

## КОНЦЕПТУАЛІЗАЦІЯ ПОНЯТТЯ ПРОФЕСІЙНОГО ВИГОРАННЯ У НАУКОВІЙ ЛІТЕРАТУРІ

**Галан Ліна**

Волинський національний університет імені Лесі Українки  
м. Луцьк, Україна  
[halan.lina2023@vnu.edu.ua](mailto:halan.lina2023@vnu.edu.ua)

**Журавльова Олена**

Волинський національний університет імені Лесі Українки  
м. Луцьк, Україна  
[zhuravlova.olena@vnu.edu.ua](mailto:zhuravlova.olena@vnu.edu.ua)

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-4889-0239>

**Кульчицька Анна**

Волинський національний університет імені Лесі Українки  
м. Луцьк, Україна  
[kulchucka.anna@vnu.edu.ua](mailto:kulchucka.anna@vnu.edu.ua)

ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-1350-6556>

**Мета.** У статті проаналізовано наукові підходи до трактування поняття професійного вигорання в психологічних дослідженнях.

**Методи.** Для досягнення мети у дослідженні було використано наступні методи науково-теоретичного вивчення проблеми: аналіз, синтез, порівняння, узагальнення, абстрагування, систематизація наукових досліджень із проблематики професійного вигорання.

**Результати.** Згідно результатів вияснили, що Професійна діяльність займає одну з ключових позицій у житті людини, адже стає не лише засобом забезпечення матеріальних потреб, але й важливим фактором для самореалізації та самовираження особистості. У сучасному світі, з його високою динамічністю і швидкими змінами в соціально-економічному оточенні, працівники стикаються зі зростаючою конкуренцією на ринку праці, неперервними змінами в організаційному середовищі та великим обсягом роботи.

Окреслені тенденції створюють умови для виникнення синдрому професійного вигорання, який породжує деструктивні наслідки як для окремої особистості, так і для організації загалом, детермінуючи зниження

продуктивності праці, втрати кваліфікованих кадрів і погіршення робочого клімату.

Емоційне виснаження є першою реакцією на надмірне навантаження та професійний стрес, що виявляється у відчутті постійної загальної втоми, браку енергії, зниженні рівня ентузіазму. Втрата інтересу до професійних задач супроводжується виникненням переконань щодо відсутності сенсу їх виконання. Негативні емоційні стани такі, як пригніченість, дратівливість, депресивність, імпульсивність часто поєднуються із соматичними проявами, наприклад, порушеннями сну, шлунково-кишковими розладами, головним болем тощо.

**Висновки.** Синдром професійного вигорання це глибока трансформація особистості, що є наслідком переживання хронічного стресу у процесі трудової діяльності та деструктивно впливає на емоційний стан працівника, його стосунки з соціальним оточенням і самосприйняття у професійній сфері. Професійне вигорання має негативні наслідки як для окремого працівника, так і для організації. Людина відчуває негативні наслідки цього стану у вигляді погіршення фізичного та психічного здоров'я. Така дезінтеграція особистості «викривляє» її подальші життєві та кар'єрні перспективи. У свою чергу, працівники з синдромом вигорання не виконують належним чином свої посадові обов'язки, часто припускаються помилок і докладають мінімум зусиль для досягнення організаційних цілей, що призводить до низки негативних наслідків для функціонування установи, в якій працює такий фахівець.

**Ключові слова:** професійне вигорання, «кароші», стадії професійного вигорання, детермінанти професійного вигорання, фізичне виснаження, емоційне виснаження, психологічне виснаження.

### **Lina Galan, Olena Zhuravlova, Anna Kulchytska. Conceptualization of the concept of occupational burnout in the scientific literature.**

**Purpose.** The article reveals the concept of professional burnout in the scientific literature.

**Methods.** To achieve the goal, the following methods of scientific and theoretical study of the problem were used in the study: analysis, synthesis, comparison, generalization, abstraction, systematization of scientific research on the issues of professional burnout.

**Results.** According to the results, it was found that Professional activity occupies one of the key positions in human life, as it becomes not only a means of meeting material needs, but also an important factor for self-realization and self-expression of the individual. In the modern world, with its high dynamism and rapid changes in the socio-economic environment, employees are faced with growing competition in the labor market, continuous changes in the organizational environment and a large amount of work.

The outlined trends create conditions for the emergence of professional burnout syndrome, which generates destructive consequences for both the individual and the

organization as a whole, determining a decrease in labor productivity, loss of qualified personnel and deterioration of the working climate.

