

**Валерій Олефір,**

доктор психологічних наук, доцент,

завідувач кафедри загальної психології,

Харківський національний університет імені В. Н. Каразіна,

пл. Свободи, 6, м. Харків, Україна,

ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0003-3552-3277>

## САМОКОНТРОЛЬ ЯК МЕДІАТОР У ВЗАЄМОЗВ'ЯЗКУ ЕМОЦІЙНОГО ДИСОНАНСУ ТА ЕМОЦІЙНОГО ВИСНАЖЕННЯ ВЧИТЕЛІВ

**Актуальність проблеми.** Оскільки емоційне виснаження чинить негативний вплив на продуктивність діяльності вчителів, їхнє ментальне і фізичне здоров'я, то вивчення механізмів цього феномену вкрай важливе для здійснення спрямованих психологічних утручань. **Мета** дослідження полягала у вивченні взаємозв'язку між переживанням вчителями емоційного дисонансу, самоконтролем та рівнем їх емоційного виснаження. Ми припустили, що емоційний дисонанс вчителів пов'язаний з високим рівнем емоційного виснаження вчителів. Ми також очікували, що самоконтроль опосередковує взаємозв'язок між переживанням емоційного дисонансу та емоційним виснаженням. **Методи дослідження.** У поперековому дослідженні взяли участь 81 працюючих вчителів середніх класів. Як методи дослідження використувалися: адаптована Франкфуртська шкала робочих емоцій, коротка шкала самоконтролю (BSCS), шкала емоційного виснаження з опитувальника Маслач (MBI-HSS). Модель посередництва була проаналізована з використанням байєсівського підходу до моделювання структурними рівняннями. **Результати.** Отримані результати підтвердили гіпотезу про те, що емоційний дисонанс, що переживається вчителями в роботі, значуще пов'язаний з їх вигоранням. Гіпотеза медіації також підтвердилася емпіричними даними. Ці результати проливають світло на взаємозв'язок між емоційними вимогами до роботи вчителів та їх досвідом емоційного виснаження.

**Ключові слова:** емоційний дисонанс, вигорання, самоконтроль, вчителі.

**Вступ та сучасний стан досліджуваної проблеми.** Соціально-політичні (війна) фактори сприяли швидкому зростанню синдрому вигорання серед освітян України. Зокрема, результати опитування, проведеного у листопаді-грудні 2022 року серед вчителів, директорів та заступників директорів українських шкіл дослідницькою компанією Gradus Research показали, що 54% українських освітян перебувають у стані професійного вигорання (Поя, 2023). Вигорання в робочому контексті розглядається як психологічний синдром, який виникає у відповідь на хронічні міжособистісні стресори на роботі. Ця відповідь включає три ключові аспекти: емоційне виснаження, цинізм (або деперсоналізацію) і зниження професійної ефективності (Maslach, Schaufeli, Leiter, 2001). Емоційне виснаження означає відчуття емоційної перенапруги та виснаження емоційних ресурсів; цинізм означає негативну, безсердечну чи надмірно відсторонену реакцію на інших людей (наприклад, одержувачів послуг); а зниження особистих досягнень означає зниження власного почуття компетентності та успішних досягнень у роботі. На думку ряду вчених, основною причиною вигорання є почуття емоційного виснаження (наприклад, Travers, 2017).

Результати багатьох досліджень свідчать про те, що вигорання вчителів негативно впливає на їх самоефективність, впевненість у собі, мотивацію, самооцінку, продуктивність, професійну залученість та задоволеність роботою (Кузнецов, Гришук, 2011; Carone,

Joshanloo, & Park, 2019). Skaalvik & Skaalvik, 2014). Крім того, переживання вчителями високого рівня стресу та вигорання пов'язані з низькою успішністю учнів (Herman, Hickmon-Rosa, & Reinke, 2018).

Оскільки вчителям доводиться постійно регулювати свою соціальну взаємодію з учнями, колегами, адміністраторами та батьками, їх працю можна класифікувати як емоційну. Поняття «емоційна праця» було вперше визначене А. Р. Хошхільд як «управління почуттями для створення публічно спостережуваного виразу обличчя або тіла; емоційна праця продається за заробітну плату і тому має мінову вартість» (Hochschild, 1983, p. 7). Іншими словами, емоційна праця відноситься до регулювання або управління емоційними виразами у взаємодії з іншими як частина професійної робочої ролі.

