

TÜKƏNMIŞLIK SİNDROMUNUN NƏZƏRİ TƏHLİLİ VƏ ALİ TƏHSİL MÜƏSSİSƏLƏRİNDƏ AKADEMİK HEYƏTƏ TƏSİRİ

Günay İMANQULİYEVƏ 

Xəzər Universiteti, Bakı, Azərbaycan

*Yazışılan müəllif: gimanquliyeva@ada.edu.az

NƏŞR TARİXİ:

Qəbul edilmə tarixi:
06.06.2026

Nəşr edilmə tarixi:
25.06.2026

AÇAR SÖZLƏR:

tükənmişlik,
akademik heyət, ali
təhsil, iş stressi, iş
performansı

XÜLASƏ

Hazırda ali təhsil müəssisələrində çalışan müəllim və akademik işçilərin işi təkcə dərslərlə məşğul deyil, onlar həm də elmi məqalələr yazır, tədqiqatlar aparır, müxtəlif hesabatlar hazırlayır və əlavə olaraq inzibati işləri yerinə yetirirlər. Bu qədər müxtəlif işlərin eyni vaxtda görülməsi onların üzərində böyük iş yükü yaradır və zamanla yorğunluğa və stressə səbəb olur. Bu məqalə ali təhsil müəssisələrində fəaliyyət göstərən akademik heyət arasında tükenmişlik sindromunun yaranma səbəblərini və onun iş fəaliyyətinə təsirlərini araşdırır. Tükənmişlik əsasən üç formada özünü göstərir: emosional yorğunluq, işə qarşı laqeyd münasibət və işdən əvvəlki kimi məmnun olmamaq. Bu hallar elmi araşdırmalar əsasında izah edilir və Azərbaycandakı universitetlərdə müəllimlərin üzləşdiyi əsas problemlər də nəzərə alınır. Məsələn, dərslərin çox olması, tədqiqat üçün imkanların azlığı, kifayət qədər dəstəyin olmaması və iş tələblərinin getdikcə artması onların işini daha da çətinləşdirir. Araşdırmalar göstərir ki, bu vəziyyət müəllimlərin motivasiyasını azaldır, onların psixoloji vəziyyətinə mənfi təsir edir və işdən məmnunluğunu aşağı salır. Nəticədə həm müəllimlər, həm də ümumi təhsil keyfiyyəti bundan zərər görür. Ona görə də bu mövzuda Azərbaycanda daha çox araşdırmaların aparılmasına ehtiyac var.

GİRİŞ

Ali təhsil müəssisələri müxtəlif sahələr üzrə mütəxəssislərin hazırlanmasında mühüm rol oynayır. Müasir dövrdə universitetlərdə çalışan müəllimlərin rolu bir sıra amillər səbəbindən dəyişmişdir. Əvvəllər müəllimlərin əsas vəzifəsi tələbələrə bilik vermək və tapşırıqları yoxlamaq idisə, hazırda onlar dərslər planları hazırlamalı, yüksək indeksli jurnallarda məqalələr dərc etdirməli, beynəlxalq konfranslarda iştirak etməli və inzibati vəzifələri yerinə yetirməlidirlər. Bu artan iş yükü müəllimlərdə stress və gərginlik səviyyəsinin yüksəlməsinə səbəb olur (Kim et al., 2022; Watermeyer et al., 2021).

Bu kontekstdə artan iş stressi ali təhsil müəssisələrində fəaliyyət göstərən müəllimlərin iş həyatına mənfi təsir göstərir və emosional, eləcə də fiziki tükenməyə səbəb olur ki, bu vəziyyət tükenmişlik (burnout) kimi tanınır. Konseptual olaraq, tükenmişlik emosional tükenmə, depersonalizasiya və şəxsi nailiyyət hissinin azalmasından ibarət çoxölçülü bir psixoloji sindrom kimi başa düşülür (Maslach & Leiter, 2016; Schaufeli, 2021).

