

СИНДРОМ ВИГОРАННЯ: КОЛИ ВІН ПОЧИНАЄТЬСЯ?

Важко назвати інше психічне явище, результати дослідження якого за останні десятиріччя налічували б стільки наукових публікацій, кількість яких неухильно зростає, як фактор емоційного вигорання. Інтерес учених (психологів, філософів, медиків, педагогів) цілком обґрунтований і закономірний: розповсюдження синдрому емоційного вигорання поступово набуває характеру епідемії, охоплюючи не лише професійного типу „людина – людина” (альтруїстичні професії, де здійснюється допомога людині), як вважалося спочатку, але й проникаючи з професійної галузі в усі інші сфери людського життя.

Перші дослідження з проблеми емоційного виснаження, як відомо, зроблено в 1974 р. американським психологом Х.Дж. Фрейденбергером (Н. Freudenberg), який назвав феномен „burnout” і описав його для характеристики стану здорових людей, які постійно тісно спілкуються з клієнтами (пацієнтами) в напруженій атмосфері, здійснюючи професійну допомогу. В 1976 р. соціальний психолог Х. Маслач (Ch.Maslach) визначив даний стан як синдром фізичного та емоційного виснаження, що включає розвиток негативної самооцінки, негативного ставлення до роботи, втрату розуміння і співчуття стосовно клієнтів, відчуття власної непотрібності. Пізніше трикомпонентне розуміння даного феномену розширилося до синдрому, який зараз налічує приблизно 100 різних симптомів. Дослідники активно пов'язували розвиток і симптоматику даного синдрому з психосоматичним самопочуттям, відносячи його до станів перед захворюванням, а в Міжнародній класифікації захворювань (МКБ-Х) – до рубрики Z73 – „Стрес, пов'язаний з труднощами підтримання нормального способу життя” [10]. У 1980 р. К.Черніс (С.Cherniss) визначив синдром емоційного вигорання як втрату мотивації до праці у відповідь на надмірні обов'язки, незадоволеність, що реалізується в психологічній утечі й емоційному виснаженні.

Синдром емоційного вигорання – це стан емоційного, розумового виснаження, фізичної перевтоми, що виникає як результат хронічного руйнівного стресу (дистресу) на роботі і вирізняється певними стереотипними поведінковими проявами. На думку Ф.Сторлі (F.Storlie), він є наслідком конфронтації з дійсністю, де людський дух бореться з обставинами, які важко змінити, і перед якими людина каптулює. У неї виникає відчуття, що неможливо жити, як раніше, проте, як жити, людина не знає.

Оскільки початково синдром емоційного вигорання пов'язувався з професійною діяльністю, його вважали одним з видів професійної деформації особистості, що виникає у випадку, коли професіонал не здатний справитися зі стресом, викликаним невідповідністю його кар'єрних прагнень і реальних здібностей і можливостей. Сказане не є визначенням поняття, радше воно вказує на причину його виникнення. Тоді як інше тлумачення синдрому емоційного вигорання, яке полягає в тому, що його вважають механізмом психологічного захисту в формі повного чи часткового виключення емоцій у відповідь на психотравмуючі впливи, відображає головну його характеристику – редукцію емоційних проявів людини, її намагання відгородитися, стати емоційно нейтральною, що стосується не лише професійного спілкування, але й міжособистісного, і набуває характеру емоційно-професійного стереотипу поведінки.

Як професійна деформація особистості синдром емоційного вигорання має такі основні характеристики: конфлікт між потребами та досягненнями; незадоволеність роботою; брак професійної відповідності; відсутність значущості професійної діяльності й уваги до власних потреб; ігнорування позитивної уваги інших; і головна, на нашу думку, – нереалістичні сподівання щодо своїх можливостей: професіонали звичайно очікують від себе повної компетентності, відчувуючи власну неадекватність професійним вимогам, коли стикаються з новими ситуаціями, до яких початково не були підготовленими; в результаті ними оволодіває почуття провини за недосягнення ідеального результату, – саме ця риса згадується науковцями як негативний аспект перфекціонізму, що дає нам можливість зробити припущення, що найчастіше і найшвидше вигорають саме перфекціоністи.

Причини емоційного вигорання традиційно вважали тривале (постійне) перебування у стресі (дистресі) на робочому місці через невідповідність між особистістю та вимогами до неї професії. Сучасна ж наука диференціює різні джерела стресу: фізичні (переважно негативні та патогенні аспекти оточення); соціальні (пов'язані зі стосунками з людьми) та емоційні (аспекти ставлень людини до оточення, що призводять до негативних переживань). Дану класифікацію варто назвати змістовною, проте, право на існування має й інша, що стосується поділу факторів емоційного вигорання на зовнішні (психогенні та психотравмуючі особливості професійної діяльності (включаючи її організацію, структуру, зміст, умови виконання, вимоги до суб'єкта діяльності) та внутрішні (внутриособистісні). На нашу думку, праві її автори, які головною причиною синдрому емоційного вигорання вважають психологічну (душевну) перевтому – випадок, коли зовнішні та внутрішні вимоги (і не лише професії, але й оточення, життя) тривалий час є надмірними (переважають внутрішні ресурси людини), порушуючи стан рівноваги (психічного та фізичного гомеостазу), виснажуючи людину. Така перевтома закономірно призводить до емоційного вигорання. Ця причина змістовно близька першій ключовій ознаці емоційного згорання, виділеній Т.В. Форманюк: „індивідуальна межа, границя можливостей нашого емоційного Я протистояти виснаженню, протидіяти „згоранню” самозберігаючись” [14], – тоді як інші дві ознаки (внутрішній психологічний досвід і негативний індивідуальний досвід), на нашу думку, не є визначальними для формування вигорання, а лише додатковими, другорядними.

Сучасна наука розуміє емоційне вигорання як тримірний синдром (виділений ще Фрейденбергером), складовими якого є емоційне або фізичне виснаження, деперсоналізація (відгороджування від людей) та зниження професійної самооцінки та продуктивності праці. Причому, неформальні стосунки в колективі, закономірно, лише додають емоційної напруженості. Емоційне виснаження – це відчуття емоційної спустошеності та втоми, що еволюціонує у відчуття байдужості, викликані роботою; деперсоналізація передбачає відсторонене, негативне і навіть цинічне ставлення до праці та колег, заміну поняття „суб'єкт праці” на „об'єкт”; знижена самооцінка – негативне самосприйняття у професійному й особистому плані (відчуття браку професійної майстерності та відповідності вимогам професії і життя).

Сучасні науковці, базуючись на тримірній характеристиці синдрому емоційного виснаження, пропонують розширені комплекси симптомів даного феномену, які поглиблюють його розуміння. Зокрема, В.В. Бойко виділяє такі основні ознаки емоційного виснаження: неадекватне вибіркове емоційне реагування; емоційно-моральна дезорієнтація; розширення сфери економії емоцій та редукція професійних обов'язків [1]. S.Kahill називає уже п'ять **груп** симптомів (фізичні, емоційні, поведінкові, інтелектуальні, соціальні), а Н.В. Самоукина – три групи ознак (психофізичні, соціально-психологічні та поведінкові), проте ці „набори” симптомів змістовно схожі, як і решта, пропонувані різними вченими.

Фрейденбергер, початково описуючи „вигораючих” як „(емпатійних) співчутливих, гуманних, м'яких людей, які легко захоплюються, є ідеалістами, орієнтованими на інших, інтровертованими, фанатичними і, водночас, нестійкі до стресів” [5], далі визначив типи особистостей, найбільш схильних до емоційного вигорання:

1. Гіпервідповідальний тип. Цілком присвячує себе роботі, має тенденцію занадто багато брати на себе. Стиснутий з трьох сторін: владою своїх потреб, потреб клієнтів та керівництва.
2. Односпрямований працівник, надмірно відданий роботі, чийе життя поза нею незадовільне. Він використовує роботу як заміник соціального життя, настільки заглиблюючись у неї, що не залишається часу на себе. Це призводить до втрати власного Я.
3. Авторитарний робітник, який покладається на свої повноваження, щоб керувати іншими людьми, й очікує покори з боку підлеглих понад усе, не зважаючи на величезні емоційні витрати.
4. Самовпевнений адміністратор, який оцінює себе як незамінного працівника.
5. Трудолюб – професіонал, який схильний отожднюватися з тими, з ким і для кого він працює. Він ризикує занадто і на тривалий час втягнутися у роботу, втрачаючи себе в житті.

До характеристик особистості, схильної до емоційного вигорання, пізніше додається імпульсивність, низька емоційна стійкість та неефективні стилі поведінки в конфліктних ситуаціях (зокрема, пасивне уникання) [12].

Цілком очевидно, що синдром емоційного вигорання не є одномоментним чи швидким формуванням і не залишається стабільним чи статичним, – його можна визначити не лише як стан, а правомірніше тлумачити як процес, що і намагаються зробити деякі науковці (хоча, й не завжди виправдано). Зокрема, П.Сидоренко вважає, що емоційне вигорання як динамічний процес виникає поетапно, відповідно до трьох стадій стресу: напруження – опір – виснаження [9]. Тоді як інші вчені (і ми з ними згодні) стверджують, що емоційне вигорання – результат досягнення людиною третьої фази дистресу – емоційного і фізичного (енергетичного) виснаження – і тривалого перебування на ній. Однак початком у цьому динамічному процесі можна вважати появу відчуття перевтоми, яке переходить у розчарування і байдужість, що відображаються далі на зниженні інтересу до своєї роботи (професії). Далі, на зміну (точніше, на додачу) емоційним і соціальним симптомам приходять поведінкові та психосоматичні – і як результат – „втрата сенсу життя і внутрішнє руйнування” [12] – стан екзистенційного вакууму, описаний В.Франклом.

Підсумовуючи теоретичний огляд обраної для дослідження проблеми, зауважимо, що хоча синдром емоційного вигорання є досить досліджуваним, як з погляду етіології, внутрішнього змісту, так і структури, феноменом, спостерігаються 2 основні тенденції: 1) відсутність у науці чіткого й узгодженого визначення суті поняття „синдром вигорання” (емоційного, психологічного, професійного); 2) схильність „прив'язувати” синдром емоційного вигорання до певного кола професій, трактуючи його як вид професійної деформації особистості.

Ми не можемо претендувати на остаточність у розгляді проблеми, проте, нашу зацікавленість викликають поодинокі [15] зауваження науковців, що синдром емоційного вигорання може проявлятися і не безпосередньо у професійній діяльності (а, наприклад, у студентів вищої школи чи коледжу). Тому метою нашого дослідження стало емпірично вивчити і проаналізувати ступінь емоційного вигорання студентів-третьокурсників, які в майбутньому володітимуть професіями, представники яких вважаються схильними до вигорання (пов'язаними з контактами з людьми, „альтруїстичними”), на даному ж етапі навчання – певною мірою ознайомилися з майбутньою професійною діяльністю, пройшовши виробничу практику.

Вібірка складала 38 студентів (21 психолог, 17 географів). У дослідженні використовувалися такі методики: для діагностики рівня емоційного вигорання (В.В. Бойко), опитувальник МВІ, копінг-поведінка в стресових ситуаціях, для виявлення схильності до конфліктних взаємин (К.Томаса), для діагностики емпатійних здібностей (В.В. Бойко), дослідження самооцінки особистості, опитувальник Г.Айзенка на визначення темпераменту.

Окремі результати дослідження відображено в таблиці 1.

Таблиця 1

Середні показники за методиками дослідження

Емпатія, Бойко						Копінг-поведінка				МВІ			
рац.	емоц.	інтуїц.	устан.	проник.	ідент.	у	на завд.	на емоц.	на уник.	емоц. виснаж.	деперсон.	редук. досяг.	у
3.43	3.91	3.48	4.1	3.05	2.48	20.33	54.71	46.1	49.29	21.24	6.0	31.19	58.48
3.41	3.06	2.0	2.65	2.77	2.18	16.06	58.29	46.35	51.53	26.06	11.41	27.41	64.88
3.42	3.53	2.82	3.45	2.92	2.34	18.42	56.32	46.21	50.29	23.39	8.42	29.5	61.34
Вигорання, Бойко						Методика К.Томаса							
незал. собою	загн. у клітку	редук. проф.	емоц. відчуж.	деперсон.	У	Е	Н	суперн.	співроб.	компром.	уникан.	присос.	Самооцінка
6.43	9.71	21.19	7.29	7.05	51.67	14.29	17.57	2.95	6.57	7.71	6.57	6.24	0.429

7,47	13,47	23,53	11,12	11,94	67,53	14,53	15,41	5,53	6,24	7,06	6,29	4,88	0,555
6,89	11,4	22,24	9,0	9,24	58,76	14,4	16,61	4,11	6,42	7,42	6,45	5,63	0,485

Аналіз даних за методикою Бойко показав:

- переважна більшість опитаних мають низький рівень емпатії – 60,53%, ще у 15,79% – дуже низький її рівень; середній рівень емпатійних проявів виявлено у 21,05% студентів, високий – лише в 2,63% (одного опитаного);
- аналіз середніх свідчить, що найбільш розвинутим у досліджуваній групі є емоційний канал емпатії (середня – 3,53 балів), дещо менше – раціональний канал і установка в емпатії (3,42 та 3,45 балів, відповідно); найменше проявляється ідентифікація в емпатії (2,34 балів);
- отже, майбутні психологи і вчителі географії є недостатньо емпатійними, що негативно впливатиме як на їх повсякденне життя, так і на професійне спілкування, обмежуючи його ефективність, у психологів же емпатію можна віднести до професійно важливих якостей;

Оцінювання середніх показників групи за методикою Айзенка виявляє, що рівень екстравертованості (Е) групи не є надмірним (середня – 14,395 балів); тут присутні 15,79% інтровертів, 55,26% екстравертів, решта – амбіверти (28,95%); рівень невротизму (неврівноваженості) групи (N) складає 16,61 балів, що характеризує групу в цілому як емоційно вразливу і недостатньо врівноважену; у 89,47% представників вибірки невротизм досить виражений, причому в 7,895% він на межі зриву, ще в 21,05% опитаних його показник свідчить про схильність до невротизму;

У стресових ситуаціях опитаними найчастіше використовується копінг-стратегія, орієнтована на вирішення завдання (середня – 56,32 балів), дещо рідше (50,29 балів) – копінг-поведінка уникання, найрідше – копінг, орієнтований на емоції (46,21 балів);

У конфліктних ситуаціях переважаючою стратегією поведінки є компроміс: його обрали 39,53% вибірки, причому перевагу йому віддали як психологи, так і географи; друга позиція – за поведінкою уникання – у 18,61%; третя – за суперництвом (16,28%), проте різниця даної позиції з наступними лише в 1-2 виборах; варто зауважити, що психологи більш схильні до уникання, тоді як географи – до суперництва (по 5 виборів – 21,74% та 25% в межах окремої вибірки);

· згідно аналізу середніх, досліджувана група віддає перевагу компромісу (7,42 балів), униканню (6,45 балів) та співробітництву (6,42 балів), суперництво ж опиняється на останньому місці – 4,11 балів;

Оскільки отримані за методикою діагностики емоційного вигорання (В.В. Бойко), продемонстрували:

· згідно величини середніх, найсильніше в опитаній групі проявляється такий компонент вигорання, як редукція професійних обов'язків (середня – 22,24 балів, що відповідає сформованому симптому), на другій позиції – „загнаність у клітку” – 11,395 балів, тобто симптом уже формується; інші симптоми вигорання в групі ще не формуються, найменший же середній показник – за симптомом „недоволення собою” – 6,895 балів; середня показника емоційного вигорання – 58,76 бали – свідчить про початок даного процесу; причому виявлено, що в 52,63% опитаних вигорання формується, у 13,16% – сформоване, і тільки в 34,21% – не є сформованим;

· найбільше вираженим симптомом вигорання є „редукція професійних обов'язків”: він сформований у 81,58% студентів, ще в 15,79% – формується, і лише в одній особі з вибірки є несформованим; другу позицію займає симптом „загнаність у клітку”: він сформований у 28,95%, уже формується – в 21,05%, несформований у 50% опитаних; наступним за рівнем прояву є симптом емоційного відчуження, який сформований лише в 10,53% студентів, не є сформованим у 47,37%, проте, ще в 42,1% – вже формується; далі йде симптом деперсоналізації: у 57,89% студентів він взагалі не формується, однак ще в 28,95% опитаних почав формуватися, а в 13,16% осіб – уже сформований; найслабшим у досліджуваній вибірці виявляється прояв симптому „недоволення собою” – він несформований у 73,68%, формується – у 21,05% студентів, а у сформованому стані – лише в 5,26% опитаних; це цілком узгоджується із самооцінкою досліджуваних – у більшості вона – з тенденцією до високої – у 68,42%, середня – у 26,32%, дещо занижена – лише в 5,26% вибірки;

Оцінювання даних за методикою МБІ дозволяє діагностувати, що в усіх опитаних вигорання проявляється на середньому рівні, тобто воно почалося в кожного зі студентів, досягнувши індивідуального рівня прояву: від 47 до 74 балів (варіаційний розмах досить значний – 27 балів, отже, вибірка неоднорідна);

· значення середніх свідчать, що найсильніше проявляється симптом редукції особистих досягнень – 29,5 балів, найслабший – симптом деперсоналізації (8,42 балів); психологічне ж вигорання у групі – на середньому рівні – 61,34 балів;

Опроведений нами кореляційний аналіз виявив існування тісного (статистично значущого) кореляційного зв'язку:

· між показниками методик вигорання (К.Маслач і В.В. Бойко), проте, в одному випадку – симптом „редукція особистих досягнень” (МБІ) – відзначається негативний кореляційний зв'язок як з іншими показниками даної методики, так і з усіма показниками методики діагностики емоційного вигорання В.В. Бойко; зокрема, емоційне виснаження, деперсоналізація (МБІ) так пов'язані з даним симптомом: $r = -0,64$ та $r = -0,49$, відповідно, – а незадоволення собою, загнаність у клітку, редукція професійних обов'язків, емоційна відчуженість, деперсоналізація, власне вигорання (Бойко) дають такі показники кореляції з „редукцією особистих досягнень”: $r = -0,58$; $r = -0,55$; $r = -0,41$; $r = -0,33$; $r = -0,67$ та $r = -0,77$, відповідно, – тобто редукція особистих досягнень у студентів не пов'язується не лише із самооцінкою, але й не сприймається як симптом вигорання, бо, чим більша редукція особистих досягнень, тим менший рівень емоційного вигорання опитаних;

· також виявлено такі (важливі для нашого дослідження) статистично значущі кореляційні зв'язки: до емоційного виснаження більш схильні неврівноважені (за Г.Айзенком) особистості ($r = 0,42$) та менш – екстравертовані ($r = -0,34$); особистості емоційно виснажені, як і з симптомом деперсоналізації чи емоційного вигорання, не схильні до компромісу в конфліктній ситуації ($r = -0,41$; $r = -0,41$ та $r = -0,44$);

· симптом вигорання „редукція особистих досягнень” пов'язаний з вибором уникання ($r = 0,41$) та, навпаки, униканням суперництва ($r = -0,39$) у конфлікті;

· ступінь вигорання (МБІ) корелює з ідентифікацією в емпатії ($r = -0,36$), тобто, вигораючи, особа, водночас, втрачає емпатійні здібності;

· симптом „загнаність у клітку” пов'язаний зі зменшенням проникаючої здатності в емпатії ($r = -0,40$) та вибором орієнтованої на емоції копінг-поведінки в стресі ($r = 0,43$); „загнаність у клітку” схильні відчувати себе неврівноважені (невротичні) особистості ($r = 0,36$) (екстравертовані, навпаки, не мають такої схильності ($r = -0,34$));

· редукція професійних обов'язків корелює з вибором емоційного копіngu та негативно – з проявом інтуїтивного каналу в емпатії ($r = 0,35$ та $r = -0,33$);

· симптом деперсоналізації пов'язаний з емоційним копіngом у стресі ($r = 0,54$) (як і вигорання (за Бойко) – $r = 0,42$) та невротизмом особистості ($r = 0,35$);

· застосування U тесту Манна-Уїтні дозволяє виявити статистично достовірну різницю між вибірками; отже, психологи (Ш) більш емпатійні, мають краще розвинутий інтуїтивний канал та установку в емпатії, ніж студенти-географи (гео), тоді як географи більш схильні до вигорання (МБІ), прояву його складових (емоційного виснаження та деперсоналізації) та суперництва в конфлікті ($p < 0,05$).

