

The article concludes that the essence of marital conflicts is aggravation of contradictions in the case of inconsistency of views, differences in motives of marriage behaviour. Clashes of incongruous views and interests, goals, etc., are manifested in a situation of a marital conflict.

The article emphasizes that consequences of marital conflict solutions can be both destructive (destructive) and creative (constructive) depending on a degree of conflict resolution, adequacy of the chosen methods of its resolution and family members' motivation.

Key words: *marital conflicts, family relationships, interests, reasons, creativity.*

Відомості про автора:

Павлюк Марія Михайлівна, кандидат психологічних наук, доцент кафедри психології МАУП, м. Київ, Україна

Архипенко Н.М., магістр психології МАУП, м. Київ, Україна

Pavliuk, Mariia Mykhaylivna, Ph.D of Psychology, Associate Professor, of the Department Psychology, Interregional Academy of Personnel Management (IAPM), Kyiv, Ukraine

Arkhipenko, N.M., Interregional Academy of Personnel Management (IAPM), Kyiv, Ukraine

E-mail: Psycholprof@gmail.com

E-mail: arhipenko1976@gmail.com

УДК 159.944

Павлюк М.М.,

Журавська Д.С.,

Клімишина Н.

**ПСИХОЛОГІЧНІ ЧИННИКИ ЕМОЦІЙНОГО ВИГОРАННЯ У
ПРОФЕСІЙНІЙ ДІЯЛЬНОСТІ**

Павлюк М.М., Журавська Д.С., Клімишина Н. Психологічні чинники емоційного вигорання у професійній діяльності. У

статті розглянуто психологічні чинники професійної діяльності, які можуть призвести до професійного вигорання. Подано результати теоретичного аналізу дослідження проблеми емоційного вигорання у професійній діяльності. Розкрито сутність поняття «емоційне вигорання», висвітлюється зміст практичних рекомендацій щодо профілактики та подолання емоційного вигорання у професійній діяльності.

Підкреслено, що емоційне вигорання є набутим стереотипом емоційної, частіше за все професійної поведінки, що дозволяє людині дозувати і економно витрачати енергетичні ресурси. Акцентовано увагу також на дисфункціональних наслідках, коли емоційне вигорання негативно позначається на виконанні професійної діяльності і стосунках із іншими людьми.

Охарактеризовано прояви емоційного вигорання: прагнення створити емоційну дистанцію у стосунках з оточуючими і таким чином уникнути виснаження; розвиток негативної установки щодо власних професійних досягнень.

Зроблено висновок про те, що вигорання – це не одномоментний процес, а розвивається поступово, процесуально. Воно починається без попередження, до конкретного моменту розвивається повільно, латентно, а потім раптово й несподівано у людини з'являється відчуття виснаження. При цьому вона сама неспроможна пов'язати це руйнівне переживання з певною конкретною стресовою подією.

Ключові слова: емоційне вигорання, професійна діяльність, співчуття, стресостійкість, самоставлення.

Павлюк М.М., Журавская Д.С., Климишина Н.
Психологические факторы эмоционального выгорания в профессиональной деятельности. В статье рассмотрены факторы профессиональной деятельности, которые могут привести к профессиональному выгоранию. Представлены результаты теоретического анализа исследования проблемы эмоционального выгорания в профессиональной деятельности. Раскрыто сущность понятия «эмоциональное выгорание», освещено содержание практических рекомендаций по

профілактике і подоланню емоціонального вигорання в професіональній діяльності.

Подкркнуто, что емоціональное вигорание является приобретенным стереотипом емоціонального, чаще всего професіонального поведения, позволяющий человеку дозировать и экономно расходовать энергетические ресурсы. Акцентировано внимание также на дисфункциональных последствиях, когда емоціональное вигорание отрицательно сказывается на выполнении професіональной деятельности и отношениях с другими людьми.

Охарактеризованы проявления емоціонального вигорання: стремление создать емоціональную дистанцию в отношениях с окружающими и таким образом избежать истощения, развитие негативной установки в отношении собственных професіональных достижений.

