

ПРОФІЛАКТИКА ПРОФЕСІЙНОГО ВИГОРАННЯ ПРАЦІВНИКІВ В ОРГАНІЗАЦІЯХ

Удич Соломія,
здобувачка першого
(бакалаврського) рівня вищої освіти освітньої
програми «Психологія бізнесу та управління»
Тернопільського національного педагогічного
університету імені Володимира Гнатюка

Науковий керівник:
Марина Орап,
доктор психологічних наук, професор,
завідувач кафедри психології
Тернопільський національний педагогічний університет
імені Володимира Гнатюка

Проблема професійного вигорання (або синдром вигорання, англ. *burnout*) не є новим явищем у науці. Ще у 1974 р. це поняття вводить американський психіатр німецького походження Герберт Фройденбергер (Herbert Freudenberger) (1926-1999 рр.) [1]. Він використав цю метафору для опису стану виснаження, втрати мотивації та відповідальності, який він спостерігав у себе та своїх колег-волонтерів. На жаль, від середини минулого століття явище професійного вигорання не втратило свого значення, а навпаки – його проблема зросла.

З огляду на сучасні умови розвитку українського суспільства, соціально-економічні виклики та перебіг суспільно значущих подій, що супроводжуються підвищенням рівнем емоційної напруги й невизначеності, доцільно виокремити такі основні групи причин професійного вигорання: технологічні, організаційні та економічні, психологічні та соціальні (Табл. 1.) .

Таблиця 1.

Причини професійного вигорання

Група причин	Причини професійного вигорання	Характеристика впливу
Технологічні	Розмивання меж між роботою та особистим життям	Смартфони, електронна пошта та корпоративні месенджери формують очікування постійної доступності працівника, що ускладнює повноцінний відпочинок і відновлення ресурсів.
	Інформаційне перевантаження	Постійний потік інформації, повідомлень і завдань спричиняє когнітивне виснаження, зниження концентрації уваги та підвищення рівня тривожності.
	Віддалена робота	Відсутність чіткого просторового й часового розмежування між професійною діяльністю та приватним життям сприяє емоційному виснаженню та хронічній втомі.
Організаційні та економічні	Культ продуктивності	Орієнтація на постійне досягнення високих результатів і перевищення планових показників формує надмірний психологічний тиск та страх професійної невідповідності.

	Надмірне навантаження	Велика кількість професійних обов'язків призводить до фізичного та емоційного виснаження, знижує мотивацію та продуктивність праці.
	Ненормований графік	Порушує баланс між професійним і особистим життям, спричиняє хронічну втоми та труднощі емоційного відновлення.
	Низька оплата праці	Формує відчуття недооціненості працівника, знижує професійну задоволеність і мотивацію до діяльності.
	Конфлікти в колективі	Погіршують психологічний клімат в організації, підвищують рівень емоційної напруги та професійного стресу.
	Нечіткий розподіл обов'язків	Викликає перевантаження, невизначеність у професійній діяльності та труднощі організації робочого процесу.
	Відсутність підтримки керівництва	Посилює почуття професійної ізоляції, знижує психологічну безпеку та рівень довіри у колективі.
	Хронічний стрес через економічну нестабільність	Нестабільність ринку праці, інфляція та загроза скорочення підсилюють страх втрати роботи та емоційне напруження.
	Оптимізація штату	Перерозподіл обов'язків між меншою кількістю працівників збільшує навантаження та пришвидшує емоційне виснаження.
Психологічні та соціальні	Перфекціонізм	Формує завищені вимоги до себе, постійне незадоволення результатами діяльності та страх помилки.
	Емоційна чутливість	Підвищує вразливість до професійних труднощів і стресових ситуацій.
	Високий рівень відповідальності	Спричиняє постійне психоемоційне напруження та внутрішній страх невдачі.
	Труднощі саморегуляції	Ускладнюють контроль емоційного стану та ефективне подолання стресових ситуацій.
	Синдром самозванця	Постійне порівняння себе з іншими та сумніви у власній компетентності підвищують внутрішню напругу й емоційне виснаження.
	Глобальні кризи	Війни, пандемії, соціальна нестабільність і кліматичні зміни виснажують психологічні ресурси людини та посилюють тривожність.
	Воєнний стан	Спричиняє тривале психоемоційне напруження, почуття небезпеки, невизначеності та виснаження.
	Тривалий стрес	Призводить до виснаження адаптаційних можливостей організму та зниження емоційної стійкості.
	Емоційна праця	Необхідність постійного контролю емоцій у професіях типу «людина – людина» підвищує ризик емоційного виснаження та психологічної перевтоми.

