

ПРОФІЛАКТИКА ЕМОЦІЙНОГО ВИГОРЯННЯ ТА УПРАВЛІННЯ СТРЕСОМ В ОРГАНІЗАЦІЯХ

PREVENTION OF EMOTIONAL BURNOUT AND STRESS MANAGEMENT IN ORGANIZATIONS

DOI: 10.69842/DIDACTICS.2025.1.04

У сучасному світі професійне вигорання стало однією з найактуальніших проблем, що негативно впливає як на ефективність роботи співробітників, так і на загальну продуктивність компаній. Стресові ситуації, пов'язані з особливостями робочого середовища, створюють значні психологічні навантаження, що сприяють емоційному виснаженню та втраті мотивації.

Однією з ключових проблем є брудна конкуренція, яка породжує атмосферу недовіри, інтриг і постійного страху за своє робоче місце. Стратегії керування, що базуються на авторитарних методах або відсутності прозорих механізмів оцінювання співробітників, лише посилюють психологічний тиск. Взаємовідносини у колективі часто стають додатковим чинником формування стресу, коли замість співпраці та підтримки домінують конфлікти та маніпуляції.

Ще одним серйозним викликом для емоційного здоров'я працівників є інформаційна дезінформація та брудний піар, які можуть негативно впливати як на репутацію окремих співробітників, так і на загальний моральний клімат у компанії. Поширення неправдивої інформації або викривлення фактів створює почуття невизначеності та знижує рівень довіри як до керівництва, так і до колег.

Окрему увагу слід приділити важким умовам праці та відсутності кар'єрного зростання, які часто є основними факторами професійного вигорання. Висока фізична та емоційна навантаження, низька оплата праці, обмежені можливості для розвитку призводять до втрати мотивації та бажання залишатися в компанії. Як наслідок, організації стикаються з проблемою втрати спеціалістів, оскільки працівники, не отримуючи належної психологічної підтримки, змушені шукати більш сприятливе середовище для роботи.

З огляду на ці виклики, компанії мають переглядати свої стратегії управління персоналом, приділяючи увагу впровадженню програм психологічної підтримки, створенню сприятливого робочого клімату та боротьбі з деструктивними елементами корпоративної культури. Лише так можна забезпечити здорову атмосферу в колективі та запобігти негативним наслідкам вигорання та стресу серед співробітників. У процесі адаптації до професійної діяльності працівники стикаються з різноманітними психологічними проблемами та стресовими ситуаціями, які можуть впливати на їх емоційний стан, мотивацію та професійні якості. Психологічна підготовка, підтримка та орієнтація на створення сприятливого психологічного клімату є ключовими факторами успішного професійного становлення.

Ключові слова: токсичність, професійне вигорання, стрес, робоче середовище, психологічна підтримка, кар'єрний ріст, корпоративна культура.

In the modern world, professional burnout has become one of the most pressing problems, which negatively affects both the efficiency of employees and the overall productivity of companies. Stressful situations associated with the peculiarities of the working environment create significant psychological stress, contributing to emotional exhaustion and loss of motivation.

One of the key problems is dirty competition, which creates an atmosphere of distrust, intrigue and constant fear for one's workplace. Management strategies based on authoritarian methods or the absence of transparent mechanisms for evaluating employees only increase psychological pressure. Relationships in the team often become an additional factor in the formation of stress, when conflicts and manipulations dominate instead of cooperation and support.

Another serious challenge to the emotional health of employees is information disinformation and dirty PR, which can negatively affect both the reputation of individual employees and the general moral

climate in the company. The spread of false information or distortion of facts creates a sense of uncertainty and reduces the level of trust in both management and colleagues.

Special attention should be paid to difficult working conditions and the lack of career growth, which are often the main factors of professional burnout. High physical and emotional fatigue, low pay, limited opportunities for development lead to a loss of motivation and desire to stay in the company. As a result, organizations are faced with the problem of losing specialists, as employees, not receiving proper psychological support, are forced to look for a more favorable environment for work.

