



УДК 159.944.4

**PSYCHOLOGICAL FACTORS OF PROFESSIONAL BURNOUT AND
WAYS TO OVERCOME IT IN THE MODERN LABOR MARKET**
**ПСИХОЛОГІЧНІ ЧИННИКИ ПРОФЕСІЙНОГО ВИГОРАННЯ ТА ШЛЯХИ ЙОГО
ПОДОЛАННЯ В УМОВАХ СУЧАСНОГО РИНКУ ПРАЦІ**

Aleksieienko-Lemovska L.V. / Алексєєнко-Лемовська Л.В.*s.p.s., as.prof. / к.п.н. доц.*

ORCID: 0000-0001-5391-0719

*International European University, Kyiv, Akademik Glushkov ave., 42, 03187**Міжнародний європейський університет, Київ, просп. Академіка Глушкова, 42, м., 03187*

Анотація. В роботі розглядається проблема професійного вигорання як одного з ключових викликів сучасного ринку праці. Аналізуються основні психологічні чинники, що сприяють розвитку вигорання, а також шляхи його профілактики та подолання. Особлива увага приділяється впливу організаційної культури, рівня емоційного інтелекту та особистісних характеристик працівника на ризик виникнення синдрому вигорання. Запропоновано практичні рекомендації для працівників та роботодавців щодо зниження негативного впливу цього явища.

Ключові слова: професійне вигорання, психологічні чинники, стрес, емоційний інтелект, ринок праці, профілактика.

Вступ.

Сучасний ринок праці характеризується високими вимогами до ефективності, гнучкості та стресостійкості працівників. В умовах інтенсивного робочого навантаження, нестабільності та швидких організаційних змін усе більш актуальною стає проблема професійного вигорання.

Професійне вигорання в наукових працях визначається як синдром, що означає втрату позитивних почуттів у професіонала, супроводжується зниженням самооцінки та негативним ставленням до роботи [2]. Вчені розкривають явище професійного вигорання як складний процес, обумовлений рядом внутрішніх (психологічних) та зовнішніх (соціально-економічних та фізичних) факторів [1]. Як форма професійної хвороби, синдром емоційного вигорання не тільки руйнує професійну діяльність людини, а й спричиняє виникнення психосоматичних захворювань, а причиною виникнення цього індивідуального процесу є поєднання суб'єктивних та об'єктивних чинників, що залежать не тільки від особистісних якостей людини а й від індивідуальної системи професійного розвитку та соціальних факторів [3].



Результати досліджень підтверджують, що існує кореляція між трудовою діяльністю, виснаженням та емоційною незацікавленістю, відсутністю стимулів щодо оздоровчих програм на робочому місці, а регресійний аналіз показує негативний вплив синдрому вигорання та негативного впливу стресу на роботу на мотивацію працівників [4]. Професійне вигорання не лише знижує продуктивність працівників, а й негативно впливає на їхній психоемоційний стан, що може призвести до розвитку хронічного стресу, депресії та соматичних захворювань.

Основний текст

Одним з головних компонентів професійного вигорання є емоційне виснаження, що виникає внаслідок тривалого стресу, високих вимог до продуктивності та недостатнього відновлення ресурсів. Воно характеризується загальним фізичним, психічним і емоційним знеенням. Особливо вразливими до цього є представники професій, пов'язаних із комунікацією (медичні працівники, педагогічні працівники, менеджери, психологи, соціальні працівники тощо) [5].

Емоційне виснаження є першою стадією синдрому вигорання й нерідко призводить до деперсоналізації, професійного цинізму та зниження професійної ефективності. Виникає емоційне виснаження через тривалу дію стресових факторів, які перевищують адаптаційні можливості людини, а серед основних причин визначаються: високий рівень робочого навантаження (наприклад, надмірна кількість завдань, обмежені терміни виконання, відсутність можливості відпочити та відновитися тощо); емоційна залученість у роботу, що передбачає постійну необхідність проявляти емпатію (особливо в професіях «допомоги»: медицина, освіта, соціальна робота тощо) та роботу з людьми, які перебувають у кризових ситуаціях (психологи, консультанти, правоохоронці тощо); відсутність підтримки та несприятливий клімат у колективі (наприклад, конфлікти з колегами та керівництвом, відчуття самотності в організації, відсутність визнання та мотивації); низький рівень контролю над власною професійною діяльністю (зокрема, відсутність автономії у прийнятті рішень або



жорсткі правила та обмеження); дисбаланс між роботою та особистим життям (робота у позаробочий час, постійна напруга через професійні обов'язки тощо).

