

<https://doi.org/10.31108/2.2025.1.34.2>
УДК 159.9:005.32

Тарас Карамушка
Людмила Карамушка

ПРОФЕСІЙНЕ ВИГОРАННЯ ПЕРСОНАЛУ РЕАБІЛІТАЦІЙНИХ ЦЕНТРІВ ДЛЯ ПОРАНЕНИХ ВІЙСЬКОВИХ: ВПЛИВ ОСВІТНЬО-ПРОФЕСІЙНИХ ХАРАКТЕРИСТИК ПЕРСОНАЛУ

Карамушка Тарас, Карамушка Людмила. Професійне вигорання персоналу реабілітаційних центрів для поранених військових: вплив освітньо-професійних характеристик персоналу.

Вступ. В умовах війни складність та інтенсивність роботи персоналу реабілітаційних центрів для поранених військових (молодшого та середнього медичного персоналу, фізичних терапевтів, лікарів фізичної та реабілітаційної медицини, психологів та соціальних працівників, керівного складу підрозділів та центрів та ін.) обумовлює виникнення їхнього професійного вигорання. Це обумовлює необхідність врахування в процесі профілактики та подолання цього феномену впливу різних характеристик персоналу на професійне вигорання, зокрема таких важливих характеристик, як освітньо-професійні, і потребує спеціального вивчення цієї проблеми.

Мета: дослідити вплив освітньо-професійних характеристик на вираженість професійного вигорання персоналу реабілітаційних центрів для поранених військових.

Методи: опитувальники «Синдром «вигорання» в професіях системи «людина – людина» К. Маслач та С. Джексона, авторська анкета-«паспортчика».

Результати. У результаті емпіричного дослідження виявлено вплив освітньо-професійних характеристик персоналу реабілітаційних центрів для поранених військових (рівня освіти; категорії персоналу (залежно від напрямку діяльності); стажу роботи у реабілітаційному центрі; стажу роботи на посаді) на такі складові їхнього професійного вигорання, як емоційне виснаження та деперсоналізація персоналу. Окрім того, встановлено вплив рівня освіти персоналу реабілітаційних центрів для поранених військових ще і на таку складову їхнього професійного вигорання, як редукція професійних досягнень. Також показано, що найбільш виражений вплив на професійне вигорання персоналу реабілітаційних центрів для поранених військових здійснює такий чинник, як «рівень освіти», далі слідує «категорія персоналу, (залежно від напрямку діяльності персоналу)» і на останньому місці знаходяться «характеристики стажу роботи персоналу» (стаж роботи в реабілітаційному центрі; стаж роботи на посаді, яку обіймає персонал).

Висновки. Встановлені закономірності будуть, на наш погляд, корисними у процесі надання працівниками психологічних служб психологічної підтримки персоналу реабілітаційних центрів для поранених військових з метою профілактики та подолання професійного вигорання, а також у процесі їхнього психологічного навчання з означеної проблеми.

Ключові слова: професійне вигорання, емоційне виснаження, деперсоналізація, редукція професійних досягнень, реабілітаційні центри для поранених військових, освітньо-професійні характеристики військових

Karamushka, Taras, Karamushka, Liudmyla. Burnout among Wounded Servicemen Rehabilitation Center personnel: the impact of personnel's educational and professional characteristics.

Introduction. In war conditions, the complexity and intensity of the work of the Wounded Servicemen Rehabilitation Center personnel (junior and middle medical personnel, physical therapists, physiologists, psychologists, social workers, managers, etc.) contribute to their burnout.

Aim: to explore the impact of educational and professional characteristics of the Wounded Servicemen Rehabilitation Center personnel on their burnout.

Methods: *Burnout Syndrome in the Professions of the "Human-Human" System by K. Maslach and S. Jackson and the authors' questionnaire-passport.*

Results. *The educational and professional characteristics of the Wounded Servicemen Rehabilitation Center personnel (education level, work category (depending on the field of activity), rehab center work experience, length of service in a current position) were shown to affect the personnels' emotional exhaustion and depersonalization. Besides, the personnel's education level had a relationship with their reduction of professional achievements. The education level of the Wounded Servicemen Rehabilitation Center personnel was the strongest burnout factor, the personnel's work category (depending on the field of activity) was the second strongest burnout factor, while the personnel's work experience (rehab center work experience, length of service in a current position) was the weakest burnout factor.*

Conclusions. *The obtained findings can be useful for providing psychological help to the personnel of the Wounded Servicemen Rehabilitation Centers in preventing and overcoming burnout.*

Key words: *burnout, emotional exhaustion, depersonalization, reduction of professional achievements, rehabilitation centers for the wounded, educational and professional characteristics of military personnel*

Вступ. Аналіз літератури показує, що дослідження професійного вигорання у зарубіжній науці та практиці активно розпочались у 70-80 роках ХХ століття і знайшло відображення у низці робіт відомих фахівців (Freudenberger, 1974; Maslach & Jackson, 1981). Надалі дослідження цієї проблеми набули поширення у більшості розвинених країн світу (Maslach, Schaufeli & Leiter, 2001; Shirom, 2003; Shanafelt & Noseworthy, 2017), а також знайшли відображення в документах ВООЗ (Burn-out an «occupational phenomenon», 2019) та в документах, що стосуються розробки політик на робочому місці Європейського Союзу (Burnout in the workplace, 2018).

В Україні проблема професійного вигорання активно досліджується протягом останніх 25 років. Так, вивчалось професійне вигорання у працівників закладів загальної середньої освіти (Максименко, Карамушка & Зайчикова, 2004), студентів та викладачів закладів вищої освіти (Вартанова & Кузнецов, 2024; Мирончук, 2017; Летюча & Склярченко, 2023). Приділено увагу дослідженню феномену професійного вигорання у системі державної служби: в органах місцевого самоврядування (Величко, 2017); у працівників державної фіскальної служби України (Карамушка, Бондарчук & Грубі, 2015). Окрім того, предметом аналізу було професійне вигорання у працівників сфери інформаційних технологій (Вовк, 2021), підприємців (Карамушка & Гнускіна, 2018).

Велика увага також була приділена розробці прийомів, спрямованих на вирішення практичних завдань, що стосуються управління синдромом емоційного та професійного вигорання. У цьому контексті описано підходи до діагностики, профілактики та корекції синдрому емоційного вигорання (Льошенко & Кондратьєва, 2021), розроблена КІТ-орієнтована модель допомоги при емоційному вигоранні (Олійник, 2021) та засоби профілактики професійного вигорання засобами арттерапії (Цимбала, 2019), виділено психологічні умови та засоби попередження професійного вигорання на рівні організації (із залученням управлінського персоналу) (Ануфрієв & Капля, 2021; Коваль & Колосова, 2024).