Given these challenges, companies should review their HR strategies, paying attention to the implementation of psychological support programs, creating a favorable working climate and combating destructive elements of corporate culture. Only in this way can a healthy atmosphere in the team be ensured and the negative consequences of burnout and stress among employees be prevented. In the process of adapting to professional activity, employees encounter various psychological problems and stressful situations that can affect their emotional state, motivation and professional qualities. Psychological preparation, support and orientation to creating a favorable psychological climate are key factors in successful professional development.

Key words: toxicity, burnout, stress, work environment, psychological support, career growth, corporate culture.

Постановка проблеми в загальному вигляді. Актуальність теми професійного вигорання зростає у зв'язку з інтенсивним розвитком ринку праці та підвищеними вимогами до співробітників. Постійні стресові ситуації, викликані особливостями робочого середовища, негативно впливають на продуктивність, психологічний стан і мотивацію працівників. У відповідь на ці виклики, тренд на профілактику вигорання, зменшення стресу та створення підтримуючого середовища стає ключовим фактором для забезпечення здорового та ефективного робочого процесу.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Фізіологічні, психологічні, соціальні реакції людей і тварин на надзвичайні впливи до Ганса Сельє вивчали сотні дослідників, не називаючи їх «стресом». Вперше реакцію організму на стрес описав в 1932 році психолог Уолтер Кеннон, який назвав стрес «реакцією боротьби» або «втечі» (Наугольник, 2015: 9).

Х. Вольф допускав, що будь які стимули, які сприймаються працівником як стресові, повинні викликати негативні фізіологічні та психологічні реакції. А. Коган і Л. Леві розглядали як неспецифічну реакцію, що визначається генетичними факторами і минулим досвідом (Палько, 2020: 3).

Під поняттям «професійного стресу» розуміють стан працівника, що проявляється у вигляді психічних та фізичних реакцій на стресові умови, ситуації у його трудовій діяльності або коли до неї висуваються вимоги, які не відповідають рівню її знань, умінь та навиків (Гронь, 2020: 2).

Виділення раніше не вирішених частин проблеми. Недостатньо вивченими вважаємо сутність складових профілактики емоційного вигорання та управління стресом в організаціях.

Мета статті – проаналізувати профілактику емоційного вигорання та управління стресом в організаціях.

Виклад основного матеріалу. Сучасний ринок праці диктує високі вимоги до співробітників, що призводить до значного психологічного навантаження. В умовах посиленої конкуренції та часто нестабільного робочого середовища фахівці змушені витрачати значні ресурси не лише на виконання професійних обов'язків, а й на подолання внутрішньо корпоративних труднощів. Стрес, відсутність емоційної підтримки, токсична атмосфера в колективі та низький рівень соціального захисту стають причинами професійного вигорання, що, у свою чергу, впливає на якість роботи та загальний рівень продуктивності організації.

Стрес є однією з найбільших загроз для психологічного здоров'я людини. Для когось це просто скарги на проблеми з начальством чи незручних сусідів, для інших — це фізіологічні реакції, такі як болі в грудях, головний біль, печія та інші, які спричинені стресовими ситуаціями. У свою чергу, деякі розглядають стрес як фактор, що може призвести до серйозних захворювань, таких як виразка шлунка чи інфаркт, внаслідок частих стресових моментів. Оскільки стрес має різні прояви і наслідки, його визначення стало досить розмитим. Визначення стресу пов'язують з канадським дослідником Гансом Сельє, який виявив неспецифічну (тобто не пов'язану з конкретною причиною), універсальну, або загальну, реакцію організму на зовнішні впливи (зокрема й патологічні), що потребують змін. Його він і назвав спочатку «загальним адаптаційним синдромом», а потім перейменував на «стрес» (Наугольник, 2015: 9).

Кожна професія має свої особливі стресові фактори, які виникають через специфіку роботи та вимоги, що ставляться до працівників. Однак є й загальні стресові фактори, які можуть впливати на людей, незалежно від їхньої професії. До них належать:

- Постійний тиск через необхідність виконувати завдання у визначені терміни може стати серйозним джерелом стресу.

- Завищені вимоги до продуктивності часто призводять до перевантаження, коли працівник відчуває, що йому не вистачає часу чи ресурсів для виконання всіх обов'язків.

- Відсутність чітких завдань або часті зміни в політиці компанії можуть створювати відчуття невизначеності, що значно впливає на психічне здоров'я працівників, викликаючи стрес і тривогу.

- Напружені стосунки в колективі або з керівництвом також можуть погіршити ситуацію. Коли працівник відчуває, що не має підтримки чи співпраці в команді, це може призвести до емоційного вигорання та втрати мотивації.

В сучасній психологічній лексичі великої актуальності набуло поняття токсичного спілкування. *Токсичність* – метафора «душевного отруєння», яка охоплює цілий ряд різноманітних ознак та пов'язана з оціночними судженнями. Простіше кажучи, токсичністю називають в людях все, що призводить до стресів і депресії оточуючих, причому, без особливої об'єктивної причини (Періг, 2017: 1).

Токсичні люди можуть мати різні форми і прояви. Один з таких типів – це *критик*, який завжди знаходить недоліки в усьому, що робиш. Незалежно від того, наскільки добре ти виконуєш свою роботу чи приймаєш важливі рішення, цей тип людини постійно намагається показати, що ти не досягаєш ідеалу. Її критика завжди без конструктиву і створює відчуття невідповідності.

Існує також тип, як *перфекціоніст* у відношеннях, який ставить нереалістичні вимоги до оточуючих. Ці люди завжди хочуть, щоб все було ідеально, і намагаються контролювати кожен аспект вашого життя, навіть якщо це не потрібно. Вони не дають простору для помилок і відхилень від своїх стандартів, створюючи атмосферу напруги та неповноцінності.

Не менш токсичні – *жертви обставин*, які постійно скаржаться на своє життя, але не готові взяти відповідальність за свої дії. Вони шукають винних у своїх проблемах, часто перекладаючи провину на інших. Ці люди створюють навколо себе атмосферу

невдачі, забираючи енергію оточуючих своїми безкінечними жалобами.

Є також *маніпулятори емоцій*, які використовують твої почуття, щоб досягти своїх цілей. Вони можуть грати на твоїй співчутливості або почутті провини, змушуючи тебе робити те, що їм вигідно. Вони не просто спілкуються, а маніпулюють твоїми емоціями, і це може бути дуже виснажливим.

Не можна не згадати *енергетичних вампірів*, які висмоктують всю твою енергію, нав'язуючи свої проблеми та емоційні драми. Спілкування з ними залишає тебе втомленим і знеохоченим, адже вони постійно діляться своїми негативними переживаннями, не даючи нічого натомість.

Існує також тип *незавершених людей*, які завжди залишають розпочаті справи на півдорозі. Вони починають багато проєктів чи обіцяють багато, але не виконують своїх зобов'язань. Цей тип може створювати відчуття хаосу і незавершеності, адже постійно доводиться чекати, коли вони нарешті завершують розпочате.

Не менш дратівливим є *нереалістичний оптиміст*, який, попри очевидні проблеми, намагається всім нав'язувати свої переконання про те, що все буде добре. Вони ігнорують реальні труднощі і створюють враження, що ви перебільшуєте, коли намагаєтесь звернути увагу на проблеми. Це може викликати відчуття, що твої реальні переживання не мають значення.

Ці токсичні типи особистостей створюють навколо себе атмосферу, в якій важко працювати й жити. Подібні люди можуть спричиняти стрес, емоційне вигорання і навіть фізичні проблеми, оскільки їхній вплив на психічний стан незмінно негативний. У таких умовах важко знайти мотивацію і ефективно працювати. Коли ж такі люди є частиною організаційної культури, це призводить до ще серйозніших наслідків. Ознаки токсичної організаційної культури можуть проявлятися через низку аспектів, які значно погіршують атмосферу на роботі.

