

ПРОФІЛАКТИКА ПРОФЕСІЙНОГО ВИГОРАННЯ СОЦІАЛЬНИХ ПРАЦІВНИКІВ В ТЕРИТОРІАЛЬНИХ ЦЕНТРАХ СОЦІАЛЬНОГО ОБСЛУГОВУВАННЯ

Терлига Олена Володимирівна, здобувач другого (магістерського) рівня вищої освіти, ДВНЗ «Приазовський державний технічний університет», м. Дніпро

У статті досліджується одна з актуальних проблем діяльності соціальних працівників територіального центру надання соціальних послуг – синдром професійного вигорання.

Мета статті: визначити рівень професійного вигорання серед соціальних працівників територіальних центрів соціального обслуговування на прикладі КУ «ДМТЦСО(НСП)» ДМР у Центральному районі міста Дніпро, проаналізувати особливості цього явища та запропонувати рекомендації щодо його профілактики.

У ході дослідження було визначено рівень професійного вигорання серед соціальних працівників КУ «ДМТЦСО(НСП)» Дніпровської міської ради м. Дніпро, які працюють з людьми похилого віку під час воєнного стану.

Дослідженням визначено, що соціальним працівникам з ознаками синдрому професійного вигорання притаманний особливий причинно-наслідковий ланцюг із такими компонентами: емоційне виснаження, деперсоналізація та редуція особистих досягнень.

Зазначено, що система профілактики «професійного вигорання» має включати діагностику психічних станів, консультативну роботу під керівництвом психолога чи самостійно, відвідування спеціалізованих тренінгів, метою яких є емоційне врівноваження, розроблення індивідуальних планів щодо використання психологічних прийомів, які сприяють врівноваженню психоемоційного стану працівника соціальної сфери.

Ключові слова: професійне вигорання, профілактика, соціальні працівники, підтримка, виснаження, воєнний стан.

Terlyga O. Prevention of professional burnout of social workers in territorial social service centers

The purpose of the article: to determine the level of professional burnout among social workers of territorial social service centers using the example of the CU "DMTCSO(NSP)" of the DMR in the Central district of the city of Dnipro, to analyze the features of this phenomenon and offer recommendations for its prevention.

During the study, the level of professional burnout was determined among social workers of the CU "DMTCSO(NSP)" of the Dnipro City Council of the city of Dnipro, who work with the elderly during martial law.

The study determined that social workers with signs of professional burnout syndrome are characterized by a special cause-and-effect chain with the following components: emotional exhaustion, depersonalization and reduction of personal achievements.

It is noted that the system for preventing "professional burnout" should include diagnostics of mental states, consulting work under the guidance of a psychologist or independently, attending specialized trainings aimed at emotional balance, and developing individual plans for using psychological techniques that contribute to balancing the psycho-emotional state of a social worker.

Key words: *professional burnout, prevention, social workers, support, exhaustion, martial law.*

Постановка проблеми. Проблема професійного вигорання актуальна для всіх професій типу людина - людина. Тривалий час дослідження професійної діяльності фахівців соціономічних професій зводилось до вивчення професійно важливих, значущих особистісних властивостей, що допомагають якісно здійснювати професійні функції, спрямовані на роботу з людьми (лікарі, педагоги, психологи, соціальні працівники та інші).

Професія соціального працівника є однією з найбільш стресових через високу емоційну вкладеність і постійну роботу з людьми, які перебувають у складних життєвих обставинах.

Внаслідок повномасштабного вторгнення, кількість людей, які потрапили у категорії внутрішньо переміщених осіб, безпритульних, потерпілих від зруйнованого житла, сиріт, осіб з інвалідністю тощо, значно зросла. Соціальні працівники, завдяки професійним компетентностям у виборі правильних форм та методів комунікації, мотивації та наданні всебічної підтримки, внаслідок постійного виснаження можуть підірвати емоційну та психоемоційну стійкість навіть у най збалансованого працівника.

