

Лікарчук Є.В.

ДВНЗ «Донбаський державний педагогічний університет»

ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГІЧНІ ПІДХОДИ ДО ВИВЧЕННЯ ПРОБЛЕМИ ПРОФЕСІЙНОГО ВИГОРАННЯ ПСИХОЛОГІВ, ЯКІ ПРАЦЮЮТЬ В УМОВАХ ВІЙСЬКОВИХ КОНФЛІКТІВ

Стаття присвячена проблемі теоретико – методологічних підходів до вивчення феномену професійного вигорання психологів. Ризики втрати стресостійкості, благополуччя, ментального та фізичного здоров'я фахівцями внаслідок систематичного професійного вигорання в процесі надання психологічних консультацій зростають в умовах військових конфліктів. Відсутність єдиної точки зору на визначення професійного вигорання та механізми його розвитку спричинили необхідність систематизації та узагальнення теоретико – методологічних підходів до проблеми професійного вигорання, а також розробки інтегративного теоретико – методологічного підходу до проблеми вищезазначеного феномену, який би служив би наглядною моделлю складних взаємопов'язаних окремих процесів професійного вигорання як цільного психологічного симптомокомплексу. З цією метою було узагальнено основні положення трьох підходів до розвитку професійного вигорання: результативного, процесуального та синтетичного. Професійне вигорання визначене як процес, який починається з напруження, є результатом протиріччя між очікуваннями, ідеалами, бажаннями особистості й вимогами робочої реальності. У статті висунуто гіпотезу, що стадії прогресуючого розчарування (за Еделвіч, Бродські), фази процесуальної моделі (за Буріш) та процеси психосоціальної моделі професійного вигорання (за Маслач, Джексон) протікають паралельно, взаємозумовлюючи та доповнюючи один одного на кожному з трьох етапів. Запропонований інтегративний теоретико – методологічний підхід може дати змогу описати процес виникнення та розвитку феномену професійного вигорання психологів на окремих етапах, які мають взаємозв'язок, а його симптоми визначаються взаємозалежними та взаємовпливовими, утворюючи ієрархічні структури факторів. В подальшому він має бути апробований в емпіричному дослідженні серед психологів – практиків, які працюють в умовах військових конфліктів.

Ключові слова: вигорання, підхід, профілактика, виснаження, психолог, робота.

Постановка проблеми. Професійна діяльність психологів у сучасному світі часто здійснюється на фоні військових конфліктів. Ефективність діяльності психологів в таких складних умовах визначається не тільки професійними знаннями та навичками, а й саморегуляцією діяльності, яка є необхідним компонентом стресостійкості психологів. Ризики втрати стресостійкості внаслідок систематичного професійного вигорання в процесі надання психологічних консультацій та умов роботи значно зростають в кризові періоди життя суспільства, коли кількість постраждалих людей, які потребують психологічної допомоги, суттєво збільшується. Професійне вигорання стало серйозною проблемою, тому що його симптоми часто помилково приймають за звичайний робочий стрес та уникають відповідних стратегій втручання, щоб йому запобігти. З метою психо-

логічної підтримки психологів, які працюють під час військових конфліктів, актуальним є дослідження явищ, пов'язаних із ризиком психологів професійного вигорання. Проблема відсутності єдиної точки зору на визначення професійного вигорання та механізми його розвитку спричинили необхідність постановки та вирішення таких важливих наукових завдань, як вивчення та систематизація теоретико – методологічних підходів до проблеми професійного вигорання, а також розробка інтегративного теоретико – методологічного підходу до проблеми вищезазначеного феномену, який би служив би наглядною моделлю складних взаємопов'язаних окремих процесів професійного вигорання як цільного психологічного симптомокомплексу.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. У сучасному науковому арсеналі накопичено

чимало матеріалу, присвяченого симптомам, факторам, певним аспектам, умовам формування професійного вигорання, який, на жаль, не відображає цілісного процесу опрацювання теоретичних та практичних здобутків у напрямі вивчення вищезазначеного феномену. В історії становлення теоретико – методологічних підходів до вивчення професійного вигорання науковиця Колтунович виділяє чотири етапи: 1) описовий період; 2) період наукового осмислення феномена професійного вигорання; 3) аналітико-експериментальний період; 4) сучасний період [4, с. 12]. Зазначені дані узагальнені в таблиці 1.

Отже, важливим внеском у систематизацію теоретико – методологічних підходів до проблеми професійного вигорання є підкреслення факту зародження двох підходів до його вивчення в період наукового осмислення досліджуваного феномена: 1) клінічного, коли синдром професійного вигорання розглядався як психічний розлад, пов'язаний з особистісними характеристиками спеціаліста; 2) соціально – психологічного, який розглядав міжособистісні, соціальні та організаційні фактори як головні причини професійного вигорання, визначав його як порушення психіки у межах психічної норми. Також основоположною є думка зародженням трьох підходів до розвитку професійного вигорання: результативного, процесуального та синтетичного в аналітико – експериментальний період [4, с. 12].

В межах результативного (структурно-симптоматичного) підходу під професійним вигоранням розуміється певний комплекс незалежних один від одного симптомів, які об'єднуються в більш великі блоки і який можна оцінити [3, с. 68]. Це певний стан, який включає в себе низку конкрет-

них і стабільних елементів (симптомів). Результативний підхід має ряд теоретико – методологічних підходів до проблеми професійного вигорання [6, с. 143].

Автори однофакторної моделі професійного вигорання Пайнс та Аронсон описали професійне вигорання як стан фізичного, емоційного та когнітивного виснаження, викликаного тривалим перебуванням в емоційно перевантажених ситуаціях. Таке розуміння близьке до поняття «синдрому хронічної втоми», тривалої та сильної втоми, що виводить з ладу без очевидної м'язової слабкості, яка не зникає після відпочинку та призводить з часом до значного зниження фізичної та розумової працездатності [3, с. 65].

Дослідники Діерендонк, Шауфелі та Сіксма запропонували двохфакторну модель професійного вигорання, згідно якої в основі феномену лежить двомірна конструкція, яка об'єднує компоненти: 1) емоційне виснаження («афективний» компонент): скарги на здоров'я, фізичне самопочуття, нервові напруження, емоційне виснаження; 2) деперсоналізацію («установчий» компонент): негативне ставлення до клієнтів та до себе [3, с. 67; 5, с. 28].

У двохфакторній моделі Магер та Кондо професійне вигорання визначається як форма дезадаптації до робочого місця через надмірне робоче навантаження та порушення міжособистісних стосунків. Емоційна напружена виснажлива робота, яка супроводжується надмірною витратою психічної енергії, призводить до психосоматичної втоми та емоційного виснаження [3, с. 67]. Найбільш широке розповсюдження отримала модель професійного вигорання Маслач, Джексон та Лейтер, відповідно до якої синдром емо-

Таблиця 1

Етапи становлення теоретико – методологічних підходів до вивчення проблеми професійного вигорання

| Етап | Хронологічний період | Характеристика етапу |
|---|----------------------------|---|
| 1) період описового, донаукового осмислення | до 1974 р. XX ст. | період донаукового осмислення феномена, який дозволяє говорити про явище, яке давно відоме людству; |
| 2) період наукового осмислення феномена | 1974р. – сер. 1980-х рр. | поява терміну «професійне вигорання», його поясненням з позицій теорії стресу, зародженням двох підходів до його вивчення; |
| 3) аналітико – експериментальний період | сер. 1980-х рр. – 1992 р. | розгляд професійного вигорання як комплексу взаємопов'язаних симптомів, поява психодіагностичного інструментарію, розробкою концептуальних моделей, зародження трьох підходів до розвитку професійного вигорання та виявлення його детермінант; |
| сучасний період | з 1992 р. – теперішній час | засвідчує вивчення феномену професійного вигорання на різних рівнях у країнах світу, звернення до проблеми широкого кола дослідників, міжнародних організацій тощо. |

ційного вигорання – це симптомокомплекс, який поєднує три фактори: 1) емоційне виснаження, яке характеризується психічною та загальною втомою, емоційною спустошеністю, симптомами депресії, зниженням емоційного тону; 2) деперсоналізація – це дегуманізація (знецінення) міжособистісних відносин, негативізм, цинічність по відношенню до почуттів і переживань інших людей; 3) редукція професійних досягнень, яка характеризує зниження професійної ефективності працівника, що може проявлятися в негативізмі до службових обов'язків і можливостей, в обмеженні обов'язків, зменшенні значущості виконаної діяльності [3, с. 67; 5, с. 28–27; 6, с. 143].

У концепції професійного вигорання Голембі-вські та Мунзенрідер виділено три його ступеня та вісім фаз, які відрізняються взаємовідношенням показників складових на основі моделі Маслач, Джексон. Важливим моментом концепції є уявлення про черговість виникнення складових вигорання у процесі його розвитку: деперсоналізація, редукція професійних досягнень та емоційне виснаження [5, с. 29–30].

