

Список використаних джерел

1. Титаренко Т. Психологічне здоров'я особистості: засоби самопомоги в умовах тривалої травматизації (2018). URL: <https://www.academia.edu>

УДК 159.944

Петровська Вікторія,
здобувач вищої освіти першого (бакалаврського) рівня
факультету економіки, менеджменту та психології, група 3-6
Науковий керівник Войтенко Олена,
канд. психол. наук, доц., доцент кафедри психології,
Державний торговельно-економічний університет

ПРОФІЛАКТИКА ПРОФЕСІЙНОГО ВИГОРАННЯ ЯК УМОВА ЗБЕРЕЖЕННЯ ЗДОРОВ'Я ПРАЦІВНИКІВ ОРГАНІЗАЦІЙ

Питання профілактики професійного вигорання сьогодні стоїть досить гостро. Робота сучасних організацій здебільшого є доволі неспокійною, емоційно напруженою, що потребує постійної уваги й контролю за діяльністю і взаємодією з людьми. За таких умов стрес спричиняється безліччю факторів, які безперервно накопичуються в різних сферах життєдіяльності, тож вирішальне значення може мати відчуття контролю над тим, що відбувається. Якщо працівник реагує адекватно, адаптивно, то він успішніше й ефективніше діє й підвищує свою функціональну активність і впевненість. Дезадаптивні реакції, навпаки, ведуть по спіралі вниз, до «професійного вигорання». Коли вимоги (внутрішні та зовнішні) постійно переважають над ресурсами (внутрішніми й зовнішніми), у людини порушується стан рівноваги. Безперервне або прогресоване порушення рівноваги неминуче призводить до «професійного вигорання», що стає не просто результатом стресу, а наслідком некерованого стресу [1, с. 5]. Згідно з дослідженнями, синдром вигорання сам по собі не зникає. Потрібні активні дії для його лікування. До того ж, позбутися раз і назавжди цієї недуги неможливо. Завжди існує ймовірність повторного розвитку або посилення його прояву. Тому вкрай важливо усвідомлено підходити до питання профілактики, застосовувати техніки саморегуляції і самовідновлення для попередження вигорання [2].

Проблема професійного вигорання знайшла своє відображення у працях таких вчених: Е. Хартман, Б. Перлман, М. Савчин, С. Максименко, К. Маслач, М. Лейтер, Х. Фрейденбергер, Т. Ронгинська, Т. Зайчикова, Дж. Сагер, Н. Назарук, Р. Швалб, С. Наличаєва, О. Філь, Д. Трунов, О. Старченкова, Т. Форманюк, А. Рукавішніков, О. Хайрулін тощо.

Професійне вигорання – це синдром, який розвивається на фоні хронічного стресу і призводить до загального виснаження організму людини. Він включає в себе три складники: енергетичний (брак енергії, фізична перевтома), емоційний (апатія, зниження чутливості та емоційності, байдужість) і екзистенціальний (втрата сенсу діяльності, життя). Це стан, коли зовсім нічого не хочеться, коли опускаються руки, коли результативність і якість роботи стрімко падає, а зацікавленість і мотивація в роботі зникають. Це стан, коли перебування з сім'єю перестає приносити задоволення, а рідні, друзі та оточуючі починають дратувати. Це стан, коли загострюються проблеми зі здоров'ям, а задоволення від життя та його якість падають [3]. Люди можуть роками переживати синдром вигорання і нічого не робити. Це відбувається тому, що люди, по-перше, просто не розуміють свого стану, а, по-друге, не знають, що з цим робити. У гіршому випадку у людини розвивається депресивний стан, з якого самотійно вийти не так просто. У цьому випадку буде правильним звернутися до психолога або психотерапевта [4].

Нерідко зустрічається професійне вигорання організацій, яке проявляється в тому, що у переважної більшості співробітників присутній внутрішній фізичний або емоційний стан з одними і тими ж симптомами, а також одні й ті ж форми поведінки. У таких випадках помітно «стираються» індивідуальні відмінності між працівниками, вони стають неприродно схожими, однаковими, мов «на одне обличчя». Люди стають песимістами, у яких немає віри в позитивні зміни на роботі і можливість щось змінити власними зусиллями. Найбільш розповсюджені симптоми професійного вигорання організацій:

- підвищена плинність кадрів (від 100% й більше протягом року, тобто протягом року звільняються практично всі співробітники, а деякі працюють менше року);
- знижена мотивація до праці, занадто часті «перекури» й «чаювання» (більше 30% від загального об'єму робочого часу);
- професійна залежність персоналу від керівника, яка проявляється або в підвищеному й неадекватному критичному відношенні до управління, або у відчутті безпорадності без активної допомоги керівництва; занадто висока конфліктність персоналу й тяжка атмосфера в організації [4].