Що стосується розробки означених проблем на матеріалі медичного персоналу в умовах війни, то можна говорити лише про окремі роботи у цьому напрямі (Брехунцов, 2024; Rusanov, 2024). V. Rusanov (2024) зазначає, що професійне вигорання серед медичних працівників є нагальною проблемою сучасної системи охорони здоров'я, особливо в Україні, де медики працюють в умовах військового конфлікту, оскільки постійний стрес, високі вимоги до якості роботи, обмежені ресурси та екстремальні умови значно підвищують ризик емоційного та фізичного виснаження. Це впливає не лише на добробут самих медиків, але й на якість медичної допомоги, що надається населенню. На основі детального аналізу робіт зарубіжних дослідників автор аналізує можливі негативні наслідки професійного вигорання для самих медичних працівників та пацієнтів, які стають особливо вираженими в умовах війни, коли існує постійна загроза безпеці та життю населення.

Проблема професійного вигорання є особливо актуальною для *персоналу реабілітаційних центрів для поранених військових*, оскільки працівники таких центрів постійно контактують з болем поранених військових, їхніми особистими історіями, трагічними ситуаціями в родині військових, мають підтримувати як самих військових, так і членів їхніх родин тощо. Однак, наскільки нам відомо, спеціальні дослідження щодо виявів та чинників професійного вигорання у цієї категорії медичних працівників сьогодні відсутні.

Мета дослідження: дослідити вплив освітньо-професійних характеристик на вираженість професійного вигорання персоналу реабілітаційних центрів для поранених військових.

Завдання дослідження:

1. Дослідити рівень професійного вигорання персоналу реабілітаційних центрів для поранених військових.

2. Проаналізувати вплив освітньо-професійних характеристик (рівня освіти; категорії персоналу (залежно від напрямку діяльності); стажу роботи у реабілітаційному центрі; стажу роботи на посаді) на вираженість професійного вигорання персоналу реабілітаційних центрів для поранених військових.

Методи та організація дослідження. Для вивчення складових професійного вигорання персоналу реабілітаційних центрів для поранених військових було використано *опитувальник «Синдром «вигорання» в професіях системи «людина – людина» К. Маслач та С. Джексона*, який дає можливість дослідити такі складові професійного вигорання: а) *емоційне виснаження* (занижений емоційний фон, байдужість або емоційне перенасичення); б) *деперсоналізацію* (деформацію стосунків з іншими людьми, в одних випадках це може бути зростання залежності від інших людей, у інших випадках – зростання негативізму, цинічності настановлень і почуттів стосовно реципієнтів: пацієнтів, клієнтів, підлеглих тощо); в) *редукцію особистих досягнень* (тенденцію до негативного оцінювання себе, своїх професійних досягнень та успіхів, негативізм щодо службової гідності або нівелювання особистої гідності, обмеження своїх професійних можливостей, обов'язків щодо інших) (Максименко, Карамушка & Зайчикова, 2004). В цілому під *професійним вигоранням* особистості розуміється емоційне, розумове та фізичне виснаження через довготривале залучення до некерованої стресової ситуації в процесі емоційно насичених контактів у професійній діяльності (Максименко, Карамушка & Зайчикова, 2006).

Дослідження освітньо-професійних характеристик персоналу реабілітаційних центрів для поранених військових здійснювалось за допомогою *авторської анкети-«паспортички»*. Зазначимо, що у цій анкеті було виділено такі *освітньо-професійні характеристики персоналу*: 1) рівень освіти персоналу (базова або повна загальна середня освіта; професійно-технічна освіта; передвища освіта (середньо-спеціальна освіта); вища освіта); 2) категорії персоналу відповідно до їхнього напрямку професійної діяльності в реабілітаційному центрі (молодший медичний персонал; середній медичний персонал; психолог/соціальний працівник; фізичний терапевт; лікар ФРМ (лікар фізичної або реабілітаційної медицини; адміністративний склад відділення або центру (керівники або їх заступники); 3) стаж роботи персоналу в реабілітаційному центрі; 4) стаж роботи на посаді, яку обіймає персонал в реабілітаційному центрі.

Опитування проводилось в лютому – квітні 2024 року. У дослідженні взяли участь працівники із 12 медичних реабілітаційних центрів «Recovery», які знаходились в різних регіонах України (міста Вінниця, Дніпро, Київ, Львів, Одеса, Полтава, Рівне, Черкаси, Хмельницький).

Після офіційної домовленості з керівництвом центрів реабілітаційних центрів для поранених військових про проведення дослідження комплекс методик був роздрукований та надісланий «Новою поштою» у кожен центр. Всього розіслано 350 комплексів. Для збереження конфіденційності відповідей опитуваних кожний заповнений комплекс був запакований самим респондентом в індивідуальний конверт та відданий організатору

дослідження в Центрі. Всі заповнені комплекси надсилались «Новою поштою» основним організаторам опитування, які знаходились в Києві. Повернуто після заповнення 279 комплексів.

Обробка даних здійснювалась за допомогою *програми SPSS*. Використовувались методи описової статистики та однофакторний дисперсійний аналіз.

Зазначимо, що проведене дослідження було складовою іншого, у якому досліджувався **вплив системи чинників** на професійне вигорання персоналу реабілітаційних центрів для поранених військових, які стосуються: *мезорівня* (рівня організації) та *мікрорівня* (рівня персоналу). Особливості *впливу психологічних характеристика організації* (залученість персоналу до роботи та прихильність персоналу організації), які відображають особливості взаємодії персоналу медичних реабілітаційних центрів з організацією (з одного боку, вони стосуються самого персоналу, а з іншого боку, сприйняття персоналом важливості, значущості для нього організації, в якій персонал працює), відображено у нашій попередній публікації (Карамушка Т., Карамушка Л. & Вісіч, 2024)

Вибірка досліджуваних. Згідно з названими вище освітньо-професійні характеристиками персоналу реабілітаційних центрів для поранених військових, які досліджувались за допомогою анкети-паспортички, опитувані були підрозділені на певні освітньо-професійні групи, детальний опис яких та їх кількісне навантаження представлено в таблиці 1.

