

ПРОБЛЕМАТИКА ЕМОЦІЙНОГО ВИГОРАННЯ В КОНТЕКСТІ СУБ'ЄКТНОЇ АКТИВНОСТІ ОСОБИСТОСТІ

Н.С. Цепелева

здобувач СВО «магістр» з психології

Херсонський державний університет

Проблема емоційного вигорання активно обговорюється в соціальних та психологічних науках починаючи з 70-их років; сьогодні вона так само популярна і так само далека від вирішення. Розпочата як дослідження стресу в професіях рятувально-комунікативного типу, вона поширилась на різні сфери зайнятості, а також на позапрофесійне життя: сьогодні говорять про вигорання в коханні та партнерстві, про батьківське вигорання, тощо. Достеменно невідомо, наскільки поширений цей стан (згідно з опитуванням 2017 р., його відчували більше половини працюючих українців, в першу чергу – представники освітньої, медичної та фінансової сфери [3]); «епідемію вигорання» все більше обговорюють як на побутовому, так і на найвищому представницькому рівні. Невтішні прогнози зумовлені соціально-економічною нестабільністю, збільшенням конкуренції, втратою професійних цінностей, непередбаченістю особистого майбутнього. Ситуація ускладнюється тим, що емоційне виснаження накопичується роками, впродовж яких людина втрачає здоров'я та контроль над життям. Висока поширеність і складні наслідки вигорання зумовлюють необхідність кращого розуміння причин його виникнення, механізмів розвитку і, найголовніше, шляхів відновлення.

Мета даної статті – обґрунтувати теоретичну та практичну значущість дослідження емоційного вигорання в контексті суб'єктної активності та життєвої позиції особистості.

Емоційне вигорання (*burnout*) проявляється в порушенні адаптації індивіда до умов і змісту професійної діяльності, в крайніх формах – до соціуму взагалі. В контексті співвіднесення психічної норми і патології цей феномен розглядається як прикордонний стан, крайній варіант норми [1].

Традиційно в дослідженнях ідентифікують три виміри вигорання, виділені К. Maslach et al. (1996): емоційне виснаження (втрата енергії, безсилля і втома); відчуття цинізму і відчуженість від роботи (деперсоналізація, негативний відгук на роботу та людей, з якими взаємодіє працівник, недоречні думки та установки, відстороненість, дратівливість, втрата ідеалів); почуття професійної неефективності і відсутності досягнень (зниження відчуття компетентності, втрата продуктивності та можливостей, низький моральний дух, нездатність впоратися з ситуацією) [3]. Відповідний опитувальник, що оцінює ці виміри, використовується в наукових дослідженнях в усьому світі. Накопичені дані різних професійних вибірок дозволяють порівнювати отримані результати.

Хоча жодна психологічна теорія не дає повного пояснення причин вигорання, можна виділити три фактори: внутрішньоособистісні риси та властивості (наприклад, нейротизм, акцентуації характеру, намагання бути кращим, психологічні захисти і баг. іншого); міжособистісні стосунки (важкі відносини на роботі) та організаційний фактор (професійні стреси, невідповідність між людиною і роботою) [1].

Серед внутрішніх психологічних факторів на особливу увагу заслуговує життєва позиція та суб'єктна активність особистості. Ці терміни пов'язує загальний енергетичний аспект, що визначає контроль над індивідуальним життєздійсненням: вигорання характеризує нестачу енергії, активність – її надлишок. Результати досліджень в цій сфері досить суперечливі.

Розглядаючи емоційне вигорання педагогів, Л. Г. Дикая (2012) звертає увагу на *особистісний потенціал* як міру прикладених зусиль по роботі над собою і над життєвими обставинами. Він сприяє успішному професійному становленню без дезадаптаційних проявів, допомагає подолати вигорання. В утворенні особистісного потенціалу провідну роль відіграє здатність до самоактуалізації, що об'єднує цінності, смисли, мотиваційні тенденції та інші особистісні риси. Вигорання, у свою чергу, розглядається як психічний стан, що «зазнає вплив і одночасно негативно впливає на особистісні якості людини, включаючи вищі потреби, вищі цінності, екзистенційну та духовну сфери» [2].

О. О. Обознов та О. В. Іноземцева (2008) вказують, що дослідження вигорання слід поєднувати з оцінкою захопленості роботою. В детермінації цих феноменів задіяні єдині особистісні властивості, але протилежні за значенням (тобто емоційна залученість, ентузіазм – це фактор, здатний протидіяти розвиткові синдрому вигорання). На вибірці 104 офіціантів автори довели, що низький рівень вигорання супроводжується високою залученістю (енергійність, ентузіазм, поглинання діяльністю). Отримані сильні від'ємні кореляції між симптомами вигорання і показниками захопленості роботою (найтісніше з показниками захопленості корелює симптом редукції особистих досягнень). При цьому 9% випробовуваних мають характеристики, що не відповідають теоретично очікуваному розподілу: однаково високий або низький рівень як вигорання, так і захопленості роботою [5].

Подібної думки дотримуються О. І. Муравйова, