

УДК 159.923-057.34

DOI: [10.35619/pse.vi6.194](https://doi.org/10.35619/pse.vi6.194)

Oksana MYKYTIUK

doktor nauk pedagogicznych, profesor, profesor
Katedry Technologii Medialnych, Informacji i Bibliologii,
Instytutu Technologii Poligrafii i Media,
Narodowy Uniwersytet «Politechnika Lwowska»,
Lviv, Ukraine
ORCID: 0000-0002-7237-4007
e-mail: oksana.m.mykytiuk@lpnu.ua

Zoriana SELMENSKA

kandydatka nauk technicznych, profesor nadzwyczajny,
Katedra Technologii Multimedialnych,
Instytutu Technologii Poligrafii i Media,
Narodowy Uniwersytet «Politechnika Lwowska»,
Lviv, Ukraine
ORCID: 0000-0002-9514-7923
email: Zoriana.M.Selmenska@lpnu.ua

PROBLEMA WYPALENIA EMOCJONALNO-ZAWODOWEGO KADRY NAUKOWO-PEDAGOGICZNEJ

Streszczenie. Problematyka wypalenia zawodowego i emocjonalnego jest ściśle związana z kształtowaniem przestrzeni edukacyjnej instytucji, w szczególności przestrzeni facylitacyjno-zawodowej szkolnictwa wyższego. Przede wszystkim problematyka wypalenia zawodowego jest ściśle związana z wypaleniem emocjonalnym specjalisty. Wypalenie jest zjawiskiem dezadaptacyjnym, które manifestuje się na wszystkich poziomach funkcjonowania jednostki. Jest to jednak stan dynamiczny, formacja psychiczna, która przejawia się w jedności i wzajemnym powiązaniu elementów emocjonalnych, poznawczych i behawioralnych, których skład ilościowy i jakościowy jest determinowany przez aktywność zawodową. Wypalenie zawodowe negatywnie wpływa na wszystkie podstruktury osobowości specjalisty. Dlatego istotne jest nakreślenie problematyki wypalenia zawodowego w przestrzeni edukacyjnej oraz uzasadnienie zasad przeciwdziałania wypaleniu zawodowemu w przestrzeni edukacyjnej instytucji szkolnictwa wyższego.

Stabilność emocjonalna jest istotną cechą przedstawiciela każdego zawodu typu «osoba-osoba», w tym nauczyciela akademickiego. Ta cecha pozwala zachować i wzmocnić zdrowie psychiczne człowieka, co jest niezbędnym warunkiem kształtowania harmonijnie rozwiniętej osobowości. Ważną właściwością charakteryzującą przeciwdziałanie wypaleniu zawodowemu i emocjonalnemu jest zdolność do samoregulacji stanów emocjonalnych.

Samoregulacja emocjonalna opiera się na zdolności człowieka do zarządzania stanami emocjonalnymi, na aktywnym włączaniu procesów psychicznych w analizę sytuacji emocjonalnych. Potrzeba samoregulacji pojawia się, gdy pracownik naukowo-pedagogiczny napotyka nową, nietypową dla niego sytuację, która nie ma jasnego rozwiązania lub wiąże się z kilkoma

alternatywnymi opcjami. Znajduje się w stanie wzmożonego napięcia emocjonalnego i fizycznego, co sprzyja pojawianiu się impulsywnych działań. Po opanowaniu opisanych metod samoregulacji emocjonalnej, pracownik naukowo-pedagogiczny potrafi efektywniej, racjonalnie rozdysponować swoje siły w czasie pracy i odpowiednio zarządzać sobą, zgodnie z sytuacją ukształtowaną przez czynniki subiektywne.

Słowa kluczowe: wypalenie zawodowe, wypalenie emocjonalne, przestrzeń edukacyjna, instytucje szkolnictwa wyższego, zasady samoregulacji emocjonalnej, zasady walki z wypaleniem zawodowym, przestrzeń facylitacyjno-zawodowa szkolnictwa wyższego.

Sformułowanie problemu. Istotne zmiany w strukturze życia społecznego i zawodowego, zachodzące w świecie postmodernistycznym, doprowadziły do pojawienia się nowych zjawisk zawodowych, psychologicznych i socjopsychologicznych, które kształtują życie społeczne, jego trendy i pozwalają nam komunikować się w przestrzeni facylitacyjno-zawodowej lub pozostawać poza komunikacją, poza życiem społecznym.