Tükənmişlik sindromunun nəzəri əsasları. Tükənmişlik sindromu uzun müddət davam edən iş stressinin və məhdud təşkilati dəstəyin nəticəsində yaranır. Tədqiqatlar göstərir ki, tükenmişlik daha çox zehni əmək, emosional gərginlik və insanlarla intensiv qarşılıqlı əlaqə tələb edən peşələrdə yayılmışdır (Kinman & Johnson, 2019; Maslach & Leiter, 2021). Tükənmişlik qəfildən yaranmır və yalnız fərdin problemi olaraq deyil, həmçinin təşkilati mühitin təsiri nəticəsində formalaşan psixoloji bir vəziyyət kimi qəbul edilir (Madigan & Kim, 2021; Salmela-Aro et al., 2022). Universitetlərdə tükenmişlik tədrisin keyfiyyətini, işçi qüvvəsinin sabitliyini və akademik fəaliyyətin uzunmüddətli davamlılığını təhdid etdiyi üçün ciddi narahatlıq doğuran bir məsələdir (Kinman et al., 2024; Wang et al., 2022).

Fərdi səviyyədə tükenmişlik psixoloji və fiziki sağlamlıq problemlərinə, xroniki yorğunluğa, motivasiyanın azalmasına və iş məmnuniyyətinin aşağı düşməsinə səbəb olur (Barkhuizen et al., 2022). Peşəkar səviyyədə isə tükenmişlik işə davamiyyətsizlik, iş keyfiyyətinin zəifləməsi, tədris və tədqiqat fəaliyyətlərindən uzaqlaşma və işdən ayrılma niyyəti ilə əlaqələndirilir (Barkhuizen et al.,

2022). Ümumilikdə, bu nəticələr təhsilin keyfiyyətinə və universitetlərin uzunmüddətli davamlılığına ciddi risk yaradır.

Son dövrlərdə ali təhsil müəssisələrində akademik heyət arasında tükənmişlik sindromu geniş elmi araşdırma mövzusunə çevrilmişdir. Akademik heyət tədris fəaliyyətlərini yerinə yetirməli, elmi tədqiqat aparmalı, universitet xidmət fəaliyyətlərində iştirak etməli və tələbələrə dəstək göstərməlidir (Barkhuizen et al., 2022). Akademik heyətin üzləşdiyi digər bir problem isə karyera yüksəlişi prosesləridir. Bu isə yüksək iş yükü ilə birlikdə uzunmüddətli stress riskini artırır (Ebrahimpour Sadagheyani & Tatari, 2025). Məhdud institusional mühitdə artan iş yükü ilə fəaliyyət göstərmək uzunmüddətli iş stressi riskini artırır. Nəticə etibarilə, akademik mühitdə tükənmişlik işə bağlılığın azalmasına, motivasiyanın zəifləməsinə, iş məmnuniyyətinin aşağı düşməsinə və psixoloji rifahla bağlı problemlərlə nəticələnir (Ebrahimpour Sadagheyani & Tatari, 2025).

Tükənmişlik artıq dünya miqyasında tanınan psixoloji və sosial anlayış kimi qəbul olunur. Ümumdünya Səhiyyə Təşkilatı (World Health Organization [WHO], 2019) tükənmişliyi uzun müddət idarə olunmayan xroniki iş stressi nəticəsində yaranan sindrom kimi izah edir. ÜST tükənmişliyin üç əsas elementini vurğulayır: emosional tükənmə, işə qarşı psixoloji uzaqlaşma və ya sinizm, həmçinin peşəkar effektivliyin azalması (Lei et al., 2023; Madigan & Kim, 2021). Bu tərif bir daha göstərir ki, tükənmişlik adi gündəlik stressdən fərqli olan ciddi bir problemdir (Bianchi & Schonfeld, 2023; Maslach & Leiter, 2016). Universitet mühitində tükənmişlik sadəcə fərdi səviyyəli problem kimi deyil, daha çox struktur və təşkilati balanssızlığın nəticəsi kimi ortaya çıxır (Bakker & Demerouti, 2017; Leiter & Maslach, 2023; Lei et al., 2023).

Tükənmişlik adətən uzunmüddətli stress nəticəsində inkişaf edən və zamanla bərpa imkanlarının azalması ilə xarakterizə olunan psixoloji bir vəziyyət kimi qəbul edilir. Peşə sağlamlığı üzrə tədqiqatlarda tükənmişlik sadəcə adi yorğunluqdan daha geniş anlayışdır; o, iş yerində fəaliyyətə tədricən təsir edən dərin emosional və motivasiya azalması ilə əlaqələndirilir (Bianchi & Schonfeld, 2023; Madigan & Kim, 2021; World Health Organization, 2019).

Bu anlayış vacibdir, çünki tükənmişlik adətən tək bir stressli hadisənin nəticəsi kimi yaranmır. Əksinə, o, davamlı çətin iş şəraitinə məruz qalma nəticəsində formalaşır. Bu proses zamanı vəzifələr üzərində məhdud nəzarət və enerji, vaxt və motivasiya kimi resursların tədricən tükənməsi müşahidə olunur (Bakker & Demerouti, 2017; Ebrahimpour Sadagheyani & Tatari, 2025). Zamanla bu amillərin yığılması enerjini azalda, peşəkar bağlılığı zəiflədə və iş məsuliyyətlərinə qarşı emosional uzaqlaşmanı artırma bilər (Bianchi & Schonfeld, 2023; Leiter & Maslach, 2023; Wang et al., 2022).

Geniş tədqiqat mövzusu olmasına baxmayaraq, tükənmişlik sindromunun vahid tərfi yoxdur. Maslach və Leiter (2016) qeyd edir ki, işçinin sərf etdiyi səy ilə əldə etdiyi mükafat arasında balanssızlıq yarandıqda tükənmişlik ortaya çıxır. Tükənmişlik psixoloji vəziyyət kimi xarakterizə olunur və onun işə bağlılığın azalması, emosional yorğunluğun artması və işdən uzaqlaşma meyilləri ilə əlaqəli olduğu bildirilir (Schaufeli, Hakanen & Shimazu, 2023). Bianchi və Schonfeld (2023) isə tükənmişliyin emosional stress və aşağı motivasiya ilə əlaqəli olduğunu vurğulayır.

Tükənmişliyin ən qəbul edilmiş tərfi Christine Maslach tərəfindən verilmişdir. Maslach tükənmişliyi üç əsas ölçü ilə izah edir: emosional tükənmə, depersonalizasiya (sinizm) və şəxsi nailiyyət hissənin azalması. Bu üç ölçü Maslach Burnout Inventory (MBI) modelinin əsas komponentlərini təşkil edir (Bianchi & Schonfeld, 2023; Maslach & Leiter, 2016).

Emosional tükənmə (Emotional Exhaustion). Emosional tükənmə tükənmişlik (burnout) sindromunun üç əsas ölçüsündən biridir və onun ən əsas komponenti hesab olunur (Bakker & Demerouti, 2017; Maslach & Leiter, 2016). Bu vəziyyət davamlı iş stressinə məruz qalma nəticəsində yaranan xroniki emosional resursların tükənməsi ilə xarakterizə olunur (Bakker & Demerouti, 2017). Bəzi tədqiqatçılar bunu iş stressi səbəbilə fiziki və emosional cəhətdən həddindən artıq yüklənmə, digərləri isə güclü yorğunluq və enerji itkisi kimi izah edirlər (Salmela-Aro et al., 2022; World Health Organization, 2019). Ümumilikdə, emosional tükənmə fərdin gündəlik həyata başlamaq üçün belə enerji hiss etməməsi ilə müşahidə olunur.