Ознаками та проявами емоційного виснаження є: фізичні симптоми (хронічна втома навіть після відпочинку, безсоння або порушення сну, головні болі та м'язова напруга, підвищена схильність до хвороб через зниження імунітету); емоційні симптоми (відчуття спустошеності та перевантаження, зниження мотивації та ентузіазму до роботи, постійна дратівливість або апатія, почуття тривожності та депресивні стани); когнітивні симптоми (зниження концентрації уваги, погіршення пам'яті, ускладнення прийняття рішень); поведінкові симптоми (відстороненість від колективу, небажання виконувати навіть рутинні завдання, прагнення уникати професійних обов'язків).

Наслідки емоційного виснаження проявляються у зниженні продуктивності та професійної ефективності, підвищені тривожності та депресивних станах, високий ризик розвитку психосоматичних захворювань (гіпертонія, гастрит, хронічні головні болі тощо). На рівні організації спостерігається збільшення кількості помилок у роботі, погіршення психологічного клімату в колективі, високий рівень плинності кадрів.

Шляхи подолання емоційного виснаження передбачають розробку практичних рекомендацій для працівників, зокрема: розвиток навичок саморегуляції (релаксація, дихальні техніки, фізичні вправи); організація робочого часу (тайм-менеджмент, планування завдань); відновлення балансу між роботою та відпочинком (чітке розмежування робочого та особистого часу); розвиток емоційного інтелекту (покращення управління власними емоціями). Рекомендації для роботодавців включають: можливість запровадження гнучкого графіку роботи та віддаленої праці; програми підтримки працівників (наприклад, тренінги з управління стресом, психологічні консультації); зменшення рівня бюрократії та контрольоване навантаження; формування позитивної корпоративної культури (підтримка співробітників, створення комфортних умов праці) [6].

Наступним компонентом професійного вигорання визначається



деперсоналізація – емоційне відсторонення від своєї роботи, колег та клієнтів, що виникає як захисний механізм у відповідь на хронічний стрес та емоційне виснаження. Вчені зазначають, що деперсоналізація, як заперечення особистості, деформація та деструкція, тотожна поняттю «вигорання» за своїми симптомокомплексами [7].

Основними проявами деперсоналізації є: байдужість до колег, клієнтів, студентів, пацієнтів тощо; автоматизоване виконання обов'язків без емоційного залучення; зниження рівня емпатії та професійної етики; втрата інтересу до професійного розвитку; відчуття роздратування або ворожості до інших. Найбільш поширена деперсоналізація у сферах, де працівники мають постійну взаємодію з людьми (медичні, педагогічні та соціальні працівники, менеджери, обслуговуючий персонал тощо).

Професійний цинізм – це негативне, критичне або байдуже ставлення до своєї роботи, колег, організації та загалом професійної сфери. У наукових працях цинізм розглядається як наслідок втрати ідентичності серед інших характерних поведінкових ознак професійного відчуження [8].

Основними причинами розвитку професійного цинізму є: розчарування у професії через невідповідність очікувань та реальності; недостатнє визнання праці або несправедливе ставлення керівництва; високе навантаження та відсутність підтримки з боку колег або роботодавців; монотонність роботи, яка не приносить задоволення; організаційна несправедливість, бюрократія, відсутність кар'єрних перспектив тощо.

Проявами професійного цинізму можуть бути негативні коментарі про роботу, колег, компанію; зневіра в можливість змін на краще; відсутність ініціативи, небажання брати участь у професійному розвитку; знецінення важливості своєї діяльності тощо.

Деперсоналізація та професійний цинізм тісно взаємопов'язані, адже емоційне виснаження може призводити до деперсоналізації, а вона, у свою чергу, сприяє розвитку професійного цинізму.

