

УДК 004.2

PSYCHOLOGICAL ANALYSIS OF THE PROBLEM OF PROFESSIONAL BURNOUT**ПСИХОЛОГІЧНИЙ АНАЛІЗ ПРОБЛЕМИ ПРОФЕСІЙНОГО ВИГОРАННЯ****Hradyzhna.A.M. / Градижна А.М.**

student 1st year / студент 1-го курсу

KZVO Vinnytsia Academy of Continuing Education,

13 Hrushevsky, Vinnytsia, Vinnytsia region, 21000

КЗВО Вінницька академія безперервної освіти

Грушевського, 13, Вінниця, Вінницька область, 21000

Abstract. The article examines and analyzes the specifics of professional burnout, taking into account psychological and sociocultural aspects that affect their mental health and professional activity. In addition, we will consider the main aspects of professional burnout, mechanisms and factors of development./ В роботі розглядається та аналізується специфіка професійного вигорання, враховуючи психологічні та соціокультурні аспекти, які впливають на їхнє психічне здоров'я та професійну діяльність. Окрім того ми розглянемо основні аспекти професійного вигорання, механізми та фактори розвитку.

Key words: Professional burnout, burnout, psychology of burnout, factors of burnout/ Професійне вигорання, вигорання, психологія вигорання, фактори вигорання.

Актуальність теми.

Проблема професійного вигорання в сучасному світі набуває все більшого значення, оскільки швидкі темпи життя, ростуть вимоги до професійної діяльності та постійний стресовий вплив робочого середовища негативно впливають на психічне та фізичне здоров'я людини.

Професійне вигорання є особливо актуальною проблемою для індивідів, які займаються важкими та стресовими професіями.

Важливість цієї теми підкреслюється значним масивом теоретичного та емпіричного матеріалу, накопиченого вченими протягом декількох десятиліть. Розроблені спеціальні діагностичні методики, досліджені причини та методи профілактики та подолання професійного вигорання.

Незважаючи на це, проблема залишається актуальною і потребує подальших досліджень для розробки більш ефективних методів профілактики та подолання.

Стан розробки цієї теми у науковій літературі.

У сучасній науковій літературі проблема професійного вигорання привертає значну увагу вчених з різних галузей. Серед авторів, які зробили вагомий внесок в вивчення цієї проблеми та мають роботи щодо неї, можна відзначити таких вчених як: **Ф.Райс**- вивчав вплив професійного вигорання на особистість та організацію; **А.В. Карпов** - розробив теорію стресу та адаптації, яка використовується для пояснення причин психологічного вигорання; **В.А.Толочек**- автор методу психологічної корекції психологічного вигорання, який включає в себе тренінги, психотерапію та оздоровчі заходи; **О.А.Тихомирова** - вивчала особливості прояву психологічного вигорання у представників різних професій; **К. Маслач та С. Джексон** - розробили опитувальник для діагностики професійного вигорання; **В. Бойко**- створив

тест для дослідження рівня емоційного вигорання та ризику його виникнення.

Це лише деякі автори, які зробили значний внесок у вивчення проблеми професійного вигорання.

Далі у статті проаналізуємо роботи деяких авторів більш детально.

Мета статті.

У даній статті аналізується специфіка професійного вигорання, враховуючи психологічні та соціокультурні аспекти, які впливають на їхнє психічне здоров'я та професійну діяльність. Окрім того ми розглянемо основні аспекти професійного вигорання, механізми та фактори розвитку.

Виклад основног матеріалу.

Перед тим як ми перейти до глибокого аналізу цієї проблеми, спершу варто визначити сам термін "професійне вигорання".

Професійне вигорання - це стан емоційного та психічного виснаження, який виникає внаслідок тривалого стресу, перевантаження та невідповідності між очікуваннями та реальністю на робочому місці [8]. Це стан, коли працівник втрачає інтерес до роботи, починає відчувати втоми, безсилля та відчуженість від своєї професійної діяльності. Це відчуття втоми, безсилля, втрати енергії та мотивації, яке виникає внаслідок непродуктивного адаптивного відгуку на стресові ситуації. Психологічне вигорання може виявлятися у втраті інтересу до роботи, цинічному ставленні до процесу, колег, інших осіб, з яким необхідна взаємодія в більшій чи меншій мірі, а також у відчутті відчуженості від оточуючих [1].

Однією з перших, хто активно досліджував це явище, була Крістіна Мазлак, американська психологиня. У 1970-х роках вона розробила концепцію професійного вигорання, що відображала три ключові компоненти цього стану: емоційне виснаження, деперсоналізацію та відчуття зниження особистої досягненості. Автор докладно розглядає різноманітні організаційні чинники, такі як недостатня підтримка керівництва, конфліктність в організації, перевантаження роботою та несправедливість у розподілі завдань. Вона показує, як ці фактори можуть призводити до стресу та вигорання серед працівників. Мазлак пропонує конкретні стратегії та рекомендації для організацій з метою попередження та подолання професійного вигорання. Це може включати поліпшення комунікації, збільшення участі працівників у прийнятті рішень, створення програм підтримки та балансу між роботою та особистим життям. Її роботи в цій області стали основою для подальших досліджень [4].