Фактори ризику формування професійного вигорання [5]:

- Особистісні фактори: переживання несправедливості; хронічне переживання самотності; переживання соціальної незахищеності; переживання соціальної та міжособистісної ізоляції; неконструктивні моделі подолання стресу; висока мотивація влади та висока афіліація; трудоголізм, поведінка типу «А» (підвищений ризик серцево-судинних захворювань); Слабка Я-концепція, низька самооцінка; низька емпатія та соціальний інтелект; низька професійна мотивація; емоційна нестійкість, нереалістичні очікування.
- Ситуативні вимоги: соціальне порівняння та оцінка оточуючих; несправедливість, нерівність стосунків; негативні взаємовідносини з колегами; «важкі» пацієнти, учні, партнери; відсутність згуртованості у колективі, низький рівень організаційної культури; конфлікти в організації та міжособистісні конфлікти; рольові конфлікти, рольова невизначеність; дефіцит адміністративної, дружньої, соціальної, професійної та інших видів підтримки; перенавантаження, недовантаження.
- Професійні вимоги: когнітивно важкі комунікації; емоційно насичене ділове спілкування; необхідність постійного саморозвитку та підвищення професійної компетентності; адаптація до нових людей, професійних ситуацій; пошук нових рішень, високий рівень відповідальності; самоконтроль та вольові рішення; нецікава робота; бюрократизм і паперова робота; відсутність готових рішень, необхідність творчого пошуку [5].

Профілактичні заходи, що упереджують професійне емоційне вигорання, передбачають особистісно-орієнтовані підходи, спрямовані на покращення здатності особистості протидіяти стресу через зміну своєї поведінки, стосунків. Зокрема, це постійна внутрішня робота над собою, переосмислення поведінки, рефлексія емоційних станів, активний відпочинок, опанування методів саморегуляції. Також важливі заходи, спрямовані на зміну робочого оточення: просвітницька робота щодо сутності та наслідків професійної деформації, створення сприятливого психологічного клімату в колективі, проведення групових тренінгів, реалізація антистресових програм, участь у супервізійних та балінтовських групах [5].

Як засіб профілактики емоційного вигорання також розглядається можливість самоактуалізації працівників в їх професійній діяльності (Voitenko et al., 2021) [6]. Дослідники зазначають, що занадто високий рівень прагнення до самоактуалізації може стати джерелом постійного стресу і, відповідно, приведе до емоційного вигорання. Посередницькі функції в такому разі виконують

конструктивні копінг-стратегії, що допомагають регулювати внутрішній стан і уникнути вигорання.

Щоб профілактика була дієвою, рекомендацій треба дотримуватися постійно. Необхідним є перегляд своїх цінностей та цілей, ставлення до себе та своєї роботи. Важливим є усвідомлення цінності здоров'я та свого життя, прийняття за нього відповідальності, зайняти професійну позицію в роботі. Стануть помітними зміни в стосунках з собою та оточуючими. Відбудеться усвідомлення своєї професійної та інших життєвих ролей. Працівник набуде впевненості у своїх силах і вийде з-під дії факторів ризику формування професійного вигорання, зможе успішно працювати та жити повним життям.

Список використаних джерел

1. Корольчук М.С., Корольчук В.М., Березовська Л.І. Професійне вигорання працівників освіти : монографія. Київ : Київ. нац. торг.-екон. ун-т, 2017. 304 с.
2. Професійне вигорання: причини і симптоми вигорання на роботі. Happy Monday. URL : <https://happymonday.ua/shho-take-profesijne-vugorannya> (дата звернення: 24.11.2022).
3. Диба А. Професійне вигорання: як не «перегоріти», коли дуже припече. ДООУ. URL: <https://dou.ua/lenta/columns/job-burnout/> (дата звернення: 24.11.2022).
4. i.Factor.ua. Психологічний супровід кадрової роботи: професійне вигорання. Держслужбовець, № 6, Червень, 2015 | Factor. Factor – Інтелектуальна бухгалтерська система знань. Все для бухгалтера на одному сайті. URL : [https://i.factor.ua/ukr/journals/ds/2015/june/issue-6/article-8787.amp#aoh=16692064946072&csi=1&referrer=https://www.google.com&_tf=Джерело:%20%1\\$](https://i.factor.ua/ukr/journals/ds/2015/june/issue-6/article-8787.amp#aoh=16692064946072&csi=1&referrer=https://www.google.com&_tf=Джерело:%20%1$) (дата звернення: 24.11.2022).
5. Синдром емоційного вигорання серед лікарів | Блоги БДМУ. БДМУ Головна сторінка. URL: <https://www.bsmu.edu.ua/blog/6659-sindrom-emotsiynogo-vigorannya-sered-likariv/> (дата звернення: 24.11.2022).
6. Voitenko E., Kaposloz H., Myronets S., Zazymko O., Osodlo V. (2021). Influence of characteristics of self-actualization and coping behavior on resistance of teachers to professional stressors and emotional burnout. International journal of organizational leadership. 10 (1), 1–14.