Даний процес можна представити у вигляді моделі: Хронічний стрес та



перевантаження → Емоційне виснаження → Деперсоналізація (емоційне відсторонення від роботи) → Формування професійного цинізму (негативне ставлення до професії) → Зниження професійної ефективності та ризик звільнення або психологічних проблем. Такий процес може призводити до погіршення якості роботи, конфліктів у колективі, підвищеної плинності кадрів та навіть психічних розладів (депресії, тривожності).

З метою подолання деперсоналізації та професійного цинізму працівникам рекомендовано: розвивати емоційний інтелект, адже підвищення усвідомленості своїх емоцій допомагає керувати стресом; змінювати погляди на роботу, фокусуватись на позитивних аспектах своєї професії; застосовувати тайм-менеджмент, оскільки ефективне планування дозволяє уникнути перевантаження; використовувати методи релаксації, оскільки спорт, медитація, хобі допомагають знижувати рівень стресу; встановлювати межі між роботою та особистим життям (work-life balance). Рекомендації для роботодавців спрямовують на створення сприятливого робочого середовища (зокрема, підтримку працівників, визнання їхніх досягнень); впровадження гнучкого графіку роботи (можливість віддаленої роботи або перерв); психологічну підтримку (консультації з психологами, тренінги щодо емоційного вигорання тощо); кар'єрний ріст і навчання (можливість розвитку, що знижує ризик професійного цинізму).

Відчуття низької професійної ефективності, як компонент професійного вигорання, виявляється як когнітивний та емоційний стан, при якому працівник сприймає себе як некомпетентного, неефективного й неспроможного досягати професійних цілей. Проявляється поступово, коли людина втрачає віру у власні професійні здібності, відчуває, що зусилля марні, не бачить сенсу у подальшій роботі. У результаті спостерігається відсутність мотивації та ініціативи, зниження якості роботи, зростання ризику емоційного виснаження та деперсоналізації.

Серед основних причин виникнення даного явища: надмірне робоче навантаження (великий обсяг завдань, короткі терміни, високі очікування;



невідповідність між кількістю обов'язків та можливостями їх виконання); відсутність професійного розвитку (коли немає можливості навчатися, підвищувати кваліфікацію; робота, що стає рутинною та монотонною); низька підтримка з боку керівництва та колег (відсутність визнання досягнень; негативна критика, знецінення зусиль; поганий психологічний клімат у колективі); відсутність зворотного зв'язку (людина не розуміє, чи правильно виконує свою роботу; відсутність конструктивної оцінки, що змушує працівника сумніватися у власних здібностях); високі власні очікування (перфекціонізм, надмірне прагнення до ідеалу, постійне порівняння себе з успішнішими колегами); дисбаланс між зусиллями та винагородою (відсутність справедливої оплати праці, відсутність кар'єрного зростання або перспектив).

Емоційні прояви відчуття низької професійної ефективності – відчуття розчарування та безнадійності, зниження інтересу до роботи, втрата мотивації. Когнітивні прояви – постійні сумніви у власній компетентності, труднощі з концентрацією уваги, негативне мислення щодо майбутнього кар'єрного розвитку. Поведінкові прояви – зниження продуктивності, відмова від складних завдань або ініціатив, уникнення професійної відповідальності.

Наслідками відчуття низької професійної ефективності для працівника є: психологічне виснаження, тривожність, депресія; зростання ризику помилок у роботі; втрата кар'єрних амбіцій та особистісного розвитку. Для організації наслідки проявляються у зниженні продуктивності працівників, високому рівень плинності кадрів, погіршенні атмосфери в колективі.

Рекомендації для працівників передбачають: фокусування на успіхах, а не невдачах (зміна мислення); постійне навчання та саморозвиток (підвищення кваліфікації, освоєння нових навичок); зворотний зв'язок (активна комунікація); розвиток впевненості у власних силах (рефлексія, робота з самооцінкою. Рекомендації для роботодавців включають: надання підтримки та визнання успіхів співробітників; організацію програм професійного розвитку; формування здорового робочого клімату та культури взаємопідтримки; пропозиції щодо реальних можливостей кар'єрного зростання.



Отже, професійне вигорання є комплексним психологічним явищем, яке виникає під впливом зовнішніх (організаційних) та внутрішніх (особистісних) факторів. Одним із ключових чинників, що визначають схильність людини до вигорання, є особистісні характеристики. Наукові дослідження підтверджують, що не всі працівники однаково реагують на високе навантаження, стресові умови та емоційний тиск. Те, наскільки людина схильна до вигорання, значною мірою залежить від її типу темпераменту, рівня стресостійкості, емоційного інтелекту та мотиваційних установок [9].

Визначимо особистісні риси, що впливають на професійне вигорання. Перфекціоністи мають високі вимоги до себе та прагнуть до ідеального результату, що може призводити до хронічного стресу через неможливість досягти абсолютної досконалості; страху помилок, що підвищує рівень тривожності; підвищеного робочого навантаження, оскільки такі люди часто беруть на себе більше завдань. Люди, які беруть на себе надмірну відповідальність за результати роботи, більше схильні до емоційного виснаження, оскільки вони часто працюють понаднормово; відчують сильний емоційний тиск, якщо щось іде не за планом; важко делегують завдання іншим, що збільшує навантаження. Стресостійкість визначає здатність людини адаптуватися до складних умов і зберігати емоційну рівновагу – відповідно, люди з низькою стресостійкістю гостро реагують на конфлікти, невдачі, критику; вони часто відчують тривожність, роздратування, емоційне виснаження; у них вищий ризик розвитку депресивних станів. Люди з високим EQ краще керують своїми емоціями, мають розвинену емпатію та можуть регулювати рівень стресу; вони рідше вигорають, оскільки вміють контролювати негативні емоції; легше будують стосунки в колективі та отримують емоційну підтримку; вміють визначати ознаки перевантаження та вчасно їх коригувати. Інтроверти можуть швидше вигорати в умовах постійної соціальної взаємодії (наприклад, у сфері обслуговування). Екстраверти більше схильні до вигорання, якщо їхня робота не передбачає комунікації (дистанційна робота, самотійні завдання). Працівники, що не вміють ефективно розподіляти час (відсутність



навичок тайм-менеджменту), частіше відчують перевантаження та хронічну втоми; відкладають завдання «на потім», що призводить до накопичення дедлайнів; стрес виникає через брак ресурсів.

Зменшують ризик вигорання такі особистісні риси, як: гнучкість і адаптивність – вміння швидко реагувати на зміни та не зациклюватися на невдачах; оптимізм і позитивне мислення – здатність бачити можливості замість проблем; навички саморегуляції – контроль емоцій та вміння швидко відновлюватися після стресу; здатність до делегування – розуміння, що не всі завдання потрібно виконувати самостійно.

Для мінімізації впливу особистісних факторів на вигорання працівникам необхідно розвивати стресостійкість (використовувати техніки релаксації, медитації, дихальні вправи); встановлювати реалістичні цілі, сприймати помилки як частини розвитку (робота з перфекціонізмом); набувати навички управління робочим часом (тайм-менеджмент, визначення пріоритетів); підвищувати емоційний інтелект (розвиток саморегуляції, емпатії, комунікативних навичок). Роботодавцям варто планувати та реалізовувати тематичні заходи (зокрема, тренінги, коучинг тощо) для навчання співробітників методам саморегуляції; спрямовувати зусилля на підтримку балансу між роботою та відпочинком (впроваджувати гнучкий графік, передбачати можливість перерв у роботі); зосереджувати увагу на забезпеченні можливостей для професійного розвитку (наприклад, організовувати курси, семінари тощо) та формуванні культури підтримки в колективі, де кожен працівник відчувається цінним.

Висновки.