Емоційне вигорання представників так званих «допомагаючих» професій обумовлено як зовнішніми, так і внутрішніми детермінантами, однією з яких, на наш погляд, виступає особистісна відповідальність.

Синдром професійного вигорання бере свій початок з хронічного повсякденного навантаження, емоційної перевтоми пережитої фахівцем в особистісно-значущих ситуаціях спілкування з іншими людьми. Уперше термін «вигорання» ввів американський психіатр Г. Фрейденбергер, використавши його для опису поступового емоційного виснаження, втрати мотивації серед волонтерів громадської клініки. Він помітив, що цей процес протікав близько року та супроводжувався низкою фізичних і психічних симптомів: головний біль, безсоння, втома, виснаження, дратівливість, гнів тощо. Емоційне вигорання є особливою формою професійної дезадаптації людини, що призводить до зниження якості роботи, втрати інтересу до неї і навіть до зміни професії та роду діяльності [10]. У 1976 році американська дослідниця Христина Маслач до наукового обігу ввела поняття «емоційне вигорання». Замість терміна «staff burnout», науковець запропонувала використовувати «вигорання» (припинення горіння). Нині існує багато теорій походження професійного вигорання. Найбільш популярною залишається трикомпонентна теорія К. Маслач і С. Джексона, яка характеризує послідовну появу трьох груп симптомів: емоційне виснаження, деперсоналізацію й редукцію персональних досягнень [4].

Значна кількість досліджень присвячена розумінню причин, що сприяють «вигоранню», і його наслідкам для людей та їхнього здоров'я. Ми погоджуємося з твердженнями науковців, що «стрес і «вигорання» є важливими факторами появи фізичних і психосоматичних захворювань [5].

Наукові розробки дослідників довоєнного періоду здебільшого спрямовані на вивчення особливостей професійної втоми, проявів вигорання, стадій та наслідків синдрому у представників різних соціономічних професій, зокрема, соціальних працівників. Це публікації Г. Рідкодубської [8], Л. Яценко та Н. Перхайло [11], Н. Вознюк, В. Тищенко [2], С. Машак [5], Г. Мироненко, Ю. Тептюк, І. Рачук та інших [1]. Над проблемою профілактики професійного вигорання працювали К. Балакірева, О. Главацька [3], А. Мойсеєнко, Л. Петрасюк, Т. Скорик [9], В. Петрович, В. Тищенко тощо.

Якщо говорити про реалії сьогодення, то до «старих» проблем в роботі організацій-надавачів соціальних послуг, які не до кінця вдавалося вирішити, доєдналася ще одна – робота під час воєнного стану. Зважаючи на те, що суспільство не було готове до таких важких подій, дослідження особливостей та шляхів подолання професійного вигорання соціальних працівників в умовах воєнного стану набуває особливої актуальності та потребує наукового осмислення й розробки ефективних шляхів вирішення цієї проблеми.

Ми поділяємо наукову позицію Н. Перхайла, який вважає, що «синдром професійного вигорання фахівців соціальної сфери є тим деструктивним фактором, що не лише знижує продуктивність діяльності працівників, свідчить про професійний регрес, не задоволеність самореалізацією, руйнує їхнє фізичне та психологічне здоров'я, а і є небезпекою для клієнтів, які звертаються до соціальних служб» [7].

Важливим у профілактиці професійного вигорання фахівців соціальної сфери відіграє особливе вивчення різнопланових впливів на можливість уникнення надмірного стресового навантаження. Саме тому для здійснення профілактики або подальшої корекції у дослідженні цього феномену значну роль відіграють певні чинники та фактори, які можуть ставати каталізаторами стану професійного вигорання серед фахівців соціальної сфери, особливо в умовах війни.

Мета статті: визначити рівень професійного вигорання серед соціальних працівників територіальних центрів соціального обслуговування на прикладі КУ «ДМТЦСО(НСП)» ДМР у Центральному районі міста Дніпро, проаналізувати особливості цього явища та запропонувати рекомендації щодо його профілактики.