Emotional exhaustion is the first reaction to excessive workload and professional stress, which manifests itself in a feeling of constant general fatigue, lack of energy, and a decrease in the level of enthusiasm. Loss of interest in professional tasks is accompanied by the emergence of beliefs about the lack of meaning in their implementation. Negative emotional states such as depression, irritability, depression, impulsivity are often combined with somatic manifestations, for example, sleep disorders, gastrointestinal disorders, headaches, etc.

**Conclusions.** Burnout syndrome is a profound transformation of the personality, which is a consequence of experiencing chronic stress in the process of work and has a destructive effect on the emotional state of the employee, his relationships with the social environment and self-perception in the professional sphere. Burnout has negative consequences for both the individual employee and the organization. A person experiences the negative consequences of this condition in the form of deterioration of physical and mental health. Such disintegration of the personality “distorts” his further life and career prospects. In turn, employees with burnout syndrome do not properly perform their job duties, often make mistakes and make minimal efforts to achieve organizational goals, which leads to a number of negative consequences for the functioning of the institution in which such a specialist works.

**Keywords:** burnout, “karoshi”, stages of burnout, determinants of burnout, physical exhaustion, emotional exhaustion, psychological exhaustion.

**Вступ.** Професійна діяльність займає одну з ключових позицій у житті людини, адже стає не лише засобом забезпечення матеріальних потреб, але й важливим фактором для самореалізації та самовираження особистості. У сучасному світі, з його високою динамічністю і швидкими змінами в соціально-економічному оточенні, працівники стикаються зі зростаючою конкуренцією на ринку праці, неперервними змінами в організаційному середовищі та великим обсягом роботи.

Окреслені тенденції створюють умови для виникнення синдрому професійного вигорання, який породжує деструктивні наслідки як для окремої особистості, так і для організації загалом, детермінуючи зниження продуктивності праці, втрати кваліфікованих кадрів і погіршення робочого клімату.

Незважаючи на те, що професійне вигорання все частіше стає об'єктом наукових досліджень, деякі його аспекти залишаються недостатньо висвітленими. Вивчення цього аспекту може виявитися корисним для розробки психологічних стратегій підтримки і протидії

вигоранню, а також для створення ефективних програм управління та психосоціальної підтримки для тих, хто схильний до цього негативного явища.

**Мета** дослідження полягає у вивченні особливостей прояву синдрому професійного вигорання. Виходячи з поставленої мети нами були заплановані наступні завдання: проаналізувати основні наукові підходи до концептуалізації сутності поняття професійного вигорання.

**Методи та процедура дослідження.** У дослідженні застосовувалися такі методи науково-теоретичного вивчення проблеми: аналіз, синтез, порівняння, узагальнення, абстрагування, систематизація наукових досліджень із проблематики професійного вигорання.

**Обговорення результатів.** На підставі теоретичного аналізу досліджуваної проблеми констатуємо, що стрімке зростання інтересу зі сторони науковців, менеджерів, політиків до окресленої проблематики було зафіксоване у другій половині ХХ століття внаслідок збільшення числа смертей на робочому місці, не пов'язаних із травматизмом. Так, у 1969 році в Японії був запроваджений та набув популярності термін «кароші», що тлумачиться як «смерть від надмірної роботи». До найбільш поширених причин «кароші» відносять серцеві напади, інсульти, спричинені хронічним стресом та відсутністю належного відпочинку. Відзначимо, що подібні тенденції характерні і для інших країн, адже відповідно до даних представлених ВООЗ у 2016 році майже 750 тисяч смертей у всьому світі стали наслідком надмірно високої інтенсивності праці (Ануфрієв, Капля, 2021).

Відповідно до даних статистики станом на 2019 рік від синдрому професійного вигорання страждає близько 210 мільйонів населення з усього світу. Згідно з результатами опитування американської компанії «Kronos» 95 % HR-фахівців саме у прояві вказаного феномену вбачають ключову причину плинності персоналу. Одночасно 87 % з них подолання цих труднощів визначають як один із основних пріоритетів власної діяльності. У 2020 році польська дослідницька організація ARC Rynek i Opinia зафіксувала, що 31 % офісних працівників відчувають емоційне вигорання, пов'язане з роботою. Подібне опитування було проведено і в Україні всеукраїнським порталом з пошуку роботи. Відзначено,

що 64 % респондентів перебувають у стані вигорання, при цьому 22 % осіб вважають, що погіршення їх самопочуття є безпосереднім наслідком професійної діяльності.