Сделан вывод о том, что вигорание развивается постепенно, поэтому в процессе его изучения нужно охватывать именно его процесуальные аспекты. Оно начинается без предупреждения, к конкретному моменту развивается медленно, латентно, а затем внезапно и неожиданно у человека появляется ощущение истощения. При этом она сама не может связать это разрушительное переживание с какой-либо конкретной стрессовой событием.

Ключевые слова: емоціональное вигорание, професіональная деятельность, сочувствие, стрессоустойчивость, самоотношение.

Актуальність. На сучасному етапі розвитку суспільства особливо актуальною є проблема синдрому емоційного вигорання. Це викликає необхідність розглянути психологічні чинники професійної діяльності, що здатні призвести до того, що професіонали перестають справлятися зі своїми обов'язками, втрачають творчий настрій щодо продукту своєї праці.

Складна соціально-економічна ситуація в країні негативно

відбивається на психологічному здоров'ї населення. Про наявність великої кількості стресогенних факторів у житті людини говорять уже давно як зарубіжні, так і вітчизняні вчені. Особистість піддається таким стресогенним факторам, як соціальна оцінка, невизначеність у майбутній професії, повсякденна монотонія. Тому збереження психологічного здоров'я особистості є надзвичайно актуальним завданням на сучасному етапі розвитку суспільства.

Традиційно і в суспільній свідомості, і в науковій літературі при вивченні професійної діяльності спеціалістів різних професій (лікарів, педагогів, психологів, соціальних працівників та ін.) акцент робиться, перш за все, на позитивних аспектах роботи з людьми. Разом з тим цілком очевидно, що саме робота з людьми через високі вимоги, які ставляться перед представниками таких професій, особливу відповідальність та емоційні навантаження потенційно містить в собі небезпеку тяжких переживань, пов'язаних з робочими ситуаціями, і ймовірність виникнення професійного стресу.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Проблема емоційного вигорання розглядається у працях Х. Маслач і С.Е. Джексона, В.В. Бойко, згідно якими синдром емоційного вигорання є тривимірний конструкт, що включає у Х. Маслач, С.Е. Джексона емоційне виснаження, деперсоналізацію, редукування особистих досягнень; у В.В. Бойко напруга, резистенцію, виснаження; у концепції М. Буриша шість фаз – застережлива, зниження рівня власної участі, емоційні реакції, фаза деструктивної поведінки, психосоматичні реакції, розчарування [2, 9].

Аналізуючи чинники розвитку синдрому емоційного вигорання, можна помітити певну тенденцію: сильна залежність від роботи приводить до відчуття відчаю і екзистенціальної пустоти. На першому етапі розвитку синдрому професійна діяльність є головною цінністю і значенням всього життя людини. У разі невідповідальності між власним внеском і одержаною або очікуваною винагородою з'являються перші симптоми вигорання. Зміну відношення до професійної діяльності, від позитивної до байдужої і негативної, можна прослідкувати на прикладі поведінки «вигорілого» лікаря, який починає сприймати пацієнта виключно як медичний випадок («нирки» - з п'ятої палати, «інфаркт»- з восьмої). Відбувається знеособлення відносин між учасниками цього процесу, яке пригнічує прояви гуманних форм поведінки між людьми і створює загрозу для особистісного розвитку представників різних професій.

Останнім часом активно обговорюються проблеми пов'язані з великою напругою у професійній діяльності. Аналіз чинників, що викликають подібні симптоми в різних видах діяльності, показав, що існує ряд професій, в яких людина починає переживати почуття внутрішньої емоційної спустошеності унаслідок необхідності постійних контактів з іншими людьми. З'явився термін «безсилий помічник», що описує полягання психічного перевантаження у професії. «Ніщо не є для людини таким сильним навантаженням і таким сильним випробуванням, як інша людина». Вперше синдром емоційного вигорання був описаний американськими психологами в сімдесятих роках минулого століття.

Головною причиною появи синдрому вважається психологічна перевтома. Дуже яскраво синдром може виявлятися у осіб, які за службовими обов'язком працюють з людьми, особливо у тому випадку, де ці особи знаходяться в критичній ситуації або в стані гострого горя.

Мета статті: визначити психологічні чинники емоційного вигорання у професійній діяльності.

Виклад основного матеріалу. На початку 70-х років, американський психолог Х. Фрейденберг вперше застосував словосполучення «психічне вигорання» у зв'язку з аналізом вимог, що пред'являються до різних професій, основний зміст яких складає міжособистісну взаємодію. Спочатку автор описав це явище як погіршення психічного і фізичного самопочуття у представників різних професій.

У психології існує дуже багато визначень «burnout», але Фрейденберг говорить, що професійне вигорання «є виснаженням енергії у професіоналів у сфері соціальної допомоги, коли вони почувають себе перевантаженими проблемами інших людей.» Як він стверджує, тут виникає цинічна установка: «Навіщо хвилюватися? Це немає ніякого значення». Коли працівник вигоряє з будь-якої причини, він стає неефективним у своїх цілях і діях. Вигорання – це такий стан емоційного і фізичного виснаження, коли людина не може повноцінно функціонувати. Люди не можуть діяти адекватно, якщо вони ніколи не виходять за рамки своєї професійної ролі [8].

Перші ознаки синдрому емоційного вигорання включали наступні характеристики: відмова від кар'єрного зростання, падіння інтересу до роботи і життя, безсоння, головні болі,

надмірне вживання лікарських засобів. Розвиток цього синдрому був обумовлений необхідністю працювати строго в нормованому і одноманітний - напруженому режимі дня, з великою емоційною насиченістю особистісної взаємодії.

У вивченні чинників емоційного вигорання виділяють три найпоширеніші підходи: інтерперсональний (Б.П. Бунк, К. Маслач, В.Б. Шауфелі та ін.), у межах якого основною детермінантою вигорання вважається міжособистісна взаємодія на рівні «професіонал-суб'єкт діяльності»; індивідуальний (С. Гобфул, А. Пайнс, Дж. Фріді, Л. Халлсен), де основною детермінантою вигорання розглядаються особливості емоційної та мотиваційної сфер особистості; організаційний (Р.Бурке, І.Віннабст), у межах якого причиною вигорання визначаються чинники професійного середовища (особливості організаційної структури, режим діяльності, стиль керівництва та ін.) [9]. Проте жоден із цих підходів не відображає повної картини чинників вигорання.

В.Е. Орел поділяє їх на дві великі групи: індивідуальні та організаційні чинники. До групи організаційних чинників належать умови матеріального середовища, зміст роботи і соціально-психологічні умови діяльності. Дослідником особливий наголос у вивченні умов праці як чинників емоційного вигорання був зроблений на тимчасових параметрах діяльності та об'ємі роботи вчителів. Було доведено, що підвищене навантаження у професійній діяльності, наднормова праця, висока тривалість робочого дня, недостатня винагорода, грошова чи моральна, або її відсутність сприяють виникненню вигорання. Як наслідок, підвищується нервова напруга, що призводить до фрустрації, тривожності, емоційного

спустошення як передумов психічних захворювань та емоційного вигорання.

Що стосується індивідуальних чинників, то до цієї групи входять соціально-демографічні та особистісні особливості. В.Е. Орел відзначає, що з усіх соціально-демографічних характеристик найтісніший зв'язок з вигоранням мають вік та стаж [4].

Вигорання – не одномоментний процес; він розвивається поступово, процесуально. Розглядаючи вигорання як процес, Д. Етціон вказує на те, що воно починається без попередження, до конкретного моменту розвивається повільно, латентно, а потім раптово й несподівано у людини з'являється відчуття виснаження. При цьому вона сама неспроможна пов'язати це руйнівне переживання з певною конкретною стресовою подією [7].

