

## ПРИКЛАДНА ПСИХОЛОГІЯ. ПРОФЕСІЙНА Й ОРГАНІЗАЦІЙНА ПСИХОЛОГІЯ

УДК 159.944:37.091.12.051.3-051

DOI <https://doi.org/10.32782/2709-3093/2026.3/04>

**Власенко О.О.**

<https://orcid.org/0000-0002-1011-1965>

Таврійський національний університет імені В. І. Вернадського

**Дробот О.В.**

<https://orcid.org/0000-0001-5999-7632>

Таврійський національний університет імені В. І. Вернадського

### СПЕЦИФІКА ЧИННИКІВ ТА НАПРЯМИ ПРОФІЛАКТИКИ СИНДРОМУ ПРОФЕСІЙНОГО ВИГОРАННЯ

*У сучасних умовах динамічного розвитку суспільства, зростання інформаційних навантажень та соціально-економічної нестабільності проблема збереження психологічного здоров'я фахівців набуває виняткової актуальності. Синдром професійного вигорання визначається не тільки як індивідуальна реакція на робочий стрес, але й як серйозна перешкода для ефективної професійної діяльності та особистісного благополуччя. Актуальність дослідження даної проблематики пов'язана з потребою у глибокому аналізі специфічних чинників, що впливають на появу вигорання в умовах високої відповідальності та міжособистісної взаємодії, а також необхідністю у розробці цілісних програм профілактики, які б враховували індивідуально-психологічні та організаційні аспекти.*

*З'ясовано, що вигорання є результатом хронічного стресу та браку безпеки, де ключовим деструктивним чинником виступає міжособистісна взаємодія. Цей синдром проявляється через глибоке фізичне й ментальне виснаження, апатію та знецінення результатів власної праці. Проблема має екзистенційний та соціальний характер, адже професійна деградація окремих фахівців негативно позначається на добробуті всього суспільства.*

*Визначено, що синдром професійного вигорання є складним багатовимірним поняттям, яке виникає як специфічна форма професійної деформації особистості під впливом тривалих робочих стресових чинників. Виокремлено об'єктивні (організаційні) та суб'єктивні (особистісні). До об'єктивних чинників належать умови праці, такі як надмірне робоче навантаження, дефіцит часу, відсутність соціальної підтримки в колективі та несправедлива система винагороди. Натомість суб'єктивні чинники охоплюють індивідуально-психологічні особливості: високий рівень емпатії, схильність до ідеалізації професії тощо. Встановлено, що ефективно розв'язання проблеми вигорання можливе лише в межах цілісного підходу, який інтегрує індивідуальні (розвиток навичок психологічної саморегуляції, емоційного інтелекту та формування адаптивних копінг-стратегій) та організаційні (чітке розмежування обов'язків, налагодження системи зворотного зв'язку, впровадження «супервізій» та створення «безпечного психологічного простору» в команді) напрями профілактики.*

**Ключові слова:** професійне вигорання, чинники, профілактика, рівні профілактики, стійкість фахівця.

**Постановка проблеми.** У сучасному світі, що характеризується стрімкими цифровізаційними процесами, високою інтенсивністю праці

та соціально-економічною нестабільністю, проблема збереження психологічного здоров'я фахівців набуває стратегічного значення. Синдром



професійного вигорання перестав бути лише індивідуальною реакцією на робоче перевантаження, перетворившись на системний чинник, що знижує ефективність цілих організацій та призводить до передчасної професійної деформації особистості. Актуальність дослідження даної проблематики зумовлена тим, що класичні моделі вигорання потребують переосмислення в контексті сучасних викликів.

Специфіка чинників вигорання на даний час полягає у складному поєднанні об'єктивних організаційних умов та суб'єктивних рис особистості. Особливого значення дослідження набуває через необхідність диференціації загальних причин стресу від специфічних детермінант вигорання у фахівців. Відтак, пошук ефективних напрямів профілактики, які б дозволили не лише мінімізувати симптоми виснаження, але й зміцнити професійну стійкість працівника, є нагальним запитом як для сучасної психологічної науки, так і для практичної діяльності менеджерів та психологів-консультантів.