Таблиця 1

Розподіл респондентів за освітньо-професійними характеристиками персоналу реабілітаційному центрі для поранених військових

Освітньо-професійні характеристики персоналу	Виділені категорії респондентів	%
Рівень освіти персоналу	Базова або повна загальна середня освіта	10,9
	Професійно-технічна освіта	9,4
	Передвища освіта (середня-спеціальна освіта)	17,3
	Вища освіта	62,4
Категорії персоналу відповідно до їх напрямку діяльності в реабілітаційному центрі	Молодший медичний персонал	11,3
	Середній медичний персонал	30,2
	Психолог або соціальний працівник	10,1
	Фізичний терапевт	26,2
	Лікар ФРМ (фізичної або реабілітаційної медицини)	18,1
	Адміністративний склад відділення або Центру (керівники)	4,0
Загальний стаж роботи в реабілітаційному центрі	До 1 року	25,5
	Від 2 до 5 років	28,8
	Від 6 до 10 років	10,7
	Від 11 до 20 років	15,6
	Понад 20 років	19,3
Стаж роботи на посаді, яку обіймають працівники в реабілітаційному центрі	До 1 року	29,6
	Від 2 до 5 років	32,5
	Від 6 до 10 років	10,8
	Від 11 до 20 років	15,8
	Понад 20 років	11,3

Окрім того, респонденти мали такі *соціально-демографічні характеристики*. За віком респонденти були розподілені так: до 30 років – 32,8%, від 31 до 40 років – 24,1%, від 41 до 50 років – 23,1%, понад 50 років – 19,9 %. 24,5% респондентів складали чоловіки, 75,5% – жінки. 40,1% були неодруженими, 59,9% – одруженими, 52,4% проживали з дітьми, 47,6% – без дітей. 30,9% респондентів проживали в селах, селищах міського типу та районних центрах, 69,1% – в обласних містах та містах обласного підпорядкування

Результати дослідження та їх обговорення.

1. Рівень професійного вигорання у персоналу реабілітаційних центрів для поранених військових.

Як свідчать отримані нами дані, опубліковані у попередній нашій статті (Карамушка Т., Карамушка Л. & Вісіч, 2024), велика частина персоналу реабілітаційних центрів для поранених військових, в середньому дві третини, мають *високий* (від 33,0% до 48,0% опитаних) та *середній* (від 31,9% до 38,0% опитаних) *рівні професійного вигорання* за всіма його складовими (емоційного виснаження, деперсоналізації, редукції професійних досягнень). Провідне місце (за рівнем вираженості) серед різних складових професійного вигорання посідає *редукція професійних досягнень*, далі слідує *емоційне виснаження* і найменш вираженою є *деперсоналізація* (вигорання в контексті стосунків з людьми).

Отже, рівень професійного вигорання у персоналу реабілітаційних центрів для поранених військових є високим і свідчить про необхідність розробки та впровадження *спеціальної роботи* в таких центрах щодо його профілактики та подолання, з урахуванням, зокрема, освітньо-професійних характеристик персоналу.

2. Вплив освітньо-професійних характеристик на вираженість професійного вигорання персоналу реабілітаційних центрів для поранених військових.

Зазначимо, що на основі статистичної обробки даних (використовувався дисперсійний аналіз) *виявлено* вплив низки освітньо-професійних характеристик персоналу реабілітаційних центрів для поранених військових на складові їхнього професійного вигорання. Водночас зауважимо, що такий вплив має різну вираженість у різних чинників.

Спочатку проаналізуємо вплив чинника *«рівень освіти»* на професійне вигорання персоналу реабілітаційних центрів для поранених військових. Аналіз отриманих даних свідчить про те, що вплив рівня освіти є *найбільш інтенсивним*, оскільки цей чинник впливає на всі складові професійного вигорання персоналу.

Так, встановлено, що з підвищенням рівня освіти (від базової або повної середньої освіти до вищої освіти) вираженість *емоційного виснаження* неухильно зростає (рис.1, блок а). Також виявлено, що з підвищенням рівня освіти зростає вираженість *деперсоналізації* (рис. 1, блок б). Водночас зафіксовано, що у працівників, які мають базову або повну загальну середню освіту, професійно-технічну освіту або передвищу освіту (середньо-спеціальну), вираженість деперсоналізації представлена приблизно на однаковому рівні, а у працівників, які мають вищу освіту, спостерігається різне підвищення деперсоналізації. До того ж у дослідженні виявлена протилежна закономірність стосовно вираженості *редукції професійних досягнень* (рис. 1, блок в). У працівників, які мають базову або повну загальну середню освіту, вираженість цього компонента професійного вигорання представлена найбільше, потім вона значно зменшується у працівників з професійно-технічною та передвищою (середньо-спеціальною) освітою і дещо підвищується у працівників з вищою освітою.

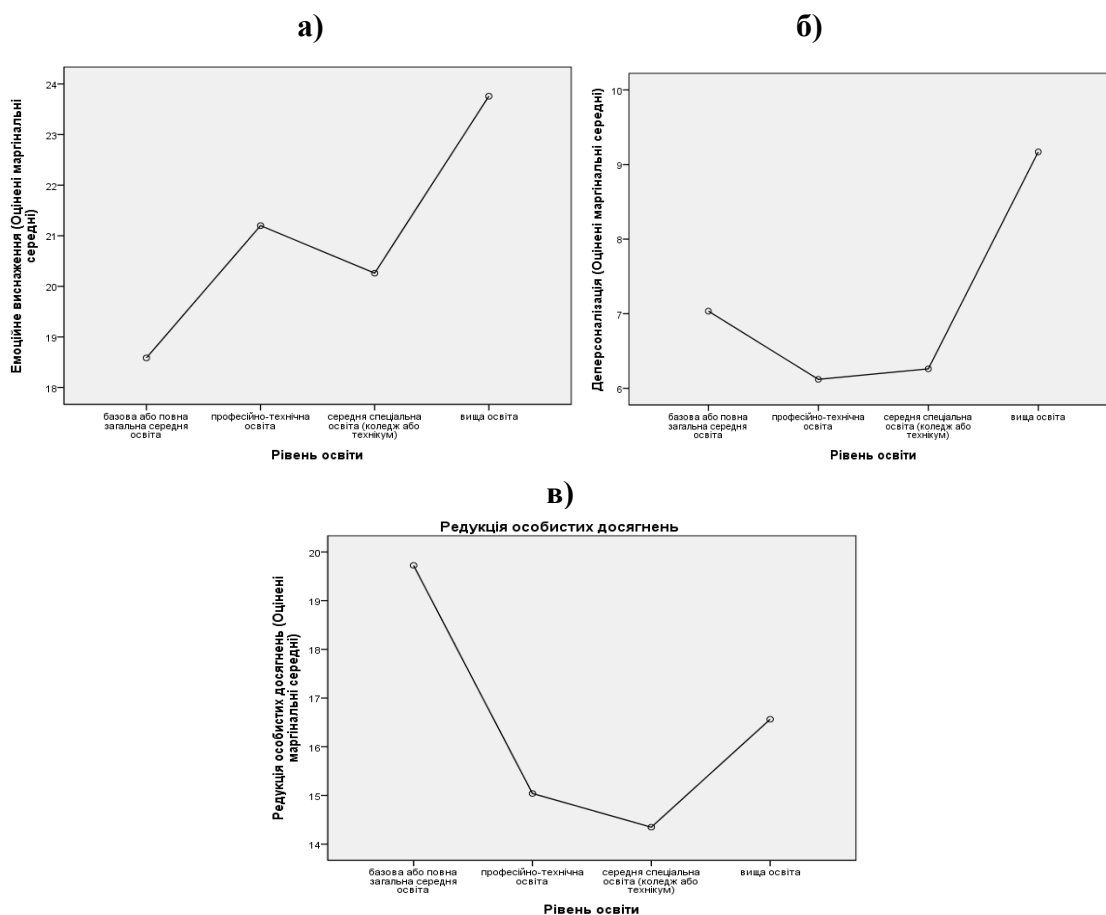


Рис. 1. Вплив рівня освіти на вираженість професійного вигорання персоналу реабілітаційних центрів для поранених військових
(а – емоційне виснаження; б – деперсоналізація; в – редукція професійних обов'язків)

Очевидно, отримані дані щодо впливу рівня освіти на професійне вигорання персоналу реабілітаційних центрів можна пояснити тим, що з підвищенням рівня освіти зростає кількість та зміст професійно-рольових функцій, які виконує працівник, його професійна відповідальність за їх виконання, а також збільшується число професійних контактів з різними категоріями працівників, що і обумовлює підвищення у фахівців з вищою кваліфікацією емоційного виснаження та деперсоналізації. Водночас розширення професійних функцій та контактів в результаті підвищення рівня освіти позитивно впливає на оцінку працівниками своїх професійних можливостей, досягнень, посилює позитивне ставлення до себе як до професіонала тощо.

В цілому можна говорити про те, що у процесі роботи щодо профілактики та подолання професійного вигорання персоналу реабілітаційних центрів для поранених військових потрібно приділяти увагу працівникам з вищою освітою щодо зниження емоційного виснаження та деперсоналізації, в той час, як працівникам з базовою або повною загальною середньою освітою – профілактиці та подоланню редукції професійних досягнень.

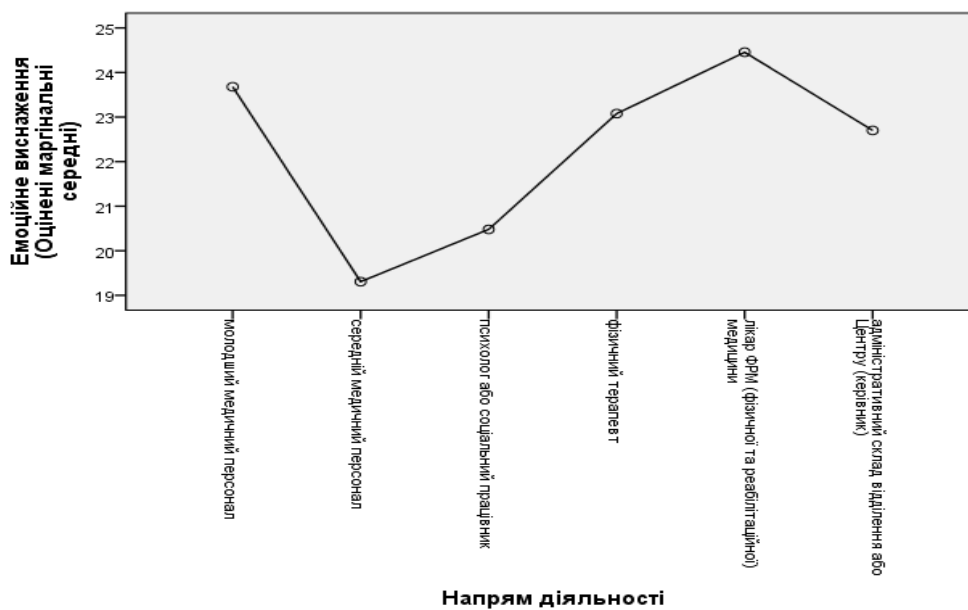
Далі проаналізуємо вплив на професійне вигорання персоналу реабілітаційних центрів для поранених військових чинника «**категорія персоналу (відповідно до їх напрямку діяльності в реабілітаційному центрі для поранених військових)**». Насамперед зазначимо, що вплив цього чинника, порівняно з чинником «рівень освіти», є менш інтенсивним, оскільки він впливає на вираженість лише двох складових вигорання.

Так, виявлено, що чинник «категорія персоналу (відповідно до його напрямку діяльності в реабілітаційному центрі для поранених військових)» впливає на вираженість емоційного виснаження працівників (рис. 2, блок а). Це знайшло відображення в тому, що

найвищий рівень емоційного виснаження проявляється у молодшого медичного персоналу, далі він значно зменшується у середнього медичного персоналу та у психологів й соціальних працівників, однак у фізичних терапевтів, і особливо у лікарів ФРМ, він значно зростає. Також його підвищення спостерігається і в адміністративного персоналу. Звертає на себе увагу той акт, на найвищі «піки» емоційного виснаження спостерігаються у молодшого медичного персоналу та у лікарів ФРМ.

Окрім того, встановлено, що напрям діяльності персоналу в медичному реабілітаційному центрі впливає на вираженість *деперсоналізації працівників* (рис. 2, блок б). У цьому контексті можна виділити дві групи працівників. У першій групі (молодший/середній медичний персонал та психологи/соціальні працівники) рівень вираженості цього показника є відносно низьким. У другій групі (фізичні терапевти, лікарі ФРМ, керівники відділів та центрів) вираженість деперсоналізації зростає майже вдвічі. Найнижчий рівень деперсоналізації спостерігається у психологів/соціальних працівників, а найвищий – у фізичних терапевтів.

