

Руденок А.І.

Хмельницький національний університет

Данчук Ю.П.

Кам'янець-Подільський національний університет імені Івана Огієнка

Ромасюкова А.В.

Хмельницький національний університет

ПРОФІЛАКТИКА ПРОФЕСІЙНОГО ВИГОРАННЯ ЯК ЧИННИК ЗБЕРЕЖЕННЯ ПСИХІЧНОГО ЗДОРОВ'Я ФАХІВЦІВ

Стаття присвячена дослідженню професійного вигорання як одного з найбільш поширених явищ серед фахівців різних сфер діяльності, які працюють в умовах постійного стресу та високого емоційного навантаження. Описано основні симптоми цього синдрому, такі як емоційне виснаження, деперсоналізація та зниження рівня професійних досягнень, що негативно впливає не лише на ефективність виконуваної роботи, але й на загальний психічний стан працівників. У статті також детально розглядаються різні підходи до профілактики цього явища, починаючи від індивідуальних методик управління стресом і закінчуючи комплексними програмами на рівні організації. Підкреслюється, що для ефективної профілактики професійного вигорання необхідне поєднання індивідуальних навичок емоційної саморегуляції та організаційних заходів, спрямованих на створення підтримувального та сприятливого робочого середовища. Особлива увага приділяється заходам з розвитку емоційної грамотності, ефективного управління стресовими ситуаціями, підтримці соціальних зв'язків та формуванню психологічної гнучкості працівників, що дозволяє їм краще адаптуватися до мінливих умов роботи.

Окрім того, автори звертають увагу на те, що особиста відповідальність працівників за власне психічне здоров'я також є ключовим елементом у запобіганні вигоранню. Наголошується на важливості регулярної оцінки свого емоційного стану, активного використання практик релаксації та навичок управління стресом, що дозволяє уникати емоційного виснаження і підтримувати оптимальний рівень психоемоційного здоров'я. У статті акцентується увага на необхідності адаптації профілактичних програм до специфіки професійної діяльності різних категорій працівників, що дозволить зробити їх більш ефективними та цілеспрямованими.

У висновку підкреслюється, що профілактика професійного вигорання повинна стати невід'ємною складовою сучасного управління персоналом і важливим аспектом збереження психічного здоров'я працівників. Впровадження стратегій підтримки психічного здоров'я не лише сприяє підвищенню якості роботи, але й значно знижує ризики для здоров'я та благополуччя працівників.

Ключові слова: професійне становлення, професійний розвиток, професійне вигорання, профілактика, психічне здоров'я.

Постановка проблеми. У сучасних умовах праці проблема професійного вигорання набуває дедалі більшого значення, оскільки постійне підвищення вимог до професійної діяльності, інтенсифікація робочого процесу та збільшення емоційного навантаження призводять до виснаження працівників. Професійне вигорання, яке спершу розглядалося як виключно індивідуальна проблема, нині сприймається як комплексне явище, що впливає не лише на окремих фахівців, але

й на організації загалом. Негативні наслідки вигорання включають зниження продуктивності праці, погіршення міжособистісних стосунків у колективі, а також порушення психічного здоров'я працівників.

Одним із ключових аспектів у вивченні професійного вигорання є його профілактика. Вчасно впроваджені профілактичні заходи можуть не лише знизити рівень вигорання, але й сприяти збереженню психічного здоров'я фахівців, що,

у свою чергу, впливає на якість їхньої професійної діяльності. Сучасна наукова література пропонує різні підходи до профілактики цього явища, проте потреба в систематизації та уточненні механізмів його запобігання залишається актуальною.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Важливим напрямом сучасних досліджень є вивчення чинників, що сприяють розвитку професійного вигорання. Більшість науковців [1, 3, 7] виокремлюють як індивідуальні психологічні чинники (низька стресостійкість, невпевненість у собі, висока тривожність), так і організаційні (високі вимоги до праці, недолік підтримки з боку колективу або керівництва, неадекватна організація робочого процесу). Дослідження доводять, що найбільший ризик розвитку вигорання мають фахівці, чия робота пов'язана з високим рівнем відповідальності, роботою з людьми та емоційними навантаженнями.

Одним із центральних аспектів сучасних досліджень є розробка ефективних стратегій профілактики професійного вигорання. Західні вчені акцентують увагу на важливості системних заходів у межах організацій, таких як створення підтримуючого робочого середовища, оптимізація робочих процесів та розвиток психологічної стійкості працівників. Водночас, вітчизняні дослідники підкреслюють необхідність розвитку індивідуальних стратегій подолання стресу, таких як самоорганізація, навчання технікам релаксації та емоційної саморегуляції [2, 4, 6].

У контексті профілактики професійного вигорання вважається, що інтеграція заходів на індивідуальному та організаційному рівнях сприяє не лише зменшенню ризику вигорання, але й збереженню психічного здоров'я фахівців. Тому профілактичні стратегії, орієнтовані на збереження балансу між роботою та особистим життям, отримують дедалі більше уваги у сучасних дослідженнях.

В Україні дослідження професійного вигорання охоплюють діагностику, профілактику та розробку методів боротьби з цим явищем. Основна увага приділяється працівникам соціальної сфери та освіти, де питання емоційного виснаження є особливо актуальним. Досліджуються причини, наслідки вигорання та шляхи адаптації працівників до стресових умов. Важливими напрямками є розвиток профілактичних програм, психодіагностика та впровадження методик для збереження психічного здоров'я. Подальші дослідження зосереджуються на інтеграції теоретичних моделей з практичними рекомендаціями для ефективної профілактики вигорання.

Постановка завдання. Метою цього дослідження є аналіз психологічних передумов професійного вигорання, визначення його основних чинників, а також обґрунтування профілактичних заходів як важливого елемента збереження психічного здоров'я фахівців у сучасних умовах праці.

Виклад основного матеріалу. Проблема професійного вигорання активно вивчається в науковій спільноті з середини ХХ століття. Перші дослідження цього явища пов'язані з роботами Г. Фройденбергера, який вперше ввів термін «вигорання» для позначення емоційного виснаження та втрати мотивації у фахівців, що працюють у сфері допомоги [10]. Пізніше дослідження підтвердили, що професійне вигорання стосується не лише гуманітарних професій, але й значно ширшого кола фахівців, зокрема працівників сфери освіти, медицини, бізнесу, ІТ та інших.

Класичними роботами з вивчення професійного вигорання є дослідження К. Маслач та її колеги, які запропонували трикомпонентну модель вигорання, що включає емоційне виснаження, деперсоналізацію та зниження особистісних досягнень. Вони визначили, що цей феномен розвивається поступово і є наслідком тривалого стресу на роботі, що не отримує належної компенсації у вигляді відпочинку та підтримки [9].

Аналізуючи наукові напрацювання, ми з'ясували, що поняття «професійне вигорання» є складним психофізіологічним явищем, що проявляється як реакція на тривалий професійний стрес і призводить до емоційного, фізичного та розумового виснаження. Психологічний аналіз цього феномену вимагає врахування як емоційних, так і когнітивних аспектів. З психологічної точки зору, професійне вигорання визначається як порушення адаптивної функції людини у професійній діяльності. Це явище виникає в результаті хронічної перенапруги та стресу, з якими людина не в змозі впоратися за допомогою звичайних психологічних захисних механізмів. Українські дослідники, такі як Л. Карамушка та ін, вивчали психологічні детермінанти цього явища. Вони визначають вигорання як форму психологічного захисту від надмірних професійних вимог, яка з часом стає деструктивною [3].

Варто зазначити, що емоційне виснаження є центральним симптомом професійного вигорання. Психологічно воно проявляється в наявності тривалого відчуття перевтоми, втрати інтересу до роботи та відсутності відчуття відновлення після відпочинку. За даними К. Маслач, емоційне виснаження є основою синдрому вигорання,

оскільки працівник більше не може емоційно інвестувати у професійну діяльність [9]. Деперсоналізація є когнітивно-емоційною реакцією, що характеризується негативним або цинічним ставленням до інших людей (колеги, клієнтів). Цей механізм виникає як спроба захисту від емоційного перенавантаження, проте призводить до відчуження та зниження рівня взаємодії у професійному середовищі. Дослідниця Н. Водоп'янова зазначає, що деперсоналізація є важливим показником розвитку вигорання.