Вигорання, як правило, розвивається в осіб, чия діяльність передбачає взаємодію з іншими людьми, від якості якої залежить моральний чи матеріальний її результат. Тому поряд з поняттям «емоційного вигорання» використовується і «професійне вигорання» – багатовимірний, пов'язаний із роботою синдром, який виникає на різних етапах професійної діяльності людей та характеризується поступовою втратою під дією пролонгованого професійного стресу емоційної, когнітивної і фізичної енергії, виявляючись у симптомах психоемоційного виснаження, хронічної втоми, цинізму та зниження задоволення від виконаної роботи [7]. Як чинник, що протидіє емоційному та професійному вигоранню, Н.Є. Водоп'янова розглядає позитивне самоставлення [3].

Науковий інтерес викликають роботи науковців, присвячені аналізу конкретних стадій та моделей синдрому емоційного вигорання (Дж. Грінберг, Б. Перлман, Е. Хартман, М. Буриш, Д.

Дирендонк, В. Шауфелі, Х. Сікста, К. Маслач, С. Джексон, А. Чіром, А. Пайнс та ін.).

Досить широко тлумачить означений феномен відомий науковець В. Бойко. Дослідник зазначає, що синдром емоційного вигорання — це вироблений особистістю механізм психологічного захисту у вигляді повного чи часткового виключення емоцій (зниження їх енергетики) у відповідь на певні психотравмуючі впливи та дії, набутий стереотип емоційного захисту [2]. Автором була запропонована тримірна модель синдрому емоційного вигорання, структурними компонентами якого є стадії напруження, резистенція та виснаження. Кожна із них супроводжується чотирма симптомами, завдяки яким можна дослідити специфіку прояву синдрому [2]. У цій статті ми зупинимося на аналізі саме цієї моделі синдрому емоційного вигорання та більш детально розглянемо зазначені компоненти та їхні симптоми.

1. *Напруження* (утворюється внаслідок хронічної психоемоційної атмосфери, нестабільних, загострених обставин, підвищеної відповідальності, незадовільної взаємодії з оточуючими). Напруга є передвісником і «пусковим» механізмом у формуванні синдрому емоційного вигорання, має динамічний характер, що зумовлюється постійністю або посиленням негативних чинників:

— переживання психотравмуючих обставин, що виявляється в усвідомленні психотравмуючих чинників, які важко усунути;

— незадоволеність собою (незадоволеність власною діяльністю і самим собою. Починає діяти механізм «емоційного переносу»);

— загнаність до клітки (відчуття безвихідності ситуації, бажання змінити вид діяльності взагалі);

— тривога й депресія (підвищення рівня тривожності, дратівливість, депресивні настрої тощо).

2. *Резистенція* (людина намагається певною мірою відгородити себе від неприємних вражень, зовнішніх впливів):

— неадекватне вибіркове емоційне реагування (неконтрольований вплив настрою на міжособистісні стосунки, економний прояв емоцій і неадекватне вибіркове емоційне реагування);

— емоційно-моральна дезорієнтація (розвиток байдужості у стосунках; постійні думки: «це не той випадок, аби пережити», «такі люди не заслуговують на добре ставлення», «таким не можна співчувати»);

— розширення сфери економії емоцій (емоційна замкненість, відчуження, бажання припинити будь-які стосунки);

— редукція професійних обов'язків (прагнення якомога менше часу витратити на виконання професійних обов'язків, які вимагають емоційних витрат).

