



**Видавнича група «Наукові перспективи»**

**Християнська академія педагогічних наук України**

***«Вісник науки та освіти»***

**№ 1(43) 2026**

**Київ – 2026**

**Publishing Group «Scientific Perspectives»**

**Christian Academy of Pedagogical Sciences of Ukraine**

*"Bulletin of Science and Education"*

**№ 1(43) 2026**

Kyiv – 2026



УДК 331.108

[https://doi.org/10.52058/2786-6165-2026-1\(43\)-2811-2819](https://doi.org/10.52058/2786-6165-2026-1(43)-2811-2819)

**Тимошук Ганна Василівна** кандидат педагогічних наук, викладач кафедри педагогіки і психології, Національний фармацевтичний університет, м. Харків, <https://orcid.org/0000-0002-1697-4868>

## ЕМОЦІЙНЕ ВИГОРАННЯ ЯК КАТЕГОРІЙНО-ПОНЯТІЙНА ПРОБЛЕМА

**Анотація.** У статті представлено історичний та теоретичний аналізи категорії «емоційне вигорання» в психологічній науці. Зазначено, що початок вивчення поняття пов'язаний з роботами Г. Фройденбергера (1974 р.), який трактував його як стан фізичного, емоційного та мотиваційного виснаження унаслідок тривалої взаємодії з людьми в умовах високого емоційного напруження. Констатовано набуття дослідженнями у 1980-х р.р. конструктивного характеру, який був пов'язаний з розробкою стандартизованих методик (К. Маслач, С. Джексон). Емоційне вигорання, зокрема, розглядалося як форма трудового стресу в організаційному контексті. З середини 1990-х р.р. наукові розвідки перейшли до емпіричної фази з експоненціальним зростанням публікацій (В. Бойко, М. Лейтер, Т. Марек, К. Маслач, В. Шауфелі та ін.).

Зауважено на досить широкому діапазоні сучасних робіт, що засвідчує актуальність, комплексність і значущість проблеми. Установлено існування двох основних підходів: результативного (структурно-симптоматичного), де емоційне вигорання трактується як стійкий стан з вимірюваними симптомами (Е. Аронсон, К. Маслач, А. Пайнс, В. Шауфелі та ін.), та процесуального (стадійного), що акцентує динаміку розвитку (В. Бойко, М. Буриш та ін.).

У межах результативного підходу розглянуто одно-, дво-, трьох- і чотирьохфакторну моделі з домінуванням трьохфакторної моделі К. Маслач (емоційне виснаження, деперсоналізація, редукція досягнень). Висвітлено фактори ризику емоційного вигорання: особистісний (нейротизм, перфекціонізм), організаційний (надмірне навантаження, обмеженість ресурсів) і рольовий (конфлікти, неоднозначність, нечіткі посадові інструкції, не узгоджені зусилля).

Підкреслено актуальність і значущість проблеми в соціономічних професіях та її загострення в Україні. Наведено стадії емоційного вигорання та підкреслено його повільну динаміку, що ускладнює раннє виявлення.



Робота узагальнює наукові погляди щодо емоційного вигорання як категорійно-понятійної проблеми та підкреслює необхідність здійснення профілактичних заходів для збереження психічного здоров'я.

**Ключові слова:** емоційне вигорання, моделі емоційного вигорання, симптоми емоційного вигорання, фактори розвитку емоційного вигорання, соціономічні професії.

**Tymoshchuk Hanna Vasylivna** PhD, Lecturer, Pedagogy and Psychology department, National University of Pharmacy, Kharkiv, <https://orcid.org/0000-0002-1697-4868>

