

УДК 331.330

Сокурєнко С.А., аспірантка спеціальності 263 Цивільна безпека.**Науковий керівник: Чеберячко С.І., д.т.н., професор кафедри охорони праці та цивільної безпеки***(Національний технічний університет «Дніпровська політехніка», м. Дніпро, Україна)*

ВИЗНАЧЕННЯ СТУПЕНЯ ПРОФЕСІЙНОГО ВИГОРАННЯ У ОФІСНИХ ПРАЦІВНИКІВ

З початку повномасштабного вторгнення росії в Україну майже всі жителі країни зазнали неминучого впливу війни на ментальне здоров'я. Але, попри воєнні дії мільйони українців продовжують працювати. А психологічні травми, стрес, з якими стикаються працівники, знижують продуктивність праці, погіршують стан ментального здоров'я та підвищують ризики нещасних випадків на роботі. Це, своєю чергою, несе загрозу як самим працівникам, так і економіці підприємства зокрема і держави і цілому.

Зрозуміло, що ефективність роботи підприємства безпосередньо залежить від продуктивності роботи його працівників, на яку впливає стан ментального здоров'я працівників. Війна, наявність складних вимог в організації праці, соціальні чинники тощо безумовно впливає на психологічний стан працівників, провокує виникнення емоційного напруження, і, як слідство, розвиток професійних стресів. Одним із найважчих наслідків довготривалого професійного стресу є синдром «професійного вигорання» (далі – вигорання). Вигорання розвивається, коли людині не вдається адаптуватися до стрес - чинників і рівень стрес-реакції зростає. Воно є результатом сукупності факторів виробничого середовища, в якому людина працює, та особистісних моментів.

Отже, для підтримання ментального здоров'я працівників на підприємстві, в рамках програми психосоціальної підтримки, особливу увагу необхідно приділяти аналізуванню та моніторингу всіх складників робочого середовища та стану ментального здоров'я працівників, зокрема рівню вигорання. Оскільки дані сучасних досліджень показують, що вигорання можна відрізнити від інших форм стресу емпірично, то виникла необхідність оцінити його рівень, досліджуючи показники цього синдрому.

На підприємстві нафтогазової промисловості Дніпровського регіону було організовано анкетування щодо оцінки складових вигорання працівників. Для цього використовувалися методика «Синдром вигорання» американських психологів К.Маслача і С. Джексона в адаптації Н.Е. Водоп'янової (далі – опитувальник). Вона призначена для вимірювання ступеня вигорання в професіях типу — «людина-людина». Постійна взаємодія, комунікації з колегами/клієнтами, високий рівень відповідальності, емоційне навантаження, накопичення негативних емоцій, їх маскування провокує розвиток емоційного виснаження. Людина втрачає інтенсивність працездатності, мотивацію у роботі, здоровий сон; вона відчуває фізичну та емоційну втому, втрачає активність, у неї спостерігається домінуючий пригнічений настрій. Поступово розвивається вигорання. Воно виникає на тлі стресу в процесі міжособистісного спілкування, а не лише втрату творчого потенціалу. Згідно з моделлю американських дослідників К. Маслача і С. Джексона, «вигорання» тлумачиться як синдром емоційного виснаження, деперсоналізації і редукції особистих досягнень (далі – показники вигорання).

Емоційне виснаження розглядається як основна складова «професійного вигорання» та характеризується заниженим емоційним фоном, байдужістю або емоційним перенасиченням.

Деперсоналізація проявляється у деформації стосунків з іншими людьми. Проявлятися це може в зростанні негативного ставлення, цинічності установок і

почуттів стосовно співробітників, клієнтів, підлеглих тощо, або у зростання залежності від інших людей.

Редукція особистих досягнень полягає або в тенденції до негативного оцінювання себе, своїх професійних досягнень та успіхів, негативізм щодо службової дбалості і можливостей, або у зрівнянні особистої гідності, обмеженні обов'язків щодо інших та своїх можливостей зокрема.

Загалом у дослідженні взяли участь 99 працівників (41 чоловік і 58 жінок) віком від 25 до 63 років. Серед учасників були керівники структурних підрозділів (12,3%); менеджери середньої ланки (37,5%), працівники (50,2%).

Виходячи з аналізу отриманих результатів на основі опитувальника, було виявлено, що по всім показникам вигорання високий рівень мають 4% працівників, а середній – 3%. Крім того, 13% респондентів мають високі рівні за двома показниками вигорання, один з які є емоційне виснаження. Ці показники говорять про необхідність проведення термінових коригуючих заходів щодо запобігання погіршення ментального та фізичного стану працівників.

Аналіз отриманих результатів (табл. 1) у відсотковому відношенні до кількості опитуваних показує, що високий рівень показників вигорання відмічається у чоловіків ніж у жінок. Відсоток чоловіків, у який виявився високий рівень, відносно жінок більше на 42% в показнику вигорання «емоційне виснаження», на 69,8% - в «деперсоналізації» і на 55% - в «редукції особистих досягнень». Особливо звернути увагу на другий показник – «деперсоналізація». Він може показувати вірогідну причину виникнення конфліктних ситуацій в команді або з клієнтами. Звідси можна зробити висновок про суттєвість показників вигорання в стані ментального здоров'я працівників та необхідність відповідного втручання – розробки запобіжних заходів направлених на відпрацювання навиків емоційної стриманості.

Таблиця 1

Звіт з опитування персоналу підприємства щодо оцінки рівня показників вигорання

показник вигорання	Низький рівень показника		Середній рівень показника		Високий рівень показника	
	жінки	чоловіки	жінки	чоловіки	жінки	чоловіки
Емоційне виснаження	65,5	63,4	17,2	12,2	17,2	24,4
Деперсоналізація	74,2	73,2	17,2	12,2	8,6	14,6
Редукція особистих досягнень	25,9	17,1	37,9	26,8	36,2	56,1

Наведені вище дослідження підкреслюють важливість підтримки ментального здоров'я працівників. Для покращення психосоціального клімату; зменшення рівня психосоціальних ризиків; підвищення рівня стресостійкості працівників; зниження показників, які можуть привести до вигорання; покращення ефективності діяльності підприємства необхідно розробити, впровадити та постійно удосконалювати систему психосоціальної підтримки на підприємстві.

Вона повинна відбуватися на постійній основі і мати, в більшості, профілактичний характер. Тому особливу увагу необхідно приділяти моніторингу, оцінці та аналізуванню всіх складників робочого середовища, зокрема, показників вигорання.

Оцінка показників вигорання дасть змогу користувачам систематично спостерігати за станом ментального здоров'я працівників, психологічним кліматом в організації, своєчасно реагувати на очікувані проблеми та розробляти корегувальні дії щодо нормалізації ситуації.