Depersonalizasiya (Depersonalization). Depersonalizasiya tükənmişlik sindromunun ikinci komponentidir və adətən emosional tükənmədən sonra inkişaf edir (Bianchi & Schonfeld, 2023;

Maslach & Leiter, 2016). Bu hal iş yükünün artması və sosial konfliktlər nəticəsində formalaşır. Fərdlər bu zaman xidmət etdikləri insanlara qarşı emosional uzaqlaşma və sinik münasibət nümayiş etdirirlər. Onlar özləri və başqaları haqqında mənfi düşüncələr formalaşdırır, sosial qarşılıqlı əlaqələrdən uzaqlaşmağa meyilli olurlar. Bu vəziyyət həm də özünü günahlandırma və emosional soyuqluq hissi ilə müşayiət oluna bilər (Marković, Fričová, & Kohútová, 2024).

Şəxsi nailiyyət hissini azalması (Reduced Personal Accomplishment). Tükənmişlik sindromunun üçüncü komponenti şəxsi nailiyyət hissini azalmasıdır (Bakker & Demerouti, 2017; Maslach & Leiter, 2016). Bu mərhələdə fərdlər iş öhdəliklərini yerinə yetirmək qabiliyyətləri ilə bağlı inamsızlıq yaşayır və işlərini effektiv şəkildə yerinə yetirə biləcəklərinə inam zəifləyir. Nəticədə depressiv simptomlar yaranır. Bəzi şəxslər bu vəziyyətlə mübarizə üçün psixoloji dəstək axtarır, digərləri isə iş mühitindən uzaqlaşmağı və stressli sosial qarşılıqlı əlaqələrdən qaçmağı seçirlər (Salmela-Aro et al., 2022).

Tükənmişliyin Növləri Tükənmişlik müxtəlif sahələrdə özünü büruzə verdiyinə görə əsasən üç növü vurğulanır.

1. Yüklənmə (overload) tükenmişliyi işçilər arasında ən çox yayılmış tükenmişlik növüdür. Bu vəziyyət fərdlərin işdə uğur əldə etmək üçün həddindən artıq çalışması nəticəsində yaranır. Onlar çox vaxt şəxsi həyatlarını və sağlamlılıqlarını nəzərə almırlar. Nəticədə işə bağlılıq artsa da, fiziki və emosional yorğunluq inkişaf edir. (Bakker & Demerouti, 2017; Parent-Lamarche & Saade, 2026).
2. Çağırış azlığı (under-challenge) tükenmişliyi yüklənmə tükenmişliyinin tam əksidir. Yüklənmə tükenmişliyindən fərqli olaraq, bu hal işin azlığı, monotonluq və ya stimullaşdırıcı olmayan, təkrarlanan tapşırıqlar səbəbindən yaranır. İşçilər daraldıqda motivasiyasız olur və işə qarşı maraqlarını itirirlər (Parent-Lamarche & Saade, 2026).
3. Tükənmişliyin son növü laqeydlilik (neglect) tükenmişliyi. Bu vəziyyət fərdlərin iş yerindəki çətinliklər qarşısında özlərini aciz hiss etməsi zamanı yaranır. Onlar gözləntiləri və tələbləri yerinə yetirə bilmir, problemlərə həll tapa bilmir və müsbət dəyişiklik yaratmaqda çətinlik çəkirlər (İnță, 2022).

Akademik mühitdə tükenmişliyin xüsusi formaları. Tükənmişliyin üç əsas formasından əlavə, akademik mühitdə tədqiqatla əlaqəli tükenmişlik də mövcuddur. Nəşr təzyiqi, elmi məhsuldarlıq tələbləri və qrantlar uğrunda rəqabət akademik heyəti uzun saatlar işləməyə məcbur edir. Bu vəziyyət emosional tükenmə və peşəkar nailiyyət hissini azalması ilə nəticələnir (OECD, 2023; Parent-Lamarche & Saade, 2024). Nəticə olaraq, akademik heyət gözlənilən tədqiqat nəticələrinə nail ola bilmədiklərini hiss etdikdə emosional tükenmə və peşəkar nailiyyət hissini azalmasını yaşayırlar (Bianchi & Schonfeld, 2023; Salmela-Aro et al., 2022). Zəif tanınma, yüksəliş üçün çətin tələblər və maliyyə imkanlarının məhdudluğu vəziyyəti daha da ağırlaşdıraraq tükenmişlik riskini artırır (OECD, 2023; Parent-Lamarche & Saade, 2024).

