

ПРОФЕСІЙНЕ ВИГОРАННЯ КЕРІВНИКА

¹Вінницький національний технічний університет

Анотація

У статті визначено сутність поняття «синдром професійного вигорання» та розглянуто основні підходи до розуміння професійного вигорання. Досліджено фактори, що сприяють розвитку даного феномена та основні його симптоми. Визначені основні профілактичні засоби запобігання професійному вигоранню.

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

Abstract

The article defines the essence of the concept of «burnout syndrome» and considers the main approaches to the understanding of professional burnout. The factors contributing to the development of this phenomenon and its main symptoms are investigated. The basic preventive means of prevention of professional burnout are determined.

Keywords: burnout syndrome, professional burnout syndrome, stress response, mental health, mental exhaustion, physiological exhaustion.

Вступ

Діяльність керівника насичена багатьма стресогенами, серед яких такі, як інтенсифікація життя, соціально-політичні та соціально-економічні зміни, які відбуваються в Україні сьогодні тощо. Переважна більшість керівників підприємств працюють в досить неспокійній, емоційно напруженій атмосфері, що вимагає постійної уваги, контролю за діяльністю і взаємодією з людьми. Суттєвим стресогенним фактором є психологічні й фізичні перевантаження керівників, які спричиняють виникнення так званого синдрому «професійного вигорання» – виснаження моральних і фізичних сил, що неминуче позначається як на ефективності професійної діяльності, психологічному самопочутті, так і на стосунках у сім'ї.

Мета роботи полягає в теоретичному обґрунтуванні синдрому професійного вигорання і виявленні його впливу на управлінську діяльність керівників.

Основна частина

Термін «професійне вигорання» з'явився у психологічній літературі відносно недавно. Його ввів американський психіатр Х. Дж. Фрейденбергер для характеристики психічного стану здорових людей, які інтенсивно спілкуються з клієнтами, постійно перебувають в емоційно навантаженої атмосфері при виконанні професійних обов'язків [1].

Синдром емоційного вигорання – це синдром, що розвивається на тлі хронічного стресу і веде до виснаження емоційно-енергетичних і особистісних ресурсів працюючої людини [1]. Синдром емоційного вигорання виникає в будь-якій діяльності, що пов'язана з інтенсивним спілкуванням і контактами з людьми. Його розвиток поступово призводить до незворотних змін особистісної структури фахівця, що перешкоджає успішному здійсненню його професійної діяльності.

У зв'язку з вкрай високою інтенсивністю спілкування в керівній діяльності, саме керівники підприємств найбільш схильні до ризику емоційного вигорання.

Аналіз літератури показав, що можна говорити, про такі основні підходи до розуміння професійного вигорання [2]:

– перший підхід полягає в тому, що професійне вигорання розуміється як результат дії професійного стресу (впливу комплексу стресогенних чинників, довготривалого впливу професійних стресорів, некерованого професійного стресу та ін.);

– другий підхід полягає в тому, що професійне вигорання розглядається як механізм психологічного захисту;

- згідно третього підходу, професійне вигорання розглядається як вид професійної деформації особистості;
- четвертий підхід аналізує професійне вигорання як професійну кризу. Слід зазначити, що проблема психологічної та професійної кризи розглядається сьогодні в психологічній літературі, як одна із достатньо популярних проблем;

– п'ятий підхід розуміє професійне вигорання як клінічне порушення.

Перші чотири підходи, на наш погляд, можна назвати психологічними, оскільки вони роблять акцент на аналізі психологічних складових та основних виявах синдрому професійного вигорання. П'ятий же підхід можна назвати медико-психологічним, оскільки він, окрім психологічних виявів, звертається ще і до аналізу психофізіологічних показників.

