

## АНАЛІЗ ОСОБЛИВОСТЕЙ ПРОФЕСІЙНОГО ВИГОРАННЯ У ПСИХОЛОГІВ

### ANALYSIS OF THE FEATURES OF PROFESSIONAL BURNOUT IN PSYCHOLOGISTS

Статтю присвячено теоретичному аналізу феномену професійного вигорання у психологів. У дослідженнях сучасних українських та зарубіжних психологів розкрито актуальні питання характеристик професійного вигорання, хоча сам термін залишається не чітко визначеним поняттям. Зазвичай у зарубіжних дослідженнях користуються терміном *burnout* (вигорання), який використовують для опису самостійного явища, що характеризується високим рівнем стомленості чи хворобливості, включаючи фізичну та психічну, через важку роботу. Поряд із терміном «емоційне вигорання» у контексті характеристики психологічного стану робітників, який виникає унаслідок емоційної напруги та професійних стресів, використовують терміни «психічне вигорання» і «професійне вигорання».

Розглянуто ознаки професійного вигорання, до яких відносять утрату енергії та відчуття виснаження; деперсоналізацію, яка проявляється у підвищенні психологічного відокремлення від роботи та виникненні негативних та песимістичних думок щодо роботи; зниження професійної ефективності.

Подано різницю між стресом та вигоранням. Вигорання може виникнути в результаті тривалого стресу, але це не зовсім те саме, що стрес. Вираз «вигоріти» вказує на стан, коли людина спустошена, не мотивована та не цікавиться навіть дрібницями. Ще одна різниця між стресом і вигоранням – це те, що, хоча особа розуміє, що переживає стрес, вона не завжди легко впізнає вигорання, коли це вже сталося.

Описано моделі професійного вигорання. Проаналізовано симптоми вигорання, які проявляються на психофізичному, соціально-психологічному та поведінковому рівнях. Виділено та проаналізовано чинники професійного вигорання. Охарактеризовано п'ять основних і найяскравіших етапів вигорання: захоплення роботою, посилення стресу, хронічний стрес, виснаження, вигорання. Розглянуто структурні компоненти вигорання: виснаження, деперсоналізація, редукція професійних досягнень.

**Ключові слова:** вигорання, професійне вигорання, стрес, симптоми вигорання, моделі вигорання, етапи вигорання.

The article is devoted to the theoretical analysis of the phenomenon of professional burnout among psychologists. In the researches of modern Ukrainian and foreign psychologists, topical issues of the characteristics of professional burnout have been revealed, although the term itself is not a clearly defined concept. Usually, foreign studies use the term «burnout», which is used to describe an independent phenomenon characterized by a high level of fatigue or pain, including physical and mental, due to hard work. Along with the term «emotional burnout», the terms «mental burnout» and «professional burnout» are used in the context of characterizing the psychological state of workers, which arises as a result of emotional tension and professional stress.

The signs of professional burnout are considered, which include loss of energy and a feeling of exhaustion; depersonalization, which manifests itself in increased psychological detachment from work and the emergence of negative and pessimistic thoughts about work; decrease in professional efficiency.

The difference between stress and burnout is given. Burnout can occur as a result of prolonged stress, but it is not exactly the same as stress. Burnout refers to a state where a person is drained, unmotivated, and uninterested in even the smallest of things. Another difference between stress and burnout is that even though a person understands that they are under stress, they do not always readily recognize burnout once it has occurred.

Models of professional burnout are described. The symptoms of burnout, which manifest themselves at the psychophysical, social-psychological, and behavioral levels, were analyzed. The factors of professional burnout are identified and analyzed. Five main and most vivid stages of burnout are characterized: enthusiasm for work, increased stress, chronic stress, exhaustion, burnout. The structural components of burnout are considered: exhaustion, depersonalization, reduction of professional achievements.

**Key words:** burnout, professional burnout, stress, burnout symptoms, burnout models, stages of burnout.

УДК 159.923.

