

DOI: <https://doi.org/10.32782/2524-0072/2024-59-50>

УДК 316.62:330.16:355.01(477.6)

# АНАЛІЗ ФАКТОРІВ ПРОФЕСІЙНОГО ВИГОРАННЯ СПІВРОБІТНИКІВ І ЗДОБУВАЧІВ ЗАКЛАДІВ ВИЩОЇ ОСВІТИ В КОНТЕКСТІ УПРАВЛІННЯ БЛАГОПОЛУЧЧЯМ ПЕРСОНАЛУ

## ANALYSIS OF PROFESSIONAL BURNOUT FACTORS OF EMPLOYEES AND STUDENTS OF HIGHER EDUCATION INSTITUTIONS IN THE CONTEXT OF STAFF WELL-BEING MANAGEMENT

**Вартанова Олена Вікторівна**

доктор економічних наук, професор,  
Київський національний університет технологій та дизайну  
ORCID <https://orcid.org/0000-0002-8706-6437>

**Кузнецов Дмитро Олександрович**

аспірант,  
Київський національний університет технологій та дизайну  
ORCID <https://orcid.org/0009-0000-9620-9084>

**Vartanova Olena, Kuznetsov Dmytro**

Kyiv National University of Technologies and Design

У статті обґрунтовано необхідність і доцільність управління благополуччя персоналу, зокрема, співробітників і студентів закладів вищої освіти. Дано визначення управлінню благополуччям персоналу як системи заходів корпоративної стратегії, спрямованих на сприяння благополуччю працівників (фізичного здоров'я, психологічного комфорту, фінансового благополуччя, соціальної взаємодії), а отже, членів команди, колективів і всіх працівників компанії. На основі проведення опитувань співробітників і студентів закладів вищої освіти визначено вплив факторів професійного вигорання серед освітян, а також факторів задоволеності життям. За результатами проведених досліджень встановлено, що понад третини освітян мають ознаки професійного вигорання, низькі рівні прояву життєвої включеності, високі рівні факторів розчарування в житті, втоми від життя, хвилювання про майбутнє. Акцентовано на необхідності плекання благополуччя персоналу, зокрема, закладів вищої освіти. Запропоновано послідовність впровадження корпоративної системи управління благополуччям персоналу.

**Ключові слова:** благополуччя персоналу, забезпечення, заклади вищої освіти, задоволеність життям, професійне вигорання, психологізація управління, фактори.

The article justifies the necessity and expediency of managing personnel welfare, particularly among employees and students of higher education institutions. It provides a definition of personnel welfare management as a system of corporate strategy measures aimed at fostering the well-being of employees (physical health, psychological comfort, financial prosperity, social interaction), and consequently, team members, collectives, and all company employees. The research hypothesis centers on the impact of stages of professional burnout and factors of life satisfaction on personnel wellbeing, economic behavior and decision-making. The impact of stress factors, life dissatisfaction, toxic professional environments, low income levels, uncertainty and anxiety about the future, and other factors contribute to the professional burnout of employees and students in higher education institutions. Based on surveys conducted among employees and students of higher education institutions, the impact of professional burnout factors among educators and factors of life satisfaction were identified. According to the research findings, over a third of educators show signs of professional burnout: 33.6% experience strain, 34.2% are in a resistance stage, and 32.2% are in an exhaustion stage. Regarding life satisfaction factors, it was determined that 31.8% exhibit low (below average) levels of life engagement, 9.8% – overall life satisfaction; as well as high levels (above average) of life disappointment (11.2%), life weariness (9.3%), and concerns about the future (7.9%). Indicators of burnout among university professors and students are closely correlated with life satisfaction indicators, including factors such as fatigue from life, life engagement, concerns about the future, and disappointment in life. The results of the correlation analysis did not show the influence of age on burnout and life satisfaction indicators among educators. Thus, these

factors equally affect both young people and older individuals. The emphasis is placed on the necessity of fostering personnel welfare, particularly in higher education institutions. A sequence for implementing a corporate personnel welfare management system is proposed, the realization of which requires the implementation of organizational-management, socio-psychological, and educational-enlightenment measures.

**Keywords:** personnel wellbeing, provision, higher education institutions, life satisfaction, professional burnout, psychologization of management, factors.

