

**МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
ХЕРСОНСЬКИЙ ДЕРЖАВНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
ФАКУЛЬТЕТ ПСИХОЛОГІЇ, ІСТОРІЇ ТА СОЦІОЛОГІЇ
КАФЕДРА ПСИХОЛОГІЇ**

**ПСИХОЛОГІЧНІ СКЛАДОВІ ПРОФЕСІЙНОГО ВИГОРАННЯ
ВИКЛАДАЧІВ ЗАКЛАДІВ ВИЩОЇ ОСВІТИ**

Кваліфікаційна робота
на здобуття ступеня вищої освіти «магістр»

Виконала: здобувачка 2 курсу 07-231Мз групи
спеціальності 053 Психологія

освітньо-професійної програми «Психологія»

Леся БАРАБАШ

Керівник: кандидатка психологічних наук,
доцентка Руслана БІЛОУС

Рецензент: кандидатка психологічних наук,
старший науковий співробітник відділу
психології масової комунікації та медіаосвіти,
Інститут соціальної та політичної психології
НАПН України Олена БОГДАН

ЗМІСТ

	ВСТУП	3
	ТЕОРЕТИЧНЕ ОСМИСЛЕННЯ ПРОФЕСІЙНОГО	
РОЗДІЛ 1.	ВИГОРАННЯ ВИКЛАДАЧІВ ЗАКЛАДІВ ВИЩОЇ	6
	ОСВІТИ	
1.1.	Психологічна сутність поняття «професійне вигорання»	6
1.2.	Особливості професійного вигорання викладачів закладів вищої освіти	9
1.3.	Передумови формування професійного вигорання викладачів закладів вищої освіти	14
	Висновки до першого розділу	16
	ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ ПСИХОЛОГІЧНИХ	
РОЗДІЛ 2.	СКЛАДОВИХ ПРОФЕСІЙНОГО ВИГОРАННЯ	18
	ВИКЛАДАЧІВ ЗАКЛАДІВ ВИЩОЇ ОСВІТИ	
2.1.	Організація та методи емпіричного дослідження професійного вигорання викладачів закладів вищої освіти	18
2.2.	Аналіз результатів емпіричного дослідження професійного вигорання викладачів закладів вищої освіти	25
2.3.	Рекомендації з оптимізації рівня впливу психологічних складових професійного вигорання викладачів закладів вищої освіти	47
	Висновки до другого розділу	53
	ВИСНОВКИ	55
	СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ	57
	ДОДАТКИ	63

ВСТУП

Актуальність теми. Сучасний світ професійної діяльності, зокрема викладачів закладів вищої освіти, є надзвичайно динамічним і мінливим. Мультизадачність, часова обмеженість, низький рівень мотивації, тривала відсутність прямої взаємодії зі здобувачами освіти – основні критерії, якими можна охарактеризувати професію викладача на даний час. І все це призводить до емоційного виснаження або професійного вигорання.

Професійне вигорання – явище поширене, але не надто усвідомлене. Більшість фахівців, що зіткнулися з ним, не ідентифікують його у себе, а відтак не звертають належної уваги на різноманітні прояви, що є фактичним свідченням серйозної проблеми. Адже, відповідно до 11 видання Міжнародної класифікації хвороб, синдром вигорання є саме захворюванням, викликаним внаслідок хронічного стресу на роботі.

Протягом останніх років професійне вигорання викладачів закладів вищої освіти стало викликати більше уваги з боку дослідників, адже професію викладача справедливо визнано однією з найстресовіших і емоційно високоризиковою внаслідок демонстрованих під час досліджень високих рівнів стресу та втоми. Відтак на дослідженні даного проблемного питання зосередилися такі вітчизняні науковці, як О. Іванченко, Л. Кайдалова, К. Лур'є, О. Мельникова, Н. Мирончук, Л. Пляка, Н. Тавровецька; серед зарубіжних вчених акцент уваги на даній проблематиці тримають K. Talbot, S. Mercer, R. Teles, A. Valle, S. Rodríguez, I. Piñeiro, B. Regueiro.

Окрему увагу науковці концентрують на факторах, що зумовлюють професійне вигорання. Значна кількість стресогенних факторів, труднощі економічного характеру, нестабільність середовища існування стають підґрунтям для формування підштовхуючих до професійного вигорання чинників, передусім – психологічного характеру. І саме на них звертають увагу у наукових пошуках і експериментах Г. Дьоміна, Д. Журавська,

Н. Клімишина, О. Мельничук, Н. Мирончук, М. Павлюк, О. Стельмах, Т. Huamani, P. Leonardo, E. Palacios, M. Pecho.

Зв'язок роботи з науковими програмами, планами, темами. Робота виконувалась у межах науково-дослідної теми кафедри психології «Становлення та розвиток особистості в умовах соціальних трансформацій» (державний реєстраційний номер 0125U001891).

Мета кваліфікаційної роботи: на основі наявних теоретичних напрацювань провести емпіричне дослідження й узагальнити особливості впливу психологічних чинників на професійне вигорання викладачів закладів вищої освіти.

1. Дослідити психологічну сутність поняття «професійне вигорання», особливості професійного вигорання викладачів закладів вищої освіти та передумови його формування;

2. Означити умови організації та методи проведення емпіричного дослідження професійного вигорання викладачів закладів вищої освіти;

3. Провести аналіз результатів емпіричного дослідження професійного вигорання викладачів закладів вищої освіти;

4. Надати рекомендації з оптимізації рівня впливу психологічних складових професійного вигорання викладачів закладів вищої освіти.

Об'єктом дослідження є професійне вигорання викладачів.

Предметом дослідження є психологічні чинники професійного вигорання викладачів закладів вищої освіти.

Методи і методики дослідження. Під час написання кваліфікаційної роботи було використано наступні методи наукового дослідження: із загальнонаукових: *теоретичні*: монографічний, систематизації та узагальнення; *комплексні*: аналізу і синтезу, абстрагування, індукції і дедукції; *емпіричні*: анкетування, тестування: методика «Оцінка власного потенціалу «вигорання»» (Дж. Гібсон); опитувальник професійного вигорання Маслач MBI (С. Maslach, W. Schaufeli, M. Leiter (1986)); шкала

сприйнятого стресу (PSS–10). Для обробки результатів застосовано методи математичної статистики:

Наукова новизна одержаних результатів полягає в розробці комплексної моделі впливу на психологічні чинники, що спричиняють професійне вигорання викладачів закладів вищої освіти; дістали подальшого розвитку методичні підходи до вивчення аспектів професійного вигорання викладачів закладів вищої освіти та методики вивчення впливу психологічних чинників на них.

Практичне значення одержаних результатів дослідження полягає у виокремленні на основі експериментального підходу психологічних чинників, що здійснюють активний вплив на професійне вигорання викладачів закладів вищої освіти, та наданні практичних рекомендацій з його мінімізації.

Апробація та публікація результатів дослідження. Результати емпіричного дослідження обговорювалися на засіданні кафедри психології (протокол від 05.12.2025 р. № 8), а також опубліковані у вигляді статей: **Барабаш Л.В. Оцінка професійного вигорання викладачів закладів вищої освіти. *Магістерські студії: електронний альманах*. 2025. Вип. XXV. С.; Барабаш Л.В., Танклевська Н.С. Психологічні аспекти управлінської діяльності з урахуванням синдрому професійного вигорання. *Ефективна економіка*. 2025. № 9.** URL: <https://www.nayka.com.ua/index.php/ee/article/view/7544/7670> DOI: <http://doi.org/10.32702/2307-2105.2025.9.15>).

Структура роботи. Робота складається зі вступу, двох розділів, висновків, списку використаних джерел, що налічує 41 джерело, та додатків.

РОЗДІЛ 1

ТЕОРЕТИЧНЕ ОСМИСЛЕННЯ ПРОФЕСІЙНОГО ВИГОРАННЯ ВИКЛАДАЧІВ ЗАКЛАДІВ ВИЩОЇ ОСВІТИ

1.1. Психологічна сутність поняття «професійне вигорання»

Професійне вигорання – одна з найактуальніших тем у сучасному світі. Його згубний вплив на діяльність осіб, що реалізуються у професії, все більшою мірою прослідковується в усьому світі.

Зокрема, Н. Мирончук, дослідивши термін «вигорання», виокремив його об'єктивні (соціально-економічні перетворення в державі, ризик втрати місця роботи, перенавантаження неоплачуваними обов'язками) та суб'єктивні (недостатня вмотивованість, особистісні характеристики, неадекватність професійних очікувань) чинники; окреслив симптоми емоційного (професійного) вигорання (повне або часткове виключення емоцій, емоційне виснаження, деперсоналізація, редукція персональних досягнень); підходи до визначення появи синдрому вигорання та групи чинників, що його провокують, а також запропонував фактори мінімізації стресових чинників у професійній діяльності [6].

Колектив дослідників на чолі з Г. Мозговою, розглядають професійне вигорання як різновид психологічного розладу, зумовленого професійною діяльністю, що не лише негативно впливає на трудову ефективність, але й здатне провокувати розвиток різноманітних психосоматичних порушень [7].

Науковці Л. Пляка і Л. Кайдалова, вивчаючи сутнісне трактування синдрому професійного вигорання, виокремили його симптоми – відчуття тривоги та депресії, емоційне виснаження, негативна самооцінка, втрата інтересу до професійної діяльності, негативні почуття у ставленні до колег, – та розглянули стрес як базову передумову професійного вигорання, зокрема для викладачів закладів вищої освіти [11].

А О. Якимчук зауважує, що «... проблема «вигорання» привертає увагу та є актуальною тому, що являє собою складну психофізіологічну реакцію й включає психологічний, емоційний та фізичний відхід від активності у відповідь на негативні чинники, що провокують «вигорання»» [23, с. 111]

Стельмах О., за результатами проведеного дослідження зазначає, що «Емоційне вигорання дуже схоже на змінну психічного тиску, руйнуючи всі емоційні ресурси особистості». Дослідник наводить п'ять стадій вигорання за Дж. Грінбергом: «медовий місяць», «нестача палива», «хронічний симптом», «криза», «пробивання стіни». Зауважує на причинах професійного вигорання: психолого-організаційних, задоволеністю винагородами, соціально-демографічних, гендерних, сімейний стан і рівень освіти, індивідуально-психологічні [17].

Авторський колектив – М. Павлюк, Д. Журавська, Н. Клімишина – розглядають синдром емоційного вигорання як динамічний процес, що розвивається в часі і має певні фази чи стадії. Окремо трактують синдром емоційного вигорання як «вироблений особистістю механізм психологічного захисту у формі повного або часткового виключення емоцій у відповідь на психотравмуючі ситуації». Зауважують, що емоційне вигорання є набутим стереотипом емоційної, частіше за все професійної поведінки, що дозволяє людині дозувати і економно витрачати енергетичні ресурси. Можуть мати дисфункціональні наслідки, коли емоційне вигорання негативно позначається на виконанні професійної діяльності і стосунках із іншими людьми [9].

Досліджуючи психологічні особливості професійного вигорання, Г. Дьоміна і О. Мельничук виокремлюють такі групи чинників, що його провокують, як біологічні, медичні, психологічні, соціальні, матеріальні. При цьому психологічні розглядаються як «...пристосування особистості до умов діяльності, високого рівня відповідальності». Для узагальнення показників порівнювали результати методик визначення професійного вигорання К. Маслач, Дж. Грінберга [2].

Як «складний психофізичний феномен, який включає емоційне, розумове й фізичне виснаження внаслідок тривалого емоційного напруження у зв'язку з професійною діяльністю у сфері «людина – людина» визначає професійне вигорання Н. Мирончук. Він також розглядає ознаки професійного вигорання: наростання емоційного виснаження; зниження мотивації, збайдужіння до виконання своїх професійних обов'язків; дегуманізацію у формі негативізму щодо самого себе та своїх колег; відчуття власної професійної непридатності; незадоволеність роботою, внаслідок чого можливі особистісні зміни у комунікативній сфері аж до розвитку значних когнітивних порушень, прояв таких станів, як хронічна втома, роздратованість, нервовість тощо; групи факторів, що його спонукають (індивідуальні й організаційні) [5].

У своєму дослідженні Н. Тавровецька виокремлює три основні симптоми професійного вигорання на основі стандартизованого опитувальника, що використовується для діагностики вигорання. Відтак симптомами професійного вигорання названо: емоційне виснаження (характеризується відчуттям втоми, порожнечі та виснаженням емоційних ресурсів), деперсоналізація (передбачає втрату ідеалізму та зростання цинізму, що призводить до відстороненого та безособового ставлення до роботи та колег. Проявляється як негативний і критичний погляд на професійні стосунки та обов'язки); зменшення особистих досягнень (відображає почуття неадекватності та незадоволення своїми професійними досягненнями. Люди можуть відчувати, що їхні зусилля не дають очікуваних результатів, що призводить до зниження мотивації та продуктивності) [19].

«Професійне вигорання дуже часто розвивається у тих, кого називають «трудоголіками», – зауважує О. Романовська. Також вона зазначає, що фактори впливу на професійне вигорання традиційно групуються у два великі блоки: особливості професійної діяльності і індивідуальні характеристики самих професіоналів. Серед зовнішніх чинників ризику емоційного виснаження і зниження професійної активності най значущішими є: хронічно напружена психоемоційна діяльність, пов'язана з інтенсивним спілкуванням;

дестабілізуюча організація діяльності: нечітка організація та планування праці, нестача устаткування, погано структурована й розпливчата інформація, наявність у ній «бюрократичного шуму»; підвищена відповідальність за функції, що виконуються викладачем; несприятлива психологічна атмосфера професійної діяльності що визначається двома основними обставинами – конфліктністю по вертикалі, у системі «керівник – підлеглий», і по горизонталі, у системі «колега – колега»; Психологічно важкий контингент, з яким має справу педагог у сфері спілкування [14].

Проаналізовані наукові доробки вітчизняних і зарубіжних вчених дають можливість узагальнити, що професійне вигорання є надзвичайно актуальною й активною проблемою психологічного характеру, а фактори, що його зумовлюють, є однаковими для різних вікових груп, гендеру, національної та расової приналежності.

1.2. Особливості професійного вигорання викладачів закладів вищої освіти

Професійна діяльність у системі «людина – людина», до якої відноситься діяльність викладачів закладів вищої освіти, є однією з найскладніших емоційно та психологічно, а тому відноситься до найвищої категорії ризику у контексті набуття останніми синдрому професійного вигорання.

Зокрема, О. Іванченко, О. Мельникова та К. Лур'є дійшли висновку, що робота викладачів закладів вищої освіти пов'язана зі значним, переважно психоемоційним навантаженням, що може спричинити професійне вигорання. У ході дослідження стану професійного вигорання були виокремлені його причин, прояви, наслідки, методи подолання, серед яких пріоритетними є запобігти виникненню професійного вигорання шляхом створення для викладачів гідних умов праці, навчання їх стратегіям подолання стресу та розвитку емоційного інтелекту [30].

Професійне вигорання викладачів пов'язане з такими спонукальними факторами, як відповідальність, активна міжособистісна взаємодія, підвищена емоційна напруженість, відсутність соціальної оцінки, одноманітний розпорядок дня, фрустрація тощо. Вчені розглядають синдром «професійного вигорання» як трикомпонентну систему, що включає емоційне виснаження, деперсоналізацію та зниження власних особистісних досягнень. Для проведення дослідження науковці використовували моделі синдрому «професійного вигорання» К. Маслач, С. Джексона, В. Бойка. Окремо доведено зв'язок між компонентами синдрому «професійного вигорання» та мотивами, стосунками в колективі та задоволеністю сферою своєї діяльності [27].

Група дослідників на чолі з Т. Кугіан зосереджуються на необхідності проведення оцінки ступеня професійного вигорання викладачів закладів вищої освіти України з огляду на високу ризиковість настання згаданого синдрому. Для цього науковці вивчали зв'язок рівня професійного вигорання викладачів з їх організаційно-професійними (тип освіти, педагогічний стаж) та соціально-демографічними (вік, стать, сімейний стан) характеристиками. А основним методом дослідження стало анкетування рівня професійного вигорання викладачів за методом «Синдром вигорання» у професіях за системою «людина-людина» Maslach & Jackson [32].

Колективом науковців у складі Talbot Kyle та Mercer Sarah зауважено, що професія викладача закладу вищої освіти на даний час переживає суттєву кризу, зумовлену рекордними показниками вигорання та виснаження. Дослідження складалося з 12 глибоких, напівструктурованих інтерв'ю з викладачами закладів вищої освіти ESL/EFL (іноземна мова) у Сполучених Штатах, Японії та Австрії. Окремо вивчалися фактори, що покращують або погіршують стан викладачів професійного й особистого характеру та зауважено на стратегіях емоційної регуляції, які вони використовують для керування своїми емоціями [35].

У ході дослідження, що проводилося групою вчених з Португалії, було з'ясовано, що професійне вигорання набуває значних масштабів: 54%

респондентів вважають діяльність викладачів дуже або надзвичайно стресовою, 6,3% показали високий рівень вигорання, а 30,4% ризикували прогресувати до стану «передвигорання». Для проведення дослідження було здійснено вибірку з-поміж викладачів закладів вищої освіти Португалії: відбір проводився за простим випадковим методом, заснованим на вичерпній та оновленій базі даних усіх закладів вищої освіти Португалії та їх викладачів на момент дослідження. Всього для дослідження було використано 520 анкет. Під час проведення дослідження були використані такі інструменти, як інвентаризація вигорання Маслач, шкала сприйнятого стресу та підготовлена авторами соціально-демографічна анкета, що складалася з запитань про вік («до 40», «40 до 49», «50 до 59», «старше 60»), стать (жінки, чоловіки), багаторічний досвід роботи в професії вчителя («менше 10 років», «10 до 19 років», «20 до 29 років» і «30 років і більше»), а також галузі знань, що викладаються («Суспільні науки», «Науки про здоров'я», «Технологічні науки», «Мистецтво та гуманітарні науки» та «Інше»). Як Шкала сприйнятого стресу (PSS) була використана версія, перекладена та адаптована Мота-Кардосо, Араухо, Рамосом, Гонсалвесом і Рамосом.

У дослідженні соціально-демографічних змінних результати показали статистично значущі відмінності у сприйнятті стресу залежно від віку викладача. Були виявлені статистично значущі відмінності у сприйнятті стресу залежно від статі та від обсягу педагогічного досвіду, виявлено статистично значущі відмінності в емоційному виснаженні відповідно до різних рівнів сприйнятого стресу в респондентів; прогресивно зростав у міру підвищення сприйнятого рівня стресу ступінь деперсоналізації; особисті досягнення поступово знижувалися в міру зростання рівня сприйнятого стресу. Як висновок – відчуття стресу є дуже важливою змінною у професійному вигоранні викладачів закладів вищої освіти [37].

Дослідження професійного вигорання викладачів групи вчених на чолі з Tito Nuamani проводилося за участі викладачів з різних університетів Перу, які здійснювали діяльність віртуально, синхронно або асинхронно. У роботі було

проведено дослідження кореляційних зв'язків між симптомами вигорання та характеристиками ціннісно-сенсової сфери. Відтак було з'ясовано, що ціннісні орієнтації людини визначають сприйнятливність до емоційного виснаження, цинізму і знецінення. Ціннісні орієнтації є результатом негативного професійного досвіду. Для проведення дослідження було використано вибірку з 262 учасників. За результатами проведеного дослідження було з'ясовано, що існує помірний зв'язок між стресом і втомою. Зроблено висновок, що викладачі знижують якість педагогічної практики, якщо з кожним робочим днем зростає втома і стрес. У середньому було зафіксовано низьку тенденцію в рівнях вигорання з 79,4% у викладачів університетів. Однак за моделлю опитування викладачів щодо вигорання Маслач (MBI-ES) у вимірі втоми поширеність становила 43,5%, у вимірі цинізму чи деперсоналізації поширеність становила 60,3%, а в аспекті ефективності або особистісної реалізації – 46,6%.

Водночас дослідження, проведене на професорах болівійського університету, показує, що 70% опитаних перебувають у стані стресу, а 55% мають втому або емоційне виснаження, деперсоналізацію або цинізм, що досягають 60%, тоді як 45% опитаних професорів відмовилися від своїх цілей (особиста ефективність).

Дослідження, проведене серед професорів базової освіти в Еквадорі, показує, що 29% викладачів навчального підрозділу страждають від емоційного виснаження, 17% респондентів страждають від деперсоналізації, а 85% викладачів демонструють високий рівень виконання. Таким же чином інше дослідження, застосоване до вчителів початкових шкіл у Метрополітен Лімі, показує, що 82,2% респондентів мають середній ступінь вигорання [38].

