УДК 159.944
DOI: https://doi.org/10.33272/2522-9729-2025-3(222)-75-79

САХНО ОЛЕКСАНДР ВОЛОДИМИРОВИЧ,
кандидат сільськогосподарських наук, доцент, магістрант кафедри педагогіки, психології та менеджменту, Білоцерківський інститут неперервної професійної освіти ДЗВО «УМО» НАПН України, м. Київ, Україна
Oleksandr Sakhno,
PhD in Agriculture, Associate Professor, Master's Student of the Department of Pedagogy, Psychology and Management, Bila Tserkva Institute of Continuous Professional Education SIHE "UEM" NAES of Ukraine, Kyiv, Ukraine
E-mail: *sakhnokaftnop@ukr.net*
ORCID iD: *https://orcid.org/0000-0002-2969-6377*

ОСОБЛИВОСТІ ЕМОЦІЙНОГО ВИГОРАННЯ ПЕДАГОГІЧНИХ ПРАЦІВНИКІВ

Емоційне вигорання – це стан хронічного стресу, що може призвести до фізичних, емоційних і поведінкових проблем. Воно часто зустрічається у професіях, що пов'язані з постійним контактом із людьми, стресовими ситуаціями та високою відповідальністю. Стаття присвячена дослідженням особливостей прояву синдрому «емоційного вигорання» у педагогічному середовищі. Вивченню специфіки педагогічної діяльності, факторів, причин і симптомів виникнення даного явища. Зазначено, що для профілактики та корекції емоційного вигорання необхідно розвивати особистісні вміння та навички адекватного реагування на стресові ситуації. Важливим складником цього процесу є навички володіння собою, вміння керувати власними негативними емоціями, вчасно їх виявляти. Виокремлено основні напрями профілактики професійного вигорання педагогічних працівників. Акцентовано увагу на необхідності дослідження структури професійного вигорання у процесі професійної діяльності.

Ключові слова: *педагог; педагогічна діяльність; професійне вигорання; емоційне вигорання; перевтома; профілактика та діагностика професійного вигорання*

FEATURES OF EMOTIONAL BURNOUT OF EDUCATORS

Emotional burnout is a state of chronic stress that can lead to physical, emotional and behavioral problems. It is often found in professions that are associated with constant contact with people, stressful situations and high responsibility. The article is devoted to studying the features of the manifestation of the "emotional burnout" syndrome in the pedagogical environment. The study of the specifics of pedagogical activity, factors, causes and symptoms of the occurrence of this phenomenon. It is noted that for the prevention and correction of emotional burnout it is necessary to develop personal skills and skills of adequate response to stressful situations. An important component of this process is the skills of self-control, the ability to manage one's own negative emotions, and to identify them in a timely manner. The main directions of prevention of professional burnout of pedagogical workers are highlighted. Attention is focused on the need to study the structure of professional burnout in the process of professional activity.

Keywords: *teacher; pedagogical activity; professional burnout; emotional burnout, overwork; prevention and diagnosis of professional burnout*

Актуальність проблеми. Емоційне вигорання – це механізм психологічного захисту, вироблений особистістю, який має форму повного чи часткового виключення емоцій у відповідь на окремі психотравмуючі впливи. Емоційне вигорання є надбаним стереотипом емоційної, частіше професійної поведінки. Вигорання є частково функціональним стереотипом, оскільки дає змогу людині дозувати та економно витрачати енергетичні ресурси. Водночас можуть виникнути його дисфункційні наслідки, коли вигорання спричиняє негативний вплив на професійну діяльність і стосунки з партнерами.

Емоційне вигорання виникає як професійна деформація особистості. Тому наразі тема є актуальною.

Аналіз попередніх досліджень і публікацій показав, що проблема є досить серйозна й актуальна. Значний внесок у розвиток вивчення проблеми емоційного вигорання зробили як закордонні вчені: E. Aronson, M. Leiter, C. Maslach, A. Pines, S. Walker, так і вітчизняні, зокрема: В. Бойко, Н. Водоп'янова, Л. Карамушка, А. Лужецька, В. Орел, О. Папанова, Е. Старченкова та ін. А з огляду на те, що професія педагога насичена багатьма стресогенами, дане питання завжди є актуальним в науковому просторі.

Сучасні дослідники (А. Ленгле, Е. Аронсон, А. Пайнз) розглядають емоційне вигорання як ознаку перевтоми, яка може з'являтися у будь-якій професії, а також у позапрофесійній діяльності [2].

