

ДОСЛІДЖЕННЯ ТА ІНТЕРПРЕТАЦІЯ СПЕЦИФІКИ ПРОЯВІВ СИНДРОМУ ПРОФЕСІЙНОГО ВИГОРАННЯ ЯК СУЧАСНОГО НАУКОВОГО ФЕНОМЕНУ

RESEARCH AND INTERPRETATION OF SPECIFIC MANIFESTATIONS OF PROFESSIONAL BURNOUT SYNDROME AS A MODERN SCIENTIFIC PHENOMENON

У статті розкрито основні підходи до дослідження професійного вигорання в зарубіжній і вітчизняній психолого-педагогічній теорії і практиці. Наголошено, що вигорання характеризується низкою функцій у процесі професійного становлення особистості, протилежних традиційним функціям будь-якого психічного явища: антимотиваційною, антикогнітивною та дерегулятивною. Наукове осмислення зарубіжного досвіду щодо вивчення феномену професійного вигорання дозволило визначити ступінь негативності впливу довготривалих стресів професійного характеру, емоційного навантаження умов праці як детермінант психофізичного вигорання на емоційний, інтелектуальний і фізичний стан здоров'я фахівця.

Розглянуто зв'язок синдрому вигорання з особливостями професійної діяльності людини, оскільки передусім вона зачіпає її «ідеальні» (ціннісно-змістові) аспекти. Зазначається, що професійна діяльність особистості об'єктивно може бути стрес-чинником, що пов'язується з неминучими емоційними та моральними перевантаженнями.

Встановлено, що синдром професійного вигорання є неадаптивним, неекологічним функціонуванням особистості не лише у професійному середовищі, а й за його межами, критичне послаблення особистісних ресурсів, що дає змогу розробляти альтернативні наявним стратегії профілактики вигорання.

Ключові слова: синдром професійного вигорання, підходи до професійного вигорання,

профілактика професійного вигорання, професійна культура.

The article reveals the main approaches to the study of professional burnout in foreign and domestic psychological and pedagogical theory and practice. It is emphasized that burnout is characterized by a number of functions in the process of professional formation of an individual, opposite to the traditional functions of any mental phenomenon: antimotivational, anticognitive, and deregulatory. The scientific understanding of foreign experience in the study of the phenomenon of professional burnout made it possible to determine the degree of negativity of the long-term stress of a professional nature, emotionally loaded working conditions as a determinant of psychophysical burnout on the emotional, intellectual and physical state of health of a specialist. The connection of the burnout syndrome with the peculiarities of a person's professional activity is considered, since it primarily affects its "ideal" (value-content) aspects. It is noted that an individual's professional activity can objectively be a stress factor associated with inevitable emotional and moral overload.

It has been established that the syndrome of professional burnout is a non-adaptive, non-ecological functioning of the individual not only in the professional environment, but also outside it; critical weakening of personal resources, which makes it possible to develop alternative strategies for the prevention of burnout.

Key words: professional burnout syndrome, approaches to professional burnout, prevention of professional burnout, professional culture.

УДК 159.96

DOI <https://doi.org/10.32782/2663-5208.2024.67.43>

Яшник С.В.

д.пед.н., доцент,
професор кафедри психології
Національний університет біоресурсів
та природокористування України

Хижняк А.А.

к.психол.н.,
старший викладач кафедри психології
Національний університет біоресурсів
та природокористування України

Актуальність. Глобальні цивілізаційні процеси, які відбуваються у XXI ст., мають суперечливий характер. Значну роль у цьому відіграють чинники посилення соціальної напруженості та погіршення якості життя населення. Негативний соціальний потенціал накопичується через події катастрофічного характеру – пандемію COVID-19 і тривале розгортання російсько-української війни в сукупності з інтенсифікацією інформаційних процесів (поширення дистанційної праці), що призводить до розмивання часово-просторових кордонів між професійним і сімейним середовищем і підвищує ризики виникнення синдрому професійного вигорання. Тому саме в наші дні феноменологія професійного вигорання стала однією з актуальних і складних міждисциплінарних проблем.

