

DOI: <https://doi.org/10.36719/2663-4619/123/118-122>

Könül Xuda-zadə

Azərbaycan Dövlət Pedaqoji Universiteti

<https://orcid.org/0000-0002-0374-6911>

konul.xuda-zada@adpu.edu.az

Peşə fəaliyyətində emosional yanma sindromu

Xülasə

Emosional yanma sindromu (EYS) bu gün müxtəlif peşə sahələrində fəaliyyət göstərən insanların üzləşdiyi ən aktual psixoloji gərginlik formalarından biridir. Bu sindrom uzunmüddətli peşə stressi, artan iş yükü, emosional gərginlik və motivasiya səviyyəsinin azalması nəticəsində formalaşır. Elmi tədqiqatlar göstərir ki, emosional yanma üç əsas komponent — emosional tükənmə, depersonalizasiya və şəxsi nailiyyət hissinin zəifləməsi — ilə xarakterizə olunur. Bu hal fərdin psixoloji sağlamlığını zədələməklə yanaşı, təşkilatın ümumi fəaliyyət keyfiyyətinə də mənfi təsir göstərir. Məqalədə emosional yanmanın yaranma mexanizmləri, mərhələləri və qarşısının alınması strategiyaları psixoloji və pedaqoji aspektlərdə təhlil edilir. Profilaktik istiqamətlər kimi emosional intellektin gücləndirilməsi, iş–həyat balansının qorunması və sosial dəstəyin artırılması önə çəkilir. Əldə olunan nəticələr emosional yanmanın erkən diaqnostikasının və psixoloji müdaxilələrin vacibliyini təsdiqləyir.

Açar sözlər: *peşə, emosional yanma, tükənmə, peşəkar, davamlılıq*

Konul Khuda-zadeh

Azerbaijan State Pedagogical University

<https://orcid.org/0000-0002-0374-6911>

konul.xuda-zada@adpu.edu.az

Emotional Burnout Syndrome in Professional Activity

Abstract

Burnout syndrome (BOS) is one of the most prevalent psychological issues faced by professionals across various occupational fields today. It arises as a result of prolonged occupational stress, excessive workload, emotional strain, and decreased motivation. Research indicates that burnout comprises three main components: emotional exhaustion, depersonalization, and a reduced sense of personal accomplishment. This condition negatively affects not only an individual's psychological well-being but also the overall performance of the organization. The article examines the causes, stages, and prevention strategies of burnout from psychological and pedagogical perspectives. Preventive measures include developing emotional intelligence, maintaining a healthy work–life balance, and strengthening social support systems. The findings emphasize the importance of early diagnosis and psychological intervention to mitigate the adverse effects of burnout and to promote professional resilience among employees.

Keywords: *profession, emotional burnout, exhaustion, professional, resilience*

Giriş

İnsan ömrünün əhəmiyyətli hissəsini iş yerində və peşəkar fəaliyyətində keçirir. Məhz bu fəaliyyətin xarakteri və şəraiti onun şəxsiyyətinin formalaşmasında mühüm rol oynayır. Son illərdə aparılan bir çox elmi tədqiqat və nəşrlərdə “insan–insan” tipli peşə sahibləri arasında peşəkar deformasiya kimi emosional yanma anlayışının geniş yayılması vurğulanır. “Emosional yanma” termini ilk dəfə 1974-cü ildə amerikalı psixiatr Herbert Freudenberger tərəfindən istifadə edilmişdir. O, bu anlayışı psixoloji cəhətdən sağlam insanların daimi emosional təmas və sıx ünsiyyət tələb edən fəaliyyətlər nəticəsində yaşadığı psixi tükənmə vəziyyətini ifadə etmək üçün işlətməmişdi. Başlanğıcda bu hal, insanın fiziki və emosional baxımdan gücsüzləşməsi və eyni zamanda özünü faydasız, mənasız hiss etməsi kimi təsvir edilirdi (Əlizadə & Əlizadə, 2010).

Tədqiqat

2019-cu ildə Ümumdünya Səhiyyə Təşkilatı (ÜST) emosional yanmanı peşə fəaliyyəti ilə bağlı psixi pozuntu kimi tanıdığını rəsmən açıqlamışdır. Emosional tükənmə artıq beynəlxalq səviyyədə sağlamlığa təsir edən ciddi amil kimi qiymətləndirilir. Həmin ildən etibarən ÜST Beynəlxalq Xəstəliklər Təsnifatının (ICD) 11-ci versiyasına bu sindromu əlavə etmiş və onu rəsmi olaraq tanınmış diaqnoz kimi qəbul etmişdir (Bayeva, 2013).