Zawód nauczyciela należy do zawodów typu «osoba–osoba». Działalność nauczyciela, pracownika naukowego i pedagogicznego, pod względem funkcji społecznych, wymagań dotyczących istotnych zawodowo cech osobowościowych, złożoności napięcia psychicznego i stresu emocjonalnego, jest bliska stresogennym, psychologicznie najbardziej intensywnym. Wymaga od człowieka stałych rezerw samokontroli i samoregulacji.

Psychologię działalności pedagogicznej w uczelni wyższej można zdefiniować jako dziedzinę wiedzy psychologicznej, która bada psychologiczne wzorce pracy pracownika naukowego i pedagogicznego oraz sposób, w jaki nauczyciel postrzega, przekształca i wdraża własne metody kształcenia poprzez system działalności pedagogicznej w zależności od konkretnych uwarunkowań. Treść i psychologia działalności pedagogicznej są uwarunkowane czynnikami społecznymi – miejscem i funkcjami nauczyciela w społeczeństwie, wymaganiami społeczeństwa wobec nauczyciela naukowego i pedagogicznego; Następnie czynniki społeczno-psychologiczne: oczekiwania społeczne wobec człowieka, w odniesieniu do jego osobowości i działań, jego własne oczekiwania i postawy w obszarze działalności pedagogicznej.

Jednym z takich zjawisk jest narastanie syndromu wypalenia zawodowego, który w połączeniu z wypaleniem emocjonalnym wskazuje na ograniczone włączenie podmiotów edukacyjnych w życie zawodowe i społeczne, w proces komunikacji społecznej w przestrzeni facylitacyjno-zawodowej. Wypalenie zawodowe, jego negatywne konsekwencje dla nauczycieli, środowisk wychowawczych i społeczeństwa w ogóle, a co za tym idzie, poszukiwanie sposobów zapobiegania wypaleniu zawodowemu i emocjonalnemu – to zagadnienia niezwykle aktualne i wymagające badań teoretycznych i aplikacyjnych.

Analiza najnowszych badań i publikacji. Niektóre aspekty wypalenia zawodowego i emocjonalnego oraz funkcjonowania jednostki w stanie wypalenia

znajdują odzwierciedlenie w pracach naukowych wielu psychologów zagranicznych i krajowych w takich obszarach jak: analiza czynników wypalenia zawodowego i emocjonalnego, w szczególności w pracach E. Iwanickiego, R. Schwaba [1], O. Mykytyuk; N. Panasenki, N. Samyky, T. Tymofeevej, O. Timczenko; analiza cech wypalenia zawodowego pracowników różnych dziedzin działalności, w szczególności nauczycieli w pracach L. Veninga, J. P. Spradleya; czynniki rozwoju psychospołecznego jednostki w pracach Kamala, M. Sahiba [2], G. Kostyuka; wypalenie zawodowe przez pryzmat psychologii postawy, w szczególności w pracach L. Kane'a [3]; samoregulacja jednostki jako czynnik zapobiegający wypaleniu, w szczególności w pracach S. Weinberg i D. Gould; syndrom wypalenia zawodowego jako stan psychoemocjonalny jednostki, który ma trzy fazy rozwoju – lęk, opór, wyczerpanie, a także prace J. Edelwich i A. Brodsky'ego.

Wiele prac, w szczególności R. Khammissa, S. Nemitandani, G. Feller, J. Lemmer, L. Feller [4], twierdzi, że syndrom wypalenia zawodowego należy rozpatrywać jako postępujący pięcioetapowy proces, który w swoim rozwoju przechodzi przez 5 etapów: 1) etap pierwszy – «miesiąc miodowy»: na tym etapie pracownik jest zazwyczaj zadowolony z zadań i swojej pracy i odpowiednio traktuje je z entuzjazmem, ale później (w miarę trwania określonego etapu) pracownik staje się mniej energiczny i wykonuje swoje obowiązki z mniejszą przyjemnością; 2) etap drugi – «niedobór paliwa» charakteryzuje się pojawieniem się apatii, zmęczenia, utratą zainteresowań, spadkiem produktywności i wycofaniem się z obowiązków zawodowych, mogą wystąpić problemy ze snem; 3) etap trzeci – «objawy przewlekłe»: na tym etapie nadmierna praca prowadzi do: a) objawów fizycznych – wyczerpania i podatności na choroby, a także b) objawów psychicznych – zwiększonej złości, drażliwości, uczucia depresji; 4) etap czwarty – «kryzys»: pojawienie się przewlekłych chorób somatycznych. Modele zespołu wypalenia zawodowego: 1-czynnikowy, 2-czynnikowy, 3-czynnikowy, 4-czynnikowy, w wyniku którego jednostka traci zdolność do pracy, w szczególności pojawia się pesymizm, niezadowolenie z własnej efektywności, brak pewności siebie, co może również prowadzić do pogorszenia jakości życia i relacji rodzinnych; 5) etap piąty – «przełamanie muru»: na tym etapie problemy psychiczne i fizyczne nasilają się i mogą spowodować rozwój niebezpiecznej choroby, która może zagrozić życiu pracownika, w szczególności jego karierze.