Проблема емоційної праці, яка стає дедалі характернішою рисою робочих місць у сфері послуг, через її вплив на продуктивність та благополуччя співробітників, неодноразово привертала увагу дослідників (Indregard, Ulleberg, Knardahl, & Nielsen, 2018; Geisler, Berthelsen, & Hakonen, 2019; Fiorilli Benevene, De Stasio, Buonomo, Romano, Addimando, 2019; Lewig, & Dollard, 2003)). Емоційна праця характеризує якість взаємодії між співробітником та особою, яка взаємодіє зі співробітником. Вона пов'язана з управлінням емоціями на роботі, щоб відповідати організаційним або асоційованим з роботою правилами прояву емоцій, і тому вона вимагає зусиль (Grandey, 2003). Так,

наприклад, вчителі повинні працювати в класі не лише над навчальними завданнями і витратити розумові та фізичні зусилля, але вони також зобов'язані керувати своїми емоціями як частиною своєї роботи і бути доброзичливими та виявляти співчуття до дітей. Але вони не можуть відчувати позитивних емоцій у всіх ситуаціях, особливо при спілкуванні з непривітними або навіть агресивними учнями. Такі взаємодії можуть викликати негативні емоції, тоді як згідно правил прояву емоцій, очікується вираження позитивних емоцій, спрямованих на дітей. Це викликає переживання емоційного дисонансу, який розглядається як зовнішня вимога, як стресор (Zapf, 2002). Переживання високого емоційного дисонансу потребує від вчителя виявлення самоконтролю, щоб регулювати свої емоції, коригувати та контролювати свою цілеспрямовану поведінку.

Самоконтроль визначається як здатність змінювати негайні домінуючі реакції чи тенденції, думки, поведінку та емоції для бажаного, але відстроченого результату (de Ridder, Lensvelt-Mulders, Finkenauer, Stok, & Baumeister, 2012). Однак, як показують дослідження, зростання потреби в самоконтролі в свою ергу призводять до психологічних витрат, які проявляються в психологічній напрузі і зумовлюють вигорання (Diestel, & Schmidt, 2011). Згідно з моделлю сили самоконтролю (Muraven, & Baumeister, 2000) прояв самоконтролю має психічну ціну, яка збільшує ймовірність невдачі самоконтролю у подальших спробах. Наприклад, люди, які пригнічували свої емоції чи думки у первісній ситуації, згодом виявляли меншу схильність до самоконтролю. В психологічній літературі цей феномен отримав назву виснаження его. М. Фрізе та співавтори (Frieze, Loschelder, Gieseler, K., Frankenbach, and Inzlicht, 2019) провели аналіз кількох сотень опублікованих досліджень его виснаження і прийшли до висновку, що наявні докази непереконливі і потрібна додаткова як емпірична, так і теоретична робота. Зокрема, автори звертають увагу на те, що лише в декількох дослідженнях щодо цього питання повідомлялося про тестування статистичного опосередкування. Також автори нарікають на невеликі розміри вибірок цих досліджень, що піднімає проблему розміру ефекту. Таким чином, необхідність додаткових емпіричних досліджень щодо медіаторної ролі самоконтролю у взаємозв'язку емоційного дисонансу як робочої вимоги і емоційного виснаження як його наслідку, є очевидною.



Рисунок 1. Гіпотетична концептуальна модель зв'язків між змінними

**Мета та завдання.** Мета цього дослідження полягала в тому, щоб змодельовати в рамках єдиної моделі структурних рівнянь взаємозв'язок між переживанням вчителями емоційного дисонансу в роботі, самоконтролем і відчуттям емоційного виснаження (див. рис. 1).

Виходячи з вищезазначених теоретичних міркувань та огляду існуючих емпіричних даних, у цьому дослідженні було перевірено такі конкретні спрямовані гіпотези:

переживання вчителями емоційного дисонансу позитивно корелюватиме з їх емоційним виснаженням, а також негативно буде пов'язане із самоконтролем;

взаємозв'язок між емоційними дисонансом та показникам емоційного виснаженням буде частково або повністю опосередкований самоконтролем.

Для перевірки асоціацій між змінними, що цікавлять, було застосований байєсівський підхід до моделювання структурними рівняннями з розкладанням загального ефекту на прямий та опосередкований і аналізом коефіцієнтів регресії.

#### Методи дослідження.

**Випробувані.** У дослідженні взяли участь 81 вчитель (86,4% – жінки). Середній вік = 33,56 роки ( $SD = 3,95$ ). Учасники були обрані за допомогою простої випадкової вибірки. Їм було надано загальну інформацію про дослідження, і вони були завірені у конфіденційності та повній анонімності відповідей.

**Вимірювання.** Емоційний дисонанс було виміряно за адаптованою Франкфуртською шкалою робочих емоцій (Zapf, Vogt, Mertini & Isic, 1999). Відповідна шкала складається із п'яти пунктів, що відносяться до пригнічення емоцій, які відчуваються, а також до відображення емоцій, які насправді не відчуваються (наприклад, «Як часто в вашій роботі ви повинні стримувати емоції, щоб зовні виглядати нейтральним (оо)?»), «Як часто в вашій роботі ви проявляєте емоції, котрі не узгоджуються з вашими дійсними почуттями до учнів?»). Відповіді давались за п'ятибальною шкалою з наступними альтернативами: 1 = рідко або ніколи, 2 = один раз на тиждень, 3 = один раз на день, 4 = декілька разів на день і 5 = декілька разів на годину. Надійність шкали як внутрішня узгодженість пунктів за коефіцієнтом  $\omega$ -МакДональдса в даному дослідженні становила 0,74 (див. таблицю 1).