Зниження особистих досягнень пов'язане з когнітивною оцінкою власної професійної ефективності. Людина відчуває, що її зусилля є марними, що призводить до втрати почуття компетентності та особистісного задоволення від виконаної роботи. Це зниження може спричинити втрату мотивації до професійного самовдосконалення, що негативно впливає на подальший розвиток фахівця. Така точка зору також представлена в роботах Г. Фройденбергера, одного з перших дослідників цього феномена [10].

Безперечним для нашого дослідження є розгляд етапів розвитку професійного вигорання. Зокрема, початковий етап включає психологічну реакцію на стрес, коли працівник ще здатен управляти емоціями. Проте вже на цьому етапі виникають перші ознаки зниження інтересу до роботи, що свідчить про підвищений рівень напруги. В. Бойко вважає, що на цьому етапі профілактика має бути найефективнішою. Етап хронічного стресу передбачає період, коли емоційна і фізична втома стають постійними супутниками професійної діяльності. Відсутність відновлення емоційних ресурсів призводить до зростання рівня деперсоналізації та відчуження від колеги і клієнтів. Цей етап описується у дослідженнях К. Маслач та М. Лейтер, які вивчали, як хронічний стрес впливає на професійну діяльність. В свою чергу етап вигорання характеризується повною емоційною спустошеністю та відчуттям безвиході. Людина не тільки не бачить сенсу в своїй роботі, але й втрачає можливість відновити психічне здоров'я без зовнішньої підтримки [9, 10]. За висновками Л. Карамушки, цей етап найчастіше вимагає серйозного втручання у вигляді терапії або зміни професійної діяльності [3].

Отже, наукові дослідження українських та зарубіжних учених допомагають глибше розуміти етапи розвитку та симптоми професійного вигорання. Ці знання є ключовими для розробки ефективних стратегій профілактики та лікування цього явища.

Вельми важливим завданням є потреба охарактеризувати як впливає професійного вигорання на психічне здоров'я. Зауважимо, що професійне вигорання, як психоемоційне явище, має серйозні наслідки для психічного та фізичного здоров'я людини. Дослідження показують, що хронічний стрес на роботі, емоційне виснаження та відчуження призводять до поступового руйнування адаптивних механізмів, що забезпечують психічне благополуччя людини. Це явище негативно впливає на різні аспекти психічного та фізичного функціонування.

Професійне вигорання спричиняє комплексні негативні наслідки для психіки та тіла. З психологічної точки зору, людина відчуває постійне емоційне виснаження, що призводить до підвищеної втоми, зниження рівня енергії та хронічного стресу. Це часто супроводжується розвитком таких розладів, як депресія та тривожність, що впливає на загальне самопочуття. Вигорання також призводить до когнітивних порушень, таких як зниження здатності концентруватися, проблеми з пам'яттю та зниження швидкості мислення. Фізичні наслідки вигорання можуть включати порушення сну, головний біль, соматичні симптоми (біль у м'язах, втома), що підсилюють відчуття загального погіршення стану здоров'я. Дослідження також вказують на зв'язок між професійним вигоранням та розвитком серцево-судинних захворювань, проблем із травленням, зниженням імунної функції [1, 5, 6].

Вигорання має прямий вплив на продуктивність праці. Як свідчить практика, працівники, які переживають емоційне виснаження, демонструють знижену ефективність, відсутність ініціативи та зниження якості виконання робочих завдань [2]. Крім того, деперсоналізація, як складова вигорання, впливає на стосунки в колективі. Зокрема, людина стає емоційно віддаленою, цинічною та байдужою до оточуючих, що підриває робочу атмосферу та створює конфлікти в колективі. Зауважимо, що зниження мотивації є одним із ключових наслідків вигорання. Людина втрачає внутрішню мотивацію до роботи, відчуває, що її зусилля є марними, і тому не бачить сенсу в подальшому професійному розвитку. Це може призвести до частих прогулів, незадоволеності роботою та навіть звільнення [5, 8].