Inna grupa badaczy opisuje proces wypalenia zawodowego jako fizyczne, emocjonalne i psychiczne wyczerpanie jednostki. W szczególności zachodni naukowcy. M.Kamal, K.Sahib [2] zdefiniowali wypalenie jako stan fizycznego, emocjonalnego i psychicznego wyczerpania, który jest wynikiem długotrwałego narażenia na sytuacje o wysokich wymaganiach emocjonalnych.

Naukowiec P.Lopes [5] zauważył, że proces wypalenia trwa przez pewien czas i nie pojawia się nagle, w szczególności osoba zazwyczaj przechodzi przez pewne etapy,

które prowadzą do powstania syndromu wypalenia zawodowego. Naukowcy wyróżniają 4 etapy jego rozwoju:

Pierwszy etap – utrata indywidualności (depersonalizacja) objawia się izolacją emocjonalną, unikaniem kontaktu z kolegami;

Drugi etap – obniżone poczucie osobistego wkładu: osoba czuje, że nie przyczynia się już do wspólnej sprawy, nie wywiązuje się ze swoich obowiązków zawodowych i nie czerpie przyjemności z pracy;

Trzeci etap to izolacja: wyraźna, dobrowolna izolacja od współpracowników i obecność powodów/wymówek, by nie wykonywać powierzonych zadań i obowiązków;

Czwarty etap to wyczerpanie emocjonalne i fizyczne: osoba czuje się całkowicie «zniszczona» emocjonalnie i/lub fizycznie, w szczególności nie ma siły ani chęci do dalszej pracy.

J. Edeson opisał syndrom wypalenia zawodowego jako postępujący proces rozczarowania, który kolejno przechodzi przez 4 etapy:

Pierwszy etap to «entuzjazm» – to pierwszy etap, w którym pracownik pracuje sumiennie, jest pełen energii, nadziei na przyszłość, nierealistycznych oczekiwań i wysoko ceni znaczenie swojej pracy;

Drugi etap to «stagnacja» – na tym etapie wysokie oczekiwania pracownika stopniowo znacząco spadają, w szczególności następuje przesunięcie akcentu na zaspokojenie własnych potrzeb, kwestie dobrobytu materialnego.

Trzeci etap to «frustracja», charakteryzująca się pojawieniem się u podmiotu wątpliwości nie tylko co do efektywności, ale także co do sensu wykonywania swojej działalności zawodowej w ogóle, a także narastającym poczuciem bezradności z powodu niespełnienia idealistycznych oczekiwań etapów 1 i 2, w szczególności pojawiają się objawy emocjonalne, fizyczne i behawioralne zespołu wypalenia zawodowego;

Czwarty etap – «apatia» – jest naturalnym mechanizmem obronnym przed frustracją, występuje w szczególności, gdy specjalista jest chronicznie rozczarowany/«sfrustrowany» w pracy, ale potrzebuje jej do przetrwania; obserwuje się cynizm, obojętność, alienację emocjonalną.

We współczesnych badaniach A.Makikangas, A.Kiunnuen [6] wypalenie zawodowe tradycyjnie postrzegane jest jako zespół względnie stałych i powiązanych ze sobą emocjonalnych, społeczno-behawioralnych i poznawczych przejawów osobowości, co daje podstawy do zdefiniowania go jako syndromu wypalenia zawodowego. Wypalenie zawodowe może być powiązane z wypaleniem emocjonalnym w kompleksie lub stanowić odrębny przejaw.

Syndrom wypalenia zawodowego wskazuje na częściową, niepełną integrację jednostki w sferze aktywności zawodowej, częściową demotyvację i towarzyszy mu częściowa utrata motywacji do rozwoju osobistego i zawodowego, dysonans osobowo-zawodowy w zdrowiu fizycznym i psychicznym.

Dlatego problematyka wypalenia zawodowego nauczycieli akademickich (jako podmiotów i przedstawicieli elity społecznej, które nie tylko przekazują systemy wiedzy przyszłym pokoleniom, ale także wyznaczają trendy w rozwoju społecznym) oraz fundamentalne możliwości zapobiegania wypaleniu zawodowemu stanowią niezwykle istotne zadanie naukowe w psychologii pedagogicznej.

