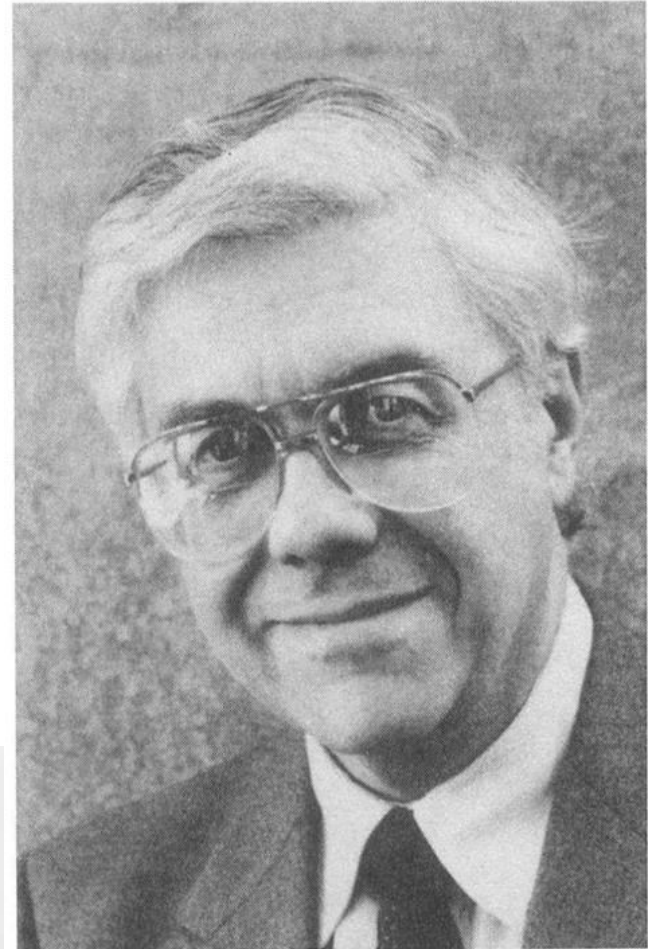


ФЕНОМЕН ВИГОРАННЯ АБО ЕМОЦІЙНОГО ВИСНАЖЕННЯ В МЕДПРАЦІВНИКІВ



**Підготувала:
студентка групи IV-9
Спеціальності «Сестринська
справа»
Бігун Тетяна**

Історія терміну «синдром емоційного вигорання» починається з 1974 року, коли американський психіатр Герберт Фрейденбергер вперше звернув увагу на цей феномен у працівників психіатричної сфери і описав його як «поразку, виснаження або зношення, що відбувається з людиною внаслідок різко завищених вимог до власних ресурсів і сил».



Згідно з визначенням ВООЗ, «синдром вигорання — це фізичне, емоційне або мотиваційне виснаження, що характеризується порушенням продуктивності в роботі та втомою, безсонням, підвищеною схильністю до соматичних захворювань, а також вживанням алкоголю або інших психоактивних речовин з метою одержати тимчасове полегшення, що має тенденцію до розвитку фізіологічної залежності (у багатьох випадках) та суїцидальної поведінки.





Цей синдром звичайно розцінюється як стрес-реакція у відповідь на безжалісні виробничі та емоційні вимоги, що відбуваються через надмірну відданість людини своїй роботі з супутньою цьому зневагою до сімейного життя або відпочинку».



При сучасному навантаженні медичних працівників і введенні в їх роботу нових програм і підходів проблемною є не те, що працівник емоційно вигорає, оскільки це є природний процес. Проблема полягає в тому, що лікарі, як правило, не вміють це вчасно помічати. Тому є дуже важливим визначення психодіагностичних прийомів оцінки рівня емоційного вигорання. Потрібне детальне визначення психологічних особливостей, структурних компонентів і функціональних механізмів вигорання та їх залежності від основних індивідуально-психологічних особливостей медичних працівників. Це надасть можливість людині своєчасно звернути увагу на глибину емоційного вигорання й мобілізувати внутрішні ресурси, а також застосувати профілактичні прийоми, вивчати себе, професійно і особистісно, розвиватися.