Bundan əlavə, universitet müəllimlərinin inzibati vəzifələri də mövcuddur. Onlardan hesabatların hazırlanması, keyfiyyət təminatı sənədləri üzərində işləmək, akkreditasiya proseslərində iştirak etmək, komitə fəaliyyətlərini yerinə yetirmək və təşkilati vəzifələri icra etmək tələb olunur ki, bu da inzibati tükenmişliyə səbəb ola bilər (Kinman et al., 2024; Parent-Lamarche & Saade, 2026). Bu zaman əməkdaşlar dərslərə hazırlaşmaq və ya tədqiqat aparmaq əvəzinə inzibati işlərlə məşğul olduqları üçün məyusluq hiss edə bilirlər (Salmela-Aro et al., 2022). Akademiklər emosional tükenmə və işdən uzaqlaşma yaşaya bilər ki, bu da tükenmişliyin formalaşmasına töhfə verir (Lei et al., 2023).

MATERIAL VƏ METODLAR

Bu tədqiqat ali təhsil müəssisələrində akademik heyət arasında tükenmişlik sindromunun səbəbləri və nəticələrinin nəzəri təhlilinə əsaslanır. Araşdırmada sisteməlik ədəbiyyat icmalı yanaşması istifadə edilmişdir. Ədəbiyyat axtarışı Web of Science, Scopus və Google Scholar elmi bazalarında aparılmışdır. Axtarış zamanı “burnout”, “academic staff”, “higher education”, “job

stress” və “occupational stress” açar sözlərindən istifadə olunmuşdur. Tədqiqat 2016–2025-ci illəri əhatə edən elmi məqalələrə fokuslanmış, klassik nəzəri mənbələr isə istisna olaraq daxil edilmişdir.

İlkin mərhələdə ümumilikdə $n=52$ elmi mənbə müəyyən edilmişdir. Təkrarlanan və mövzu ilə uyğun gəlməyən məqalələr çıxarıldıqdan sonra $n=31$ məqalə seçim mərhələsinə daxil edilmişdir. Daha sonra məqalələrin dərin məzmun uyğunluğu və keyfiyyət meyarlarına əsasən qiymətləndirilməsi aparılmış və yekun olaraq $n=23$ elmi məqalə tədqiqata daxil edilmişdir.

Mənbələrin seçilməsində peer-review edilmiş elmi jurnallarda dərc olunmuş, akademik heyət və ali təhsil mühitini əhatə edən tədqiqatlara üstünlük verilmişdir. Təkrarlanan və mövzu ilə əlaqəsiz mənbələr analizdən çıxarılmışdır. Seçilmiş ədəbiyyat məzmun təhlili metodu ilə analiz edilmiş, nəticələr müqayisəli şəkildə ümumiləşdirilmişdir. Təhlil zamanı tükənmişliyin səbəbləri, formaları və nəticələri üzrə əsas tematik istiqamətlər müəyyən edilmişdir.

NƏTİCƏLƏRİN MÜZAKİRƏSİ

Beynəlxalq ədəbiyyatın təhlili göstərir ki, tükənmişlik sindromu ali təhsil müəssisələrində akademik heyətin iş mühiti və psixoloji rifahı ilə sıx bağlı olan mürəkkəb bir anlayışdır. Tədqiqatlar bu sindromun əsasən emosional tükənmə, depersonalizasiya və peşəkar effektivliyin azalması ilə özünü göstərdiyini təsdiqləyir. Eyni zamanda, tükənmişlik yalnız fərdi psixoloji səbəblərlə deyil, iş mühiti və təşkilati şərtlərlə də əlaqəlidir.

Müxtəlif ölkələrdə aparılan araşdırmalar göstərir ki, universitetlərdə idarəetmə modelləri, iş bölgüsü və qiymətləndirmə sistemləri tükənmişlik səviyyəsinə birbaşa təsir edir. Xüsusilə yüksək nəşr tələbləri və davamlı qiymətləndirmə təzyiqi akademik heyətdə uzunmüddətli stress yaradır və işə bağlılığı azaldır.

Bundan əlavə, təşkilati dəstəyin zəifliyi və resurs çatışmazlığı iş şəraitini daha da çətinləşdirir. Bu amillər işə nəzarət hissini zəiflədir, motivasiyanı azaldır və emosional uzaqlaşmaya səbəb olur. Nəticədə tükənmişlik həm şəxsi rifaha, həm də peşəkar fəaliyyətin keyfiyyətinə mənfi təsir göstərir.

Azərbaycan ali təhsil sistemi kontekstində isə bu sahədə empirik tədqiqatların az olması müşahidə olunur. Bu da problemin dəqiq qiymətləndirilməsini və effektiv həll yollarının hazırlanmasını çətinləşdirir. Buna görə də beynəlxalq nəticələrin yerli şəraitə uyğun şəkildə araşdırılması vacibdir.

NƏTİCƏ

Aparılan nəzəri təhlillər göstərir ki, akademik heyət arasında tükənmişliyin əsas səbəbi iş tələbləri ilə mövcud resurslar arasındakı balanssızlıqdır. Yüksək dərslər yükü, tədqiqat öhdəlikləri və inzibati məsuliyyətlər mövcud imkanlarla uyğunlaşmadıqda emosional və peşəkar resursların tükənməsi baş verir.

Tükənmişlik yalnız fərdi psixoloji vəziyyət kimi deyil, həm də təşkilati idarəetmə və institusional siyasətlərin nəticəsi kimi qiymətləndirilməlidir. Performans yönümlü akademik mühit, yüksək gözləntilər və məhdud dəstək mexanizmləri bu prosesi daha da gücləndirir. Nəticələr göstərir ki, tükənmişlik akademik heyətin iş məmnuniyyətini və motivasiyasını azaldır, uzunmüddətli perspektivdə isə işdən uzaqlaşma riskini artırır. Bu hal həm insan resurslarının davamlılığına, həm də ali təhsilin keyfiyyətinə mənfi təsir göstərir.

Buna görə də problemin həlli yalnız fərdi səviyyədə deyil, institusional səviyyədə də tədbirlər tələb edir. İş yükünün tənzimlənməsi, təşkilati dəstəyin gücləndirilməsi və resursların artırılması tükənmişliyin azaldılmasında əsas istiqamətlər kimi çıxış edir. Beləliklə, gələcək araşdırmalarda Azərbaycanda ali təhsil müəssisələrində tükənmişliyin yayılma səviyyəsinin və ona təsir edən amillərin kəmiyyət və keyfiyyət metodları ilə daha dərinlən araşdırılması tövsiyə edilir.

ƏDƏBİYYATLAR

- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2017). Job demands–resources theory: Taking stock and looking forward. *Journal of Occupational Health Psychology*, 22(3), 273–285. <https://doi.org/10.1037/ocp0000056>