Сучасні науковці з усіх країн вивчають особливості професійного вигорання фахівців із сфери медицини, освіти, ментального здоров'я тощо (Cao et al., 2024; Callpani et al., 2024; Singh et al., 2017; Raudenská et al., 2020; Morse et al., 2012; Ochoa, 2018; Fu, Yuan & Jiang, 2021), гендерні аспекти його прояву (Załoski & Makara-Studzińska, 2022; Artz, Kaya & Kaya, 2022; Zheng et al., 2020), а також взаємозв'язки професійного вигорання з іншими порушеннями психічного стану та здоров'я (Golonka et al., 2019; Jia et al., 2023).

М. Буріш, здійснивши ґрунтовний аналіз літератури виокремив понад 130 подібних симптомів (Burisch, 2000). Більшість із перерахованих проявів, виявились неспецифічними, тобто такими, які можуть супроводжувати і інші стани, наприклад, психосоматичні розлади, порушення адаптації, депресію тощо. Поряд із цим явище вигорання все більше викликало інтерес у представників різних сфер діяльності (політиків, медійників та ін.), що згодом виявилось у надмірному популізмі та загрозі «девальвації» терміну.

Емоційне виснаження є першою реакцією на надмірне навантаження та професійний стрес, що виявляється у відчутті постійної загальної втоми, браку енергії, зниженні рівня ентузіазму (Кульчицька, Федотова, 2019). Втрата інтересу до професійних задач супроводжується виникненням переконань щодо відсутності сенсу їх виконання. Негативні емоційні стани такі, як пригніченість, дратівливість, депресивність, імпульсивність часто поєднуються із соматичними проявами, наприклад, порушеннями сну, шлунково-кишковими розладами, головним болем тощо (Bilska, 2010).

Науковці описують досліджуваний синдром як реакцію на тривале перевантаження обов'язками, занадто складні та відповідальні завдання, а також монотонну, нудну та виснажливу роботу (Gembalska-Kwieceń, Żurkowski, 2016). На її думку, вказаний стан може детермінуватись нереалістичними вимогами до результатів або низьким рівнем контролю, наприклад, при нераціональній організації робочого часу, надмірній зайнятості, коли робота несумісна з іншими цінностями тощо.

Відповідно до концепції С. Ліцке, професійне вигорання – це стан емоційного, духовного та тілесного виснаження. Вчена акцентує увагу на тому, що зафіксувати точку початку цього процесу досить складно. Зазвичай він протікає дуже повільно і непомітно, а проявляється раптово і з великою силою. Він є результатом тривалого або повторюваного напруження внаслідок багаторічної інтенсивної роботи та взаємодії з іншими людьми. Розвиток досліджуваного феномену супроводжується болісним усвідомлення працівника, що він більше не в змозі допомогти іншим, оскільки цілковито вичерпав власні ресурси.

Вчена виокремлює два види професійного вигорання:

1. Активне, зумовлене зовнішніми факторами, зокрема, надто високими вимогами та іншими організаційними аспектами.
2. Пасивне як внутрішня реакція організму на вищезгадані причини (Litzke, 2000).

Уваги заслуговує процесуальна модель професійного вигорання запропонована А. Камровською, що охоплює наступні стадії (Kamrowska, 2015):

- медовий місяць - період «закоханості» в роботу і повного задоволення професійними досягненнями;
- пробудження – усвідомлення людиною того, що оцінка роботи є надто завищеною. Однак намагаючись зберегти ідеалізовані уявлення працівник прикладає зусилля, щоб працювати все більше та продуктивніше;
- тяжка праця - виконання робочих завдань вимагає значно більше зусиль, що супроводжується виникненням труднощів у соціальних контактах;
- повне вигорання - розвивається фізичне та психічне виснаження, з'являються депресивні розлади, відчуття порожнечі та самотності, бажання звільнитись від професійних обов'язків.

Одним із важливих векторів в межах окресленої проблематики є вивчення причин, які зумовлюють формування синдрому професійного вигорання. Так, наприклад, А. Камровська пропонує виокремлювати детермінанти цього стану на трьох рівнях (Kamrowska, 2015):

1. Індивідуальна площина:
  - низька самооцінка, залежність від інших, пасивність, перфекціонізм;

- відчуття надмірного зовнішнього контролю;
- ірраціональні переконання;
- низький рівень творчого потенціалу;
- схильність до деструктивних копінг-стратегій, пов'язаних зі спрямованістю індивіда на уникнення складних ситуацій.

## 2. Міжособистісний рівень:

- міжособистісні конфлікти, суперництво, знущення;
- відсутність взаємної довіри, порушення комунікації;
- вербальна агресія;
- навмисні чи ненавмисні дії роботодавця, що зорієнтовані на зниження рівня відчуття самоцінності у працівників, наприклад, піддавання сумніву компетентності та блокування професійної діяльності.