Однією з таких ознак є «поганий колектив», де відсутнє належне спілкування, підтримка чи навіть прості жартівливі моменти, які допомагають згуртувати команду. Колектив, де кожен з усіх сил намагається уникнути взаємодії або спілкується лише на формальному рівні, створює атмосферу напруги і дискомфорту, яку дуже швидко відчувають новачки.

Іншим показником токсичної культури є негативні відгуки в соціальних мережах. Коли співробітники не мають можливості висловити своє незадоволення або почуття всередині компанії, вони можуть почати

критикувати компанію в інтернеті. Це може бути виявом того, що компанія не приділяє уваги своїм працівникам або не створює середовище, де їх думки та проблеми можуть бути почуті.

Пасивно-агресивна поведінка – ще одна ознака токсичності в організації. Коли в команді стає нормою пліткувати, використовувати сарказм, лайки або образи, це створює отруйну атмосферу. Природно, що при такому ставленні один до одного працівники відчують стрес і невпевненість, що неминуче відображається на їхній продуктивності.

Не менш показовою є висока плинність співробітників. Коли найкращі фахівці починають залишати компанію, це зазвичай свідчить про проблеми в управлінні або відсутність належної підтримки з боку керівництва. Іноді співробітники можуть просто не відчувати мотивації залишатися, якщо не бачать перспектив для розвитку чи відчують себе непотрібними в команді.

Додатково токсичність може проявлятися в так званому заподіянні «добра» співробітникам. Це часто буває, коли компанія організовує тренінги або додаткові заходи в неробочий час, не компенсуючи це працівникам. В результаті такі ініціативи виглядають не як розвиток, а як вимушене навантаження, що тільки збільшує стрес та незадоволення.

Якщо в організації немає можливості для розвитку та кар'єрного зростання, співробітники починають шукати можливості в інших компаніях. Відсутність чітких перспектив змушує працівників відчувати, що їх зусилля не оцінюються, що призводить до зниження мотивації.

Інтерес до кар'єри визначається життєвими цілями і потребами, а також способами її мотивації на підприємстві. При задовільній системі мотивації працівники виконують той мінімум, який прийнятний для керівництва. При відмінній – робота є більш бажаною частиною життя, що приносить нагороду і задоволення. Тому під мотиваційним «ядром» кар'єрних прагнень розуміється сукупність спонукальних причин, що змушують людину діяти і поводитися певним чином для досягнення кар'єрних цілей. Мотиваційне «ядро» формується під впливом індивідуальних потреб і цілей життя. У той же час організація може впливати на нього, впливаючи на задоволеність/незадоволеність кар'єрою. Тому розвиток кар'єри – це не лише просування по службі та підвищення зарплати, а й надання кожному працівнику можливості дослідити свої інтереси, навички та реалізувати потенціал, досягти

своїх професійних цілей і прагнень (Лаврук, 2024: 150–151).

Відсутність співпраці між підрозділами також є ознакою токсичної культури. Якщо кожен відділ працює окремо, без взаємодії з іншими підрозділами, це створює ситуації, коли одні й ті самі завдання виконуються кілька разів, а ресурси витрачаються неефективно. Така ситуація не лише збільшує навантаження, але й знижує якість роботи.

І, звісно, важливо звертати увагу на негативні емоції, що супроводжують робочий процес. Якщо співробітники перед початком робочого дня відчують напругу, бажають уникати зустрічей або навіть прагнуть захворіти, це вказує на токсичне середовище, де працівники не відчують себе підтриманими або спокійними (Куций, 2021: 143).

Тоді як відсутність належної оцінки зусиль, низька оплата праці і відсутність перспектив кар'єрного зростання можуть створювати відчуття фрустрації.

Фрустрація – це переживання негативних емоційних станів, коли на шляху до задоволення потреби суб'єкт зустрічає несподівані перешкоди, які більшою чи меншою мірою піддаються усуненню. Стан, що виникає у людини, не можна назвати стресом, оскільки ситуація не становить загрози життю та здоров'ю. Але дуже сильна потреба залишилася незадоволеною. Це і є стан фрустрації. Типовими реакціями на вплив фрустраторів (факторів, що викликають стан фрустрації) є агресія, фіксація, відступ і заміщення, депресія (Мостова, 2019: 270).

