

УДК 159.925

Ткачук Таїсія Анатоліївна, доктор психологічних наук, професор, завідувач кафедри практичної психології ДВНЗ «Переяслав-Хмельницький державний педагогічний університет імені Григорія Сковороди»

e-mail: taisiya07@ukr.net

Шумейко Ірина, магістр педагогічного факультету ДВНЗ «Переяслав-Хмельницький державний педагогічний університет імені Григорія Сковороди»

СИНДРОМ ПРОФЕСІЙНОГО ВИГОРАННЯ ЯК ПРОБЛЕМА СУЧАСНОЇ ПСИХОЛОГІЧНОЇ НАУКИ

Анотація

У статті обґрунтована актуальність дослідження синдрому професійного вигорання як довготривалої стресової реакції, що виникає внаслідок дії на людину хронічних професійних стресів середньої інтенсивності.

Розглянуто дефініцію «синдром професійного вигорання» та проаналізовано історичний зріз її вивчення.

Здійснено аналіз негативного впливу синдрому професійного вигорання на індивіда, що знаходить свій вираз у зниженому настрої, відсутності задоволення від роботи, суб'єктивному почутті емоційного та енергетичного спустошення та наявності постійної напруги.

Визначено та схарактеризовано існуючі у сучасній науковій літературі моделі професійного вигорання особистості: динамічна, процесуальні, одно-, дво-, три- та чотирифакторні.

Наголошується, що від синдрому професійного вигорання найбільше потерпають вразливі люди, які працюють у системі «людина-людина»: лікарі, юристи, соціальні працівники, психіатри, психологи, вчителі тощо, а також представники певних професій, які мають владу над іншими.

Визначені профілактичні засоби запобігання професійному вигоранню (фізкультура, прогулянки на свіжому повітрі, повноцінний сон, дотримання

режиму дня, медитації і аутотренінги, обов'язковий вихідний, визначення пріоритетів у виконанні справ тощо).

Ключові слова: синдром вигорання (burnout syndrome), синдром професійного вигорання, стрес-реакція, психічний стан, психічне виснаження, фізіологічне виснаження.

Ткачук Таисия Анатолієвна, доктор психологических наук, профессор, заведующая кафедрой практической психологии ГВУЗ «Переяслав-Хмельницький державний педагогічний університет імені Григорія Сковороди»

Шумейко Ирина – магистр педагогического факультета ГВУЗ «Переяслав-Хмельницький державний педагогічний університет імені Григорія Сковороди»

СИНДРОМ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ВЫГОРАНИЯ КАК ПРОБЛЕМА СОВРЕМЕННОЙ ПСИХОЛОГИЧЕСКОЙ НАУКИ

Аннотация

В статье обоснована актуальность исследования синдрома профессионального выгорания как долговременной стрессовой реакции, возникающей в результате воздействия на человека хронических профессиональных стрессов средней интенсивности.

Рассмотрена дефиниция «синдром профессионального выгорания» и проанализирован исторический срез ее изучения.

Осуществлён анализ негативного влияния синдрома профессионального выгорания на индивида, который находит всей выражение в пониженном настроении, отсутствии удовольствия от работы, субъективном чувстве эмоционального и энергетического опустошения и наличии постоянного напряжения.

Определены и охарактеризованы существующие в современной научной литературе модели профессионального выгорания личности:

динамическая, процессуальные, одно-, двух-, трех- и четырехфакторные.

Отмечается, что от синдрома профессионального выгорания больше всего страдают люди, которые работают в системе «человек-человек»: врачи, юристы, социальные работники, психиатры, психологи, учителя и т.д., а также представители определённых профессий, которые имеют власть над другими.

Определены профилактические средства предотвращения профессионального выгорания (физкультура, прогулки на свежем воздухе, полноценный сон, соблюдение режима дня, медитации и аутотренинг, обязательный выходной, определение приоритетов в решении проблем и т.д).

***Ключевые слова:** синдром выгорания (burnout syndrome), синдром профессионального выгорания, стресс-реакция, психическое состояние, психическое истощение, физиологическое истощение.*

Taisiia Anatoliivna Tkachuk, Doctor of Psychology, Professor, Head of the Applied Psychology Department in SNHI "Hryhorii Skovoroda State Pedagogical University in Pereiaslav-Khmelnyskyi» (e-mail: taisiya07@ukr.net)

Iryna Shumeiko, Master of Pedagogic Department in SNHI "Hryhorii Skovoroda State Pedagogical University in Pereiaslav-Khmelnyskyi»

PROFESSIONAL BURNOUT SYNDROME AS A PROBLEM OF MODERN PSYCHOLOGY

Summary

The article substantiates the relevance of burnout research as a long-term stress response that occurs as a result of a medium intensity chronic occupational stress on a person.