Згідно із сучасними соціологічними дослідженнями, приблизно 210 млн людей у світі страждає на синдром вигорання, а це орієнтовно 5–7% усього населення. За резуль-

татами опитування, проведеного FlexJobs і Mental Health America (далі – МНА), станом на липень 2020 р. 75% працівників пережили вигорання, 40% опитаних респондентів переконані, що це прямий результат пандемії коронавірусу [10].

У довоєнний період (2017 р.) усеукраїнським порталом з пошуку роботи проводилося схоже дослідження, згідно з результатами якого 64% опитуваних перебувають у стані вигорання, з них 22% пов'язують його зі своєю професійною діяльністю [11].

Висока інтенсивність праці і темпу життя, швидка зміна технологій, що потребує постійного навчання та засвоєння нової інформації та навичок, створений суспільством образ успішної людини, його поширення через соціальні мережі (ідеальне життя), завищені очікування щодо власної продуктивності, нечіткі критерії успіху, надмірна відповідальність, діяльність, яка суперечить власним цінностям, чи відсутня адекватна компенсація зусиль (матеріальна

та моральна) – лише деякі причини синдрому професійного вигорання [3].

Деформувальний вплив на професійну діяльність особистості визначається низкою суб'єктивних і об'єктивних чинників:

- особистісними характеристиками (особистісна незрілість, світоглядна залежність, психологічна ригідність, високий рівень емоційної лабільності, надмірний самоконтроль, довільне вольове придушення негативних емоцій, висока тривожність і депресивні реакції в разі невідповідності очікувань реальним подіям тощо);

- професійними рамками (принципи та настанови, індивідуальна картина світу, професійні навички);

- рівнем впливу попереднього досвіду (особистісна значущість професійної діяльності, відчуття відповідальності, емоційна включеність у роботу; умотивованість, відчуття особистої соціальної місії, сила зовнішнього контролю);

- рівнем отримання позитивних емоцій у вигляді професійного успіху (визнання професійних досягнень, захопленість із боку інших, вдячність);

- організацією професійної діяльності (умови праці, професійні обов'язки та рівень відповідальності за них, дефіцит часу, робочі перевантаження, тривалість робочого дня, соціально-психологічний клімат у колективі, а також число клієнтів, частота їх обслуговування, ступінь глибини контакту з ними) [1].

Аналіз останніх досліджень та публікацій. Аналіз психолого-педагогічної наукової літератури свідчить про належну розробленість феномену професійного вигорання, здійснення його структурно-функціонального і системного аналізу як зарубіжними (Ф.Дж. Сторлі, Х.Дж. Фрейденбергер, В. Шауфелі, К. Замфір, А. Лазарус та інші), так і українськими вченими (Х. Василевич, І. Ващенко, О. Матвієнко, С. Максименко, М. Борисова, В. Орел та інші).

Емпіричні дані вказують на зв'язок синдрому вигорання з особливостями професійної діяльності людини, оскільки насамперед вона зачіпає її «ідеальні» (ціннісно-змістові) аспекти. Зазначається, що професійна діяльність особистості об'єктивно може бути стрес-чинником, що пов'язується з неминучими емоційними й моральними перевантаженнями. Це є основою для розвитку психосоматичних і невротичних розладів, призводить до професійної дезадаптації та функціональної деградації особистості. Натепер феномен професійного вигорання, особливості його вираженості та перебігу, є найбільш вивченим у таких професійних сферах: підприємницькій (Л. Карамушка, І. Галецька, О. Матвієнко), медичній (Є. Ісаєва, Д. Любимова,

Л. Юрєва, М. Островський, Ю. Драна), освітній (О. Бондарчук, А. Ракицька, Т. Солодкова й інші). Отже, з позиції системного підходу синдром професійного вигорання розглядається не лише крізь призму психологічного підґрунтя професійних особистісних деформацій, а і крізь неоптимальне функціонування організації (Т. Грубі, Ю. Ковровський, Л. Карамушка). Синдром професійного вигорання характеризується тенденцією до негативної динаміки та поширюється за рамки індивідуального самопочуття, отже, стає негативним тлом, на якому розгортається діяльність організації загалом.