У чотирьохфакторній моделі (Фірс, Мімс, Еваніцкі, Шваб) один з елементів професійного вигорання розподіляється на два окремі чинники. Наприклад, Фірс, МакЕнті поділяли деперсоналізацію на два фактори: пов'язану із фаховою діяльністю і з клієнтами відповідно [5, с. 28–29].

Представники процесуального (процесуально – стадіального) підходу розглядають вигорання як процес, який розвивається у часі та включає низку стадій, що змінюють одна одну. Психолог Черніс запропонував транзакційну модель, яка складається з трьох етапів: 1) дисбаланс між вимогами роботи та наявним ресурсом, що викликає стрес; 2) короткочасне емоційне напруження, втома та виснаження; 3) негативні зміни в стосунках та поведінці, що є захисним механізмом [5, с. 29; 6, с. 144]. На думку Буріш професійне вигорання проходить у розвитку шість фаз: 1) попереджувальна фаза: стадія надмірної участі, стадія виснаження; 2) фаза зниження рівня власної участі: по відношенню до співробітників і клієнтів, по відношенню до інших оточуючих; по відношенню до професійної діяльності; зростання вимог; 3) емоційні реакції депресії та агресії; 4) фаза деструктивної поведінки (у сфері інтелекту, мотиваційній та емоційно – соціальній сферах); 5) фаза психосоматичних реакцій та зниження імунітету; 6) фаза розчарування та негативної життєвої установки [3, с. 69; 5, с. 23; 6, с. 144]. Еделвіч, Бродські розглядали феномен

професійного вигорання як процес прогресуючого розчарування, а також співпадав з позицією вченого Міллер за протіканням чотирма стадіями: 1) ентузіазм; 2) стагнація; 3) фрустрація; 4) апатія [3, с. 69, 6, с. 144]. У процесуальній моделі Перлман, Гартман розвиток професійного вигорання розглядають в контексті професійних стресів, відповідно до механізму розвитку стресу Сельє: 1) тривожна напруга; 2) сильні відчуття і переживання стресу; 3) три основні класи реакцій на стрес (фізіологічні, афективно-когнітивні, поведінкові); 4) переживання хронічного психологічного стресу [3, с. 68; 5, с. 30]. Отже, з позиції процесуального підходу професійне вигорання – це процес, який починається з напруження, є результатом протиріччя між очікуваннями, ідеалами, бажаннями особистості й вимогами суворого повсякденного життя [6, с. 144]. Надмірна залежність від роботи призводить до повного розпаду та екзистенційної порожнечі.

Синтетичний підхід до проблеми професійного вигорання (Шауфелі та Ензман) репрезентує феномен дослідження як стан та як процес, робить акцент на загальній симптоматиці, передумовах і сфері (домени), у якій воно відбувається. Професійне вигорання тлумачиться як стійкий, негативний, пов'язаний з роботою стан свідомості «нормальних» людей, який характеризується виснаженням, що супроводжується дистресом, відчуттям спаду ефективності, зниження мотивації та розвитком дисфункціональних відносин і поведінки на роботі [4, с. 36–37]. Ними до виснаження додається чотири загальні симптоми: розлади (афективні, когнітивні, фізичні та поведінкові симптоми); відчуття спаду ефективності; зниження мотивації і дисфункціональні відносини та поведінку на роботі [4, с. 36–37; 5, с. 32].

Узагальнюючи вищенаведене, варто зазначити, що проблемами у сфері дослідження проблеми професійного вигорання залишилися: 1) відсутність єдиного теоретико-методологічного підходу до вивчення його сутності; 2) розходження в описанні механізму розвитку феномена через різність підходів; 3) описовий характер більшості публікацій.

Формулювання цілей статті. Позначити теоретико – методологічні підходи до вивчення проблеми професійного вигорання та розкрити їх прикладний характер для психологів, які працюють в умовах військових конфліктів. Тому *мета* статті полягає у висвітленні внеску наукових психологічних шкіл у дослідження та розвиток концепції професійного вигорання з подальшою система-

тизацією теоретико – методологічних підходів до вивчення проблеми професійного вигорання та створенням інтегративної моделі погляду на його перебіг. Під час дослідження застосовано системний підхід та методи аналізу, синтезу, семантичного аналізу, історичного аналізу, аналогій, узагальнення, пояснення, класифікації. Інформаційну базу дослідження склали наукові праці засновників теорій професійного вигорання, сучасні публікації теоретичного та прикладного характеру науковців. Автор висуває *гіпотезу*, що стадії прогресуючого розчарування (за Еделвіч, Бродські), фази процесуальної моделі (за Буріш) та процеси психосоціальної моделі професійного

вигорання (за Маслач, Джексон) протікають паралельно, взаємозумовлюючи та доповнюючи один одного на кожному з трьох етапів.