The definition "Professional Burnout Syndrome" is discussed and historical dimension of data is analyzed.

The negative impact of Professional Burnout Syndrome on any individual is

analyzed, it finds its expression in low spirits, lack of job satisfaction, subjective feeling of emotional and energetic emptying and the constant presence of tension.

The modern model of personality burnout in the contemporary scientific literature is defined and characterized into four types: procedural, dynamic, one-, two-, three- and four-factor model.

It is noted that vulnerable people who work in "man-man" combination, eg. doctors, lawyers, social workers, psychiatrists, psychologists, teachers, etc., as well as some representatives of certain professions who have power over others are affected by the burnout the most.

Exercise, fresh air, full sleep, well-planned schedule of the day, meditation and autotherapy, essential day off work, setting priorities in daily activities, etc., are stated as preventive means to stop the burnout.

Keywords: *burnout syndrome, Professional Burnout Syndrome, stress response, mental health, mental exhaustion, physiological exhaustion.*

Актуальність проблеми дослідження. Поширеність синдрому «професійного вигорання» в даний час обумовлена інтенсивними темпами життя, соціально-політичними та соціально-економічними змінами в Україні. Вони висувають до фахівців складні вимоги, що, у свою чергу, здійснює неабиякий вплив на психологічний стан останніх, зумовлюючи виникнення емоційного напруження та розвиток значної кількості професійних стресів.

Відповідно до визначення ВООЗ (2001), «синдром вигорання» (burnout syndrome) – це фізичне, емоційне або мотиваційне виснаження, що характеризується порушенням продуктивності в роботі, втомою, безсонням, підвищеною схильністю до соматичних захворювань, а також вживанням алкоголю або інших психоактивних речовин з метою отримання тимчасового полегшення, що має тенденцію до розвитку фізіологічної залежності та суїцидальної поведінки. Цей синдром, зазвичай, розцінюється як стрес-реакція у відповідь на надзвичайно високі виробничі і емоційні вимоги, надмірну відданість людини своїй роботі, а також її зневага до сімейного

життя або відпочинку [*Водопьянова Н.Е., 2000*].

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Професійне вигорання є однією з можливих реакцій організму на хронічний стрес, пов'язаний з професіями, спільною рисою яких є тривалий контакт з людьми та емоційна участь у розв'язанні їх проблем. До представників таких професій належать: медсестри, вчителі, психологи, психотерапевти, юристи, соціальні працівники, посадові особи, священники та люди, які великою мірою беруть участь у наданні допомоги іншим людям.

Вперше термін «вигорання» з'явилось в психологічній літературі в 1974 році, завдяки американському психіатру Герберту Фрейденбергу. У статті, опублікованій в журналі " Journal of Social Issue ", він використав термін "вигорання" для позначення стану виснаження індивіда, спричинене надмірними вимогами, які створюють фізичні умови або соціальне оточення на роботі. На думку вченого, своєрідний комплекс вигорання складають такі симптоми як втома, головний біль, низька толерантність до хвороб, дратівливість, зміна поведінки і постійне почуття нудьги та зневіри.

Обтяжливі обставини можуть також виникати в певних ситуаціях, які не пов'язані із професійною діяльністю. Близький, емоційний контакт встановлюється також у разі надання людиною допомоги у якості волонтера, опіки над інвалідом або хронічно хворим членом родини. У цьому випадку йдеться про вигорання батьківське, сімейне або опікунське. У Польщі Ева Пісула (Ewa Pisula) вивчає вигорання сил у батьків дітей із синдромом Дауна та хворих та аутизм, а також досліджує чинники, які його спричиняють.

Виклад основного матеріалу. Існує багато визначень терміну «вигорання». Одним із самих відомих вчень, що найбільш вичерпно пояснює його суть є теорія Христини Маслач (Christina Maslach). Авторка визначає вигорання як "комплекс емоційного виснаження, деперсоналізації і редукції персональних досягнень, який може виникати в індивідів, що працюють у системі «людина-людина».