### EMOTIONAL BURNOUT AS A CATEGORICAL-CONCEPTUAL PROBLEM

**Abstract.** The article presents a historical and theoretical analysis of the category «emotional burnout» in psychological science. It is noted that the beginning of the study of the concept is associated with the work of H. Freudenberger (1974), who interpreted it as a state of physical, emotional, and motivational exhaustion resulting from prolonged interaction with people in conditions of high emotional stress. It is stated that research in the 1980s acquired a constructive character, which was related to the development of standardized methods (K. Maslach, S. Jackson). Emotional burnout, in particular, was considered as a form of work-related stress in an organizational context. Since the mid-1990s, scientific research has entered an empirical phase with exponential growth in publications (V. Boyko, M. Leiter, T. Marek, K. Maslach, W. Schaufeli, etc.). This has been noted across a fairly wide range of contemporary studies, highlighting the relevance, complexity, and significance of the issue. Two main approaches have been identified: the outcome-based (structural-symptomatic) approach, where burnout is treated as a stable condition with measurable symptoms (E. Aronson, K. Maslach, A. Pines, W. Schaufeli, etc.), and the process (stages) approach, which emphasizes the dynamics of development (V. Boyko, M. Burysh, etc.). Within the outcome-oriented approach, one-, two-, three-, and four-factor models were considered, with the three-factor model by K. Maslach (emotional exhaustion, depersonalization, reduced personal accomplishment) being predominant. The risk factors for burnout were highlighted: personal (neuroticism, perfectionism), organizational (excessive workload, limited resources), and role-related (conflicts, ambiguity, unclear job instructions, uncoordinated efforts).

The relevance and significance of the problem in socio-economic professions and its exacerbation in Ukraine were emphasized. The stages of



emotional burnout were presented, noting its slow dynamics, which complicates early detection.

The paper summarizes scientific views on emotional burnout as a conceptual and categorical problem and emphasizes the need for preventive measures to maintain mental health.

**Keywords:** emotional burnout, models of emotional burnout, symptoms of emotional burnout, factors in the development of emotional burnout, helping professions.

**Постановка проблеми.** В умовах нових соціальних реалій, ситуацій постійного психологічного перевантаження, хронічного стресу, завищених очікувань, які активно поширюються через мережеві спільноти та медіа, емоційне вигорання, яке характеризується деперсоналізацією, спустошенням, негативізмом і зниженням професійної ефективності, стає однією з головних загроз для психічного здоров'я, що має глобальний характер і призводить до значних економічних втрат. В Україні окреслене набуває особливої гостроти через тривалий військовий стан, що призводить до нервового напруження, порушення балансу між роботою, навчанням й особистим життям, травматичних подій та невизначеності. Саме тому питання осмислення емоційного вигорання є значущим і вимагає додаткового розгляду.

**Аналіз останніх досліджень і публікацій.** Висвітленню теоретичних і практичних аспектів емоційного вигорання присвячено праці як вітчизняних, так і зарубіжних науковців (С.Борисова, В.Босько, Н.Булатевич, О.Герашенко, С.Джексон, А.Дроздова, Ю.Жогно, Т.Зайчикова, Н.Калайтан, С.Лазоренко, В.Лэфтеров, К.Маслач, А.Мелоян, М.Міщенко, А.Пайнс, В.Ташматов, Т.Форманюк, Дж.Шаубрук та ін.). Разом з тим, ураховуючи всю множинність і багатоаспектність існуючих досліджень, вони потребують певного узагальнення.

**Метою статті** є теоретичний аналіз підходів до визначення емоційного вигорання як категорійно-понятійної проблеми, його ключових моделей та факторів ризику.

**Виклад основного матеріалу.** Історично, здебільшого описовий, розгляд поняття «емоційне вигорання» був започаткований Г.Фройденбергером у 1974 р. і трактувався науковцем як стан фізичного, емоційного та мотиваційного виснаження внаслідок тривалої взаємодії з людьми в умовах високого емоційного напруження [2, с. 9].

З часом (1980-і р.р.) дослідження набували конструктивного, цілеспрямованого характеру, розширювалися кількісними методами, зокрема, було розроблено стандартизовані методики оцінки «емоційного



вигорання» (К. Маслач, С. Джексон), яке стало розглядатися як форма трудового стресу і пов'язувалося зі ставленням до роботи та організації у межах організаційного підходу [3, с. 12].

З середини 1990-х р.р. аналіз даної категорії повністю перейшов до емпіричної фази з експоненційним зростанням наукових публікацій (В. Бойко, М. Лейтер, Т. Марек, К. Маслач, В. Орел, В. Шауфелі, А. Широм та ін.).