Науковці з Бразилії проводили дослідження за допомогою плану спостережень і неімовірного (зручного) методу вибірки. Участь у дослідженні взяли професори та викладачі чотирьох бразильських державних університетів (Університет Сан-Паулу (USP), Університет штату Сан-Паулу (UNESP), Університет Кампінас (UNICAMP) і Федеральний університет Сан-Карлос (UFSCar)). Загалом до вибірки було включено 676 анкет.

Психометричні властивості CBI-Br аналізували шляхом оцінки психометричної чутливості елементів; факторіальної, конвергентної та дискримінантної валідності; факторної інваріантності; надійності моделі. Як результат – було доведено зв'язок професійного вигорання зі статтю, функцією роботи, віком, відпрацьованими годинами на тиждень і тривалістю роботи. Гендерний аналіз показав, що жінки мають найвищий рівень вигорання у вибірці. Жіноча стаття пов'язана з високим ризиком вигорання через декілька психосоціальних чинників: подвійні обов'язки вдома та на роботі, суспільні гендерні ролі та соціальні очікування, ризики сексуальних домагань на роботі та домашнього насильства, а також гендерна дискримінація. Також підтверджено вищий рівень вигорання для молодших викладачів [34].

У своєму дослідженні Villamar D., Juarez A., Gonzalez I., Osnaya M. узагальнили, що серед психосоціальних факторів найпоширенішими спонукальниками професійного вигорання викладачів закладів вищої освіти були соціально-організаційні проблеми та проблеми зі студентами; другими за значимістю факторами стали соціальна взаємодія та організаційні аспекти; висока ймовірність спонукання відзначається за вимогами до праці та винагородами за продуктивність [40].

Авторський колектив дослідників, очолюваний О. Лалименко, зазначає, що до основних психологічних факторів, що сприяють професійному вигоранню у викладачів, зокрема закладів вищої освіти, належать: емоційне виснаження; деперсоналізація; зниження особистих досягнень; стресори, пов'язані з роботою; типи досвіду, пов'язаного з роботою (тип А (висока напруга): характеризується високими витратами енергії та сильною відданістю роботі, але також низькою стійкістю до стресу; тип В (вигорання): пов'язаний з низькою суб'єктивною цінністю професійної діяльності, низькою стресостійкістю та схильністю відчувати себе перевантаженими); відсутність соціальної підтримки [33].

Загалом викладачі закладів вищої освіти мають більш високе емоційне виснаження порівняно з іншими; у них спостерігається прогресуюча втрата

енергії, емоційна слабкість, втома та виснаження через те, що робота вимагає уваги до студентів з великою кількістю потреб, які водночас пов'язані з проблемами, з якими стикається суспільство: емоційне виснаження, деперсоналізація та незадоволення досягнутим [29].

Водночас ведуться пошуки ефективного інструменту з послаблення розглянутого синдрому. Так, у контексті зниження рівня професійного вигорання викладачів закладів вищої освіти дослідники Agyarong B, Wei Y, da Luz Dias R, Agyarong, вивчаючи вплив програми підтримки текстових повідомлень (Wellness4Teachers), зауважили, що вона буде ефективною для зменшення стресу, виснаження, тривоги або симптомів депресії серед викладачів. Цільова аудиторія проєкту – учителі в Альберті та Новій Шотландії. Очікується, що внаслідок впровадження програми текстових сповіщень такі фактори, як стать, кількість років викладання, ступінь викладання та тип школи (початкова або середня школа), можна буде дослідити зв'язок вигорання з іншими психологічними розладами. А також передбачається, що Wellness4Teachers зменшить поширеність і серйозність психологічних проблем у вчителів [24].

Таким чином, професійне вигорання викладачів закладів вищої освіти наразі є проблемою, що потребує не лише детального вивчення, а й пошуку дієвих шляхів її мінімізації.

1.3. Передумови формування професійного вигорання викладачів закладів вищої освіти

Професійна діяльність викладача вищої школи поєднує високий рівень інтелектуальних емоційних і комунікативних навантажень, що в умовах сучасних трансформацій освітнього простору створює передумови для формування синдрому професійного вигорання [5; 21; 32].

Якщо взяти до уваги соціально-психологічні передумови професійного вигорання, то саме зміни у суспільстві та в системі освіти – карантинні

обмеження, дистанційно-змішане навчання, війна, цифровізація, підвищення вимог до наукової продуктивності – зумовлюють хронічний психоемоційний стрес [1].

За даними Teles et al. викладачі вищої школи мають один із найвищих показників перцепції стресу серед освітянських професій, що безпосередньо корелює з розвитком вигорання. Психологічна модель сприйнятого стресу показує, що саме тривале відчуття безконтрольності та нестачі ресурсів є ключовим чинником емоційного виснаження [1; 25].

Зосереджуючись на організаційно-професійних чинниках, варто зауважити, що специфіка роботи викладача передбачає одночасну залученість у педагогічну, наукову, методичну, адміністративну та комунікативну діяльність. Така багатофункціональність часто поєднується з недостатньою організаційною підтримкою, невизначеністю критеріїв оцінювання праці, перевантаженням документацією, низькою оплатою праці та постійною необхідністю підвищення кваліфікації [30; 34; 40].

Дисбаланс між професійними обов'язками, автономією та соціальним визнанням є одним із центральних факторів формування емоційного виснаження у викладачів [32]. Цей феномен також характеризують як дефіцит задоволення базових психологічних потреб (автономії, компетентності, приналежності) у системі вищої освіти, що прямо веде до демотивації і вигорання [26].

Важливою складовою професійного вигорання викладачів вищої школи є емоційно-комунікативне перевантаження. Викладацька діяльність є емоційно насиченою та передбачає постійний контакт зі студентами, колегами, адміністрацією, що формує ефект емоційної деструкції через надмірну емпатію [11; 14]. За Бойком (Методика діагностики емоційного вигорання), процес вигорання розвивається у три фази: напруга, резистенція та виснаження; і саме у викладачів першою активується стадія «емоційного відторгнення», пов'язана з виснаженням емпатичних ресурсів. Відтак постійна необхідність емоційної саморегуляції та демонстрації позитивного ставлення незалежно від

внутрішнього стану є ключовою передумовою психічного виснаження [13]. А ще інтенсивність професійного вигорання визначають емоційна регуляція та культура професійного спілкування [35].

Якщо зауважувати на когнітивно-мотиваційні передумови професійного вигорання викладачів закладів вищої освіти, то слід наголосити на тому, що професійна діяльність у ЗВО вимагає постійного самовдосконалення, креативності та дослідницького пошуку, що в умовах обмежених ресурсів призводить до когнітивного перенавантаження [9; 33]. Водночас зниження внутрішньої мотивації і відчуття професійної безвиході сприяють розвитку стану апатії та цинізму – ключових компонентів синдрому професійного вигорання [6; 26].

Окрім вищезазначеного, емоційне виснаження тісно корелює з психосоматичними проявами: порушеннями сну, серцево-судинними та гастроентерологічними симптомами. Це є свідченням того, що тривалий стрес у середовищі викладачів ЗВО не лише знижує ефективність праці, а й становить ризик для здоров'я особистості [7].

Підсумовуючи вищевикладене, слід наголосити, що порушення балансу між професійним і особистим життям є структурною передумовою професійного вигорання викладачів ЗВО [32]. Особливо часто це спостерігається у жінок, які здійснюють зміщення пріоритетів на роботу за рахунок родинного й особистісного часу, що призводить до зниження життєвого тону й емоційного виснаження. Загалом варто наголосити, що в умовах тривалого воєнного стану, когнітивно-поведінкова модель вигорання вказує на роль не лише зовнішніх стресорів, а й інтерпретаційних особливостей особистості викладача (катастрофізація, самозвинувачення, занижена самоефективність).

Висновки до першого розділу

Питання професійного вигорання викладачів закладів вищої освіти вивчається психологами всього світу. До проведення досліджень залучають

викладачів різного віку, гендеру, з різним стажем професійної діяльності. Особлива увага в дослідженнях звертається на вплив низки різних факторів, зокрема психологічного характеру. Тому можемо зробити наступні висновки:

1. Використання різних методик дослідження рівня професійного вигорання засвідчує вагомість впливу психологічних чинників на них, а також, в більшості своїй, ідентичні результати: жінки більше піддаються професійному вигоранню, аніж чоловіки; більший рівень стресу та, як наслідок, професійне вигорання, спостерігається у молодих викладачів тощо.

2. На набуття синдрому професійного вигорання впливають різні чинники. Зокрема, передумовою можуть стати фактори соціально-економічного характеру, пов'язані з економічним становищем у країні та фінансовим забезпеченням, що надає робота, а також особистісні, що залежать психологічних і соціальних особливостей людини. Окрему групу складають психологічні чинники професійного вигорання. Так, зокрема, для викладачів закладів вищої освіти такими найчастіше називають емоційне виснаження, деперсоналізацію, заниження власних досягнень.

3. Передумови формування професійного вигорання викладачів закладів вищої освіти мають багаторівневу природу та зумовлені різними групами факторів: організаційно-професійними (перенавантаження, низький рівень підтримки, невизначеність критеріїв успіху), емоційно-комунікативними (перенасичення контактами, необхідність постійного самоконтролю), когнітивно-мотиваційними (зниження внутрішньої мотивації, дефіцит сенсу діяльності), психосоматичними (реакції виснаження, соматизація) та соціально-контекстуальними (умови воєнного стану й активних військових дій, цифрова трансформація освіти).

Відтак можемо стверджувати, що проблема професійного вигорання викладачів закладів вищої освіти, зумовлена низкою психологічних чинників, є надзвичайно актуальною у сьогоденні українського суспільства зокрема та світової спільноти в цілому.

РОЗДІЛ 2

ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ ПСИХОЛОГІЧНИХ ЧИННИКІВ ПРОФЕСІЙНОГО ВИГОРАННЯ ВИКЛАДАЧІВ ЗАКЛАДІВ ВИЩОЇ ОСВІТИ

2.1. Організація та методи емпіричного дослідження професійного вигорання викладачів закладів вищої освіти

Метою кваліфікаційної роботи є дослідження рівня професійного вигорання викладачів закладів вищої освіти України в умовах продовжуваного воєнного стану. Емпіричне дослідження професійного вигорання викладачів закладів вищої освіти проводилося з використанням трьох методик: методики «Оцінка власного потенціалу «вигорання»» (Дж. Гібсон); опитувальника професійного вигорання Масlach MBI (С. Maslach, W. Schaufeli, M. Leiter (1986)); опитувальника «Шкала сприйнятого стресу» (PSS–10).

Реалізація мети кваліфікаційного дослідження походила у кілька етапів (табл. 2.1).

Таблиця 2.1

Послідовність проведення кваліфікаційного дослідження

Етап дослідження	Результат етапу
I (організаційний)	Підбір методик дослідження, розробка анкети, створення Google-форми
II (практичний)	Проведення опитування респондентів
III (аналітичний)	Аналіз отриманих результатів опитування
IV (інтерпретація даних)	Обробка аналітичного матеріалу, його інтерпретація відповідно визначених методиками умов
V (рекомендаційний)	Формування пропозицій викладачам закладів вищої освіти зі зменшення рівня професійного вигорання

На першому – організаційному – етапі було розроблено анкету, в основу якої лягли висвітлені вище методики вимірювання рівня професійного вигорання. Таким чином, структура анкети складається з чотирьох блоків.

Блок 1 – узагальнені анкетні дані: вік; стать; сімейний стан; наявність дітей і домашніх улюбленців; назва ЗВО, у якому працює респондент;

загальний стаж роботи та посада у ЗВО; наявність роботи за сумісництвом; наявність у ЗВО структурних змін за останніх 5 років з уточненням, яких саме; формат освітнього процесу; місцеперебування респондента на момент опитування.

Блок 2 – питання Методики «Оцінка власного потенціалу «вигорання»» (Дж. Гібсон), що дає можливість індивідуально оцінити рівень схильності респондента до вигорання. Її основні характеристики висвітлені на рис. 2.1.

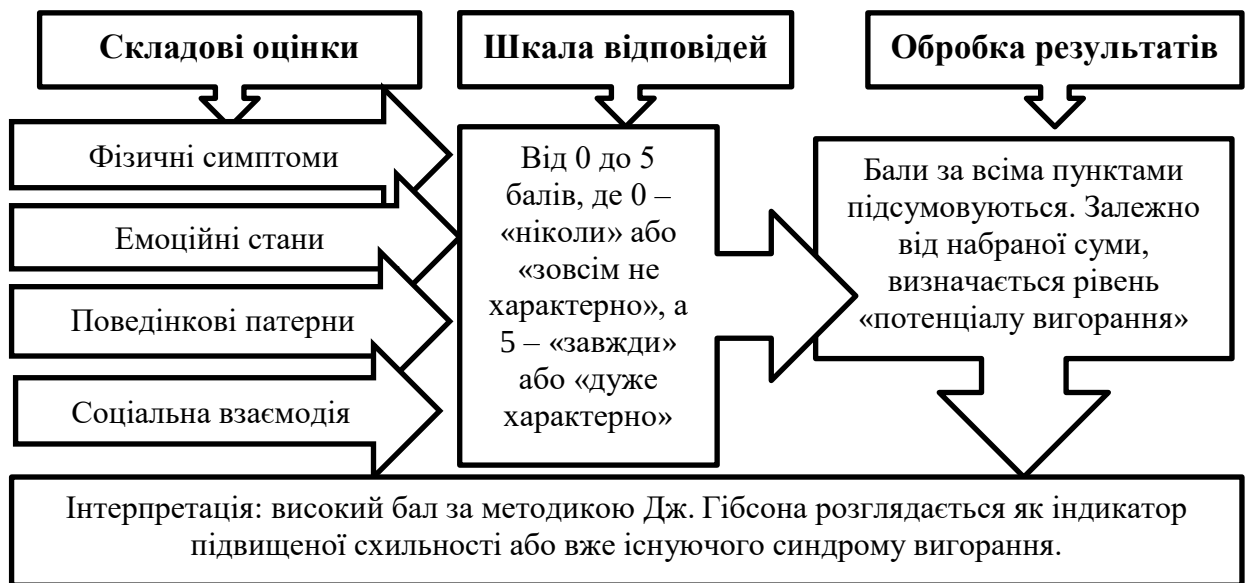


Рис. 2.1. – Характеристики методики «Оцінка власного потенціалу «вигорання»» (Дж. Гібсон)

Зазначена вище методика у дослідженні була використана в адаптації, що наведена у методичних рекомендаціях «Емоційне вигорання педагогів» [3].

Блок 3 склали питання Опитувальника професійного вигорання Маслач MBI (С. Maslach, W. Schaufeli, M. Leiter (1986)). У дослідженні була використана спеціально адаптована версія для працівників освітньої сфери (вчителів, викладачів, адміністраторів) Maslach Burnout Inventory – Educators Survey (MBI-ES) або Методика «Синдром «вигорання в професіях системи «людина – людина» [16]. Дана версія складається з 22 тверджень і має наступні характеристики (рис. 2.2).

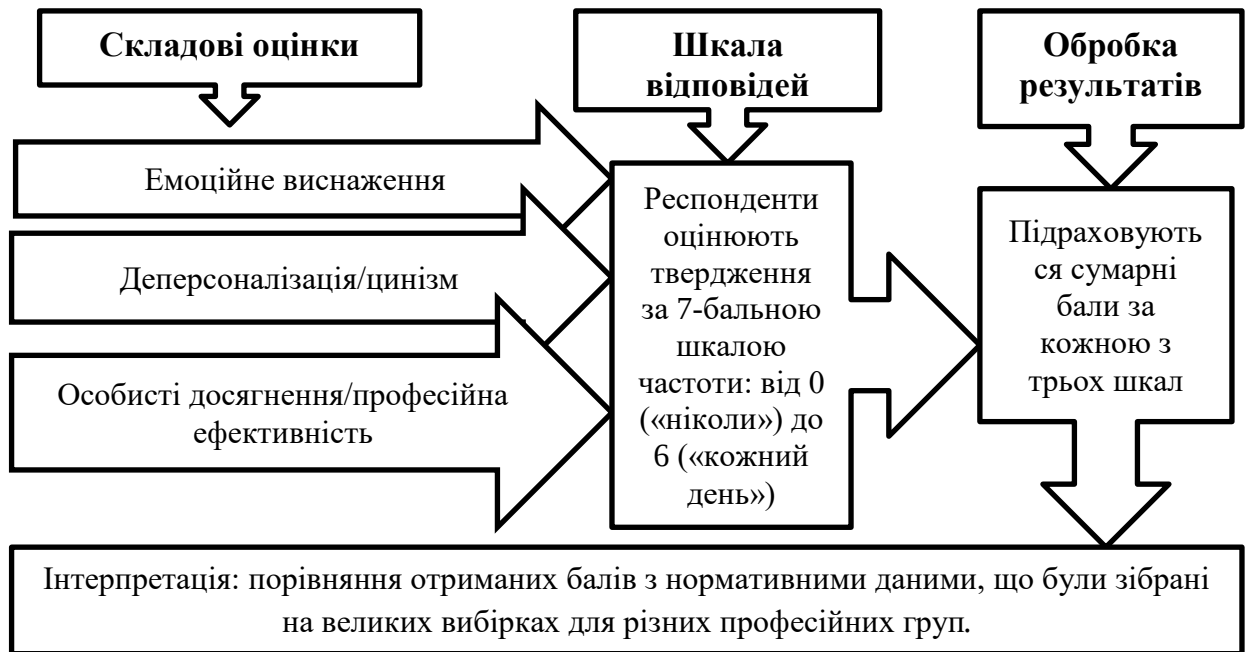


Рис. 2.2. – Характеристика опитувальника професійного вигорання Маслач MBI

Блок 4 – питання методики «Шкала сприйнятого стресу (PSS–10)», що є україномовною версією Шкали сприйнятого стресу Ш. Коена (PSS-10). Розроблений Шелдоном Коеном (Sheldon Cohen), Томом Камарком (Tom Kamarck) та Родом Мерсоном (Rod Mermelstein) у 1983 році, даний діагностичний інструмент наразі є одним із найпоширеніших для психометричної оцінки суб'єктивного сприйняття стресу [25].

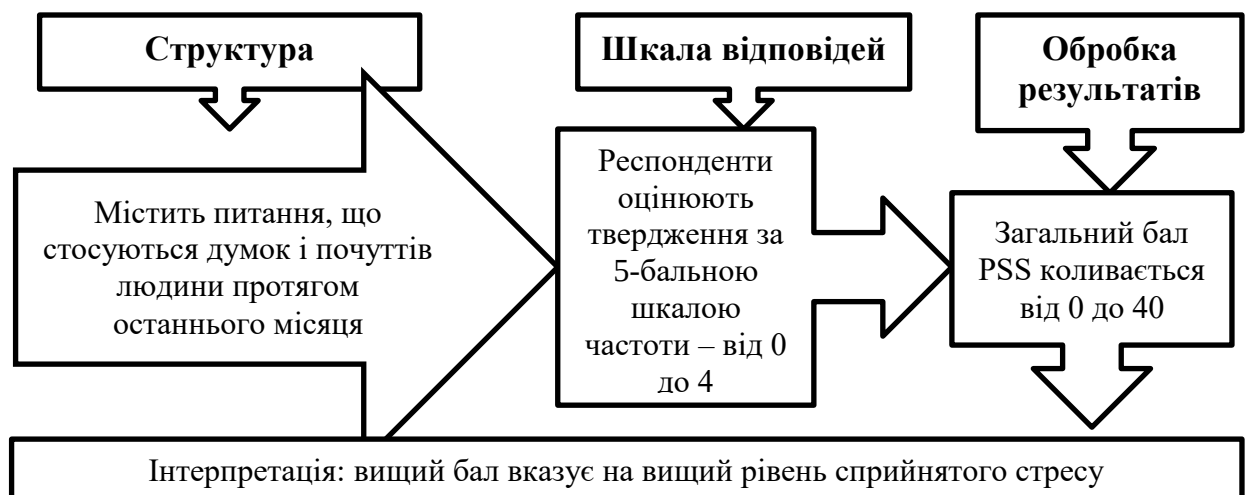


Рис. 2.3. – Характеристика шкали сприйнятого стресу (PSS-10) [3]

Для спрощення роботи з респондентами на основі анкети була створена Google-форма та сформована вибірка дослідження.

На другому етапі було проведено опитування респондентів. До участі долучився 51 учасник з 9 ЗВО України (рис. 2.4).