Емоційне виснаження було оцінено з використанням україномовної версії опитувальника вигорання Маслач (MBI-HSS, Maslach, Jackson, & Leiter, 1996). Шкала складається із 9 пунктів, що вимірюють як часто співробітник відчуває емоційні перевантаження і виснаження в своїй роботі (наприклад, «Я відчуваю себе емоційно спустошеною (втомленою) людиною», «В робочі дні зранку у мене поганий настрій, я рахую дні і години до вихідних»). Відповіді оцінювалися за семибальною шкалою, де 0 = ніколи, 6 = кожен день. Внутрішня узгодженість шкали (коефіцієнт  $\omega$ -МакДональдса) в даному дослідженні становила 0,85.

Для вимірювання самоконтролю використовувалася коротка адаптована шкала самоконтролю BSCS

(Tangney, Baumeister, Boone, 2004). Шкала складається із 13 пунктів, що вимірюються за шкалою від 1, «зовсім не згоден», до 5, «дуже схоже на мене. Приклади тверджень: «Мені легко вдається протистояти спокусам (пряме кодування) и «Я важко відмовляюсь від шкідливих звичок» (зворотне кодування). Коефіцієнт  $\omega$ -МакДональдса склав 0,76.

**Статистичний аналіз.** Описова статистика, кореляція між змінними і надійність вимірювання конструктів щодо внутрішньої узгодженості були досліджені в R (R Core Team, 2020) та Rstudio (RStudio Team, 2019). Використовувались пакети *psych* та *MBESS*. Модель посередництва була проаналізована з використанням байєсівської оцінки в Mplus 7.0. У порівнянні з більш традиційною оцінкою ML (тобто частотною статистикою) байєсівське моделювання структурними рівняннями допомагає в ідентифікації моделі, покращує її збіжність і дає переваги, коли дослідники мають справу з невеликими розмірами вибірки і відсутністю нормального розподілу (Dehaoui, and van de Schoot, 2015).

Для реалізації байєсівського підходу до моделювання структурними рівняннями була використана процедура моделювання ланцюгами Маркова Монте-Карло (MCMC) із семплером Гіббса. Потенційний масштабний коефіцієнт зменшення, який був близьким до 1 вказував на відповідність моделі емпіричним даним (Muthén, & Asparouhov, 2012), а граничні значення відповідності, вказані на рівні 0,01, зменшували систематичну помилку, спричинену точністю (van de Schoot, Kaplan, Denissen, Asendorpf, Neyser, & van Aken,

2014). Апостеріорне прогностичне значення  $p$  (PPp) у поєднанні з 95% довірчим інтервалом (CI) відобразило відповідність моделі. PPp, близький до 0,50, та симетричний 95% CI з центром на нулі вказували на відмінну відповідність моделі даним.

**Результати.** Результати представлені у двох розділах, що охоплюють загальну описову статистику, показники надійності вимірювання конструктів ( $\omega$ ), кореляції між змінними, включених до аналізу, та результати структурного моделювання. *Описову статистику* та кореляцію нульового порядку наведено в таблиці 1.

У таблиці 1 представлені описові статистики, показники надійності вимірювання конструктів ( $\omega$ ) та кореляції між змінними, що включені до аналізу. Як видно з таблиці 1 всі коефіцієнти надійності вищі за прийняте критичне значення (0,7), а кореляції між змінними знаходяться у передбачуваному напрямку. Так, показники емоційного дисонансу та емоційного виснаження показали позитивну статистично значущу кореляцію ( $r = 0,35, p < 0,05$ ). Негативні кореляції були виявлені між емоційним дисонансом і самоконтролем ( $r = -0,34, p < 0,05$ ) і самоконтролем та із емоційним виснаженням ( $r = -0,59, p < 0,01$ ).

*Медіаційний аналіз*

Модель посередництва показала хорошу відповідність моделі емпіричним даним (PPp = 0,508, з 95% довірчим інтервалом CI в межах від -11,337 до 11,140; (див. таблицю 2).

**Обговорення.** У цьому дослідженні вивчалися взаємозв'язки між переживанням вчителями емоційного

Таблиця 1

**Описові статистики, надійність внутрішньої узгодженості ( $\omega$ ) та кореляції**

	<b>M</b>	<b>SD</b>	<b><math>\omega</math></b>	<b>95 % CI</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>
1. Ed	10,60	3,05	0,74	[0,72 ÷ 0,76]	1		
2. Sc	37,90	7,96	0,76	[0,70 ÷ 0,80]	-0,34*	1	
3. Ex	25,47	3,05	0,85	[0,83 ÷ 0,87]	0,35*	-0,59**	1

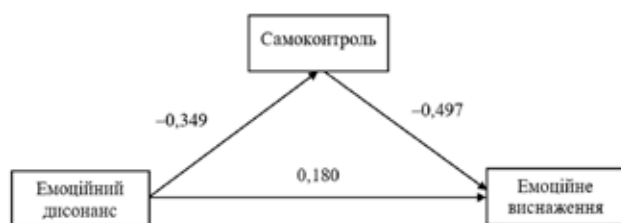
*Примітки:* \*\* Кореляція значуща на рівні 0,01 (двостороння); \* Кореляція значуща на рівні 0,05 (двостороння).