Виклад основного матеріалу дослідження. Для виявлення особливостей профілактики цього явища, важливо визначити рівень професійного вигорання серед соціальних працівників, які працюють на різних посадах (соціальних робітників, соціальних працівників та фахівців соціальної роботи) Комунальної установи «Дніпровського міського

територіального центру соціального обслуговування(надання соціальних послуг)» Дніпровської міської ради м. Дніпро у період воєнного стану які працюють з людьми похилого віку.

Професійна діяльність соціального працівника пов'язана з наданням соціальних послуг, спрямованих на профілактику складних життєвих обставин, подолання або мінімізацію їх негативних наслідків, особам/сім'ям, які перебувають у складних життєвих обставинах і не можуть самостійно їх подолати. Наявність якісної реакції соціального працівника на стресові події й визначає можливість потрапляння до категорії осіб із синдромом професійного вигорання.

КУ «ДМТЦСО (НСП)» ДМР проводить свою діяльність на принципах адресності та індивідуального підходу, доступності та відкритості, дотримання етичних норм і правил. Громадяни похилого віку, особи з інвалідністю та внутрішньо переміщенні особи отримали доступ до якісних соціальних послуг, відчули підтримку та своєчасність їх надання в період особистісного та соціального неблагополуччя.

З метою підтримки здоров'я підопічних та профілактики вікових захворювань систематично надаються фізіотерапевтичні процедури, масаж, а також організовано щоденну видачу вітамінів, кисневої пінки та фіточаю.

Задля підвищення патріотичного настрою серед підопічних територіального центру організуються тематичні концерти направленні на самоствердження української ідентифікації, самобутності української культури. У 2023 році було впроваджено рух «Бабусі для ЗСУ» для підтримки наших воїнів (на передовій) та поранених, які знаходяться в лікарнях, підопічні виготовляють власноруч подушки, обереги, в'яжуть шкарпетки, килими та плетуть нашоломники.

За період воєнного стану плідною стала співпраця з різними організаціями, які надають допомогу підопічним у вигляді продовольчих наборів, наборів побутової хімії, одягом тощо.

Війна стала справжнім викликом для соціальної сфери в Україні. У час війни професійна соціальна робота розширює напрями, методи і форми роботи, які, з одного боку, ґрунтуються на багаторічному досвіді, в тому числі міжнародному, з іншого – формується феномен української соціальної роботи на засадах морального обов'язку, взаємо підтримки, відданості кожного громадянина у поєднанні з професійною діяльністю фахівців соціальної роботи.

Авторкою статті було проведено пілотажне дослідження з метою виявлення рівня професійного вигорання соціальних працівників КУ «ДМТЦСО(НСП)» ДМР Центрального району, м. Дніпро. Вибірку становили 29 респондентів віком від 25 до 60 років. Серед респондентів були лише жінки, тому розподілу за ознакою статі не було.

Під час дослідження були використані такі методики: «Визначення психічного вигорання» для виявлення вияву синдрому за основними показниками, як: психоемоційне виснаження; особистісне віддалення та професійна мотивація; «Синдром «вигорання в професіях системи «людина – людина», що базується на теорії синдрому «вигорання», яка розроблена Крістіною Маслач і Сьюзен Джексон; «Дослідження синдрому «вигорання» (Дж. Гринберг).

Аналіз отриманих результатів, проведений за методикою «Визначення психічного вигорання», дозволяє оцінити рівень емоційного виснаження, особистісного віддалення та професійної мотивації серед респондентів. А саме:

Психоемоційне виснаження (ПВ): Низькі значення: У 8 учасників (27,6%) спостерігається низький рівень психоемоційного виснаження, що свідчить про емоційну стійкість та відсутність виражених ознак виснаження. Середні значення: У 12 учасників (41,4%) виявлено помірний рівень психоемоційного виснаження, що може бути ознакою підвищеного стресу, але без критичних проявів. Високі значення: У 9

учасників (31%) зафіксовано високий рівень виснаження, що вказує на значний емоційний стрес і ризик розвитку психічного вигорання.