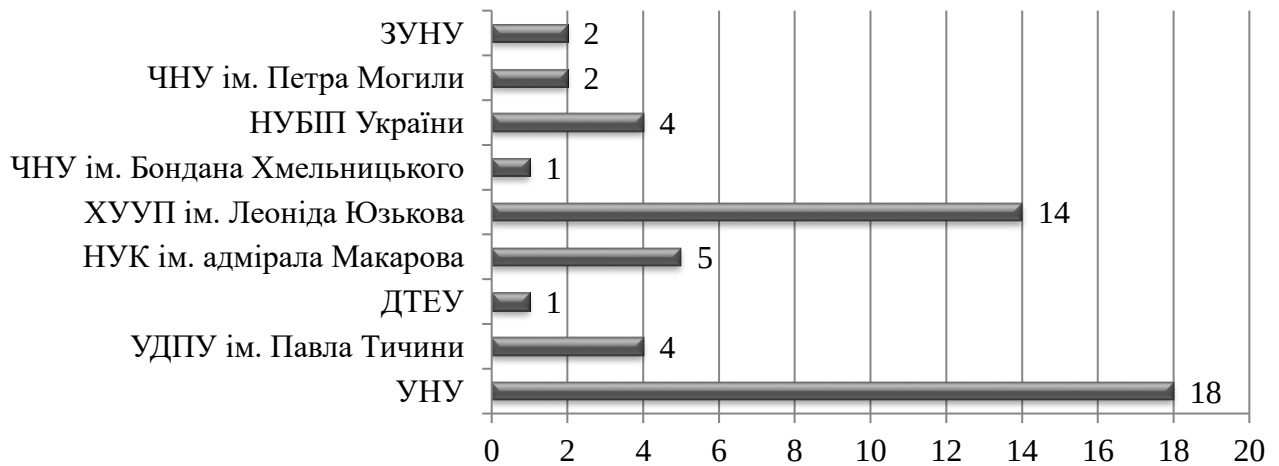


Рис. 2.4. – Учасники дослідження професійного вигорання викладачів закладів вищої освіти

Розподіл учасників дослідження (рис. 2.4) відбувся наступним чином: Уманський національний університет (УНУ) – 18 осіб; Уманський державний педагогічний університет імені Павла Тичини (УДПУ ім. Павла Тичини) – 4 особи; Державний торговельно-економічний університет (ДТЕУ) – 1 особа; Національний університет кораблебудування імені адмірала Макарова (НУК ім. адмірала Макарова) – 5 осіб; Хмельницький університет управління та права імені Леоніда Юзькова (ХУУП ім. Леоніда Юзькова) – 14 осіб; Черкаський національний університет імені Богдана Хмельницького (ЧНУ ім. Богдана Хмельницького) – 1 особа; Національний університет біоресурсів і природокористування України (НУБіП України) – 4 особи; Чорноморський національний університет імені Петра Могили (ЧНУ ім. Петра Могили) – 2 особи; Західноукраїнський національний університет (ЗУНУ) – 2 особи. Загалом в опитуванні взяла участь 51 особа: 23 особи з Черкаської області (м. Умань, м. Черкаси); 5 осіб – з м. Київ; 7 осіб – з ЗВО м. Миколаїв; 16 осіб – з ЗВО Хмельницької (14 осіб) і Тернопільської (2 особи) областей.

Віковий розподіл учасників дослідження відбувся наступним чином (рис. 2.5).

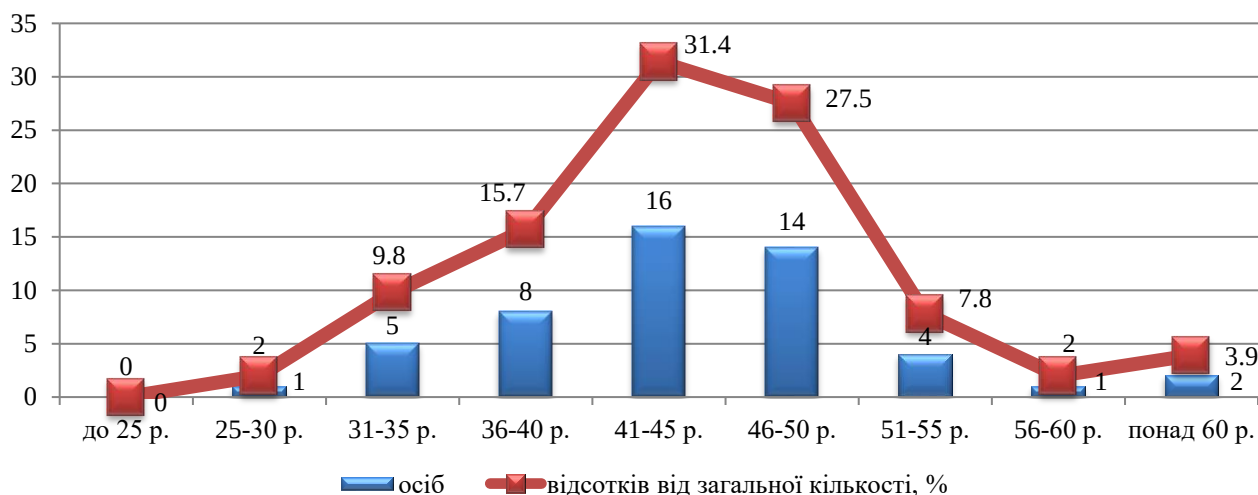


Рис. 2.5. – Розподіл учасників дослідження професійного вигорання викладачів закладів вищої освіти за віковим критерієм

Згідно рис. 2.5, у дослідженні не брали участь респонденти у віці до 25 р.; найчисельнішими групами були учасники віком 41–45 років (16 осіб, 31,4% від загальної кількості), 46–50 років (14 осіб, 27,5% від загальної кількості), та 36–40 років (8 осіб, 15,7%); найменшими за чисельністю – представники вікових груп 25–30 років (1 особа, 2%), 56–60 років (1 особа, 2%) та понад 60 років (2 особи, 3,9%).

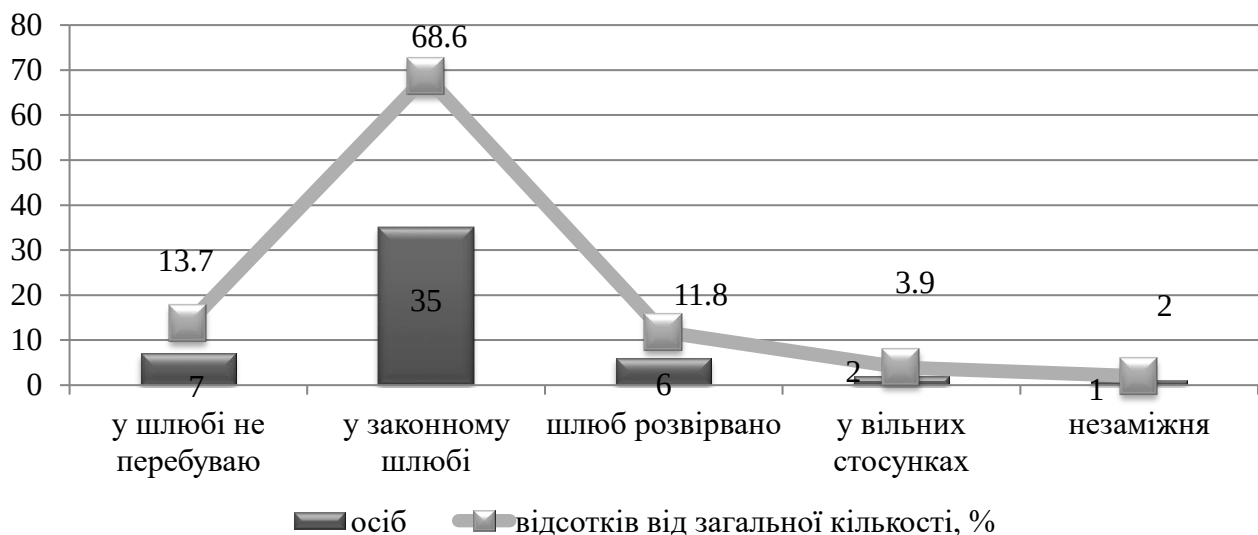


Рис. 2.6. – Характеристика сімейного стану учасників дослідження професійного вигорання викладачів закладів вищої освіти

З 51 респондента, що взяли участь у дослідженні (рис. 2.6), 35 осіб (68,6%) перебувають у законному шлюбі, 7 осіб (13,7%) у шлюбі не

перебувають, у 6 осіб (11,8%) шлюб розірвано, 2 особи (3,9 %) перебувають у вільних стосунках і 1 особа (2%) незаміжня.

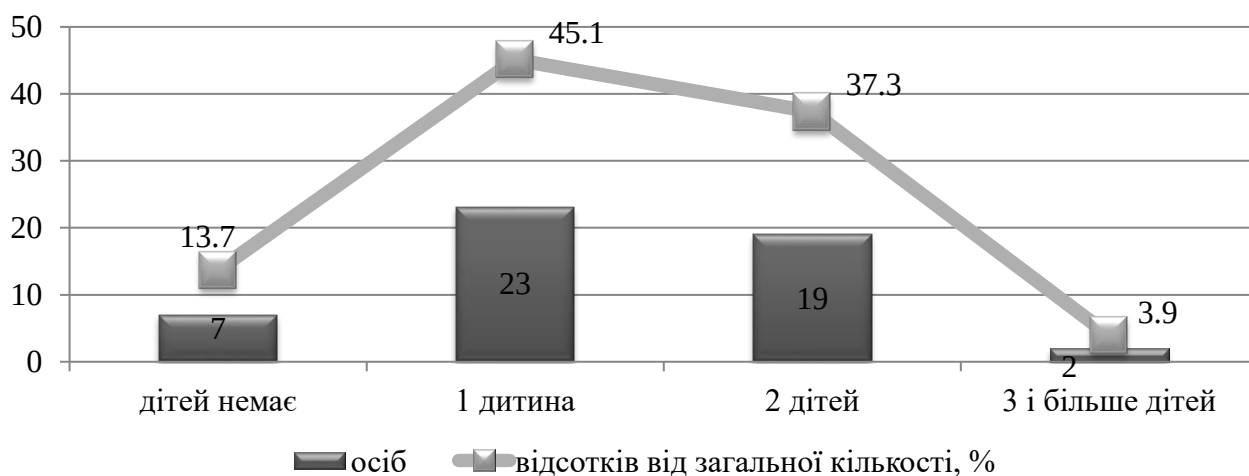


Рис. 2.7.– Розподіл учасників дослідження професійного вигорання викладачів ЗВО за кількістю дітей

З рис. 2.7 бачимо, що 23 респонденти (45,1%) мають одну дитину, 19 осіб (37,3%) – двоє дітей, у 7 учасників (13,7%) дітей немає і 2 учасників (3,9%) мають трьох і більше дітей.

Окремо досліджувалася наявність у респондентів домашніх улюбленців (рис. 2.8).

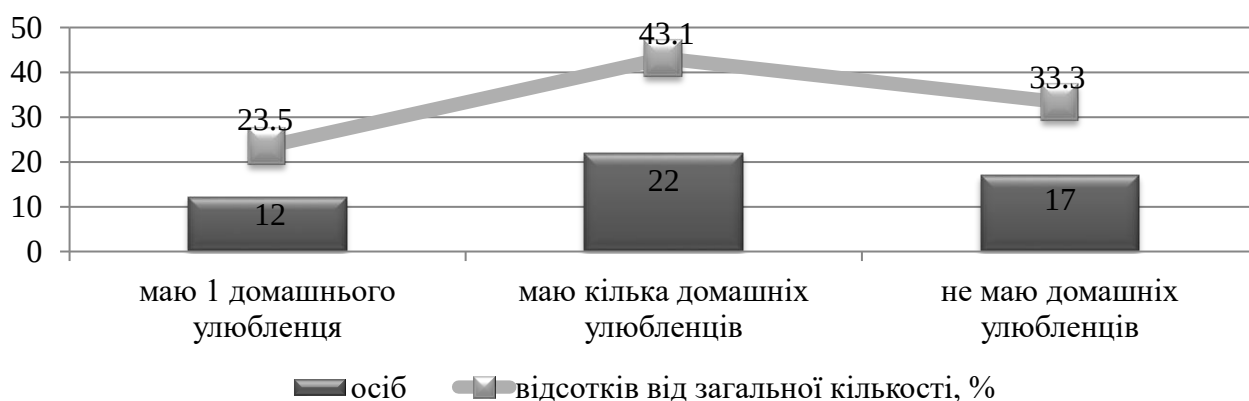


Рис. 2.8. – Наявність в учасників дослідження професійного вигорання викладачів ЗВО домашніх улюбленців

Таким чином, 12 респондентів (23,5%) (рис. 2.8) мають одного домашнього улюбленця, 22 особи (43,1%) мають кілька домашніх улюбленців і 17– 33,3% – не мають домашніх улюбленців.

Таблиця 2.2

**Професійні характеристики респондентів дослідження професійного
вигорання викладачів ЗВО**

Показник	Всього респондентів, осіб	Жінки		Чоловіки	
		осіб	%	осіб	%
<i>Загальний стаж роботи у ЗВО</i>	51	39	76,5	12	23,5
0–5 років	4	3	5,9	1	2,0
5–10 років	7	7	13,8	-	
11–15 років	5	4	7,9	1	2,0
16–20 років	13	10	19,6	3	5,9
21–25 років	14	10	19,6	4	7,9
26–30 років	5	4	7,9	1	2,0
більше 30 років	3	1	2,0	2	4,0
<i>Посада, яку респондент обіймає у ЗВО</i>					
викладач-стажист	1	1	2,0	-	-
викладач	4	4	7,9	-	-
доцент	36	29	56,9	8	15,7
професор	8	4	7,9	4	7,9
інша	2	2	4,0	-	-
<i>Чи маєте додаткову роботу за сумісництвом?</i>					
так	27	17	33,4	10	19,6
ні	24	22	43,2	2	4,0
<i>Чи зазнав ЗВО структурних змін за останні 5 років?</i>					
так	30	22	43,2	8	15,7
ні	21	17	33,4	4	7,9
<i>Які саме структурні зміни відбулися у ЗВО?</i>					
реорганізація	28	21	41,2	8	15,7
релокація	1	1	2,0		
об'єднання	1	1	2,0		
<i>Як провадиться освітній процес у ЗВО?</i>					
в очному форматі	12	10	19,6	2	4,0
у дистанційному форматі	3	2	4,0	1	2,0
у змішаному форматі	36	27	53,0	9	17,7

За результатами дослідження, узагальненими у табл. 2.2, відповідно до наведених характеристик, можемо зазначити наступне: 76,7 % або 39 осіб дослідження склали жінки та 12 чоловіків (23,3% опитаних респондентів).

З жінок, які взяли участь у дослідженні, по 10 осіб мають загальний стаж роботи 16–20 років і 21–25 років – відповідно, по 19,6%, 3 особи (5,9%) – стаж роботи 0–5 років, 7 осіб (13,8%) – 5–10 років, по 4 особи (по 7,9%) працюють у ЗВО 11–15 і 26–30 років відповідно й 1 особа (2,0%) – понад 30 років. Переважна більшість респонденток – 56,9% (29 осіб) – працюють на посаді доцента, по 4 особи (по 7,9%) – на посадах викладача та професора, 1 особа (2,0%) – на посаді викладача-стажиста, 2 особи (4%) обіймають іншу посаду. 17 осіб (33,4%) мають додаткову роботу за сумісництвом. ЗВО 22 респонденток (43,2) за останні 5 років зазнали структурних змін, зокрема у 21 випадку це була реорганізація (41,2%), по 1 випадку – релокація та об'єднання відповідно. 27 опитаних (53%) відповіли, що в їхніх ЗВО навчання здійснюється у змішаному форматі, 2 особи (2,0%) – у дистанційному форматі та 10 осіб – в очному форматі.

Серед опитаних чоловіків 4 особи або 7,9 % від загальної кількості респондентів мають стаж роботи від 21 до 25 років, 3 особи (5,9%) – 16–20 років і по 1 особі (по 2,0% відповідно) – стаж роботи 0–5 років, 11–15 років і 26–30 років. З них 8 осіб (15,7%) працюють на посаді доцента і 4 особи (7,9%) – на посаді професора. Додаткову роботу за сумісництвом мають 10 осіб (19,6%); працюють у ЗВО, що зазнали структурних змін (реорганізація) за останні 5 років 8 осіб (15,7%). 9 респондентів (17,7%) зазначили, що навчання у ЗВО, де вони працюють, здійснюється у змішаному форматі, 1 особа – у дистанційному форматі, 2 особи – в очному форматі.

На момент проведення дослідження 50 учасників перебували в Україні і 1 – за кордоном

2.2. Аналіз результатів емпіричного дослідження психологічних факторів професійного вигорання викладачів закладів вищої освіти

Рівень професійного вигорання викладачів закладів вищої освіти залежить від низки психологічних факторів. Серед них основними є

депресоналізація, емоційне виснаження, особисте задоволення або редукція особистих досягнень і рівень сприйнятого стресу. Саме на дослідження зазначених чинників були спрямовані обрані вище методики.

Таблиця 2.3

**Результати методики «Оцінка власного потенціалу «вигорання»»
(Дж. Гібсон) (середнє значення)**

Показник	Деперсоналізація	Особиста задоволеність	Емоційне виснаження
Загальне	0,83	2,59	2,46
Чоловіки	0,65	2,25	1,76
Жінки	0,89	2,70	2,68

Усереднений показник деперсоналізації за методикою «Оцінка власного потенціалу вигорання» (Дж. Гібсон) (табл. 2.3) склав 0,83 бали, причому у чоловіків він становить 0,65 бали, а в жінок – 0.89 бали. За умовами інтерпретації результатів дослідження, це відповідає низькому рівню професійного вигорання. Середнє значення показника особистої задоволеності опитаних респондентів склало 2,59 бали, що відповідає високому рівню професійного вигорання. При цьому жінки демонструють вищий показник – 2,70 бала, аніж чоловіки – 2,2 бала. Середнє значення показника емоційного виснаження перебуває у межах низького рівня вигорання – 2,46 бала. Причому для жінок усереднене значення складає 2,68 бала (що є ближчим до середнього рівня), а для чоловіків – 1,76 бала.

Відповідно до отриманих в результаті опитування даних, за віковим критерієм середнє значення показника емоційного виснаження становить 2,46 бали, що відповідає низькому рівню професійного вигорання (рис. 2.9).

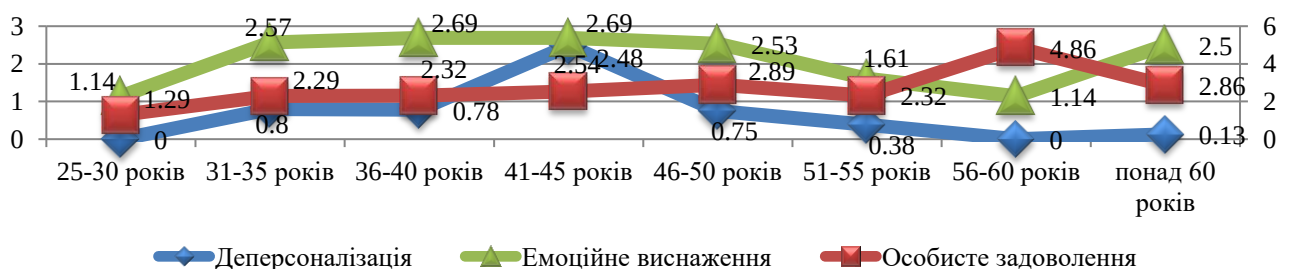


Рис. 2.9. – Усереднені рівні компонент професійного вигорання за віковим критерієм за методикою «Оцінка власного потенціалу «вигорання»»
(Дж. Гібсон)

Найвище середнє значення (у межах означеного низького рівня професійного вигорання) (рис. 2.9) фіксується у вікових групах 36–40 і 41–45 років – по 2,69 бали. При цьому у чоловіків нижня межа складає 1,07 бали (вікові групи 36–40 і 41–45 років), а верхня – 2,43 бали – у віковій групі 31–35 років. У жінок найвищий рівень – 3,23 бали – відзначається у вікових групах 36–40 і 41–45 років, а найнижчий – 1,14 бали – у вікових групах 25–30 і 56–60 років.

Відповідно до критерію «сімейний стан», найвищий рівень деперсоналізації – 1,29 бали – відзначається у незаміжніх жінок, найнижчий – 0,25 бали – у чоловіків, які перебувають у вільних стосунках. Обидва показники засвідчують низький рівень професійного вигорання. За даною умовою критерій особистої задоволеності засвідчує середній рівень професійного вигорання, а його найвищий рівень – 3,64 бали – відзначається в осіб, які перебувають у вільних стосунках (рис. 2.10).