Таблиця 2

**Стандартизовані оцінки для структурних шляхів моделі посередництва**

<b>Структурний шлях</b>	<b>Оцінка</b>	<b>SD</b>	<b>95 % PPI</b>
Ed – Sc ( <i>a</i> )	-0,349	0,094	[-0,513 ÷ -0,146]
Sc – Ex ( <i>b</i> )	-0,497	0,088	[-0,652 ÷ -0,308]
Ed – Ex ( <i>c</i> ')	0,180	0,094	[-0,006 ÷ 0,359]
Загальний ефект ( <i>c</i> )	0,355	0,109	[0,156 ÷ 0,582]
Непрямий ефект ( <i>a</i> × <i>b</i> )	0,175	0,066	[0,065 ÷ 0,324]
Пояснена дисперсія			
R <sup>2</sup> -Sc	0,122	0,063	[0,021 ÷ 0,263]
R <sup>2</sup> -Ex	0,321	0,086	[0,152 ÷ 0,490]
Показники відповідності моделі		Нижній CI	
95% CI для різниці між спостережуваними та відтвореними значеннями $\chi^2$ -квадрат		-11,337	
PPp значення		0,508	
		Верхній CI	
		11,140	

*Примітки:* Ed – емоційний дисонанс; Sc – самоконтроль; Ex – емоційне виснаження. SD – Апостеріорне стандартне відхилення; PPI – Апостеріорний інтервал ймовірності; CI – довірчий інтервал; PPp – Апостеріорне прогностичне значення  $p$



**Рисунок 2. Модель медіації для дослідження передбачуваного впливу емоційного дисонансу у вигляді статистичної діаграми**

дисонансу, емоційним виснаженням та самоконтролем як посередником у єдиній структурній моделі. Були перевірені дві гіпотези. По-перше, ми очікували, що емоційний дисонанс, викликаний емоційно складними умовами професійної взаємодії вчителів, буде позитивно пов'язаний із їх емоційним виснаженням. Дані підтримують цю гіпотезу. Наші результати узгоджуються із даними, отриманими у попередніх дослідженнях проведеними іншими дослідниками на різних вибірках (Bakker, & Heuven, 2006; Heuven, & Bakker, 2003). Таким чином, це є доказом того, що емоційний дисонанс, як умова емоційної роботи, пов'язаний із психологічною напругою і викликає емоційне виснаження.

Проте констатації цього факту недостатньо. Потрібно визначити як виникає цей ефект, або, іншими словами – вивчити його механізм. Для вирішення цього завдання ми проводили медіаторний аналіз. Так, ми припустили, що емоційний дисонанс частково або повністю передбачатиме емоційне виснаження вчителів через проміжну змінну – самоконтроль. Результати відповідали нашим очікуванням. Лінійний медіаторний регресійний аналіз показав, що самоконтроль діє як важливий посередник між переживанням вчителями емоційного дисонансу та емоційним виснаженням. Таким чином, гіпотеза про те, що самоконтроль суттєво опосередковує вплив емоційного дисонансу на емоційне виснаження отримала у цьому дослідженні підтримку. Цей висновок частково узгоджується із результатами, отриманими іншими дослідниками, які розглядали самоконтроль як посередник у взаємозв'язку між емоційним дисонансом та емоційним виснаженням (Schmidt, Beck, Rivkin, & Diestel, 2016).

Позитивний зв'язок між емоційним дисонансом та емоційним виснаженням вчителів може бути пояснений процесом погіршення самоконтролю. Відповідно моделі робочих вимог-ресурсів (JD-R; Schaufeli, & Taris, 2014) емоційно складні умови вимагають вкладень енергії, які можуть виснажити запас ресурсів вчителів. Коли енергія виснажується, може виникнути напруження на роботі, що веде до емоційного виснаження. Це відповідає теорії Баумейстера зі співавторами (Baumeister, Bratslavsky, Muraven, Tice, 1998) про виснаження его, яка передбачає, що вольові дії потребують обмеженої частини енергетичних ресурсів. Наступні дії, що вимагають самоконтролю, витрачають цю обмежену енергію та виснажують її. Отже,

переживання емоційного дисонансу у професійній взаємодії вчителів через зниження самоконтролю призводить до їх емоційного і фізичного виснаження.

**Висновки.** Таким чином, проведене дослідження дозволяє зробити наступний висновок. По-перше, емоційний дисонанс, як розбіжність між реальними негативними емоціями, і правилами прояву емоцій в роботі вчителів з дітьми, є надійним предиктором їх емоційного виснаження як основної причини вигорання. По-друге, взаємозв'язок між емоційним дисонансом і емоційним виснаженням вчителів опосередкований самоконтролем, тобто їх здатністю змінювати негайні домінуючі реакції, думки, поведінку та емоції для бажаного, але відстроченого результату.