## 3 Організаційний рівень:

- цілі установи, що суперечать особистісним цінностям і нормам працівника;
- стреси, пов'язані з фізичним оточенням (наприклад, шум, хімічні речовини, температура у приміщенні);
- стреси, пов'язані зі способом виконання роботи (наприклад, надто швидкий темп, монотонність, робота у вечірній та нічний час);
- стреси, пов'язані з функціонуванням працівника як члена організації (наприклад, відсутність можливості висловити свою думку з важливих питань);
- стреси, пов'язані з професійним розвитком - незадоволеність кар'єрним просуванням, відсутність можливостей кар'єрного росту, відсутність стабільності роботи, стиль управління, не адаптований до завдань організації та потреб працівників.

Дещо детальніше індивідуальні детермінанти професійного вигорання представлені Дж. Ліповською. Так, на думку вченої, усі індивідуальні причини виникнення цього синдрому можна об'єднати у три наступні групи (Lipowska, 2016):

### 1) Темпераментальні фактори особистості:

- надмірна емоційна нестійкість;
- зовнішній локус контролю;
- схильність до перфекціонізму;
- низький рівень самоцінності та несформованість особистісної ідентичності;

- відсутність лабільності у поглядах, надмірна жорсткість по відношенню до оточуючого соціального середовища;
- брак належного рівня автономності;
- недостатній рівень контролю своїх афективних проявів;
- деструктивні копінг-стратегії, що призводить до нездатності швидко відновлювати внутрішню рівновагу у стресових ситуаціях.

2. Фактори, що визначаються особистісними переконаннями:

- ідеалістичні уявлення щодо професійної діяльності;
- зміщення всіх інтересів у сферу роботи, що супроводжується нездатністю чітко диференціювати власне життя на приватне та професійне;

- знецінення власних зусиль, спрямованих на досягнення цілей.

3. Фактори пов'язані з компетентністю працівника:

- неналежна професійна підготовка;
- несформована здатність протидіяти стресовим ситуаціям;
- відсутність належних комунікативних навичок;
- низький рівень емоційного інтелекту.

Особливий інтерес до вивчення чинників професійного вигорання виявили і вітчизняні науковці. Наприклад, Т. Титаренко відзначила, що слід виокремлювати три групи таких факторів: статусно-рольові, особистісні та корпоративні. На думку дослідниці, вказаний стан, зазвичай, проявляється у «трудоголіків», ключовим пріоритетом яких є досягнення успіху у професійній сфері, що спонукає їх до надмірно відповідального ставлення до своїх обов'язків і нерівномірного розподілу власних особистісних ресурсів між різними сферами життя (Каткова, Титаренко, 2020).

Особливу увагу на соціальні детермінанти звернула О. Стельмах. На думку дослідниці, вагомим значення серед них набувають (Стельмах, 2022):

- значущі негативні зміни у близькому соціальному оточенні (наприклад, смерть близьких, розлучення);
- тривале афективне перевантаження;
- надмірно інтенсивна інтелектуальна праця;
- нераціональний тайм-менеджмент в організації, що вимагає постійного швидкого темпу виконання обов'язків, що зумовлює хронічну втому, дратівливість;
- систематичне порушення режиму праці та відпочинку;
- відсутність елементів творчості в роботі;



- екстремальні ситуації.

Теоретичний аналіз наукової літератури, присвяченої окресленій проблематиці, засвідчує значний інтерес науковців і до наслідків та симптомів прояву у працівників синдрому професійного вигорання. Так, у своїй праці А. Гембальська-Квечень і З. Жураковські відзначають, що досліджуваний конструкт включає три компоненти (Gembalska-Kwiecień, Żurakowski, 2016):

1. Фізичне виснаження, що передбачає:

- брак енергії, хронічну втому, слабкість;
- напругу, судоми в м'язах шиї та плечей, біль у спині;
- зміну харчових звичок, зміну маси тіла;
- підвищену сприйнятливність до застуди та вірусних інфекцій;
- порушення сну, нічні кошмари, надмірне вживання ліків або алкоголю, щоб протидіяти фізичному виснаженню.

2. Емоційне виснаження виявляється у наступних ознаках:

- відчутті зневіри, безпорадності, безнадійності;
- втраті віри у позитивне майбутнє та хороші перспективи;
- неконтрольованому плачі;
- дисфункції механізмів контролю емоцій;
- почутті розчарування, емоційної порожнечі;
- надмірній афективній збудливості;
- відчутті спустошеності, відчаю, самотності;
- «паралічу» волі до дії.