На сучасному етапі емоційне вигорання є однією з ключових проблем, до розгляду якої звертаються науковці. Так, узагальнюючи їхні численні праці, можна виділити два основні підходи до визначення даного конструкту та його симптомів: результативний (структурно-симптоматичний) і процедурний (фаза лікування).

Представники першого підходу (Е. Аронсон, Д. Дірендонк, С. Льюренс, К. Маслач, А. Мімс, А. Пайнс, Б. Пельман, Г. Сіксма, Б. Фарбер, Г. Фірт, Е. Хартман, А. Чиром, В. Шауфелі та ін.) трактують емоційне вигорання як певний стан, що складається з ряду специфічних і постійних елементів (симптомів), які можна виміряти та діагностувати в певний момент часу; сприймається як відносно стійка форма, що подібна до накопиченого стресу. Перевагою даної концепції є можливість створення точних інструментів вимірювання (наприклад, опитувальник МВІ К. Маслач), оцінка ступеню «тут і зараз» і порівняння групи працівників.

Слід зазначити, що у межах окресленого осмислення існує декілька моделей: одно-, двох-, трьох- і чотирьохфакторна, які по-різному структурують емоційне вигорання, акцентуючи на його ключових компонентах.

Перша серед них (Е. Аронсон, А. Пайнс, А. Чиром та ін.) розглядає феномен як загальне виснаження фізичних, емоційних і когнітивних ресурсів. Друга (Д. Дірендонк, Г. Сіксма, В. Шауфелі та ін.) – акцентує на двовимірній конструкції, де виснаження (афективний компонент) є первинним (реакція на стрес), а деперсоналізація (інсталяційний компонент) – захисною реакцією або наслідком.

Трьохфакторна модель (К. Маслач, Б. Пельман, Е. Хартман, Б. Фарбер та ін.) виділяє емоційне виснаження (дезадаптація, спустошення, байдужість та ін.) деперсоналізацію (цинічне ставлення до інших; контакти стають значною мірою знеособленими й формальними) та редукцію особистих досягнень (відчуття власної некомпетентності, негативізм щодо службових обов'язків і можливостей, занижена самооцінка).

Чотирьохфакторна модель (С. Льюренс, А. Мімс, Г. Фірт та ін.), розширюючи попередню, поділяє деперсоналізацію на два незалежні компоненти: цинізм щодо роботи загалом і байдужість щодо людей (клієнтів чи колег), що дозволяє здійснювати більш детальний аналіз



емоційного вигорання в соціономічних професіях (освіта, охорона здоров'я).

Констатуємо, що широкий діапазон існуючих досліджень засвідчує багатогранність і комплексність поняття емоційного вигорання. З'ясовані одно- та двохфакторна моделі є зручними для швидкої діагностики, тоді як трьох- та чотирьохфакторна забезпечують поглиблений розгляд структури феномену.

У сучасних наукових пошуках домінуючою є трьохфакторна модель К. Маслач завдяки своїй емпіричній валідності, універсальності та широкій доказовій базі.

Процедурний підхід (В. Бойко, М. Буриш та ін.) щодо трактування емоційного вигорання зосереджується на визначенні його як динамічного процесу, що складається з окремих стадій, на кожній з яких можливе втручання. Таким чином, уможлиблюється прогнозування розвитку зазначеної категорії, виявлення її ранніх стадій та впровадження превентивних заходів (наприклад, на фазі напруги – відпочинок, підтримка, участь у тренінгах й організаційних програмах тощо).

Вважаємо доцільним навести трактування А. Дроздової, зокрема вітчизняна дослідниця зазначає, що емоційне вигорання є тривалим процесом, що проявляється у вигляді особистісної відстороненості, редукції професійних досягнень, у формі повного або часткового виключення емоцій, загального виснаження у відповідь на пов'язані з професійною сферою конфлікти різного характеру. Цей термін – полісистемно детермінований симптомокомплекс, що пов'язаний з низкою змін у поведінці, певними копінг-стратегіями та захисними механізмами, викривленням процесу самоактуалізації (зокрема і у роботі) та розвитку особистості [3, с. 18].