3. *Виснаження* (втрата всіх психічних ресурсів, зниження емоційного тону, що настають унаслідок того, що виявлений опір був неефективним. Характеризується вираженням зниження загального енергетичного тону і ослабленням нервової системи, емоційний захист у формі «вигорання» стає невід'ємним атрибутом особи):

— емоційний дефіцит (розвиток емоційної нечуттєвості на тлі виснаження, мінімізація емоційного внеску у професійну діяльність, автоматизм людини при виконанні своїх обов'язків);

— емоційне відчуження (створення захисного бар'єру у професійних комунікаціях; особистість майже повністю виключає емоції з сфери професійної діяльності, її майже ніщо не хвилює, майже ніщо не викликає емоційного відгуку — ні позитивні обставини, ні негативні. Однак, ця симптоматика не є порушенням емоційної сфери, не є ознакою ригідності, а є набутим механізмом емоційного захисту);

— деперсоналізація (порушення стосунків, розвиток цинічного ставлення до тих, з ким доводиться спілкуватися при виконанні професійних обов'язків);

— психосоматичні та психовегетативні порушення (погіршення фізичного самопочуття, розвиток таких психосоматичних і психовегетативних порушень, як розлади сну, головний біль, проблеми з артеріальним тиском, шлункові розлади, загострення хронічних хвороб). Виявляється на рівні фізичного і психічного самопочуття.

Згідно з класифікацією В. Бойка, синдром емоційного вигорання розвивається поетапно і кожній стадії характерні своєрідні ознаки, які викликаються певними чинниками [2].

Декілька десятиліть назад К. Маслач дала різке формулювання: «Згорання – плата за співчуття». Звідси і пішла порада не брати на себе чужих проблем, не розчинятися в чужому «я», приділяти більше уваги своєму внутрішньому світу, не ставати рабом своїх обов'язків, усіяко уникати моногонії, не шукати у роботі порятунку від власних проблем, на кінець (і це беззаперечно) – просто спокійно виспатись.

Маслач підкреслює, що вигорання – це не втрата творчого потенціалу, не реакція на нудоту, а швидше «емоційне

виснаження, яке виникає на фоні стресу, викликаного міжособистісним спілкуванням».

За визначенням Maslach & Jackson (1981) синдром вигорання характеризується: емоційним спустошенням, байдужістю, негативним ставленням до себе, відчуттям незадоволеності від своєї роботи і недооцінкою професійних досягнень, порушенням взаємостосунків з колегами, в сім'ї, погіршенням якості життя і полягання фізичного і психічного здоров'я.

Японські дослідники вважають, що для визначення емоційного вигорання до трьохфакторної моделі Х. Маслач слід додати четвертий чинник «Involvement» (залежність, залученість), який характеризується головними болями, порушенням сну, дратівливістю, а також наявністю хімічних залежностей (алкоголізм, табакокуріння) [9].

Вітчизняні дослідники (Абрамова Г.С., Юдчиц Ю.А.) розглядають синдром емоційного вигорання як стан «професійної деформації». Автори вказують, що симптоми вигорання проявляються у професіоналів, які працюють в системі «людина – людина», тобто у тих, хто через професійні обов'язки змушений весь свій робочий день спілкуватися з людьми. Схильність до вигорання спостерігається у представників певних професій, які наділені владою, що важко контролюється і важко обмежується [1].

Г. Сельє виділив три стадії стресу: тривога, резистентність (опір) та виснаження. При емоційному вигоранні виявляються ті ж самі стадії. Протягом першої стадії напругу створюють хронічна психоемоційна атмосфера, обстановка, що дестабілізує; підвищена відповідальність, складний контингент.

Нервова напруга є передвісником та запускаючим механізмом у формуванні емоційного вигорання. Стадія резистентності характеризується тим, що індивід намагається захистити себе від неприємних вражень, прагне до психологічного комфорту, намагається знизити тиск зовнішніх обставин за допомогою засобів, що є в його розпорядженні. На стадії виснаження відбувається зниження психічних ресурсів, емоційного тону внаслідок того, що виявлений опір був неефективним. Емоційний захист у формі вигорання стає невід'ємним атрибутом особистості [5].