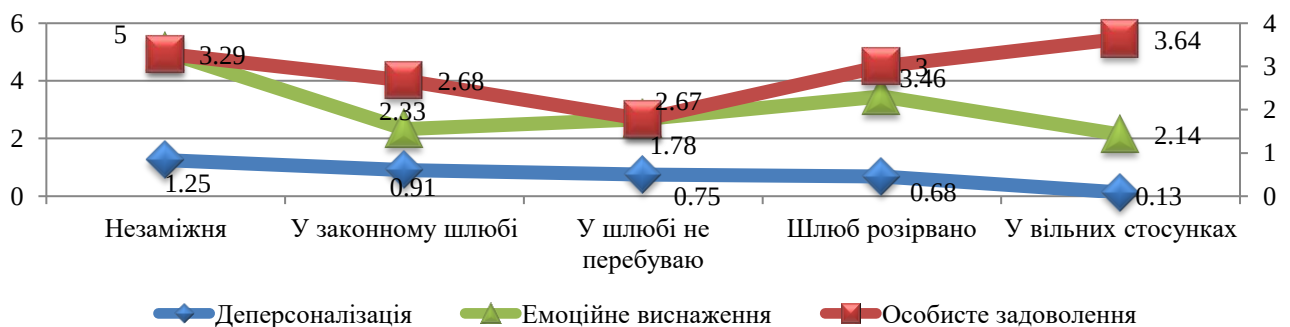


Рис. 2.10. – Усереднені рівні компонент професійного вигорання за критерієм сімейного стану за методикою «Оцінка власного потенціалу «вигорання»» (Дж. Гібсон)

При цьому високий рівень професійного вигорання (рис. 2.10) в контексті чинника «Особиста задоволеність» відзначається у жінок і чоловіків, які не перебувають у шлюбі (1,89 бали та 1,50 бали відповідно), а середній – у чоловіків, які перебувають у вільних стосунках і незаміжніх жінок (по 3,29 бали). Що ж до емоційного виснаження, то за даним критерієм високий рівень професійного вигорання фіксується у незаміжніх жінок (5 балів), а низький – у чоловіків, які не перебувають у шлюбі (0,71 бали).

Показники психологічних чинників професійного вигорання за ознакою «наявність дітей» у дослідженні розподілилися наступним чином (рис. 2.11):

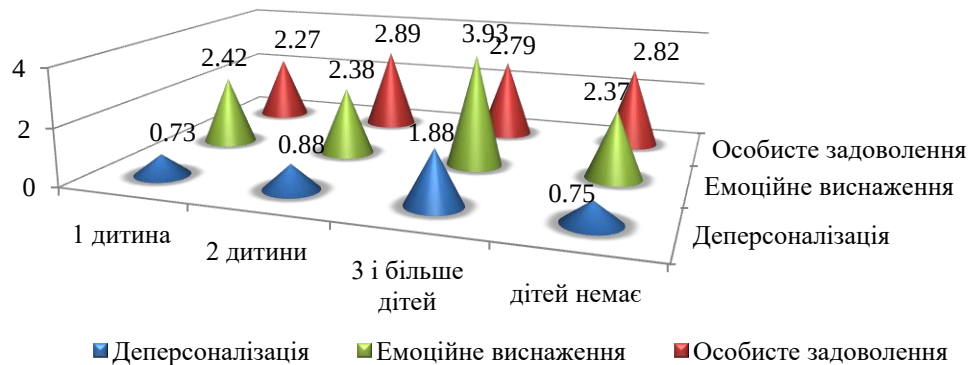


Рис. 2.11. – Усереднені рівні компонент професійного вигорання за наявністю дітей за методикою «Оцінка власного потенціалу «вигорання»» (Дж. Гібсон)

Так, за фактором «деперсоналізація» по всіх досліджуваних групах (рис. 2.11) відзначається низький рівень професійного вигорання. Його найвище усереднене значення фіксується у респондентів, які мають трьох і більше дітей (1,88), зокрема у чоловіків (2,75). Найнижче усереднене значення відзначається в опитуваних, які мають одну дитину (0,73), зокрема – у чоловіків, які мають дві дитини (0,25); за фактором «особиста задоволеність» високий рівень професійного вигорання спостерігається у групі опитаних, які не мають дітей (2,81 бала). За гендерною ознакою аналогічний стан демонструють чоловіки, у яких одна дитина (1,86 бала), а середній рівень – чоловіки, які мають 3 і більше дітей (3,43 бали). У жінок високий рівень вигорання фіксується у групі опитаних, які мають 3 і більше дітей (2,14 бала) і середній у тих, хто має 2 дитини (3,22 бала); щодо фактору емоційного виснаження, то його найвищий рівень зі значенням 4,29 (середній рівень вигорання) відзначається у жінок, які мають 3 і більше дітей; найнижчий – 1,81 бали (низький рівень вигорання) – у чоловіків, які мають 1 дитину. За усередненим груповим значенням середній рівень показника фіксується у групи респондентів, які мають 3 і більше дітей (3,93 бали), а низький – в опитаних, які не мають дітей (1,81 бала).

За ознакою «наявність домашніх улюбленців» за фактором деперсоналізації показники засвідчують низький рівень вигорання з

розбіжністю від 0,73 у тих, хто має декілька домашніх улюбленців до 0,93 у тих, хто має одного улюбленця (рис. 2.12).

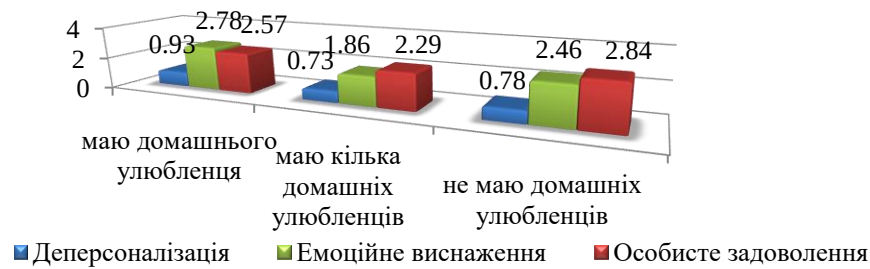


Рис. 2.12. – Усереднені рівні компонент професійного вигорання за наявністю домашніх улюбленців за методикою «Оцінка власного потенціалу «вигорання»» (Дж. Гібсон)

При цьому у жінок верхня межа означеного показника – 1,13 бала – виявлена в осіб, які мають одного домашнього улюбленця (рис. 2.12), а нижня – 0,06 – у тих, хто має декілька улюбленців. У чоловіків найнижчий рівень деперсоналізації за даною ознакою у чоловіків, які мають 1 домашнього улюбленця (0,25), а найвищий – 0,94 – у тих, хто має декількох улюбленців. За критерієм «особисте задоволення» у межах даної ознаки відзначається високий рівень вигорання, особливо серед осіб, які мають кілька домашніх улюбленців – 2,29 бала. При цьому верхня межа належить чоловікам, у яких один домашній улюбленець (1,66 бала). Щодо емоційного виснаження, то за даною ознакою воно демонструє низький рівень вигорання з максимальним усередненим значенням 2,78 бали у групи осіб, які мають одного домашнього улюбленця.

Оцінка професійного вигорання викладачів ЗВО за критерієм «загальний стаж роботи у ЗВО» наведена на рис. 2.13.

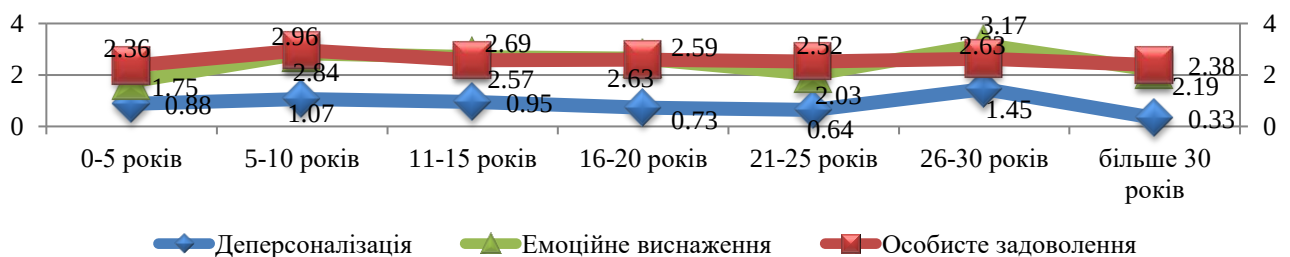


Рис. 2.13. – Усереднені рівні компонент професійного вигорання за критерієм «загальний стаж роботи у ЗВО» за методикою «Оцінка власного потенціалу «вигорання»» (Дж. Гібсон)

Найвищий усереднений рівень деперсоналізації у групи осіб, які працюють у ЗВО від 26 до 30 років – 1,45 бали (рис. 2.13). Причому у чоловіків це 2,75 бали, у жінок – 1,13 бали. Найнижча межа фіксованих значень – 0,25 бали – у чоловіків, які мають стаж роботи 0–5 років і в жінок, які мають стаж професійної діяльності 21–25 років – 0,73 бали; за критерієм «особиста задоволеність» за даною ознакою відзначається високий рівень професійного вигорання, а найвище значення демонструє група респондентів, які мають стаж роботи від 5 до 10 років – 2,96 бали. У чоловіків за даною ознакою верхня отримана межа рівня професійного вигорання – 1,04 бали – фіксується в опитаних зі стажом діяльності 16–20 років, а нижча – 3,42 бали – в осіб, які працюють у ЗВО від 26 до 30 років. У жінок максимальний рівень вигорання відзначається у групі зі стажом роботи понад 30 років (1,14 бали), а середній – у осіб, які працюють від 16 до 20 років (3,06 бали).

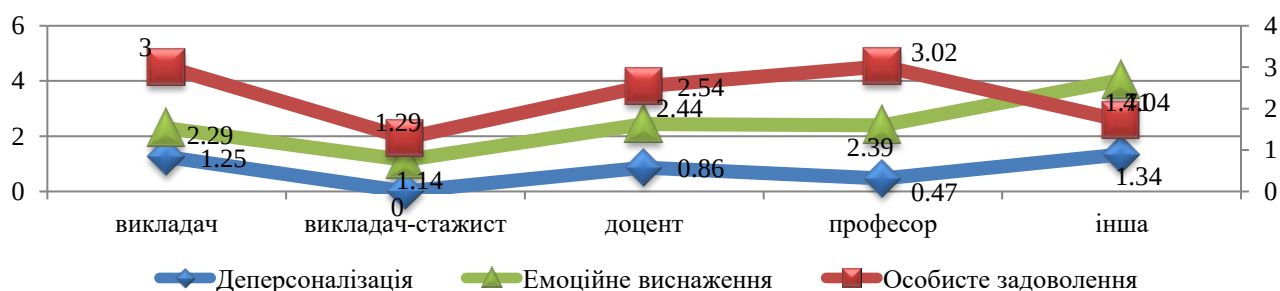


Рис. 2.14. – Усереднені рівні компонент професійного вигорання за критерієм «посада у ЗВО» за методикою «Оцінка власного потенціалу «вигорання»» (Дж. Гібсон)

Відповідно до критерію «посада» (рис. 2.14), опитування на визначення рівня професійного вигорання викладачів ЗВО за психологічними компонентами засвідчило наступні результати: деперсоналізація фіксується на низькому рівні, при цьому найвище її значення в 1,25 бали відзначається в осіб, які займають посаду викладача, а найнижче – 0,48 бали – у респондентів, які обіймають посаду професора. У чоловіків при цьому верхня межа складає 0,68 бали (доценти), а в жінок – 1,25 (викладач); за складовою особистої задоволеності у всіх груп, окрім професорів (3,02 бали) відзначається високий рівень професійного вигорання. Причому верхня межа в 1,29 бали

спостерігається у жінок, викладачів-стажистів, а нижня – 3,32 бали (середній рівень) – у жінок-професорів. Чоловіки у дослідженні представлені групами «доцент» (2,02 бали) і «професор» (2,71 бали) та перебувають у критерії високого рівня вигорання; емоційне виснаження у респондентів за означеним критерієм фіксується на низькому рівні (максимальне значення – 2,39 бали у групі «професор» і мінімальне 1,14 бали у групі «викладач-стажист»). Водночас у чоловіків розбіжність показників складає від 1,61 (доцент) до 1,96 (професор), а в жінок від 1,14 (викладач-стажист) до 2,82 (професор). Слід зауважити, що в групі «інша посада» компонента емоційного виснаження перебуває у діапазоні середнього рівня виснаження і становить 4,07 бали.

Оцінюючи додаткове професійне навантаження на респондентів, було досліджено критерій «робота за сумісництвом» (рис. 2.15).

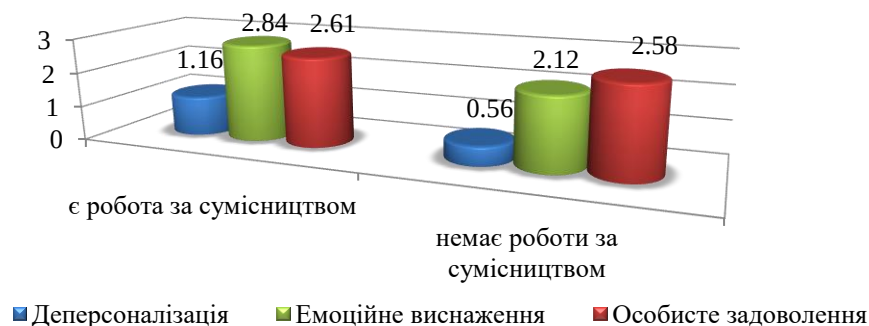


Рис. 2.15. – Усереднені рівні компонент професійного вигорання за критерієм «наявність роботи за сумісництвом» за методикою «Оцінка власного потенціалу «вигорання»» (Дж. Гібсон)

Відтак у даному випадку маємо наступні результати (рис. 2.15): рівень деперсоналізації низький, з верхньою межею 1,16 бали в опитаних, які мають роботу за сумісництвом (чоловіки – 0,93 бала, жінки – 1,25 бала) і нижньою 0,56 бали у всіх, хто такої не має (жінки – 0,61 бала, чоловіки – 0,25 бала). Компонента особистого задоволення, як і раніше по дослідженню, вказує на високий рівень вигорання та майже рівнозначна в обох групах: 2,61 у тих, хто працює за сумісництвом і 2,58 у тих, хто додаткової роботи не має. При цьому жінки, які працюють за сумісництвом мають показник 2,61 бали, а чоловіки – 2,59 бала, тобто високий рівень вигорання. Серед респондентів, які не мають роботи за сумісництвом, рівень вигорання у жінок становить 2,77 бали, а в

чоловіків – 1,77 бали. Рівень емоційного виснаження в обох групах низький і становить 2,84 бали для сумісників і 2,12 бала для тих, хто за сумісництвом не працює. За гендерною ознакою жінки, які мають роботу за сумісництвом, мають середній рівень вигорання (3,17 бали), а чоловіки, які не працюють за сумісництвом – низький – 1,28 бали.

Окремо відбулося дослідження впливу на рівень емоційного вигорання викладачів ЗВО форми проваджуваного у закладі освітнього процесу (рис. 2.16).

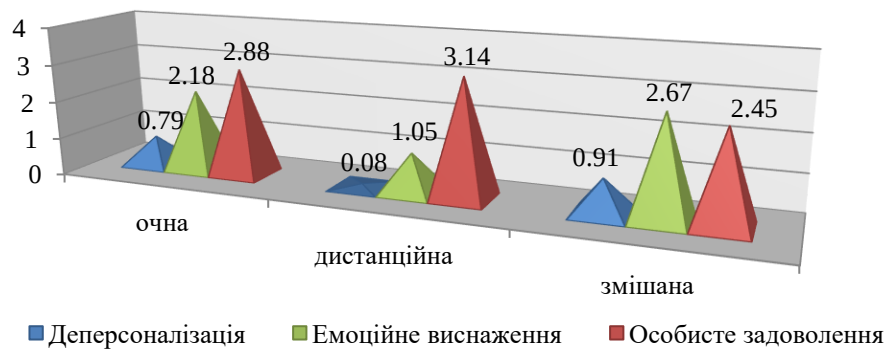


Рис. 2.16. – Усереднені рівні компонент професійного вигорання за критерієм «форма навчання у ЗВО» за методикою «Оцінка власного потенціалу «вигорання»» (Дж. Гібсон)

За означеним критерієм (рис. 2.16) відзначається низький рівень вигорання за компонентами деперсоналізації і емоційного виснаження, а також високий і середній рівні вигорання за компонентою особистого задоволення. В цілому усереднені показники розподілилися наступним чином: серед опитаних респондентів, у ЗВО яких навчання здійснюється в очному форматі, показник деперсоналізації складає 0,79 бали (низький рівень вигорання), особистого задоволення – 2,88 бали (високий рівень вигорання), емоційного виснаження – 2,18 бали (низький рівень вигорання). При цьому у респондентів, які працюють у дистанційному форматі, рівень деперсоналізації становить 0,08 бали (низький рівень вигорання), особистого задоволення – 3,14 бали (середній рівень вигорання) і емоційне виснаження – 1,04 бали (низький рівень вигорання). Робота з змішаному форматі характеризується показником деперсоналізації 0,91 бали (низький рівень вигорання), особистого задоволення 1,45 бали

(високий рівень вигорання) і емоційного виснаження 2,66 бали (низький рівень вигорання). Окремо варто зауважити, що середній рівень вигорання за компонентою особистого задоволення відзначається у чоловіків (4,57 бали), які працюють дистанційно і жінок (3,13 бали), які працюють в очному форматі.

Окремо здійснювалося дослідження впливу структурних змін на рівень професійного вигорання викладачів ЗВО (рис. 2.17).

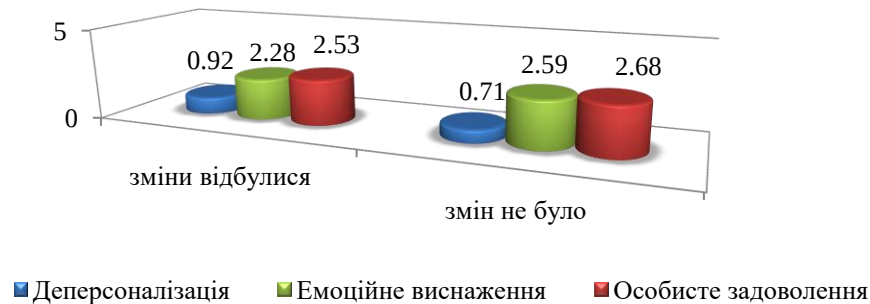


Рис. 2.17. – Усереднені рівні компонент професійного вигорання за критерієм «структурні зміни в ЗВО» за методикою «Оцінка власного потенціалу «вигорання»» (Дж. Гібсон)

Відповідно до ознаки наявності в ЗВО, де працюють респонденти, структурних змін, компонента деперсоналізації фіксується на низькому рівні вигорання, причому найвище значення в 0,99 бали відзначається у жінок, які працюють у ЗВО, де відбулися у структурні зміни, а найнижче – у чоловіків (0,5 бали), де змін не було. За компонентою особистого задоволення відзначається високий рівень вигорання у чоловіків, які працюють у ЗВО, що не зазнали структурних змін (1,61 бали) та жінок, у ЗВО яких ці зміни відбулися (2,52 бали). Емоційне виснаження респондентів за даним критерієм перебуває в цілому на низькому рівні.

Підсумуємо дослідження за методикою «Оцінка власного потенціалу вигорання» (Дж. Гібсона) щодо рівня впливу означених трьох складових – деперсоналізації, особистої задоволеності й емоційного виснаження – на загальний результат тестування шляхом розрахунку коефіцієнта кореляції Пірсона (рис. 2.18).



Рис. 2.18. – Рівень впливу психологічних факторів на результативні показники професійного вигорання викладачів ЗВО за методикою «Оцінка власного потенціалу вигорання» (Дж. Гібсона) за коефіцієнтом кореляції Пірсона

Розрахунок коефіцієнтів кореляції Пірсона за методикою «Оцінка власного потенціалу вигорання» (Дж. Гібсона) (рис. 2.18) засвідчив, що основою вигорання є фактор емоційного виснаження, за яким рівень зв'язку становить 0,836439356 (0,84). Другим за вагомістю чинником професійного вигорання є рівень деперсоналізації (0,7686864542 (0,77)), от найнижчий з наведених, однак середній за своїм значенням – фактор особистої задоволеності (0,6237045061 (0,62)).