Особистісне віддалення (ОВ): Вкрай низький рівень: У 5 учасників (17,2%), що свідчить про емоційну залученість у роботу та позитивну міжособистісну взаємодію. Низький рівень: У 8 учасників (27,6%), що вказує на слабо виражену тенденцію до відсторонення. Середній рівень: У 10 учасників (34,5%), що може бути ознакою поступового розвитку емоційного відчуження. Високий рівень: У 6 учасників (20,7%), що вказує на емоційне віддалення від професійної діяльності або оточуючих.

Професійна мотивація (ПМ): Вкрай висока: У 15 учасників (51,7%), що свідчить про сильну зацікавленість у професійній діяльності та високу внутрішню мотивацію. Висока: У 9 учасників (31%), що також вказує на задовільний рівень професійного інтересу. Середня: У 5 учасників (17,2%), що може свідчити про часткову втрату професійної мотивації.

Індекс психічного вигорання (Індекс ПВ): Низький рівень: У 8 учасників (27,6%), що вказує на відсутність значних проявів психічного вигорання. Середній рівень: У 13 учасників (44,8%), що вказує на ризик розвитку психічного вигорання за наявності тригерів стресу. Високий рівень: У 8 учасників (27,6%), що свідчить про наявність значних ознак психічного виснаження.

Отже, психоемоційне виснаження та індекс психічного вигорання у 31% та 27,6% учасників відповідно мають високі показники, що вказує на наявність групи респондентів, яка перебуває в зоні критичного ризику. Особистісне віддалення спостерігається на високому рівні у 20,7% учасників, що свідчить про емоційне відсторонення та втрату міжособистісної залученості. Професійна мотивація залишається високою чи вкрай високою у 82,7% учасників, що є позитивним фактором, здатним запобігти вигоранню у частини вибірки.

Для групи з високим рівнем психоемоційного виснаження та індексу вигорання необхідно впровадити програми з управління стресом,

оптимізації робочого часу та навчання релаксаційним технікам. Для респондентів із високим рівнем особистісного віддалення доцільно організувати заходи для зміцнення командної роботи та підвищення міжособистісної взаємодії. З метою підтримки професійної мотивації варто продовжувати позитивне стимулювання співробітників, визнавати їхні досягнення та створювати умови для професійного зростання.

Для уточнення даних було також застосовано методикау «Синдром «вигорання в професіях системи «людина-людина», що базується на теорії синдрому «вигорання», яка розроблена Крістіною Маслач і Сьюзен Джексон. Результати дослідження за цією методикою дозволяють оцінити рівень емоційного виснаження, деперсоналізації та редукції особистісних досягнень серед респондентів, що працюють у професіях, пов'язаних із постійною взаємодією з людьми. А саме:

Емоційне виснаження: Високий рівень: Виявлено у 10 учасників (34,5%), що вказує на значний рівень емоційного перенапруження та втоми через професійну діяльність. Середній рівень: У 12 учасників (41,4%), що свідчить про наявність помірного емоційного стресу. Низький рівень: У 7 учасників (24,1%), що є позитивним показником емоційної стійкості.

Деперсоналізація: Високий рівень: Спостерігається у 6 учасників (20,7%), що може свідчити про емоційне відсторонення або формальне ставлення до професійних обов'язків. Середній рівень: Виявлено у 7 учасників (24,1%), що вказує на помірний рівень байдужості у міжособистісній взаємодії. Низький рівень: У 16 учасників (55,2%), що демонструє збереження емпатії та позитивного ставлення до роботи.

Редукція особистісних досягнень: Високий рівень: Спостерігається у 8 учасників (27,6%), що вказує на зниження самооцінки професійної компетентності та ефективності. Середній рівень: У 10 учасників (34,5%), що свідчить про певні труднощі у сприйнятті своїх досягнень. Низький рівень: У 11 учасників (37,9%), що є показником високої самооцінки та задоволення власними професійними результатами.