**Постановка проблеми.** Актуальність управління благополуччя персоналу та забезпечення фізичного, фінансового, соціально-психологічного добробуту співробітників в цілому відповідає глобальній концепції психологізації управління. Необхідність та доцільність формування системи управління благополуччям персоналу зумовлена такими аргументами: збереження здоров'я та продуктивності працівників, залученість та мотивація персоналу, зниження плинності кадрів та кількості звільнень, сприяння формуванню позитивного іміджу роботодавця, ефективність управління організацією. Отже, формування системи управління благополуччям персоналу є стратегічно важливим для забезпечення стабільності персоналу та успішності діяльності будь-якого підприємства.

Забезпечення благополуччя студентів і співробітників закладів вищої освіти визначаються специфікою як викладацької роботи, яка належить до групи підвищеного ризику виникнення вигорання, а війна в Україні вкрай негативно вплинула на психічне здоров'я і благополуччя як студентів, так і викладачів ЗВО, так і студентського віку (18–24 р.), який характеризується підвищеним ризиком виникнення психічних розладів. Порушення благополуччя, вигорання та незадоволеність життям істотно впливають на прийняття рішень й економічну поведінку [1], що зумовлює необхідність управління благополуччям на корпоративному рівні.

**Аналіз останніх досліджень і публікацій.** У різних контекстах основою наукового пошуку корпоративного благополуччя стали наукові праці Мирончук Н.М., Юрценюк О.С., Міщенко М., Вінтюк Ю. В., Бацилева О. В., Пузь І. В., Астахов В. М. та інші вчені. Аналіз наукових доробок цих вчених дав змогу робити висновок про те, що сутність і розуміння забезпечення корпоративного благополуччя персоналу і дотепер залишається недостатньо дослідженим, що зумовлює незрілість як теоретико-методологічних засад, так і практичного інструментарію управління благополуччям персоналу.

**Метою статті** є аналіз факторів професійного вигорання співробітників і студентів

закладів вищої освіти в контексті управління благополуччям персоналу.

**Виклад основного матеріалу дослідження.** Професійне вигорання – це термін, який позначає особливий тип стресу, пов'язаного з роботою, стан фізичного або емоційного виснаження, який також включає почуття незадоволеності та втрати особистої ідентичності [2]. Проблема професійного вигорання та емоційного виснаження у світі сьогодні перебуває в топах психологічних проблем людства і включена до МКБ-10 та МКБ-11 як «синдром, концептуалізований як результат хронічного стресу на робочому місці, з яким не вдалося впоратися. Результатом професійного вигорання співробітників і порушення корпоративного благополуччя є спад рівня залученості співробітників та їх мотивації, що неминуче позначається на продуктивності праці та ефективності роботи співробітників в цілому та в цілому призводять до прямих фінансових втрат компаній.

Дослідження чинників професійного вигорання співробітників і студентів закладів вищої освіти було проведено у квітні-грудні 2023 року. Вибірка дослідження становила 214 осіб, віком від 18 до "49 і більше" років. Гіпотеза дослідження полягала у тому, що люди, які знаходяться на різних стадіях професійного вигорання та мають негативне ставлення до життя, схильні до викривлень у економічній поведінці та прийнятті економічних рішень. Окрім верифікованих діагностичних методик, було досліджено вплив таких чинників, як: вік, освітній рівень, рівень доходу, залишковий дохід, місце перебування (в Україні або за кордоном). Переважний вік респондентів (78%) становить 18–24 р.; 2,3% – 25–30 р.; 1,9% – 31–36 р.; 4,2% – 37–42 р.; 5,6% – 43–48 р.; 7,8% респондентів мають вік 49 і більше років. Частка здобувачів освіти різних рівнів в представленому дослідженні становить 62,3%, частка викладачів – 37,7%. 92,4% респондентів на час дослідження знаходилися в Україні.

Виявлено, що одним з чинників, які істотно впливають на рівень професійного вигорання та задоволення життям, є рівень дохо-

дів (рівень суб'єктивно оцінюваного доходу та рівень "залишкового" доходу). Обидва показники впливають на рівень професійного вигорання та задоволеності життям. Більшість респондентів (46,3%) оцінює свій рівень доходу як середній, 21,5% – як низький, 20,5% – трохи нижче за середній, 9,8% – трохи вище за середній, і лише 1,9% – як високий рівень доходу. В той самий час за даними дослідження, 11,7% респондентів визнають, що після сплати усіх обов'язкових витрат у них залишається більше 50% доходів (майже нічого не залишається у 15% опитаних).

Дані щодо об'єктивного (залишкового) рівня доходу більш точно характеризують рівень доходів респондентів: у 39,3% учасників опитування не залишається майже нічого або 5–10% доходу після усіх обов'язкових виплат; у 15% учасників опитування після обов'язкових виплат залишається більше 50% доходу; а 17,3% і 18,2% опитуваних знаходяться всередині вибірки із залишковим доходом 21–30% та 31–40% відповідно. Отже, 39,3% респондентів не можуть задовольнити навіть базові потреби, що створює стійку депривацію і демотивацію в професійній діяльності. Одне з питань задоволеності життям студентів і викладачів ЗВО демонструє, що 27,1% постійно або дуже часто страждають від неможливості задовольнити базові економічні потреби; 31,3% відчувають це час від часу, а 41,6% – не відчувають обтяження від неможливості задовольнити базові економічні потреби.

Спеціалісти виокремлюють три стадії професійного вигорання, які розгортаються поступово: напруження, резистенція та виснаження. Кожна з цих фаз може розгортатися як несформована, фаза у стадії формування та сформована стадія, що визначає ступінь професійного вигорання та можливість його упередження та подолання.

Узагальнені результати проведених досліджень щодо професійного вигорання співробітників і студентів закладів освіти подано у табл. 1. Результати дослідження рівня професійного вигорання серед студентів і викладачів ЗВО (табл. 1) свідчать, що серед досліджуваних переважають освітяни в несформованій стадії напруження (41,1%).

Респонденти, які мають несформовану стадію напруження переважають тих, хто має несформовану стадію резистенції (29%,  $\phi = 2.643$ ,  $p = 0.0041$ ) та виснаження (29,9%,  $\phi = 2,43$ ,  $p = 0,01$ ). За В. Бойко, фаза "напруження" означає нервову (тривожне напруження) є передвісником і "пусковим" механізмом у формуванні емоційного вигорання і характеризується переживанням психотравмуючих обставин, що спричиняє незадоволення собою, надмірне психологічне напруження, розчарування в собі, в обраній професії, почуття загнаності в клітку, а також може призвести до тривоги і депресії через професійну діяльність в особливо складних обставинах, що спонукають до емоційного вигорання як засобу психологічного захисту.

41,1% опитаних знаходиться в стадії формування фази виснаження (у 38,3% формується стадія резистенції, у 20,5% – стадія напруження). У виборці досліджених більшість (41,1%) освітян, у яких формується стадія виснаження, переважають тих, хто знаходиться на етапі формування стадії напруження ( $\phi = 4.666$ ,  $p = 0.0$ ). Фаза "Виснаження" характеризується вираженням зниженням загального енергетичного тону та ослабленням нервової системи. Емоційний захист у фазі вигорання стає невід'ємним атрибутом особистості, спостерігається симптом емоційного дефіциту, емоційна відчуженість, особистісна відчуженість або деперсоналізація, з'являються психосоматичні і психовегетативні порушення, відбувається

Таблиця 1

**Відсотковий розподіл результатів за показниками  
«Методика діагностики рівня емоційного вигорання» (В. В. Бойко)**

Стадія професійного вигорання	Несформована фаза		Фаза в стадії формування		Сформована фаза	
	№	%	№	%	№	%
Стадія напруження	<b>88</b>	<b>41,1</b>	44	20,6	72	33,6
Стадія резистенції	62	29	82	38,3	<b>73</b>	<b>34,2</b>
Стадія виснаження	64	29,9	<b>88</b>	<b>41,1</b>	69	32,2
Усього	214	100	214	100	214	100

Джерело: власні дослідження

погіршення рівня фізичного і психологічного здоров'я і благополуччя людини. Фаза професійного вигорання "виснаження" – це збіднення психічних ресурсів людини, зниження емоційного тону, що настає внаслідок того, що виявлений опір тривалому стресу виявився неефективним. На цій фазі вигорання людина самостійно не здатна справитися з робочими навантаженнями, на психофізіологічному рівні відбувається соматизація, виникають супутні захворювання, на професійному рівні деперсоналізація, економія енергії та редукція особистих досягнень не дозволяють успішно справлятися з робочим завданнями та в цілому впливає на продуктивність та результативність роботи.