Beləliklə, emosional yanma artıq sadəcə gündəlik yorğunluq deyil, psixoloji və sosial sağlamlığa təsir edən ciddi peşəkar problem kimi qəbul olunur və geniş şəkildə öyrənilməyə başlanmışdır.

Vladimir Andreyeviç Abramov və İqor Sidoroviç Alekseyçukun fikrincə, emosional yanma insanın emosional enerjisini uzun müddət sərf etməsi və bu enerjini bərpa edə bilməməsi nəticəsində yaranan mənfi xarakterli psixi haldır (Həmzəyev, 2002). Başqa sözlə, bu hal insanın davamlı olaraq emosional gücünü sərf etdiyi, lakin istirahət etmək və daxili resurslarını bərpa etmək imkanı tapmadığı dövrlərdə meydana çıxır.

Əksər elmi araşdırmalar (Maslach & Jackson) emosional yanma sindromunun üç əsas və bir-biri ilə əlaqəli komponentdən ibarət olduğunu vurğulayır:

- **Emosional tükənmə** – daimi yorğunluq hissi, emosional enerji ehtiyatlarının tükənməsi, işə marağın itməsi;
- **Depersonalizasiya** – başqalarına qarşı laqeyd, soyuq, bəzən isə aqressiv münasibətin formalaşması; bu, yardım tələb edən insanlara qarşı kinayəli, laqeyd və hətta düşmən münasibəti ilə müşahidə oluna bilər;
- **Şəxsi effektivliyin azalması** – insanın öz peşəkar fəaliyyətində uğursuz olduğunu hiss etməsi, özünə inamın azalması, peşəkar və şəxsi mənlilik dəyərinin zəifləməsi, aşağı özünəqiymətləndirmənin formalaşması.

Nəticədə, insan öz işindən məmnunluğunu itirir, özünü qeyri-səmərəli və bacarıqsız hesab edir, bu da həm peşəkar fəaliyyətin keyfiyyətini, həm də psixoloji sağlamlığı mənfi təsirlə sarsıdır (Anufriyev, 2006).

Bu mənada emosional yanma sindromu çox zaman “peşəkar yanma” anlayışı ilə eyniləşdirilir. Bu yanaşma bizə bu hadisəni iş yükünün və peşə fəaliyyətinin yaratdığı psixoloji deformasiyalar kontekstində təhlil etməyə imkan verir. Yəni emosional yanma artıq yalnız fərdi hal kimi deyil, peşə mühitində yaranan və insanın peşəkar funksiyalarına təsir göstərən kompleks proses kimi qiymətləndirilir.

Mövcud olan çoxsaylı nəzəriyyələrə baxmayaraq, bu günə qədər emosional yanmaya dair vahid, tam qəbul olunmuş bir tərif yoxdur. Eyni zamanda, onun meydana çıxma səbəbləri və inkişaf mexanizmləri ilə bağlı da tam aydınlıq mövcud deyil (Babich, 2017).

Müxtəlif tədqiqatçılar tərəfindən irəli sürülmüş mono və polifaktorial (çoxamilli) nəzəri modellər emosional yanmanı bir vəziyyət kimi dəyərləndirirlər. Bu vəziyyət insanın uzun müddət emosional yüklənmənin yüksək olduğu, kommunikativ gərginliklə dolu şəraitdə işləməsi nəticəsində yaranan fiziki, psixi və ilk növbədə emosional tükənmə halıdır (Zeyer, 2006).

Beləliklə, emosional yanma sadəcə yorğunluq deyil, dərinləşən və kompleks xarakter daşıyan, peşəkar şəxsiyyətin keyfiyyətlərini dəyişən bir prosesdir. Bu səbəbdən də onu yalnız fərdi səviyyədə deyil, təşkilati və sistemli şəkildə öyrənmək və idarə etmək vacibdir.