Деякі дослідники зауважують, що професійне вигорання є потужним фактором розвитку різних психічних розладів. Одним із найчастіших наслідків є депресія. Вигорання також може провокувати розвиток тривожних розладів, коли

людина відчуває надмірну напругу, занепокоєння щодо роботи та майбутніх завдань [8]. Психоемоційна нестабільність, яка розвивається внаслідок хронічного стресу, може призводити до більш серйозних психічних проблем, таких як посттравматичний стресовий розлад (ПТСР) або синдром емоційного вигорання у важких формах [1, 4, 7].

Таким чином, професійне вигорання не лише погіршує психічне та фізичне здоров'я працівника, але й значно знижує продуктивність, мотивацію та якість соціальних стосунків у колективі. Цей синдром є серйозним ризиком для розвитку психічних розладів, що потребує як профілактичних, так і терапевтичних заходів для подолання.

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 [2, 7]. Психологічні дослідження вказують на те, що ефективно управління часом знижує рівень стресу, який є одним із ключових чинників вигорання. Тайм-менеджмент дозволяє запобігати перенавантаженню завдань, що є стресовим фактором. Здатність правильно розподіляти час дозволяє знизити емоційне виснаження, оскільки працівники встигають виділити час на відпочинок, що є важливим елементом самозбереження [1, 5].

Також важливою стратегією є саморегуляція та розвиток стресостійкості. Саморегуляція, як здатність контролювати емоційні реакції на стресові ситуації, відіграє важливу роль у запобіганні розвитку вигорання. Практика когнітивно-біхевіоральних технік, таких як медитація та прогресивна м'язова релаксація, сприяє підвищенню стійкості до стресу та знижує ризик виникнення деперсоналізації [2, 7]. Таким чином, робота над розвитком стресостійкості допомагає формувати емоційну витривалість до робочих навантажень та міжособистісних конфліктів.

Особливої уваги потребують корпоративні заходи профілактики. Наукові дані свідчать, що одна з найважливіших причин вигорання полягає у невідповідній організації праці та відсутності підтримки від керівництва. Відповідна організа-

ція праці, включно з гнучким графіком роботи, можливістю перерозподілу завдань та підтримкою керівників, сприяє зниженню рівня стресу і підвищенню почуття контролю працівника над своєю професійною діяльністю.

Важлива роль належить тренінгам з розвитку емоційного інтелекту, адже дослідження показують, що емоційний інтелект значно впливає на стійкість до стресу та покращує міжособистісні стосунки у робочому колективі. Високий рівень емоційного інтелекту дозволяє працівникам ефективніше адаптуватися до вимог роботи, зберігати мотивацію та запобігати розвитку негативних емоційних станів, які призводять до вигорання. Корпоративні тренінги, спрямовані на розвиток цього аспекту, сприяють підвищенню загальної психологічної стійкості працівників та зменшенню ризиків емоційного виснаження [2, 5].

Роль психологічної підтримки в профілактиці професійного вигорання є надзвичайно важливою. Зокрема, регулярне надання психологічного супроводу через індивідуальні або групові консультації сприяє своєчасній ідентифікації перших ознак вигорання. Психологи та коучі допомагають працівникам виявляти тригери стресу та розробляти індивідуальні стратегії для їх подолання. Роль професійного супроводу також включає підтримку в організації здорових робочих стосунків, розвиток комунікативних навичок та вміння вирішувати конфлікти.

Зважаючи на викладене вище, зауважимо, що профілактика професійного вигорання передбачає комплекс заходів, що включають як розвиток особистісних якостей, так і зміну організаційного середовища, що в сукупності сприяє збереженню психічного здоров'я та підтримці професійної ефективності.