34,2% респондентів мають сформовану стадію резистенції. Ці освітяни переважають в вибірці дослідження тих, хто має сформовану стадію виснаження (33,6%,  $\phi = 0.411$ ,  $p = 0.3407$ ). Фаза "резистенції" полягає в опорі стресу, що зростає, починається з моменту появи тривожного напруження. Людина усвідомлено або несвідомо прагне до психологічного комфорту, намагається знизити тиск зовнішніх обставин за допомогою наявних у її розпорядженні засобів.

Показники вигорання викладачів і здобувачів ЗВО тісно корелюють з показниками задоволеності життям, зокрема, такі чинники, як втома від життя, життєва включеність, хвилювання про майбутнє, розчарування в житті. Результати дослідження чинників задоволеності життям співробітників і здобувачів ЗВО подані у табл. 2.

За даними дослідження, більшість опитаних (48,1%) мають середній рівень прояву фактору F1 "Життєва включеність", який переважає респондентів з рівнем прояву фактору F1 "Життєва включеність" "вище за середній" ( $\phi = 6.489$ ,  $p = 0.001$ ), 20% досліджених

мають високі прояви фактору "Життєва включеність". Фактор F1 "Життєва включеність" характеризується чинниками, які відображають задоволеність життям: відчуття насиченості і повноти життя, задоволення поточним моментом життя, відчуття смаку життя, активність, наявність позитивних емоційних станів.

51,4% опитаних мають рівень прояву фактору F2 "Розчарування в житті" "нижче за середній", що переважає кількість опитуваних з середнім рівнем прояву цього фактору ( $\phi = 2.929$ ,  $p = 0.0017$ ). Фактор F2 "Розчарування в житті" характеризується емоційними станами розчарування, досади, образи, відчуття несправедливості через розбіжності бажаного з дійсним, коли прикладені зусилля не дозволяють досягти бажаного. В цьому контексті цей фактор прямо корелює з різними фазами професійного вигорання, коли неможливість досягти бажаного та відповідні емоційні реакції може призвести до емоційного виснаження та вигорання.

51,4% опитаних мають рівень прояву фактору F3 "Втома від життя" "нижче за середній", що переважає кількість опитуваних з середнім рівнем прояву цього фактору ( $\phi = 2.531$ ,  $p = 0.0057$ ). Фактор F3 "Втома від життя" поєднує чинники, які свідчать про вираженість у людини астеничних станів: втоми, виснаження, фізичної слабкості, а також супутніх їм пасивності, апатії, відчуття розбитості і відсутності бажань. В професійній сфері це відображається як апатія, байдужість, редукція особистих досягнень, порушення комунікації.

65,9% опитаних мають рівень прояву фактору F4 "F4.Хвилювання про майбутнє" "нижче за середній", що переважає кількість опитуваних з середнім рівнем прояву цього фактору ( $\phi = 8.484$ ,  $p = 0.0$ ). Фактор F4 "Турбота про майбутнє" характеризується тривожними очікуваннями несприятливих жит-

Таблиця 2

**Відсотковий розподіл результатів за показниками "Задоволеність життям" (Н. Мельнікова)**

Ступінь вираженості фактору	Фактори задоволеності життям									
	F1. Життєва включеність		F2. Розчарування в житті		F3. Втома від життя		F4.Хвилювання про майбутнє		Загальний бал	
	№	%	№	%	№	%	№	%	№	%
Вище за середній	43	20,1	24	11,2	20	9,3	17	7,9	21	9,8
Середній	<b>103</b>	<b>48,1</b>	80	31,4	84	39,3	56	26,2	65	30,4
Нижче за середній	68	31,8	<b>110</b>	<b>51,4</b>	<b>110</b>	<b>51,4</b>	<b>141</b>	<b>65,9</b>	<b>128</b>	<b>59,8</b>
Усього	214	100	214	94	214	100	214	100	214	100

Джерело: власні дослідження



тевих подій, невпевненості в майбутньому, пов'язані з почуттям нестабільності і відчуттям небезпеки світу. В професійній сфері це може відобразитися у підвищеній тривозі, невпевненості в собі, невірній оцінці ситуацій, проблемах у прийнятті рішень.

Оцінка факторів задоволеності життям передбачає оцінку загального фактору задоволеності життям, що відображає середні показники задоволеністю життя респондентів. За цією шкалою більшість (59,9%) респондентів мають рівень задоволеності життям "нижче за середній", при цьому кількість освітян з показниками "нижче за середній" переважають тих, хто має середній рівень прояву фактору "Загальний бал" ( $\varphi = 6.216, p = 0.0$ ), та рівень прояву фактору "вище а середній" ( $\varphi = 11.7, p = 0.0$ ).

З позицій корпоративного управління наслідки професійного вигорання співробітників є вкрай небезпечними: призводять до низької продуктивності та високої плинності

кадрів, особливо високопрофесійних, виникнення психосоматичних та психовегетативних порушень, у тому числі депресій, зростання кількості хвороб та порушення трудової дисципліни, що призводить до прямих фінансових втрат компаній. Працівники, які мають сформовану стадію виснаження, не можуть якісно виконувати професійні завдання та іноді змушені змінювати сферу діяльності та професію.

Для превенції та подолання наслідків професійного вигорання співробітників необхідно формування цілісної системи управління благополуччям персоналу, під якою ми розуміємо систему заходів корпоративної стратегії, спрямованих на плекання благополуччя співробітників (фізичне здоров'я, психологічний комфорт, фінансовий добробут, соціальна взаємодія), а через них – членів команди, колективу та усіх співробітників компанії. Загальну послідовність формування корпоративної системи управління персоналом подано на рис. 1.

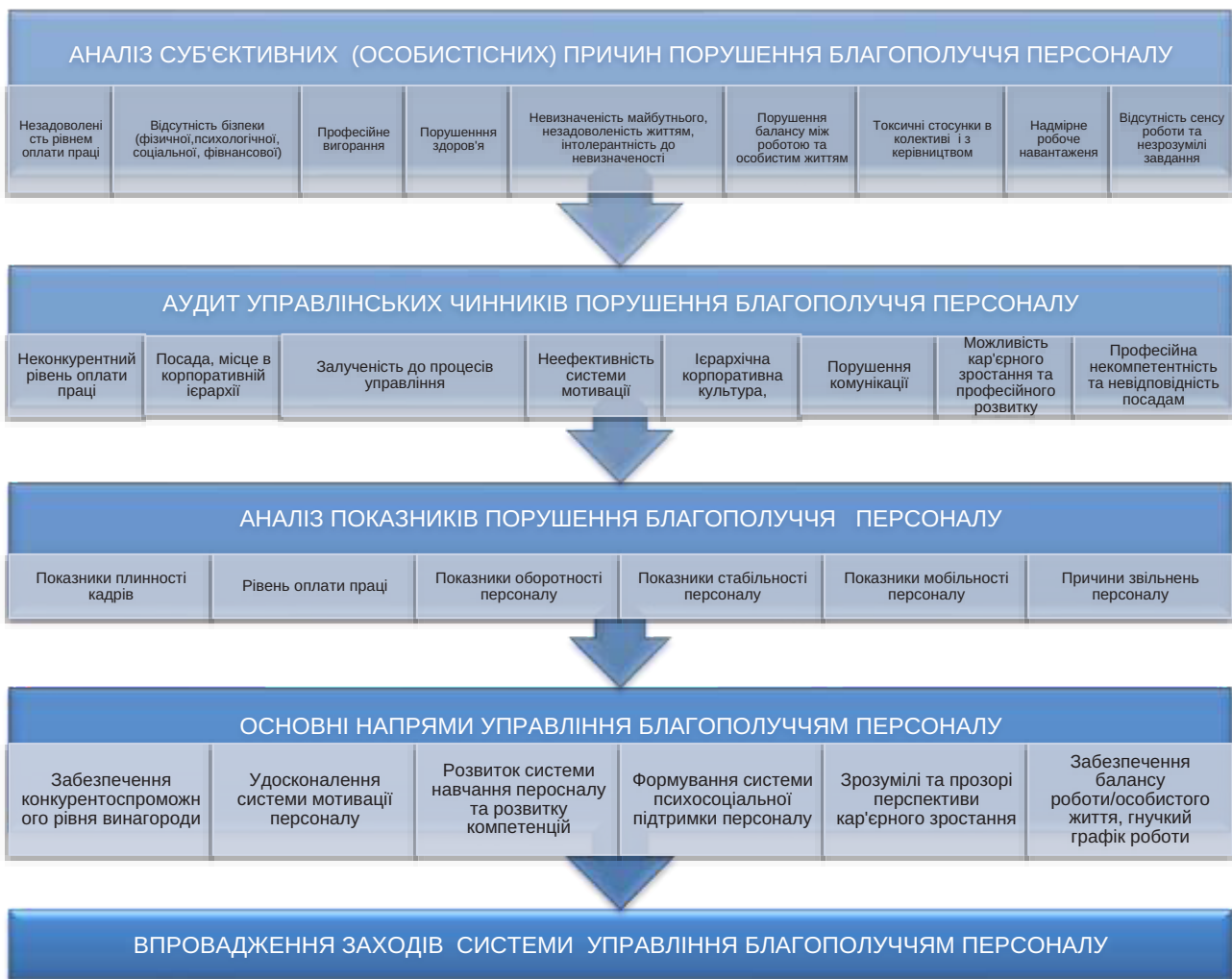


Рис. 1. Послідовність впровадження корпоративної системи управління благополуччям персоналу

Завданнями управління благополуччям персоналу закладів вищої освіти на трьох рівнях (особистісний, груповий і корпоративний) є плекання психічного здоров'я і благополуччя співробітників, їх резильєнтності та особистісного розвитку, розвиток соціальних навичок та навичок побудови спільноти, що дає змогу забезпечити вплив на продуктивність і результативність роботи співробітників, їх залученість і лояльність.

**Висновки.** На основі проведених досліджень можна зробити наступні висновки.

1. Під системою управління благополуччям персоналу розуміється система заходів корпоративної стратегії, спрямованих на плекання благополуччя співробітників (фізичне здоров'я, психологічний комфорт, фінансовий добробут, соціальна взаємодія), а через них – членів команди, колективу та усіх співробітників компанії.

2. Доцільність формування системи управління благополуччям персоналу визначено зумовлена необхідністю збереження здоров'я та продуктивності працівників, підвищення рівня залученості та мотивації персоналу, зниження плинності кадрів та кількості звільнень, формування позитивного іміджу роботодавця на ринку праці, ефективності управління організацією.

3. На основі проведення опитувань співробітників і студентів закладів вищої освіти визначено вплив факторів професійного вигорання серед освітян, а також факто-

рів задоволеності життям. За результатами проведених досліджень встановлено, що понад третини освітян мають ознаки професійного вигорання: 33,6% опитаних мають серед несформовану стадію напруження, 34,2% – стадію резистентності, 32,2% – стадію виснаження. За результатами діагностики чинників задоволеності життям визначено, що 31,8 % мають низькі (нижче за середній) рівень прояву життєвої включеності та також високі рівні факторів розчарування в житті (11,2%), втоми від життя (9,3%), хвилювання про майбутнє (7,9%).

4. Показники професійного виснаження корелюють з показниками задоволеності життям. Виявлено значущі кореляційні зв'язки між усіма стадіями професійного вигорання і факторами задоволеності життям; встановлено, що на рівень задоволеності життям впливають суб'єктивні і об'єктивні показники доходу, і навпаки.

5. Оскільки фактори професійного вигорання та задоволеності життям істотно впливають на показники корпоративного благополуччя персоналу, акцентовано на необхідності плекання благополуччя персоналу, зокрема, закладів вищої освіти. Запропоновано послідовність впровадження корпоративної системи управління благополуччям персоналу, метою яких є плекання благополуччя персоналу, підвищення продуктивності та ефективності їх роботи, формування позитивного іміджу роботодавця на ринку праці.

#### СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ:

1. Вартанова О. В. Діагностика раціональності в економічній поведінці майбутніх менеджерів. *Економіка і суспільство*. 2021. № 34. <https://economyandsociety.in.ua/index.php/journal/article/view/965/923>
2. Юрценюк О. С. Синдром професійного вигорання. URL: <https://www.bsmu.edu.ua/blog/6975-sindrom-profesiynogo-vigorannya/> (дата звернення: 27.01.2024 р.)
3. International Classification of Diseases 11th revision. Global standard for diagnostic health information. URL: <https://icd.who.int/en> (дата звернення: 07.02.2024 р.)
4. Емоційне вигорання педагогічних працівників. URL: [https://ldubgd.edu.ua/sites/default/files/8\\_konferezii/emociyne\\_vigorannya.pdf](https://ldubgd.edu.ua/sites/default/files/8_konferezii/emociyne_vigorannya.pdf) (дата звернення: 27.09.2023 р.)
5. Бацилева О. В., Пузь І. В., Астахов В. М. До проблеми переживання синдрому емоційного вигорання у представників соціономічних професій. Психологічні умови благополуччя персоналу організацій: тези І Міжнародної науково-практичної онлайн-конференції, 15–17 жовтня 2020 р. Львів : Національний університет «Львівська політехніка», 2020. С. 33–35.
6. Вінтюк Ю. В. Конкурентоспроможність викладача ВНЗ як умова його особистого благополуччя та безпеки в організації. Психологічні умови благополуччя персоналу організацій: тези І Міжнародної науково-практичної онлайн-конференції, 15–17 жовтня 2020 р. Львів : Національний університет «Львівська політехніка», 2020. С. 5255.
7. Міщенко М. С. Особливості дослідження синдрому емоційного вигорання за допомогою методики "Діагностика рівня емоційного вигорання" В. В. Бойко. Молодий вчений. 2015. № 4(3). С. 103–105. URL: [http://nbuv.gov.ua/UJRN/molv\\_2015\\_4%283%29\\_\\_26](http://nbuv.gov.ua/UJRN/molv_2015_4%283%29__26)