Аналіз вітчизняних та зарубіжних літературних джерел дає підстави виділити три невід'ємні атрибути цього явища. По-перше, емоційне вигорання – захисна реакція на стресовий вплив. Зарубіжні дослідники характеризують його як психологічний стан здорових людей, які знаходяться в емоційно напруженій атмосфері при виконанні власних професійних обов'язків. По-друге, емоційне вигорання виникає в умовах інтенсивного спілкування. Воно виявляється як комунікативна втомленість, неможливість співпереживати. По-третє, вигорання характерне для соціальних професій, де суб'єкт діяльності постійно виявляється залученим у проблеми партнера, який відчуває емоційне неблагополуччя.

Симптоми емоційного вигорання вказують на риси тривалого стресу та психічного перевантаження, що призводять до повної дезінтеграції різних психічних сфер і, перш за все, емоційної. Емоційне вигорання має безпосередній зв'язок із психологічним стресом, а саме, виступає відповідною реакцією на тривалі стреси міжособистісних комунікацій.

Для профілактики емоційного вигорання буде доцільним:

- визначення короткострокових та довгострокових цілей (це не тільки забезпечує зворотний зв'язок, який свідчить про те, що пацієнт знаходиться на вірному шляху, але і підвищує довгострокову мотивацію);

- досягнення короткострокових цілей (успіх, який підвищує ступінь самомотивації);

- використання технічних перерв, що необхідно для забезпечення психічного і фізичного благополуччя (відпочинок від праці);

- освоєння шляхів управління стресом - зміну соціального, психологічного і організаційного оточення на робочому місці;

- забезпечення більшої автономії працівника; наведення «мостів» між роботою і домом; підвищення кваліфікації; створення в організації сприятливого психологічного клімату; організація спеціальних тренінгів; навчати співробітників прийомам релаксації, ауторегуляції, самопрограмування;

- професійний розвиток і самовдосконалення (цикли підвищення кваліфікації, конференції, симпозиуми, конгреси);

- відхід від непотрібної конкуренції (буває ситуація, коли її неможливо уникнути, але надмірне прагнення до виграшу породжує тривогу, робить людину агресивною);

- підтримка хорошої фізичної форми (збалансоване харчування, помірне вживання алкоголю, відмова від тютюну, корекція ваги).

Крім цього, в цілях профілактики емоційного вигорання слід розраховувати і обдумано розраховувати свої навантаження, вчитись переключатись з одного виду діяльності на інший, простіше ставитись до конфліктів на роботі, не пробувати бути кращим завжди і у всьому, пам'ятати, що робота – всього лише частина життя.

Як уникнути зустрічі з синдромом професійного вигорання

- Будьте уважнішими до себе: це допоможе вам своєчасно помітити перші ознаки втоми.
- Любіть себе, принаймні прагніть собі подобатися.
- Підбирайте справу собі по душі, відповідно до ваших схильностей і можливостей.
- Не шукайте щастя та порятунку в роботі. Робота – не прихисток, а діяльність, яка є цінною сама по собі.
- Не живіть життям інших. Приділяйте більше уваги своєму власному життю.
- Знаходьте час для себе, ви маєте право на приватне життя.
- Вчіться осмислювати події кожного дня. Вечірній аналіз подій можна зробити трагедією.
- Якщо вам дуже хочеться комусь допомогти, зробити за когось його роботу, спитайте себе: чи так вже йому це потрібно? Можливо, він впорається сам ?

Що потрібно та чого непотрібно робити, якщо ви відчули перші ознаки професійного вигорання

- Не приховуйте своїх почуттів. Виявляйте емоції і давайте змогу вашим друзям обговорювати їх разом з вами.
- Не уникайте розмов про те, що трапилось. Використовуйте кожну можливість переглянути свій досвід наодинці із собою або разом з іншими.
- Не стримуйте себе, коли хтось готовий вас вислухати або пропонує допомогу.
- Не чекайте, що важкі стани, характерні для вигорання, пройдуть самі собою.
- Виділяйте достатньо часу для сну, відпочинку, роздумів.
- Висловлюйте ваші бажання прямо, ясно і чесно, говоріть про них членам сім'ї, друзям і співробітникам.
- Намагайтеся, наскільки це можливо, зберегти нормальний розпорядок вашого життя.

Висновки. Теоретико-методологічний аналіз дозволяє стверджувати, що більшість науковців розглядають синдром емоційного вигорання як динамічний процес, який розвивається в часі і має певні фази чи стадії. Фахівець, який має симптоматику емоційного вигорання, прагне створити емоційну дистанцію у стосунках з оточуючими і таким чином уникнути виснаження. Паралельно розвивається негативна установка щодо власних професійних досягнень.

Таким чином, під синдромом емоційного вигорання у сучасних наукових підходах розуміється вироблений особистістю механізм психологічного захисту у формі повного або часткового виключення емоцій у відповідь на психотравмуючі ситуації.

Емоційне вигорання є набутим стереотипом емоційної, частіше за все професійної поведінки, що дозволяє людині дозувати і економно витратити енергетичні ресурси. В той же час, можуть виникати його дисфункціональні наслідки, коли емоційне вигорання негативно позначається на виконанні професійної діяльності і стосунках із іншими людьми. І тоді слід дотримуватись зазначених вище практичних рекомендацій.

Список використаних джерел

1. Абрамова Г.С., Юдциц Ю.А. Психология в медицине / Г.С. Абрамова, Ю.А. Юдциц. – М.: Наука, 1998.-С.231-244.
2. Бойко В.В. Синдром эмоционального выгорания в профессиональном общении / В.В. Бойко. — СПб. : Питер, 1999. – 105 с.
3. Водопьянова Н.Е. Синдром выгорания: диагностика и профилактика / Н.Е. Водопьянова, Е.С. Старченкова. – СПб. : Питер, 2005. – 336 с.

4. Орел В.Е. Структурно-функциональная организация и генезис психического выгорания : дисс. ... доктора психол. наук : спец. 19.00.03 "Психология труда, инженерная психология"/ В.Е. Орел. – Ярославль, 2005. – 608 с.

5. Селье Г. Стресс без дистрессу. / Г. Селье - М., 1997.

6. Burisch M. In search of a theory: some ruminations on the nature and etiology of burnout/M. Burisch//In Professional burnout: recent developments in theory and research/Ed. W.B. Schaufeli, C. Maslach, T. Marek. – London: Taylor and Francis, 1993. – P. 75–93.

7. Etzion D. Burnout : The hidden agenda of human distress, IIBR series in Organizational Behavior and Human Resources / D. Etzion. – [working paper no 930/87]. – Israel : The Israel Institute of Business Research, Faculty of Management, Tel Aviv University, 1987. – P. 16–17.

8. Freudenberger H.J. Staff burn-out. J Soc Issues / Freudenberger H.J. 1974; 30: 159—166.

9. Maslach C. Historical and conceptual development of burnout / C. Maslach, W. B. Schaufeli // Professional burnout : Recent developments in the theory and research / Ed. W.B. Schaufeli, C. Maslach, T. Marek. – Washington D.C : Taylor & Francis, 1993. – P. 1–16.

Spysok vykorystanykh dzherel

1. Ball G.A. Psihologicheskoe sodержanie lichnostnoj svobody: sushhnost' i sostavljajushhie / G.A. Ball // Psihologicheskij zhurnal. — 1997. — Т. 18. — № 5. — S. 7-19.

2. Brushlinskij A.V. Problemy psihologii subekta. // A.V. Brushlinskij. Moskva. Institut psihologii RAN. 1994 g., 109 s.

3. Deci E. L. A motivational approach to self : Integration in personality / E. L. Deci, R. M. Ryan // Nebraska Symposium on Motivation : Vol. 38. Perspectives on motivation / [ed. R. Dienstbier]. – Lincoln : University of Nebraska Press, 1991. –P. 237 – 288. 24.

4. Kuz'mina, E. I. Psihologija svobody. Teorija i-praktika [Tekst]: Uchebnoe posobie / E. I. Kuz'mina. - SPb.: Piter, 2007 .— 335 s.