Це визначення передбачає, що для опису даного явища необхідно

охарактеризувати три компонента синдрому вигорання: емоційне виснаження, деперсоналізація (знеособлення), редукція персональних досягнень [Maslach, C., Goldberg J., 1998].

Психо-фізичне, емоційне виснаження є першим симптомом, з якого починається процес вигорання. Його розмір ототожнюється із станом психічного і фізіологічного перевантаження, викликаного інтенсивністю міжособистісних контактів. Зазвичай емоційне виснаження характеризується наявністю станів тривоги, напруженості, фізичної втоми та безсонням. Індикаторами його появи в індивіда є небажання працювати, щоразу менший інтерес до професії, зниження активності, песимізм, постійна психофізична напруга та дратівливість.

Деперсоналізація передбачає цинічне ставлення до професійної діяльності та її об'єктів. Вона характеризується байдужістю та дистанціюванням від проблем власних та інших людей, негативним, надзвичайно бездушним ставленням до оточуючих, втечею від емоційно тісних стосунків, поверховістю і формалізацією контактів, цинізмом та звинуваченнями інших у власних невдачах.

У поведінковій сфері це проявляється у скороченні часу спілкування, свідомому або несвідомому захисті себе від подальшої експлуатації вже і так серйозно виснажених емоційних ресурсів. В соціальній сфері при деперсоналізації виникає байдуже, негуманне, цинічне ставлення до колег, клієнтів, пацієнтів тощо. У лікарській практиці деперсоналізація проявляється у намаганні поставити швидкий, механічний діагноз, лікуванні пацієнтів як «нозологічних одиниць», у педагогічній – звернення до учнів на прізвище, або відповідно до порядкового номеру у журналі, використання грубих, а іноді неетичних епітетів по відношенню до них.

Редукція персональних досягнень, власної адекватності характеризується тенденцією сприймати свою професійну діяльність у негативному ракурсі. Це призводить до зниження або втрати задоволеності працею, зниження самооцінки, появи почуття розчарування, можливої

"катастрофи або біди" а також звинувачення себе у відсутності професійних навичок. Втрата здатності розв'язувати професійні проблеми, обмежені можливості до адаптації великою мірою впливають на взаємовідносини з оточуючими, що часто детермінує появу агресивної поведінки і втечу від роботи (прогули).

Наявність трьох типових компонентів професійного вигорання є рисою, що відрізняє його від інших наслідків професійного стресу або звичайної втоми від праці [*Синдром «професійного, 2004*].

Величезна популярність трьохетапної концепції Христини Маслач пов'язана з тим, що професійне вигорання описується вченою як трьохфазний процес, в якому спочатку з'являються симптоми емоційного виснаження, далі поведінка деперсоналізується і, нарешті, має місце почуття редуції персональних досягнень та відсутності успіху на роботі. Варто пам'ятати, що на практиці процес вигорання незавжди має перебіг у відповідності з теоретичною моделлю. Іноді можна спостерігати випадки, коли окремі фази вигорання можуть бути відсутніми або з'являтися в іншому порядку. Рівною мірою є можливими випадки з одночасною наявністю декількох фаз.

Цікавою є також екзистенціальна, мотиваційна модель вигорання, суть якої полягає у тому, що, для того, щоб вигоріти спочатку потрібно «горіти», іншими словами – мати високий рівень мотивації. Таким чином, висока зацікавленість та занурення у професійну діяльність є попередньою і водночас основною умовою процесу вигорання. Певна система професійно орієнтованих мотивів формує у людини очікування та впевненість у тому, що дана діяльність буде здійснювати неабиякий вплив на досягнення успіху [*Gold Y., Roth R., 2005*].

Професійне середовище, яке характеризується сприятливим кліматом, надає підтримку і ресурси є необхідною умовою для досягнення поставлених індивідом цілей. У випадку, якщо воно характеризується стресогенністю, браком або відсутністю підтримки від оточуючих, створює для людини

багато перешкод, детермінує появу професійного стресу, то досягнення і реалізація поставлених цілей є неможливими. У такій ситуації мотивація значно слабшає. Саме через це успіх, компетентність і ефективність є надзвичайно важливими, оскільки дають нам впевненість що наша діяльність, а значить і ми самі є корисними і важливими, а наше життя має сенс [*Синдром «професійного, 2004*]...