8. 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.

## REFERENCES:

1. Vartanova O.V. (2021.) Diahnostyka ratsionalnosti v ekonomichnii povedintsi maibutnikh menedzheriv [Diagnostics of rationality in the economic behavior of future managers]. *Ekonomika i suspilstvo*, no. 34. URL: <https://economyandsociety.in.ua/index.php/journal/article/view/965/923>
2. Iurtseniuk O. S. Syndrom profesiinoho vyhorannia [Professional burnout syndrome]. URL: <https://www.bsmu.edu.ua/blog/6975-sindrom-profesiynogo-vigorannya/> (data zvernennia: 27.01.2024 r.)
3. International Classification of Diseases 11th revision. Global standard for diagnostic health information. URL: <https://icd.who.int/en> (data zvernennia: 07.02.2024 r.)
4. Emotsiine vyhorannia pedahohichnykh pratsivnykiv [Emotional burnout of teaching staff]. URL: [https://ldubgd.edu.ua/sites/default/files/8\\_konferezii/emociyne\\_vigorannya.pdf](https://ldubgd.edu.ua/sites/default/files/8_konferezii/emociyne_vigorannya.pdf) (data zvernennia: 27.09.2023 r.)
5. Batsyliieva O. V., Puz I. V., Astakhov V. M. (2020) Do problemy perezhyvannia syndromu emotsiinoho vyhorannia u predstavnykiv sotsionomichnykh profesii [To the problem of experiencing emotional burnout syndrome among representatives of socio-economic professions]. *Psyhlohichni umovy blahopoluchchia personalu orhanizatsii: tezy I Mizhnarodnoi naukovo-praktychnoi onlain-konferentsii, 15–17 zhovtnia 2020 r.* Lviv : Natsionalnyi uni-versytet «Lvivska politekhnikha». P. 33–35.
6. Vintiuk Yu. V. (2020) Konkurentospromozhnist vykladacha VNZ yak umova yoho osobystoho blahopoluchchia ta bezpeky v orhanizatsii [The competitiveness of a university teacher as a condition for his personal well-being and safety in the organization]. *Psyhlohichni umovy blahopoluchchia personalu orhanizatsii: tezy I Mizhnarodnoi naukovo-praktychnoi onlain-konferentsii, 15–17 zhovtnia 2020 r.* Lviv : Natsionalnyi universytet «Lvivska politekhnikha», P. 52–55.
7. Mishchenko M. S. (2015) Osoblyvosti doslidzhennia syndromu emotsiinoho vyhorannia za dopomohoiu metodyky "Diahnostyka rivnia emotsiinoho vyhorannia" V.V. Boiko [Peculiarities of the study of emotional burnout syndrome using the method "Diagnostics of the level of emotional burnout" V. V. Boyko]. *Molodyi vchenyi*, no. 4(3), pp. 103–105. URL: [http://nbuv.gov.ua/UJRN/molv\\_2015\\_4%283%29\\_\\_26](http://nbuv.gov.ua/UJRN/molv_2015_4%283%29__26)
8. Myronchuk N. M. (2017) Profesiine vyhorannia vykladacha vyshchoi shkoly: chynny-ky, oznaky, sposoby protydii [Professional burnout of a higher school teacher: factors, signs, countermeasures]. *Teoretychni i metodychni zasady rozvytku i samovdos-konalennia osobystosti pedahoha-novatora v konteksti modernizatsii novoi ukrainskoi shkoly: zb. nauk.-metod. prats; za red. O. A. Dubaseniuk.* Zhytomyr: Vyd-vo Yevenok O. O., pp. 62–67.