а)



б)

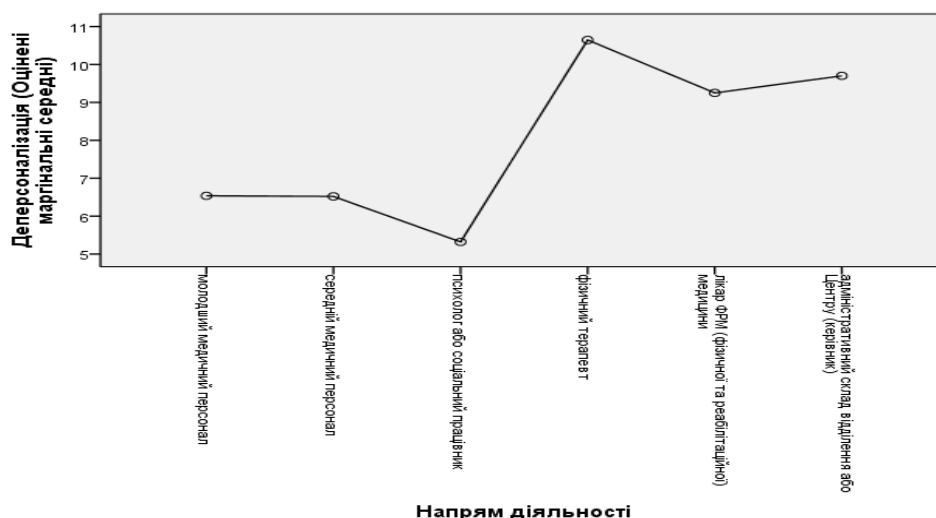


Рис. 2. Вплив категорії персоналу (відповідно до його напрямку діяльності в реабілітаційному центрі для поранених військових) на вираженість професійного вигорання
(а – емоційне виснаження; б – деперсоналізація)

Очевидно, це можна пояснити тим, що виділені категорії персоналу або мають низький статус в організації (як молодший медичний персонал), або мають багато професійних обов'язків, зокрема в контексті постійного спілкування з людьми, необхідності їх підтримки (так, як фізичні терапевти, лікарі ФРМ), або є необхідність створення організаційно-психологічних умов для роботи персоналу та контролю за їхньою діяльністю (як адміністративний персонал), оскільки вони не вміють самі розвантажуватись, підтримувати себе (як це уміють, зокрема, робити психологи та соціальні працівники), а також вони мають відповідати існуючим очікуванням, тобто мають бути завжди «привітними», «сильними» «вселяти надію» тощо.

Отже, можна стверджувати, що у процесі роботи щодо профілактики та подолання професійного вигорання персоналу реабілітаційних центрів для поранених військових слід враховувати те, що найбільшій уваги щодо зниження емоційного виснаження потребує молодший персонал, фахівці, які здійснюють фізичну реабілітацію (фізичні терапевти, лікарі ФРМ) та адміністративний персонал. Також фахівці, що здійснюють фізичну реабілітацію (фізичні терапевти, лікарі ФРМ), та адміністративний персонал потребують психологічної допомоги щодо зниження деперсоналізації.

Тепер звернемося до даних, що стосуються впливу чинника **стажу роботи персоналу** реабілітаційних центрів для поранених військових (загальний стаж роботи у реабілітаційному центрі та стаж роботи на посаді, яку обіймають працівники у цьому центрі) на вираженість їхнього професійного вигорання. Було виявлено, що вплив цього чинника є *менш вираженим*, порівняно із попередніми двома чинниками, які були розглянуті вище (рівень освіти персоналу та категорія персоналу, відповідно до напрямку діяльності), оскільки обидві характеристики стажу впливають лише на одну складову професійного вигорання, якою є емоційне виснаження.

Так, отримані дані свідчать про те, що вплив **стажу роботи** у реабілітаційному центрі має «хвилюподібний» характер (рис. 3). «Пік» підвищення емоційного виснаження припадає на категорії працівників, які мають загальний стаж роботи у реабілітаційному центрі від 2 до 5 років, також дещо менше у працівників, які мають стаж роботи від 11 до 20 років. У працівників із загальним стажем роботи у реабілітаційному центрі до 1 року, від 6 до 10 років та понад 20 років спостерігається «спад» емоційного виснаження, а у працівників зі стажем роботи понад 20 років цей показник є найнижчим.

Очевидно, це пов'язано з певними професійними, циклічними, періодами активності персоналу (входженням в професію та особливостями адаптації працівників в організації), коли, наприклад, працівник працює в організації перші 5 років, прагне увійти в професію, утвердити себе в колективі тощо. Можливо, це може також спостерігатися на менш вираженому рівні – в період від 11 до 20 років, коли працівник може переживати певні професійні кризи у своїй професійній активності, осмислює свій пройдений шлях, свої досягнення та обмеження, пробує вирішувати протиріччя, з якими він зустрівся, і які потребують свого розв'язання.

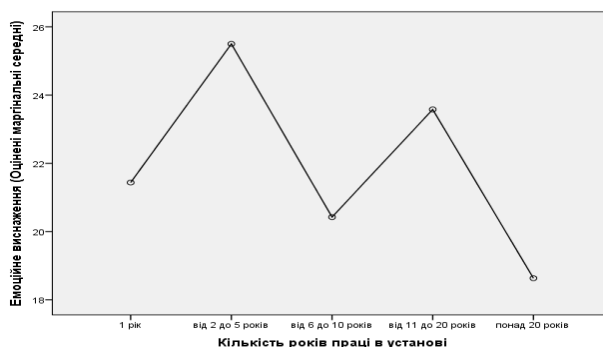


Рис. 3. Вплив загального стажу роботи у реабілітаційному центрі для поранених військових на вираженість професійного вигорання персоналу (емоційне виснаження)

Що стосується впливу *стажу роботи на посаді*, яку обіймають працівники у реабілітаційному центрі, на професійне вигорання персоналу, то тут простежується дещо інша закономірність – вплив цього чинника на вираженість *емоційного виснаження* персоналу (рис. 4). Це проявляється в тому, що із підвищенням стажу роботи на посаді емоційне виснаження персоналу неухильно знижується.

Очевидно, це можна пояснити тим, що накопичення певного досвіду виконання професійної діяльності, успішне володіння набором певних професійних функцій, утвердження себе на посаді, уміння знаходити певні ресурси для своєї роботи (часові, соціальної підтримки, емоційної регуляції тощо) сприяє тому, що працівник проявляє все менше негативних емоцій, роздратування на своєму робочому місці.