У даному контексті привертає увагу й підхід В. Бойка, який розглядає «вигорання» як вироблений особистістю механізм психологічного захисту у формі часткового виключення емоцій (пониження їхньої енергетики) у відповідь на певні психотравмуючі дії. Науковець вважає, що окреслене поняття – це функціональний стереотип, бо дозволяє людині дозувати й ощадливо витратити власні ресурси. У той же час можуть виникати його дисфункціональні наслідки, які негативно впливають на виконання професійних завдань [3, с. 14].

Як зазначають Д. Міллер і М. Мелох, емоційне вигорання проходить чотири стадії: ентузіазм, стагнацію, фрустрацію та апатію. Ентузіазм є емоційним станом працівника, коли той бажає бути завжди корисним і характеризується надмірною чутливістю до потреб суб'єктів професійної діяльності, має нереалістичні очікування щодо роботи. Стагнації властиве зменшення очікувань до нормальних меж і виплеск особистого невдо-



волення назовні. Фрустрації притаманна поява сумнівів щодо власної компетенції, обмеження професійних контактів, зниження рівня толерантності та співчуття. Апатія стає захистом від хронічної фрустрації, з'являється байдужість і депресія [5, с. 144].

Значущим є й підхід Дж. Гринберга, згідно з яким емоційне вигорання є процесом, що проходить п'ять стадій: спочатку працівник отримує задоволення від роботи та сповнений ентузіазму; на другій стадії спостерігаються такі прояви, як втома, порушення сну, апатія, зниження інтересу до продуктивної праці, відбувається порушення робочого режиму; на третій стадії виникає хронічна втома, психосоматичні прояви, дратівливість; на четвертій стадії психосоматичні прояви призводять до втрати працездатності, з'являється негативізм щодо власних професійних й особистісних досягнень; п'ята стадія – перехід хронічних симптомів у гостру форму [1, с. 4].

Слід зазначити, що проблема емоційного вигорання наразі не обмежується певними професіями, але є найбільш характерною для соціономічних спеціальностей (охорона здоров'я, освіта, служби порятунку, правоохоронці, соціальні працівники, психологи, сфера обслуговування), де переважає інтенсивна комунікативна взаємодія з людьми та спостерігається постійна витрата емоційних ресурсів на емпатію, підтримку та вирішення проблем інших, що призводить до швидкого виснаження.

В Україні ця ситуація суттєво загострилась: медики, рятувальники, поліцейські щодня стикаються з травматичними ситуаціями, а педагоги – з викликами вимушеного дистанційного навчання та психоемоційним напруженням здобувачів освіти.

Окрім того, емоційне вигорання поширюється і на несоціономічні сфери (наприклад, ІТ, менеджмент), де домінують дедлайни та багато-задачність. У цьому випадку «механізмом запуску» є цифровий стрес, гібридна робота, відсутність чітких кордонів між роботою та відпочинком, тривога і страх перед несвоєчасним виконанням завдань, інтенсивні періоди перед релізом продукту.

Основні симптоми емоційного вигорання поділяють на чотири групи: емоційні, фізичні, когнітивні та поведінкові, які по-різному виявляються, але часто поєднані в сукупність (рис. 1).