На окрему увагу заслуговують результати тестування викладачів ЗВО за методикою «Опитувальник професійного вигорання Маслач MBI» (С. Maslach, W. Schaufeli, M. Leiter) (1986)». У контексті даної методики (табл. 2.4), складовими синдрому професійного вигорання є емоційне виснаження (емоційне збайдужіння, перенасичення), деперсоналізація (деформація стосунків з іншими людьми) та редукція особистих досягнень (негативна особиста оцінка та власних професійних успіхів).

Таблиця 2.4

**Результати методики «Опитувальник професійного вигорання
Маслач MBI» (середні значення)**

Показник	Емоційне виснаження	Деперсоналізація	Редукція особистих досягнень
Загальне	31,18	13,59	22,73
Чоловіки	28,92	11,33	17,92
Жінки	31,87	14,28	24,21

Усереднені дані проведеного тестування (табл. 2.4) засвідчують високий рівень професійного вигорання за всіма субшкалами. При цьому рівень

професійного вигорання є вищим у жінок і дещо нижчим – за рахунок середнього рівня деперсоналізації – у чоловіків.

Дослідження рівня професійного вигорання за віком респондентів засвідчило наступне: у всіх вікових групах, окрім жінок 41–45 р. і 51–55 р. (по 25 балів) спостерігається високий рівень професійного вигорання за субшкалою емоційного виснаження (рис. 2.19).

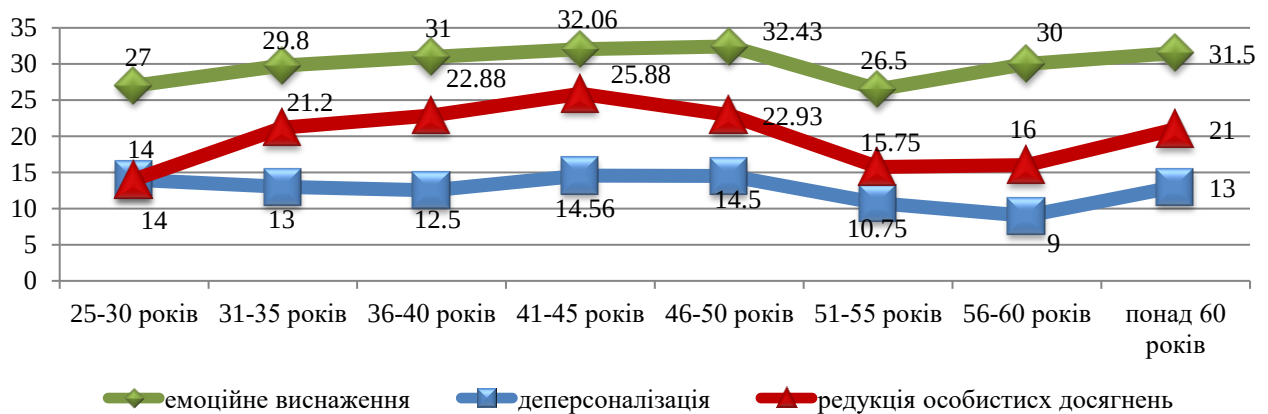


Рис. 2.19. – Усереднені рівні психологічних чинників професійного вигорання викладачів закладів вищої освіти за віковим критерієм (методика «Опитувальник професійного вигорання Маслач МВІ»)

За субшкалою «деперсоналізація» найвищий рівень професійного вигорання спостерігається у респондентів віком 41–45 років, а найнижчий (середній рівень вигорання) – віком 56–60 років. Причому середній рівень вигорання (і найнижчі показники з отриманих результатів) фіксуються у чоловіків віком 41–45 років (8 балів) і у жінок віком 56–60 років (9 балів). А от найвище значення і, відповідно, рівень вигорання, – у чоловіків віком понад 60 років (15 балів) і жінок віком 41–45 років (16,75 бала). Високий рівень професійного вигорання у респондентів засвідчує і субшкала «редукція особистих досягнень». Для жінок найвище значення – 14 балів – фіксується у групі осіб віком 25–30 років, а в чоловіків – 15 балів – у віковій групі 51–55 років.

Окремий вплив справляє на професійне вигорання викладачів ЗВО сімейний стан респондента (рис. 2.20).

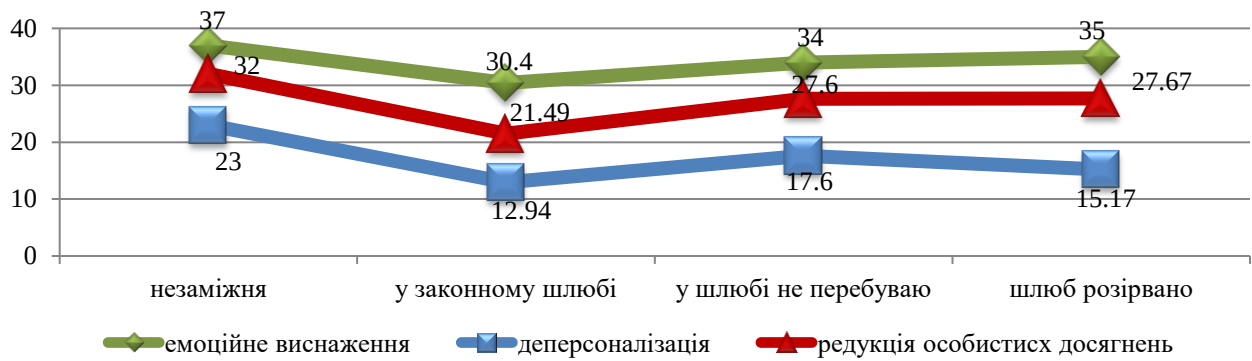


Рис. 2.20. – Усереднені рівні психологічних чинників професійного вигорання викладачів закладів вищої освіти за критерієм «сімейний стан» (методика «Опитувальник професійного вигорання Маслач МВІ»)

За сімейним станом (рис. 2.20) показники респондентів розподілилися наступним чином: середній рівень професійного вигорання за фактором «деперсоналізація» відзначається у респондентів, які перебувають у законному шлюбі та за фактором «редукція особистих досягнень» в опитаних, які є незаміжніми. При цьому найвищий показник рівня емоційної виснаженості фіксується у респондентів, шлюб яких розірвано: у жінок – 38,75 бала, у чоловіків – 27,5 бала. Найвищий рівень показника деперсоналізації відзначається у незаміжніх жінок (23 бали), а найнижчий – у чоловіків, шлюб яких розірвано (12 балів). Найвищий показник редукції особистих досягнень у жінок, шлюб яких розірвано (18 балів) і в чоловіків, які перебувають у законному шлюбі (19 балів).

За критерієм «Наявність дітей» показники розподілилися наступним чином (рис. 2.21):

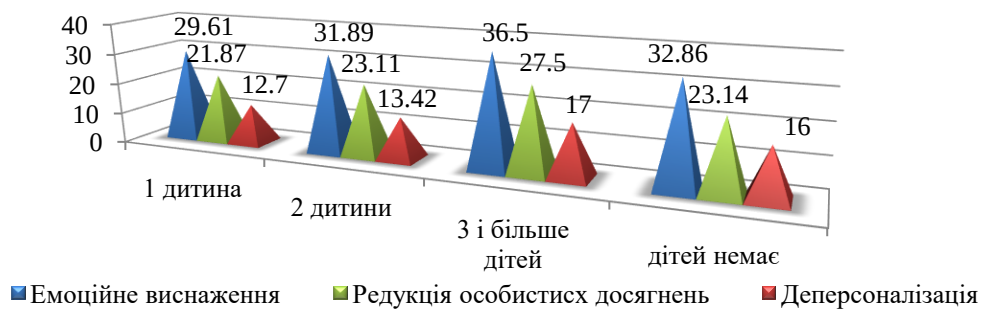


Рис. 2.21. – Усереднені рівні психологічних чинників професійного вигорання за критерієм «наявність дітей» (методика «Опитувальник професійного вигорання Маслач МВІ»)

Відповідно до наведених на рис. 2.21 даних, у респондентів відзначається високий рівень професійного вигорання. Водночас у гендерному розрізі середній рівень «вигорання» спостерігається за фактором «деперсоналізація» у чоловіків, які мають 1 дитину (10,67 бала), 2 дитини (10,2 бала) і які не мають дітей (12 балів). Високий рівень деперсоналізації відзначається у чоловіків і жінок, які мають 3 і більше дітей (17 балів) і жінок, які не мають дітей (19 балів). За фактором «емоційне виснаження» найвищий рівень професійного вигорання фіксується у чоловіків, які мають 3 і більше дітей (40 балів) і жінок, які не мають дітей (35,25 бала). За фактором «редукція особистих досягнень» найвищий рівень професійного вигорання у чоловіків і жінок, які мають 1 дитину (15 балів і 22,9 бали відповідно).

Окрему увагу приділимо впливу домашніх улюбленців на професійне вигорання опитаних респондентів (рис. 2.22).



Рис. 2.22. – Усереднені рівні психологічних чинників професійного вигорання за критерієм «наявність домашніх улюбленців» (методика «Опитувальник професійного вигорання Маслач МВІ»)

За критерієм «наявність домашніх улюбленців» (рис. 2.22) за всіма психологічними чинниками також відзначається високий рівень професійного вигорання. При цьому найвищий показник за чинником «емоційне виснаження» спостерігається у чоловіків, які не мають домашніх улюбленців (33 бали) і жінок, які мають 1 домашнього улюбленця (34,47 бали). Найвищий рівень деперсоналізації відзначається у чоловіків, які не мають домашніх улюбленців (15 балів) і жінок, які мають 1 домашнього улюбленця (15,76 бала), а середній рівень – у чоловіків, які мають одного і декількох улюбленців (9,2 бала та

11,25 бала відповідно). Найвищий рівень показників за фактором «редукція особистих досягнень» – у чоловіків, які мають 1 домашнього улюбленця (17,6 бала) і жінок, які мають декілька домашніх улюбленців (19,5 бала).

Ваговою складовою професійного вигорання викладачів закладів вищої освіти є стаж їхньої роботи у ЗВО (рис. 2.23).

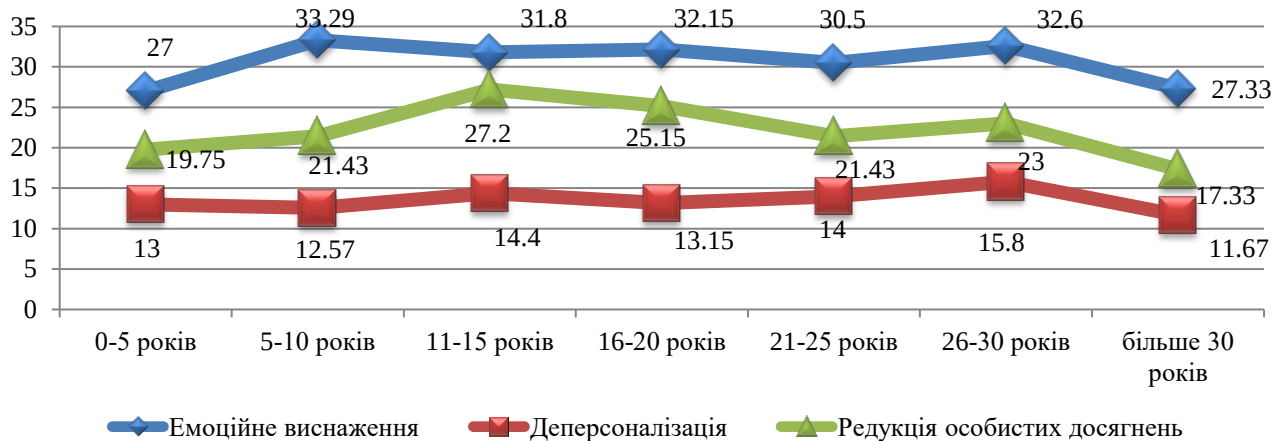


Рис. 2.23. – Усереднені рівні психологічних чинників професійного вигорання за критерієм «загальний стаж роботи у ЗВО»

(методика «Опитувальник професійного вигорання Маслач МВІ»)

Рівень професійного вигорання викладачів ЗВО, які взяли участь в опитуванні, за критерієм «загальний стаж роботи у ЗВО» (рис. 2.23) перебуває у площині високого рівня вигорання. Зокрема, за фактором «емоційне виснаження» найвищий показник – 40 балів – фіксується у чоловіків, які мають стаж роботи у ЗВО понад 30 років; у жінок найвищий показник – 34,60 бали – серед групи опитаних, які працюють у ЗВО 16–20 років. За фактором «деперсоналізація» по групі респондентів, які працюють у ЗВО більше 30 років, відзначається середній рівень вигорання, причому у чоловіків зафіксовано показник низького рівня вигорання у групі опитаних, що мають стаж роботи у ЗВО 16–20 років (6,67 бала); у жінок найнижчий рівень становить 11 балів, що відповідає середньому рівню професійного вигорання і він належить респонденткам, які працюють у ЗВО більше 30 років. Найвищі показники вигорання за зазначений фактор – у жінок і чоловіків, які мають стаж роботи 26–30 років: 5,50 бала та 17 балів відповідно. За фактором «редукція особистих досягнень» найвищий рівень професійного вигорання у чоловіків, які працюють

у ЗВО більше 30 років – 15 балів і жінок, які мають стаж роботи у ЗВО 5–10 років – 21,43 бали.

Окремо досліджено вплив займаної посади на рівень професійного вигорання викладачів ЗВО (рис. 2.24). За даним критерієм за чинником «емоційне виснаження» найвище значення – 34 бали – відзначається у жінок, які працюють на інших посадах; у чоловіків найвище значення – 29,25 бали – відзначається у респондентів, які обіймають посаду професора.

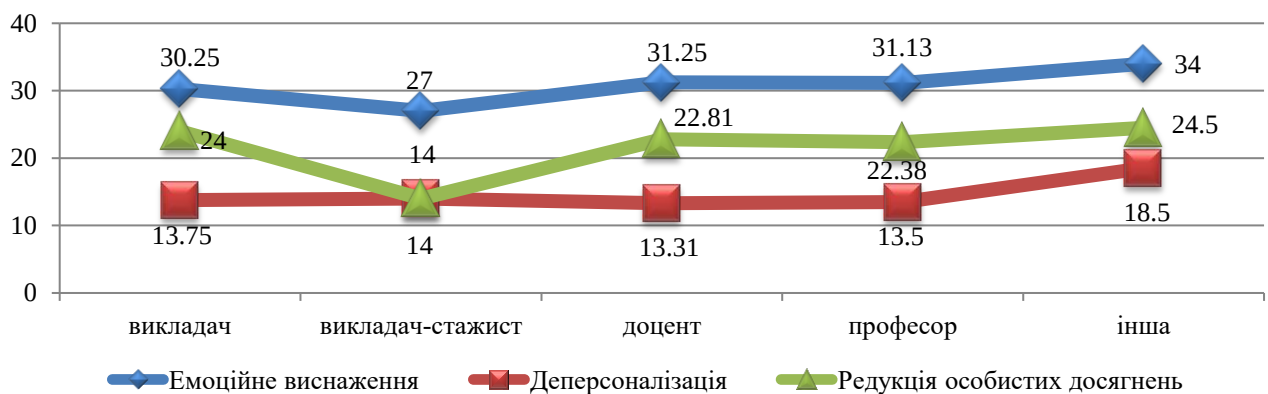


Рис. 2.24. – Усереднені рівні психологічних чинників професійного вигорання за критерієм «посада у ЗВО» (методика «Опитувальник професійного вигорання Маслач МВІ»)

За фактором деперсоналізації (рис. 2.24) найвищий рівень вигорання у жінок, які обіймають інші посади (18,5 бала), а от у чоловіків, які працюють на посаді доцента. відзначається середній рівень вигорання – 10 балів. За чинником «редукція особистих досягнень» найвищий рівень професійного вигорання у жінок, які працюють на посаді викладача-стажиста (14 балів) і в чоловіків, які працюють на посаді доцента – 17 балів.

Щодо впливу на рівень професійного вигорання викладачів ЗВО критерію «наявність роботи за сумісництвом», то чоловіки, які її мають, демонструють високий рівень вигорання за рахунок емоційного виснаження (30 балів) та редукції особистих досягнень (17,71 бали) і середній рівень вигорання за фактором деперсоналізації (12,71 бали). У жінок високий рівень вигорання за всіма факторами та критеріальними умовами (рис. 2.25).

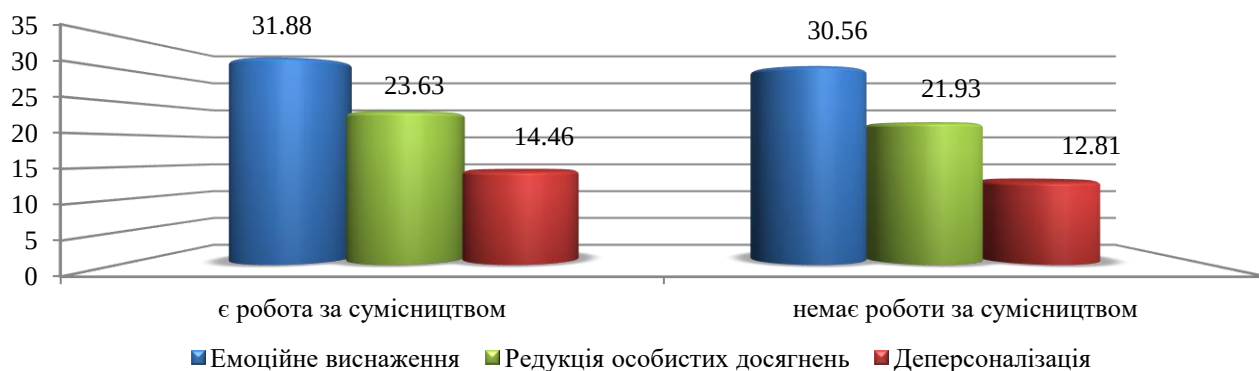


Рис. 2.25. – Усереднені рівні психологічних чинників професійного вигорання за критерієм «наявність роботи за сумісництвом»

(методика «Опитувальник професійного вигорання Маслач МВІ»)

На рівень професійного вигорання викладачів закладів вищої освіти впливає також форма навчання (рис. 2.26).

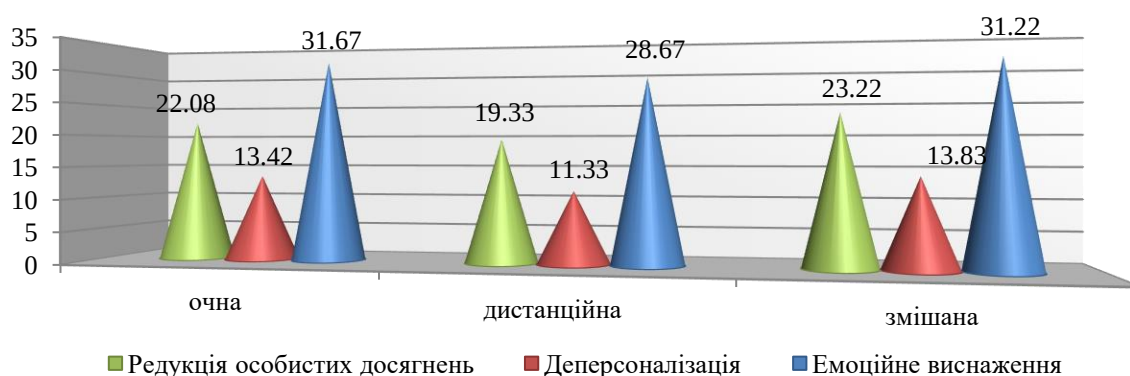


Рис. 2.26. – Усереднені рівні психологічних чинників професійного вигорання за критерієм «форма навчання у ЗВО» (методика «Опитувальник професійного вигорання Маслач МВІ»)

За даним критерієм (рис. 2.26) високий рівень професійного вигорання, спричинений емоційним виснаженням, спостерігається у жінок, які працюють в очній формі навчання (32,8 бала) і чоловіків, які працюють по дистанційній формі (37 балів). За фактором деперсоналізації середній рівень професійного вигорання відзначається у чоловіків, які працюють в очному форматі (9 балів) і жінок, які працюють дистанційно (9,5 бали). За фактором «редукція особистих досягнень» відзначається високий рівень професійного вигорання, найвищий показник якого серед чоловіків, які працюють очно (17,5 бали) та жінок, які працюють дистанційно (19 балів).