**Аналіз останніх досліджень і публікацій.** Дану проблематику досліджували чимало науковців. Так, необхідність профілактики професійного вигорання обґрунтовали такі науковці, як В. Богус [2], І. Віденєєв [2], В. Вінс [3], Н. Гірник [4], Ю. Данчук [10], І. Каменська [3], В. Кондратьєва [7], О. Льошенко [7], В. Подгорна [3], Я. Раєвська [4], А. Ромасюкова [10], А. Руденок [10]. Натомість чинники та напрями подолання професійного вигорання досліджували М. Ануфрієв [1], О. Главацька [5], О. Капля [1], Н. Коваль [6], К. Колосова [6], О. Михайленко [8], І. Олійник [9]. Незважаючи на значний масив наукових досліджень, присвячених загальним механізмам професійного вигорання, проблема його розвитку та профілактики в умовах сучасних суспільних трансформацій залишається недостатньо розв'язаною.

**Постановка завдання.** Метою статті є розкриття специфіки чинників та напрямів профілактики синдрому професійного вигорання.

**Виклад основного матеріалу.** У сучасній психологічній науці синдром професійного вигорання розглядається як специфічний вид професійної деформації особистості, що виникає внаслідок тривалого впливу робочих стресорів. Методологічну основу розуміння вигорання становить поєднання трьох деструктивних станів: вичерпання емоційного потенціалу, деформація міжособистісних стосунків (деперсоналізація) та мінімізація значущості власних професійних успіхів. На відміну від звичайної втоми, вигорання має

кумулятивний характер і зачіпає глибинні структури особистості, змінюючи її ставлення до праці та світу загалом.

Як зазначають науковці О. Льошенко та В. Кондратьєва, синдром вигорання – це «складний психофізіологічний феномен, який визначається як емоційне, розумове і фізичне виснаження через тривале емоційне навантаження, виражається в депресивному стані, почутті втоми і спустошеності, нестачі енергії й ентузіазму, втрати здібностей бачити позитивні результати своєї праці, негативній установці відносно роботи і життя взагалі. Існують різні думки щодо причин виникнення і самих симптомів емоційного вигорання. Дослідники сходяться на думці, що головне джерело вигорання – це взаємодія з людьми» [7, с. 170].

Погоджуємося, що «надмірне емоційне та фізичне навантаження, дефіцит ресурсів, відсутність відчуття безпеки та постійні стресові ситуації створюють сприятливий ґрунт для розвитку професійного вигорання. Це явище проявляється у зниженні працездатності, втраті мотивації, емоційній виснаженості й байдужості до професійних обов'язків. Наслідки вигорання виходять за межі особистісного рівня, адже вони негативно впливають на якість освітніх і медичних послуг, а отже, на суспільство в цілому» [3, с. 55].

Отже, вигорання є результатом хронічного стресу та браку безпеки, де ключовим деструктивним чинником виступає міжособистісна взаємодія. Цей синдром проявляється через глибоке фізичне й ментальне виснаження, апатію та знецінення результатів власної праці. Проблема має екзистенційний та соціальний характер, адже професійна деградація окремих фахівців негативно позначається на добробуті всього суспільства.

Професійне вигорання – це «синдром емоційного, розумового і фізичного виснаження через тривале емоційне навантаження. У визначенні синдрому професійного вигорання вчені виокремлюють три підходи, такі як: стан фізичного, психічного і передусім емоційного виснаження; двовимірну модель, що складається з емоційного виснаження та деперсоналізації; трьохкомпонентну систему, що включає емоційне виснаження, деперсоналізацію та редукацію власних особистісних досягнень. До основних груп факторів, що сприяють формуванню синдрому професійного вигорання соціальних працівників відносять індивідуальні й організаційні особливості та характеристики професійної діяльності. Негативними проявами професійного вигорання є депресивні стани, почуття втоми, негативна

професійна установка, небажання передбачати позитивні результати у власному житті та професії» [5, с. 42-43].

Професійне вигорання являє собою «складний процес, обумовлений рядом внутрішніх (психологічних) та зовнішніх (соціально-економічних та фізичних) факторів, що включає в себе емоційне виснаження, редукування особистих досягнень, зниження мотивації до праці і життя в соціумі та призводить до загострення наявних і виникнення нових хвороб, а у найбільш гострій стадії – до загибелі особи» [1, с. 451]. Основними характеристиками професійного вигорання є: емоційне виснаження проявляється через сильну втому, зниження енергії та апатію; деперсоналізація пов'язана з емоційним відчуженням, знеособленням стосунків, що негативно впливає на робочу атмосферу; редукція особистих досягнень супроводжується відчуттям низької ефективності та втрати мотивації» [4, с. 14].