3. Психологічне виснаження:

- негативне ставлення до себе, до роботи, до життя;
- розвиток зневажливого ставлення до клієнтів (цинізм, агресія);
- втрата самоповаги, відчуття власної некомпетентності, почуття неповноцінності;
- розрив контакту з клієнтами та колегами.

Профілактичні заходи у сфері професійного вигорання спрямовані на попередження професійного стресу, що сприяє розвитку синдрому вигорання. Дослідники феномену професійного стресу та вигорання пропонують впроваджувати стратегії запобігання стресу та вигоранню на робочому місці на трьох рівнях: індивідуальному, інституційному та на межі між індивідуальним та організаційним рівнями (Schaufeli, Enzmann, 1998).

Так, К. Харасім детально окреслює систему профілактичних заходів, що охоплює три вказані аспекти (Harasim, 2018).

На індивідуальному рівні вчений окреслює стратегії, необхідні для запобігання негативним наслідкам професійного стресу, які відчуває людина:

а) стратегії саморозкриття працівника:

- самоспостереження, ведення щоденника стресу;

- метричне самоспостереження за допомогою інструментів скринінгу вигорання;

- розширення знань про стрес (книги, лекції, семінари);

б) стратегії зменшення негативних наслідків стресу:

- здоровий спосіб життя (біг, гімнастика, плавання, правильне харчування, повноцінний сон тощо);

- релаксація для усунення психологічних реакцій організму на стрес;

- когнітивно-поведінкові техніки для переформулювання ірраціональних переконань щодо професійної ролі, наприклад, працівник повинен завжди подобатися і цінуватися усіма клієнтами.

На інституційному рівні К. Харасім рекомендує:

а) оцінити рівень стресу та вигорання в установі через

- анкетування основних та управлінських підрозділів;

- обстеження фізичного стану працівників;

- складання зведеного звіту;

б) зменшити стресогенні фактори шляхом

- покращення умов праці;

- покращення комунікації;

- вмілого вирішення конфліктів;

- відпусток, що передбачають відрядження працівників на певний час на роботу, яка дає змогу професійно розвиватися;

в) організація навчання для підвищення кваліфікації працівників та підготовки їх до нових завдань і обов'язків;

г) організація медико-психологічних служб (або забезпечення доступу до них) для психологічної підтримки працівників.

На межі між інституційним та індивідуальним рівнем відзначено необхідність:

а) підвищувати рівень знань працівника про те, як він функціонує в робочому колективі;

б) удосконалювати індивідуальні стратегії подолання стресу на роботі (правильне використання робочого часу, виявлення «крадіїв

часу», тренінг соціальних навичок, збагачення позаробочого життя працівників);

в) удосконалювати способи інструментальної та емоційної підтримки на роботі (ініціювати розвиток груп підтримки працівників, сприяти консультаціям з більш досвідченими працівниками);

г) організувати супервізію;

е) організація терапії для працівників (психотерапія, кризове втручання) (Shoman et al., 2021).

**Висновки.** Результати теоретичного дослідження дозволять стверджувати, наступне.

Синдром професійного вигорання це глибока трансформація особистості, що є наслідком переживання хронічного стресу у процесі трудової діяльності та деструктивно впливає на емоційний стан працівника, його стосунки з соціальним оточенням і самосприйняття у професійній сфері.

Отже, можна зробити висновок, що професійне вигорання має негативні наслідки як для окремого працівника, так і для організації. Людина відчуває негативні наслідки цього стану у вигляді погіршення фізичного та психічного здоров'я. Така дезінтеграція особистості «викривляє» її подальші життєві та кар'єрні перспективи. У свою чергу, працівники з синдромом вигорання не виконують належним чином свої посадові обов'язки, часто припускаються помилок і докладають мінімум зусиль для досягнення організаційних цілей, що призводить до низки негативних наслідків для функціонування установи, в якій працює такий фахівець.

У перспективі подальшого наукового дослідження плануємо емпірично вивчити професійне вигорання у різних професійних сферах.

### **Література**

1. Ануфрієв, М.І., & Капля, О.М. (2021). Професійне вигорання, як проблема сучасних трудових відносин: зарубіжні та вітчизняні підходи до її вирішення. *Юридичний науковий електронний журнал*, 12, 450-453.

2. Каткова, Т.А., & Титаренко, О.І. (2020). Вплив особистісних особливостей торгових агентів на виникнення синдрому професійного вигорання. *Історія соціології. Психологія праці*, 20, 188-192.