Причини професійного вигорання доцільно шукати у трьох площинах: індивідуальній, інтерперсональній та організаційній.

До індивідуальних особливостей, що сприяють появі вигорання є: пасивність, захист, залежність, низька самооцінка, невпевненість, почуття зовнішнього контролю, ірраціональні уявлення про професійну роль, низька самоефективність, сильна мотивація праці, висока реактивність і специфічний тип контролю, який полягає в униканні важких ситуацій.

Міжособистісні фактори включають в себе: міжособистісні конфлікти, конкуренцію, відсутність взаємної довіри, порушення спілкування, словесні образи, вербальну агресію, знущання, які ставлять під сумнів наявність професійної компетентності, блокування емоційної залученості у стосунки з іншими людьми.

Для організаційних, в основному належать чинники, пов'язані з професійною роллю та розвитком, фізичними умовами праці, стилем керівництва, перевантаженнями, наявністю великої кількості обов'язків, браком часу і ресурсів для виконання поставлених завдань. Важливим у деяких випадках виявляються різниця між нормами і цінностями фахівця та цілями й завданнями установи [*Зелінська Я., 2009*].

У сучасній психологічній науці існують наступні моделі синдрому «професійного вигорання», які описують даний феномен.

➤ *Однофакторна модель емоційного вигорання* (Пайнс, Аронсон). Згідно цієї моделі, вигорання – стан фізичного, емоційного і когнітивного виснаження, який викликається тривалим перебуванням в емоційно перевантажених ситуаціях. Виснаження виступає головною причиною

(фактором), а інші прояви дисгармонії переживань і поведінки вважають наслідком. На думку прихильників цієї моделі, ризик емоційного вигорання загрожує не лише представникам соціальних професій.

➤ *Двофакторна модель* (Д. Дирендонк, В. Шауфелі, Х. Сікста). Синдром емоційного вигорання зводиться до двомірної конструкції, яка складається з емоційного виснаження і деперсоналізації. Перший компонент, який отримав назву «афективного», стосується сфери скарг на власне здоров'я, фізичне самопочуття, нервово напруження та емоційне виснаження. Другий – деперсоналізація – проявляється у змінах ставлення або до пацієнтів, або до себе. Він отримав одержав назву «установочного».

➤ *Трьохфакторна модель* (К. Маслач, С. Джексон). Синдром психічного вигорання являє собою трьохмірний конструкт, який включає в себе емоційне виснаження, деперсоналізацію і редуцію особистих досягнень.

➤ *Чотирьохфакторна модель* (Firth, Mims, Iwanicki, Schwab). У цій моделі один із елементів вигорання (емоційне виснаження, деперсоналізація чи редуковані професійні досягнення) поділяється на два окремих фактори. Наприклад, деперсоналізація, пов'язана з роботою і з реципієнтами відповідно і т. д.

➤ *Процесуальні моделі емоційного вигорання* розглядають вигорання як динамічний процес, який розвивається в часі і має певні фази чи стадії. Динаміка вигорання являє собою процес зростання емоційного виснаження, внаслідок чого виникають негативні установки у ставленні до суб'єктів професійної діяльності. Спеціаліст, який зазнав вигорання, прагне створити емоційну дистанцію у стосунках з останніми як спосіб подолати виснаження. Паралельно розвивається негативна установка у ставленні до власних професійних досягнень (редукція професійних досягнень).

➤ *Динамічна модель* (Б. Перлман і Е.А. Хартман). У рамках цієї моделі емоційне вигорання являє собою динамічний процес, що розвивається в часі та характеризується зростаючою мірою вираженості його проявів. Ця модель

описує розвиток процесу емоційного вигорання як прояв трьох основних класів реакції на організаційні стреси, до яких належать: фізіологічні реакції, що проявляються у фізичних симптомах (фізичне виснаження); афективно-когнітивні реакції (емоційне і мотиваційне виснаження, деморалізація/деперсоналізація) та поведінкові реакції, які виражаються в симптоматичних типах долаючої поведінки (дезадаптація, дистанціювання від професійних обов'язків, знижена робоча мотивація і продуктивність) [цит. за Самоукина Н.В., 2000].