Отже, вигорання трактується як багатогранний процес деградації ресурсів особистості, що охоплює емоційну, когнітивну та соціальну сфери. Головними характеристиками синдрому є глибока втома, емоційна відстороненість від оточення та втрата віри у професійну спроможність. Оскільки цей стан провокує розвиток соматичних захворювань і загальну втрату сенсу життя, він визначається як серйозна загроза психофізичній цілісності людини. Формування синдрому зумовлене взаємодією двох груп факторів: індивідуальних (психологічні особливості працівника) та організаційних (специфіка професійної діяльності, умови праці, соціально-економічний контекст).

Особливу небезпеку становить прогресуючий характер вигорання. Воно не лише формує стійкі негативні професійні установки та депресивні стани, а й має соматичні наслідки: від загострення хронічних захворювань до критичних станів, що загрожують життю особистості. Таким чином, вигорання постає як глобальна деструкція, що паралізує як професійну ефективність, так і загальну життєдіяльність людини.

О. Михайленко виокремлює три групи факторів, що здійснюють вплив на розвиток синдрому професійного вигорання: рольовий (можуть бути пов'язані із незадоволенням нереалістичних очікувань фахівців, із недостатньою адаптованістю працівника у результаті осмислення професійних можливостей і обмежень), організаційний (включають умови професійного середовища, зміст діяльності та соціально-психологічні умови роботи. Серед чинників професійного

середовища, що сприяють професійному вигоранню, – надмірне навантаження у діяльності, понаднормова робота) та особистісний (незадоволеність професійним зростанням)» [8, с. 74-75].

Натомість І. Олійник серед факторів, що призводять до професійного вигорання, визначає такі: специфіка педагогічного спілкування, що полягає у багаточисельних та інтенсивних контактах у процесі суб'єкт-суб'єктної взаємодії; обмеження професійних очікувань у відношенні до особистісних досягнень; наявність почуття тривоги за рівень засвоєння й подачі інформації; складність та непередбачуваність виникнення ситуацій; діяльність пов'язана зі значним фізичним та емоційним навантаженням, з суперечливими думками та почуттями, що призводить до виснаження емоційних ресурсів та виникнення стресового стану; наслідком оцінки власної ефективності може бути низький рівень соціальної адаптації (підвищена тривожність, неупевненість у собі, емоційна нестійкість, низький рівень самооцінки тощо)» [9, с. 120-121].

Таким чином, вигорання виступає результатом дисбалансу між високими вимогами професійного середовища (інтенсивність, навантаження) та внутрішніми ресурсами фахівця. Ключовим деструктивним механізмом є постійна тривога за результати своєї праці на фоні дефіциту соціальної підтримки та професійного визнання.

Профілактичні заходи є значно ефективнішими за подальшу реабілітацію, оскільки дозволяють зберегти внутрішній ресурс фахівця ще до моменту його критичного вичерпання. Саме тому системна профілактика має стати фундаментом організаційної культури, забезпечуючи формування психологічної стійкості та вчасне розпізнавання перших маркерів професійної деформації.

Профілактика вигорання – це «постійна робота над збереженням особистих ресурсів, розвитком внутрішньої стійкості та створенням підтримуючого професійного середовища. Відновлення є ключовим фактором профілактики вигорання: регулярне і свідоме відновлення ресурсів дозволяє організму та психіці адаптуватися до навантажень і уникати руйнівних наслідків стресу» [2, с. 168]. Профілактика професійного вигорання є «складним і багатокомпонентним процесом, що потребує врахування як індивідуальних, так і корпоративних чинників. У психологічному контексті профілактика вигорання ґрунтується на збереженні психоемоційного балансу, розвитку стресостійкості та підтримці здорових робочих умов. Аналізуючи напрацювання вчених та дослідників з цієї

проблематики, ми уточнили, що до індивідуальних стратегій профілактики слід віднести низку стратегій, зокрема, тайм-менеджмент» [10, с. 60].

Отже, погоджуємося, що «знаючи сутність, етапи, симптоми, чинники та методи подолання професійного вигорання, керівники зможуть: знизити ризик професійного вигорання, мінімізуючи чинники, які його зумовлюють; покращити продуктивність, знизити плинність кадрів, підвищити якість роботи; покращити моральний дух, підвищити рівень задоволеності працівників роботою, знизити рівень конфліктності; знизити рівень витрат на заміну персоналу, медичне обслуговування, а також втрат від зниження продуктивності; зберегти репутацію роботодавця [6].