DOI <https://doi.org/10.32782/2663-5208.2024.58.32>

**Спринська З.В.**

к.психол.н.н.,

доцент кафедри психології

Дрогобицький державний педагогічний університет імені Івана Франка

Сьогодні у громадській свідомості є певні очікування від майбутніх фахівців у галузі психології. Основний акцент робиться на позитивних аспектах взаємодії з людьми. Проте очевидно, що сама робота з людьми несе велику відповідальність та емоційне навантаження, які можуть потенційно призвести до ризику виникнення стресу та переживань, пов'язаних із ситуаціями на роботі. При цьому до психологів висуваються високі вимоги, зокрема у невизначених та кризових ситуаціях, що є невід'ємною частиною професійної діяльності, такої як надання волонтерської психологічної допомоги сім'ям загиблих, ветеранам ЗСУ,

переселенцям та особам, які постраждали внаслідок бойових дій і знаходяться у складних обставинах.

Багато українських науковців працювали з темою вигорання. Варто згадати деяких із них – це В.І. Ковальчук, Т.В. Зайчикова, М.Л. Смульсон, Л.М. Карамушка, Т.М. Титаренко, Г.А. Дьоміна, О.Б. Мельничук, С.Д. Максименко, Т.У. Ронгінська. Серед зарубіжних дослідників у цій роботі ми звертаємося до напрацьованих із теми вигорання таких науковців, як Г. Фрейденберга, К. Маслач, С. Джексон, Дж. Шваб, Г. Черніс, Е. Ліндзетер, А. Пінес, Д. Дирендонк,

Х. Сиксма, В. Шауфелі, Е. Нагоські, Е. Скотт, Е. Аронсон та ін.

У допомагаючих професіях, насамперед у психологічній практиці, науковці та суспільство найчастіше акцентують увагу на позитивних аспектах діяльності «людина – людина». Тим не менше якщо враховувати всі особливості цієї роботи, неможливо уникнути й її негативних боків. Одним із таких є синдром емоційного вигорання, що означає дестабілізацію таких сфер життя, як стосунки (особисті та робочі), професійна діяльність та здоров'я людини.

Науковці визначили, що соціальні працівники, психологи, юристи, викладачі, лікарі та інші спеціалісти допомагаючих професій, що в силу своєї роботи мають постійні контакти з багатьма особами, частіше стикаються з емоційним вигоранням. Це стається, оскільки під час своєї діяльності вони відчують нервово-психічне навантаження. Наслідком цього стає зміна ставлення до себе та оточуючих, страждає діяльнісна сфера, зазнає змін здоров'я, як фізичне, так і психічне (емоції, почуття, думки, увага тощо) [2].

Попри велику кількість наукових досліджень термін «емоційне вигорання» залишається не чітко визначеним поняттям у сфері психологічних досліджень. Зазвичай у зарубіжних дослідженнях користуються терміном *burnout* (вигорання), що використовується для опису самостійного суспільного явища, яке характеризується високим рівнем стомленості чи хворобливості, включаючи фізичну та психічну, через важку роботу. Додатково до терміна «емоційне вигорання» у контексті характеристики психологічного стану робітників, який виникає унаслідок емоційної напруги та професійних стресів, також використовують поняття «психічне вигорання» і «професійне вигорання».

Незважаючи на соціальну важливість і широке використання терміна «вигорання» у повсякденному житті, серед науковців і практиків досі точаться гострі дискусії щодо того, що таке насправді «вигорання», які симптоми з ним пов'язані та чи є синдром вигорання окремим психічним захворюванням. В академічній сфері, особливо в клінічній психології та психіатрії, синдром професійного вигорання досі не повністю визнається психічним розладом, і вчені неодноразово задавали питання, чи є синдром професійного вигорання взагалі корисним діагнозом [16].

Спочатку поняття «вигорання» було досить розмитим та абстрактним. Чіткого визначення не існувало, але було безліч думок із цього приводу. Згодом завдяки Г. Фрейденбергеру з'явилися основні аспекти досвіду вигорання, і він вважається першим дослідником цього синдрому. Науковець опублікував статтю «Staff

*burnout*» у *Journal of Social Issues*, яка базувалася на результатах його спостереження: у безкоштовній клініці для наркозалежних він спостерігав за поведінкою волонтерів. Г. Фрейденбергер пояснив вигорання як сукупність симптомів, у які входило виснаження від надмірних вимог до роботи та фізичних симптомів, таких як головний біль і безсоння, спалахи гніву та ригідне мислення. Дослідник помітив, що волонтери, у яких фіксується вигорання, виглядають пригнічено [11].