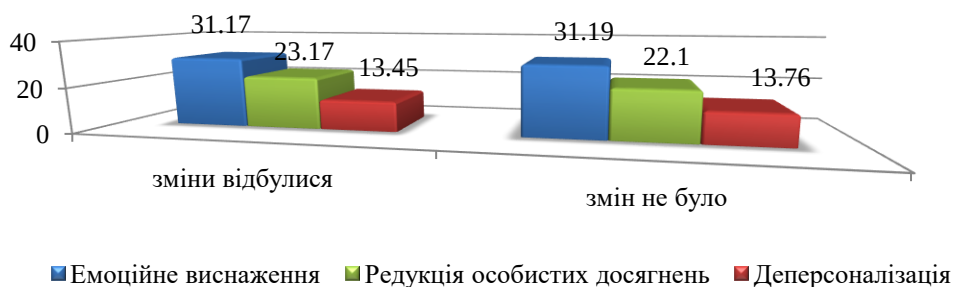


Рис. 2.27. – Усереднені рівні психологічних чинників професійного вигорання за критерієм «структурні зміни в ЗВО» (методика «Опитувальник професійного вигорання Маслач МВІ»)

За критерієм «структурні зміни у ЗВО» (рис. 2.27) серед чоловіків, у закладах освіти яких не відбулося структурних змін, середній рівень професійного вигорання відзначається за факторами емоційного виснаження (26,25 бали) та деперсоналізації (10,5 бали) та високий за фактором редукції особистих досягнень (14,25 бали). Водночас серед жінок відзначається високий рівень професійного вигорання за всіма психологічними чинниками.

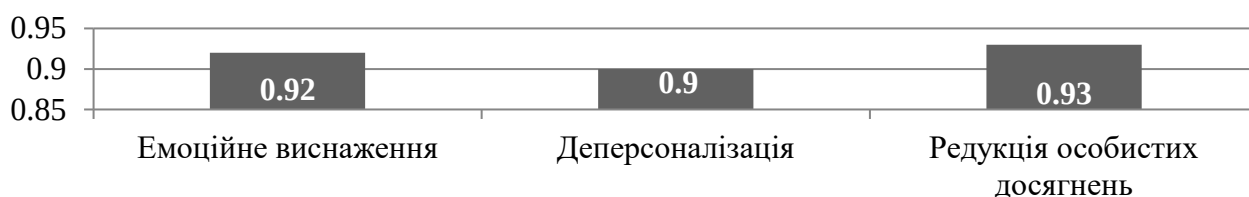


Рис. 2.28. – Рівень впливу психологічних факторів на результативні показники професійного вигорання викладачів закладів вищої освіти за методикою «Опитувальник професійного вигорання Маслач МВІ» за коефіцієнтом кореляції Пірсона

Узагальнення результатів дослідження за методикою «Опитувальник професійного вигорання Маслач МВІ» (С. Maslach, W. Schaufeli, M. Leiter) (1986)» на основі визначення найвагомшого психологічного фактору впливу на професійне вигорання викладачів ЗВО за коефіцієнтом кореляції Пірсона (рис. 2.28) засвідчило наступне: показники всіх складових – деперсоналізація, емоційне виснаження, редукція особистих досягнень – перебувають у діапазоні 0,9–0,93, що доводить їх майже рівнозначний вплив на результат і сильний рівень кореляційного зв'язку. Тобто кожна з трьох означених шкал лінійно пов'язана з розвитком вигорання у викладачів ЗВО. Водночас слід відзначити,

що найвагомимим все ж є вплив фактору «редукція особистих досягнень» (0,92), серед основних проявів якого – зниження професійної ефективності, сумніви у значущості та вагомості роботи, зневіра у власній професійній спроможності.

Однією з основних складових професійного вигорання є стрес. Саме тому найчастіше у дослідженнях, пов'язаних з психологією здоров'я, стрес-менеджментом і професійним вигоранням застосовують опитувальник «Шкала сприйнятого стресу (PSS-10)» (рис. 2.29).

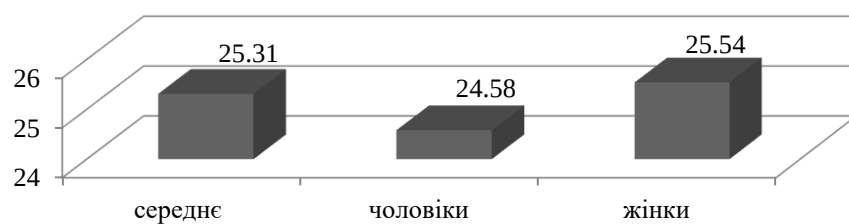


Рис. 2.29. – Результати методики «Шкала сприйнятого стресу (PSS-10)»
(середні значення)

За усередненими даними (рис. 2.29), жінки мають вищий показник рівня стресу (25,54 бали), аніж чоловіки (24,58 бали), хоча як середнє по вибірці в цілому (25,31 бали), так і в гендерному поділі відповідають помірному рівню сприйнятого стресу.

Розглянемо проявлення рівня сприйнятого стресу за низкою критеріїв (рис. 2.30 – 2.38).

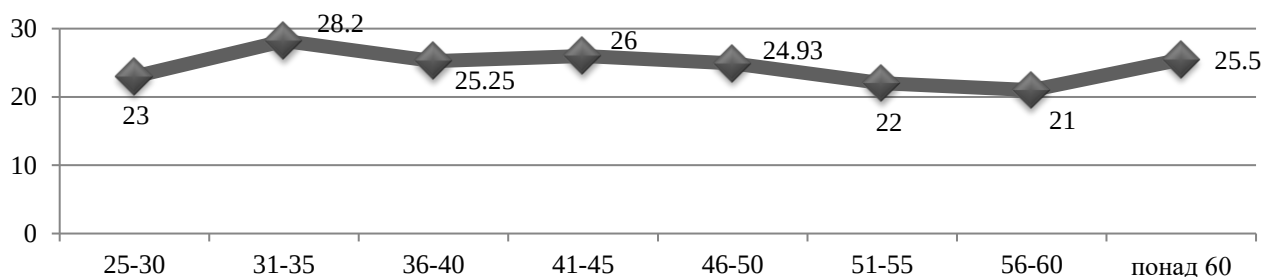


Рис. 2.30. – Усереднені показники рівня сприйнятого стресу за віковим критерієм (методика «Шкала сприйнятого стресу (PSS-10)»)

З наведених на рис. 2.30 даних можемо спостерігати, що високий рівень сприйнятого стресу (28,2 бали) демонструють респонденти віком 31–35 років, а найнижчий із помірного– 21 бал – рівень сприйнятого стресу за групою

опитаних, віком 56–60 років. При цьому за всією вибіркою найвищий показник сприйнятого стресу – 29,25 бали – у жінок, віком 31–35 років, а найнижчий – по 20 балів – у жінок, віком понад 60 років і чоловіків, віком 36–40 років.

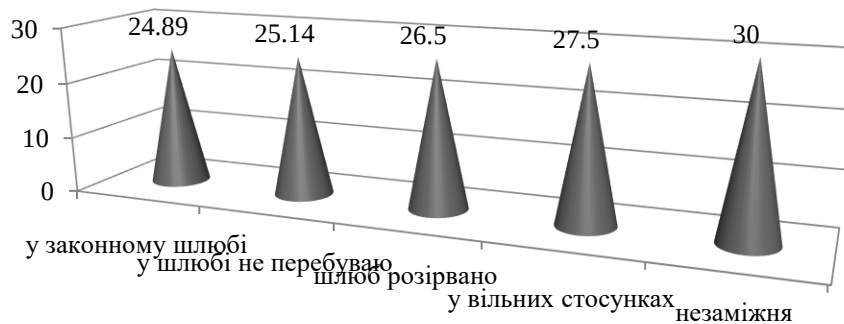


Рис. 2.31. – Усереднені показники рівня сприйнятого стресу за критерієм «сімейний стан» (методика «Шкала сприйнятого стресу (PSS-10)»)

За критерієм «сімейний стан» (рис. 2.31) високий рівень сприйнятого стресу відзначається у групах респондентів, які незаміжні (30 балів) і які перебувають у вільних стосунках (27,5 бали). При цьому найвищий показник у жінок становить 31 бал (перебувають у вільних стосунках), а в чоловіків – 25,43 бали (перебувають у законному шлюбі). Найнижчий показник у жінок складає 24,75 бали (перебувають у законному шлюбі) і 21,5 бали у чоловіків (у шлюбі не перебувають).

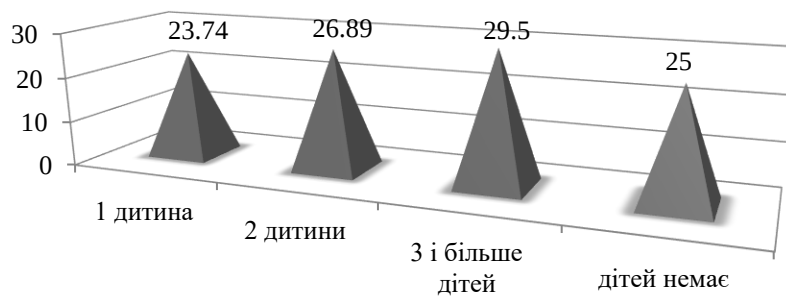


Рис. 2.32. – Усереднені показники рівня сприйнятого стресу за критерієм «наявність дітей» (методика «Шкала сприйнятого стресу (PSS-10)»)

Показники сприйнятого респондентами стресу, залежно від наявності дітей (рис. 2.32), засвідчують високий його рівень в опитаних, які мають 3 і більше дітей. Окремо варто відзначити, що найвищий показник у 34 бали відзначається у чоловіків, які мають 3 і більше дітей і жінок (27,29 бали), які

мають 2 дитини. Найнижчий рівень (у помірному діапазоні сприйнятого стресу) серед чоловіків і жінок, у яких 1 дитина (20,3 бали та 24,25 бали відповідно).



Рис. 2.33. – Усереднені показники рівня сприйнятого стресу за критерієм «наявність домашніх улюбленців» (методика «Шкала сприйнятого стресу (PSS-10)»)

Наявність домашніх улюбленців (рис. 2.33) певною мірою позитивно впливає на рівень сприйнятого стресу. Адже найвищий його показник (близький до високого рівня) – 26,94 бали – відзначається серед респондентів, які не мають домашніх улюбленців, в той час, як помірний рівень – 23,08 бали – демонструють опитані, які мають кілька домашніх улюбленців. За гендерним розподілом найвищий рівень сприйнятого стресу демонструють жінки, які не мають домашніх улюбленців (27,29 бали).

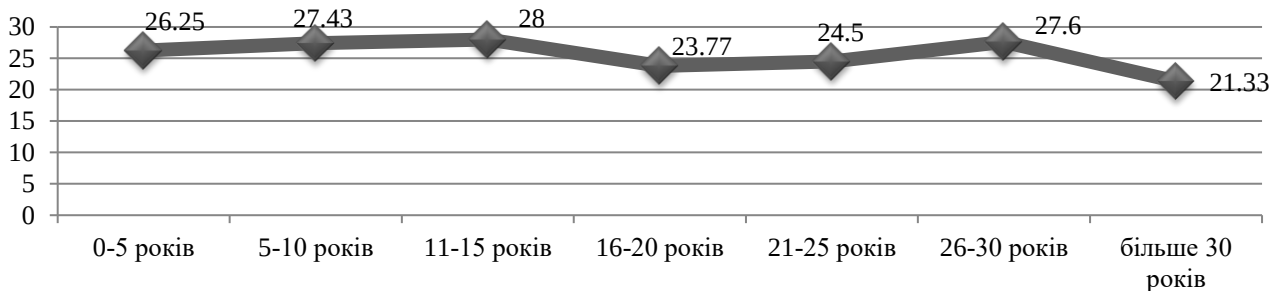


Рис. 2.34. – Усереднені показники рівня сприйнятого стресу за критерієм «загальний стаж роботи у ЗВО» (методика «Шкала сприйнятого стресу (PSS-10)»)

За критерієм «стаж роботи у ЗВО» (рис. 2.34) високий рівень сприйнятого стресу відзначається у трьох груп респондентів: які працюють у закладі вищої освіти 11–15 років (28 балів), 26–30 років (27,6 бали) і 5–10 років (27,43 бали). При цьому найвищий показник у 34 бали фіксується у чоловіків, які працюють у ЗВО 26–30 років і у 30 балів у жінок, які мають стаж роботи 11–15 років.

Найнижчі показники у 20 балів демонструють жінки, які працюють у ЗВО більше 30 років і чоловіки зі стажем роботи 11–15 років.

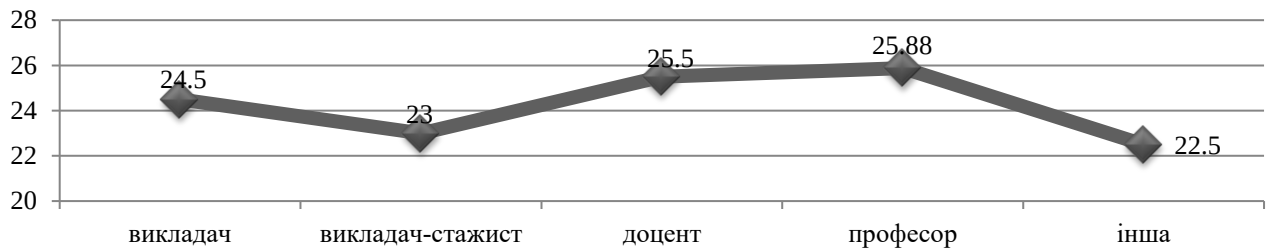


Рис. 2.35. – Усереднені показники рівня сприйнятого стресу за критерієм «посада у ЗВО» (методика «Шкала сприйнятого стресу (PSS-10)»)

Відповідно до займаної посади (рис. 2.35), респонденти демонструють помірний рівень сприйнятого стресу. Однак найвищий його показник – 25,88 бали – спостерігається у професорів, а найнижчий – 22,5 бали – у респондентів, які обіймають інші посади. Найвищий показник рівня сприйнятого стресу у чоловіків-професорів (26,25 бали) і жінок-доценок (26 балів); найнижчий – у жінок, які працюють на посаді викладача-стажиста (23 бали) і чоловіків доцентів (23,75 бали).

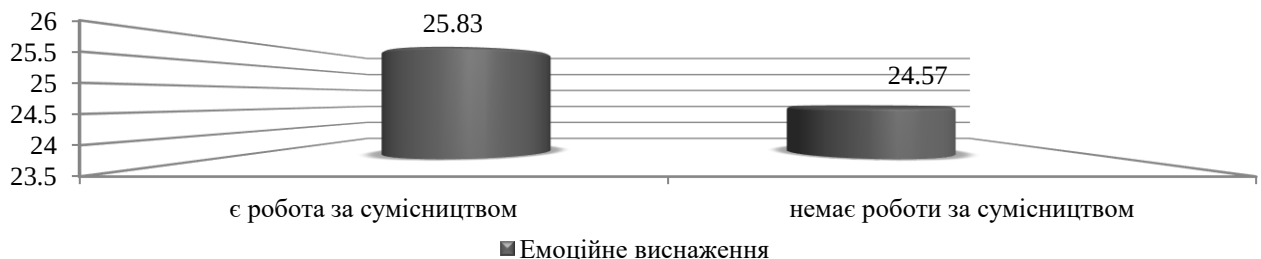


Рис. 2.36. – Усереднені показники рівня сприйнятого стресу за критерієм «наявність роботи за сумісництвом» (методика «Шкала сприйнятого стресу (PSS-10)»)

Наявність роботи за сумісництвом може стати одним з критеріїв посилення рівня стресу. Фактично. Саме таку ситуацію можемо спостерігати відносно опитаних респондентів (рис. 2.36), де, незважаючи на помірний рівень сприйнятого стресу, показник тих, хто працює ще й за сумісництвом є вищим (25,83 бали), аніж у тих, хто має лише основну роботу (24,57 бали). І якщо у жінок в обох випадках рівень сприйнятого стресу майже однаковий (25,76 бали

у тих, хто працює за сумісництвом і 25,36 бали, хто додаткової роботи не має), то у чоловіків вони становлять відповідно 23,88 бали і 25,6 бали.

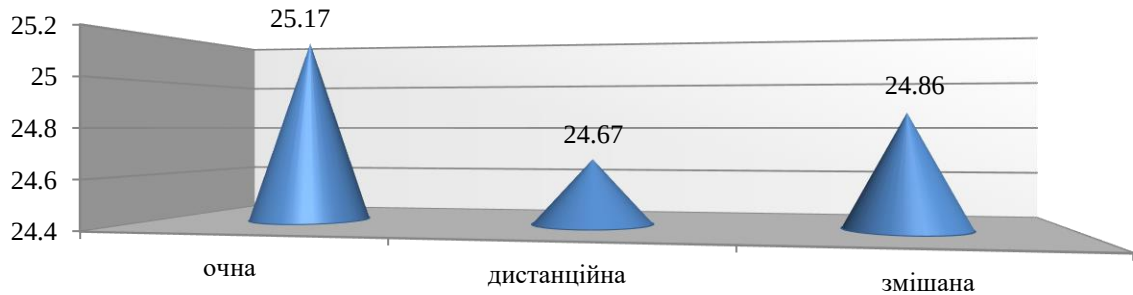


Рис. 2.37. – Усереднені показники рівня сприйнятого стресу за критерієм «формат навчання у ЗВО» (методика «Шкала сприйнятого стресу (PSS-10)»)

Відповідно до формату навчання, який провадиться у ЗВО, найнижчий рівень стресу (рис. 2.37) демонструють респонденти, які працюють дистанційно (24,67 бали), а найвищий – які працюють очно (25,17 бали), хоча всі показники перебувають у помірному рівні сприйнятого стресу. При цьому високий рівень сприйнятого стресу відзначається у чоловіків, які працюють у дистанційному форматі (31 бал), а найнижчий з помірного – у жінок, які також працюють дистанційно (21,5 бали).

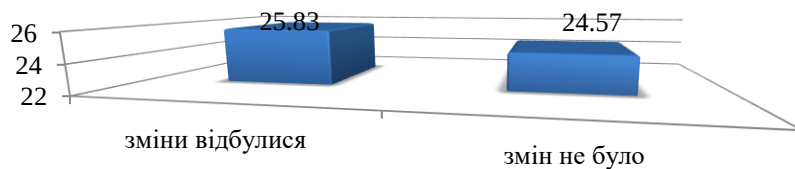


Рис. 2.38 – Усереднений показник рівня сприйнятого стресу за критерієм «структурні зміни в ЗВО» (методика «Шкала сприйнятого стресу (PSS-10)»)

Вплив зовнішніх факторів, таких, як структурні зміни у ЗВО, на рівень сприйнятого стресу (рис. 2.38) є доволі високим: в обох випадках – і внаслідок настання події, і без неї відзначається помірний рівень сприйнятого стресу: 25,83 бали у випадку, коли зміни відбулися та 24,57 бали, коли змін не було. При цьому у чоловіків, які працюють у ЗВО, де не було ніяких змін, нижчий показник помірного сприйняття стресу (20,5 бали), аніж у тих, які працюють у ЗВО, де зміни відбулися (26,63 бали). У жінок в обох ситуаціях реакція на сприйнятий стрес майже однакова: 25,55 бали у тих, де зміни у ЗВО відбулися та 25,53 бали, де такі не сталися.

Відповідно до проаналізованих за використаними методиками визначення рівня стресу та вигорання даних, можна зробити узагальнення, що опитані респонденти (за усередненими даними) мають високий рівень вигорання за наступними психологічними складовими:

- за методикою «Оцінка власного потенціалу вигорання» (Дж. Гібсон) це «особиста задоволеність» (2,59 бали);

- за методикою «Опитувальник професійного вигорання Маслач МБІ» (С. Maslach, W. Schaufeli, M. Leiter) (1986) – це «емоційне виснаження» (31,18 бали), «деперсоналізація» (13,59 бали), «редукція особистих досягнень» (22,73 бали).

2.3. Рекомендації з оптимізації рівня впливу психологічних складових професійного вигорання викладачів закладів вищої освіти

Питання професійного вигорання серед викладачів закладів вищої освіти набуває все більшої актуальності. Серед можливих і рекомендованих варіантів оптимізації рівня впливу психологічних складових на професійне вигорання викладачів закладів вищої освіти виділяють матеріальні стимули [26], формування навичок саморегулювання [10; 12], впровадження на управлінському рівні моніторингу працівників щодо професійного вигорання та відповідних стратегій [22; 15; 28; 20] тощо.

Зважаючи на отримані в результаті опитування дані та напрацьовані вченими рекомендації, можемо сформулювати потенційно прийнятні для закладів вищої освіти напрями впливу, здатні знизити рівень професійного вигорання працівників (рис. 2.39) у єдину комплексну модель з чотирма активними напрямками: організаційний, просвітницький, адміністративний.