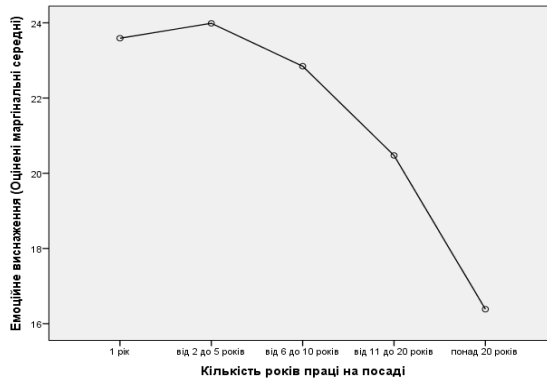


Рис. 4. Вплив стажу роботи на посаді, яку обіймають працівники на посаді у реабілітаційному центрі для поранених військових, на вираженість професійного вигорання персоналу (емоційне виснаження)

Отже, можна стверджувати, що у процесі надання психологічної підтримки персоналу реабілітаційних центрів для поранених військових в контексті профілактики та подолання їхнього професійного вигорання доцільним є врахування виявів «циклічності» щодо емоційного виснаження на різних періодах роботи персоналу в організації, а також його зменшення, у міру того, як персонал отримує професійні знання й професійний досвід та «закріплюється» на посаді, яку він обіймає.

Висновки.

1. Виявлено вплив низки освітньо-професійних характеристик персоналу реабілітаційних центрів для поранених військових (рівня освіти; категорії персоналу (залежно від напрямку діяльності, яку він здійснює в організації); загального стажу роботи у реабілітаційному центрі; стажу роботи на посаді) на такі складові професійного вигорання, як *емоційне виснаження та деперсоналізація персоналу*, що проявляється в таких різних за своєю спрямованістю виявах:

- підвищення рівня освіти посилює емоційне виснаження та деперсоналізацію персоналу;
- категорія персоналу (залежно від напрямку його діяльності в реабілітаційному центрі) має «хвилеподібний» вплив на емоційне виснаження та деперсоналізацію: найвищий рівень цих показників проявляється у молодшого медичного персоналу, далі він значно зменшується у середнього медичного персоналу і у психологів й соціальних працівників, однак у фізичних терапевтів, і особливо у лікарів ФРМ, а також у адміністративного персоналу він значно зростає;
- підвищення стажу роботи на посаді знижує емоційне виснаження персоналу.

2. Встановлено вплив лише однієї освітньо-професійної характеристики персоналу реабілітаційних центрів для поранених військових (рівня освіти) на таку складову професійного вигорання, як *редукція професійних досягнень*. Це проявляється у тому, що у працівників, які мають базову або повну загальну середню освіту, вираженість цього

компонента представлена найбільше, потім вона значно зменшується у працівників з професійно-технічною та передвищою (середньо-спеціальною) освітою, і дещо підвищується у працівників з вищою освітою.

3. Найбільш виражений вплив на професійне вигорання персоналу реабілітаційних центрів для поранених військових здійснює такий чинник, як «*рівень освіти*» (впливає на три складові професійного вигорання). Далі слідує такий чинник, як «*категорія персоналу*, залежно від напрямку діяльності персоналу в реабілітаційному центрі» (впливає на дві складові професійного вигорання). І на останньому місці знаходиться чинник «*стажу роботи персоналу*» (зокрема, стаж роботи в реабілітаційному центрі; стаж роботи на посаді, яку обіймає персонал) (впливає на одну складову професійного вигорання).

4. Встановлені закономірності будуть, на наш погляд, корисними у процесі надання працівниками психологічних служб психологічної підтримки персоналу реабілітаційних центрів для поранених військових з метою профілактики та подолання професійного вигорання, а також у процесі їхнього психологічного навчання з означеної проблеми. Основними формами цієї роботи можуть стати такі: проведення соціально-психологічних тренінгів, груп психологічної підтримки, індивідуальних та групових консультацій тощо.

Перспективи подальшого дослідження. Перспективи дослідження полягають в розробці спеціальної системи профілактики та подолання професійного вигорання у персоналу на рівні управління реабілітаційними центрами для поранених військових (із активним залученням до цієї роботи психологів та соціальних працівників).

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. http://www.lsej.org.ua/12_2021/116.pdf
2. Бrehунцов, В. О. (2024) Професійне вигорання медичних працівників під час війни. *Матеріали IV Всеукраїнської науково-практичної конференції з міжнародною участю «Екстрена та невідкладна допомога в Україні: організаційні, правові, клінічні аспекти»* (м. Полтава, 23 лютого 2024 р., с.85–87).
3. Вартанова, О., & Кузнецов, Д. (2024). Аналіз факторів професійного вигорання співробітників і здобувачів закладів вищої освіти в контексті управління благополуччям персоналу. *Економіка та суспільство*, 59. <https://doi.org/10.32782/2524-0072/2024-59-50>
4. Величко, В.О. (2017). Проблеми виявлення та профілактики професійного вигорання керівників в органах місцевого самоврядування. *Державне будівництво та самоврядування*, 34, 130–143. https://dspace.nlu.edu.ua/bitstream/123456789/15134/1/Velichko_130-143.pdf
5. Вовк, О. (2021). Особливості синдрому професійного вигорання в працівників сфери інформаційних технологій. *Сучасна медицина, фармація та психологічне здоров'я*, 1(2), 3-26. <https://journals.maup.com.ua/index.php/psych-health/article/view/32>
6. Карамушка, Л.М., & Гнускіна, Г.В. (2018). *Психологія професійного вигорання підприємців*. Логос.
7. Карамушка, Л.М., Бондарчук, О.І., & Грубі, Т.В. (2015). *Психологічні чинники професійного вигорання працівників державної фіскальної служби України*. Медобори-2006.
8. Карамушка, Т., Карамушка, Л., & Вісіч, О. (2024). Особливості професійного вигорання персоналу реабілітаційних центрів для поранених військових. *Організаційна психологія. Економічна психологія*, 32(2), 59-69. <https://doi.org/10.31108/2.2024.2.32.5>
9. Коваль, Н., & Колосова, К. (2024). Управлінська діяльність з попередження синдрому професійного вигорання в сучасних умовах. *Економіка та суспільство*, 66. <https://doi.org/10.32782/2524-0072/2024-66-49>
10. Летюча, Л.А., & Склярєнко, О.Б. (2023). Засоби профілактики синдрому професійного (емоційного) вигорання вчителів іноземних мов в умовах війни. *Вісник Житомирського державного університету імені Івана Франка. Педагогічні науки*, 115, 87-99. <http://eprints.zu.edu.ua/id/eprint/40740>
11. Льошенко, О., & Кондратьєва, В. (2021). Діагностика, профілактика, корекція синдрому «емоційного вигорання». *Вісник Львівського університету. Серія «Психологічні науки»*, 10, 105–112. http://psy-visnyk.lnu.lviv.ua/archive/10_2021/17.pdf
12. Максименко, С.Д., Карамушка, Л.М., & Зайчикова, Т.В. (Ред.) (2004). *Синдром «професійного вигорання» та професійна кар'єра працівників освітніх організацій: гендерні аспекти*. Міленіум.
13. Мирончук, Н.М. (2017). Професійне вигорання викладача вищої школи: чинники, ознаки, способи протидії. В О.А. Дубасенюк (Ред.), *Теоретичні і методичні засади розвитку і самовдосконалення особистості педагога-новатора в контексті модернізації нової української школи: зб. наук.-метод. праць*. (с. 62-67). Вид-во Євенок О.О