У профілактиці синдрому професійного вигорання важливе значення мають різні фактори, оскільки його виникнення може мати багато причин. Важливими є організація праці, підтримка колег, конструктивне розв'язання конфліктів, зміна очікувань щодо результатів своєї праці. Запобігають його появі також адекватна оцінка власної компетентності та відсутність ігнорування відпочинку та релаксації. Звісно ж, що важливу роль у підвищенні толерантності до фрустрації й розчарувань, які призводять до вигорання можуть відігравати релігійні погляди, філософські та світоглядні тенденції. Зрештою не останню роль у профілактиці вигорання відіграють соціальне та фінансове задоволення (статус професії у суспільстві).

Висновки. Таким чином, синдром «професійного вигорання» – це хворобливий стан, що характеризується зниженим настроєм, відсутністю задоволення від виконуваної роботи, суб'єктивним почуттями емоційного та енергетичного спустошення з одного боку і постійної напруги – з іншого. Цей стан може розвиватися у всіх людей, але найбільш поширеним є серед фахівців, які працюють у системі «людина – людина». Нині не існує жодного універсального пояснення причин та наслідків вигорання. Можна лише припустити, що виникнення даного синдрому є результатом наявності певних індивідуально-психологічних особливостей людини та впливу на неї факторів, пов'язаних із характером її праці.

Список використаної літератури

1. Водопьянова Н.Е. Синдром «психического выгорания» в коммуникативных профессиях / Психология здоров'я : Под.ред. Н.Е.Водопьянова, Г.С. Никифорова. – СПб.: СПбГУ, 2000. – 273 с.
2. Синдром «професійного вигорання» та професійна кар'єра працівників освітніх організацій / [за ред. С. Д. Максименка, Л. М. Карамушки, Т. В. Зайчикової]. – К. : Міленіум, 2004. – 264 с.
3. Самоукина Н.В. Синдром профессионального выгорания / Н. В. Самоукина // Управление персоналом, российский опыт. – М.: МГУ, 2000. – с. 201 – 215.
4. Зелінська Я. Особливості психічного вигорання в аспекті професійного стресу / Соціальна психологія №6 (38), – 2009. – С.127-135.
5. Maslach, C., Goldberg J. Prevention of burnout: New perspectives //Appliedand Preventive Psychology. – 1998. – V. 7. – P. 63-74.
6. Gold Y., Roth R. Teachers Managing Stress and Preventing Burnout: the Professional Health Solution: Taylor & Francis e-Library, 2005. – p. 215.

References transliterated

1. Vodop'yanova N.E. Sindrom «psihicheskogo vygoraniya» v kommunikativnyh professiyah / Psihologiya zdorov'ya : Pod.red. N.E.Vodop'yanova, G.S. Nikiforova. – SPb.: SpbGU, 2000. – 273 s.
2. Syndrom «profesiinoho vyhorannia» ta profesiina kariera pratsivnykiv osvitnikh orhanizatsii / [za red. S. D. Maksymenka, L. M. Karamushky, T. V. Zaichykovoї]. – K. : Milenium, 2004. – 264 s.
3. Samoukina N.V. Sindrom professional'nogo vygoraniya / N. V. Samoukina // Upravlenie personalom, rossijskij opyt. – M.: MGU, 2000. – s. 201 – 215.
4. Zelinska Ia. Osoblyvosti psykhichnoho vyhorannia v aspekti profesiinoho stresu / Sotsialna psykholohiia №6(38), – 2009. – S.127-135.
5. Maslach, C., Goldberg J. Prevention of burnout: New perspectives //Appliedand Preventive Psychology. – 1998. – V. 7. – P. 63-74.

7. 6. Gold Y., Roth R. Teachers Managing Stress and Preventing Burnout: the Professional Health Solution: Taylor & Francis e-Library, 2005. – p. 215.

Ця робота ліцензується відповідно до Creative Commons Attribution 4.0 International License.

Авторське право (с) 2016 Tkachuk Taisiya Anatoliivna Ткачук Таїсія Анатоліївна, Shumejko Iryna Шумейко Ірина

Отримано: 28.02.2016

Відрецензовано: 09.03.2016

Опубліковано: 15.03.2016

ВІДОМОСТІ ПРО АВТОРА

Ткачук Таїсія Анатоліївна – доктор психологічних наук, професор, завідувач кафедри практичної психології ДВНЗ «Переяслав-Хмельницький державний педагогічний університет імені Григорія Сковороди»

Адреса: 08401, м. Переяслав-Хмельницький

Тел. 097 214 37 72

Е-mail: taisya07@ukr.net