3. Кульчицька А.В., & Федотова Т. В.(2019). Особливості взаємозв'язку між конструктом професійного вигорання та проявом агресивних форм поведінки особистості. *Психологічні перспективи*, 34 ,80-94. <https://doi.org/10.29038/2227-1376-2019-34-80-93>

4. Стельмах, О. (2022). Чинники професійного вигорання особистості. Молодь і ринок, 5(203), 76-80. <https://doi.org/10.24919/2308-4634.2022.264639>
5. Artz, B., Kaya, I., & Kaya, O. (2022). Gender role perspectives and job burnout. Review of economics of the household, 20(2), 447–470. <https://doi.org/10.1007/s11150-021-09579-2>
6. Bilka, E. (2010). Krótka historia badań nad wypaleniem zawodowym. In: E. Bilka (Ed.), *Wypalenie zawodowe pracowników placówek resocjalizacyjnych – zjawisko, zagrożenie, wsparcie* (pp. 22–33). Warszawa: Pedagogium.
7. Burisch, M. (2000). W poszukiwaniu teorii: Przemyslenia na temat natury i etiologii wypalenia. In H. Sęk (Ed.), *Wypalenie zawodowe: Przyczyny, mechanizmy, zapobieganie* (pp. 58–82). Warszawa: Wydawnictwo Naukowe PWN.
8. Callpani V, De Cunha T, Fearing T, Jean-Baptiste C. (2024). Assessing Occupational Burnout Among a Cohort of New York City Sonographers: A Pilot Study. *Journal of Diagnostic Medical Sonography*, 40(4), 381-386. <https://doi.org/10.1177/87564793231220546>
9. Cao, J., Dai, T., Dong, H. et al. (2024). Research on the mechanism of academic stress on occupational burnout in Chinese universities. *Scientific Reports*, 14, 12166 <https://doi.org/10.1038/s41598-024-62984-2>
10. Fu, Z., Yuan, Y., & Jiang, M. (2021). Occupational burnout among clinical research associates in China. *Occupational medicine (Oxford, England)*, 71(8), 336–342. <https://doi.org/10.1093/occmed/kqab111>
11. Gembalska-Kwiecień, A., & Żurkowski, Z. (2016). Przyczyny i skutki wypalenia zawodowego. *Zeszyty Naukowe. Organizacja i Zarządzanie*, 92, 73-83.
12. Golonka, K., Mojsa-Kaja, J., Blukacz, M., Gawłowska, M., & Marek, T. (2019). Occupational burnout and its overlapping effect with depression and anxiety. *International journal of occupational medicine and environmental health*, 32(2), 229–244. <https://doi.org/10.13075/ijomeh.1896.01323>
13. Harasim, K. (2018). Wypalenie zawodowe w zawodach wysokiego ryzyka. *Prosopon. Europejskie Studia Społeczno-Humanistyczne*, 2 (23), 93-109.
14. Jia, S., Yu, B., Feng, C., Jia, P., Xu, P., & Yang, S. (2023). Occupational burnout, flourishing and job satisfaction among HIV/AIDS healthcare workers in Western China: a network analysis. *BMC psychiatry*, 23(1), 560. <https://doi.org/10.1186/s12888-023-04959-7>
15. Kamrowska, A. (2015). Wypalenie zawodowe. Retrieved from [www.pml.strefa.pl/ePUBLI/136/15.pdf](http://www.pml.strefa.pl/ePUBLI/136/15.pdf)
16. Lipowska, J. (2016). *Wypalenie zawodowe a motywacja do pracy i czynniki ją wzmacniające u kadry pedagogicznej instytucji opiekuńczo-wychowawczych*. Poznań: Instytut Psychologii UAM.
17. Litzke, S. M. (2000). *Stres, mobbing i wypalenie zawodowe*. Gdańsk: Gdańskie Wydawnictwo Psychologiczne.
18. Morse, G., Salyers, M. P., Rollins, A. L., Monroe-DeVita, M., & Pfahler, C. (2012). Burnout in mental health services: a review of the problem and its remediation. *Administration and policy in mental health*, 39(5), 341–352. <https://doi.org/10.1007/s10488-011-0352-1>
19. Ochoa P. (2018). Impact of Burnout on Organizational Outcomes, the Influence of Legal Demands: The Case of Ecuadorian Physicians. *Frontiers in psychology*, 9, 662. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2018.00662>
20. Raudenská, J., Steinerová, V., Javůrková, A., Urits, I., Kaye, A. D., Viswanath, O., & Varrassi, G. (2020). Occupational burnout syndrome and post-traumatic stress among healthcare professionals during the novel coronavirus disease 2019 (COVID-19) pandemic. *Best practice & research. Clinical anaesthesiology*, 34(3), 553–560. <https://doi.org/10.1016/j.bpa.2020.07.008>
21. Schaufeli, W., & Enzmann, D. (1998). *The burnout companion to study and practice: A critical analysis*. London: Taylor & Francis.
22. Shoman, Y., El May, E., Marca, S. C., Wild, P., Bianchi, R., Bugge, M. D., Caglayan, C., Cheptea, D., Gnesi, M., Godderis, L., Kiran, S., McElvenny, D. M., Mediouni, Z.,