14. Олійник, М. (2021). Дослідження синдрому вигорання. КІПТорієнтована модель допомоги при емоційному вигоранні. Український інститут когнітивно-поведінкової терапії. <https://i-cbt.org.ua/wp-content/uploads/2021/08/Oliynyk-M.-KPT-oriyentovana-model-dopomogy-pry-emotsiynomu-vygoranni.pdf>
15. Цимбала, О. (2019). Профілактика професійного вигорання засобами арт-терапії. В Простір арт-терапії: мінливість і стабільність – пошуки балансу: матеріали XVI міжнар. міждисциплінарної наук.-практ. конф. (15–17 лютого 2019 р., с.83-85).
16. *Burn-out an «occupational phenomenon»*: International Classification of Diseases. World Health Organization (2019). <https://www.who.int/news/item/28-05-2019-burn-out-an-occupational-phenomenon-international-classification-of-diseases>.
17. *Burnout in the workplace: A review of data and policy responses in the EU* (2018). By Christine Aumayr-Pintar, Catherine Cerf and Agnès Parent-Thirion. Research report of The European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions. <https://www.eurofound.europa.eu/en/publications/2018/burnout-workplace-review-data-and-policy-responses-eu>
18. Freudenberger, H. J. (1974). Staff Burn-Out. *Journal of Social Issues*, 30(1), 159–165. <http://dx.doi.org/10.1111/j.1540-4560.1974.tb00706.x>
19. Rusanov, V. Професійне вигорання медичних працівників в умовах війни: історичний аналіз, сучасні дослідження та авторське визначення. *PMGP* [інтернет]. 30, Вересень 2024 [цит. за 15, Березень 2025];9(3). доступний у: <https://uk.e-medjournal.com/index.php/psp/article/view/529>
20. Maslach, C., & Jackson, S. E. (1981). The measurement of experienced burnout. *Journal of Occupational Behavior*, 2(2), 99–113. <http://dx.doi.org/10.1002/job.4030020205>
21. Maslach, C., Schaufeli, W. B., & Leiter, M. P. (2001). Job burnout. *Annual Review of Psychology*, 52(1), 397–422. <https://doi.org/10.1146/annurev.psych.52.1.397>
22. Shirom, A. (2003). Job-related burnout: A review. In J. C. Quick & L. E. Tetrick (Eds.), *Handbook of Occupational Health Psychology* (pp. 245–264). American Psychological Association.
23. Shanafelt, T. D., & Noseworthy, J. H. (2017). Executive leadership and physician well-being: Nine organizational strategies to promote engagement and reduce burnout. *Mayo Clinic Proceedings*, 92(1), 129–146. <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/27871627/>

References

1. Anufriyev, M. I., & Kaplya, O. M. (2021). Profesiine vygorannya, yak problema suchasnykh trudovykh vidnosyn: zarubizhni ta vitchyznyani pidkhody do yiyi vyrishennya [Job burnout as a problem of modern labor relations: foreign and Ukrainian approaches to its solution]. *Yurydychni naukovyi elektronnyi zhurnal*, 12, 450-453. http://www.lsej.org.ua/12_2021/116.pdf [In Ukrainian]
2. Brekhuntsov, V. O. (2024, Februry). Profesiine vygorannya medychnykh pratsivnykiv pid chas viiny [Job burnout among medical workers during the war]. In *Ekstrena ta nevidkladna dopomoga v Ukraini: organizatsiini, pravovi, klinichni aspekty*. IVth Ukrainian conference with international participation, Poltava (pp. 85-87). [In Ukrainian]
3. Vartanova, O., & Kuznetsov, D. (2024). Analiz faktoriv profesiinogo vygorannya spivrobitnykiv i zdobuvachiv zakladiv vyschoi osvity v konteksti upravlinnya blagopoluchchiam personalu [Analysis of factors in job burnout of employees and applicants of higher education institutions in the context of personnel welfare management]. *Ekonomika ta suspilstvo*, 59. <https://doi.org/10.32782/2524-0072/2024-59-50> [In Ukrainian]
4. Velychko, V. O. (2017). Problemy vyyavleniya ta profilaktyky profesiinogo vygorannya kerivnykiv v organakh mistseвого samovryaduvannya [Problems of identification and prevention of job burnout of managers in local self-government bodies]. *Derzhavne budivnytstvo ta samovryaduvannya*, 34, 130-143. https://dspace.nlu.edu.ua/bitstream/123456789/15134/1/Velichko_130-143.pdf [In Ukrainian]
5. Vovk, O. (2021). Osoblyvosti syndromu profesiinogo vygorannya v pratsivnykiv sfery informatsiinykh tekhnologii [Features of job burnout in IT specialists]. *Suchasna medytsyna, farmatsia ta psykhologichne zdorovya*, 1(2), 3-26. <https://journals.maup.com.ua/index.php/psych-health/article/view/32> [In Ukrainian]
6. Karamushka, L. M., & Gnuskina, G. V. (2018). *Psykhologia profesiinogo vygorannya pidpryyemtsiv* [Psychology of entrepreneur job burnout]. Logos. [In Ukrainian]
7. Karamushka, L. M., Bondarchuk, O. I., & Grubi, T. V. (2015). *Psykhologichni chynnyky profesiinogo vygorannya pratsivnykiv derzhavnoi fiskalnoi sluzhby Ukrainy* [Psychological factors of job burnout among employees of the State Fiscal Service of Ukraine]. Medobory-2006. [In Ukrainian]
8. Karamushka, T., Karamushka, L. & Visich, O. (2024). Osoblyvosti profesiinogo vygorannya personalu reabilitatsiinykh tseentriv dlya poranenykh viiskovykh [Features of job burnout among personnel of Wounded Servicemen Rehab Centers]. *Organizatsiina psykhologia. Ekonomichna psykhologia*, 32(2), 59-69. <https://doi.org/10.31108/2.2024.2.32.5> [In Ukrainian]
9. Koval, N., & Kolosova, K. (2024). Upravlinska dialnist z poperedzhennya syndromu profesiinogo vygorannya v suchasnykh umovakh [Management activities to prevent job burnout syndrome in modern conditions]. *Ekonomika ta suspilstvo*, 66. <https://doi.org/10.32782/2524-0072/2024-66-49> [In Ukrainian]
10. Letyucha, L. A., & Sklyarenko, O. B. (2023). Zasoby profilaktyky syndromu profesiinogo (emotsiinogo) vygorannya vchyteliv inozemnykh mov v umovakh viiny [Preventing job (emotional) burnout syndrome among foreign language teachers in war conditions]. *Visnyk Zhytomyrskogo derzhavnogo universytetu imeni Ivana Franka. Pedagogichni nauky*, 115, 87-99. <http://eprints.zu.edu.ua/id/eprint/40740> [In Ukrainian]