До організаційного напрямку віднесено такі заходи, як залучення до прийняття рішень (створення робочих груп з представників різних кафедр для опрацювання стратегічних рішень, проведення опитувань щодо задоволення організаційною політикою закладу освіти; прозорість рішень: надання

зворотного зв'язку щодо врахування в організаційній стратегії ЗВО пропозицій викладачів; запровадження практики job crafting: проведення тренінгів на визначення сильних сторін викладача та коригування його діяльності відповідно до них).

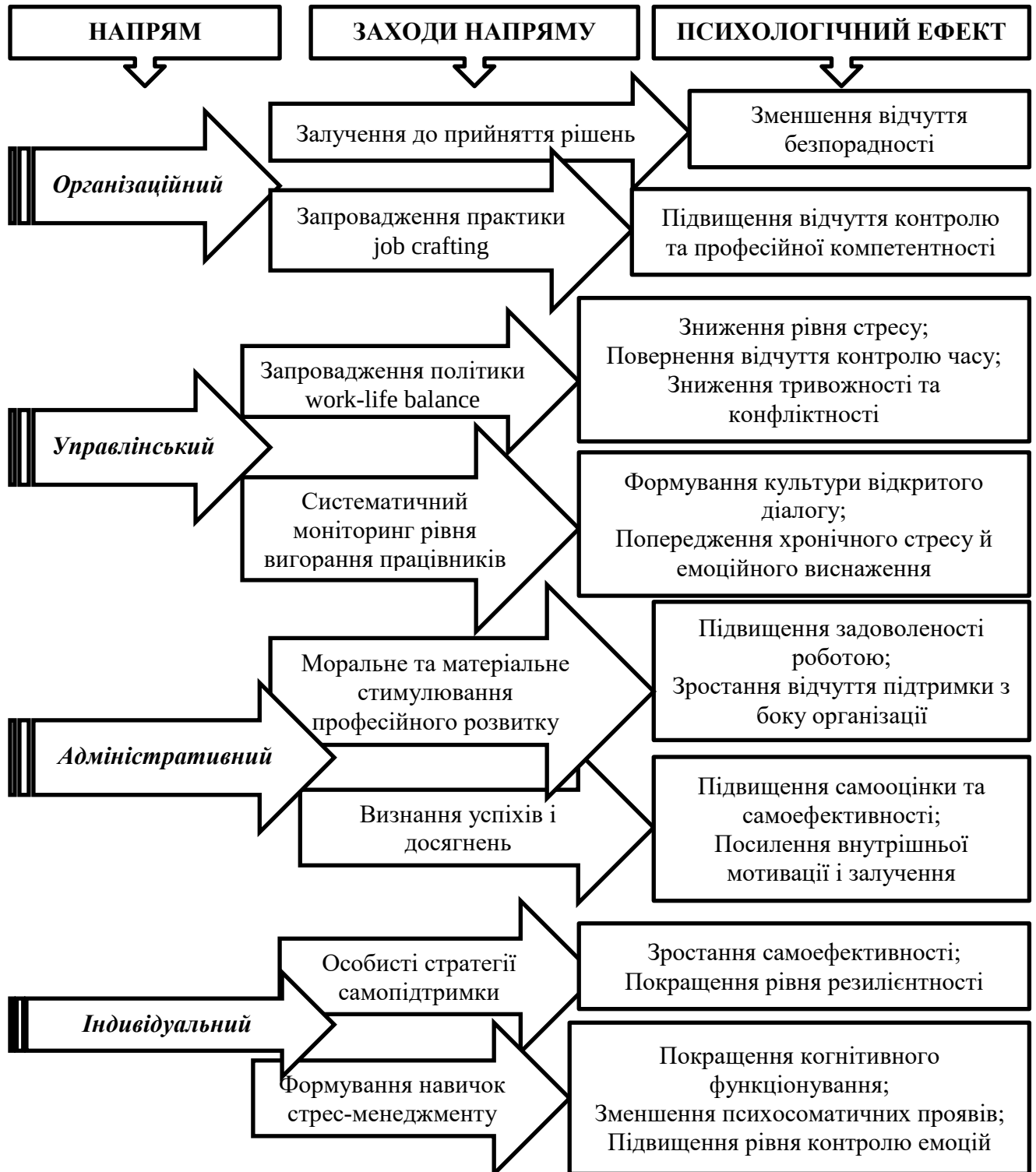


Рис. 2.39. – Комплексна модель оптимізації рівня впливу психологічних складових професійного вигорання викладачів закладів вищої освіти

У рамках управлінського напрямку передбачається два напрями реалізації: запровадження корпоративної політики work-life balance (регламентування участі викладачів у заходах і активностях у позаробочий час, зокрема і в форматі листів, повідомлень, дзвінків; тестування гнучкого графіку роботи (можливість поєднання очного та дистанційного форматів для проведення організаційних зустрічей, консультацій тощо, зокрема у період, коли відсутні аудиторні заняття); створення умов для фізичної активності та психологічної зрівноваженості (спортзал, вечірні тренування, корпоративні заходи на свіжому повітрі); проведення психологічних тренінгів з саморегуляції, тайм-менеджменту та стрес-менеджменту); систематичний моніторинг рівня вигорання викладачів (на основі валідованих інструментів, мінімум двічі на рік або після пікових навантажень, з обов'язковою гарантією конфіденційності відповідей; корегування розподілу навантаження на основі отриманих результатів опитування).

Реалізація адміністративного напрямку передбачає наступні групи заходів: моральне та матеріальне стимулювання професійного розвитку; визнання успіхів і досягнень через нематеріальні нагороди від закладу освіти, профільного міністерства, урядових установ і професійних спілок; впровадження інституту менторства для співробітників, які мають вагомі досягнення у професійній діяльності.

Одним із найважливіших напрямів є індивідуальний. Його втілення на практиці передбачає допомогу викладачам у формуванні особистої стратегії самопідтримки через розуміння особливостей і потреб власного організму та психіки (використання технік майндфулнесу, йоги; фізична активність; раціональне харчування, режим сну і відпочинку; когнітивна гігієна; встановлення особистих кордонів у робочому спілкуванні, ведення «щоденника досягнень»; використання тайм-менеджменту тощо).

Використання зазначених методів одразу за всіма напрямами допоможе нівелювати шкідливий вплив психологічних факторів, що сприяють

формуванню синдрому професійного вигорання, а також спонукатимуть формуванню передумов для одержання поступового, однак стійкого результату.

На основі означеної моделі, нами був розроблений практичний модуль Програма оптимізації рівня впливу психологічних чинників на професійне вигорання викладачів закладів вищої освіти.

Практичний модуль Програми оптимізації впливу психологічних чинників на професійне вигорання викладачів ЗВО

Тривалість – протягом року

Мета: дослідити та здійснити позитивний вплив на рівень професійного вигорання викладачів

Етап 1. Діагностика та стартова оцінка

Тривалість – 1 місяць.

Мета: визначити рівень вигорання викладачів до початку Програми та окреслити ключові чинники ризику.

Інструменти: Опитувальник професійного вигорання Масlach (MBI), Шкала сприйнятого стресу (PSS-10), Опитувальник «оцінка власного потенціалу вигорання» (Дж. Гібсон).

Форма проведення: анонімне онлайн-анкетування (вересень, липень, післясесійні періоди).

Етап 2. Організаційні заходи

Тривалість – 1 місяць.

Мета: створити умови для залученості та контролю над робочим процесом.

Інструменти та вправи: тренінг Job crafting workshop (тривалість 2 години): викладачі аналізують свої сильні сторони та визначають їхні можливості інтеграції в освітній процес; обговорення «Карта рішень» (тривалість 2 години): спільне окреслення (на основі анонімного онлайн-опитувальника) потенційних організаційних недоліків з означенням пропозицій їх усунення.

Етап 3. Управлінський напрям.

Тривалість – 3 місяці.

Мета: знизити стрес серед викладачів, підтримати баланс між роботою і особистим життям.

Практичні заходи: тренінг «Тайм-менеджмент для викладача» (тривалість 2 години): навчання плануванню часу, визначенню пріоритетних завдань, методів раціонального розподілу часу; тренінговий блок на розвиток навичок самоменеджменту (6 занять по 2 години): «Стрес-менеджмент» – усвідомлення власного рівня стресу, тригерів, що його викликають, інструментів, що допомагають знизити шкідливий вплив стресу; «Дихальні практики та емоційна регуляція» – навчання дихальним практикам і практикам релаксації, що допоможуть знизити рівень стресу; «Майндфулнес для викладача» – регуляція емоцій і тіла через техніки усвідомленості; «Асертивність у роботі викладача» – означення і дотримання особистих кордонів у професійній діяльності, розмежування професійного й особистого; «Когнітивна гігієна викладача» – контроль інформаційних потоків, критичне мислення, ментальний тайм-менеджмент, рефлексія та самостереження; «Моя соціальна підтримка» – формування кола ресурсних контактів, участь у спільнотах за інтересами, розвиток навичок активного слухання й емпатії; впровадження політики Work-life balance (правило 17:00: заборона робочого листування; впровадження на кафедрах пілотних проєктів з гнучким графіком роботи; проведення корпоративних спортивних активностей); систематичний моніторинг рівня професійного вигорання викладачів; організація простору фізичного відновлення (безкоштовних доступ у спортзал, можливість участі у групах йоги, танців, фітнесу); організація та проведення екскурсійних поїздок.

Етап 4. Адміністративні стимули.

Тривалість – протягом періоду дії Програми.

Мета: підвищити рівень мотивації викладачів і відчуття значущості роботи.

Інструменти: Програма «Визнання успіхів і досягнень»: матеріальні та нематеріальні нагороди за успіхи та високі досягнення у професійній діяльності (премії, квартальні надбавки, грамоти, подяки, нематеріальні нагороди (додаткові дні відпочинку, оплачувані відрядження та стажування) тощо); Менторські програми – залучення кращих викладачів до наставництва за окрему платню.

Етап 5. Підтримка індивідуальної антистресової діяльності викладача

Тривалість – протягом дії Програми.

Мета: підтримка розвитку у викладачів індивідуальних навичок саморегуляції та профілактики професійного вигорання.

Практичні заходи: щотижневі зустрічі «Простір емоційного відновлення» (практика дихальних вправ, технік майндфулнесу, релаксації, медитацій тощо).

Етап 6. Підсумкова оцінка та корекція.

Тривалість – 1 місяць.

Мета: визначити рівень вигорання викладачів наприкінці дії Програми та окреслити ключові чинники ризику.

Інструменти: Опитувальник професійного вигорання Масlach (MBI), Шкала сприйнятого стресу (PSS-10), Опитувальник «оцінка власного потенціалу вигорання» (Дж. Гібсон).

Практичні заходи: анонімне онлайн-анкетування; інтерв'ю з викладачами про ефективність заходів; корекція організації освітнього процесу з урахуванням результатів Програми.

Очікуваний ефект від провадження Програми: зниження рівня професійного вигорання викладачів; формування у викладачів навичок особистого стрес-менеджменту та самопідтримки; створення у ЗВО культури відкритого спілкування.

На перспективу, за умови позитивних результатів Програми, її реалізація здійснюватиметься на постійній основі, з корегуванням етапів і їх складових під запити та результати.

Очікуваний ефект впровадження програм на тривалу перспективу: зниження рівня емоційного виснаження; підвищення відчуття підтримки й задоволеності роботою; формування навичок стрес-менеджменту й резилієнтності; створення культури відкритого діалогу в університеті.

На перспективу, за умови позитивних результатів запропонованої Програми, її реалізація здійснюватиметься на постійній основі, з корегуванням етапів під запити та результати.

Висновки до другого розділу

За результатами проведеного у розділі 2 кваліфікаційної роботи емпіричного дослідження можна зробити наступні висновки:

1. Для проведення емпіричного дослідження впливу психологічних чинників на професійне вигорання викладачів ЗВО було використано три валідні методики: «Оцінка власного потенціалу «вигорання»» (Дж. Гібсон); опитувальник професійного вигорання Маслач МБІ; шкала сприйнятого стресу (PSS–10). До дослідження долучився 51 викладач з 9 ЗВО України віком від 25 до понад 60 років. Переважну більшість опитаних – 39 осіб – становили жінки. 68,6% респондентів перебувають в офіційному шлюбі, переважна більшість (45,1%) мають 1 дитину та кілька домашніх улюбленців (43,1%). Переважна більшість опитаних (70,6%) працюють на посаді доцента, навчання ведеться у змішаному форматі. 52,9% респондентів мають роботу за сумісництвом, а їхній стаж роботи у ЗВО становить 16–25 років. У 58,8% ЗВО, викладачі яких увійшли до переліку опитаних, за останні 5 років відбулися структурні зміни (реорганізація).

2. За методикою «Оцінка власного потенціалу вигорання» (Дж. Гібсон) середні значення показників засвідчили низький рівень професійного вигорання (деперсоналізація – 0,83 бали, особиста задоволеність – 2,59 бала, емоційне виснаження – 2,46 бала). За коефіцієнтом Пірсона визначено, що за даною методикою найвагоміший вплив (рівень кореляційного зв'язку 0,84) на професійне вигорання здійснює емоційне виснаження. Відповідно до

отриманих результатів за методикою «Опитувальник професійного вигорання Масlach MBI», середні значення впливу психологічних факторів розподілилися наступним чином: емоційне виснаження – 31,18 бала, деперсоналізація – 13,59 бала, редукція особистих досягнень – 22,73 бала. Усі три фактори засвідчили високий рівень професійного вигорання та майже рівнозначний вплив (коефіцієнт кореляції Пірсона 0,9–0,93) на рівень професійного вигорання викладачів ЗВО. Середнє значення за опитувальником «Шкала сприйнятого стресу (PSS-10)» засвідчило помірний рівень сприйнятого респондентами стресу у 25,31 бала.

3. На основі проведеного дослідження було розроблено Програму оптимізації впливу психологічних чинників на професійне вигорання викладачів ЗВО у рамках Комплексної моделі оптимізації рівня впливу психологічних складових професійного вигорання викладачів закладів вищої освіти. Запропонована модель і програма, розроблена в її рамках, спрямовані на зменшення рівня професійного вигорання у викладачів закладів вищої освіти на довготривалій основі шляхом зниження рівня емоційного виснаження, формування навичок стрес-менеджменту та посилення резилієнтності.

ВИСНОВКИ

Проведене у рамках кваліфікаційної роботи дослідження впливу психологічних складових на рівень професійного вигорання викладачів закладів вищої освіти дало можливість зафіксувати наступні аспекти та зробити такі висновки:

1. Під професійним вигоранням у системі «людина-людина» розуміють психологічний розлад, сформований низкою складних і багаторівневих факторів: організаційно-професійних, емоційно-комунікативних, когнітивно-мотиваційних, психосоматичних та соціально-контекстуальних. При цьому серед ключових чинників впливу слід виокремити психологічні складові: деперсоналізація, емоційне виснаження, рівень сприйнятого стресу, редукція особистих досягнень, особисте задоволення й інші.

2. Емпіричне дослідження, участь у якому взяли 51 викладач з 9 ЗВО України, проходило у 5 етапів, з використанням трьох валідних методик: «Оцінка власного потенціалу «вигорання»» (Дж. Гібсон); Опитувальника професійного вигорання Маслач MBI, Опитувальника «Шкала сприйнятого стресу (PSS–10)». Вік респондентів склав від 25 до понад 60 років; 39 осіб з опитаних склали жінки і 12 – чоловіки. До категоріальних критеріїв оцінки було віднесено сімейний стан, кількість дітей, наявність домашніх улюбленців, стаж роботи у ЗВО та займана посада, наявність роботи за сумісництвом, структурні зміни у ЗВО протягом останніх 5 років, формат освітнього процесу.

3. За результатами проведеного дослідження було з'ясовано наступне: за методикою «Оцінка власного потенціалу вигорання» (Дж. Гібсон) респонденти продемонстрували низький рівень професійного вигорання за такими психологічними чинниками, як деперсоналізація, особиста задоволеність та емоційне виснаження. Усереднені результати респондентів за методикою «Опитувальник професійного вигорання» (Маслач MBI) засвідчили високий рівень вигорання викладачів ЗВО за всіма чинниками: емоційне виснаження, деперсоналізація, редукція особистих досягнень. При цьому

найвищий рівень емоційного виснаження і деперсоналізації у респондентів віком 46–50 років, редукції особистих досягнень – в опитаних віком 41–45 років. А за коефіцієнтом кореляції Пірсона всі вищезазначені фактори мають високий рівень впливу на професійне вигорання викладачів ЗВО. За методикою «Шкала сприйнятого стресу» (PSS-10) рівень сприйнятого респондентами стресу, як одного з основних чинників професійного вигорання, перебуває у промірних межах.

Відтак узагальнені дані засвідчують вище помірного рівень професійного вигорання викладачів ЗВО за всіма компонентами – емоційним виснаженням, деперсоналізацією та редукцією особистих досягнень. Кореляційний аналіз підтвердив, що провідним чинником вигорання є емоційне виснаження, тісно пов'язане з рівнем сприйнятого стресу, низькою особистою задоволеністю та проявами деперсоналізації. Це свідчить про значний вплив психологічних факторів – хронічної перевтоми, емоційної напруги, низького рівня підтримки та почуття професійної самореалізації – на розвиток професійного вигорання у викладацькому середовищі.

4. Зважаючи на отримані дані, було запропоновано комплексну модель оптимізації рівня впливу психологічних складових професійного вигорання викладачів ЗВО, що поєднує 4 напрями взаємодії: організаційний, управлінський, адміністративний та індивідуальний. А також розроблено практичний модуль з їх втілення тривалістю 1 рік.

Проведене дослідження впливу психологічних чинників на професійне вигорання викладачів закладів вищої освіти підкреслило необхідність зосередження уваги на даній проблемі, а надані у роботі рекомендації можуть стати дієвим засобом для вирішення означеної проблеми.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Вальдбрехт О.О., Тавровецька Н.І. Шкала сприйнятого стресу (PSS-10): адаптація та апробація в умовах війни. *Проблеми сучасної психології*. 2022. № 2 (25). С. 16–27.
2. Дьоміна Г.А., Мельничук О.Б. Психологічні особливості професійного вигорання психологів-психосоматологів. *Вчені записки ТНУ імені В.І. Вернадського*. Серія: Психологія. 2021. Том 32 (71.) № 4. С. 28–34.
3. Емоційне вигорання педагогів. Методичні рекомендації / Укладачі: творча група практичних психологів: Коняхіна А.В., Гаврик І.Л, Гриценко Н.В., Гутенко Д.М., Коропченко Н.М., Обравит О.М., Полякова В.С., Сухомлин Л.Г., Усик Ю.С., Чорний О.І. Суми: методичний кабінет відділу освіти Сумської районної державної адміністрації, 2016. 60 с.
4. Методика діагностики емоційного вигорання В. В. Бойко. Всеосвіта. URL: https://vzia.khmnpu.edu.ua/wp-content/uploads/sites/5/bojko_opytuvalnyk.pdf (дата звернення 06.11.2024)
5. Мирончук Н.М. Педагогічні та психологічні чинники професійного здоров'я викладача вищої школи. *Проблеми освіти: наук.-метод. зб. / Ін-т модернізації змісту освіти МОН України*. Київ, 2016. Вип. № 86. С. 386–393.
6. Мирончук Н.М. Професійне вигорання викладача вищої школи: чинники, ознаки, способи протидії. *Теоретичні і методичні засади розвитку і самовдосконалення особистості педагога-новатора в контексті модернізації нової української школи: зб. наук.-метод. праць / за ред. О.А. Дубасенюк*. Житомир: Вид-во Євенок О.О., 2017. С. 62–67.
7. Мозгова, Г.П., Ханецька, Т.І., Якимчук, О.І. Психосоматика: психічне, тілесне, соціальне. Хрестоматія: Навчальний посібник. Київ: НПУ імені М.П. Драгоманова. 2021. 383 с.
8. Олійник М. Дослідження синдрому вигорання. КППТ-орієнтована модель допомоги при емоційному вигоранні. Український інститут когнітивно-поведінкової терапії. Львів, 2021. URL: <https://i-cbt.org.ua/wp-content/uploads/2021/12/Олійник-М.-Дослідження-синдрому-вигорання.pdf>

<content/uploads/2021/08/Oliyynyk-M.-KPT-oriyentovana-model-dopomogy-pry-emotsiynomu-vygoranni.pdf> (дата звернення 05.09.2025)

9. Павлюк М.М., Журавська Д.С., Клімишина Н. Психологічні чинники емоційного вигорання у професійній діяльності. *Актуальні проблеми психології*: Збірник наукових праць Інституту психології імені Г.С. Костюка НАПН України. Житомир: Видавництво ЖДУ ім. І Франка, 2018. Т. XI. Психологія особистості. Психологічна допомога особистості. Випуск 18. С. 226–244.