Після того як стаття набула публічності, наукове товариство проявило значно більше інтересу до проблеми вигорання. Тоді К. Маслач почала своє дослідження цього синдрому й описала три основні його аспекти: емоційне виснаження, цинізм (щодо клієнтів, колег тощо) та зменшення почуття особистого успіху в роботі [12].

Дж. Шваб – представник чотирифакторної моделі вигорання – запропонував можливість розподілу будь-якого з елементів вигорання на два окремих чинники. Наприклад, деперсоналізація щодо праці, пов'язаної з виконанням обов'язків на робочому місці, та деперсоналізація щодо її суб'єктів [13].

Г. Черніс установив, що під час вигорання відносини та поведінка людей змінюються неконструктивним способом унаслідок впливу стресу на робочому місці [9].

Зі всього переліку досліджень цієї теми саме концепцію вигорання, яку розробила К. Маслач, було прийнято Всесвітньою організацією охорони здоров'я (ВООЗ) як базову для включення синдрому в 11-ту редакцію Міжнародної класифікації хвороб (МКХ-11). У цій версії вигорання не визнається як медичний стан, а відноситься до професійних явищ. Воно описується у розділі, який називається «Фактори, що впливають на стан здоров'я або контакт зі службами системи охорони здоров'я» й описується як синдром, який виникає через тривалий стрес на робочому місці [8].

За визначенням ВООЗ, синдром вигорання – це фізичне, емоційне або мотиваційне виснаження, що характеризується порушенням продуктивності в роботі, втому, безсонням, підвищеною схильністю до соматичних захворювань, а також уживанням алкоголю або інших психоактивних речовин із метою отримання тимчасового полегшення, що має тенденцію до розвитку фізіологічної залежності.

Основні ознаки професійного вигорання [7]: утрата енергії та відчуття виснаження; деперсоналізація, яка проявляється у підвищенні психологічного відокремлення від роботи та виникненні негативних та песимістичних думок щодо роботи; зниження професійної ефективності.

Відповідно до дослідження Елін Ліндзетер на тему: «Вплив когнітивно-поведінкової тера-

пії та програми щодо повернення до роботи для осіб, які перебувають у відпустці через хвороби та розлади, пов'язані зі стресом», слід зауважити, що вигорання не є визнаним медичним діагнозом у межах будь-якої системи діагностики та не має чітких критеріїв для діагностики, при цьому його вплив на самопочуття дуже великий. Тому в 2003 р. шведська національна рада з питань охорони здоров'я та соціального забезпечення внесла пропозицію використовувати термін «розлад виснаження». Ця ініціатива спрямована на полегшення клінічної діагностики та поліпшення реабілітації важких станів, пов'язаних зі стресом, які часто виникають у медичній практиці. Розлад виснаження був внесений як офіційний діагноз у шведську версію 10-го перегляду Міжнародної класифікації хвороб (МКХ-10) з окремим кодом F43.8A для цілей діагностики [10].

Цей стан характеризується виявленням ознак психічної та фізичної втоми, які тривають протягом принаймні двох тижнів і є результатом впливу психосоціальних стресових чинників, які впливали щонайменше впродовж шести місяців перед установленням діагнозу. Основні симптоми включають:

- зниження когнітивних можливостей;
- відсутність енергійності та ініціативи;
- низьку витривалість та збільшений час, необхідний для відновлення після інтелектуальних зусиль;
- почуття дистресу та відчуття низької вартості;
- негативне ставлення до себе та до ситуацій;
- песимістичне сприйняття майбутнього.

Це хронічний та виснажливий стан із поступовим наростанням симптомів, таких як тривожність, депресія, біль та втома, із якими люди неодноразово звертаються за медичною допомогою [10].

Вигорання може виникнути в результаті тривалого стресу, але це не зовсім те саме, що і надмірний стрес. Стрес загалом включає у себе велику кількість тиску, який вимагає від вас багато фізичних і психологічних зусиль. Однак люди, які перебувають у стресовому стані, можуть уважати, що якщо вони просто взяли все під контроль, то відчуватимуть себе краще. Вираз «вигоріти» вказує на стан, коли людина спустошена, не мотивована та не цікавиться навіть дрібницями. Ще однією різницею між стресом і вигоранням є те, що, хоча особа зазвичай свідомо про те, що переживає сильний стрес, вона не завжди легко впізнає вигорання, коли це вже сталося.