- Barkhuizen, E. N., Masakane, G., & van der Sluis, L. (2022). In search of factors that hinder the career advancement of women to senior leadership positions. *SA Journal of Industrial Psychology*, 48, a1986. <https://doi.org/10.4102/sajip.v48i0.1986>
- Bianchi, R., & Schonfeld, I. S. (2023). Examining the evidence base for burnout. *Bulletin of the World Health Organization*, 101(11), 743–745. <https://doi.org/10.2471/BLT.23.289996>
- Ebrahimpour-Sadagheyani, H., & Tatari, F. (2025). Assessment of burnout and its related factors in the faculty members and medical staff of Neyshabur University of Medical Sciences, Iran, in 2022. *Iranian Journal of Nursing and Midwifery Research*, 30(4), 579–585. https://doi.org/10.4103/ijnmr.ijnmr_228_24
- Ință, R. F. (2022). A literature review about burnout syndrome and how it can be prevented. *Acta Medica Transilvanica*, 26(4), 11–13. <https://doi.org/10.2478/amtsb-2021-0061>
- Kim, J. M., Seo, E., & Shin, H. J. (2022). Detecting the changes of latent profiles in elementary school teachers burnout and the effect of job demands before and after COVID-19. *The Korean Journal of School Psychology*, 19(2), 81–107. <https://doi.org/10.16983/KJSP.2022.19.2.81>
- Kinman, G., & Johnson, S. (2019). Special section on well-being in academic employees. *International Journal of Stress Management*, 26(2), 159–161. <https://doi.org/10.1037/str0000131>
- Kinman, G., Clements, A. J., & Maher, K. (2024). Managing sickness absence behaviours in the post-pandemic workplace. In P. Brough & G. Kinman (Eds.), *Wellbeing at work in a turbulent era* (pp. 134–161). Edward Elgar Publishing. <https://doi.org/10.4337/9781035300549.00012>
- Lei, M., Alam, G. M., & Hassan, A. B. (2023). Job burnout amongst university administrative staff members in China—a perspective on sustainable development goals (SDGs). *Sustainability*, 15(11), 8873. <https://doi.org/10.3390/su15118873>
- Leiter, M. P., & Maslach, C. (2023). To curb burnout, design jobs to better match employees' needs. *Harvard Business Review*. <https://hbr.org/2023/03/to-curb-burnout-design-jobs-to-better-match-employees-needs>
- Madigan, D. J., & Kim, L. E. (2021). Towards an understanding of teacher attrition: A meta-analysis of burnout, job satisfaction, and teachers' intentions to quit. *Teaching and Teacher Education*, 105, 103425. <https://doi.org/10.1016/j.tate.2021.103425>
- Markovič, D., Fričová, J., & Kohútová, K. (2024). Burnout syndrome in Slovak teachers in relation to selected variables of the job demand resources model. *Society. Integration. Education. Proceedings of the International Scientific Conference*, 1, 736–744. <https://doi.org/10.17770/sie2024vol1.7870>
- Maslach, C., & Leiter, M. P. (2016). Understanding the burnout experience: Recent research and its implications for psychiatry. *World Psychiatry*, 15(2), 103–111. <https://doi.org/10.1002/wps.20311>
- Maslach, C., & Leiter, M. P. (2021). How to measure burnout accurately and ethically. *Harvard Business Review*. <https://hbr.org/2021/03/how-to-measure-burnout-accurately-and-ethically>
- OECD. (2023). *Education at a glance 2023*. OECD Publishing. <https://www.oecd.org/education/education-at-a-glance/>
- Parent-Lamarche, A., & Saade, S. (2026). Exploring the links between workers' personal resources and emotional exhaustion during challenging times: Anxiety as a mediating factor. *Cambridge Prisms: Global Mental Health*, 13, e67. <https://doi.org/10.1017/gmh.2026.10165>
- Parent-Lamarche, A., Marchand, A., & Saade, S. (2024). A multilevel analysis of changes in psychological demands over time on employee burnout. *Merits*, 4(1), 19–34. <https://doi.org/10.3390/merits4010002>