11. Loshenko, O., & Kondratyeva, V. (2021). Diagnostyka, profilaktyka, korektsia syndromu «emotsiinogo vygorannya» [Diagnostics, prevention, and treatment of burnout syndrome]. *Visnyk Lvivskogo universytetu. Seria «Psykhologichni nauky»*, 10, 105-112. http://psy-visnyk.lnu.lviv.ua/archive/10_2021/17.pdf [In Ukrainian]
12. Maksymenko, S. D., Karamushka, L. M., & Zaichykova, T. V. (2004). *Syndrom «profesiinogo vygorannya» ta profesiina karyera pratsivnykiv osvitnikh organizatsii: tenderni aspekty* [Burnout syndrome and the professional career of employees of educational organizations: gender aspects]. Milenium. [In Ukrainian]
13. Myronchuk, N. M. (2017). Profesiine vygorannya vykladacha vyschoi shkoly: chynnyky, oznaky, sposoby protydii [Job burnout of a higher school teacher: factors, signs, ways to counteract]. In O.A. Dubasenyuk (Ed.), *Teoretychni i metodychni zasady rozvytku i samovdoskonalennya osobystosti pedagoga-novatora v konteksti modernizatsii novoi ukrainskoi shkoly* (pp. 62-67). Vyd-vo Yevenok O.O. [In Ukrainian]
14. Oliynyk, M. (2021). *Doslidzhennya syndromu vygorannya. KPT-orientovana model dopomogy pry emotsiinomu vygoranni* [Research on burnout syndrome. CBT-oriented model of help with emotional burnout]. Ukrainskyi instytut kognityvno-povedinkovoi terapii. <https://i-cbt.org.ua/wp-content/uploads/2021/08/Oliynyk-M.-KPT-orientovana-model-dopomogy-pry-emotsiinomu-vygoranni.pdf> [In Ukrainian]
15. Tsymbala, O. (2019, February). Profilaktyka profesiinogo vygorannya zasobamy art-terapii [Preventing job burnout with art therapy]. In *Prostir art-terapii: minlyvist i stabilnist - poshuky balansu*. XVI International interdisciplinary conference (pp. 83-85). [In Ukrainian]
16. *Burn-out: an «occupational phenomenon»*: International Classification of Diseases. World Health Organization (2019). <https://www.who.int/news/item/28-05-2019-burn-out-an-occupational-phenomenon-international-classification-of-diseases>.
17. *Burnout in the workplace: A review of data and policy responses in the EU* (2018). By Christine Aumayr-Pintar, Catherine Cerf and Agnès Parent-Thirion. Research report of The European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions. <https://www.eurofound.europa.eu/en/publications/2018/burnout-workplace-review-data-and-policy-responses-eu>
18. Freudenberg, H. J. (1974). Staff Burn-Out. *Journal of Social Issues*, 30(1), 159-165. <http://dx.doi.org/10.1111/j.1540-4560.1974.tb00706.x>
19. Rusanov, V. Професійне вигорання медичних працівників в умовах війни: історичний аналіз, сучасні дослідження та авторське визначення. *PMGP* [інтернет]. 30, Вересень 2024 [цит. за 15, Березень 2025];9(3). доступний у: <https://uk.e-medjournal.com/index.php/psp/article/view/529>
20. Maslach, C., & Jackson, S. E. (1981). The measurement of experienced burnout. *Journal of Occupational Behavior*, 2(2), 99-113. <http://dx.doi.org/10.1002/job.4030020205>
21. Maslach, C., Schaufeli, W. B., & Leiter, M. P. (2001). Job burnout. *Annual Review of Psychology*, 52(1), 397-422. <https://doi.org/10.1146/annurev.psych.52.1.397>
22. Shirom, A. (2003). Job-related burnout: A review. In J. C. Quick & L. E. Tetrick (Eds.), *Handbook of Occupational Health Psychology* (pp. 245-264). American Psychological Association.
23. Shanafelt, T. D., & Noseworthy, J. H. (2017). Executive leadership and physician well-being: Nine organizational strategies to promote engagement and reduce burnout. *Mayo Clinic Proceedings*, 92(1), 129-146. <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/27871627/>

Відомості про авторів

Карамушка Тарас Вікторович, кандидат психологічних наук, доцент, доцент кафедри соціальної психології Київського інституту сучасної психології та психотерапії, Київ, Україна.

Karamushka, Taras, PhD, Assoc. Prof., Department of Social Psychology, Kyiv Institute of Modern Psychology and Psychotherapy, Kyiv, Ukraine.

ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0003-4813-8327>

E-mail: Tkarama90@gmail.com

Карамушка Людмила Миколаївна, дійсна членкиня НАПН України, докторка психологічних наук, професорка, завідувачка лабораторії організаційної та соціальної психології Інституту психології імені Г.С. Костюка НАПН України, Київ, Україна.

Karamushka, Liudmyla, Academician of the NAES of Ukraine, Dr., Prof., Head, Laboratory of organizational and social psychology, G.S. Kostyuk Institute of psychology of the NAES of Ukraine, Kyiv, Ukraine.

ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0003-0622-3419>

E-mail: LKARAMA01@gmail.com

Отримано 10 січня 2025 р.
Рецензовано 29 січня 2025 р.
Прийнято 6 лютого 2025 р.