Mehlum, I. S., Mijakoski, D., Minov, J., van der Molen, H. F., Nena, E., Otelea, M., & Guseva Canu, I. (2021). Predictors of Occupational Burnout: A Systematic Review. *International journal of environmental research and public health*, 18(17), 9188. <https://doi.org/10.3390/ijerph18179188>

23. Singh, N., Knight, K., Wright, C., Baird, M., Akroyd, D., Adams, R. D., & Schneider, M. E. (2017). Occupational burnout among radiographers, sonographers and radiologists in Australia and New Zealand: Findings from a national survey. *Journal of medical imaging and radiation oncology*, 61(3), 304–310. <https://doi.org/10.1111/1754-9485.12547>

24. Załuski, M., & Makara-Studzińska, M. (2022). Latent Occupational Burnout Profiles of Working Women. *International journal of environmental research and public health*, 19(11), 6525. <https://doi.org/10.3390/ijerph19116525>

25. Zheng, G., Lyu, X., Pan, L., & Chen, A. (2022). The role conflict-burnout-depression link among Chinese female health care and social service providers: the moderating effect of marriage and motherhood. *BMC public health*, 22(1), 230. <https://doi.org/10.1186/s12889-022-12641-y>

### References

1. Anufriiev, M.I., & Kaplia, O.M. (2021). Profesiine vyhorannia, yak problema suchasnykh trudovykh vidnosyn: zarubizhni ta vitchyzniani pidkhody do yii vyrishennia [Professional burnout as a problem of modern labor relations: foreign and domestic approaches to its solution]. *Yurydychnyi naukovyi elektronnyi zhurnal – Legal scientific electronic journal*, 12, 450–453. [in Ukrainian].

2. Katkova, T.A., & Tytarenko, O.I. (2020). Vplyv osobystisnykh osoblyvostei torhovykh ahentiv na vynykennia syndromu profesiinoho vyhorannia [The influence of personal characteristics of sales agents on the occurrence of professional burnout syndrome]. *Istoriia sotsiologii. Psykholohiia pratsi – History of sociology. Psychology of work*, 20, 188–192. [in Ukrainian].

3. Kulchytska, A.V., Fedotova, T. V. (2019). Osoblyvosti vzaiemozviazku mizh konstruktom profesiinoho vyhorannia ta proiavom ahresyvnnykh form povedinky osobystosti [Characteristics of the interrelation between the construct «occupational burnout» and the expression of aggressive forms of personal behavior]. *Psychological Prospects Journal*, 34, 80–94. <https://doi.org/10.29038/2227-1376-2019-34-80-93> [in Ukrainian].

4. Stelmakh, O. (2022). Chynnyky profesiinoho vyhorannia osobystosti [Factors of professional burnout]. *Molod i rynek - Youth and the market*, 5(203), 76–80. <https://doi.org/10.24919/2308-4634.2022.264639>. [in Ukrainian].

5. Artz, B., Kaya, I., & Kaya, O. (2022). Gender role perspectives and job burnout. *Review of economics of the household*, 20(2), 447–470. <https://doi.org/10.1007/s11150-021-09579-2>

6. Bilska, E. (2010). Krótka historia badań nad wypaleniem zawodowym. In: E. Bilska (Ed.), *Wypalenie zawodowe pracowników placówek resocjalizacyjnych – zjawisko, zagrożenie, wsparcie* (pp. 22–33). Warszawa: Pedagogium.

7. Burisch, M. (2000). W poszukiwaniu teorii: Przemyslenia na temat natury i etiologii wypalenia. In H. Sęk (Ed.), *Wypalenie zawodowe: Przyczyny, mechanizmy, zapobieganie* (pp. 58–82). Warszawa: Wydawnictwo Naukowe PWN.