© Сахно О.В.

Поряд із зазначеним, емоційне вигорання, як зазначає австрійський дослідник А. Ленгле, – це результат того, що людина в професії впродовж довгого часу не проживає цінностей. Для багатьох людей сьогодні саме робота є однією з частин обраного шляху для знаходження екзистенціонального змісту. Припущення, що люди «вигорають», коли вони не отримують відчуття значущості, важливості виконуваної ними роботи, не можуть знайти змісту життя в обраній професії, підтверджені великою кількістю досліджень (К. Маслач – соціальні працівники; Е. Пайнс – медсестри, вчителі; Д. Міллер – лікарі та ін.) [1].

Метою статті є дослідити особливості прояву синдрому «емоційного вигорання» та розробити методичні рекомендації щодо попередження та профілактики синдрому «емоційного вигорання» педагогів.

Викладення основного матеріалу. Діяльність педагогічних працівників відноситься до видів професійної діяльності, характерною особливістю якої є емоційна напруга. Причиною рольової невизначеності може бути низька культура виробничих стосунків: слабка поінформованість щодо посадових інструкцій та очікувань керівництва, критеріїв оцінювання виконаної роботи, неможливість отримати своєчасні компетентні роз'яснення з актуальних питань, нестабільний статус із перманентним очікуванням на зміни, негарантоване працевлаштування, страх втратити роботу. Крім того, психологічно обтяжливою є рольова невідповідність: повільне або невиправдано швидке кар'єрне просування, професійна неуспішність, фрустрація через досягнення кар'єрної «стелі», професійна стагнація, зумовлена дефіцитом певних якостей для подальшого, уже запланованого кар'єрного росту [9].

Стресові ситуації, які є невід'ємною частиною професійного досвіду педагогів, створюють умови діяльності, пов'язаної із загрозою для їхнього психічного здоров'я. Стресогенними факторами в діяльності педагога виступають: робота, відповідальність за здоров'я та результати навчання дітей, необхідність постійного підтвердження власного рівня кваліфікації, напруженість і мінливість умов діяльності, емоційність діяльності, робота потребує постійної уваги, необхідність неперервного логічного і психологічного аналізу ситуацій, робота з людьми, конфліктні ситуації серед здобувачів освіти, з їхніми батьками, з колегами по роботі та керівництвом закладу освіти. Тому до особистості педагогічного працівника ставляться високі вимоги.

Спектр причин виникнення професійних деформацій у педагога дуже великий. Емоційне вигорання може проявлятися по-різному. Це залежить від індивідуальних психологічних особливостей людини (стресостійкості, типу темпераменту, мотивації тощо), або від професійних особливостей (стаж, матеріальні аспекти, відносини в колективі, кар'єрне зростання тощо). Емоційне навантаження, якому піддаються педагоги у зв'язку з перманентними реформами, трансформаціями освітнього середовища, військовими загрозами життю й здоров'ю створює почуття недостатньої стабільності, а також сумніву в результатах власної праці [3].

У педагогічних працівників можуть спостерігатися такі психофізичні симптоми: відчуття постійної втоми не лише ввечері, а й уранці; безпричинний головний біль; збільшення чи зменшення ваги тіла; безсоння вночі та бажання спати впродовж усього дня; зниження зовнішньої та внутрішньої сенсорної чутливості (погіршення зору, слуху, нюху і дотику, втрата внутрішніх тілесних відчуттів).

Ураховуючи цей факт і те, що робота педагогічних працівників пов'язана з навчанням, вихованням і розвитком дітей, наявність у них професійних деформацій є недопустимою.

Чинником, що впливає на вигорання, є індивідуальні особливості нервової системи і темпераменту. До синдрому емоційного вигорання більше схильні люди, які відчувають постійний внутрішньоособистісний конфлікт у зв'язку з роботою. До специфічних чинників професійного вигорання педагогів можна віднести: великий обсяг роботи; багатофункціональність професійної діяльності; особливості комунікативної діяльності у сфері «людина-людина»; неоднорідність студентської аудиторії за інтелектуальними та соціально- культурними особливостями, рівнем знань, ступенем відповідальності, спрямованістю навчальної мотивації [6].

Вивчення досліджень і напрацювань науковців у сфері емоційного професійного вигорання свідчить, що ввесь загал чинників можна розподілити на дві великі групи: організаційні та індивідуальні.