Виклад основного матеріалу. Розвиток теоретико – методологічних підходів до вивчення проблеми професійного вигорання зумовив необхідність узагальнення та класифікації вивченого масиву даних, які були зазначені у таблиці 2.

Виходячи з отриманих класифікаційних даних та з точки зору принципу єдності результуючої та процесуальної сторін психічного явища, професійне вигорання можна розглядати як стан, який має певну міру виразності його структурних компонентів, які відображають результати змін,

Таблиця 2

Узагальнення теоретико – методологічних підходів до вивчення проблеми професійного вигорання

| Модель | Представники | Компоненти професійного вигорання |
|---------------------------------|-------------------------------|---|
| 1. Результативний підхід | | |
| однофакторна модель | Аронсон, Пайнс | надмірна важка втома, синдром хронічної втоми стан фізичного, емоційного та когнітивного виснаження; |
| двофакторна модель | Діерендонк, Шауфелі та Сіксма | 1) емоційне виснаження (афективний компонент); 2) деперсоналізація (установчий компонент); |
| | Магер, Кондо | 1) емоційне виснаження через надмірну витрату психічної енергії; 2) психосоматична втома; |
| трьохфакторна модель | Маслач, Джексон та Лейтер | 1) емоційне виснаження; 2) деперсоналізація; 3) редукція персональних досягнень; |
| | Голембієвські та Мунзенрідер | 1) деперсоналізація; 2) редукція професійних досягнень; 3) емоційне виснаження; |
| чотирифакторна модель | Фірс, Мімс, Еваніцкі, Шваб | 1) емоційне виснаження; 2) деперсоналізація в межах професійної діяльності; 3) деперсоналізація по відношенню до суб'єктів професійної діяльності; 4) редукція персональних досягнень; |
| 2. Процесуальний підхід | | |
| трьохфазова модель | Черніс | 1) дисбаланс між вимогами роботи та наявним ресурсом, це викликає стрес; 2) короткочасне емоційне напруження, втома та виснаження; 3) негативні зміни в стосунках та поведінці; |
| чотирьохфазова модель | Перлман та Гартман | 1) тривожна напруга; 2) сильні відчуття і переживання стресу; 3) три основні класи реакцій на стрес (фізіологічні, афективно-когнітивні, поведінкові); 4) хронічний психологічний стрес; |
| шестифазова модель | Буріш | 1) попереджувальна фаза; 2) фаза зниження рівня власної участі; 3) фаза емоційних реакцій; 4) фаза деструктивної поведінки; 5) фаза психосоматичних реакцій; 6) фаза розчарування; |
| п'ятифазова модель | Грінберг | 1) стадія «медового місяця»; 2) стадія «нестачі палива»; 3) стадія хронічних симптомів; 4) стадія кризи; 5) стадія «пробивання стіни». |
| 3. Синтетичний підхід | | |
| синтетична п'ятифазова модель | Шауфелі та Ензман | 1) виснаження; 2) розлади (афективні, когнітивні, фізичні та поведінкові симптоми); 3) відчуття спаду ефективності; 4) зниження мотивації; 5) дисфункціональні відносини та поведінка на роботі |

пов'язаних з певною особистістю [3, с. 68]. Психолог та науковиця Погрібна підкреслила переваги впровадження інтегративного підходу до структурно – процесуального змісту феномену професійного вигорання, тому що він може забезпечити можливість дослідження не тільки феноменологічних конструктів, а й механізмів трансформації даного синдрому в інші психічні явища [5, с. 31, 66]. Отже, розглянемо гіпотетичну інтегративний теоретико – методологічний підхід паралельних взаємопов'язаних процесів професійного вигорання, який є спробою системного узагальнення ряду підходів до вивчення означеного феномену. Варто зазначити, що три фази інтегративної моделі були розділені за ступенем інтенсивності: низька, середня та висока, якщо розглядати професійне вигорання як втрату енергетичних ресурсів в умовах перманентного наростання хронічної втоми. Гіпотетичний інтегративний теоретико – методологічний підхід зазначено на рис. 2.