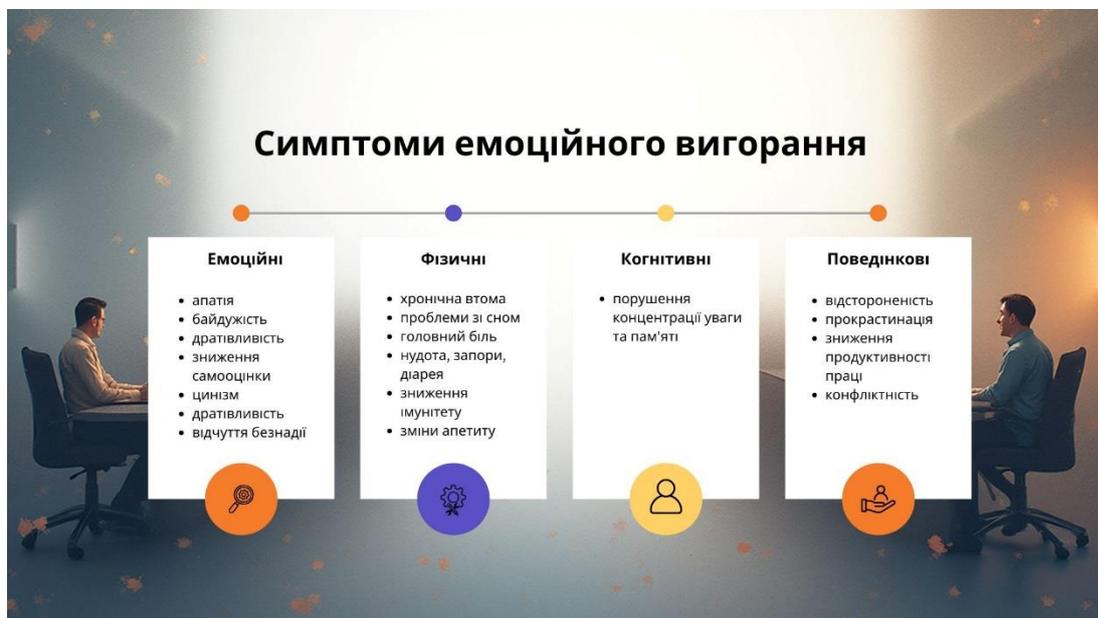


Рис. 1. Симптоми емоційного вигорання

У науковій літературі виділяють три основні фактори ризику у контексті розвитку емоційного вигорання: особистісний, організаційний та рольовий, які є взаємопов'язаними та визначають рівень вразливості людини. Їхній аналіз дозволить не лише пояснити причини вигорання, а й розробити ефективні стратегії профілактики.

Так, особистісний фактор визначається індивідуальними характеристиками людини, які роблять її більш або менш стійкою до стресу. До них належать: нейротизм (схильність до тривоги та негативних емоцій), низька самооцінка, перфекціонізм, труднощі з регуляцією емоцій. Люди з високим рівнем нейротизму швидше виснажуються, бо більш реагують на стресори. Перфекціоністам властиві потяг до ідеальних результатів, встановлення надвисоких вимог, які досить часто є недосяжними і, як наслідок, відбувається формування постійного відчуття невдачі, неповноцінності, провини.

У цьому контексті ситуація загострюється під впливом соціального порівняння (теорія Л. Фестінгера), привабливого контенту мережеских спільнот (відредаговані фото, успішні історії, безпроблемне життя тощо). Захисні особистісні риси: оптимізм, емоційний інтелект, почуття гумору, резилієнтність, внутрішній локус контролю.

Організаційний фактор пов'язаний з умовами праці та структурою організації. Площиною ризику є: надмірне навантаження, обмеженість ресурсів (персонал, обладнання, час), економічна нестабільність, відсутність підтримки від керівництва та колег, несправедливе розподілення



обов'язків, бюрократія, конфлікти, низька автономія, постійні дедлайни, віддалена робота без чітких кордонів.

Рольовий фактор знайшов своє відображення у невідповідності між очікуваннями від ролі та реальністю.

Ключову загрозу становлять рольові конфлікти (суперечливі вимоги від різних сторін), рольове перевантаження (забагато ролей одночасно), рольова неоднозначність (нечіткі посадові інструкції, не узгоджені зусилля), конкуренція.

Слід зазначити, що даний чинник у соціономічних професіях досить часто супроводжується необхідністю приховувати справжні емоції, бути сприманим, тобто вимагає додаткових зусиль для саморегуляції, яка швидко виснажує.

Актуальним є й те, що емоційне вигорання – процес, який відбувається дуже повільно. Так, К. Маслач, В. Бойко, Н. Водоп'янова дотримуються наступної періодизації синдрому:

- I стадія триває 3-5 років;
- II стадія – 5-15 років;
- III стадія – від 10 до 20 років [4, с. 107].

Зазначена тривалість у динаміці підкреслює особливу небезпечність емоційного вигорання: людина може його роками не помічати, вважаючи звичайною втомою.

Раннє втручання (діагностика, зміна умов праці, психологічна підтримка) дозволяє зупинити процес на першій стадії та запобігти незворотним наслідкам.