Termin «wypalenie zawodowe» został po raz pierwszy użyty przez amerykańskiego psychiatrę X. Freudenbergera w 1974 roku, a zjawisko to zostało opisane jako porażka, wyczerpanie, które pojawia się na tle zawyżonych wymagań ludzkich – jako reprezentatywne dla obszarów aktywności, w których zazwyczaj istnieje potrzeba wartościowania i «idealizowania» siebie i rezultatów swojej pracy (w wymiarze fizycznym, duchowym, twórczym i innych) [6]. Współcześnie termin ten jest szeroko znany w różnych dziedzinach, w każdej z nich nabiera on swojego unikalnego znaczenia.

Naukowiec P.Lopes P. [3] uważa wypalenie zawodowe za destrukcyjny konflikt intrapersonalny lub interpersonalny – konflikt poznawczy. Oczywiście, długotrwały konflikt wpływa na stan emocjonalny i psychiczny jednostki, a także na zmiany w komunikacji międzygrupowej.

Łącząc wypalenie zawodowe z wypaleniem emocjonalnym, można podsumować wpływ czynników wpływających na wypalenie zawodowe.

Wypalenie emocjonalne zawsze wiąże się z problemem przerywanej komunikacji społecznej, a mianowicie – z niedostateczną lub zniekształconą wymianą informacji, emocji, interakcji.

Z punktu widzenia podejścia humanistycznego wypalenie zawodowe można rozpatrywać jako stan sfrustrowanej pustki wynikającej z niemożności osiągnięcia wyznaczonych celów zawodowych. Samostanowienie oparte na subiektywno-dialogowym nacisku i wykorzystaniu synergistycznego sposobu myślenia może służyć jako profilaktyka wypalenia zawodowego. Integralność osobista osoby cierpiącej na wypalenie zawodowe; poszukiwanie znaczeń granicznych, znaczeń osobistych i wartości opartych na określonym doświadczeniu – argumentuje J.Moskowitz [7].

Koncepcja zmian frustracyjnych, zaproponowana po raz pierwszy przez A. Maslowa, odzwierciedla brak wartości nadających kierunek w życiu, co ostatecznie może prowadzić do zaburzeń psychicznych i duchowych, nawet jeśli dana osoba nie jest neurotyczna. W swoich badaniach naukowiec zidentyfikował szereg powszechnych metapatologii, w tym alienację, anhedonię, utratę sensu, utratę zainteresowania życiem, desakralizację, poczucie daremności życia, brak dążenia do celu; cynizm, a także alienację od innych i od społeczeństwa jako całości. Oceniając teoretyczne podejścia do rozumienia frustracji, można zauważyć, że głównymi oznakami sytuacji frustrującej, zgodnie z większością definicji, są obecność silnego pragnienia osiągnięcia wyznaczonego celu oraz przyczyny uniemożliwiające jego osiągnięcie. W związku z tym sytuacje frustrujące dzieli się na kategorie w zależności od charakteru motywów doświadczanych przez daną osobę i charakteru przeszkód. Na

przykład A. Maslow podzielił na odrębne podstawowe potrzeby psychologiczne (potrzebę bezpieczeństwa, szacunku, miłości), których frustracja może mieć charakter patogeniczny, oraz „potrzeby nabyte”, których frustracja nie zawsze prowadzi do zaburzeń psychicznych. Zgodnie z koncepcją A. Maslowa, występowanie frustracji jest determinowane przez znaczenie danej potrzeby dla jednostki. W tym kontekście dla wielu specjalistów najważniejsza może być potrzeba podtrzymywania bliskich relacji (na przykład podstawowa potrzeba miłości), podczas gdy dostępność mieszkania czy dóbr materialnych, bezpieczeństwo materialne mogą być traktowane jako kwestie drugorzędne.

Refleksje człowieka w okresie samorealizacji pozwalają mu komunikować się i posiadają zdolność unikania stereotypowego myślenia, a także pośredniczą w samorealizacji. Z punktu widzenia podejścia systemowego, odwołującego się do prac A. Maslowa, można argumentować, że wypalenie zawodowe prowadzi do osłabienia zasobów psychologicznych w przestrzeni facylitacyjno-zawodowej, tworząc problematyczny klimat psychologiczny, obniżając ogólną efektywność i konkurencyjność jednostki w instytucji edukacyjnej itp.