Peşəkar yanma sindromu müəyyən psixoloji və davranış əlamətləri ilə xarakterizə olunur. Bu sindrom mərhələli şəkildə inkişaf edir və aşağıdakı əsas komponentlərdə özünü göstərir:

- **Emosional tükənmə:** Mütəxəssis hələ iş gününə başlamamışdan əvvəl belə özünü artıq yorğun və enerjisiz hiss edir. Əvvəllər sevə-sevə, böyük motivasiya ilə yerinə yetirdiyi iş artıq ona nə zövq, nə də mənəvi məmnunluq verir. İnsanın daxili emosional resursları tükəndiyi üçün o, fəaliyyətində passivləşir, sadəcə funksiyaları yerinə yetirməyə çalışır, lakin bunun arxasında həqiqi maraq və peşəkar həvəs olmur (Madigan & Kim, 2021).

Bu hal təkcə fiziki yorğunluqla deyil, həm də psixoloji laqeydlilik və ümumi ruh düşkünlüyü ilə müşayiət olunur. Emosional tükənmə peşəkar yanma sindromunun əsas və ilkin mərhələlərindən biridir və çox zaman digər simptomların yaranmasına zəmin yaradır.

Peşəkar yanma sindromunun digər əsas struktural komponentləri aşağıdakı şəkildə özünü göstərir:

- **İş qarşı kinayə və laqeydlilik hissi:** Mütəxəssis əvvəlki kimi işinə can yandırmır, təşəbbüskar davranmır. O, artıq “əldə olanla kifayətlənir” və yalnız zəruri olan prosedurları mexaniki şəkildə icra edir. Əvvəllər zövq aldığı fəaliyyət indi onun üçün yalnız maddi gəlir vasitəsinə çevrilir. İş, şəxsi həyatla ziddiyyət təşkil edən narahatedici bir məcburiyyətə dönür. İş saatları xaricində isə insan iş barədə düşünməməyə çalışır və onu mənəvi yük kimi qəbul edir.

- **İnsanlara qarşı şəxsiyyətsiz münasibət, həmkarlar və müştərilərlə emosional təcrid:** Artıq əməkdaş iş prosesində başqalarının vəziyyətinə həssas yanaşmaqda çətinlik çəkir. O, iş yoldaşları və xidmət göstərdiyi şəxslərlə emosional əlaqə qurmaqdan uzaqlaşır, situasiyaların incəliklərinə varmır və empati hissini itirir. Öz fikirlərini, müşahidələrini və emosiyalarını paylaşmaq istəyi də azalır. Bu mərhələdə iş vaxtı həyatın “pauza”ya alındığı dövr kimi qəbul edilir – sanki insan o anlarda yaşamır, sadəcə funksiyaları icra edir.

- **Özünü qeyri-effektiv hiss etmə, peşəkar nailiyyətlərin dəyərdən salınması:** Bu mərhələdə şəxs öz uğurlarına obyektiv baxmaqda çətinlik çəkir. Özünün bacarıq və təcrübəsini kiçiltməyə meyilli olur, gördüyü işin əhəmiyyətini dəyərləndirmir. Halbuki dərin biliyə sahib olduqca insanın yeni suallar və çətinliklərlə üzləşməsi təbii. Lakin emosional yanmadan əziyyət çəkənlər bu prosesi peşəkar böhran kimi qiymətləndirir, özlərini səmərəsiz və qeyri-lazımlı hiss etməyə başlayırlar (Vodop'yanova & Starchenkova, 2008).

Bu əlamətlər kompleks şəkildə müşahidə edildikdə, peşəkar yanma sindromunun dərin mərhələyə keçdiyini və artıq müdaxilə və dəstək tələb etdiyini göstərir.

Tədqiqat: Peşəkar fəaliyyət zamanı emosional yanma sindromunun yaranmasına və inkişafına təsir edən bir sıra daxili və xarici faktorlar vardır. Bu faktorlar pedaqoqların psixoloji dayanıqlığını zəiflədir və zamanla onların emosional tükənməsinə səbəb olur. Aşağıda bu səbəblər geniş şəkildə izah olunur (Əlizadə, 2001):

- **Artan məsuliyyət hissi və daimi psixogərginlik:** Müəllimin üzərinə düşən vəzifələr və ondan gözlənilən nəticələr çox zaman yüksək səviyyədə məsuliyyət tələb edir. Bu isə davamlı emosional və psixoloji gərginlik yaradır. Daim nəzarət altında olmaq, nəticəyə yönəlik işləmək və uğursuzluqdan qorxmaq emosional resursların tez tükənməsinə səbəb olur.