Основна різниця між стресом і вигоранням полягає у такому [15]:

- Стрес характеризується надмірною залученістю, тоді як вигорання – це свого роду захист.

- Під час стресу емоції стають надмірно реактивними, а під час вигорання вони можуть стати приглушеними.

- Фізичні збитки є первинними при стресі, а при вигоранні – емоційні.

- Стрес найкраще розуміти як утрату фізичної енергії, тоді як вигорання впливає на мотивацію.

- Стрес викликає почуття терміновості та гіперактивності, тоді як вигорання породжує почуття безпорадності та безнадійності.

- Стрес може призводити до панічних та тривожних розладів, фобій, тоді як вигорання може породжувати параною, деперсоналізацію та усунення.

Узагальнюючи вищесказане, ми знаємо, що сьогодні є декілька підходів до визначення даного феномену, а отже, розроблено моделі для опису цього явища:

1) Представниками однофакторної моделі є А. Пінес та Е. Аронсон, які показують професійне вигорання як стан фізичного, психічного та емоційного виснаження, що виникає унаслідок тривалого перебування в ситуаціях емоційно перевантажених. Науковці пояснюють це синдромом хронічної втоми. Відповідно до цього підходу, виснаження виступає як головний чинник вигорання, а інші прояви дисфункції у переживаннях та поведінці є його наслідками. Також відзначимо, що професійне вигорання може спіткати представників будь-яких спеціальностей [1].

2) Двофакторна модель розподіляє вигорання на два складники – емоційне виснаження (як стан спустошення) та деперсоналізацію (як деструктивне відношення до себе та оточуючих). Представниками даної теорії є голландські вчені Д. Дирендонк, Х. Сиксма, В. Шауфелі.

3) Третя модель найвідоміша – це підхід, заснований вищезгаданими К. Маслач і С. Джексоном. Складниками вигорання тут вважаються емоційне виснаження, деперсоналізація та редукція власних особистісних прагнень. Емоційне виснаження характеризується відчуттям емоційної спустошеності та втоми, браком емоційних ресурсів та/або нестачею енергії. Працівники починають сумніватися в собі та відчувають себе втомленими, млявими і перевантаженими. Деперсоналізація виявляється у спотвореному спілкуванні з іншими людьми і цинічному ставленні до роботи. Це також свідчить про негативні думки про своїх колег та цинізм, нечутливість до їхніх проблем і деструктивну критику. А також працівники можуть намагатися обмежити свої відносини з іншими, щоб зменшити емоційний тиск, який вони переживають. Редукція особистих досягнень проявляється у патологічному і нав'язливому усвідомленні своєї професійної некомпетентності. Фахівці схильні негативно

оцінювати свої власні навички і відчувають, що їм не вдається досягти поставлених цілей і продемонструвати необхідну компетентність для своєї роботи.

4) Чотирифакторна модель передбачає, що один з її компонентів (емоційне вигорання, деперсоналізація або редукція особистих досягнень) розкладається на два окремі чинники. Наприклад, деперсоналізація може бути пов'язана зі спільністю з колегами та зі спільнотою користувачів послуг, яких обслуговує фахівець [13].

5) Описуючи фазову модель вигорання, Р. Голембієвський узяв за основу трифакторний підхід та запропонував розглядати її другий компонент, тобто деперсоналізацію, як першочерговий. Учений наголошує, що певною мірою відстороненість потрібна у роботі з людьми, але за певних обставин вона може перерости в деперсоналізацію, унаслідок чого фахівець відчуватиме, що неякісно виконує свою діяльність, і тоді наступним компонентом проявиться редукція особистих досягнень. Р. Голембієвський поділяє фазову модель на вісім складників. Перша фаза характеризується низьким рівнем вигорання, практично відсутністю деперсоналізації та емоційного виснаження, а також відчуття власних досягнень. У другій і третій фазах починається прояв деперсоналізації, і відчуття власних досягнень поступово зменшується, що триває й у четвертій фазі. Емоційне виснаження виникає у п'ятій фазі і присутнє протягом усіх наступних фаз [4].