Na podstawie analizy czynnikowej K. Maslach zidentyfikował główne komponenty syndromu wypalenia zawodowego, w tym depersonalizację, wyczerpanie emocjonalne oraz redukcję osiągnięć zawodowych. Depersonalizacja wiąże się z cynicznym stosunkiem do pracy i jej przedmiotów, co w szczególności przejawia się w bezdusznym, nieludzkim stosunku do pacjentów. Wyczerpanie emocjonalne, w rozumieniu K. Maslacha, powstaje na tle stresu wywołanego komunikacją interpersonalną i objawia się uczuciem pustki emocjonalnej i zmęczenia. Redukcja osiągnięć zawodowych implikuje pojawienie się poczucia niepewności i niekompetencji w swojej dziedzinie zawodowej, świadomości niepowodzenia procedur medycznych.

Interesująca jest koncepcja «zmęczenia współczuciem», opracowana w połowie lat 2000–2010. Autorzy tej koncepcji, amerykańscy socjologowie K. Kinnick, D. Krugman, G. Cameron (1996), badali nieplanowane skutki komunikacji masowej, próbując odnieść tę koncepcję do wpływu komunikacji masowej na stan emocjonalny odbiorców, który powstaje w wyniku przepływu komunikatów o problemach społecznych oraz kłopotach i cierpieniach ludzi spowodowanych tymi problemami. Naukowcy P. Salovey, D. Sluyter [9] poczynili w tym obszarze dość znaczące osiągnięcia.

Termin «zmęczenie współczuciem» był jednak również używany do opisu stanu emocjonalnego osób, których zawodem jest pomaganie innym, w tym lekarzy, psychologów, nauczycieli, pracowników socjalnych itp. P. Salovey, D. Sluyter [9].

Zmęczenie współczuciem nazywane jest również wtórną wiktymizacją, wtórnym stresem pourazowym, traumą zastępczą i wtórnym przeżywaniem na nowo. W niektórych publikacjach zmęczenie współczuciem określane jest jako forma wypalenia zawodowego. Jednak, jak zauważają niektórzy badacze, w przeciwieństwie do

«zmęczenia współczuciem», «wypalenie» często kojarzy się z chroniczną nudą w pracy i miejscu pracy, a nie z konkretnymi problemami klientów, takimi jak trauma (I. Yalom, M. Leszcz [10]).

Jak wskazują współcześni naukowcy, różnica między stresem a wypaleniem emocjonalnym polega głównie na czasie trwania procesu: wypalenie to długotrwały, «rociągnięty» stres w pracy.

Co więcej, stres jest zazwyczaj zespołem adaptacyjnym, który mobilizuje wszystkie aspekty ludzkiej psychiki, a wypalenie to brak adaptacji.

Każdy może doświadczyć stresu, a wypalenie zawodowe objawia się jedynie w działalności zawodowej. Co więcej, stres niekoniecznie musi być przyczyną wypalenia zawodowego. Wiadomo, że ludzie doskonale nadają się do pracy w warunkach stresu (np. podczas klęsk żywiołowych, wojny, epidemii itp.), jeśli wierzą, że ich praca jest ważna i sensowna. Ostatnia różnica polega na tym, że wypalenie zawodowe, w przeciwieństwie do stresu, jest zjawiskiem nieodwracalnym: raz ukształtowane w człowieku, stale się pogłębia, a proces ten można jedynie w pewien sposób spowolnić [8, 9,10].

Należy zauważyć, że w psychologii zagranicznej pojęcie „deformacji zawodowej” jest najczęściej reprezentowane przez termin „burnout”, wprowadzony przez amerykańskiego psychiatrę H. Freudenbergera (1974) na określenie stanu wyczerpania psychicznego osób zdrowych, które w trakcie aktywności zawodowej intensywnie komunikują się z klientami (pacjentami) i stale przebywają w atmosferze nacechowanej emocjonalnie. Współcześnie syndrom «wypalenia zawodowego» (lub «wypalenia psychicznego») utożsamia się z dobrostanem psychosomatycznym, traktując go jako stan przedchorobowy, który objawia się wyczerpaniem emocjonalnym i fizycznym, niemożnością optymalnego funkcjonowania człowieka oraz rozpatrywany jest w aspekcie deformacji osobowościowej profesjonalisty pod wpływem stresów zawodowych H. Freudenberger, C. Kondo, C. Maslach, A. Pines.

Cel artykułu: Badania nad problematyką wypalenia zawodowego i emocjonalnego pracowników oświaty i wychowania w przestrzeni opiekuńczo-wychowawczej placówki oświatowej, sposobami jego powstawania oraz problematyką zasad przeciwdziałania wypaleniu zawodowemu.