- Salmela-Aro, K., Upadaya, K., Ronkainen, I., & Hietajärvi, L. (2022). Study burnout and engagement during COVID-19 among university students. *Journal of Happiness Studies*, 23(6), 2685–2702. <https://doi.org/10.1007/s10902-022-00518-1>
- Schaufeli, W. B. (2021). The burnout enigma solved? *Scandinavian Journal of Work, Environment & Health*, 47(3), 169–170. <https://doi.org/10.5271/sjweh.3950>
- Schaufeli, W. B., Hakanen, J., & Shimazu, A. (2023). Burning questions in burnout research. In N. De Cuyper, E. Selenko, M. Euwema, & W. Schaufeli (Eds.), *Job insecurity, precarious employment and burnout* (pp. 127–148). Edward Elgar Publishing. <https://doi.org/10.4337/9781035315888.00017>
- Wang, H., Lee, S. Y., & Hall, N. C. (2022). Coping profiles among teachers. *Contemporary Educational Psychology*, 68, 102030 <https://doi.org/10.1016/j.cedpsych.2021.102030>
- Watermeyer, R., Crick, T., Knight, C., & Goodall, J. (2021). COVID-19 and digital disruption in UK universities. *Higher Education*, 81(3), 623–641. <https://doi.org/10.1007/s10734-020-00561-y>
- World Health Organization. (2019). *World health statistics 2019: Monitoring health for the SDGs*. <https://www.who.int/publications/i/item/9789241565707>

SUMMARY

BURNOUT SYNDROME: THEORETICAL ANALYSIS AND ITS IMPACT ON ACADEMIC STAFF IN HIGHER EDUCATION INSTITUTIONS

Gunay Imanguliyeva
Khazar University, Baku, Azerbaijan

Today, academic staff are required to carry out teaching activities alongside academic publishing, reporting, research responsibilities, and administrative duties. Inevitably, these responsibilities increase workload and contribute to long-term occupational stress. This article examines the causes of burnout syndrome among academic staff working in higher education institutions and its impact on job performance from a theoretical perspective. In addition, the three main dimensions of burnout, emotional exhaustion, depersonalization, and reduced personal accomplishment, are analyzed based on existing scientific literature. The study also reviews the challenges faced by academic staff within the higher education system of Azerbaijan, including heavy teaching loads, limited research opportunities, insufficient organizational support, and increasing professional expectations. Previous studies indicate that burnout negatively affects teachers' motivation, psychological well-being, job satisfaction, and professional performance. Furthermore, prolonged occupational stress may reduce academic productivity and weaken engagement in teaching and research activities. The article emphasizes the importance of conducting empirical research on burnout in Azerbaijani universities in order to better understand the problem and develop effective institutional support mechanisms for academic staff.

Keywords: *burnout, academic staff, higher education, occupational stress, job performance*

РЕЗЮМЕ

СИНДРОМ ЭМОЦИОНАЛЬНОГО ВЫГОРАНИЯ: ТЕОРЕТИЧЕСКИЙ АНАЛИЗ И ЕГО ВЛИЯНИЕ НА АКАДЕМИЧЕСКИЙ ПЕРСОНАЛ В ВЫСШИХ УЧЕБНЫХ ЗАВЕДЕНИЯХ

Гунай Имангулиева
Университет Хазар, Баку, Азербайджан

В настоящее время академический персонал высших учебных заведений занимается не только преподавательской деятельностью, но и подготовкой научных публикаций,

проведением исследований, составлением отчетов и выполнением различных административных обязанностей. Большое количество профессиональных обязанностей увеличивает рабочую нагрузку преподавателей и способствует возникновению длительного профессионального стресса. В данной статье с теоретической точки зрения рассматриваются причины синдрома эмоционального выгорания среди сотрудников высших учебных заведений и его влияние на профессиональную деятельность. В статье также анализируются основные компоненты выгорания: эмоциональное истощение, деперсонализация и снижение чувства профессиональных достижений на основе научной литературы. В рамках исследования рассматриваются основные проблемы, с которыми сталкивается академический персонал в системе высшего образования Азербайджана, включая высокую учебную нагрузку, ограниченные возможности для научных исследований, недостаточную организационную поддержку и растущие профессиональные требования. Исследования показывают, что эмоциональное выгорание негативно влияет на мотивацию преподавателей, психологическое благополучие, удовлетворенность работой и профессиональную эффективность. В статье подчеркивается необходимость проведения эмпирических исследований данной проблемы в университетах Азербайджана.

Ключевые слова: *выгорание, академический персонал, высшее образование, профессиональный стресс, эффективность работы*