Інший визначний психолог, який вніс значний внесок у вивчення професійного вигорання, - Херберт Фрейденберг. У своїй книзі "Бездіяльність і Вигорання: Професійне занепадання Особистості" він детально вивчив цей стан, а також запропонував стратегії для його попередження та подолання. Фрейденберг розглядав професійне вигорання як наслідок роботи у вимушеному "режимі бездіяльності", коли особа перестає відчувати сенс у своїй діяльності. Фрейденберг вказує на те, що багато людей, які працюють на високих посадах або мають високі професійні амбіції, стикаються з ризиком вигорання через постійний стрес та надмірні очікування, які вони ставлять

перед собою. Автор розглядає різні причини та механізми, які можуть призводити до вигорання в осіб, які прагнуть до високих досягнень. Він звертає увагу на фактори, такі як перфекціонізм, перевантаження роботою та втрата рівноваги між роботою та особистим життям [6].

Ще одним вченим, що вніс вагомий внесок у вивчення професійного вигорання, є Майкл Літченко. Він акцентував увагу на важливості взаємодії між особистісними характеристиками та організаційними факторами у виникненні цього стану. Наукові роботи Майкла Літченко присвячені дослідженню професійного вигорання і його впливу на психологічне благополуччя та ефективність працівників. Літченко досліджує різні організаційні та індивідуальні чинники, що призводять до професійного вигорання. Він акцентує увагу на важливості підтримки з боку керівництва, адекватного розподілу ресурсів та способів протидії стресу на роботі. Його дослідження включають аналіз наслідків вигорання для робочої ефективності, зокрема зниження продуктивності, збільшення відсотка відсутності на роботі та погіршення якості виконаної роботи. Загальною метою робіт Майкла Літченко є підвищення усвідомленості професійного вигорання та розробка практичних стратегій для запобігання та подолання цього явища як на індивідуальному, так і на організаційному рівнях. Його дослідження мають значний вплив на практику управління персоналом та розвитку організаційних стратегій з підтримки працівників. Літченко вважав, що підтримка та позитивна організаційна культура можуть бути ефективними засобами запобігання професійного вигорання [3].

Як було зазначено вище, професійне вигорання - це складний психологічний стан, що виникає внаслідок тривалого стресу та перевантаження на роботі. Цей процес розвивається поступово і включає в себе ряд механізмів, які взаємодіють між собою.

Давайте розглянемо основні механізми виникнення професійного вигорання.

- *Перевантаження ресурсів*: першим механізмом є перевантаження ресурсів, коли працівнику необхідно виконувати більше завдань, ніж його здатності та можливості. Це може включати в себе збільшення обсягу роботи, недостатність часу для виконання завдань, а також високий темп роботи.
- *Відсутність контролю та автономії*: інший механізм - це відчуття відсутності контролю над робочими умовами та власною діяльністю. Коли працівник відчуває, що він не має можливості впливати на своє робоче середовище або приймати власні рішення, це може призвести до почуття безсилля та втрати мотивації.
- *Конфліктність у взаємовідносинах*: конфлікти та негативні взаємовідносини на робочому місці є ще одним механізмом, що сприяє виникненню професійного вигорання. Напруга та конфлікти з колегами, керівництвом або клієнтами можуть підвищувати рівень стресу та викликати негативні емоції.
- *Втрата сенсу та задоволення від роботи*: якщо працівник втрачає віру

в значущість своєї роботи або відчуває відсутність задоволення від виконуваних завдань, це також може сприяти виникненню професійного вигорання.

- *Недостатність підтримки та визнання:* відчуття недостатньої підтримки та визнання з боку керівництва та колег також може поглиблювати професійне вигорання. Відсутність підтримки важлива, коли працівник стикається з труднощами або стресовими ситуаціями на роботі.

Ці механізми взаємодіють між собою, і в поєднанні можуть призвести до розвитку професійного вигорання.

За даними ВООЗ, існує три основні симптоми професійного вигорання.

- 1) втома або виснаження: призводить до проблем зі сном, ослаблення імунної системи та проблем із концентрацією уваги.
- 2) інтелектуальна та емоційна дистанційність від роботи: негативні емоції та цинізм щодо робочих ситуацій, відрив від колективу, відсутність мотивації, негативне сприйняття дійсності;
- 3) зниження професійної працездатності: відчуття нездатності впоратися зі своїми обов'язками. У результаті виникають сумніви у своїх силах та здібностях.

На думку В. В. Бойка [2] фактори, що призводять до професійного вигорання: 1) зовнішні чинники – хронічно напружена емоційна діяльність, дестабілізація організації діяльності, підвищена відповідальність виконання 15 професійних функцій, несприятлива психологічна атмосфера професійної діяльності, психологічна складність, з якою працюють фахівці, обстановка; 2) внутрішні чинники – тенденції до емоційної ригідності, інтенсивна інтеріоризація (сприйняття та переживання) професійних ситуацій, слабка мотивація емоційного повернення до професійної діяльності, моральні недоліки, сплутаність особистості. Особисті, ситуаційні та професійні фактори відіграють важливу роль у розвитку професійного вигорання.