До першої умовної групи (організаційні чинники) можна віднести: соціально-психологічні та матеріальні умови діяльності, контекст роботи. Постійне сильне емоційно-психічне навантаження, ненормований робочий день, невідповідність фінансової та моральної винагороди, тривале напруження нервової системи – все це доведено сприяє швидкому виникненню та розвитку професійного вигорання. На цьому фоні з'являються тривожність, спустошення, пониження емоційного стану, що врешті-решт стає передумовою для виникнення емоційного вигорання та захворювань психіки.

Саморегуляція та самовладання є ключовими у професії педагога, що схильна до великої кількості різних стресів. Висока інтенсивність стресогенних факторів викликають зниження емоційного стану, хронічну тривогу, виснаженість і призводять у підсумку до депресій та емоційного виснаження. Характерними для діяльності педагога є перенавантаження великою кількістю нової інформації, що постійно надходить, що, у свою чергу, викликає стрес. Висока відповідальність за наслідки провокує новий стрес і на цьому фоні з'являються порушення у внутрішній мотивації, а також порушення емоційного стану, мовної та рухової поведінки.

До другої умовної групи – індивідуальних чинників – відносяться соціально-демографічні та особистісні особливості. Найвпливовішими на професійне вигорання

© Сахно О.В.
№ 3 (222) 2025
ISSN 2522-9729 (online)
ІМІДЖ сучасного педагога

чинниками з низки соціально-демографічних можна назвати вік педагога та його професійний стаж. Саме педагогічну кризу виділяють як основну причину спаду професійної діяльності педагога зрілого віку. Педагогічна криза виникає, коли прагнення педагога застосовувати у своїй діяльності останні досягнення науки не співпадає з реальною швидкістю їхної реалізації на практиці. Тут же необхідно враховувати і низьку віддачу колективу здобувачів освіти, невідповідність результату очікуванням, перепони, що створюються недосконалістю законодавчої бази, неможливість швидко змінювати ситуацію, що виникла, а також відсутність підтримки з боку педагогічного колективу. Пред'явлення дуже високих вимог до себе, до своєї діяльності неухильно призводить до виникнення професійного вигорання. Висока планка професії педагога в уяві таких людей проводить межу між роботою та особистим життям. Досягти омріяного рівня дуже складно, кількість вимог, яким, на їх думку, повинен відповідати «справжній» педагог, зашкалює. Висока напруженість у стосунках з колективом, відсутність підтримки колег і наявність конфліктів із ними, невідповідність умов для професійної реалізації, неможливість запроваджувати сучасні досягнення науки та інновації, невідповідність віддачі від роботи до обсягу особистісного вкладу, невідповідна оцінка діяльності з боку керівництва, низька престижність професії, невміння застосувати свій творчий потенціал, безперспективність, одноманітність роботи, відсутність кар'єрного росту, низька мотивація студентів [4].

Отже, узагальнивши все вищесказане, можна дійти наступних висновків, що «вигорання» являє собою деструктивний феномен професійної діяльності особистості педагога. Світові тенденції статистичних досліджень показали, що найвираженішим складником симптомокомплексу «вигорання» є «резистенція» – надмірне емоційне виснаження, що зумовлює виникнення та розвиток захисних реакцій, які роблять педагога емоційно-закритим, відстороненим і байдужим. Специфіка розвитку «вигорання» у педагогів полягає в тому, що на тлі симптомів «резистенції» у них проявляються явно виражені симптоми «виснаження», що свідчить про початок деструктивних особистісних змін і наявність негативних емоційних установок по відношенню до здобувачів освіти і педагогічної діяльності. Даний факт також свідчить про те, що психологічні захисти, які використовує педагог вже не здатні його захистити від напруження. Окрім деструктивного впливу на особистість самого педагога, «професійне вигорання» негативно позначається на характері взаємин у системі «педагог-здобувач освіти», що має невтішні наслідки для розвитку особистості здобувача освіти [7].

Для проведення діагностування проблеми вигорання педагогів ми зупинилися на методиках, які найбільш нас зацікавили [5]:

1. «Діагностика рівня емоційного вигорання» за В. Бойко.
2. «Визначення психічного вигорання» за О. Рукавішніковим.
3. «Психологічне вигорання у професіях системи "людина – людина"», що розроблені Н. Водоп'яновою, О. Старченковою на основі моделі К. Маслача, С. Джексона).