На початку 90-х років вигорання почало привертати увагу вітчизняних психологів. В українській психологічній науці відомі дослідження та узагальнення феномену професійного вигорання, які провели Г. Видай, Т. Зайчикова, Л. Карамушка, С. Максименко, В. Ковальчук, Г. Ложкін. Вони у своїх дослідженнях виділили емоційне виснаження, деперсоналізацію та редукцію професійних досягнень як структурні компоненти феномена вигорання [3].

К. Маслач та М. Лейтер визначили шість основних чинників професійного вигорання [12]:

1. Вимоги до умов професійної діяльності, які пред'являються, можуть не відповідати особистісним ресурсам фахівця. Зазвичай це означає, що ставляться підвищені вимоги до характеристик та здібностей фахівця, і він може зіштовхуватися з перевантаженням графіком роботи, коли надто мало часу та ресурсів для виконання завдань.

2. Фахівець може прагнути до самостійності за досягнення належного результату у своїй роботі, але цьому може завадити суворий та неадекватний контроль із боку керівництва. Ця невідповідність може призвести до того, що фахівець починає відчувати безвідповідальність за результати своєї роботи через розча-

рування у власних можливостях впливати на ці результати.

3. Фахівець може зіткнутися з недотриманням організації балансу між винагородою та витратами. Це виникає, коли працівник не отримує очікувану винагороду, ураховуючи свої зусилля та витрати. Така ситуація ще більше ускладнюється, коли в організації ставляться несправедливо до фахівців і оцінки, заохочення, рішення щодо кар'єри, винагород, бонусів та пільг не здійснюються чесно та прозоро. У такому разі організація не може розраховувати на збереження довіри та лояльності своїх співробітників.

4. Невідповідність очікувань фахівця у відносинах із робочим оточенням, включаючи колеги та друзів, може бути наслідком занадто інтенсивного робочого процесу та штучної ізоляції співробітників. Формальність у ставленні та відсутність відчуття цілісності та підтримки можуть негативно впливати на виконання завдань. Також постійні не вирішені інциденти в колективі можуть руйнувати внутрішню цілісність, породжувати фрустрацію, ворожнечу та руйнувати відносини довіри та соціальної підтримки.

5. Брак контролю щодо забезпечення фахівців потрібними ресурсами з боку керівництва, а також зниження інвестицій у їхні основні потреби і мінімальна повага до клієнтів можуть призвести до негативного впливу на фахівців.

6. Конфлікт цінностей виникає, коли фахівцю доводиться виконувати завдання, які суперечать його особистим переконанням або моральним цінностям. Це може підірвати його віру у важливість власної праці та принципів, які він висуває.

Т. Титаренко потенційними передумовами виникнення професійного вигорання вважає особистісні, статусно-рольові та корпоративні (професійно-організаційні) чинники. Науковиця наголошує на тому, що найбільше впливу вигорання піддаються люди, котрі надмірно працюють та відчувають свою відповідальність за роботу надто сильно. Також до категорії уразливих відносяться люди, що реагують на стреси агресивно, надміру емоційно та є нетерплячими до будь-яких труднощів на їхньому шляху. Титаренко описує підозрілість, тривожність, низькі комунікативні навички та неконструктивні моделі вирішення конфліктів як характеристики, що сприяють розвитку вигорання. Не варто нівелювати й організаційні моменти, тобто тривалість робочого дня та інтенсивність навантаження впродовж дня [6].

Аналізуючи симптоми вигорання, їх можна поділити на три категорії: психофізичні, соціально-психологічні та поведінкові.

*Поведінкові прояви:*

- Постійне відчуття, що робота стає важче та важче і виконання завдань стає усе більше напруженим.



- Зміна робочого режиму дня співробітника, яка помітна навколишнім.

- Працівник частіше бере роботу додому незалежно від необхідності.

- Керівник припиняє приймати рішення і шукає для цього різні виправдання.

- З'являються зневіра, відчуття, що все марно та зникає зацікавленість у роботі та результатах.

- Помітно довше і частіше виконання автоматичних дій, що не відповідають службовим вимогам.

- Відокремлення від колективу, надмірна критичність та конфліктність.

- Посилений прояв шкідливих звичок (часте паління) та вживання алкоголю чи наркотичних речовин.