8. Callpani V, De Cunha T, Fearing T, Jean-Baptiste C. (2024). Assessing Occupational Burnout Among a Cohort of New York City Sonographers: A Pilot Study. *Journal of Diagnostic Medical Sonography*, 40(4), 381–386. <https://doi.org/10.1177/87564793231220546>

9. Cao, J., Dai, T., Dong, H. et al. (2024). Research on the mechanism of academic stress on occupational burnout in Chinese universities. *Scientific Reports*, 14, 12166 <https://doi.org/10.1038/s41598-024-62984-2>

10. Fu, Z., Yuan, Y., & Jiang, M. (2021). Occupational burnout among clinical research associates in China. *Occupational medicine (Oxford, England)*, 71(8), 336–342. <https://doi.org/10.1093/occmed/kqab111>

11. Gembalska-Kwiecień, A., & Żurkowski, Z. (2016). Przyczyny i skutki wypalenia zawodowego. *Zeszyty Naukowe. Organizacja i Zarządzanie*, 92, 73-83.
12. Golonka, K., Mojsa-Kaja, J., Blukacz, M., Gawłowska, M., & Marek, T. (2019). Occupational burnout and its overlapping effect with depression and anxiety. *International journal of occupational medicine and environmental health*, 32(2), 229–244. <https://doi.org/10.13075/ijomeh.1896.01323>
13. Harasim, K. (2018). Wypalenie zawodowe w zawodach wysokiego ryzyka. *Prosopon. Europejskie Studia Społeczno-Humanistyczne*, 2 (23), 93-109.
14. Jia, S., Yu, B., Feng, C., Jia, P., Xu, P., & Yang, S. (2023). Occupational burnout, flourishing and job satisfaction among HIV/AIDS healthcare workers in Western China: a network analysis. *BMC psychiatry*, 23(1), 560. <https://doi.org/10.1186/s12888-023-04959-7>
15. Kamrowska, A. (2015). Wypalenie zawodowe. Retrieved from [www.pml.strefa.pl/ePUBLI/136/15.pdf](http://www.pml.strefa.pl/ePUBLI/136/15.pdf)
16. Lipowska, J. (2016). *Wypalenie zawodowe a motywacja do pracy i czynniki ją wzmacniające u kadry pedagogicznej instytucji opiekuńczo-wychowawczych*. Poznań: Instytut Psychologii UAM.
17. Litzke, S. M. (2000). *Stres, mobbing i wypalenie zawodowe*. Gdańsk: Gdańskie Wydawnictwo Psychologiczne.
18. Morse, G., Salyers, M. P., Rollins, A. L., Monroe-DeVita, M., & Pfahler, C. (2012). Burnout in mental health services: a review of the problem and its remediation. *Administration and policy in mental health*, 39(5), 341–352. <https://doi.org/10.1007/s10488-011-0352-1>
19. Ochoa P. (2018). Impact of Burnout on Organizational Outcomes, the Influence of Legal Demands: The Case of Ecuadorian Physicians. *Frontiers in psychology*, 9, 662. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2018.00662>
20. Raudenská, J., Steinerová, V., Javůrková, A., Urits, I., Kaye, A. D., Viswanath, O., & Varrassi, G. (2020). Occupational burnout syndrome and post-traumatic stress among healthcare professionals during the novel coronavirus disease 2019 (COVID-19) pandemic. *Best practice & research. Clinical anaesthesiology*, 34(3), 553–560. <https://doi.org/10.1016/j.bpa.2020.07.008>
21. Schaufeli, W., & Enzmann, D. (1998). *The burnout companion to study and practice: A critical analysis*. London: Taylor & Francis.
22. Shoman, Y., El May, E., Marca, S. C., Wild, P., Bianchi, R., Bugge, M. D., Caglayan, C., Cheptea, D., Gnesi, M., Godderis, L., Kiran, S., McElvenny, D. M., Mediouni, Z., Mehlum, I. S., Mijakoski, D., Minov, J., van der Molen, H. F., Nena, E., Otelea, M., & Guseva Canu, I. (2021). Predictors of Occupational Burnout: A Systematic Review. *International journal of environmental research and public health*, 18(17), 9188. <https://doi.org/10.3390/ijerph18179188>
23. Singh, N., Knight, K., Wright, C., Baird, M., Akroyd, D., Adams, R. D., & Schneider, M. E. (2017). Occupational burnout among radiographers, sonographers and radiologists in Australia and New Zealand: Findings from a national survey. *Journal of medical imaging and radiation oncology*, 61(3), 304–310. <https://doi.org/10.1111/1754-9485.12547>
24. Załuski, M., & Makara-Studzińska, M. (2022). Latent Occupational Burnout Profiles of Working Women. *International journal of environmental research and public health*, 19(11), 6525. <https://doi.org/10.3390/ijerph19116525>
25. Zheng, G., Lyu, X., Pan, L., & Chen, A. (2022). The role conflict-burnout-depression link among Chinese female health care and social service providers: the moderating effect of marriage and motherhood. *BMC public health*, 22(1), 230. <https://doi.org/10.1186/s12889-022-12641-y>

Received: 13.09.2024

Accepted: 11.10.2024