Przedstawienie głównego materiału badawczego. Kwestia kształtowania i rozwoju kultury psychoemocjonalnej, która przejawia się zarówno w wysokim poziomie samoorganizacji, samoregulacji aktywności zawodowej pracownika naukowo-pedagogicznego uczelni, jak i w świadomym stosunku do własnych potrzeb.

Zapobieganie wypaleniu zawodowemu powinno być projektowane poprzez kształtowanie komponentów kompetencji psychologiczno-pedagogicznych nauczyciela akademickiego jako elementu kompetencji zawodowych. Kompetencje indywidualne obejmują: ocenę interpersonalną, stereotypizację, klasyfikację, porównywanie, analizę, refleksję. Ważna jest zdolność nauczyciela do zajmowania pozycji refleksyjnej, do bycia świadomym własnych procesów i stanów

psychoemocjonalnych, do bycia świadomym swoich celów i potrzeb. Poziom zrozumienia mocnych i słabych stron swojej indywidualności, swojego wewnętrznego potencjału, zależy od budowania twórczej działalności produkcyjnej zgodnie z wartościami i aspiracjami zawodowymi.

Aby rozwiązać problemy wypalenia zawodowego, opracowywane są specjalne programy (szkolenia) psychoterapii grupowej, uwzględniające najskuteczniejszą metodę walki z wypaleniem emocjonalnym: 1) psychoterapię poznawczo-behawioralną opartą na metodzie Balinta (terapia poznawczo-behawioralna)

2) Ponadto, w dostępnych dla danej osoby kanałach medialnych, można zidentyfikować czynniki zapobiegające wystąpieniu syndromu wypalenia zawodowego, wśród których można wyróżnić:

- dbanie o zdrowie fizyczne, przestrzeganie schematu snu i odżywiania, aktywny wypoczynek, opanowanie technik medytacyjnych; rozwijanie innych zainteresowań niezwiązanych z pracą; dbanie o własne życie towarzyskie, posiadanie kilku przyjaciół, w tym przedstawicieli innych zawodów, w relacjach z którymi utrzymuje się równowaga; otwartość na nowe doświadczenia;

3) Ponadto, na podstawie badań własnych przeprowadzonych w latach 2022-2025, można zidentyfikować zasady walki z wypaleniem zawodowym:

Zasada nadziei, która głosi, że każdy człowiek może i ma szansę zmienić swoją rzeczywistość na lepsze. W tym kontekście główny nacisk terapii medialnej powinien być położony na zasoby ludzkie, które przejawiają się w objawie lub konflikcie. Pomaga to osobie poczuć własne możliwości, siłę do wyboru pożądanego rozwiązania sytuacji problemowej, uwierzyć w siebie, w swoje harmonijne życie i wziąć pełną odpowiedzialność za swoje życie. Zadaniem mediów jest uformowanie w człowieku nadziei na pomyślne rozwiązanie problemu własnymi siłami, z pomocą innych ludzi, Boga, Wszechświata itp., aby pomóc mu odkryć swoje możliwości, znaleźć zasoby i nauczyć się na nich polegać. To właśnie nadzieja daje możliwość zrozumienia swoich aspiracji, marzeń i opamiętania się.

Zasada równowagi i harmonii. Jak już wspomniano, zgodnie z modelem równowagi, człowiek żyje i rozwija się w czterech obszarach dążących do naturalnej równowagi (ciało / doznania; osiągnięcia / działania; kontakty / relacje; przyszłość, cel, sens życia). Dyskomfort, konflikty i choroby pojawiają się właśnie w tych obszarach, w których występuje nierównowaga, czyli deficyt lub kompensacja. W oparciu o model równowagi diagnozuje się aktualny poziom zaspokojenia potrzeb, potrzeb i zdrowia danej osoby, lub jego brak, po czym opracowuje się sposoby harmonizacji obszarów, które tego potrzebują. Niemożność prawidłowego rozwiązania konfliktu może prowadzić do hipo- lub hiperkompensacji.