Перший етап інтегративної моделі професійного вигорання – етап низької інтенсивності – починається з ентузіазму, характерного для психологів, сповнених енергії на початку професійної кар'єри [2, с. 75; 5, с. 31]. За Буріш у цей час запускається попереджувальна фаза зі стадією надмірної участі. В цей період психологи можуть проявляти надмірну активність, відмовляючись від власних потреб, витісняти розчарування в роботі, обмежувати соціальні контакти [3, с. 70]. Цей процес супроводжується значними психоенергетичними інвестиціями в роботу при наданні психологічних консультацій, проведенні тренінгів, коли фахівці мають великі надії та нереалістичні очікування. За Маслач в цей час відбувається емоційне перенасичення в робочому середовищі.

Потім професійне вигорання за підходом прогресуючого розчарування переходить в стадію стагнації, коли очікування психологів від роботи та її результатів зменшуються, але при цьому в них

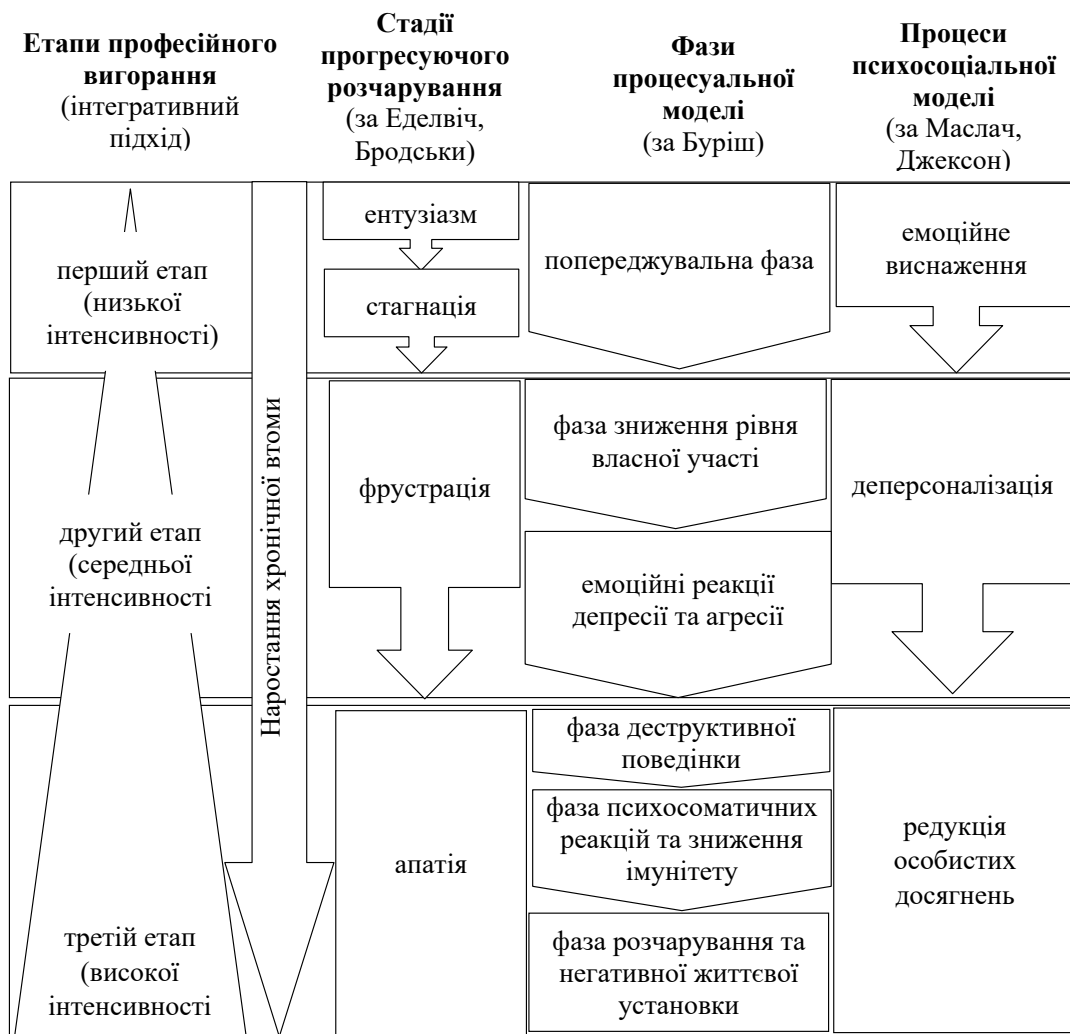


Рис. 2. Схема інтегративного теоретико – методологічного підходу до процесів професійного вигорання

розвивається виснаження з характерними почуттями втоми та проблемами зі сном. Як наслідок, закріплюється перший компонент моделі Маслач, Джексон – емоційне виснаження. Воно супроводжується емоційними зривами, агресивними реакціями, спалахами гніву, а згодом ці симптоми змінюються на втрату емоційного інтересу до навколишньої дійсності.