Необхідно відзначити деякі обмеження цього дослідження. Так, ми використовували переважно жіночу вибірку та зосередилися виключно на взаємозв'язку між емоційним дисонансом та емоційним виснаженням у вчителів середнього віку. Очевидно, що зв'язок між емоційними вимогами роботи і вигоранням може залежати як від вікових особливостей, так і контекстуальних факторів. Отже, необхідні складніші моделі та вибірки з кількох вікових груп, щоб повністю зрозуміти вплив емоційного дисонансу на емоційне виснаження. Ще одним обмеженням є використання перехресного дизайну, який обмежує висновок щодо встановлення причинно-наслідкового зв'язку між досліджуваним змінними. Лонгітудний дизайн дослідження можливий для досягнення цієї мети.

## ЛІТЕРАТУРА

1. Кузнецов М. А., Гришук О. В. Емоційне вигорання вчителів : Основні закономірності динаміки. Харків, 2011. 206 с.
2. Поя А. Понад половина опитаних учителів відчуває вигорання – результати дослідження. *Українська правда*. 2023. 27 січня. URL: <https://life.prawda.com.ua/society/2023/01/27/252570/> (дата звернення: 11.11.2023).
3. Bakker A. B., & Heuven E. Emotional dissonance, burnout, and in-role performance among nurses and police officers. *International Journal of Stress Management*. 2006. V. 13(4). P. 423–440. URL: <https://doi.org/10.1037/1072-5245.13.4.423>
4. Baumeister R. F., Bratslavsky E., Muraven M., & Tice D. M. Ego depletion: Is the active self a limited resource? *Journal of Personality and Social Psychology*. 1998. V. 74(5). P. 1252–1265. URL: <https://doi.org/10.1037/0022-3514.74.5.1252>
5. Capone V., Joshanloo M., & Park M. S. A. Burnout, depression, efficacy beliefs, and work-related variables among school teachers. *International Journal of Educational Research*. 2019. V. 95. P. 97–108. URL: <https://doi.org/10.1016/j.ijer.2019.02.001>
6. Depaoli S., and van de Schoo, R. Improving transparency and replication in Bayesian statistics: the WAMBS-checklist. *Psychological Methods*. 2015. V. 22. P. 240–261. URL: <https://doi.org/10.1037/met0000065>
7. Dieste, S., & Schmidt K. H. The moderating role of cognitive control deficits in the link from emotional dissonance to burnout symptoms and absenteeism. *Journal of occupational health psychology*. 2011. V. 16(3). P. 313–330. URL: <https://doi.org/10.1037/a0022934>
8. Fiorilli C., Benevene P., De Stasio S., Buonomo I., Romano L., Pepe A., and Addimando L. Teachers' Burnout:

The Role of Trait Emotional Intelligence and Social Support. *Frontiers in Psychology*. 2019. V. 10:2743. URL: <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2019.02743>

9. Friese M., Loschelder D. D., Gieseler K., Frankenbach J., and Inzlicht M. Is ego depletion real? An analysis of arguments. *Personality and Social Psychology Review*. 2019. V. 23(2). P. 107–131. URL: <https://doi.org/10.1177/1088868318762183>

10. Geisler M., Berthelsen H., & Hakanen J. J. No job demand is an island – Interaction effects between emotional demands and other types of job demands. *Frontiers in Psychology*. 2019. V. 10:873. URL: <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2019.00873>

11. Grandey A. A. When “the show must go on”: Surface acting and deep acting as determinants of emotional exhaustion and peer-rated service delivery. *Academy of Management Journal*. 2003. V. 46(1). P. 86–96. URL: <https://doi.org/10.2307/30040678>

12. Herman K. C., Hickmon-Rosa J., & Reinke W. M. Empirically derived profiles of teacher stress, burnout, self-efficacy, and coping and associated student outcomes. *Journal of Positive Behavior Interventions*. 2018. V. 20(2). P. 90–100. URL: <https://doi.org/10.1177/1098300717732066>

13. Heuven E. & Bakker A. Emotional dissonance and burnout among cabin attendants. *European Journal of Work and Organizational Psychology*. 2003. 12(1). P. 81–100. URL: <https://doi.org/10.1080/13594320344000039>

14. Hochschild A. R. The managed heart: commercialization of human feeling. 1983. Berkeley : University of California Press.

15. Indregard A.-M. R., Ulleberg P., Knardahl S., & Nielsen M. B. Emotional dissonance and sickness absence among employees working with customers and clients: A moderated mediation model via exhaustion and human resource primacy. *Frontiers in Psychology*. 2018. 9:436. URL: <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2018.00436>

16. Lewig K. A., & Dollard M. F. Emotional dissonance, emotional exhaustion and job satisfaction in call centre workers. *European Journal of Work and Organizational Psychology*. 2003. V. 12(4). P. 366–392. URL: <https://doi.org/10.1080/13594320344000200>

17. Maslach C., Jackson, S. E., & Leiter, M. P. *Maslach Burnout Inventory Manual*. 3rd ed., Consulting Psychologists Press. 1996. Palo Alto. CA.

