Масло М. Д.,

аспірант 3 року навчання, ОНП «Педагогічна та вікова психологія»

Житомирського державного університету імені Івана Франка

ПРОФЕСІЙНЕ ВИГОРАННЯ ЯК ФАКТОР ПОГІРШЕННЯ ПСИХІЧНОГО ЗДОРОВ'Я ПРАЦІВНИКІВ СОЦІОНОМІЧНИХ (ХЕЛПЕРСЬКИХ) ПРОФЕСІЙ

Проблема професійного вигорання не є сучасною та новою для наукового розгляду психологічної науки, ще у минулому столітті було науково доведено, що професія, навіть за якісної організації трудового процесу, може негативно впливати на фізичний та психічний стан людини [1]. Це обумовлено системою факторів впливу, які важко нівелювати чи обмежити, проте можна знизити рівень травматичного впливу на людину. В оригінальній роботі Карла Леонгарда «Акцентуйовані особистості» (1968) вказується на те, що загострення рис характеру, який формується під впливом середовища, відбувається як результат тривалої взаємодії з професійним середовищем та виконання одноманітної, алгоритмічно послідовної роботи [2]. Зокрема виділяє афективно-екзальтований тип як професійну акцентуацію представників перформативного мистецтва (актори, митці, співаки), педантичну акцентуацію у представників педагогічної сфери діяльності, демонстративний тип акцентуації у громадських діячів, політиків. До початку входження в професію людина може не мати загостреного рівня вираження акцентуації риси особистості, але схильність до їх розвитку формує у людини певну стратегію вибору професії. У таких випадках умови професійного середовища до гіперболізованого рівня розвивають окремі риси особистості, уміння, здібності, що переростає у професійну деструкцію, що негативно впливає на інші, позапрофесійні сфери життя.

Вперше в науковий обіг поняття «професійного вигорання» ввів американський психіатр Х. Дж. Фрейденбергер. Він застосовував його до опису стану людини, яка змушена тривалий час емоційно реагувати на ситуації професійної діяльності. Працюючи в мережі безкоштовних медичних закладів (free clinic movement) він почав помічати за собою та своїми колегами ознаки емоційної відстороненості, апатії та втрати інтересу до роботи, які проявлялися на фоні інтенсивного навантаження та роботи з особливими категоріями людей, які відчували життєві труднощі. Також він помітив, що стан емоційного, а згодим і фізичного пригнічення спостерігався у всіх, хто був змушений працювати в умовах рутини, тобто в умовах постійного надмірного навантаження. Багато колег Х. Дж. Фрейденбергера мали симптоми вигорання, бо розуміли, що надмірні об'єми роботи не є ситуативними, а будуть постійно, що в результаті пригнічувало їх, врешті-решт демотивувало та знижувало якість обслуговування пацієнтів [7].

До основних ознак професійного вигорання працівників відносять емоційне виснаження, агедонію, порушення основних фізіологічних процесів та зниження професійних досягнень, що в кінцевому випадку є основним сигналізатором проблеми функціонування працівника на робочому місці [9]. Х. Маслач та Дж. Голдберг вказують на три ключові ознаки професійного вигорання [5]:

1) Емоційне виснаження. Проявляється у нездатності людини виражати повний спектр емоцій, домінування пригніченого емоційного стану, дистанціювання від інших працівників, часті емоційні зриви та бурхливі емоційні реакції під час конфліктів.

2) Деперсоналізація. Апатичне, агресивне ставлення до оточення, прояви цинізму та байдужості. Інколи супроводжується дегуманізацією інших.

3) Редукція особистих досягнень. Втрата відчуття успіху та успішності, зменшення особистих досягнень, втрата віри в себе та свій потенціал, відчуття безкорисності.

У дослідженні В. В. Галагана та Я. М. Раєвської, яке проводилося на вибірці працівників комерційних організацій, було встановлено, що зі зростанням нервово-психічного напруження досліджуваних та психологічного стресу, знижуються продуктивність і ефективність праці [3]. Цікавим є отриманий авторами дослідження результат, який свідчить про те, високий рівень соціальної адаптації особистості у результаті також знижує продуктивність праці, а цей фактор є одним з ключових у контексті проблеми підтримки психічного здоров'я на робочому місці. Одним з ключових факторів динаміки професійного вигорання є гендерно-вікові відмінності суб'єкта праці. У молодих працівників прояви професійного вигорання спостерігаються частіше, ніж у працівників старших сорока років [11]. За результатами дослідженнями Н. В. Ткаченка також встановлено, що працівники з маскулінним типом гендерної ідентичності мають вищий індекс професійного вигорання, ніж працівники з фемінним типом гендерної ідентифікації [12].

Л. М. Карамушка та Г. В. Гнускіна дослідили, що професійне вигорання може по різному проявлятися у людей з різним рівнем соціально-психологічних установок до професії [8]. У працівників, які отримують задоволення від виконуваної діяльності прояви вигорання з'являються на пізніших етапах професійної діяльності та мають легші форми прояву. Під час профілактичних заходів на вибірці підприємців, які відчувають симптоми професійного вигорання, важливим є те, що працівник (керівник організації), який володіє достатнім рівнем знань у сфері психічного здоров'я, зокрема причин та наслідків професійного вигорання, може надавати оперативну допомогу і своїм підлеглим та вчасно скеровувати їх за фаховою допомогою. О.А. Мірошніченко приходить до висновку, що професійне вигорання є наслідком тривалого стресу та труднощами адаптації людини до середовища [9]. Досліджуючи представників екстремальних видів професій, вона робить висновок про те, що досліджувані, які в силу різних

причин не можуть адаптуватися до професії швидше відчувають симптоми вигорання, а інколи цей стан залишається для працівника безсимптомним, він не може пояснити причини фізичного виснаження, емоційної відстороненості, труднощі з продуктивністю праці [10].