- **Emosiyaların ifadə olunmaması:** Pedaqoqlar çox zaman öz emosiyalarını cilovlamağa məcbur olurlar. İş mühitində açıq şəkildə əsəb, narazılıq və yorğunluq bildirmək yolverilməz hesab olunduğu üçün, müəllimlər bu hissləri içlərində saxlayırlar. Bu isə uzunmüddətli emosional sıxıntıya və daxili gərginliyin yığılmasına səbəb olur.

- **İşlə bağlı vəziyyətlərə həddindən artıq emosional bağlılıq:** Peşə fəaliyyətində qarşılaşdıqları hadisələri şəxsi səviyyədə qəbul edən müəllimlər bu situasiyalardan daha çox təsirlənirlər. Onlar şagirdlərin nailiyyət və uğursuzluqlarını özləri üçün şəxsi məsuliyyət kimi qəbul edir və bu da peşəkar fəaliyyətlə şəxsi həyat arasında sərhədlərin silinməsinə səbəb olur.

- **Kifayət qədər motivasiyanın olmaması:** Müəllimin göstərdiyi səylərin lazımi dərəcədə qiymətləndirilməməsi – istər maddi mükafat, istərsə də mənəvi təşəkkür baxımından – onun motivasiyasının azalmasına gətirib çıxarır. Əgər görülən işin qarşılığı adekvat deyilsə, müəllim zamanla özünü faydasız hiss etməyə başlayır.

• **Şəxsi psixoloji xüsusiyyətlər:** Emosional yanma riski yüksək olan şəxslər adətən bəzi fərdi xüsusiyyətlərə sahib olurlar. Məsələn:

- Daimi narahatlıq və daxili gərginlik;
- İnsanlara qarşı şübhə və inamsızlıq;
- Tez hiddətlənmək və emosional reaksiya vermək;
- Emosional sabitliyin zəifliyi və dəyişkən əhval-ruhiyyə.

Bu faktorlar təkbəşinə və ya birgə şəkildə emosional tükənmənin əsasını təşkil edə bilər. Ona görə də bu cür risk amillərinin vaxtında aşkarlanması və onlara qarşı müvafiq psixoprofilaktik tədbirlərin görülməsi vacibdir (Herman & Hickmon-Rosa, 2018).

C. Qrinberqin konsepsiyasına əsasən, emosional yanma beş mərhələli, tədricən dərinləşən bir proses kimi başa düşülür. Bu mərhələlər bir-birini izləyir və əgər vaxtında müdaxilə olunmazsa, nəticə olaraq həm psixoloji, həm də fiziki sağlamlığa ciddi zərər verə bilər (Maslach, Schaufeli & Leiter, 2001).

• **Birinci mərhələ – “Bal ayı” dövrü:** Bu mərhələdə əməkdaş öz işinə maraqla yanaşır, yüksək motivasiya və həvəslə fəaliyyət göstərir. O, tapşırıqları şövqlə yerinə yetirir və gələcəyə ümidlə baxır. Lakin bu dövrdə baş verən stress və emosional gərginlik toplanaraq tədricən işdən alınan zövqün azalmasına səbəb olur. Vaxt keçdikcə insan əvvəlki kimi enerjili və təşəbbüskar olmur.

• **İkinci mərhələ – “Yanacaq çatışmazlığı”:** İş marağı azalır, motivasiya zəifləyir. Şəxsdə xroniki yorğunluq, apatiya və yuxu problemləri müşahidə olunur. Əlavə motivasiya mənbəyi olmadıqda əməkdaş peşəsinə qarşı laqeyd davranmağa başlayır. Bu mərhələdə əmək intizamının pozulması, peşə vəzifələrindən uzaqlaşma və hiss olunmayan soyuma baş verir.

• **Üçüncü mərhələ – “Xroniki simptomlar”:** İstirahətsiz və fasiləsiz iş, xüsusilə işə fanatik yanaşan şəxslərdə fiziki və psixoloji əlamətlərin kəskinləşməsinə səbəb olur. Buraya bədən zəifliyi, xəstəliklərə meyillilik, davamlı əsəbilik, qəzəbə meyillilik, həyəcan və “divara dirənmiş” vəziyyət daxildir. İnsan artıq təkcə yorğun deyil, həm də emosional olaraq tükənmiş vəziyyətdədir.