18. Maslach C., & Leiter M. P. Teacher burnout: A research agenda. In R. Vandenberghe & A. M. Huberman (Eds.), *Understanding and preventing teacher burnout: A sourcebook of international research and practice* (pp. 295–303). 1999. New York, NY, US: Cambridge University Press. URL: <http://dx.doi.org/10.1017/CBO9780511527784.021>

19. Maslach C., Schaufeli W. B., & Leiter M. P. Job burnout. *Annual Review of Psychology*. 2001. V. 52(1). P. 397–422. URL: <http://dx.doi.org/1.1146/annurev.psvch.52.1.397>

20. Muraven M., & Baumeister R. F. Self-regulation and depletion of limited resources: Does self-control resemble a muscle? *Psychological Bulletin*. 2000. V. 126(2). P. 247–259. URL: <https://doi.org/10.1037/0033-2909.126.2.247>

21. Muthén B., & Asparouhov T. Bayesian structural equation modeling: A more flexible representation of substantive theory. *Psychological Methods*. 2012. V. 17(3). P. 313–335. URL: <https://doi.org/10.1037/a0026802>

22. de Ridder D. T., Lensvelt-Mulders G., Finkenauer C., Stok F. M., & Baumeister R. F. Taking stock of self-control: a meta-analysis of how trait self-control relates to a wide range of behaviors. *Personality and social psychology review : an official journal of the Society for Personality*

*and Social Psychology, Inc.* 2012. V. 16(1). P. 76–99. URL: <https://doi.org/10.1177/1088868311418749>

23. Schaufeli W. B., & Taris, T. W. A Critical Review of the Job Demands-Resources Model: Implications for Improving Work and Health. In *Bridging Occupational, Organizational and Public Health: A Transdisciplinary Approach*; Bauer G. F., Hämmig O., Eds. 2014. Springer: Dordrecht. The Netherlands. Pp. 43–68. URL: [http://dx.doi.org/1.1007/978-94-007-5640-3\\_4](http://dx.doi.org/1.1007/978-94-007-5640-3_4)

24. Skaalvik E. M., & Skaalvik S. Teacher self-efficacy and perceived autonomy: Relations with teacher engagement, job satisfaction, and emotional exhaustion. *Psychological Reports*. 2014. V. 114(1). P. 68–77. URL: <https://doi.org/10.2466/14.02.PR0.114k14w0>

25. Schmidt K.-H., Beck R., Rivkin W., & Diestel S. Self-control demands at work and psychological strain: The moderating role of physical fitness. *International Journal of Stress Management*. 2016. V. 23(3). P. 255–275. URL: <https://doi.org/10.1037/str0000012>.

26. Tangney J. P., Baumeister R. F., Boone A. L. High Self-Control Predicts Good Adjustment, Less Pathology, Better Grades, and Interpersonal Success. *Journal of Personality*. 2004. V. 72(2). P. 271–324. URL: <https://doi.org/10.1111/j.0022-3506.2004.00263.x>

27. Travers C. Current knowledge on the nature, prevalence, sources and potential impact of teacher stress. In T. M. McIntyre, S. E. McIntyre, & D. J. Francis (Eds.), *Educator stress: An occupational health perspective* (pp. 23–54). 2017. Springer International Publishing AG. URL: [https://doi.org/10.1007/978-3-319-53053-6\\_2](https://doi.org/10.1007/978-3-319-53053-6_2)

28. van de Schoot R., Kaplan D., Denissen J., Asendorpf J. B., Neyer F. J., & van Aken M. A. G. A gentle introduction to Bayesian analysis: Applications to developmental research. *Child Development*. 2014. V. 85(3). P. 842–860. URL: <https://doi.org/10.1111/cdev.12169>

29. Zapf D. Emotion work and psychological well-being: A review of the literature and some conceptual considerations. *Human Resource Management Review*. 2002. V. 12(2). P. 237–268. URL: [https://doi.org/10.1016/S1053-4822\(02\)00048-7](https://doi.org/10.1016/S1053-4822(02)00048-7)

30. Zapf D., Vogt C., Seifert C., Mertini H., & Isic A. Emotion work as a source of stress. The concept and development of an instrument. *European Journal of Work and Organizational Psychology*. 1999. V. 8. P. 371–400. URL: <http://dx.doi.org/10.1080/135943299398230>

## REFERENCES

1. Kuznietsov, M. A., & Hryshuk, O. V. (2011). Emotsijne vyhorannia vchyteliv: Osnovni zakonomirnosti dynamiky [Emotional burnout of teachers: Basic patterns of dynamics]. Kharkiv [in Ukrainian].