5. Kostjuk G.S. Princip razvitija v psihologii / G.S. K.Kostjuk // Metodologicheskie i teoreticheskie problemy psihologii. — M., 1969.

6. Leont'ev D.A. Ponimanie smysla i smysl ponimanija / D.A. Leont'ev // Ponimanie: opyt mul'tidisciplinarnogo issledovanija / Pod red. A.A. Brudnogo, A.V. Utkina, E.I. Jacuty. — M.: Smysl, 2006. — S. 20 – 27.

7. Maler M., Pajm F., Bergman A. Psihologicheskoe rozhdzenie chelovecheskogo mladenca: simbioz i individuacija. — M., Kogito, 2011.

8. Maslou A. Samoaktualizacija lichnosti i obrazovanie / A. Maslou; per. s angl., predisl. G. A. Balla. — K. : Izd-vo In-ta psihologii, 1994. — 51 s. — (Psihopedagogika i metodologija nauki ; vyp. 4).

9. Serdjuk L. Z. Osobistisnij modus samorealizacii majbutnih fahivciv / L. Z. Serdjuk//Visnik pisljadiplomnoï osviti: zb. nauk. pr./ Un-t. menedzh. osviti NAPN Ukraïni; redkol.: O. L. Anufrieva [ta in.]. — Vip. 10(23)/ golov. red. V. V. Olijnik. — K.:ATOPOL, 2014. — S. 239-248. <http://lib.iitta.gov.ua/5126/>

10. Chepeleva N.V. Samoproektuvannja osobistosti v diskursivnomu prostori / Natalija Vasilivna Chepeleva // Naukovi studii iz social'noï ta politichnoï psihologii. Zbirkir statej. — Vipusk 31 (34). — K.: 2012. — S. 12 – 20.

Pavlyuk M.M., Zhuravska, D.S., Klimyshyna, N. Psychological factors of emotional burnout in professional work. The article discusses the psychological factors of professional work that can lead to professional burnout. The performed theoretical analysis of emotional burnout in professional work is presented. The essence of the "emotional burnout" concept is revealed, the practical recommendations concerning prevention and overcoming of emotional burnout in professional work are highlighted.

The article emphasizes that emotional burnout is an acquired stereotype of emotional, most often professional, behaviour that allows a person to dosage and economically spend his/her energy resources. The emphasis is made also on dysfunctional consequences, when emotional burnout negatively affects professional performance and relationships with other people.

Manifestations of emotional burnout are: the desire to create an emotional distance in relations with others and, thus, to avoid exhaustion; development of a negative attitude to own professional achievements.

The conclusion is made that burnout is not a one-time process, but it is developed gradually, as a process. It begins without warnings until a particular moment, it proceeds slowly, latently, and then, suddenly and unexpectedly, a person experiences a feeling of exhaustion. At the same time, he/she cannot associate this devastating experience with a particular concrete stressful event.

Key word: *emotional burnout, professional work, compassion, stress tolerance, self-attitude.*

Відомості про автора:

Павлюк Марія Михайлівна, кандидат психологічних наук, доцент кафедри психології МАУП, м. Київ, Україна

Журавська Дар'я Сергіївна., магістр психології МАУП, м. Київ, Україна

Клімишина Наталія, магістр Переяслав-Хмельницького державного педагогічного університету імені Григорія Сковороди, Україна

Pavliuk, Mariia Mykhaylivna, Ph.D of Psychology, Associate Professor, of the Department Psychology, Interregional Academy of Personnel Management (IAPM), Kyiv, Ukraine

Zhuravska, D.S., master student in psychology, Interregional Academy of Personnel Management, Kyiv, Ukraine,

Klimyshyna, Natalia, master student of Hryhoriy Skovoroda State Pedagogical University in Pereyaslav-Khmel'nitsky, Ukraine

E-mail: Psycholprof@gmail.com

УДК 159.923.5

Павлюк М.М.,

Куницька О.О.,

Журавська Д.С.