Проблематика професійного вигорання стала також предметом наукових пошуків у сферах трудового права, соціології, економіки (В. Богуш, О. Крушельницька, В. Павленко, Є. Старченкова, Д. Трунов, Т. Форманюк, Г. Щокін та інші). На державному рівні деякі кроки у сфері профілактики професійного вигорання в Україні поволі починають здійснюватися. Відповідно до Закону України «Про соціальні послуги» № 2671–VIII від 17 січня 2019 р., ідеться про супервізію, під якою пропонують розуміти: «професійну підтримку працівників, які надають соціальні послуги, спрямовану на подолання професійних труднощів, аналіз та усунення недоліків, удосконалення організації роботи, стимулювання мотивації до роботи, дотримання етичних норм та стандартів надання соціальних послуг, запобігання виникненню професійного вигорання, забезпечення емоційної підтримки». У ст. 21 Закону України «Про реабілітацію у сфері охорони здоров'я» від 3 грудня 2020 р. № 1053–IX зазначено, що «основними завданнями надання психологічної допомоги в роботі мультидисциплінарної реабілітаційної команди є психотерапія членів сім'ї особи, яка потребує реабілітації, націлена на втому від співчуття та емоційне вигорання». Однак саме існування дефініції «професійне вигорання» і досі не відображене як у тексті Кодексу законів про працю України, так і в більшості нормативних актів, що врегульовують трудові відносини.

Мета дослідження – провести аналіз впливу професії на індивідуально-психологічні особливості особистості як основи методологічного фундаменту розвитку синдрому професійного вигорання.

Матеріали і методи дослідження – застосовано метод аналізу психолого-педагогічної, соціологічної, медичної літератури щодо феномену професійного вигорання; вивчення дисертаційних досліджень.

Результати дослідження і їх обговорення. Термін «синдром вигорання» прийшов із медичної психології і походить від грецьк. *syndrome* – «поєднання» і англ. *burn-out* – «припинення горіння». Уперше був ужитий амери-

канським психіатром Г. Фрейденбергером, який у 1974 р. опублікував статтю «Вигорання персоналу» ("Staff burnout") у *Journal of Social Issues*. Учений визначив вигорання як набір симптомів, що охоплював виснаження від надмірних вимог до роботи та фізичні симптоми, як-от головний біль і безсоння, «спалахування гніву» та ригідне мислення. Цей феномен був описаний як травма, поразка, виснаження, що виникають через завищені вимоги до людини; формується як стресова реакція у відповідь на жорсткі виробничі й емоційні вимоги; є наслідком надмірної включеності людини у свою роботу та зменшення часу на сімейне життя та відпочинок [3]. Саме ця публікація і підвищила зацікавлення даним явищем, яке згодом переросло в численні дослідження. Уже в 1981 р. К. Маслах і С. Джексон опублікували першу методичку оцінювання вигорання – *Maslach Burnout Inventory* (далі – *MBI*). Саме дана концептуалізація вигорання була прийнята за основу Всесвітньою організацією охорони здоров'я (далі – *ВООЗ*) для внесення цього синдрому до 10-ї редакції Міжнародної класифікації хвороб і розглядалась як симптомом-комплекс відносно сталих і взаємопов'язаних когнітивних, емоційних і поведінкових проявів особистості, що й дало підстави визначати його як синдром професійного вигорання (далі – *СПВ*). У МКХ-10 синдром вигорання виділений в окремий діагностичний таксон – *Z 73* («проблеми, пов'язані із труднощами керування своїм життям») та кодується *Z 73.0* – «вигорання». Основними ознаками професійного вигорання визнані: втрата енергійності, відчуття виснаження, деперсоналізація, підвищення психологічного дистанціювання від роботи, негативні та песимістичні думки про роботу, зниження професійної ефективності.