2. Poia, A. (2023). Ponad polovyna opytanykh uchyteliv vidchuvava vyhorannia – rezul'taty doslidzhennia [More than half of the surveyed teachers experience burnout – the results of the study]. *Ukrains'ka pravda*, 27 sichnia 2023. Retrieved from: <https://life.pravda.tsom.ua/sotsiety/2023/01/27/252570/> (data zvernennia: 11.11.2023) [in Ukrainian].

3. Bakker, A. B., & Heuven, E. (2006). Emotional dissonance, burnout, and in-role performance among nurses and police officers. *International Journal of Stress Management*, 13(4), 423–440. <https://doi.org/10.1037/1072-5245.13.4.423>

4. Baumeister, R. F., Bratslavsky, E., Muraven, M., & Tice, D. M. (1998). Ego depletion: Is the active self a limited resource? *Journal of Personality and Social Psychology*, 74(5), 1252–1265. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.74.5.1252>

5. Capone, V., Joshanloo, M., & Park, M. S. A. (2019). Burnout, depression, efficacy beliefs, and work-related variables among school teachers. *International Journal of Educational Research*, 95, 97–108. <https://doi.org/10.1016/j.ijer.2019.02.001>
6. Depaoli, S., & van de Schoot, R. (2015). Improving transparency and replication in Bayesian statistics: the WAMBS-checklist. *Psychol. Methods* 22, 240–261. <https://doi.org/10.1037/met0000065>
7. Diestel, S., & Schmidt, K.H. (2011). The moderating role of cognitive control deficits in the link from emotional dissonance to burnout symptoms and absenteeism. *Journal of occupational health psychology*, 16(3), 313–330. <https://doi.org/10.1037/a0022934>
8. Fiorilli, C., Benevene, P., De Stasio, S., Buonomo, I., Romano, L., Pepe, A., & Addimando, L. (2019). Teachers' Burnout: The Role of Trait Emotional Intelligence and Social Support. *Front. Psychol.* 10:2743. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2019.02743>
9. Friese, M., Loschelder, D.D., Gieseler, K., Frankenbach, J., & Inzlicht, M. (2019). Is ego depletion real? An analysis of arguments. *Personality and Social Psychology Review*. 23(2), 107–131. <https://doi.org/10.1177/1088868318762183>
10. Geisler, M., Berthelsen, H., & Hakanen, J. J. (2019). No job demand is an island – Interaction effects between emotional demands and other types of job demands. *Frontiers in Psychology*, 10, Article 873. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2019.00873>
11. Grandey, A. A. (2003). When “the show must go on”: Surface acting and deep acting as determinants of emotional exhaustion and peer-rated service delivery. *Academy of Management Journal*, 46(1), 86–96. <https://doi.org/10.2307/30040678>
12. Herman, K. C., Hickmon-Rosa, J., & Reinke, W. M. (2018). Empirically derived profiles of teacher stress, burnout, self-efficacy, and coping and associated student outcomes. *Journal of Positive Behavior Interventions*, 20(2), 90–100. <https://doi.org/10.1177/1098300717732066>
13. Heuven, E., & Bakker, A. (2003). Emotional dissonance and burnout among cabin attendants. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 12(1), 81–100. <https://doi.org/10.1080/13594320344000039>
14. Hochschild, A.R. (1983). *The managed heart: commercialization of human feeling*. Berkeley: University of California Press.
15. Indregard, A.-M. R., Ulleberg, P., Knardahl, S., & Nielsen, M.B. (2018). Emotional dissonance and sickness absence among employees working with customers and clients: A moderated mediation model via exhaustion and human resource primacy. *Frontiers in Psychology*, 9, Article 436. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2018.00436>
16. Lewig, K. A., & Dollard, M.F. (2003). Emotional dissonance, emotional exhaustion and job satisfaction in call centre workers. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 12(4), 366–392. <https://doi.org/10.1080/13594320344000200>
17. Maslach, C., Jackson, S. E., & Leiter, M. P. (1996). *Maslach Burnout Inventory Manual*. 3rd ed., Consulting Psychologists Press. Palo Alto, CA.
18. Maslach, C., & Leiter, M.P. (1999). Teacher burnout: A research agenda. In R. Vandenberghe & A. M. Huberman (Eds.), *Understanding and preventing teacher burnout: A sourcebook of international research and practice* (pp. 295–303). New York, NY, US: Cambridge University Press. <http://dx.doi.org/10.1017/CBO9780511527784.021>
19. Maslach, C., Schaufeli, W. B., & Leiter, M. P. (2001). Job burnout. *Annual Review of Psychology*, 52(1), 397–422. <http://dx.doi.org/1.1146/annurev.psvch.52.1.397>
20. Muraven, M., & Baumeister, R.F. (2000). Self-regulation and depletion of limited resources: Does self-control resemble a muscle? *Psychological Bulletin*, 126(2), 247–259. <https://doi.org/10.1037/0033-2909.126.2.247>
21. Muthén, B., & Asparouhov, T. (2012). Bayesian structural equation modeling: A more flexible representation of substantive theory. *Psychological Methods*, 17(3), 313–335. <https://doi.org/10.1037/a0026802>
22. de Ridder, D. T., Lensvelt-Mulders, G., Finkenauer, C., Stok, F. M., & Baumeister, R. F. (2012). Taking stock of self-control: a meta-analysis of how trait self-control relates to a wide range of behaviors. *Personality and social psychology review : an official journal of the Society for Personality and Social Psychology, Inc.*, 16(1), 76–99. <https://doi.org/10.1177/1088868311418749>
23. Schaufeli, W. B., & Taris, T. W. (2014). A Critical Review of the Job Demands-Resources Model: Implications for Improving Work and Health. In *Bridging Occupational, Organizational and Public Health: A Transdisciplinary Approach*; Bauer G.F., Hämmig O., Eds., Springer: Dordrecht. The Netherlands, 2014; pp. 43–68. [http://dx.doi.org/1.1007/978-94-007-5640-3\\_4](http://dx.doi.org/1.1007/978-94-007-5640-3_4)
24. Skaalvik, E. M., & Skaalvik, S. (2014). Teacher self-efficacy and perceived autonomy: Relations with teacher engagement, job satisfaction, and emotional exhaustion. *Psychological Reports*, 114(1), 68–77. <https://doi.org/10.2466/14.02.PR0.114k14w0>
25. Schmidt, K.-H., Beck, R., Rivkin, W., & Diestel, S. (2016). Self-control demands at work and psychological strain: The moderating role of physical fitness. *International Journal of Stress Management*, 23(3), 255–275. <https://doi.org/10.1037/str0000012>
26. Tangney, J. P., Baumeister, R. F., Boone, A. L. (2004). High Self-Control Predicts Good Adjustment, Less Pathology, Better Grades, and Interpersonal Success. *Journal of Personality*, 271–324. <https://doi.org/10.1111/j.0022-3506.2004.00263.x>
27. Travers, C. (2017). Current knowledge on the nature, prevalence, sources and potential impact of teacher stress. In T. M. McIntyre, S. E. McIntyre, & D. J. Francis (Eds.), *Educator stress: An occupational health perspective* (pp. 23–54). Springer International Publishing AG. [https://doi.org/10.1007/978-3-319-53053-6\\_2](https://doi.org/10.1007/978-3-319-53053-6_2)
28. van de Schoot, R., Kaplan, D., Denissen, J., Asendorpf, J. B., Neyer, F. J., & van Aken, M. A. G. (2014). A gentle introduction to Bayesian analysis: Applications to developmental research. *Child Development*, 85(3), 842–860. <https://doi.org/10.1111/cdev.12169>
29. Zapf, D. (2002). Emotion work and psychological well-being: A review of the literature and some conceptual considerations. *Human Resource Management Review*, 12(2), 237–268. [https://doi.org/10.1016/S1053-4822\(02\)00048-7](https://doi.org/10.1016/S1053-4822(02)00048-7)
30. Zapf, D., Vogt, C., Seifert, C., Mertini, H., & Isic, A. (1999). Emotion work as a source of stress. The concept and development of an instrument. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 8, 371–400. <http://dx.doi.org/10.1080/135943299398230>