Незважаючи на різне термінологічне значення понять, які використовуються науковцями, — «професійне вигорання», «емоційне вигорання», «психічне вигорання», «вигорання» тощо, вони є синонімами і розкривають ті чи інші аспекти «вигорання» як у професійній, так і в інших сферах життєдіяльності людини [8].

Отже, відповідно до методики «Діагностики рівня емоційного вигорання» В. Бойка у нашому експерименті було заплановано виявити також рівень вигорання у віковому розрізі респондентів. Можемо спостерігати, що симптом «психотравмуючих обставин» не сформувався в жодній із вікових груп (від 70-80%). Найбільша кількість «незадоволених собою» виявилась у другій віковій групі (11–20 років стажу) і становить 60% опитуваних, і зауважимо цей симптом потрапив до групи, що формується. Симптом «загнаність у кут», такий, що формується і спостерігається у першої (5–10 років стажу) та другої вікової групи, і коливається від 60 до 70%. Це вже свідчить про наявний певний інтелектуально-емоційний «глухий кут» у педагогів від 30 до 50 років. Такий симптом як «тривога та депресія», який майже сформований на 100% наявний у третій групі, пов'язаний із певним переживанням втрати робочого місця, бути непотрібним серед колег, друзів. Симптом «Неадекватне вибіркове емоційне реагування» та «емоційно-моральна дезорієнтація» є такими, що не сформований у жодній віковій групі, однак останній наближається до формування у першій групі. Симптом «Розширення сфери економії емоцій» формується у кожної вікової групи і коливається у межах від 50% до 80%, що говорить про бажання обмежити комунікації, наступає емоційна замкненість.

Далі для ширшого обґрунтування нашого експерименту, ми застосували ще одну методику «Визначення психічного вигорання» О. Рукавішнікова, що досліджує прояви вигорання: психоемоційне виснаження (ПВ); особистісне віддалення (ОВ); професійна мотивація (ПМ).

Однак у загальному значенні 24% досліджуваних, показали високий рівень індексу психічного вигорання (ІПВ), який характеризується ентузіазмом і зацікавленістю роботою, навіть, за рахунок сімейного життя та власних інтересів, що не пов'язані з роботою; 24% мають низький рівень Індексу (ІПВ), і 52% опитуваних мають середній рівень ІПВ, який відображає сукупний показник за трьома шкалами і свідчить, що серед викладачів немає тих, які б були позбавлені, хоча б якогось із проявів синдрому емоційного вигорання.

Наступним етапом став аналіз результатів опитувальника «Психологічне вигорання», розроблений Н. Водоп'яновою, О. Старченковою на основі моделі К. Маслач та С. Джексон [10].

У групу з високим рівнем деперсоналізації потрапили працівники, які мають високий і середній рівень емоційного виснаження. Це може проявлятися у погіршенні стосунків зі здобувачами освіти та колегами по роботі. У багатьох випадках спостерігається зростання негативізму, цинічності стосовно здобувачів освіти, колег.

Високий рівень мають 3 особи у редукції особистих досягнень. Такі працівники, які мають високий рівень показників, негативно оцінюють себе, свої професійні досягнення та успіхи, спостерігається негативізм щодо службової гідності, обмеження своїх можливостей, обов'язків щодо інших.

Ми дійшли висновку, що якщо у досліджуваного високий рівень емоційного виснаження, то і деперсоналізація, і редукція особистих досягнень буде високого рівня. Якщо досліджуваний має середній рівень емоційного виснаження, то деперсоналізація й редукція особистих досягнень може бути середнього або високого рівня. Якщо ж досліджуваний має низький рівень емоційного виснаження, то і деперсоналізація, і редукція особистих досягнень буде низького або середнього рівня. У групу з високим рівнем потрапили працівники, які мають професійний стаж 11–20 років, у групу із середнім рівнем 20–30 років, у групу з низьким – 1–10 років стажу. Чоловікам притаманний високий рівень деперсоналізації, а жінки схильні до емоційного виснаження.

Гуманістичні цінності, які покладені у педагогічній діяльності, спрямовані на прийняття, розуміння та особистість здобувача освіти. Це вимагає від педагога професійно-стійкої внутрішньої мотивації, створення гуманістичної позиції, кореляції життєвих цінностей із професійним ростом. Тому для забезпечення даних компонентів необхідна любов до дітей, турбота про їхнє фізичне та психічне здоров'я, гуманне ставлення, повага, довіра, визнання можливостей, захист прав та інтересів, підтримка кожної індивідуальності.