Були розглянуті основні психологічні чинники професійного вигорання, зокрема, емоційне виснаження (основними причинами якого є надмірне навантаження, постійний стрес, відсутність підтримки та дисбаланс між роботою та особистим життям), деперсоналізація та професійний цинізм (проявляється у емоційному відстороненні від роботи та негативному ставленні до професійної сфери), зниження професійної ефективності (основні чинники – відсутність



підтримки, високе навантаження, нестача зворотного зв'язку та обмежені можливості розвитку) та особистісні характеристики працівника (зокрема, перфекціонізм, високий рівень відповідальності, низька стресостійкість, відсутність навичок тайм-менеджменту та недостатній розвиток емоційного інтелекту тощо).

Були отримані результати, що свідчать про важливість комплексного підходу до профілактики та подолання професійного вигорання. Основними ефективними методами боротьби з даним явищем є розвиток емоційного інтелекту, застосування методів саморегуляції та управління стресом, запровадження ефективної корпоративної культури та дотримання принципів work-life balance. Окрему роль відіграє підтримка з боку роботодавців, що включає створення комфортного робочого середовища, впровадження програм психологічної підтримки та оптимізацію робочого навантаження.

Література:

1. Ануфрієв М.І., Капля О.М. Професійне вигорання, як проблема сучасних трудових відносин: зарубіжні та вітчизняні підходи до її вирішення // Юридичний науковий електронний журнал, 2021. - № 12. С. 450-453. DOI: <https://doi.org/10.32782/2524-0374/2021-12/115>.
2. Назаровець Т.І. Теоретичний аналіз проблеми професійного вигорання особистості // Наукові записки Львівського державного університету безпеки життєдіяльності. Педагогіка і психологія, 2023. - Том 2. С. 46-50. DOI: <https://doi.org/10.32782/3041-1297/2023-2-7>.
3. Якимчук О. Психологічні особливості професійного вигорання особистості // Науковий часопис НПУ імені М. П. Драгоманова. Серія 12. Психологічні науки, 2021. - Випуск 16 (61). С. 110-119. DOI: [https://doi.org/10.31392/NPU-nc.series12.2021.16\(61\).10](https://doi.org/10.31392/NPU-nc.series12.2021.16(61).10).
4. Prada-Ospina R. Social psychological factors and their relation to work-related stress as generating effect of burnout // Interdisciplinaria, 2019. - Vol. 36. No. 2. P. 39-53. DOI: <https://doi.org/10.16888/interd.2019.36.2.3>.



5. Buenadicha-Mateos M., Sanchez-Hernandezscar M.I., Gonzalez-Lopez R. Analysis of the Emotional Exhaustion Derived From Techno-Stress in the Next Generation of Qualified Employees // *Frontiers in Psychology*, 2022. - Volume 13. DOI: <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.792606>.

6. Замковий О. Корпоративна культура як фактор формування успішності українського ділового оточення на шляху до європейських стандартів // *Економіка та суспільство*, 2022. - № 41. DOI: <https://doi.org/10.32782/2524-0072/2022-41-62>

7. Мороз В. Поняття деперсоналізація як актуальна проблема сучасної психології // *Вісник Національного університету оборони України*, 2023. - № 72(2). С. 84–92. DOI: <https://doi.org/10.33099/2617-6858-2023-72-2-84-92>.

8. Папуша В.В. Професійна деструкція як предмет психологічного аналізу // *Науковий вісник Ужгородського національного університету. Серія: Психологія*, 2023. № 4. С. 5-9. DOI: <https://doi.org/10.32782/psy-visnyk/2023.4.1>

9. Edu-Valsania S., Laguia A., Moriano J.A. Burnout: A Review of Theory and Measurement // *Int J Environ Res Public Health*, 2022. - № 4;19(3). DOI: 10.3390/ijerph19031780.

Abstract. *The paper examines the problem of professional burnout as one of the key challenges of the modern labor market. The main psychological factors contributing to the development of burnout are analyzed, as well as ways to prevent and overcome it. Particular attention is paid to the influence of organizational culture, the level of emotional intelligence and personal characteristics of the employee on the risk of burnout syndrome. Practical recommendations are offered for employees and employers to reduce the negative impact of this phenomenon.*

Key words: *professional burnout, psychological factors, stress, emotional intelligence, labor market, prevention.*

Статтю надіслано: 23.01.2025 г.

© Алексєєнко-Лемовська Л.В.