Згідно з визначенням *ВООЗ* (2001 р.), «синдром вигорання (*burnout syndrome*) – це фізичне, емоційне або мотиваційне виснаження, що характеризується порушенням продуктивності в роботі і втому, безсонням, підвищеною схильністю до соматичних захворювань, а також уживанням алкоголю або інших психоактивних речовин з метою отримання тимчасового полегшення, що має тенденцію до розвитку фізіологічної залежності і (у багатьох випадках) суїцидальної поведінки. Цей синдром зазвичай розцінюється як стрес-реакція у відповідь на складні виробничі й емоційні вимоги, що походять від надмірної відданості людини своїй роботі із супутнім цьому процесу знецінюванням сімейного життя або відпочинку».

Із цього погляду синдром професійного вигорання розглядається як: неадаптивний, неекологічний психологічний стан особистості, спричинений незадоволенням своєю професійною діяльністю і своїм життям загалом;

неадаптивне, неекологічне функціонування особистості не лише у професійному середовищі, а й за його межами; критичне послаблення особистісних ресурсів, що дає змогу розробляти альтернативні існуючим стратегії профілактики вигорання [5].

Як синоніми поняття «професійне вигорання» широко вживають терміни «емоційне вигорання», «психічне вигорання», «психоемоційне вигорання», «емоційне згорання», що описують те саме явище вигорання. Оскільки йдеться про розвиток вигорання внаслідок дії професійних стресів у представників широкого кола професій.

Мультикультурні моделі професійного вигорання представлені основними підходами, як-от: результативний (структурно-симптоматичний) і процесуальний (процесуально-стадіальний) підходи, а також підходи, засновані на використанні одно- та багатокомпонентних моделей [2; 3].

Науковцями побудовані різні мультикультурні моделі професійного вигорання (рис. 1). Згідно зі структурно-симптоматичним підходом професійне вигорання розглядається як стан, який складається з конкретних елементів. Найпопулярнішими є двокомпонентна і трикомпонентна моделі. Двокомпонентна пов'язана з такими специфічними симптомами: дисфорічними симптомами та зниженням досягнень у роботі. У трикомпонентній моделі (К. Маслах і С. Джексон) професійне вигорання визначається як тривимірний конструкт, що охоплює емоційне виснаження, деперсоналізацію та редукцію особистих досягнень. Емоційне виснаження проявляється через дисфорічні симптоми – форма хворобливо-зниженого настрою, що характеризується злістю, хмурістю, дратівливістю, почуттям неприязні до оточення, що є клінічним симптомом і може входити у структуру депресивного синдрому (дисфорійна депресія). Під деперсоналізацією розуміється стан відчуження від самого себе, неадекватне сприймання людиною своєї особи, свого «Я». Розглядається як процес розвитку негативних, жорстких, байдужих настанов у ставленні до людей, з якими взаємодіють у процесі професійної діяльності. Редукція особистісних досягнень – характеризується зниженням професійної ефективності, наявністю тенденції оцінювати свою роботу негативно, обмеженням обов'язків щодо соціального оточення, зниженням відчуття значущості діяльності [7].

Відповідно до процесуально-стадіального підходу вигорання визначається як процес «вимивання», або «ерозія», психічної енергії, який виникає непомітно, розвивається досить повільно, безповоротно, не маючи часових обмежень, призводить до загального виснаження, зачіпає не лише сферу активації, але

й решту сфер особистості (ціннісно-мотиваційну, вольову).

Потрібно приділяти належну увагу пошукам психологічних засад для раннього виявлення та профілактики СПВ, зміцнення особистісних ресурсів, що посилюють опірність професійному вигоранню. На наше переконання, особистісна ресурсність – один з оптимальних чинників протидії вигоранню. Набуття особистісної ресурсності є динамічним процесом із формування системи когнітивних, афективних і конативних компетентностей фахівців. Синдром професійного вигорання розглядається як: процес (процесуальний вимір вигорання); результат (вимір результату); дефіцитарний стан ресурсної системи особистості (вимір внутрішніх і зовнішніх її ресурсів).

Складність і неоднозначність досліджуваного феномену зумовили виникнення п'яти наукових підходів до розуміння сутності професійного вигорання: як результату дії професійного стресу; як механізму психологічного захисту; як виду професійної деформації; як професійної кризи; як клінічного порушення

(рис. 2). Перші чотири підходи умовно вважаються психологічними, оскільки роблять акцент на аналізі психологічних складників і основних виявах синдрому професійного вигорання, а п'ятий підхід відображає психофізіологічний характер феномену.