Отже, емоційне виснаження є найбільш вираженою складовою вигорання: 34,5% учасників мають високий рівень, а ще 41,4% перебувають у зоні ризику (середній рівень). Це свідчить про потребу у впровадженні заходів щодо зниження емоційного навантаження. Деперсоналізація має меншу вираженість, але у 20,7% респондентів зафіксовано високий рівень, що свідчить про ризик відчуження від професійної діяльності. Понад половина учасників (55,2%) демонструють низький рівень, що є позитивним сигналом. Редукція особистісних досягнень спостерігається у 27,6% учасників на високому рівні, що може вказувати на втрату впевненості у своїй професійній ефективності.

Для покращення ситуації необхідно: здійснювати профілактику емоційного виснаження через впровадження тренінгів зі стресостійкості та управління емоціями; забезпечити емоційну підтримку працівникам для зниження почуття професійної неефективності; працювати над розвитком позитивної самооцінки та підтримувати професійну мотивацію через програми з розвитку особистісного потенціалу. Ці заходи дозволять знизити ризик розвитку синдрому вигорання серед респондентів та підвищити їхню професійну ефективність.

Крім того, було застосовано методика «Дослідження синдрому «вигорання» (Дж. Грінберг), що дозволило встановити, що 27,6% респондентів виявили високий рівень емоційного вигорання, 55,2% мають середній рівень, а 17,2% проявляють низький рівень емоційного вигорання.

Результати дослідження за методикою «Дослідження синдрому вигорання» (Дж. Грінберг) свідчать про те, що більшість респондентів (55,2%) перебувають на середньому рівні емоційного вигорання, що вказує на наявність помірного стресу та потенційного ризику розвитку більш глибокого вигорання.

Крім того, у 27,6% респондентів виявлено високий рівень емоційного вигорання, що є тривожним сигналом і вимагає термінових заходів щодо

покращення їхнього психологічного стану та зменшення професійного навантаження.

Лише 17,2% респондентів мають низький рівень емоційного вигорання, що вказує на їхню здатність ефективно справлятися з професійним стресом та зберігати емоційну стійкість.

Ці результати підкреслюють необхідність впровадження комплексних програм профілактики та подолання синдрому вигорання, таких як тренінги зі стресостійкості, оптимізація умов праці, створення сприятливого робочого середовища та психологічна підтримка для працівників, особливо для тих, хто демонструє високий рівень емоційного виснаження.

Аналізуючи отримані дані в ході дослідження, ми дійшли висновку, що велика кількість соціальних працівників під час виконання професійних обов'язків перебуває в «зоні ризику» емоційного вигорання, саме тому пропонуємо низку методичних порад, реалізація яких у професійній сфері соціальних працівників якісно змінить рівень психоемоційного навантаження та дасть змогу мінімізувати симптоми.

Система профілактики «професійного вигорання» має включати діагностику психічних станів, консультативну роботу під керівництвом психолога чи самостійно, відвідування спеціалізованих тренінгів, метою яких є емоційне врівноваження, розроблення індивідуальних планів щодо використання психологічних прийомів, завдяки яким психоемоційний стан працівника соціальної сфери буде врівноважено.

Ми поділяємо думку С. Мащак, що «профілактичні, лікувальні, реабілітаційні заходи вияву та подолання професійного вигорання особистості повинні сприяти обмеженню дії чинників стресу: зняття психічного напруження, підвищення професійної мотивації, вирівнювання балансу між витраченими зусиллями, матеріальною, моральною винагородою, соціальним схваленням» [6, с. 450].

У свою чергу, пропонуємо в ході професійної діяльності включати елементи тимблдингу, основною метою якого є згуртування колективу,

проведення психологічних майстер - класів із розвитку професійної мобільності, з включенням здоров'я зберігаючи принципи взаємодії з клієнтом, включення різного роду завдань з організації життєвого простору.

Емоційний відпочинок не забаганка, а необхідний відпочинок мозку, саме тому пропонуємо керівникам соціальної сфери організувати місця й час емоційного відновлення соціальних працівників.

Крім вищезазначеного, вважаємо, що постійне підвищення рівня професійної кваліфікації, самоосвіти є найкращими шляхами якісного виходу із симптомів «професійного вигорання».

Висновки. На основі аналізу отриманої інформації ми дійшли висновку, що проблема «професійного вигорання» соціальних працівників - украй важлива, а вирішення основних завдань щодо подолання основних їх симптомів має стати явищем у колективі працівників соціальної сфери, де класичні методи психологічної підтримки мають поєднуватися арт терапевтичними та інноваційними технологіями підвищення рівня стресостійкості в системі роботи зі зменшення проявів емоційного виснаження, редукції та деперсоналізації.

ЛІТЕРАТУРА

1. Бутиліна О. В., Бугай К. Є. Професійне вигорання фахівців із соціальної роботи в умовах воєнного стану. *SOCIOПРОСТІР: міждисциплінарний електронний збірник наукових праць з соціології та соціальної роботи*. 2022. № 12. С. 24–32. DOI: <https://doi.org/10.26565/2218-2470-2022-12-03>
2. Вознюк Н. В. Професійне вигорання фахівців соціальної сфери. *Соціальна робота в Україні: теорія і практика*. 2015. № 1-4. С. 167-176. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/srutip_2015_1-4_22
3. Главацька О. Л. Попередження та подолання професійного вигорання соціальних працівників. *Науковий вісник Ужгородського національного університету. Серія: Педагогіка. Соціальна робота*. 2019. Вип. 2 (45). С. 41–45.

4. Жогно Ю. П. Психологічні особливості емоційного вигорання педагогів : автореф. дис. канд. психол. наук : 19.00.07 «Педагогічна та вікова психологія». Одеса: Південноукр. нац. пед. ун-т ім. К. Д. Ушинського, 2009. 22 с.

5. Ллойд К., Кінг Р., Ченовет Л. Соціальна робота, стрес і вигорання: *Журнал психічного здоров'я*, 2002. Т. 11. С. 255–256.

6. Машак С. О. Професійне вигорання особистості як соціально психологічна проблема. *Науковий вісник Львівського державного університету внутрішніх справ. Серія психологічна*. 2012. Вип. 2(1). С. 444–452. URL: [http://nbuv.gov.ua/UJRN/Nvldu_2012_2\(1\)_54](http://nbuv.gov.ua/UJRN/Nvldu_2012_2(1)_54)

7. Перхайло Н. Попередження професійного вигорання майбутніх працівників соціальної сфери. *Педагогіка та психологія : збірник наукових праць*. Харків, 2016. Вип. 55. С. 204–210.

8. Рідкодубська Г. А. Професійне вигорання соціальних працівників. *Вісник Запорізького національного університету. Педагогічні науки*. 2020. № 1 (34). С. 266-271.

9. Скорик Т. В. Профілактика синдрому «професійного вигорання» соціальних працівників як необхідна умова професійної готовності. *Наукові записки Ніжинського державного університету ім. Миколи Гоголя. Серія : Психолого-педагогічні науки*. 2011. № 3. С. 98-100.

10. Freudenberger H.Y. Вигорання персоналу. *Журнал соціальних питань*. 1974. С. 159–166.

11. Яценко Л. В., Перхайло Н. А. Гендерні особливості професійного вигорання фахівців із соціальної роботи. *Габітус*. 2021. Вип. 25. С. 27-31. URL: <https://doi.org/10.32843/2663-5208.2021.25.4>

REFERENCES

1. Butylina, O., Buhai, K. (2022). Profesiine vyhorannia fakhivtsiv iz sotsialnoi roboty v umovakh voiennoho stanu [Professional burnout of social work experts under the conditions of the marital law]. *SOCIOPROSTIR:*

Mizhdytsyplinarnyi elektronnyi zbirnyk naukovykh prats z sotsiologii ta sotsialnoi roboty, 12, 24–32. DOI: <https://doi.org/10.26565/2218-2470-2022-12-03> [in Ukrainian].