Якщо медичний працівник протягом довгого часу займається професійною діяльністю, не відчуваючи свого особистого зв'язку з нею, тобто не бачить внутрішньої цінності, не може їй дійсно віддатися, то неминуче виникає внутрішнє спустошення, тому що не відбувається діалогічного обміну, в якому людина не тільки віддає, але й одержує. Як наслідок, розлад набуває характеру депресії.



Модель професійного вигорання розглядається з
позиції трьох складових:

емоційне виснаження;

деперсоналізація;

редукція особистісних досягнень



Емоційне виснаження проявляється психічною втомою, емоційним спустошенням, симптомами депресії. Спочатку спостерігається емоційне перенасичення, що супроводжується емоційними зривами, агресивними реакціями, спалахами гніву. Потім розвивається емоційне виснаження, втрачається інтерес до навколишньої реальності.



Деперсоналізація –

знецінення міжособистісних стосунків, негативізм, ставлення до почуттів та переживань інших людей.



Починають проявлятися негативні установки, зростає знеособленість та формальність контактів, виникають спалахи роздратування та конфліктні ситуації. Для всіх характеристик деперсоналізації важлива втрата емоційного компонента психічних процесів (втрата почуттів до близьких людей, зниження емпатії – чуйності, співпереживання).



Редукція особистісних досягнень характеризується зниженням професійної ефективності працівника, що може проявлятися в негативізмі щодо службових можливостей, в обмеженні обов'язків до соціального оточення, у зниженні відчуття значущості діяльності, що виконується. Яскраво виражене почуття власної неспроможності і некомпетентності.



Фактори, що провокують професійне вигорання:

зовнішні фактори – хронічно напружена емоційна діяльність, дестабілізуюча організація діяльності, підвищена відповідальність за виконання професійних функцій, неблагополучна психологічна атмосфера професійної діяльності, психологічно складний контингент, з яким працює професіонал;

внутрішні фактори – схильність до емоційної ригідності, інтенсивна інтеріоризація (сприйняття та переживання) обставин професійної діяльності, слабка мотивація емоційної віддачі в професійній діяльності, моральні дефекти та дезорганізація особистості.



Прояви професійного вигорання:

психофізіологічні:

- симптом хронічної втоми;
- відчуття емоційного та фізичного виснаження;
- частий головний біль, що виникає без причини;
- постійні розлади діяльності шлунково-кишкового тракту;
- зниження сприйнятливості та реактивності щодо зміни зовнішнього середовища (відсутність реакції зацікавлення на факт новизни та реакції страху на небезпечну ситуацію);
- різка втрата або різке збільшення ваги;
- постійний загальмований, сонливий стан та бажання спати протягом дня;
- задишка або порушення дихання при фізичному чи емоційному навантаженні;
- помітне зниження зовнішньої або внутрішньої сенсорної чутливості



соціально-психологічні:

- байдужість, нудьга, пасивність та депресія (знижений емоційний тонус, відчуття пригніченості);
- підвищена дратівливість у відповідь на незначні дрібні події;
- часті нервові зриви (спалахи немотивованого гніву чи відмова від спілкування, занурення в себе);
- постійне переживання негативних емоцій, для яких у зовнішній ситуації причини відсутні (почуття провини, сорому, підозрілості, образи, скутості);
- відчуття неспокою;
- гіпервідповідальність і постійний страх ;
- загальна негативна установка щодо життєвих та професійних перспектив.



Обговорюючи професійний аспект факторів синдрому емоційного вигорання лікарів, треба зауважити, що лікар перебуває в одній ситуації з пацієнтом – у кризовій. Через це можна припустити, що лікар опосередковано піддається вторинному психологічному травмуванню. Емоційне вигорання – це процес, у якому лікар сам бере активну участь і в разі виявлення ознак професійного вигорання на початку процесу у нього з'являється можливість внести зміни у свої стосунки та своє життя.





Профілактичні заходи, що упереджують професійне емоційне вигорання, передбачають особистісно-орієнтовані підходи, спрямовані на покращення здатності особистості протидіяти стресу через зміну своєї поведінки, стосунків. Зокрема, це постійна внутрішня робота над собою, переосмислення поведінки, рефлексія емоційних станів, активний відпочинок, опанування методів саморегуляції. Також важливі заходи, спрямовані на зміну робочого оточення: просвітницька робота щодо сутності та наслідків професійної деформації, створення сприятливого психологічного клімату в колективі, проведення групових тренінгів