Узагальнення дії психофізіологічних проявів синдрому професійного вигорання можна представити трьома блоками (табл. 1): симптоматичні, психічні розлади відповідно до МКХ-10 (рубрика (F)); проблеми, пов'язані із синдромом професійного вигорання, які класифікуються в МКХ-10 (рубрика "Z"); патологічні стани? де синдром професійного вигорання виконує роль тригера чи важливу роль в патогенезі.

Як видно з таблиці, у психофізіологічному підході одним із блоків дії синдрому професійного вигорання є розлади (за МКХ-10), які розвиваються внаслідок дії синдрому професійного вигорання (рубрика «F»), з урахуванням основних критеріїв посттравматичних стресових розладів, як-от: постійне уникання стимулів, пов'язаних із будь-якою психологіч-



Рис. 1. Мультикультурні моделі професійного вигорання

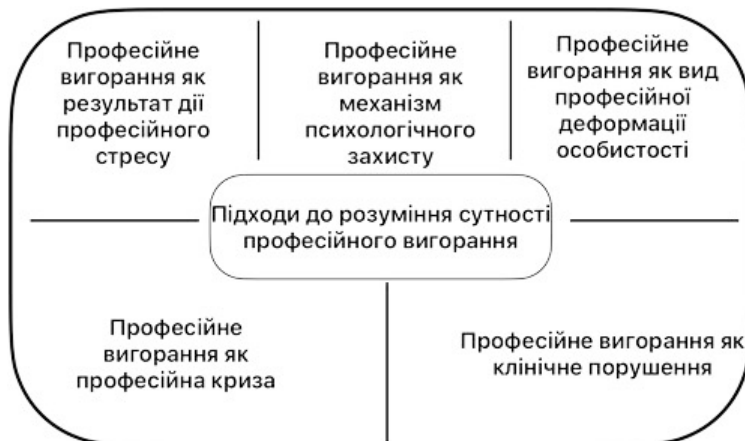


Рис. 2. Підходи до розуміння сутності синдрому професійного вигорання

Психофізіологічні прояви дії синдрому професійного вигорання

Розлади згідно з МКХ-10, які розвиваються внаслідок дії синдрому професійного вигорання (рубрика "F")	Проблеми, пов'язані із синдромом професійного вигорання, які класифікуються в МКХ-10 (рубрика "Z")	Патологічні стани, у яких синдром професійного вигорання відіграє роль тригера чи важливу роль у патогенезі
F10 – F19 – розлади психіки та поведінки внаслідок уживання психоактивних речовин; F30 – F39 – розлади настрою (афективні розлади); F40 – F48 – невротичні, пов'язані зі стресом і соматоформні розлади; F43 – реакція на тяжкий стрес та розлади адаптації; F43.1 – посттравматичний стресовий розлад; F43.2 – порушення адаптації; F50 – F59 – поведінкові синдроми, пов'язані з фізіологічними розладами та фізичними факторами; F60 – F69 – розлади зрілої особистості та поведінкові розлади тощо.	Z – зміна місця роботи; Z – перевтома (емоційне вигорання); Z – брак відпочинку та розслаблення.	Функціональні синдроми (полімагія, синдром подразненого кишечника, нейроциркулярна дистонія тощо). Психосоматичні захворювання (бронхіальна астма, виразкова хвороба шлунка та дванадцятипалої кишки, нейродерматит, ревматоїдний артрит тощо). Психічні розлади (депресивні, тривожні розлади, БАП тощо).

ною травмою, блокування емоційних реакцій – numbing (заціпеніння, яке не спостерігалось до травми). Вигорання вважається хворобливим станом та визначається за наявності трьох або більше наведених симптомів: намагання уникнути думок, розмов, почуттів, пов'язаних із травмою; намагання уникнути обставин, місць або людей, які пробуджують спогади про травму; нездатність згадати вагомні аспекти травми (психогенна амнезія); зниження зацікавленості в діяльності, яка раніше мала велике значення для особи; відчуття відчуженості або «віддаленості» від людей; знижена чутливість до афекту; відчуття відсутності перспективи в майбутньому [6; 7].