10. Підлипняк І. Ю., Дука Т.М. Професійне вигорання педагогів : профілактика та подолання. *Науковий часопис Національного педагогічного університету імені М. П. Драгоманова*. Серія 5 : Педагогічні науки : реалії та перспективи : зб. наук. праць. Київ : Вид-во НПУ імені М. П. Драгоманова, 2019. Вип. 69. С. 175–179.

11. Пляка Л.В., Кайдалова Л.Г. Причини та профілактика професійного вигорання у викладачів. *Психологічні науки* : матеріали міжнар. наук.-практ. конф., м. Запоріжжя, 15-16 берез. 2019 р. Запоріжжя : Класичний приватний університет, 2019. С. 46–49.

12. Радченко М., Прожога І. Профілактика професійного вигорання викладачів в умовах змішаного навчання. *Науковий вісник Ужгородського університету*. 2024. № 1 (54). Серія: «Педагогіка. Соціальна робота». С. 162–166.

13. Ржевська-Штефан З. Особливості «професійного вигорання» викладачів вищих навчальних закладів. Збірник наукових праць «*Проблеми сучасної психології*». 2019. № 19. С. 614–624.

14. Романовська, О.О. Синдром емоційного вигорання у професійній діяльності викладача ВНЗ як психолого-педагогічна проблема. *Проблеми інженерно-педагогічної освіти*. 2018. № 54–55. С. 357–366.

15. Рурик Г.Л. Запобігання виникненню синдрому професійного вигорання та синдрому емоційного вигорання – шлях до збереження психічного здоров'я: методичні рекомендації. М: МНАУ, 2020. 41 с.

16. Синдром «професійного вигорання» та професійна кар'єра працівників освітніх організацій: гендерні аспекти. Навч. посіб. для студ. вищ. навч. закл. та слухачів ін-тів післядиплом. освіти / За наук. ред. С.Д. Максименка, Л.М. Карамушки, Т.В. Зайчикової. 2-е вид., перероб. та доповн. К.: Міленіум, 2006. 368 с.

17. Стельмах О. Чинники професійного вигорання особистості. *Молодь і ринок*. 2022. № 5 (203). С. 76–80.

18. Стельмах О. Чинники професійного вигорання особистості. *Молодь і ринок*. 2022. № 5 (203). С. 76–80.

19. Тавровецька Н. І. Взаємозв'язок професійного вигорання педагогів з особливостями ціннісносміслової сфери і життєвих позицій. *Проблеми сучасної психології: Збірник наукових праць*. 2020. № 49. С. 296–321.

20. Ткалич М. Баланс «робота – життя» персоналу: обґрунтування емпіричних показників. *Журнал сучасної психології*. 2017. № 1. С. 85–90.

21. Шулдик А.В. Професійне вигорання викладачів вищої школи. *Науковий вісник Херсонського державного університету. Серія «Психологічні науки»*. 2017. Випуск 1. Том 1. С. 138–142.

22. Щетініна Л. В., Рудакова С. Г., Іванець О. О. Управління стресами персоналу: підходи до розуміння та практики. *Бізнес Інформ*. 2018. №3. С. 412–417.

23. Якимчук О. Психологічні особливості професійного вигорання особистості. *Науковий часопис НПУ імені М.П. Драгоманова*. 2021. Випуск 16 (61). С. 110–119.

24. Agyapong B, Wei Y, da Luz Dias R, Agyapong VIO. Burnout and Associated Psychological Problems Among Teachers and the Impact of the Wellness4Teachers Supportive Text Messaging Program: Protocol for a Cross-sectional and Program Evaluation Study. *JMIR Res Protoc*. 2022 Jul 14;11(7):e37934. doi: 10.2196/37934.

25. Cohen S., Janicki-Deverts D. Who's stressed? Distributions of psychological stress in the United States in probability samples from 1983, 2006, and 2009. *Journal of Applied Social Psychology*. 2012. Vol. 42(6). Pp. 1320–1334.
26. Deci E. L., & Ryan R. M. Self-Determination Theory and the facilitation of intrinsic motivation, social development, and well-being. *American Psychologist*. 2000. № 55 (1). Pp. 68–78.
27. Fesun, H., Nechytailo, T., Kanivets, T., Zhurat, Y., & Radchuk, V. (2020). The Correlation of SocioPsychological Factors with «Burnout» Syndrome in Education. *Revista Românească pentru Educație Multidimensională*, 12(3), 294- 311. <https://doi.org/10.18662/rrem/12.3/322>
28. Fleetwood S. Why work–life balance now?. *The international journal of human resource management*. 2020. № 5. URL: <https://www.tandfonline.com/doi/abs/10.1080/09585190601167441> (дата звернення 30.08.2025)
29. Fuster-Guillén, D., Jara-Jara, N., Ramírez-Asís, E., Maldonado-Leyva, H., Norabuena, R., García, A. (2019). Occupational Burnout on Teachers through the confirmatory Factorial Model confirmatorio. *Propósitos y Representaciones*, 7(3), 198-230. doi: <http://dx.doi.org/10.20511/pyr2019.v7n3.389>
30. Ivanchenko, O., Melnikova, O., & Lurie, K. (2022). The Professional Burnout Of Teachers Of Higher Education Institutions: Causes, Consequences, And Methods Of Overcoming. *Scientific Collection «InterConf+»*, (19(99), 116–122. <https://doi.org/10.51582/interconf.19-20.02.2022.014>
31. Ivanchuk, A. & Kravchenko, A. & Mikhaliev, Kyrylo. (2020). The Features Of Occupational Burnout In Civil Servants. *Клінічна та профілактична медицина*. 4. 44–51. 10.31612/2616-4868.4(14).2020.03. https://www.researchgate.net/publication/348531901_THE_FEATURES_OF_OCCUPATIONAL_BURNOUT_IN_CIVIL_SERVANTS (дата звернення 30.07.2025)
32. Kyrian, T., Nikolaesku, I., Stepanova, N., & Nenko, Y. (2020). Relationship between Professional Burnout of Teachers of Higher Education Institutions of Ukraine and Their Organizational, Professional and Socio-

demographic Characteristics. *Revista Romaneasca Pentru Educatie Multidimensionala*, 12(4), 268-288. <https://doi.org/10.18662/rrem/12.4/345>

33. Lalymenko O. S. , Kapustnik V.A. , Zavgorodnia N.I. , Bockelmann I., Tretiakova K.O. Psychological Factors Of Development Of Professional Burnout In Teachers Of A Medical University. *Ukrainian Journal of Occupational Health*, 2020, 16 (4), 286–292.

34. Rocha FLR, de Jesus LC, Marziale MHP, Henriques SH, Marôco J, Campos JADB (2020) Burnout syndrome in university professors and academic staff members: psychometric properties of the Copenhagen Burnout Inventory-Brazilian version. *Psicol Reflex Crit.* 2020 Jun 28;33(1):11. doi: 10.1186/s41155-020-00151-y. PMID: 32596746; PMCID: PMC7321845.

35. Talbot, Kyle and Mercer, Sarah (2018) Exploring University ESL/EFL Teachers' Emotional Well-Being and Emotional Regulation in the United States, Japan and Austria. *Chinese Journal of Applied Linguistics*, vol. 41, no. 4, 2018, pp. 410-432. <https://doi.org/10.1515/cjal-2018-0031>

36. Tavrovetska N.I. An empirical study of professional exhaustion and life position of educational principle staff and directorship. *The innovative potential of psychology in the development of the modern man* : collective monograph. Lviv-Toruń : Liha-Pres, 2019. P.47–73.

37. Teles, R.; Valle, A.; Rodríguez, S.; Piñeiro, I.; Regueiro, B. (2020) Perceived Stress and Indicators of Burnout in Teachers at Portuguese Higher Education Institutions (HEI). *Int. J. Environ. Res. Public Health*, 17, 3248. <https://doi.org/10.3390/ijerph17093248>

38. Tito Huamani, P.L. et al. 2022. Predictores del síndrome de burnout en docentes universitarios: Un análisis factorial exploratorio. *Enfermería Global*. 21, 3 (jul. 2022), 50–81. DOI:<https://doi.org/10.6018/eglobal.496901>.

39. Tkalych M. H. Work - life balance programmes for personnel: background and context = Програми балансу «робота – життя» для персонала: наукове підґрунтя. *Науковий часопис Національного педагогічного університету імені М. П. Драгоманова* : збірник наукових праць / М-во освіти і

науки України, Нац. пед. ун-т ім. М. П. Драгоманова. К. : Вид-во НПУ ім. М. П. Драгоманова, 2016. Серія 12 : Психологічні науки, Вип. 3 (48). С. 76–82.

40. Villamar, D., Juárez, A., González, I., & Osnaya, M. (2019). Psychosocial Factors and Burnout Syndrome in Academics of a Public University from Mexico. *Propósitos y Representaciones*, 7(3), 111-140. doi: <http://dx.doi.org/10.20511/pyr2019.v7n3.360>

41. Wood T. & McCarthy Ch. Understanding and preventing teacher burnout. *ERIC Digest*. № 2. 2002. URL: <https://files.eric.ed.gov/fulltext/ED477726.pdf>. (дата звернення 10.09.2025)

ДОДАТКИ

Додаток А

Методика «Оцінка власного потенціалу «вигорання»» Дж. Гібсона складається з переліку тверджень і питань, що охоплюють чотири аспекти стану людини: фізичні симптоми (втома, головний біль тощо); емоційні стани (роздратування без причини, складно зосередитися тощо); поведінкові патерни (втрата інтересу до улюблених справ, зменшення терплячості до оточуючих тощо); соціальна взаємодія (уникнення спілкування, відчуття відчуженості тощо).

Таблиця А 1

Розподіл відповідей респондентів за методикою «Оцінка власного потенціалу «вигорання»» (Дж. Гібсон)

	0	1	2	3	4	5
	Декілька разів на рік	Щомісяця	Декілька разів на місяць	Щотижня	Декілька разів на тиждень	Щодня
Я почав(ла) ставитися до людей жорсткіше з того часу, як почав(ла) працювати на цій роботі						
Я турбуюся, що ця робота робить мене більш жорстким						
Я фактично байдужий (а) до того, що відбувається з деякими людьми, які потребують моєї допомоги						
Я відчуваю, що люди, які потребують моєї допомоги, вважають мене причиною деяких своїх проблем						
Я достатньо ефективно						

вирішую проблеми людей, які потребують моєї допомоги						
Я відчуваю, що своєю працею я позитивно впливаю на життя інших людей						
Я відчуваю себе наповненим значною енергією						
Я легше створюю настрій розслаблення у людей, які потребують моєї допомоги						
Я відчуваю радість від тісного спілкування з людьми, які потребують моєї допомоги						
Я здійснив(ла) на цій роботі багато гідних справ						
Я дуже спокійно вирішую емоційні проблеми на своїй роботі						
Я відчуваю себе емоційно виснаженим(ною) своєю роботою						
Я відчуваю себе повністю стомленим(ною) після робочого дня						
Вранці я відчуваю себе стомленим(ною)						
Я конче не задоволений(а) своєю роботою						
Я відчуваю, що віддаю дуже багато сил своїй роботі						

Безпосередня робота з людьми потребує від мене великої напруги						
Я відчуваю, що мої нерви напружені до межі						

Критерієм визначення рівня вигорання (табл. А 2) є середні бали, що визначаються за такими позиціями: деперсоналізація (питання 1–4), особиста задоволеність (питання 5–11) і емоційне виснаження (питання 12–18).

Таблиця А 2

**Рівні вигорання за методикою «Оцінка власного потенціалу «вигорання»»
(Дж. Гібсон)**

Компоненти «вигорання»	Низький рівень	Середній рівень	Високий рівень
Деперсоналізація	1–2,99	3–4,99	5 і вище
Особиста задоволеність	5 і вище	3–4,99	1–2,99
Емоційне виснаження	1–2,99	3–4,99	5 і вище

Пропонована в рамках методики шкала відповідей дає можливість оцінити частоту або інтенсивність прояву кожного твердження за шкалою від 0 до 5 балів. Відтак бали за всіма пунктами підсумовуються та, залежно від набраної суми, визначається рівень «потенціалу вигорання»: низький (вказує на відсутність ознак вигорання або їх мінімальний прояв); середній (свідчить про наявність окремих симптомів, що можуть вказувати на підвищений ризик вигорання); високий (вказує на виражені ознаки вигорання, що потребують уваги та можливого втручання). При цьому високий рівень є сигналом для подальшого аналізу ситуації, можливих змін у професійній діяльності або звернення за психологічною допомогою [31].

Додаток Б

Методика Опитувальник професійного вигорання Маслач МВІ (С. Maslach, W. Schaufeli, M. Leiter (1986)) є «золотим стандартом» у вимірюванні синдрому професійного вигорання. Розроблений Крістіною Маслач (Christina Maslach) і Сьюзен Джексон (Susan E. Jackson) у 1981 році та вдосконалений Майклом Лейтером (Michael P. Leiter) та Вілмаром Шауфелі (Wilmar B. Schaufeli).

Методика МВІ має під собою ґрунтовну науково-теоретичну базу, підтверджену численними дослідженнями валідності та надійності у різних культурних контекстах і професійних групах, зокрема – і викладачів закладів вищої освіти.

Таблиця Б 1

Розподіл відповідей респондентів за методикою «Опитувальник професійного вигорання Маслач МВІ» (С. Maslach, W. Schaufeli, M. Leiter (1986))

	0	1	2	3	4	5	6
	Ніколи	Дуже рідко	Деколи	Іноді	Часто	Дуже часто	Кожний день
Я відчуваю себе емоційно виснаженим(ною)							
Наприкінці робочого дня я відчуваю себе, як вичавлений лимон							
Я відчуваю себе втомленим(ною), коли прокидаюся вранці і мушу йти на роботу							
Я добре розумію, що відчують мої учні та колеги, та використовую це в інтересах справи							
Я спілкуюся з моїми учнями цілком формально, без зайвих емоцій, і намагаюся звести спілкування до мінімуму							
Я відчуваю себе енергійним та емоційно							

піднесеним							
Я вмію знаходити правильне рішення в конфліктних ситуаціях							
Я відчуваю пригніченість і апатію							
Я можу позитивно впливати на продуктивність роботи моїх учнів та колег							
Останнім часом я став(ла) більш черствим(ою) (нечутливим(ою)) у ставленні до тих, з ким працюю							
Як правило, оточуючі мене люди багато вимагають від мене та маніпулюють мною. Вони скоріше втомлюють, ніж радують мене							
У мене багато планів на майбутнє, і я вірю в їх здійснення							
У мене все більше життєвих розчарувань							
Я відчуваю байдужість і втрату інтересу до багатьох речей, які радували мене раніше							
Іноді мені дійсно байдуже те, що відбувається з деякими з моїх учнів і колег							
Мені хочеться усамотнитися й відпочити від усього й усіх							
Я можу легко створити атмосферу доброзичливості й співпраці в колективі при спілкуванні з моїми учнями та колегами							
Я легко спілкуюся з людьми, незалежно від							

їх статусу і характеру							
Я багато встигаю зробити							
Я відчуваю себе на межі можливостей							
Я багато чого ще зможу досягти в моєму житті							
Іноді учні та колеги перекладають на мене тягар своїх проблем і обов'язків							

Відповідно і пункти Опитувальника розподілені між трьома шкалами: емоційне виснаження – 9 пунктів (високі бали вказують на високе виснаження); деперсоналізація / цинізм – 5 пунктів (високі бали вказують на високу деперсоналізацію/цинізм); особисті досягнення / професійна ефективність – 8 пунктів (низькі бали вказують на низькі особисті досягнення/професійну ефективність (таблиця Б 2).

Таблиця Б 2

**Розподіл балів за субшкалами Опитувальника професійного вигорання
Маслач MBI (C. Maslach, W. Schaufeli, M. Leiter (1986)) [3]**

Субшкала	Номер твердження	Сума балів (максимальна)
Емоційне виснаження	1, 2, 3, 6, 8, 13, 14, 16, 20	54
Деперсоналізація	5, 10, 11, 15, 22	30
Редукція особистих досягнень	4, 7, 9, 12, 17, 18, 19, 21	48

Рівень «вигорання» оцінюється за субшкалами (таблиця Б 3).

Таблиця Б 3

**Таблиця рівнів «вигорання» Опитувальника професійного вигорання
Маслач MBI (C. Maslach, W. Schaufeli, M. Leiter (1986)) [3]**

Субшкала	Низький рівень	Середній рівень	Високий рівень
Емоційне виснаження	0–16	17–26	27 і більше
Деперсоналізація	0–6	7–12	13 і більше
Редукція особистих досягнень	39 і більше	38–32	31–0

Після заповнення опитувальника підраховуються сумарні бали за кожною з трьох шкал. Інтерпретація відбувається шляхом порівняння отриманих балів з нормативними даними, які були зібрані на великих вибірках для різних професійних груп. На основі цих порівнянь визначається рівень вираженості кожного з трьох компонентів вигорання (низький, середній, високий).

Згідно з концепцією К. Масlach та її колег, професійне вигорання – це психологічний синдром, що виникає у відповідь на хронічні міжособистісні стресори на роботі. Він характеризується трьома основними вимірами: емоційне виснаження (відчуття спустошеності, перевтоми, вичерпаності емоційних ресурсів. Це базова складова вигорання, яка відображає відчуття, що «більше не можу»); деперсоналізація (розвиток цинічного, байдужого або знеособленого ставлення до одержувачів послуг (у випадку викладачів – до студентів, колег). Це захисний механізм, що дозволяє емоційно відсторонитися від стресових факторів); зниження особистих досягнень (відчуття некомпетентності, низької ефективності, втрата віри у власні здібності та значущість своєї роботи. Це відображає негативну оцінку власної професійної діяльності).

Таким чином, під «вигоранням» розуміється синдром емоційного виснаження, деперсоналізації і редукції особистих досягнень.

При цьому емоційне виснаження є базисом «професійного вигорання», що проявляється заниженим емоційним фоном, байдужістю або емоційним перенасиченням.

Деперсоналізація у цьому дослідженні виявляється у зміні стосунків з іншими людьми. Це може бути як зростання залежності, так і посилення негативізму та цинізму щодо пацієнтів, клієнтів чи підлеглих.

Редукція особистих досягнень проявляється у двох напрямках: негативній самооцінці (людина схильна знецінювати свої професійні успіхи та можливості) й обмеженні себе (людина нівелює власну гідність і обмежує свої можливості та обов'язки у взаємодії з іншими).

Додаток В

Шкала сприйнятого стресу (PSS) є інструментом, що вимірює не самі стресові події, а те, як індивід сприймає і реагує на них. Це відповідає транзакційній моделі стресу (Лазарус і Фолкман), де стрес розглядається як результат взаємодії між особою та середовищем, опосередкованої когнітивною оцінкою. Шкала не прив'язана до конкретних життєвих подій, що дозволяє використовувати її для оцінки сприйнятого стресу в різних контекстах і популяціях, включно з викладачами закладів вищої освіти [25].

Таблиця В 1

Розподіл відповідей респондентів за методикою «Шкала сприйнятого стресу (PSS–10)»

	0	1	2	3	4
	Ніколи	Майже ніколи	Інколи	Доволі часто	Часто
Як часто останнього місяця Ви турбувалися через непередбачені події?					
Як часто за останній місяць Вам видавалося складним контролювати важливі у Вашому житті речі?					
Як часто за останній місяць Ви відчували нервову напругу чи стрес?					
Як часто за останній місяць Ви відчували впевненість у тому, що впораєтесь з вирішенням Ваших особистих проблем?					
Як часто за останній місяць Ви відчували, що все йде так, як ви цього хотіли?					
Як часто останнього місяця Ви думали, що не зможете впоратися з усім тим, що вам треба було зробити?					
Як часто останнього місяця Ви могли дати собі раду з Вашою дратівливістю?					
Як часто останнього місяця Ви відчували, що володієте ситуацією?					
Як часто останнього місяця Ви відчували роздратування через те, що події, які відбуваються, виходили з-під Вашого контролю?					
Як часто останнього місяця Вам здавалося, що труднощів нагромаджується стільки, що Ви не в змозі їх контролювати?					

Опис вираженості сприйнятого стресу здійснюється на основі «сирих» балів (таблиця В 2).

Таблиця В 2

Розподіл балів Шкали сприйнятого стресу (PSS–10)

Отримані бали	Рівень сприйнятого стресу	Опис
0 – 13	Низький	Слабо сприйнятий стрес
14 – 26	Помірний	Помірно сприйнятий стрес
27 – 40	Високий	Сильно сприйнятий стрес

Індивідуальні бали за PSS можуть варіюватися від 0 до 40, причому вищі бали вказують на вищий рівень стресу.