Великий обсяг інформації, яку необхідно постійно обробляти, може ставати важким навантаженням, особливо коли вона є складною для структурування чи запам'ятовування.

Всі ці фактори можуть значно підвищити рівень стресу. Коли стрес накопичується і не отримує належного вирішення, він може перерости в синдром вигорання – це довготривалий, складний психофізіологічний процес, який містить в собі емоційне, психологічне, розумове і фізичне виснаження з причини тривалого емоційного навантаження (Мірошніченко, 2015: 7).

Історія поняття «професійного вигорання» починається з Херберта Фреденберга, який у 1960-х роках відкрив безкоштовну клініку в Нью-Йорку та вів власну практику. Саме в цей період він вперше використав термін «вигорання» (англ. «burnout») у професійному журналі психології в 1973 році. Фреденберг описав цей стан як фізичне і психологічне виснаження, яке він переживав разом із

волонтерами, котрі працювали з наркозалежною молоддю. Після кількох місяців інтенсивної роботи він відчув втому, гнів, депресію та почуття провини. У своїх спостереженнях він зазначав, що клієнти, з якими працював, були надзвичайно вимогливими і потребували багато уваги та терпіння. Оскільки фахівці повністю віддавалися своїй роботі, не отримуючи належної підтримки або вдячності, це призводило до швидкого «вигорання» (Романовська, 2011: 1).

Згідно з Міжнародною класифікацією хвороб, у класифікаційній рубриці «Проблеми, пов'язані з труднощами управління власним життям» під номером Z.73.0 зазначається: «Вигорання – стан повного виснаження, дійсний клінічний синдром з невротичними особливостями, а не тільки посиленням нормальної втоми від роботи». Люди із синдромом «вигорання» мають поєднання психопатологічних, психосоматичних, соматичних симптомів та ознак соціальної дисфункції. Водночас із цим спостерігаються хронічна втома, порушення пам'яті, уваги, сну з труднощами засинання та ранніми пробудженнями, особисті зміни. Також можливий розвиток тривожних, депресивних розладів, залежності від психоактивних речовин і суїцид. Загальними соматичними симптомами є головний біль, діарея, синдром «роздратованого шлунку», тахікардія, аритмія, гіпертонія (Шевчук, 2020: 1–2).

Забезпечення психологічної стабільності працівників є важливим аспектом управління персоналом в умовах сучасного стресового робочого середовища. Однією з основних рекомендацій є створення атмосфери, де працівники почуваються підтриманими та розуміють, що їхні зусилля оцінюються. Наприклад, керівництво може запровадити регулярні зустрічі з працівниками для обговорення їхніх досягнень та надання конструктивного зворотного зв'язку. Окрім того, важливо забезпечити відкриту комунікацію в колективі, щоб кожен працівник міг висловити свої переживання та отримати підтримку від колег і керівництва. В якості прикладу, компанії можуть організувати регулярні командні обговорення, де кожен може поділитися своїми проблемами та отримати допомогу від інших членів команди.

Одним із ключових аспектів є також профілактика перевантаження, що є частою причиною стресу і вигорання. Працівники повинні мати чітке розуміння своїх обов'язків і не відчувати тиску з боку вимог, що перевищують їхні можливості. Наприклад, керівник може встановлювати реалістичні терміни виконання завдань і не вимагати виконання великої кількості

роботи за обмежений час, що дозволяє працівникам зберігати баланс між роботою і відпочинком.

Справедлива система оцінки праці також сприяє підтриманню здорового психологічного клімату. Якщо працівники відчують, що їхні зусилля оцінюються справедливо, це знижує ймовірність виникнення стресових ситуацій. Це може бути досягнуто через регулярні ревізії результатів роботи та запровадження бонусних систем, які враховують як індивідуальні досягнення, так і командний вклад. Наприклад, співробітникам можна запропонувати бонуси за досягнення конкретних цілей або за проявлену ініціативу в роботі.