Висновки. Дослідження показало значний вплив профілактики професійного вигорання на психічне здоров'я працівників. Впровадження індивідуальних і корпоративних заходів підвищує стійкість до стресу, покращує емоційний стан і мотивацію. Профілактика вигорання знижує ризик депресії, тривожності та емоційного виснаження, а також підвищує продуктивність. Розвиток навичок саморегуляції та емоційної стійкості, а також підтримка з боку керівництва позитивно впливають на робочу атмосферу. Подальші дослідження мають оцінити ефективність профілактичних заходів у різних професійних середовищах та їхній довгостроковий вплив на психічне здоров'я.

Список літератури:

1. Гнускіна Г. В. Професійне вигорання підприємців: зв'язок із соціально-психологічними установками. *Організаційна психологія. Економічна психологія: Науковий журнал*. 2015. № 3. С. 30–37.
2. Іванашко О. Є. Професійна адаптація і професійне вигорання особистості. *Науковий часопис Національного педагогічного університету ім. М. П. Драгоманова*. 2007. № 19 (43). С. 82–85.
3. Карамушка Л. М. Комплекс методик для дослідження психологічних особливостей професійного «вигорання» в підприємців. *Актуальні проблеми психології: Організаційна психологія. Економічна психологія. Соціальна психологія: зб. наук. праць Інституту психології ім. Г. С. Костюка*. Київ, 2011. Т. 1. Ч. 31–32. С. 272–277.
4. Міщенко М. С. Особливості синдрому емоційного вигорання. *Актуальні проблеми психології*. Т. XI. Вип. 6. Кн. II. 2013. С. 103–113.
5. 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.
6. Синдром професійного вигорання в сімейній медицині: шляхи діагностики та профілактики. *Практична медицина*. 2008. № 4. С. 13–18.
7. Синдром «професійного вигорання» та професійна кар'єра працівників освітніх організацій: гендерні аспекти. Київ: Міленіум, 2004. 264 с.
8. Хоріна О. І., Ходієнко Л. В. Ситуаційні і середовищні чинники професійного вигорання працівників комунальної сфери. *Наукові студії із соціальної та політичної психології*. 2013. Вип. 32. С. 184–196.
9. Maslach C., Golberg J. Prevention of burnout: New perspectives // *Applied and preventive Psychology*. 1998. Vol. 7. P. 63–74.
10. Freudenberger H. J. Staff burnout. *Journal of Social Issues*. 1974. V. 30. P. 150–165.

Rudenok A.I., Danchuk Yu.P., Romasiukova A.V. PREVENTION OF PROFESSIONAL BURNOUT AS A FACTOR IN MAINTAINING MENTAL HEALTH OF SPECIALISTS

The article is dedicated to the study of burnout as one of the most common phenomena among professionals in various fields who work under conditions of constant stress and high emotional pressure. The main symptoms of this syndrome, such as emotional exhaustion, depersonalization, and reduced professional achievement, are described, which negatively affect not only the efficiency of work but also the overall mental state of employees. The authors emphasize that burnout gradually develops under the influence of chronic stress, especially in the context of a fast-paced work environment, and can have serious consequences for personal and professional functioning.

The article also explores various approaches to preventing this phenomenon, ranging from individual stress management techniques to comprehensive organizational-level programs. It is emphasized that for effective prevention of burnout, a combination of individual emotional self-regulation skills and organizational measures aimed at creating a supportive and conducive work environment is necessary. Special attention is paid to the development of emotional literacy, effective stress management, maintaining social connections, and fostering psychological flexibility among employees, which allows them to better adapt to changing work conditions.

In addition, the authors highlight that personal responsibility for one's mental health is also a key factor in preventing burnout. The importance of regularly assessing one's emotional state, actively using relaxation practices, and stress management skills is emphasized, which helps avoid emotional exhaustion and maintain an optimal level of mental and emotional well-being. The article stresses the necessity of adapting preventive programs to the specific professional activities of different employee categories, which will make them more effective and targeted.

In conclusion, it is emphasized that burnout prevention should become an integral part of modern personnel management and an important aspect of maintaining employees' mental health. Implementing strategies for mental health support not only contributes to improving work quality but also significantly reduces health and well-being risks for employees.

Key words: professional development, career growth, professional burnout, prevention, mental health.