2. Vozniuk, N. V. (2015). Profesiine vyhorannia fakhivtsiv sotsialnoi sfery [Professional burnout of social work experts]. *Sotsialna robota v Ukraini: teoriia i praktyka*, 1–4, 167–176. Retrieved from http://nbuv.gov.ua/UJRN/srutip_2015_1-4_22 [in Ukrainian].

3. Hlavatska, O. L. (2019). Poperedzhennia ta podolannia profesiinoho vyhorannia sotsialnykh pratsivnykiv [Prevention and overcoming professional burnout of social workers]. *Naukovyi visnyk Uzhhorodskoho natsionalnoho universytetu. Serii: Pedagogika. Sotsialna robota*, 2(45), 41–45 [in Ukrainian].

4. Zhogno, Y. P. (2009). Psykholohichni osoblyvosti emotsiinoho vyhorannia pedahohiv [Psychological features of emotional burnout in teachers]: Abstract of Ph.D. dissertation in Psychological Sciences: 19.00.07 "Pedagogical and Developmental Psychology". Odesa: Pivdennoukrainskyi natsionalnyi pedahohichnyi universytet im. K. D. Ushynskoho, 22 [in Ukrainian].

5. Lloyd, C., King, R., Chenoweth, L. (2002). Sotsialna robota, stres i vyhorannia [Social work, stress, and burnout]. *Zhurnal psykholohichnoho zdorovia*, 11, 255–256 [in Ukrainian].

6. Mashchak, S. O. (2012). Profesiine vyhorannia osobystosti yak sotsialno-psykholohichna problema [Professional burnout of personality as a social and psychological problem]. *Naukovyi visnyk Lvivskoho derzhavnoho universytetu vnutrishnikh sprav. Serii: Psykholohichna*, 2(1), 444–452. Retrieved from [http://nbuv.gov.ua/UJRN/Nvldu_2012_2\(1\)_54](http://nbuv.gov.ua/UJRN/Nvldu_2012_2(1)_54) [in Ukrainian].

7. Perkhailo, N. (2016). Poperedzhennia profesiinoho vyhorannia maibutnikh pratsivnykiv sotsialnoi sfery [Prevention of professional burnout among future social workers]. *Pedagogika ta psykholohiia: zbirnyk naukovykh prats*, 55, 204–210 [in Ukrainian].

8. Ridkodubska, H. A. (2020). Profesiine vyhorannia sotsialnykh pratsivnykiv [Professional burnout of social workers]. *Visnyk Zaporizkoho natsionalnoho universytetu. Pedahohichni nauky*, 1(34), 266–271 [in Ukrainian].

9. Skoryk, T. V. (2011). Profilaktyka syndromu «profesiinoho vyhorannia» sotsialnykh pratsivnykiv yak neobkhidna umova profesiinoyi hotovnosti [Prevention of “professional burnout syndrome” in social workers as a necessary condition for professional readiness]. *Naukovi zapysky Nizhynskoho derzhavnoho universytetu im. Mykoly Hoholia. Serii: Psykholoho-pedahohichni nauky*, 3, 98–100 [in Ukrainian].

10. Freudenberger, H. Y. (1974). Vyhorannia personalu [Staff burnout]. *Zhurnal sotsialnykh pytan*, 159–166 [in Ukrainian].

11. Yatsenko, L. V., Perkhailo, N. A. (2021). Henderni osoblyvosti profesiinoho vyhorannia fakhivtsiv iz sotsialnoi roboty [Gender features of professional burnout of social work experts]. *Habitus*, 25, 27–31. DOI: <https://doi.org/10.32843/2663-5208.2021.25.4> [in Ukrainian].