Не менш важливим є розвиток соціальної підтримки в колективі, що дозволяє створити атмосферу взаємодопомоги. Командні заходи, такі як корпоративи, тренінги або навіть прості спільні обіди, можуть зміцнити командний дух і знизити рівень стресу. Наприклад, після завершення важливого проекту можна організувати невеликий корпоратив, що дозволяє працівникам відпочити і позбутися напруженості.

Також важливо враховувати потреби працівників у гнучкості робочого графіка. Можливість працювати віддалено або мати варіанти гнучкого робочого часу може значно знизити стрес, оскільки це дозволяє працівникам краще поєднувати професійні обов'язки з особистим життям. Наприклад, співробітникам, які мають дітей або інші обов'язки, може бути запропонована можливість працювати з дому або зменшення робочих годин в особливі періоди.

Важливо також навчати працівників методам саморегуляції та управління стресом. Програми тренінгів з медитації, йоги або навіть коротких перерв для відновлення сил можуть бути дуже ефективними у зменшенні стресу на робочому місці. Наприклад, компанія може організувати курси для співробітників, на яких їм навчать технік дихальних вправ або методів релаксації, що допомагають зняти напругу протягом робочого дня.

У разі виникнення симптомів вигорання чи стресу у працівників важливо своєчасно виявляти ці ознаки і надавати допомогу. Це може бути як консультації з психологом, так і допомога в організації робочого процесу, щоб зняти зайве навантаження. Наприклад, якщо співробітник явно переживає складний період, він може звернутися до корпоративного психолога для отримання допомоги в подоланні стресу або організувати свою роботу таким чином, щоб уникнути вигорання.

Загалом, запобігання стресу та вигоранню вимагає комплексного підходу, який включає не тільки підтримку з боку керівництва, але й розвиток корпоративної культури взаємоповаги і турботи про психічне здоров'я кожного працівника.

Висновки. Отже, сучасні умови праці, пов'язані з високими вимогами, стресом та токсичними корпоративними культурами, сприяють виникненню професійного вигорання. Брудна конкуренція, відсутність кар'єрного зростання та психологічної підтримки створюють негативну

атмосферу, що посилює стрес і демотивує працівників. Тому важливо, щоб компанії впроваджували ефективні стратегії управління персоналом, підтримку психологічного здоров'я та забезпечення сприятливого клімату. Лише через зміни в організаційній культурі та підтримку співробітників можна зменшити ризики вигорання та забезпечити високу продуктивність.

Перспективами подальших наукових розвідок вважаємо вивчення методики впровадження ефективних стратегій управління персоналом.