Патологічні стани, у яких синдром професійного вигорання відіграє роль тригера чи важливу роль у патогенезі [8; 9].

У психофізіологічному підході також важливим блоком дії синдрому професійного вигорання є створення передумов для ендогенізації патологічних процесів, які внаслідок синдрому професійного вигорання набувають психосоматичної природи, що відображено на рис. 3.

Розуміння синдрому професійного вигорання як механізму психологічного захисту пов'язане з основними функціями психіки: пристосуванням і регуляцією, що забезпечує підтримку цілісності самосвідомості (А. Реан, К. Роджер, А. Фрейд, З. Фрейд, К. Хорні) [11]. У такому розумінні синдром професійного вигорання є спеціальною регулятивною системою стабілізації, який запобігає дезорганізації та розпаду поведінки; підтримує нормальний психічний статус особистості. На рисунку 4

представлено типи захисних механізмів психіки людини.

Варто обґрунтувати різницю між такими захисними механізмами, які належать до блоку «ретрозахисту», як «занурення у віртуальність» і «втеча у віртуальність», «окам'яніння» та «закам'яніння». Отже, у першому випадку ми можемо наголосити, що «занурення у віртуальність» – це напівусвідомлений процес, коли людина цілеспрямовано шукає сферу, на яку вона може перевести свою увагу, щоб не відчувати дискомфорту реальності. А «втеча у віртуальність» – це цілковито підсвідомий, автоматичний процес перенесення уваги людини на віртуальну сферу.

Що стосується відмінності в поняттях «окам'яніння» та «закам'яніння», то тут ми можемо наголосити, що перше явище є більш поверхневим механізмом, ніби функції психіки завмирають на короткий час, а у другому – ми маємо справу із глибинною атрофією психічних процесів.

Варто зазначити, що захисні механізми психіки розподіляються за рівнем зрілості на:

- проєктивні (витіснення, заперечення, регресія, проєкція, реактивне утворення);
- дефензивні (раціоналізація, інтелектуалізація, компенсація, ізоляція, ідентифікація, сублимація, заміщення).

Перші вважаються примітивнішими, не допускають надходження конфліктної і травмувальної для особистості інформації у свідомість. Другі допускають травмувальну інформацію, але інтерпретують її ніби «безболісним» для себе чином.