**Висновки.** Проведене дослідження засвідчило, що емоційне вигорання є складною, комплексною категорією, яка еволюціонувала від опису стану виснаження, який був обмежений лише соціономічними професіями, до багатовимірного клінічного синдрому з характерними особливостями. До останніх, спираючись на наведені вище напрацювання вітчизняних і зарубіжних науковців слід віднести: поліаспектність, процесуальність, стадійність, структурованість, наявність змістовних психологічних характеристик, що мають негативну спрямованість, захисний функціонал, вплив на всі підструктури особистості людини; формування під впливом особистісних і ситуативних факторів.

Перспективи подальших розвідок у даному напрямі полягають у більш ґрунтовному аналізі сутності, особливостей, компонентного складу емоційного вигорання; дослідженні динаміки синдрому серед викладачів закладів вищої освіти; виявленні специфічних факторів ризику та захисних механізмів; розробці рекомендацій для його профілактики та відповідних превентивних програм



### **Література:**

1. Асонов Д. Емоційне вигорання медичних працівників: моделі, фактори ризику та протективні фактори. *Психосоматична медицина та загальна практика*. 2021. Вип. 15. С. 1–14.
2. Боднар А. Емоційне вигорання як внутрішньоособистісний конфлікт. *Конфліктологічна експертиза: теорія та методика*: матеріали XVIII Міжнародної науково-практичної конференції. Київ, 2019. С. 8–12. URL: <https://ekmair.ukma.edu.ua/handle/123456789/16025> (дата звернення: 09.01.2026).
3. Дроздова А. Р. Психологічні чинники прояву синдрому «емоційного вигорання» у представників різних типів професій і безробітних: дис. ... канд. психол. наук : 19.00.01 / Харківський національний університет імені В. Н. Каразіна. Харків, 2013. 271 с.
4. Льошенко О., Кондратьєва В. Діагностика, профілактика, корекція синдрому «емоційного вигорання». *Вісник Львівського університету. Серія психологічні науки*. 2021. Вип. 10. С. 105–112.
5. Шевчук В. В. Сучасні підходи до визначення категорії «емоційне вигорання». *Габітус*. 2020. Вип. 17. С. 141–145.

### **References:**

1. Asonov, D. (2021). Emotsiine vyhorannia medychnykh pratsivnykiv: modeli, faktory ryzyku ta protektyvni faktory [Emotional burnout of medical workers: models, risk factors and protective factors]. *Psykhosomatychna medytsyna ta zahalna praktyka – Psychosomatic medicine and general practice*, Issue 15, pp. 1–14 [in Ukrainian].
2. Bodnar, A. (2019). Emotsiine vyhorannia yak vnutrishn'oosobystisnyi konflikt [Emotional burnout as an intrapersonal conflict]. *Konfliktolohichna ekspertyza: teoriia ta metodyka: materialy XVIII Mizhnarodnoi naukovo-praktychnoi konferentsii – Conflict expertise: theory and methodology: proceedings of the XVIII International scientific and practical conference* (pp. 8–12). Kyiv. URL: <https://ekmair.ukma.edu.ua/handle/123456789/16025> (accessed: January 09, 2026) [in Ukrainian].
3. Drozdova, A. R. (2013). Psykholohichni chynnyky proiavu syndromu «emotsiinoho vyhorannia» u predstavnykiv riznykh typiv profesii i bezrobitnykh [Psychological factors in the manifestation of the «emotional burnout» syndrome among representatives of different types of professions and the unemployed] [Candidate of Psychological Sciences dissertation]. Kharkivskiyi natsionalnyi universytet imeni V. N. Karazina – V. N. Karazin Kharkiv National University, Kharkiv [in Ukrainian].
4. Lioshenko, O., & Kondratieva, V. (2021). Diahnostyka, profilaktyka, korektsiia syndromu «emotsiinoho vyhorannia» [Diagnosis, prevention, correction of the «emotional burnout» syndrome]. *Visnyk Lvivskoho universytetu. Seriiia psykholohichni nauky – Bulletin of Lviv University. Series of Psychological Sciences*, Issue 10, pp. 105–112 [in Ukrainian].
5. Shevchuk, V. V. (2020). Suchasni pidkhody do vyznachennia katehorii «emotsiine vyhorannia» [Modern approaches to defining the category «emotional burnout»]. *Habit – Habitus*, Issue 17, pp. 141–145 [in Ukrainian].