Велика кількість досліджень, які пов'язані з проблемою професійного вигорання, проведені в межах соціономічних професій, ключовою особливістю яких є постійний контакт з людьми, які потребують не лише операційно-когнітивного реагування, а й емоційно-емпатичного. Професійні обов'язки представників соціономічних професій пов'язані з наданням певного спектру послуг, якість яких напряму залежать від успішності емоційного контакту надавача послуг з клієнтом [6,4,8]. Жоден інших клас професій не потребує якісного емоційного контакту зі споживачем послуг. Постійне емоційне реагування є додатковим професійним стресором, поряд з великими обсягами роботи та іншими організаційними викликами. Окремим підкласом соціономічних професій є «хелперські професії» (від англ. to help – допомагати). До них традиційно відносять: психологів, медиків, соціальних працівників, поліцейських, фармацевтів та інших осіб, наприклад волонтерів, які працюють з людьми, які опинилися в скрутних життєвих обставинах. Специфіка їх професійної діяльності пов'язана не лише з емоційним реагуванням, але й природним співпереживанням на ті обставини і виклики, у яких опинився клієнт як споживач послуг. Основним психологічним інструментом надання фахової допомоги особам, які опинилися в скрутних життєвих обставинах є емпатична взаємодія. Емпатія як форма емоційного співпереживання не в однаковій мірі розвинена у людей, для декого емпатичне реагування вимагає неабиякого напруження психічних зусиль.

В сучасних умовах українського суспільства, яке живе в умовах війни, представники хелперських професій допомагають іншим людям, стикаючись з

власними життєвими труднощами. Це спричиняє додаткове навантаження, дестабілізує життєвий простір особистості, викликає труднощі виконання інших соціальних функцій. Проблема професійного вигорання в таких умовах стає особливо актуальною та потребує комплексного вирішення як на рівні державного управління так і на рівні комплексних корпоративних рішень.

ЛІТЕРАТУРА

1. Якимчук О. Психологічні особливості професійного вигорання особистості. *Науковий часопис Національного педагогічного університету імені М. П. Драгоманова.* Серія 12 : Психологічні науки : зб. наук. праць. Київ : Вид-во НПУ імені М. П. Драгоманова, 2021. Вип. 16 (61). С. 110–119. DOI : 10.31392/NPU-nc.series12.2021.16(61).10.
2. Leonhard K. Akzentuierte Persönlichkeiten. Berlin : Volk und Gesundheit, 1968. 287 S.
3. Галаган В. В., Раєвська Я. М. Дослідження впливу соціально-психологічних чинників на психічне здоров'я працівників комерційних організацій. *Наукові записки. Серія: Психологія.* 2024. № 1. С. 31–37. DOI: https://doi.org/10.32782/cusu-psy-2024-1-4
4. Руденок А. І., Данчук Ю. П., Ромасюкова А. В. Профілактика професійного вигорання як чинник збереження психічного здоров'я фахівців. *Вчені записки ТНУ імені В. І. Вернадського. Серія: Психологія.* 2024. Т. 35 (74), № 5. С. 58–62. DOI: 10.32782/2709-3093/2024.5/09.
5. Maslach C., Golberg J. Prevention of burnout: New perspectives. *Applied and preventive Psychology.* 1998. Vol. 7. P. 63–74.
6. Мащак С. Професійне вигорання особистості як соціально-психологічна проблема. *Науковий вісник Львівського державного університету внутрішніх справ.* Серія психологічна. 2012. Вип. 2 (1). С. 444–452.
7. Freudenberger H. J. Staff Burn-Out. *Journal of Social Issues*. 1974. Vol. 30, No. 1. P. 159–165. DOI: 10.1111/j.1540-4560.1974.tb00706.x.
8. Карамушка Л. М., Гнускіна Г. В. Психологія професійного вигорання підприємців : монографія. Київ : Логос, 2018. 198 с.
9. Мірошниченко О.А. Профілактика синдрому «професійного вигорання» у працюючих в екстремальних умовах: Навчально-методичний посібник. Житомир : Вид-во ЖДУ ім. І. Франка, 2015. 156 с.
10. Miroshnychenko O., Voznyuk O., Kryvonos O. Methodological provision of determining individual typology peculiarities in winterers concerning the adaptation to extreme conditions of life activity. *Ukrainian Antarctic Journal*. 2025. Vol. 23, iss. 1. P. 120–143.
11. Стельмах О. В. Чинники професійного вигорання особистості. *Молодь і ринок.* 2022. № 5 (203). С. 76–80.
12. Ткаченко Н. В. Гендерні особливості професійного вигорання науково-педагогічних працівників. *Journal of Psychology Research*. 2025. Т. 31, № 14. С. 270–281. DOI: 10.15421/103116.