REFERENCES/ЛІТЕРАТУРА

1. Nauholnyk LB. (2015). *Psykhologhiia stresu: pidruchnyk*. Lviv: Lvivskyi derzhavnyi universytet vnutrishnikh sprav: 324. [Наугольник ЛБ. (2015). Психологія стресу: підручник. Львів: Львівський державний університет внутрішніх справ: 324]. URL: https://pedagogy.lnu.edu.ua/wp-content/uploads/2016/10/%D0%9D%D0%B0%D1%83%D0%B3%D0%BE%D0%BB%D1%8C%D0%BD%D0%B8%D0%BA_%D0%BF%D1%81%D0%B8%D1%85%D0%BE%D0%BB%D0%BE%D0%B3%D1%96%D1%8F_%D1%81%D1%82%D1%80%D0%B5%D1%81%D1%83.pdf.
2. Palko TV. (2020). *Profesiyni stres: prychny ta naslidky*. Aktualni problemy psykhologhi: zbirnyk naukovykh prats Instytutu psykhologhi imeni HS. Kostiuka. Psykhologhiia navchannia. Henetychna psykhologhiia. Medychna psykhologhiia, IX: 13: 278–284. [Палько ТВ. (2020). Професійний стрес: причини та наслідки. Актуальні проблеми психології: збірник наукових праць Інституту психології імені ГС. Костюка. Психологія навчання. Генетична психологія. Медична психологія, IX: 13: 278–284]. URL: <https://dspace.uzhnu.edu.ua/jspui/bitstream/lib/47326/1/%d0%9f%d1%80%d0%be%d1%84%d0%b5%d1%81%d1%96%d0%b9%d0%bd%d0%b8%d0%b9%20%d1%81%d1%82%d1%80%d0%b5%d1%81.pdf>.
3. Hron KS. (2020). *Profesiyni stres ta metody yoho usunennia*. Problemy okhorony pratsi, promyslovoi ta tsyvilnoi bezpeky: materialy dvadtsiat druhoi vseukrainskoi naukovo-metodychnoi konferentsii. Natsionalnyi tekhnichnyi universytet «Kyivskyi politekhnichnyi instytut imeni Sykorskoho». Kyiv. [Гронь КС. (2020). Професійний стрес та методи його усунення. Проблеми охорони праці, промислової та цивільної безпеки: матеріали двадцять другої всеукраїнської науково-методичної конференції. Національний технічний університет «Київський політехнічний інститут імені Сикорського». Київ]. URL: <http://tlaw.nlu.edu.ua/index.php/wissn003kpi/article/view/212123>.
4. Perih IM. (2017). *Yak rozpoznavaty «toksychni» vidnosyny?* Materialy X X naukovoї konferentsii TNTU im. I. Puliuiia, 17-18 travnia 2017 roku. Ternopil: TNTU: 273–274. (Humanitarni nauky). [Періг ІМ. (2017). Як розпізнати «токсичні» відносини? Матеріали X X наукової конференції ТНТУ ім. І. Пулюя, 17-18 травня 2017 року. Тернопіль: ТНТУ: 273–274. (Гуманітарні науки)]. URL: https://elartu.tntu.edu.ua/bitstream/lib/22238/2/NKTNTU_2017_Perig_I-How_to_recognize_a_toxic_273-274.pdf.
5. Lavruk OS. (2024). *Suchasni tendentsii ta kliuchovi vyklyky rozvytku kariery personalu*. Aktualni problemy upravlinnia ta administruvannia: teoretychni i praktychni aspekty: zb. materialiv IKh Mizhnarodnoi naukovo-praktychnoi Internet-konferentsii naukovtsiv ta zdobuvachiv vyshchoi osvity, 17 travnia 2024 r. / Za nauk. red. rektora, doktora ekonomichnykh nauk, profesora V. Ivanyshyn. Kamianets-Podilskyi: ZVO «PDU»: 325. [Лаврук ОС. (2024). Сучасні тенденції та ключові виклики розвитку кар'єри персоналу. Актуальні проблеми управління та адміністрування: теоретичні і практичні аспекти: зб. матеріалів IX Міжнародної науково-практичної Інтернет-конференції науковців та здобувачів вищої освіти, 17 травня 2024 р. / За наук. ред. ректора, доктора економічних наук, професора В. Іванишин. Кам'янець-Подільський: ЗВО «ПДУ»: 325]. URL: <https://surl.li/nwwdwp>.
6. Kutsyi OA. (2021). *Toksychnist orhanizatsiinoi kultury yak faktor psykhichnoho zdorovia personalu*. Psykhichne zdorovia osobystosti u kryzovomu suspilstvi: zbirnyk materialiv VI Vseukrainskoi naukovo-praktychnoi konferentsii (22 zhovtnia 2021 roku). / Uklad. VS. Blikhar. Lviv: Lvivskyi derzhavnyi universytet vnutrishnikh sprav: 348. [Куций ОА. (2021). Токсичність організаційної культури як фактор психічного здоров'я персоналу. Психічне здоров'я особистості у кризовому суспільстві: збірник матеріалів VI Всеукраїнської науково-практичної конференції (22 жовтня 2021 року). / Уклад. ВС. Бліхар. Львів: Львівський державний університет внутрішніх справ: 348]. URL: https://dspace.lvduvs.edu.ua/bitstream/1234567890/3955/1/22_10_2021.pdf#page=141.

7. Mostova TO. (2019). Profesiina frustratsiia yak psykholohichniy stan osobystosti. Suchasni tekhnolohii rozvytku liudyny v intehrovanomu suspilstvi: materialy III Mizhnarodnoi naukovo-praktychnoi konferentsii, Mykolaiv, 11 kvitnia 2019. / Za zah. red. AM. Starievoi. Uporiad. OA. Shevchenko, VV. Melnichenko, SV. Kandiuk-Lebid. Mykolaiv: MMIRL Universytetu «Ukraina»: 289. [Мостова ТО. (2019). Професійна фрустрація як психологічний стан особистості. *Сучасні технології розвитку людини в інтегрованому суспільстві*: матеріали III Міжнародної науково-практичної конференції, Миколаїв, 11 квітня 2019. / За заг. ред. АМ. Старєвої. Упоряд. ОА. Шевченко, ВВ. Мельніченко, СВ. Кандюк-Лебідь. Миколаїв: ММІРЛ Університету «Україна»: 289]. URL: https://uu.edu.ua/upload/Nauka/Electronni_naukovi_vidannya/2019/zbiyryk-tez-suchasn-techn-2019.pdf#page=269.
 8. Miroshnichenko OA. (2015). Profilaktyka syndromu «profesiinoho vyhorannia» u pratsiuiuchykh v ekstremalnykh umovakh: navchalno-metodychnyi posibnyk. Zhytomyr: Vyd-vo ZhDU im. I. Franka: 156. [Мірошніченко ОА. (2015). Профілактика синдрому «професійного вигорання» у працюючих в екстремальних умовах: навчально-методичний посібник. Житомир: Вид-во ЖДУ ім. І. Франка: 156]. URL: <https://surl.li/pavyzj>.
 9. Romanovska OV. (2011). Prychyny ta osoblyvosti proiavu syndromu «profesiinoho vyhorannia» v sotsialnykh pratsivnykiv. Visnyk NTUU «KPI». Politolohiia. Sotsiolohiia. Pravo: zbirnyk naukovykh prats, 3(11): 103–107. [Романовська ОВ. (2011). Причини та особливості прояву синдрому «професійного вигорання» в соціальних працівників. *Вісник НТУУ «КПІ». Політологія. Соціологія. Право: збірник наукових праць*, 3(11): 103–107]. URL: <https://ela.kpi.ua/server/api/core/bitstreams/dca6eb41-f74f-4af3-87e5-a9fad9c45d00/content>.
 10. Shevchuk VV. (2020). Suchasni pidkhody do vyznachennia katehorii «Emotsiine vyhorannia». Naukovyi zhurnal «Habitус», 17: 141–145. [Шевчук ВВ. (2020). Сучасні підходи до визначення категорії «Емоційне вигорання». *Науковий журнал «Габітус»*, 17: 141–145]. URL: <http://dspace.pnpu.edu.ua/bitstream/123456789/17025/1/%d0%a8%d0%b5%d0%b2%d1%87%d1%83%d0%ba%20%d0%92.%20%d0%93%d0%b0%d0%b1%d1%96%d1%82%d1%83%d1%81%201.pdf>.
-

Стаття надійшла до редакції 15.01.2025

Рецензент – доктор педагогічних наук, професор **Світлана ГРИЩЕНКО**

Науковий керівник:

Тетяна Василівна МАТІЄНКО

ORCID 0000-0001-9695-2222

*Кандидат юридичних наук, доцент,
професор кафедри психології та педагогіки,
Одеський державний університет
внутрішніх справ (Одеса, Україна)*

E-mail: matienkotatyana08@gmail.com.

Scientific Supervisor:

Tetiana MATIENKO

ORCID 0000-0001-9695-2222

*Candidate of Legal Sciences, Associate Professor,
Professor of the Department of Psychology and Pedagogy,
Odesa State University of Internal Affairs,
(Odesa, Ukraine)*

E-mail: matienkotatyana08@gmail.com

Оксана Василівна БАЙДАН

*Здобувач вищої освіти другого рівня,
Одеський державний університет
внутрішніх справ (Одеса, Україна)*

Oksana BAIDAN

*Higher Education Student of the Second Level,
Odesa State University of Internal Affairs
(Odesa, Ukraine)*