• **Dördüncü mərhələ – “Krizis”:** Bu mərhələdə artıq psixosomatik xəstəliklər xroniki hal alır. İnsan ya qismən, ya da tam şəkildə iş qabiliyyətini itirə bilər. Şəxsi və peşəkar həyatla bağlı narazılıq artır, insan özünün səmərəsiz olduğunu düşünür, həyata olan ümumi münasibət mənfi istiqamətdə dəyişir.

• **Beşinci mərhələ – “Divara dəyib qayıtmaq”:** Emosional və fiziki problemlər kritik həddə çatır. Sağlamlıq ağır şəkildə pozula bilər, bu isə həyat üçün real təhlükə yarada bilər. Bu mərhələdə ciddi psixoloji pozuntular – depressiya, panik ataklar, hətta özünəqəsd riski müşahidə oluna bilər.

Bu mərhələlərin vaxtında müəyyən olunması və uyğun psixoloji yardım göstərilməsi emosional yanmanın daha ağır fəsadlara çevrilməsinin qarşısını ala bilər. Profilaktika və erkən müdaxilə bu prosesin idarəolunan və bərpaolunan olmasını təmin edir (Əlizadə, 2001).

Nəticə

Aparılmış təhlillər göstərir ki, emosional yanma sindromu müasir dövrdə müxtəlif peşə sahələrində fəaliyyət göstərən insanların psixoloji sağlamlığına və iş səmərəliliyinə ciddi təsir göstərən amillərdəndir. Uzunmüddətli peşə stressi, emosional gərginlik, motivasiya itkisi və sosial dəstəyin azlığı bu sindromun əsas formalaşdırıcı səbəbləri kimi çıxış edir.

Emosional yanma yalnız fərdin emosional rifahını deyil, həm də təşkilatın ümumi fəaliyyət keyfiyyətini zəiflədir. Araşdırmalar sübut edir ki, yüksək psixoloji davamlılığa malik şəxslər stresslə daha uğurlu mübarizə aparır və emosional tükənməyə qarşı daha dözümlü olurlar.

Buna görə də, peşə fəaliyyətində emosional yanmanın qarşısının alınması üçün psixoloji müdafiə mexanizmlərinin gücləndirilməsi, emosional intellektin inkişafı, sosial dəstək mühitinin yaradılması və iş–həyat balansının qorunması vacibdir. Profilaktik yanaşma həm fərdi, həm də təşkilati səviyyədə rifahın təmin edilməsinə xidmət edir.

Ədəbiyyat

1. Anufriyev, A. F. (2006). *Psixologicheskiy diagnost. Os'*-89.
2. Babich, O. I. (2017). *Profilaktika sindroma professional'nogo vygoraniya pedagogov: diagnostika, treningi, uprazhneniya. Uchitel'*.
3. Bayeva, I. A. (2013). *Psixologicheskaya bezopasnost' v obrazovanii* (Monografiya). Soyuz.
4. Əlizadə, Ə. (2001). *Yeni pedaqoji təfəkkür*.
5. Əlizadə, Ə. (2004). *Müasir Azərbaycan məktəbinin psixoloji problemləri*.
6. Əlizadə, Ə. Ə., & Əlizadə, H. Ə. (2010). *Pedaqoji psixologiya*.
7. Herman, K., & Hickmon-Rosa, J. (2018). Empirically derived profiles of teacher stress, burnout, self-efficacy, and coping and associated student outcomes. *Journal of Positive Behavior Interventions*, 20(2), 90–102. <https://doi.org/10.1177/1098300717732066>
8. Həmzəyev, M. (2002). *Yaş və pedaqoji psixologiyanın əsasları*.
9. Madigan, D. J., & Kim, L. E. (2021). Does teacher burnout affect students? A systematic review of its associations with academic achievement and student-reported outcomes. *International Journal of Educational Research*, 105, 101714. <https://doi.org/10.1016/j.ijer.2020.101714>
10. Maslach, C., Schaufeli, W. B., & Leiter, M. P. (2001). Job burnout. *Annual Review of Psychology*, 52, 397–422. <https://doi.org/10.1146/annurev.psych.52.1.397>
11. Vodop'yanova, N. Ye., & Starchenkova, Ye. S. (2008). *Sindrom vygoraniya: diagnostika i profilaktika* (2-e izd.). Piter.
12. Zeyer, E. F. (2006). *Psixologiya professiy* (4-e izd., pererab. i dop.). Fond "Mir."

Daxil oldu: 28.07.2025

Qəbul edildi: 16.10.2025