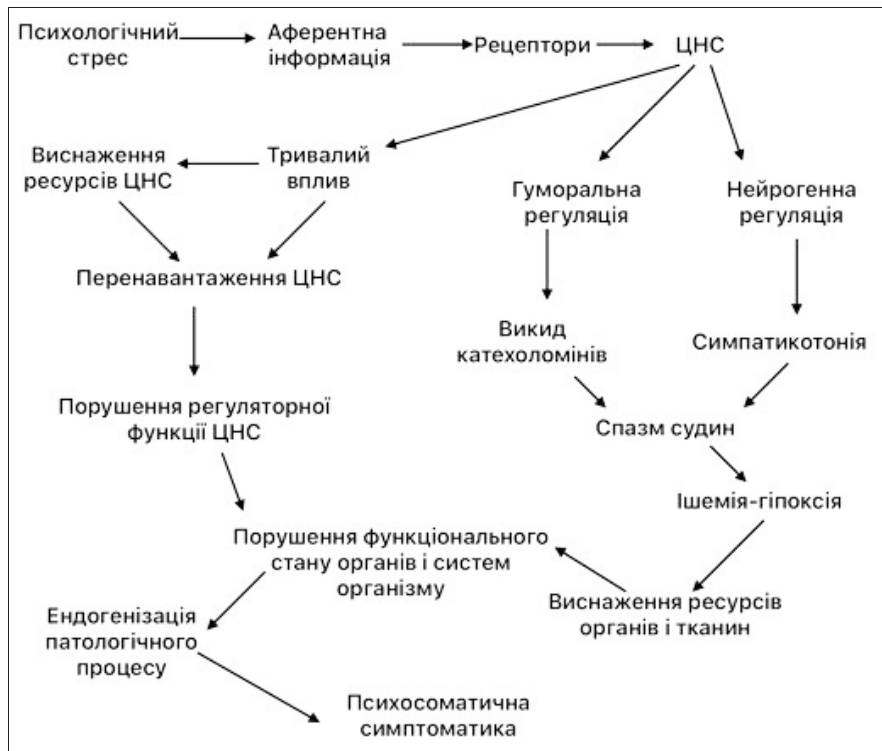


Рис. 3. Ендогенізація патологічних процесів на рівні психосоматики внаслідок синдрому професійного вигорання



Рис. 4. Типи захисних механізмів психіки

Типологію захисних механізмів за рівнем їхньої зрілості в континуумі «примітивність – зрілість» запропонував також Д. Вайллант. Ця класифікація отримала широке визнання і досі дуже популярна:

1. Рівень I – психотичні механізми (відкидання реальності, спотворення, ілюзорна проєкція).

2. Рівень II – незрілі механізми (фантазія, проєкція, відхід у хворобу, компульсивність тощо).

3. Рівень III – невротичні механізми (інтелектуалізація, формування реакції, зміщення, дисоціація).

4. Рівень IV – зрілі захисти (сублімація, альтруїзм, супресія, антиципація, гумор) [7–9].

У результаті вивчення СПВ виділилися кілька основних наукових підходів:

– *ситуаційний*. Будується на гіпотезі про те, що СПВ проявляється у стані фізичного, емоційного і психічного виснаження, що переживається, зумовленому тривалою включеністю в ситуації, що потребують емоційної напруги;

– *системний*. Заснований на цілісному характері явища СПВ, на положенні про те, що СПВ стосується всіх рівнів функціонування людини;

– *особистісний*. Базується на тезі, згідно з якою СПВ є наслідок деформації ціннісно-сміслові сфери особистості, втрати життєвих смислів;

– *ресурсний*. Виходить із того, що в основі СПВ лежить виснаження емоційно-енергетичних і особистісних ресурсів людини;

– *суб'єктно-діяльнісний*. Будується на ідеї, відповідно до якої ключовими чинниками розвитку синдрому СПВ є особливості взаємовпливів професійної діяльності та суб'єкта праці;

– *процесуальний*. Розглядає СПВ як процес, що розгортається в часі і має кілька фаз формування.

Нині, на основі систематичних досліджень, у науці формується єдина концептуальна модель феномену СПВ. Академічне та практичне розроблення питання досягло виразного прогресу, що виразився в солідарній позиції дослідників щодо структури СПВ. І це цілком зрозуміло: головні зусилля вчених були сконцентровані на виявленні чинників, які провокують СПВ.

Водночас як у західній, так і у вітчизняній науці є суперечливі погляди щодо окремих аспектів проблеми [11–13].

Актуальність вивчення СВП зумовлена його особливим місцем серед інших професійних деструкцій. А. Хижняк [10; 11] розглядає СПВ як один із видів професійної деформації, що побічно містить практично всі зазначені в науковій літературі професійні деформації. Отже, за умови виявлення рівня розвитку даного

синдрому та його складників у досліджуваних реальним стає одержання загальної картини деструктивних змін у груп респондентів, що вивчаються. Ця тематика є перспективною для подальших досліджень.

Висновки і перспективи. Здійснено аналіз впливу професії на індивідуально-психологічні особливості особистості, визначено основи методологічного фундаменту розвитку синдрому професійного вигорання. Складність і неоднозначність досліджуваного феномену зумовили виникнення п'яти наукових підходів до розуміння сутності професійного вигорання: як результату дії професійного стресу; як механізму психологічного захисту; як виду професійної деформації; як професійної кризи; як клінічного порушення.

Зроблено висновок, що потрібно приділяти належну увагу пошукам психологічних засад для раннього виявлення та профілактики СПВ та зміцнення особистісних ресурсів, що посилюють опірність професійному вигоранню. На наше переконання, особистісна ресурсність – один з оптимальних чинників протидії вигоранню. Набуття особистісної ресурсності є динамічним процесом із формування системи когнітивних, афективних і конативних компетентностей фахівців. Синдром професійного вигорання (СПВ) розглядається як: процес (процесуальний вимір вигорання); результат (вимір результату); дефіцитарний стан ресурсної системи особистості (вимір внутрішніх і зовнішніх її ресурсів).