Аналіз досліджень синдрому професійного вигорання показує, що основні зусилля науковців були спрямовані на виявлення факторів, що сприяють розвитку даного феномена. Сьогодні виділяють дві групи факторів [3]:

- індивідуальні (суб'єктивні) – вік, стать, професійний стаж, сімейний статус, освіта та особистісні якості, такі як нейротизм, рівень самооцінки, витривалість, локус контролю, екстраверсія, ціннісна сфера особистості;
- організаційні (об'єктивні) – умови праці, дефіцит часу, робочі перевантаження, тривалість робочого дня, рівень відповідальності за виконувані професійні обов'язки, соціально-психологічний клімат колективу, а також число клієнтів, частота їх обслуговування, ступінь глибини контакту з ними.

О. Мірошниченко у навчально-методичному посібнику «Профілактика «синдрому» професійного вигорання у працюючих в екстремальних умовах» виділяє [4]:

- психофізичні симптоми (хронічна втома, відчуття емоційного і фізичного виснаження, зниження сприйнятливості і реактивності на зміни зовнішнього середовища, загальна астения, повне чи часткове безсоння, відчуттів, запаморочення, тремтіння та ін.);
- емоційні симптоми (байдужість, нудьга, пасивність і депресія, підвищена дратівливість на незначні, дрібні події, почуття провини, невпевненості, образи, підозри, сорому, втрата почуття гумору, негативізм в роботі і в особистому житті, песимізм);
- поведінкові (зміна робочого режиму дня, постійне виконання роботи вдома, відмова від прийняття рішень, зневіра, зниження ентузіазму стосовно роботи, байдужість до результатів, невиконання важливих, пріоритетних завдань і «застрягання» на дрібних деталях, витрата більшої частини робочого часу на погано усвідомлюване чи неусвідомлюване виконання автоматичних і елементарних дій, дистанціювання від співробітників, підвищення неадекватної критичності, відчуття некомпетентності в професійній діяльності, нестача енергії та ентузіазму, зловживання алкоголем, різке зростання викурених за день цигарок);
- соціально-психологічні симптоми (часті нервові «зриви», почуття неусвідомленого занепокоєння і підвищеної тривожності, почуття гіпервідповідальності, загальна негативна установка на життя і професійні перспективи, втрата ідеалів, надій, професійних перспектив, відчуття непотрібності, підвищене почуття відповідальності, нестача часу або енергії для соціальної активності, відчуття ізоляції);
- інтелектуальний стан фахівця, який страждає на синдром професійного вигорання, буде мати такі характеристики, як труднощі в концентрації уваги, зростання апатії, цинізм або байдужість до нововведень, формальне виконання роботи.

Наслідками професійного вигорання керівника, к правило, є:

- зниження самооцінки – «згорілі» управлінці відчують безпорадність і апатію, які з часом можуть перейти у агресію і відчай;
- самотність, що не дозволяє встановити оптимальні контакти в системі «керівник – вчитель»;
- переважають об'єкт – об'єктні стосунки;
- емоційне виснаження. Втома, апатія і депресія, які супроводжують емоційне вигорання, призводять до погіршення здоров'я, розладів травлення, підвищення артеріального тиску, синдрому хронічної втоми.

Варто відмітити, що небезпека синдрому полягає в тому, що він складний в діагностиці, так як багато його симптомів, схожі з іншими психофізіологічними захворюваннями,

наприклад трудоголізмом, а також має властивість поширюватися серед колективу і передаватися від одного працівника до іншого.

Динамічна модель Б. Перлман і Е. Хартман представляє чотири стадії професійного вигорання [5]:

- перша стадія – напруженість, пов'язана з додатковими зусиллями по адаптації до ситуаційних робочих вимог, які створюють протиріччя між суб'єктом і робочим оточенням, що запускає процес емоційного вигорання;

- друга стадія супроводжується сильними відчуттями і переживаннями стресу. Багато стресогенних ситуацій можуть не викликати відповідних переживань, оскільки відбувається конструктивне оцінювання своїх можливостей і усвідомлюваних вимог робочої ситуації. Рух від першої стадії вигорання до другої залежить від ресурсів особистості і від статусно-рольових і організаційних змінних;

- третя стадія супроводжується реакціями основних трьох класів (фізіологічні, афективно-когнітивні, поведінкові) в індивідуальних варіаціях;

- четверта стадія являє собою емоційне вигорання як багатогранне переживання хронічного психологічного стресу, або дистресу [3].