Відтак для гармонізації гуманістичної спрямованості педагогічного працівника було використано етичні діалоги, активні методи (рольові ігри, аналіз ситуацій морального змісту), бесіди, притчі, метою яких була актуалізація творчого потенціалу, почуттів, осмислення моральних проблем; мозковий штурм, вправи, проєктивне малювання тощо, метою яких є самостійний пошук істини, покращення конструктивності та критичності мислення, розуміння цінностей сучасного світу, ведення щоденника тощо.

У контексті нашого дослідження однією із психологічних умов корекції професійного вигорання є приведення до відповідності самооцінки як специфічного емоційного переживання «за» чи «проти» самого себе, яке формується на основі самосприйняття, образу «Я», самооцінки й оцінки значущими іншими та самооцінки як суб'єктивного утворення, що відображає оцінку особистістю своїх якостей, себе, власної успішності, а також оцінки інших людей, що формується на основі системи її цінностей.

Саме позитивне ставлення до себе, адекватна самооцінка – це ті умови, які забезпечуватимуть гармонійне існування особистості, які будуть запобігати формуванню професійного вигорання чи забезпечувати ефективні психологічні умови корекції цього стану.

Наявність розвинених комунікативних здібностей допомагає налагоджувати педагогічно доцільну взаємодію із здобувачами освіти, батьками, адміністрацією закладу освіти, громадськістю, забезпечувати навчальні чи виховні заходи тощо. Важливим складником процесу діалогічної взаємодії є й уміння встановлювати контакти з учасниками освітнього процесу за допомогою «продуктивної комунікації», яка базується на взаємоповазі та довірі. Тому важливе значення має гігієна спілкування, яка полягає не тільки в дотриманні норм спілкування (певної комунікативної програми поведінки в педагогічному середовищі), правил хорошого тону, уважного ставлення й до інших, але й у стримуванні власних емоцій, урахуванні психологічного стану іншого, використанні правил асертивної поведінки тощо.

Висновок. Отже, виходячи з вищесказаного, були сформували певні рекомендації щодо подолання професійного вигорання педагога:

1) вивчити свої потреби, зрозуміти власні цілі та уявити образ свого майбутнього, віднайти сенс того, чим саме людина займається;

2) здійснити перехід у сферу діяльності, яка є близькою до виконуваної, а це дозволить застосувати набуті знання, вміння та навички (працівник робить так звану горизонтальну кар'єру);

3) не залишаючи даного виду діяльності, зробити її інструментом для досягнення глобальніших ідей;

4) працівник, залишаючись у тій же ситуації, має зробити акценти не на тому, що добре знає, вміє та засвоїв, а на тому, що є для нього проблемою.

Так можна віднайти новий сенс у старій професії, а її перетворення в інструмент саморозвитку стає профілактикою вигорання.

Список використаних джерел

1. Зайчикова Т. В. Діагностика та профілактика синдрому «професійного вигорання» у вчителів : метод. реком. Київ, 2003. 24 с.
2. Зайчикова Т. В. Соціально-психологічні детермінанти синдрому «професійного вигорання» у вчителів : дис. … канд. психол. наук : 19.00.05 / Інститут психології імені Г.С. Костюка НАПН України. Київ, 2005. 191 с.
3. Ісаков Р. Л., Герасименко Л. О. Синдром емоційного вигорання. URL: https://neuronews.com.ua/uploads/issues/2024/5-6(151)/nn24_5-6-151_ALL_.pdf
4. Олійник І. В. Причини виникнення та профілактика синдрому професійного вигорання у педагогів. *Вісник університету імені Альфреда Нобеля*. Педагогічні науки. Педагогіка і психологія. 2017. № 1 (13). С. 118–125.
5. Пахомов І. В. Профілактика професійного та емоційного вигорання педагогічних працівників закладів професійної (професійно-технічної) освіти : навч. посіб. Біла Церква : БІНПО ДЗВО «УМО» НАПН України, 2024. 114 с.
6. Психологія стресу та стресових розладів : навч. посіб. / уклад. О. Ю. Овчаренко. Київ : Університет «Україна», 2023. 266 с.
7. Синдром «професійного вигорання» та професійна кар'єра працівників освітніх організацій: гендерні аспекти : навч. посіб. / за наук. ред. С. Д. Максименка. Київ : Міленіум, 2006. 368 с.
8. Терещенко А. Профілактика «синдрому емоційного вигорання» у педагогів. *Актуальні питання права та соціально-економічних відносин :* зб. наук. статей. Кропивницький, 2021. С. 325–331.
9. Технології роботи організаційних психологів / за ред. Л. М. Карамушки. Київ : Фірма «ІНКОС», 2005. 366 с.
10. Maslach C., Jackson S., Leiter M. TheMaslach BurnoutInventory Manual. URL: https://www.researchgate.net/publication/277816643_The_Maslach_Burnout_Inventory_Manual (дата звернення: 08.03.2024).

