

Ксенія Гавриловська

кандидатка психологічних наук, доцентка,
доцентка кафедри соціальної та практичної психології
Житомирський державний університет імені Івана Франка
м. Житомир, Україна

**САЛЮТОГЕННИЙ ПІДХІД
ДО ВИВЧЕННЯ ФЕНОМЕНУ ПРОФЕСІЙНОГО ВИГОРАННЯ**

Проблема професійного вигорання є особливо актуальною для осіб, що працюють у сфері надання психологічної, медичної, соціальної допомоги людям у складних життєвих обставинах. Фахівці проводять багато часу в інтенсивній комунікації, причому часто взаємодія фахівця та клієнтів зосереджена навколо поточних проблем клієнтів (психологічних, соціальних та/або фізичних) і тому сповнена почуттями (гнів, страх, відчай тощо). Розв'язання проблем клієнтів не завжди є очевидними та легко доступними, що ускладнює ситуацію. Хронічний стрес може емоційно виснажувати та створює ризик вигорання.

Вигорання – це стан виснаження, що виникає в результаті переживання тривалого надмірного стресу на робочому місці. Причини вигорання можуть бути пов'язані з умовами роботи, а також особистісними характеристиками працівників [1]. Конструкт вигорання складається з трьох основних компонентів: емоційне виснаження (почуття фізичного, емоційного та/або розумового виснаження); неефективність і дистанціювання (психологічне дистанціювання від роботи, зниження професійної ефективності, схильність до негативної самооцінки в контексті роботи з клієнтами), цинізм і деперсоналізація (негативне, почасти навіть вороже ставлення до роботи, клієнтів і колег; віктимблеймінг (переконаність у тому, що клієнти якимось чином «заслужують» на їхні проблеми) [2].

Результати дослідження біологічної складової професійного вигорання показують, що воно супроводжується стійкою активацією вегетативної нервової системи, змінами рівня кортизолу, імунної функції та змінами в ендокринній системі. Наслідки вигорання можуть проявлятися, зокрема, через структурні та функціональні зміни головного мозку, системні запалення, імуносупресію, метаболічний синдром, серцево-судинні захворювання та викликати передчасну смерть [3].

Досить евристичним у вивченні феномену професійного вигорання є салютогенний підхід, що акцентує на розширенні особистих ресурсів і позитивному самосприйнятті. Салютогенний підхід А. Антоновські [4] полягає

у розкритті психологічних, соціальних і культурних ресурсів, які люди можуть успішно використовувати для протидії хворобам. Автор доводить, що почуття узгодженості (sense of coherence) як спосіб осмислення світу, є основним фактором, що визначає, наскільки добре людина справляється зі стресом і залишається здоровою. Почуття узгодженості проявляється в тому, що світ в цілому та індивідуальне оточення сприймаються людиною як зрозумілі, керовані та значущі, і це дозволяє людям використовувати адаптивні стратегії подолання, запобігуючи негативним наслідкам стресу.

Почуття узгодженості може слугувати ключовим ресурсом у профілактиці професійного вигорання. У контексті салютогенного підходу особисті ресурси (навички подолання) і міжособистісні ресурси (соціальна підтримка) працівника можуть зменшити ризик вигорання. Почуття узгодженості є важливим ресурсом, який може посилити адаптаційні реакції професіоналів на результати складних переживань [5].

С. Хобфол розглядає проблему професійного вигорання у контексті своєї теорії збереження ресурсів [6], згідно якої люди прагнуть отримати, зберегти та примножити ресурси, які вони цінують, а втрата цих ресурсів і цінностей призводить до стресу. У рамках цієї моделі вигорання концептуалізовано як фізичне виснаження через надмірне робоче навантаження, яке, ймовірно, змушує людей почуватися перевантаженими та нездатними досягти пов'язаних із роботою цілей. Велике робоче навантаження скорочує час на роздуми про те, як мобілізувати ресурси. Дослідження С. Хобфола доводять, що коли робота стає більш напруженою, організаційні ресурси (наприклад, налагоджена практика управління) можуть допомогти працівникам регулювати свою короточасну втому та уникнути тривалого вигорання. Крім того, ключові особистісні ресурси, такі як емоційний інтелект і проактивність, можуть допомогти співробітникам ефективно розпізнавати та регулювати свою втому.

Коли люди вигоряють на роботі, їхні щоденні робочі потреби починають перевищувати їхні особисті та робочі ресурси. Такі працівники демонструють погіршення відновлення та зниження продуктивності, що призводить до нестачі особистих і робочих ресурсів. Цей прогресуючий стресовий процес буде зрештою призводити до тривалого вигорання. Організації можуть зменшити та запобігти робочому напруженню вигорання шляхом забезпечення стабільних ресурсів у вигляді HR-практик і здорового лідерства. Крім того, співробітники з ключовими особистими ресурсами запобігають професійному вигоранню, використовуючи свої стабільні характеристики і такі здібності, як емоційний інтелект і проактивність. Таким чином, роботодавці та працівники відіграють важливу роль у профілактиці професійного вигорання.

У рамках салютогенного підходу визначено кілька конкретних стратегій саморегуляції, що базуються на використанні сильних сторін працівника (проактивне управління життєздатністю, здатність до саморегуляції, зниження особистих (надмірних) вимог до власної продуктивності тощо) [7].

Отже, професійне вигорання – це стан виснаження, що виникає в результаті переживання тривалого надмірного стресу на робочому місці.

Причини вигорання можуть бути пов'язані з умовами роботи, а також особистісними характеристиками працівників. Конструкт вигорання складається з трьох основних компонентів: емоційне виснаження, редукція особистих досягнень, деперсоналізація. Представники салютогенного підходу до вивчення феномену професійного вигорання акцентують увагу на розкритті психологічних, соціальних і культурних ресурсів, які люди можуть успішно використовувати для подолання стресів через надмірне навантаження на роботі. Почуття узгодженості (sense of coherence) є важливим ресурсом, який може посилити адаптаційні реакції професіоналів та знизити ризик професійного вигорання.

Література:

1. Maslach, C. (2001). What have we learned about burnout and health? *Psychology & Health*, 16(5), 607–611. <https://doi.org/10.1080/08870440108405530>
2. Maslach, C., & Jackson, S. E. (1981). The measurement of experienced burnout. *Journal of Organizational Behavior*, 2(2), 99–113. <https://doi.org/10.1002/job.4030020205>
3. Bayes, A., Tavella, G., & Parker, G. (2021). The biology of burnout: Causes and consequences. *The World Journal of Biological Psychiatry*, 22(9), 686–698. <https://doi.org/10.1080/15622975.2021.1907713>
4. Antonovsky, A. (1987). *Unraveling the mystery of health*. San Francisco: Jossey-Bass. 218 p.
5. Mittelmark M.B., Sagy S., Eriksson M., Bauer G.F., Pelikan J.M., Lindström B., Espnes G.A., editors. *The Handbook of Salutogenesis*. Cham (CH): Springer; 2017. 461 p. PMID: 28590610.
6. Hobfoll, S. E., Halbesleben, J., Neveu, J.-P., & Westman, M. (2018). Conservation of resources in the organizational context: The reality of resources and their consequences. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 5(1), 103–128. <https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-032117-104640>
7. Bakker, A. B., & de Vries, J. D. (2021). Job Demands–Resources theory and self-regulation: new explanations and remedies for job burnout. *Anxiety, Stress, & Coping*, 34(1), 1–21. <https://doi.org/10.1080/10615806.2020.1797695>