Методологічний фундамент розвитку синдрому професійного вигорання базується на глибокому розумінні взаємодії між професійним середовищем та індивідуальними особливостями особистості. Розкриття цієї взаємодії дозволяє розробляти ефективні стратегії запобігання, управління синдромом професійного вигорання шляхом розроблення та запровадження програм підтримки працівників, зокрема і тренінгів зі стрес-менеджменту, психологічної підтримки та психологічних консультацій.

Отже, розвиток наукового підґрунтя в галузі вивчення впливу професії на особистісні характеристики є ключовим для ефективного управління та запобігання синдрому професійного вигорання у працівників. Дослідження відкриває нові можливості для подальшого пошуку практичних заходів, спрямованих на забезпечення психологічного благополуччя та професійного задоволення у працівників різних сфер діяльності.

ЛІТЕРАТУРА:

1. Карамушка Л., Гнускіна Г. Психологія професійного вигорання підприємців : монографія. Київ : Логос, 2018. 198 с.
2. Ковровський Ю. Психологічні чинники професійного вигорання в персоналі Оперативно-ряту-

вальної служби Державної служби України з надзвичайних ситуацій : дис. ... канд. психол. наук : 19.00.10.

3. Лось О. Психологічні дисгармонії особистості в особливих умовах професійної діяльності (на прикладі діяльності медичної сестри). Херсон : Херсон. держ. ун-т, 2016. 212 с.

4. Лотоцька-Голуб Л. Соціально-психологічні чинники резистентності до емоційного вигорання у професійній діяльності лікарів. Київ, 2016. 200 с.

5. Тесленко В. Запобігання професійному вигоранню педагогів державних та приватних шкіл. *Актуальні проблеми психології* : збірник наукових праць Інституту психології імені Г.С. Костюка Національної академії педагогічних наук України. Т. VI : Психологія обдарованості. Вип. 16. Київ ; Житомир : Вид-во ЖДУ ім. І. Франка, 2019. С. 351–359.

6. Мірошніченко Н. Соматоформні розлади (клініка, діагностика, патогенетичні механізми, принципи відновлюючої терапії) : дис. ... докт. мед. наук. Харків, 2006. 385 с.

7. Посттравматичні стресові розлади : навчальний посібник / Б. Михайлов та ін. ; за заг. ред. Б. Михайлова. 2-е вид., перероб. та доп. Харків : ХМАПО, 2014. 223 с.

8. Яремко Р. Соціально-психологічні особливості розвитку професійної самореалізації майбутніх фахівців з пожежної безпеки : дис. ... канд. психол. наук : 19.00.05. Київ, 2022. 267 с.

9. Яцків О. Психосоматичні захворювання у працівників міліції: сутність та профілактика : автореф. дис. ... канд. психол. наук : 19.00.06. Харків, 2012. 22 с.

10. Хижняк А. Психологічна корекція професійних деформацій тренера-викладача : автореф. дис. ... канд. психол. наук : 19.00.07. Київ, 2018. 20 с.

11. Хижняк А. Психологічна корекція професійних деформацій тренера-викладача : дис. ... докт. психол. наук. Київ, 2018. URL: <https://elibrary.kubg.edu.ua/id/eprint/24724/>.

12. Brie Weiler Reynolds. Mental Health America Survey: Mental Health in the Workplace. *FlexJobs*. URL: <https://www.flexjobs.com/blog/post/flexjobs-mha-mental-health-workplace-pandemic>.

13. Freudenberger H.J. Staff burn-out. *Journal of Social Issues*. № 30. P. 159–165.

14. Brie Weiler Reynolds. Mental Health America Survey: Mental Health in the Workplace. *FlexJobs*. URL: <https://www.flexjobs.com/blog/post/flexjobs-mha-mental-health-workplace-pandemic>.