Розвиток професійного вигорання відбувається у 3 фази:

I. Фаза «напруження» - основним провокуючим фактором вигорання є фіксований стан тривожного напруження, при якому спостерігається знижений настрій, дратівливість, депресивні реакції, незадоволеність собою і своїм соціальним статусом. Відчуття незадоволеності діяльністю і собою породжує велику напругу у формі переживання ситуативної або особистісної тривоги.

II. Фаза «опору». Для цього етапу характерна захисна поведінка по типу «неучасті», прагнення уникати впливу емоційних факторів та обмеження власного емоційного реагування у відповідь на незначні психотравмуючі впливи. Проявляється «економія емоцій», в результаті професійне та спілкування стає поверхневим та формальним, а міжособистісні взаємодії в інших сферах життя - вибірковими.

III. Фаза «виснаження». Характеризується вираженим падінням загального енергетичного тону і ослабленням нервової системи. Спостерігається зниження настрою та відчуття безперспективності, підвищується рівень тривоги з ознаками дезорганізації психічної діяльності, з'являються виражені

психосоматичні симптоми [7].

Професійне вигорання має досить складну структуру, тобто обумовлюється цілим комплексом симптомів і проявів, які у кожного можуть проявлятися по-різному, з урахуванням конкретних обставин його професійної та особистісної сфери життєдіяльності.

Симптомами, що сигналізують про розвиток професійного вигорання можуть бути:

- зниження мотивації до професійної діяльності;
- різко зростаюча незадоволеність діяльністю;
- втрата концентрації уваги і збільшення помилок під час роботи;
- ігнорування вимог до безпеки та процедур, які висуваються;
- недотримання стандартів виконання професійної діяльності;
- невідповідність очікувань;
- невиконання зобов'язань та порушення встановлених термінів робіт;
- пошук виправдань замість рішень;
- конфлікти на робочому місці;
- хронічна втома;
- дратівливість, нервозність, неспокій;
- дистанціювання від колег та оточуючих;
- збільшення пропущених робочих годин та днів тощо[5].

Наявність лише одного симптому не свідчить про розвиток професійного вигорання, однак потребує додаткового спостереження.

Висновки.

Таким чином, професійне вигорання є складним та мультифакторним явищем, особливо сьогодні, коли практично кожна діяльнісна сфера зіштовхується з великою кількістю стресових ситуацій та психологічних труднощів.

У даний час психологічна профілактика професійного вигорання базується на застосуванні різноманітних психологічних підходів та технологій. Наукові дослідження свідчать про те, що найбільш ефективними засобами профілактики є психологічні тренінги особистісного зростання та самореалізації. На нашу думку, щоб подолати цю проблему, необхідно приділити увагу як індивідуальним, так і організаційним стратегіям. Індивідуальні стратегії можуть включати самомоніторинги емоційного стану, регулярну фізичну активність та практики релаксації. Організаційні стратегії, - можуть включати підтримку з боку керівництва, проведення тренінгів з копінгу стресом та створення сприятливого робочого середовища.

У підсумку - професійне вигорання є серйозною проблемою, яка потребує уваги як з боку наукових досліджень, так і з боку практичних заходів.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Барбанова М.В. Вивчення психологічного вмісту синдрому «емоційного вигорання» // Вістник МДУ, 1995.- №1. – с. 15.
2. Бойко В.В. Синдром емоційного вигорання в професійному спілкуванні. К.: Добродійко, 1999. 340 с.

3. Літченко М. "Preventing Burnout: Signs, Symptoms, Causes, and Coping Strategies." 2017- 224 .

4. Мазлак К. "The Truth About Burnout: How Organizations Cause Personal Stress and What to Do About It.", 1997- 320 с.

5. Настич Т.М. Професійне вигорання поліцейських як чинник професійної деформації / Т.М. Настич // Проблеми формування громадянського суспільства в Україні : матеріали Всеукр. наук.-практ. конф. (м. Дніпро, 12 квітня 2018 р.). – Дніпро : ДДУВС, 2018. – С. 216-219

6. Фрейденберг Х. "Burnout: The High Cost of High Achievement." 1980 - 256 с.

7. Ходаківська О.М. Професійний стрес як чинник «вигорання» фахівців у системі «людина-людина» : навч. посібник. Хмельницький: ХІСТ Університету «Україна», 2010. 339 с.

8. Яценко Т. Глибинна психокорекція та упередження психічного вигорання / Т. Яценко. – К. : Главник, 2008. – Частина 1 та 2. – С. 368.

*Науковий керівник - доктор психологічних наук, професор,
професор кафедри психологія Шпортун О.М.*

Стаття відправлена 16.04.2024р.

© Градижна А.М.