© Сахно О.В.
№ 3 (222) 2025
ISSN 2522-9729 (online)
ІМІДЖ сучасного педагога

References

1. Zaichykova, T. V. (2003). *Diahnostyka ta profilaktyka syndromu «profesiinoho vyhorannia» u vchyteliv [Diagnostics and prevention of the syndrome of "professional burnout" in teachers]*: metod. rekom. Kyiv [in Ukrainian].
2. Zaichykova, T. V. (2005). *Sotsialno-psykholohichni determinanty syndromu «profesiinoho vyhorannia» u vchyteliv [Socio-psychological determinants of the syndrome of "professional burnout" in teachers]*. (PhD diss.). Kyiv [in Ukrainian].
3. Isakov, R. L., & Herasymenko, L. O. *Syndrom emotsiinoho vyhorannia [Emotional burnout syndrome]*. Retrieved from https://neuronews.com.ua/uploads/issues/2024/5-6(151)/nn24_5-6-151_ALL_.pdf [in Ukrainian].
4. Oliinyk, I. V. (2017). Prychyny vynyknennia ta profilaktyka syndromu profesiinoho vyhorannia u pedahohiv [Causes of the occurrence and prevention of the syndrome of professional burnout in teachers]. *Visnyk universytetu imeni Alfreda Nobelia. Pedahohichni nauky. Pedahohika i psykholohiia [Bulletin of the Alfred Nobel University. Pedagogical Sciences. Pedagogy and Psychology]*, 1 (13), 118-125 [in Ukrainian].
5. Pakhomov, I. V. (2024). *Profilaktyka profesiinoho ta emotsiinoho vyhorannia pedahohichnykh pratsivnykiv zakladiv profesiinoi (profesiino-tekhnichnoi) osvity [Prevention of professional and emotional burnout of teaching staff of vocational (vocational and technical) education institutions]*: navchalnyi posibnyk. Bila Tserkva: BINPO DZVO «UMO» NAPN Ukrainy [in Ukrainian].
6. Ovcharenko, O. Yu. (Comp.). (2023). *Psykholohiia stresu ta stresovykh rozladiv [Psychology of stress and stress disorders]*: navch. posib. Kyiv: Universytet «Ukraina» [in Ukrainian].
7. Maksymenka, S. D. (Ed.). (2006). *Syndrom «profesiinoho vyhorannia» ta profesiina kar'iera pratsivnykiv osvitnikh orhanizatsii: henderni aspekty [The syndrome of "professional burnout" and the professional career of employees of educational organizations: gender aspects]*: navch. posib. Kyiv: Milenium [in Ukrainian].
8. Tereshchenko, A. (2021). Profilaktyka «syndromu emotsiinoho vyhorannia» u pedahohiv [Prevention of "emotional burnout syndrome" in teachers]. In *Aktualni pytannia prava ta sotsialno-ekonomichnykh vidnosyn [Current issues of law and socio-economic relations]*: zbirnyk naukovykh statei (pp. 325-331). Kropyvnytskyi [in Ukrainian].
9. Karamushka, L. M. (Ed.). (2005). *Tekhnolohii roboty orhanizatsiinykh psykholohiv [Technologies of work of organizational psychologists]*. Kyiv: Firma «INKOS» [in Ukrainian].
10. Maslach, C., Jackson, S., & Leiter, M. *TheMaslach Burnout Inventory Manual.* Retrieved from https://www.researchgate.net/publication/277816643_The_Maslach_Burnout_Inventory_Manual.

Дата надходження до редакції авторського оригіналу: 09.02.2025