Найтиповішими емоційними ознаками професійного вигорання є дратівливість, підвищена тривожність, апатія та емоційна байдужість. Працівник втрачає інтерес до своєї роботи і відчуває постійну внутрішню

напругу, емоційне виснаження та труднощі у підтриманні позитивного емоційного настрою. У певних ситуаціях спостерігається не лише зниження емпатії, але й відстороненість, відсутність контакту з колегами або клієнтами та зменшення задоволення від результатів роботи. Ці симптоми негативно впливають на психологічний клімат у колективі та ефективність професійної комунікації. Професійне вигорання - це стан, що супроводжується також фізичними симптомами, оскільки тривалий період психічного тиску безпосередньо впливає на організм. Найчастіше це постійна втома, порушення сну, головні болі, зниження рівня енергії та зменшення працездатності. Працівники можуть відчувати хронічну втому навіть після відпочинку, мати труднощі з концентрацією та загальне погіршення самопочуття. Такі фізичні симптоми поступово знижують адаптивні можливості організму і схиляють людину до психосоматичних розладів. Ознаки професійного вигорання проявляються у зміні ставлення до роботи та оточення. Зокрема, працівники можуть стати більш схильними до конфліктів, уникати професійних обов'язків, втрачати мотивацію до роботи та знижувати продуктивність. Робота стає формальною, ініціатива зникає, прийняття рішень ускладнюється, а відповідальність за результати діяльності зменшується. Все це негативно впливає не лише на професійну ефективність одного працівника, але й на загальну роботу організації. Таким чином, ознаки професійного вигорання є комплексними і охоплюють емоційну, фізичну та поведінкову сфери особистості. Важливо вчасно виявити ці прояви, щоб організувати ефективну психологічну та педагогічну допомогу працівникам, уникнути подальшого емоційного виснаження та створити умови для підтримання професійного та психологічного благополуччя.

Запобігання професійному вигоранню є важливим для психологічного здоров'я працівників та їх ефективного функціонування. Важливість створення підтримуючого середовища під час тривалої роботи, емоційного стресу та соціальної турбулентності на робочому місці йде пліч-о-пліч із встановленням підтримки, яка спрямована на запобігання емоційному виснаженню шляхом зниження стресу та сприяння формуванню психологічного клімату в команді. Ефективна профілактика вигорання може бути реалізована лише через багаторівневу відповідь, яка виходить за межі організації на індивідуальний рівень роботи та працівника. Організаційний рівень — безпечне та підтримуюче професійне середовище є критично важливим. Воно допомагає рівномірно розподілити навантаження професіоналів, розмежувати завдання та обов'язки, підтримувати управління та створювати середовище командної співпраці. Однією з основних цілей політики для уникнення цього є також прийняття деяких заходів для навчання, нагляду, психологічних консультацій, емоційної підтримки та професійної компетентності для підвищення компетентності працівників. Психологічний клімат навколо команди сприяє низькому рівню конфліктів, розвитку професійної значущості та стимулює мотивацію

працівників до роботи. Не менш важливою є необхідність запобігання професійному вигоранню на індивідуальному рівні — розвиток навичок саморегуляції, стійкості до стресу та емоційного самоконтролю. Водночас працівники повинні знаходити баланс між бізнесом та дозвіллям, стежити за здоров'ям, режимом відпочинку, фізичною активністю, відновлювати емоційні ресурси або сон; та брати участь у програмах самоуправління для психічного здоров'я. Засоби профілактики та запобігання включають практики релаксації, дихальні вправи, методи арт-терапії, практики усвідомленості та психологічну підтримку. Це також означає знаходження способів швидко розпізнати свій емоційний стан, визначити, чи потрібна вам допомога, щоб запобігти вигоранню, навіть коли ви емоційно виснажені, і це є ключем до запобігання вигоранню як проблемі. В організаційних стратегіях, де організація має роль захисту будь-якого роду, психолог в організації є особливо важливим у запобіганні професійному вигоранню. Психологічна підтримка працівників включає психодіагностику, індивідуальну та групову роботу, стійкість до стресу, тренінги з емоційного інтелекту, навчання та розвиток комунікативних навичок. Ключовим аспектом роботи, який також передбачає підвищення культурного напрямку, є встановлення культури підтримки психічного здоров'я, поваги, толерантності серед членів команди.

Отже, запобігання професійному вигоранню є цілісним, поєднуючи організаційні та індивідуальні питання для захисту психічного благополуччя персоналу, підвищення їх професійної мотивації та психологічного здоров'я робочої сили. Своєчасна профілактична робота не лише зберігає від емоційного виснаження, але й підвищує ефективність професійної роботи, покращує психологічну атмосферу всередині організації.

Список використаних джерел:

1. Ковальська Н., Сіроштан Ю. Психологічні особливості професійного вигорання. *Grail of Science*. 2024. Вип. 39. С. 651–653.