Wnioski. W wyniku przeprowadzonych badań nad problematyką wypalenia zawodowego w przestrzeni edukacyjnej uczelni wyższych zidentyfikowano 2 zasady przeciwdziałania wypaleniu zawodowemu i emocjonalnemu, a mianowicie zasadę nadziei, zasadę równowagi i harmonii. Zasadę przeciwdziałania wypaleniu

emocjonalnemu i zawodowemu można wyróżnić jako kształtowanie się u człowieka cech sfery motywacyjnej osobowości: obecności stabilnej wewnętrznej motywacji poznawczej, nastawienia na osiągnięcie celu, nawet w warunkach wzmożonego napięcia emocjonalnego (w przeciwieństwie do motywacji unikania porażek). Na poziomie potrzeb niezwykle istotna jest specyfika przejawów emocjonalnych i cech osobowości, które zwiększają stabilność emocjonalną.

LISTA WYKORZYSTANYCH ŹRÓDEŁ

1. Iwanicki, E., & Schwab, R. (1981). A Cross Validation Study of the Maslach Burnout Inventory. *Educational and Psychological Measurement*, Nr 41(4). S.1167–1174. URL: <https://doi.org/10.1177/001316448104100425> (access: 20.05.2026)
2. Kamal, M., & Sahib, A. (2021). Association between Occupational Stress and Hypertension in a Sample of Female Physicians. *Iraqi Journal of Community Medicine*, Nr.34(1). P.30-36. URL: <https://www.iasj.net/iasj/download/9f22abe81977e77d> (access: 20.05.2026)
3. Kane, L. (2019). Medscape National Physician Burnout, Depression & Suicide Report 2019. URL: <https://www.medscape.com/slideshow/2019-lifestyleburnout-depression-6011056#1> (data access: 20.05.2026)
4. Khammissa, R., Nemutandani, S., Feller, G., Lemmer, J., & Feller, L. (2022). Burnout Phenomenon: Neurophysiological Factors, Clinical Features, And Aspects of Management. *The Journal of international medical research*, Nr 50(9). 3000605221106428. URL: <https://doi.org/10.1177/03000605221106428>
5. Lopes, P.N. et al. (2004). Emotional Intelligence And Social Interaction. *Pers. and Soc. Psychol. Bull.*, Nr 30. P.1018–1034.
6. Makikangas, A., & Kiunnuen, U. (2003). Psychosocial Work Stressors and Well-being: Self-esteem And Optimism As Moderators In A One-year Longitudinal Sample. *Personality and Individual Differences*, Nr 35(3). P. 537–557.
7. Moskowitz, J.T. (2001). Emotion and Coping. Mayne T. J. & Bonanno G. A. (Eds.). *Emotions: Current issues and future directions*. Guilford Press. P. 311– 336.
8. Przybylska, I. (2006) Inteligencja emocjonalna jako kluczowa kompetencja współczesnego nauczyciela. *Chowanna, T. 1*. P. 85-95. Katowice. [in Polish]
9. Salovey, P., Sluyter, D.J. (1999). Rozwój emocjonalny a inteligencja emocjonalna, przekł. M. Karpiński, Dom Wydawniczy Rebis, Poznań. [in Polish]
10. Yalom, I., Leszcz, M. (2005). *Theory and Practice of Group Psychotherapy*. Fifth Edition. New York : Basic Books.

REFERENCES

1. Iwanicki, E., & Schwab, R. (1981). A Cross Validation Study of the Maslach Burnout Inventory. *Educational and Psychological Measurement*, Nr 41(4). S.1167–1174. URL: <https://doi.org/10.1177/001316448104100425> (дата звернення: 20.05.2026)
2. Kamal, M., & Sahib, A. (2021). Association between Occupational Stress and Hypertension in a Sample of Female Physicians. *Iraqi Journal of Community Medicine*, Nr.34(1). S.30-36. URL: <https://www.iasj.net/iasj/download/9f22abe81977e77d> (дата звернення: 20.05.2026)
3. Kane, L. (2019). Medscape National Physician Burnout, Depression & Suicide Report 2019. URL: <https://www.medscape.com/slideshow/2019-lifestyleburnout-depression-6011056#1> (дата звернення: 20.05.2026)

4. Khammissa, R., Nemutandani, S., Feller, G., Lemmer, J., & Feller, L. (2022). Burnout Phenomenon: Neurophysiological Factors, Clinical Features, and Aspects of Management. *The Journal of international medical research*, Nr 50(9). 3000605221106428. URL: <https://doi.org/10.1177/03000605221106428>
5. Lopes, P.N. et al. (2004). Emotional Intelligence and Social Interaction. *Pers. and Soc. Psychol. Bull*, Nr 30. P.1018–1034.
6. Makikangas, A., & Kiunnen, U. (2003). Psychosocial Work Stressors and Well-being: Self-esteem and Optimism as Moderators in a One-year Longitudinal Sample. *Personality and Individual Differences*, Nr 35(3). P. 537–557.
7. Moskowitz, J.T. (2001). Emotion and coping. Mayne T. J. & Bonanno G. A. (Eds.). *Emotions: Current issues and future directions*. P. 311– 336. Guilford Press
8. Przybylska, I. (2006) Inteligencja emocjonalna jako kluczowa kompetencja wspóczesnego nauczyciela [Emotional Intelligence As A Key Competency of The Modern Teacher]. *Chowanna, T. 1*. P. 85-95. Katowice.
9. Salovey, P., Sluyter, D.J. (1999). Rozwój emocjonalny a inteligencja emocjonalna [Emotional Development and Emotional Intelligence]. przekł. M. Karpiński, Dom Wydawniczy Rebis, Poznań.
10. Yalom, I., Leszcz, M. (2005). *Theory and Practice of Group Psychotherapy*. Fifth Edition. New York : Basic Books.

ПРОБЛЕМАТИКА ЕМОЦІЙНО-ПРОФЕСІЙНОГО ВИГОРАННЯ НАУКОВО-ПЕДАГОГІЧНИХ ПРАЦІВНИКІВ

Оксана МИКИТЮК

доктор педагогічних наук, професор,
професор кафедри медіатехнологій, інформаційної та книжкової справи
Інституту поліграфії та медійних технологій
Національного університету «Львівська Політехніка»
м. Львів, Україна
ORCID: 0000-0002-7237-4007
email: oksana.m.mykytiuk@lpnu.ua

Зоряна СЕЛЬМЕНСЬКА

кандидат технічних наук, доцент,
доцент кафедри мультимедійних технологій
Інституту поліграфії та медійних технологій
Національного університету «Львівська Політехніка»
м. Львів, Україна
ORCID: 0000-0002-9514-7923
email: Zoriana.M.Selmenska@lpnu.ua

Анотація: Проблематика емоційного і професійного вигорання тісно пов'язані з формуванням освітнього простору закладу, зокрема фасилітативно-професійного простору вищої освіти. В першу чергу проблематика професійного вигорання тісно пов'язана з емоційним вигоранням фахівця. Вигорання – дезадаптаційний феномен, який проявляється на усіх рівнях функціонування особистості. Але це є динамічний стан, психічне утворення, що проявляється у єдності та взаємозв'язку емоційних, когнітивних та поведінкових елементів, кількісний та якісний склад яких визначається професійною діяльністю. Професійне

вигорання має негативний вплив на усі підструктури особистості фахівця. Тому важливо окреслити проблематику професійного вигорання в освітньому просторі і обґрунтувати принципи протидії професійному вигоранню в освітньому просторі закладів вищої освіти..

Емоційне вигорання тісно пов'язане з професійним вигоранням. Формування у науково-педагогічних працівників адаптивних ресурсів протидії професійно-емоційному вигоранню, зокрема емоційної стійкості є важливою психолого-педагогічною якістю представника будь-якої професії типу «людина-людина», зокрема і викладача закладу вищої освіти. Цей якісний феномен дозволяє зберегти і зміцнити психічне. Емоційне, фізичне здоров'я людини, яка є необхідною умовою формування гармонійно розвиненої особистості.

Важливою властивістю, що характеризує протидію професійно-емоційному вигоранню є здатність до саморегуляції емоційних станів.

Емоційна саморегуляція перш за все ґрунтується на здатності особистості керувати емоційними станами, на активному включенні розумових процесів в аналіз емоціогенних ситуацій. Необхідність саморегуляції виникає, коли науково-педагогічний працівник стикається з новою, незвичною, для нього ситуацією, яка не має однозначного рішення або передбачає кілька альтернативних варіантів. Він перебуває в стані підвищеного емоційного та фізичного напруження, що сприяє виникненню імпульсивних дій. Оволодівши описаними індивідуальними методами емоційної саморегуляції, які пройшли тривалий період апробації, науково-педагогічний працівник може більш ефективно, раціонально оволодіти емоційною саморегуляцією, розподіляти свою фізичну працездатність протягом робочого часу, адекватно керувати емоційним настроєм у відповідності з ситуацією, що формується як суб'єктивний чинник.

Ключові слова: професійне вигорання, емоційне вигорання, освітній простір, заклади вищої освіти, принципи емоційної саморегуляції, принципи протидії професійному вигоранню, фасилітативно-професійний простір вищої освіти.

Стаття надійшла до редакції 04.05.2026 р.

Стаття прийнята до друку після рецензування 18.05.2026 р.

Стаття опублікована 15.06.2026 р.