*Психофізичні прояви:*

- Хронічна втома, яка не минає після відпочинку.

- Емоційне та фізичне спустошення.

- Зниження реагування на загрозливі ситуації.

- Головний біль та шлунково-кишкові розлади, що виникають без причини.

- Збільшення або зменшення ваги.

- Прояви безсоння.

- Постійне бажання спати.

- Спостерігається помітне зниження як зовнішньої, так і внутрішньої сенсорики, включаючи погіршення зору, слуху, нюху, дотику та втрату внутрішніх тілесних відчуттів.

*Соціально-психологічні прояви:*

- Апатія, нудьга, знижений емоційний тонус.

- Дратівливість.

- Необ'єктивні спалахи гніву.

- Почуття провини, образи, підозрливості, сорому, скутості.

- Тривога та постійне занепокоєння.

- Негативізм щодо особистого та професійного життя.

- Почуття гіпервідповідальності та страху [5].

Різні вчені виділяють від 5 до 12 етапів вигорання, тим не менше всі вони мають деяку схожість та перегукуються. На основі цього ми виділили п'ять основних і найяскравіших етапів вигорання: захоплення роботою, посилення стресу, хронічний стрес, виснаження, вигорання.

*Перший етап* – людина в захваті від своєї діяльності, відчуває прилив енергії та натхнення, бажання проявити творчість та сильні боки. Характеризується такими ознаками, як оптимізм, умотивованість, високий рівень відповідальності, ініціативність, творчість, продуктивність. На цьому етапі є особистий інтерес, енергія і бажання досягти успіху, тому з'являються завищені очікування щодо самих себе, які перетворюються на обов'язковість досягнення успіху. Людина необ'єктивно оцінює

власні можливості й обмеження, а також не приймає можливі поразки, що призводить до посиленої активності.

*Другий етап* – усвідомлення того, що завдань занадто багато і неможливо легко впоратися з ними. Внутрішня самокритичність і бажання відповідати високим очікуванням посилюються. Оптимізм зменшується, енергія виснажується, рівень стресу зростає. Проявляється у таких симптомах, як: підвищений тиск, відсутність концентрації уваги, роздратованість, незадоволення роботою, проблеми зі сном, виснаження від соціальних контактів, зниження продуктивності, тривожність, уникання прийняття рішень, втрата апетиту, втома, забудькуватість, нехтування власними потребами. Бажання насолоджуватися спокоем, розслабленням та приємними соціальними взаємодіями поступово втрачає свою актуальність, і недосягнення цих потреб стає більш очевидним. Частіше вживаються алкоголь, нікотин, кава і засоби для покращення сну.

Особисті бажання і цінності стають менш важливими. Пріоритети пересуваються, а соціальні взаємодії розглядаються як нав'язливі та непотрібні, важливі життєві цілі втрачають свою цінність і можуть бути переоцінені. Ця стадія відповідає за виникнення вигорання в міжособистісних відносинах, не лише в сімейних або партнерських стосунках, а й у професійних відносинах із колегами і клієнтами.

*Третій етап* – суттєва зміна рівня стресу. Проявляється у вранішній втомі, вразливості, конфліктності, апатії, хронічній втомі, відокремленні від близьких, втраті лібідо. Також людина відмовляється від усіх своїх хобі та захоплень, вважає беззмістовними власні цілі та відкладає виконання завдань. На цьому етапі спостерігаються виражена відмова від розгляду проблем, майже повне відокремлення та знецінення оточуючого середовища. Виникають цинізм, агресивна насмішка, нетерплячість та нетерпимість. Колеги або клієнти розглядаються як злі, несвідомі, вимогливі, нерозсудливі, недисципліновані, і кожен контакт вважається невитриманим, а за з'яви нового клієнта його сприймають як новий виклик. Зауважується втрата продуктивності і скарги на самопочуття. Взаємодія з іншими людьми, з якими спілкування є необхідним, характеризується безпомічністю і нездатністю надавати допомогу, а також недостатньою чутливістю.

*Четвертий етап* – відчуття відмежованості настільки зростає, що кожний прояв уваги та доброзичливості з боку оточення сприймається як атака, що може викликати параноїдальні реакції. Утрачається власне почуття особистості, людина перестає бути собою, її діяльність стає автоматичною, що супро-

воджується постійним відчуттям внутрішньої порожнечі.