**Valerii Olefir,**

Doctor of Psychology, Associate Professor,  
Head of the Department of General Psychology,  
V. N. Karazin Kharkiv National University,  
6, Svobody sq., Kharkiv, Ukraine,  
ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0003-3552-3277>

## SELF-CONTROL AS A MEDIATOR OF THE RELATIONSHIP BETWEEN EMOTIONAL DISSONANCE AND EMOTIONAL EXHAUSTION OF TEACHERS

**Relevance of the problem.** Since emotional exhaustion has a negative impact on the productivity of teachers, their mental and physical health, the study of the mechanisms of this phenomenon is extremely important for the implementation of targeted psychological interventions. The **purpose** of this study was to study the relationship between teachers' experience of emotional dissonance, self-control, and the level of their emotional exhaustion. We hypothesized that teachers' emotional dissonance is associated with a high level of teachers' emotional exhaustion. We also expected that self-control would mediate the relationship between experiencing emotional dissonance and emotional exhaustion. **Research methods.** 81 working middle school teachers participated in the cross-sectional study. The following research methods were used: the adapted Frankfurt Scale of Work Emotions, the Short Scale of Self-Control (BSCS), the Emotional Exhaustion Scale from the Maslach Questionnaire (MBI-HSS). The mediation model was analyzed using a Bayesian approach to structural equation modeling. **Results.** The results obtained confirmed the hypothesis that the emotional dissonance experienced by teachers at work is significantly associated with their burnout. The mediation hypothesis was also supported by empirical data. These results shed light on the relationship between the emotional demands of teachers' jobs and the experience of emotional exhaustion.

**Key words:** emotional dissonance, burnout, self-control, teachers.

Подано до редакції 10.11.2023