Через наростання впливу стрес-факторів на роботі за відсутності можливості отримати розраду, професійне вигорання, маючи кумулятивний ефект, поступово призводить до стійкого підвищення рівня виснаження та втоми. Вступає в дію другий етап професійного вигорання – етап середньої інтенсивності. За Еделвіч, Бродські цей процес позначений фрустрацією, коли ідеалістичні очікування психологів про допомогу клієнтам, власні можливості, компетентність чи кар'єрне просування не реалізувались, а особистісні потреби залишилися незадоволеними. На цьому етапі зовнішні фактори, такі як низький рівень заробітної платні, несприятливий психологічний клімат в колективі, недостатній рівень супервізійної та інтервізійної підтримки відіграють негативну роль у прояві афективних, когнітивних та фізичних симптомів фахівців [2, с. 7]. За Буріш наступає фаза зниження рівня власної участі у ряді аспектів:

1) втрачається залученість психологів у стосунках із колегами та клієнтами: втрата позитивного сприйняття колег, перехід від допомоги до нагляду та контролю, що сприяє втраті психологічної професійної позиції; через можливе звинувачення інших в проблемах, домінування стереотипів в поведінці по відношенню до колег та клієнтів, прояви негуманного підходу до клієнтів, психологи неусвідомлено можуть нанести шкоду собі та клієнтам, робити діагностичні, методологічні помилки, намагаючись у просторі «психолог – клієнт» вирішувати власні психологічні проблеми;

2) відбувається зниження рівня власної участі психологів по відношенню до інших: втрачається емпатія, проявляється байдужість, цинічність оцінювання, яке є захисним механізмом; фахівці можуть відчувати мало бажання працювати, штучно продовжувати перерви роботи, запізнюватися, йти завчасно з роботи, робити акцент на матеріальній винагороді при одночасній незадоволеності роботою;

3) посилюється зростання вимог, яке супроводжується втратою психологами життєвих ідеалів, вони можуть скаржитися, що їх використовують,

заздрити. З'являються такі емоційні реакції, як депресія (почуття провини, зниження самооцінки, безпідставні страхи) та агресія (звинувачення інших, ігнорування своєї участі в невдачах, відсутність толерантності, підозрілість, конфлікти з оточенням) [3, с. 70]. В результаті наступає ефект деперсоналізації, другого компоненту моделі Маслач, Джексон, який супроводжується знеціненням стосунків, втратою емоційного компоненту психічних процесів, втратою почуттів до близьких людей, зниженням емпатії – чуйності, співучасті, що перешкоджає професійній діяльності психологів.

Врешті, третій етап, який позначається високою інтенсивністю професійного вигорання, з погляду концепції прогресуючого розчарування позначений відчуттям апатії у психологів. На поведінковому та емоційному рівні психолог може фізично та розумово відходити від роботи, відчувати погіршення стосунків з колегами. У фахівця проявляється емоційна відчуженість, цинізм та байдужість. За процесуальною моделлю Burish наступає фаза деструктивної поведінки у ряді сфер: інтелектуальній (у психологів відбувається зниження концентрації уваги та окреслюється ригідність мислення, відсутність уяви); мотиваційній (відсутність ініціативи, зниження ефективності діяльності, проведення консультацій клієнтів тільки за протоколами); емоційно – соціальної (байдужість, уникнення неформальних контактів, уникнення тем, пов'язаних з роботою, самотність, відмова від хобі, нудьга). На жаль, далі слідує фаза психосоматичних реакцій та зниження імунітету, яка характеризується нездатністю фахівців психологічних служб, психологів, психотерапевтів до розслаблення у позаробочий час, сексуальними розладами, безсонням, підвищенням тиску, тахікардією, головним болем, болі в спині, розладами травлення, залежністю від психоактивних речовин, кофеїну. Далі слідує завершальна фаза – фаза розчарування та негативної життєвої установки, яка супроводжується відчуттям безпорадності та безглуздості життя, екзистенціальним відчаєм [3, с. 70]. Як результат наступає редукція особистих досягнень як третій компонент професійного вигорання за Маслач, Джексон. Саме в цей час відбувається зниження професійної ефективності психолога, коли з'являється почуття власної неспроможності та некомпетентності, небажання докладати зусилля для розвитку. Відбувається втрата зацікавленості в професії, хронічна астенозованість, апатич-

ність, тотальна соціальна ізоляція [1]. Фахівець може покинути професію психолога та більше не працювати з клієнтами.

Отже, розглянутий інтегративний теоретико – методологічний підхід може дати змогу описати процес виникнення та розвитку феномену професійного вигорання психологів на окремих етапах, які мають взаємозв'язок, а його симптоми визначаються взаємозалежними та взаємовпливовими, утворюючи ієрархічні структури факторів.

Висновки. На підставі опрацювання наукових фахових публікацій та проведення досліджень варто підкреслити, що узагальнення досліджень з проблеми професійного вигорання дозволяє розглядати його як особливий стан людини, який є наслідком професійних стресів. Він є складним психофізіологічним феноменом, який поєднує емоційне, розумове та фізичне виснаження через тривале емоційне навантаження, яке виражається в депресивному стані, почутті втоми та спустошеності, нестачі енергії та ентузіазму, втраті здатності бачити позитивні результати своєї роботи, негативній установці відносно роботи і життя в цілому. Розуміння професійного вигорання як комплексного явища, яке об'єднує ряд психоемоційних реакцій на роботу, є важливим для наукового дослідження та практичної роботи з його профілактики. Професійне вигорання – специфічний стрес-синдром, який виникає внаслідок

хронічної напруженої психоемоційної діяльності та призводить до деструктивних змін структури діяльності або особистості психолога [5, с. 40].

У статті на підставі семантичного аналізу обґрунтовано зміст професійного вигорання та здійснено узагальнення теоретико – методологічних підходів до проблеми професійного вигорання, їх структурування та дослідження змісту кожного підходу. Сформульовано інтегративний концептуальний теоретико – методологічний підхід до погляду на процеси професійного вигорання, який поєднує його структурні та динамічні властивості. Він дає можливість побачити, які паралельні процеси з різних концепцій тривають протягом кожного з трьох етапів, а також орієнтуватися на рівень інтенсивності професійного вигорання виходячи з ознак того чи іншого етапу. Запропонований теоретико – методологічний гіпотетичний підхід, який було наглядно представлено та описано, в подальшому має бути апробований в емпіричному дослідженні серед психологів – практиків, які працюють в умовах військових конфліктів. Планується розробити відповідний інструментарій визначеного підходу, який би дозволив виміряти рівень інтенсивності професійного вигорання. Його призначенням має стати розробка, проектування та здійснення заходів, які дозволять покращити якість життя психологів, покращити умови їх праці та якості надання психологічної допомоги.

Список літератури:

1. Асонов Д. Емоційне вигорання медичних працівників: моделі, фактори ризику та протективні фактори. *Психосоматична медицина та практика*. <https://uk.e-medjournal.com/index.php/psp/article/view/295> (дата звернення: 20.07.2024)
2. Вахоцька І. О. Проблема емоційного вигорання у професійній діяльності особистості. *Вісник Харківського національного університету. Серія "Психологія"*. 2015. № 1150. Випуск 57. Харків.
3. Громцева О. Уявлення про професійне вигорання медичних працівників та дослідження його феноменології. *European Journal of Management Issues*. 2019. 27(3-4). С. 63–72. DOI: 10.15421/191907
4. Колтунович Т.А. Психологічні умови корекції професійного вигорання у вихователів дитячих навчальних закладів. Дисертація на здобуття наукового ступеня кандидата психологічних наук. 2016. Івано-Франківськ. 352 с.
5. Погрібна А.О. Захисно-копінгова поведінка як чинник емоційного вигорання вчителів шкіл-інтернатів для дітей з вадами інтелекту. Дисертація на здобуття наукового ступеня кандидата психологічних наук. 2017. Слов'янськ. 355 с.
6. Шевчук В.В. Сучасні підходи до визначення категорії «емоційне вигорання». *Habitus*. Випуск 17. 2020. С. 141–145. DOI <https://doi.org/10.32843/26635208.2020.17.25>
7. Gupta M., Chedrawy E. An Ontological, Anthropological and Psychoanalytic Perspective on Physician Burnout. 2023. *Cureus*. 15(1). DOI 10.7759/cureus.34282
8. Edelwich, J., Brodsky A. Burn-out: Stages of disillusionment in the helping professions (Vol. 1). 1980. New York: Human Sciences Press.
9. Etzion, D. Burnout: The hidden agenda of human distress. *IIBR Series in Organizational Behavior and Human Resources, Working paper No 930/87*. 1987. Tel Aviv, Israel: The Israel Institute of Business Research, Faculty of Management, Tel Aviv University.
10. Freudenberger H. Staff burn-out. *Journal of Social Issues*. 1974. Vol. 30, n. 1, 159–165. doi: 10.1111/j.1540-4560.1974.tb00706.x.