При виявленні професійного вигорання на ранніх стадіях існує реальна можливість запобігання його розвитку до стадії дистресу. Для цього необхідно проводити систематичну оцінку стану, оцінку потенційних здібностей фахівця, забезпечувати проведення тренінгів стресостійкості.

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 [6]. 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

Проведене дослідження дозволило зробити висновок, під професійним вигоранням керівників розуміється їх емоційне, розумове та фізичне виснаження через довготривале залучення до некерованої стресової ситуації в процесі емоційно насичених контактів у професійній діяльності.

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. Гнускіна Г. В. Професійне вигорання підприємців: зв'язок із соціально-психологічними установками / Гнускіна Г. В. // Організаційна психологія. Економічна психологія: Науковий журнал. – 2015. – № 3. – С. 30 – 37.

2. Карамушка Л. М. Комплекс методик для дослідження психологічних особливостей професійного «вигорання» в підприємців / Л. М. Карамушка, Г. В. Мартинова // Актуальні проблеми психології: Організаційна психологія. Економічна психологія. Соціальна психологія: зб. наук. праць Інституту психології ім. Г. С. Костюка; за ред. С. Д. Максименка, Л. М. Карамушки. – К., 2011. – Т.1. – Ч.31-32. – С.272 – 277.

3. Абдуллаєва І. Б. Розвиток самоефективності підприємців сфери торгівлі / Абдуллаєва І.Б.// Актуальні проблеми психології. – Том 1: Організаційна психологія. Економічна психологія. Соціальна психологія. / за ред. С. Д.Максименка, Л. М. Карамушки. – К. – Алчевськ : ЛАДО, 2013. – Вип. 39. – С. 77 – 81.

4. Мірошніченко О. Профілактика «синдрому» професійного вигорання у працюючих в екстремальних умовах: навч.-метод. посіб. / О. Мірошніченко. – Житомир: Вид-во ЖДУ ім. І. Франка, 2013. – 155с.

5. Усова Е. Б. Эмоциональное выгорание и арт-терапия / Усова Е. Б., Пашук Н. С., Усова С. Л. // Управление в социальных и экономических системах : м-лы XXI международной научно-практической конференции, г. Минск, 15 мая 2012 г. / Минский ин-т управления ; редкол.: Н. В.Суша [и др.]. – Минск, 2012. – С. 175 – 177.

6. Ткачук Т. А. Синдром професійного вигорання як проблема сучасної психологічної науки [Електронний ресурс] / Т. А. Ткачук, І. Шумейко // Технології розвитку інтелекту. – 2016. – Т. 2, № 1. – Режим доступу: http://nbuv.gov.ua/UJRN/tri_2016_2_1_16

Прийня Ірина-Маргарита Олександрівна – студентка групи МОі-17мн, Факультет менеджменту та інформаційної безпеки, Вінницький національний технічний університет, м. Вінниця, e-mail: premiumprynim@gmail.com

Науковий керівник: **Прийняк Микола Дем'янович** – канд. пед. наук, доцент кафедри філософії та гуманітарних наук, Вінницький національний технічний університет, м. Вінниця, e-mail: m_pryschak@ukr.net

Pryn Iryna-Marharyta – student MOi-17mn, Faculty of Management and Information Security, Vinnytsia National Technical University, Vinnytsia, e-mail: premiumprynim@gmail.com

Supervisor: **Nicholas Pryschak Demyanovich** – Cand. Sc. (Eng), Assistant Professor of Building Philosophy and Humanities, Vinnytsia National Technical University. Vinnitsa, e-mail: m_pryschak@ukr.net