Відтак, прояви професійного вигорання мають свою специфіку, що пов'язано з характером праці. Зокрема у педагогів, психологів та лікарів, вигорання виражається передусім через емоційну відстороненість та формалізацію спілкування, що є способом захисту від надмірної напруги. У сфері менеджменту та ІТ-технологій вигорання частіше проявляється через когнітивні порушення: зниження креативності, нездатність до концентрації та відчуття втрати професійної перспективи. Специфіка вигорання у фахівців ризиконебезпечних професій пов'язана з накопиченням вторинної травматизації, де до стандартних симптомів додаються ознаки тривожності та депресивні стани. Таким чином, професійний контекст не лише визначає характеристики розвитку синдрому, а й формує домінуючий тип психологічного захисту, який обирає особистість.

Аналіз професійного вигорання дозволяє розділити ключові чинники на дві великі групи: об'єктивні (організаційні) та суб'єктивні (особистісні). До об'єктивних чинників належать умови праці, такі як надмірне робоче навантаження, дефіцит часу, відсутність соціальної підтримки в колективі та несправедлива система винагороди. Специфіка сучасних чинників полягає у «рольовій невизначеності», коли працівник не має чітких критеріїв успіху, та у хронічному інформаційному перевантаженні. Натомість суб'єктивні чинники охоплюють індивідуально-психологічні особливості: високий рівень емпатії, схильність до ідеалізації професії тощо. Особливу роль відіграє розбіжність між особистими переконаннями фахівця та вимогами організації, що створює постійну внутрішню напругу і прискорює деструкцію емоційної сфери.

Ефективна профілактика професійного вигорання вимагає зусиль на двох рівнях:

індивідуальному та організаційному. Так, на особистісному рівні головними напрямками є розвиток навичок психологічної саморегуляції, емоційного інтелекту та формування адаптивних копінг-стратегій. Методологічно обґрунтованим є використання методів когнітивно-поведінкової терапії для корекції ірраціональних установок щодо професійної досконалості. Організаційний рівень профілактики передбачає оптимізацію робочих процесів: чітке розмежування обов'язків, налагодження системи зворотного зв'язку, впровадження «супервізій» та створення «безпечного психологічного простору» в команді. Цілісний підхід базується на ідеї формування стійкості – здатності системи (як особистості, так і організації) зберігати функціональність під тиском стресу, що перетворює профілактику з разових заходів на постійний процес професійної гігієни.

**Висновки.** Таким чином, досліджуючи наукову літературу, можна помітити, що синдром професійного вигорання є складним багатовимірним поняттям, яке виникає як специфічна форма професійної деформації особистості під впливом тривалих робочих стресових чинників. Генезис поняття засвідчує перехід до розуміння вигорання як системного захисного механізму психіки, що зачіпає емоційну, когнітивну та поведінкову сфери життєдіяльності фахівця. Специфіка чинників вигорання полягає у динамічній взаємодії об'єктивних організаційних детермінант (рольова невизначеність, інформаційне перевантаження, дефіцит ресурсів) та суб'єктивних індивідуально-психологічних властивостей. Визначено, що найбільш вразливими до вигорання є фахівці з високим рівнем емпатії та перфекціонізмом, для яких професійна діяльність є джерелом базового самоствердження.

Варто зазначити, що ефективно розв'язання проблеми вигорання можливе лише в межах цілісного підходу, який інтегрує індивідуальні та організаційні напрями профілактики. На особистісному рівні профілактика має базуватися на розвитку емоційного інтелекту та адаптивних копінг-стратегій, тоді як на організаційному — на побудові підтримуючого середовища, оптимізації навантажень та впровадженні супервізій. Таким чином, профілактика вигорання постає не як разовий захід, а як невід'ємний елемент професійної культури, спрямований на зміцнення стійкості фахівця та збереження людського капіталу в умовах сучасних суспільних викликів.

Список літератури:

1. Ануфрієв М. І., Капля О. М. Професійне вигорання, як проблема сучасних трудових відносин: зарубіжні та вітчизняні підходи до вирішення. *Юридичний науковий електронний журнал*. 2021. № 12. С. 450-453. DOI: <https://doi.org/10.32782/2524-0374/2021-12/115>.
2. Віденєєв І. О., Богус В. Г. Профілактика емоційного вигорання педагогів в умовах стресу. *Габітус*. 2025. Випуск 76. С. 166-170. DOI: <https://doi.org/10.32782/hbts.76.27>.
3. Вінс В. А., Каменська І. С., Подгорна В. В. Особливості профілактики професійного вигорання у працівників соціономічних професій. *Науковий вісник Ужгородського національного університету Серія Психологія*. 2025. Випуск 3. С. 54-57. DOI: <https://doi.org/10.32782/psy-visnyk/2025.4.8>.
4. Гірник Н., Раєвська Я. Особливості профілактики професійного вигорання методом арт-терапії. *Наукові праці Міжрегіональної Академії управління персоналом Психологія*. 2024. № 3 (64). С. 12-19. DOI: <https://doi.org/10.32689/maur.psych.2024.3.2>.
5. Главацька О. Попередження та подолання професійного вигорання соціальних працівників. *Науковий вісник Ужгородського університету. Серія: «Педагогіка. Соціальна робота»*. 2019. № 2(45). С. 41-45. DOI: <https://doi.org/10.24144/2524-0609.2019.45.41-45>.
6. Коваль Н., Колосова К. Управлінська діяльність з попередження професійного вигорання в сучасних умовах. *Економіка та суспільство*. 2024. Випуск 66. DOI: <https://doi.org/10.32782/2524-0072/2024-66-49>.
7. Льошенко О., Кондратьєва В. Діагностика, профілактика, корекція синдрому «емоційного вигорання». *Вісник Львівського університету. Серія психологічні науки*. 2021. Випуск 10. С. 105-112. DOI: <https://doi.org/10.30970/PS.2021.10.15>.
8. Михайленко О. В. Професійне вигорання у діяльності фахівців соціально-виховної роботи. *Вісник Національного університету «Чернігівський колегіум» імені Т. Г. Шевченка*. 2023. № 23. С. 72–80. DOI: <https://doi.org/10.58407/visnik.232313>.
9. Олійник І. В. Причини виникнення та профілактика синдрому професійного вигорання у педагогів. *Вісник університету імені Альфреда Нобеля. Серія «Педагогіка і психологія». Педагогічні науки*. 2017. № 1 (13). С. 118–125. URL: <https://ir.duan.edu.ua/server/api/core/bitstreams/9a4f7c0f-899c-4aeb-86d5-3b3069f26971/content>.
10. Руденок А. І., Данчук Ю. П., Ромасюкова А. В. Профілактика професійного вигорання як чинник збереження психічного здоров'я фахівців. *Вчені записки ТНУ імені В.І. Вернадського. Серія: Психологія*. 2024. № 5. С. 58–62. DOI: <https://doi.org/10.32782/2709-3093/2024.5/09>.

**Vlasenko O.O., Drobot O.V. SPECIFICITY OF FACTORS AND DIRECTIONS OF PREVENTION OF OCCUPATIONAL BURNOUT SYNDROME**

*In the current conditions of dynamic development of society, increasing information loads and socio-economic instability, the problem of maintaining the psychological health of specialists is becoming extremely urgent. The syndrome of professional burnout is defined not only as an individual reaction to work stress, but also as a serious obstacle to effective professional activity and personal well-being. The relevance of studying this issue is associated with the need for a deep analysis of specific factors that influence the emergence of burnout in conditions of high responsibility and interpersonal interaction, as well as the need to develop holistic prevention programs that would take into account individual, psychological and organizational aspects. It was found that burnout is the result of chronic stress and lack of security, where interpersonal interaction is the key destructive factor. This syndrome manifests itself through deep physical and mental exhaustion, apathy and devaluation of the results of one's own work. The problem has an existential and social nature, because the professional degradation of individual specialists negatively affects the well-being of the entire society.*

*It has been determined that the professional burnout syndrome is a complex multidimensional concept that arises as a specific form of professional deformation of the personality under the influence of long-term work stress factors. Objective (organizational) and subjective (personal) factors are distinguished. Objective factors include working conditions, such as excessive workload, lack of time, lack of social support in the team and an unfair reward system. In turn, subjective factors include individual psychological characteristics: a high level of empathy, a tendency to idealize the profession, etc. It has been established that an effective solution to the problem of burnout is possible only within the framework of a holistic approach that integrates individual (development of psychological self-regulation skills, emotional intelligence, and formation of adaptive coping strategies) and organizational (clear delineation of responsibilities, establishment of a feedback system, implementation of "supervisions" and creation of a "safe psychological space" in the team) areas of prevention.*

**Keywords:** professional burnout, factors, prevention, levels of prevention, resilience of a specialist.

Дата першого надходження статті до видання: 14.02.2026

Дата прийняття статті до друку після рецензування: 11.03.2026

Дата публікації (оприлюднення) статті: 19.05.2026