11. Frith, G. H., Mims, A. Burnout among Special Education Paraprofessionals. *Teaching Exceptional Children*. 1985. 17(3), pp. 225–227. doi: 10.1177/004005998501700312.
12. Greenberg J. S. *Comprehensive Stress Management*. 2002. 7th ed. Mc Grew-Hill Inc. New York.
13. Katz J., Edelwich J., Brodsky A. Burn-Out: Stages of Disillusionment in the Helping Professions. *The Journal of Higher Education*. 1982. 53(5), 604. doi: 10.2307/1981860.
14. Kondo K. *Burnout syndrome*. *Asian Medical Journal*. 1991. 34(11), pp. 34–42.
15. Maslach C., Leiter. M.P. *The Truth about Burnout: How Organizations Cause Personal Stress and What to Do about It*. 1997. San Francisco: Jossey-Bass.
16. Maslach C., Leiter. M.P. Understanding the Burnout Experience: Recent Research and Its Implications for Psychiatry. *World Psychiatry*. 15.2. 2016. pp. 103–111. PMC.
17. Perlman B., Hartman E. A. Burnout: Summary and Future Research. *Human Relations*. 1982. 35(4), pp. 283–305. doi: 10.1177/001872678203500402.
18. Pines A. M., Aronson E. *Burnout: From tedium to personal growth*. NY 1981. 229 p.
19. Van Dierendonck D., Schaufeli W. B., Sixma H. J. Burnout among General Practitioners: A Perspective from Equity Theory. *Journal of Social and Clinical Psychology*. 1994. 13(1), pp. 86–100. doi: 10.1521/jscp.1994.13.1.86.
20. Williams, E. S. Rathert C., Buttigieg S. C. (2019). The Personal and Professional Consequences of Physician Burnout: A Systematic Review of the Literature. *Medical Care Research and Review*. doi:10.1177/1077558719856787.

Likarchuk I.V. THEORETICAL – METHODOLOGICAL APPROACHES TO STUDYING THE PROBLEM OF PROFESSIONAL BURNOUT OF PSYCHOLOGISTS WORKING IN MILITARY CONFLICTS

The article is devoted to the problem of theoretical and methodological approaches to the study of the phenomenon of professional burnout of psychologists. Risks of loss of stress resistance, well-being, mental and physical health by specialists as a result of systematic professional burnout in the process of providing psychological consultations increase in the conditions of military conflicts. The lack of a single point of view on the definition of professional burnout and the mechanisms of its development caused the need to systematize and generalize theoretical-methodological approaches to the problem of professional burnout, as well as to develop an integrative theoretical-methodological approach to the problem of the above-mentioned phenomenon, which would serve as a visual model of complex interrelated separate processes of professional burnout as a whole psychological symptom complex. For this purpose, the main provisions of three approaches to the development of professional burnout were summarized: effective, procedural and synthetic. Professional burnout is defined as a process that begins with stress and is the result of a contradiction between expectations, ideals, individual desires and the requirements of working reality. The article hypothesizes that the stages of progressive frustration (according to Edelwich, Brodsky), the phases of the process model (according to Burish) and the processes of the psychosocial model of professional burnout (according to Maslach, Jackson) proceed in parallel, mutually determining and complementing each other at each of the three stages. The proposed integrative theoretical-methodological approach can make it possible to describe the process of the emergence and development of the phenomenon of professional burnout of psychologists at separate stages that are interconnected, and its symptoms are defined as interdependent and mutually influencing, forming hierarchical structures of factors. In the future, it should be tested in an empirical study among psychologists – practitioners who work in the conditions of military conflicts.

Key words: burnout, approach, prevention, exhaustion, psychologist, work.