*Останній етап* – хронічне вигорання. Воно вплетене у повсякденне життя і стає його невід’ємним складником. Відображається у поведінці, способі мислення та комунікації. Ця стадія характеризується такими ознаками, як постійний сум, депресія, щоденна психічна та фізична втома. Виникають внутрішня безнадія і втрата сенсу. Є ризики шлунково-кишкових захворювань.

Розуміння стадії емоційного виснаження, на якій перебуває клієнт, а також аналіз причин його виникнення та чинників, що сприяють цьому стану, допомагають нам визначити оптимальні методи втручання та передбачити тривалість психотерапії [14].

Таким чином, проведений теоретичний аналіз демонструє, що особливістю трудової діяльності психологів вважається сильне емоційне напруження, яке виникає унаслідок великої кількості стресових подій, що є невід’ємним складником професійного досвіду. Це спричиняє негативні наслідки для психологічного та фізичного стану особистості. Яскраві ознаки професійного вигорання включають почуття безнадійності, втрату мотивації до праці, емоційне виснаження, відчуття втрати контролю в житті, відсутність задоволення від роботи та виявляється фізичними симптомами.

Перспективою подальших наукових пошуків буде емпіричне вивчення особливостей професійного вигорання психологів.

#### ЛІТЕРАТУРА:

1. Булатевич Н.М. Синдром емоційного вигорання: роль індивідуальних та організаційних чинників. *Вісник Київського національного університету імені Т. Шевченка. Серія «Соціологія. Психологія. Педагогіка»*. 2005. Вип. 22–23. С. 47–50.
2. Дудяк В. Емоційне вигорання. Серія «Психологічний інструментарій». Київ : Главник, 2007. 128 с.
3. Зайчикова Т.В. Соціально-психологічні детермінанти синдрому «професійного вигорання» у вчителів : автореф. дис. ... канд. психол. наук : 19.00.05. Київ, 2005. 20 с.
4. Ковровський Ю.Г. Особистісні чинники професійного вигорання персоналу оперативно-рятувальної служби ДСНС України. *Організаційна психологія. Економічна психологія*. 2015. № 3. С. 58–65.
5. Рурик Г.Л. Запобігання виникненню синдрому професійного вигорання та синдрому емоційного вигорання – шлях до збереження психічного здоров’я. *Методичні рекомендації*. Миколаїв, 2020. 41 с.
6. Титаренко Т.М. Психологічне здоров’я особистості: засоби самодопомоги в умовах тривалої травмизації : монографія. Кропивницький, 2018. 160 с.
7. Чеканська Л.М. Особливості психологічної профілактики професійного вигорання у педагогів. *Освітні інновації: філософія, психологія, педагогіка* : матеріали VII Міжнар. наук.-прак. конф., м. Суми, 10 грудня 2020 р. : у 2-х ч. С. 211–217.
8. *Burn-out an «occupational phenomenon»*: International Classification of Diseases WHO, 28 May 2019.
9. Hogan R., Mc Knight M., *Internet and Higher Education*, 10 (2007) 117.
10. Lindsäter E. *Cognitive Behavioral Therapy for Stress-Related Disorders*, Stockholm 2020, 65 p.
11. Linda V. Heinemann and Torsten Heinemann, *Burnout Research: Emergence and Scientific Investigation of a Contested Diagnosis*, SAGE Open January-March 2017: 1–12.
12. Maslach C., Schaufeli W.B., Leiter M.P. *Job Burnout. Annual Review of Psychology*. 2001. Vol. 52. P. 397–422.
13. Pines A., Aronson E. *Career Burnout: causes and cures*. New York: Free Press, 1988. 68 p.
14. Scott E. *Burnout Symptoms and Treatment*. Medically reviewed by Steven Gans, MD Updated on March 20, 2020.
15. Unger DE., *Superintendent Burnout: Myth or Reality*. PhD Thesis. The Ohio State University, Department of Aging, Columbus, 1980. 165 p.
16. Kaschka W.P., Korczak D., Broich K. *Burnout: a Fashionable Diagnosis. Deutsches Ärzteblatt international*. 2011. 108(46): P 781.