Проведене нами дослідження дозволяє зробити такі висновки: 1) у студентів досліджуваної групи почалося емоційне вигорання, причому в деякому з них – середній рівень його прояву, що дозволяє констатувати: в сучасних умовах процес вигорання „молодшає”, „настигаючи” людину і до початку професійної діяльності; 2) це узгоджується з низьким рівнем емпатійних здібностей, що характеризує опитуваних, поєднаним з нездатністю поставити себе на місце іншого чи зрозуміти його переживання, що, однак, не виключає зараження емоціями іншої людини; 3) досліджувані значною мірою емоційно неврівноважені, у стресі обирають копінг, орієнтований на вирішення завдання чи уникання, у ситуації конфлікту – компроміс чи уникання; 4) найсуттєвіші складові вигорання студентів: редукція професійних обов'язків та відчуття загнаності в клітку, – є закономірними в ситуації, коли навчання є платним, а вибір за майбутніх студентів часто-густо роблять батьки; 5) для вивчення процесу вигорання у студентському віці доцільно використовувати методику В.В. Бойко, оскільки один з показників за методикою МБІ – редукція особистих досягнень – при вивченні студентів ВНЗ не сприймається як симптом вигорання, про що свідчить як його негативна кореляція з усіма іншими симптомами вигорання (за обома методиками), так і досить висока самооцінка студентів (а показник редукції особистих досягнень у Х.Маслач означає знецінення особистістю себе та своїх здобутків) – тобто, студенти не базують самооцінку на результатах своїх досягнень; 6) більш схильними до емоційного вигорання виявляються особи емоційно неврівноважені й інтровертовані; нездатні до ідентифікації, проникнення і використання інтуїтивного каналу в емпатії, які в стресі використовують копінг, орієнтований на емоції, а в конфлікті не йдуть на компроміс чи відкрите суперництво; 7) на основі проведеного дослідження можна пропонувати трактування вигорання як психологічний феномен (більш узагальнено і фундаментально), не обмежуючи сферу його застосування професійною діяльністю особистості, чи емоційними проявами: професійна діяльність і професії певного типу лише посилюють психічне вигорання, заставляючи його стати очевидним, виштовпуючи з латентного стану, а емоційне вигорання (емоційне виснаження) є лише компонентом психічного вигорання (яке, крім емоційних, включає поведінкові, когнітивні й особистісні й інші прояви).

ЛІТЕРАТУРА

1. Бойко В.В. Энергия эмоций в общении: взгляд на себя и на других – М.: Информ.-издат. дом „Филинь”, 1996. – 472 с.
2. Макарова Г.А. Синдром эмоционального выгорания // <http://www.psyinst.ru/library.php =parts & p>.
3. Маслач К. Профессиональное выгорание: как люди справляются? <http://edimorog.boom.ru/>.
4. Орёл В.Е. Феномен „выгорания” в зарубежной психологии: эмпирические исследования // Психологический журнал. – 2001. – Т. 22. – № 1. – С. 90-101.
5. Профессиональное выгорание // <http://mskko.ru>.

6. Робертс Г.А. Профилактика выгорания // Обзор современной психиатрии. – 1998. – № 1. – С. 39-46.
7. Ронгинская Т.И. Синдром выгорания в социальных профессиях // Психологический журнал. – 2002. – Том 23. – № 3. – С. 85-95.
8. Самоукина Н.В. Синдром профессионального выгорания // <http://www.elitarium.ru/>.
9. Сидоренкова Т. Влияние эмоционального выгорания педагогов ДООУ на результаты труда // <http://msses.flybb.ru/topic63.html>.
10. Сидоров П. Синдром эмоционального выгорания. Конспект врача // Мед. газета. – № 42. – 8 июля 2005.
11. Синдром психологического выгорания как результат профессионального стресса // <http://alvild.ru/Page/St./Atstress.htm#>.
12. Синдром эмоционального выгорания // <http://alfastress.ru/index.php?px>.
13. Скугаревская М.М. Синдром эмоционального выгорания // Медицинские новости. – 2002. – №7. – С. 3-9.
14. Форманюк Т.В. Синдром „эмоционального сгорания” как показатель профессиональной дезадаптации учителя // Вопросы психологии. – 1994. – № 6. – С. 69-71.
15. Burnout (psychology) // [http://en.wikipedia.org/wiki/Burnout_\(psychology\)](http://en.wikipedia.org/wiki/Burnout_(psychology)).

Подано до редакції 23.07.07

РЕЗЮМЕ

В статье анализируются теоретические аспекты проблемы профессионального выгорания, проводится анализ результатов эмпирического исследования, которые свидетельствуют о тенденции омоложения процесса выгорания и старте его до начала профессиональной деятельности.

SUMMARY

The article suggests some theoretical aspects of the problem of professional burning out, analyses results of empiric research testifying to the tendency of rejuvenation of the process of burning out and its start up to the beginning of professional activity.
