

ПРОФЕСІЙНИЙ СТРЕС ТА ЙОГО НАСЛІДКИ: ОСНОВНІ ТЕОРЕТИЧНІ ПОЛОЖЕННЯ

Єфімова Анна Григорівна

аспірантка кафедри психології та особистісного розвитку

ДЗВО «Університет менеджменту освіти».

м. Київ, Україна.

annayefimova777@gmail.com

Вступ./Introduction. Професійний стрес вчені розглядають як процес взаємодії особистості та професійного середовища, при якому вимоги професійного середовища значно перевищують особистісний та професійний ресурс суб'єкта професійної діяльності та загрожують його професійному розвитку.

Проблемою професійного стресу та його наслідків, зокрема, професійного вигорання було у фокусі уваги багатьох вітчизняних та зарубіжних вчених. Так, великий науковий досвід з проблеми вивчення та боротьби зі стресами накопичений за кордоном: М. Arikewuyo, N. Naan, G.E. Vaillant, P. Лазарус; Г. Сел'є та інших. Постійно зростає інтерес до вивчення теми стресу та стресостійкості у вітчизняній науці. Даною проблематикою займалися такі видні психологи, як: О. Кокун, Л. Лабезна, О. Лосієвська, С. Максименко, Л. Карамушка, та інші.

Існує також ціла низка досліджень професійного вигорання, до якого призводить довготривалий професійний стрес, у тому числі серед педагогів. Цікавими є наукові доробки таких вітчизняних та зарубіжних вчених, як: Y. Altinkurt та Y.I. Yorulmaz, C. Maslach, H. J. Freudenberger, Л. Карамушки, С. Максименко, М. Васильченко, та інших.

Мета./Aim. Не зважаючи на актуальність дослідження, деякі теоретичні положення феномену професійного стресу не визначені, тож **метою** цього

дослідження є обговорення основних положень та визначення основних напрямків у дослідженні професійного стресу.

Матеріали та методи./Materials and methods. Застосовано методи наукового аналізу, синтезу, узагальнення, логічного обґрунтування.

Результати та їх обговорення. Results and discussion. У психологічній літературі вказується, що стресові ситуації впливають на психологічне благополуччя, що веде за собою безпосередньо і зниження ефективності професійної діяльності [2].

Постійні стресові ситуації у діяльності ведуть до формування синдрому емоційного вигорання - розумового, емоційного та фізичного виснаження. Відомо, що у країнах Євросоюзу близько 60% працівників звертаються до лікарів та психологів з характерними проявами синдрому емоційного вигорання [3].

Вченими вивчалися фактори та наслідки стресу у діяльності та визначені негативні наслідки стресу:

- скорочення робочої ефективності та обсягів роботи;
- нездатність правильно планувати час;
- почуття відчуження та неадекватність;
- втрата довіри та мотивації;
- дратівливість у спілкуванні з колегами;
- часті ірраціональні конфлікти на роботі;
- постійні негативні думки, часті застуди;
- втрата апетиту тощо.

Крім цього, зазначається, що фахівці переживають стресові ситуації по-різному, залежно від віку, діяльності, заробітної плати, типу установи, досвіду та професійної майстерності [3].

Вчені розділяють професійні стресогенні фактори на кілька груп:

- залежно від умов праці: перевантаження роботою; фінансові труднощі; завантаженість роботою та відсутність вільного часу; швидке

переключення на умови праці, що змінюються; відсутність стимулювання; перевантажена діяльність, що йде поза сферою прямих обов'язків;

- залежно від особистих якостей: страх адміністрації; відчуття надмірно високої відповідальності; страх помилки у спілкуванні з колегами та адміністрацією установи; емоційність; ізолюваність у колективі; почуття нестачі знань у сфері педагогічної діяльності; брак часу внаслідок поганої самоорганізації з вини, як педагога, і адміністрації установи;

- управлінські причини: наявність конфліктів з адміністрацією установи на основі невдоволення рівнем управлінської культури; неадекватна оцінка професійної праці педагога адміністрацією установи; приниження педагога адміністрацією перед колективом; прояв недовіри керівником можливостями та здібностями фахівця; образи окремих колег з боку адміністрації установи; проблеми у сфері атестації професіоналізму; відсутність чи недостатність знань керівником індивідуальних особливостей;

- залежно від міжособистісного спілкування з колегами: образи з боку колег; негативна оцінка діяльності та особистісних якостей з боку колег; відкидання у колективі; наявність угруповань у колективі; психофізіологічна несумісність, несвідомість, ворожість установи;

- залежно від професійної діяльності: конфлікти; невдачі у роботі; нецензурна лексика та відсутність мотивації учнів; невідповідні потребам умови праці; різка зміна видів діяльності [2].

Синдром професійного вигорання формується, якщо фахівець має недостатньо ресурсів для подолання професійного стресу. На думку більшості вчених, як ресурси, що забезпечують стійкість до психічного стресу, виступають складові індивідуальної (темперамент, властивості нервової системи, віковий розвиток), особистісної (мотивація, характер, цінності, установки) сфер психіки людини, а також її когнітивні та операційно- діяльні (професійні) потенції [3].

Вперше термін "burnout" (вигорання, згорання) було введено Х. Фреденбергом для характеристики психологічного стану здорових людей, які

перебувають у інтенсивному та тісному спілкуванні з клієнтами, пацієнтами в емоційно-насиченому середовищі при наданні професійної допомоги [4].

Синдром професійного вигорання інтерпретується як реакція у відповідь на тривалі професійні стреси, що виникають у міжособистісних комунікаціях. Синдром професійного вигорання включає такі прояви, як емоційна виснаженість, деперсоналізацію та редукція професійних досягнень.

К. Маслач, характеризує особливості розвитку професійного вигорання, виділяє низку стадій [6]:

1 стадія - фахівець відчуває емоційну спустошеність, планомірно знижується рівень гостроти відчуттів та переживань, переважають негативні емоції, у відносинах із найближчим оточенням, актуалізується почуття відстороненості, підвищується рівень тривожності, незадоволеності, дратівливості;

2 стадія - почуття спустошеності та відстороненості поширюється на більшу частину соціальних контактів, якість відносин з колегами знижується - прояви антипатії та роздратування відбуваються безпосередньо при особистому контакті;

3 стадія - трансформуються ціннісні установки, рівень байдужості зростає і поширюється на неформальне спілкування спеціаліста - емоційне виснаження спричиняє появу фізичної та інтелектуальної втоми [7].

Професійне вигорання характеризується поступовою акумуляцією нервово-психічної напруги. Чим вище ступінь даної напруги у професійній діяльності педагога, тим з більшою ймовірністю і в більш короткі терміни він буде схильний до професійного вигорання.

Як правило, першими ознаками актуалізації професійного вигорання виступає загальна втома, що супроводжується безсонням або надлишковим сном, що не приносить полегшення. Фахівець виявляється у ситуації наростаючого виснаження, обумовленого неможливістю відновлення фізіологічних та психологічних ресурсів. Потім до цих проявів приєднується дратівливість, необґрунтована агресивність у професійному спілкуванні.

Зростає кількість конфліктних ситуацій, підвищується незадоволеність працею. На наступних стадіях загострюються хронічні захворювання та актуалізується байдужість до професійної діяльності.

Висновки./Conclusions. Професійний стрес вчені розглядають як процес взаємодії особистості та професійного середовища, при якому вимоги професійного середовища значно перевищують особистісний та професійний ресурс суб'єкта професійної діяльності та загрожують його професійному розвитку.

Вказується, що найчистішим наслідком професійного стресу є професійне (емоційне вигорання), що має декілька стадій та низку симптомів: перманентна втома, пригніченість, невмотивована агресивність, незадоволеність власною професійною діяльністю.

Структура професійного вигорання включає в себе 3 аспекти - емоційну втому (виснаження, байдужість, спустошеність), деперсоналізацію (деформація відносин у соціумі) та редукцію професіональних досягнень (усвідомлення низького рівня власної компетентності та професіоналізму).

Для подолання та профілактики професійного вигорання необхідно навчати фахівців технікам відновлення та розвивати конструктивні стратегії подолання.

Література

1. Лабезна Л.П. Вплив індивідуально-типологічних чинників на формування адаптивних стратегій копінг-поведінки студентської молоді // Матеріали XXIII міжнар. наук. конф. студентів і молодих учених «Наука і вища освіта», 23 квіт. 2015 р., м. Запоріжжя. Запоріжжя : КПУ, 2015. С. 32 – 34.

2. Синдром «професійного вигорання» та професійна кар'єра працівників освітніх організацій: гендерні аспекти: навчальний посібник / за ред. С. Д. Максименко, Л. М. Карамушки, Т. В. Зайчикової. Київ : Міленіум, 2006. 368 с.

3. Соціокультурні та психологічні аспекти адаптації особистості в сучасному соціумі: монографія / Під ред. Н.Є. Завацької. Луганськ : Вид-во СНУ ім. В. Даля, 2012. 320 с.
4. Freudenberger H. J. Staff burn-out / Journal of Social Issues, 1974, V. 30, pp. 159-165.
5. Lazarus R. Folkman S. Stress, Appraisal and Coping. N.-Y.: Springer Publishing House, 1984. 456 p.
6. Maslach C. Burnout: A social psychological analysis. In The Burnout syndrome ed. J. W. Jones / C. Maslach. Park Ridge, IL: London House, 1982, pp. 30-53.
7. Maslach C. Understanding burnout: Definition issues in analyzing a complex phenomenon / Job stress and burnout: Research, theory and intervention perspectives / Ed. W. S. Pain. Beverly Hills, London, New Delhi, 1982, pp. 29-40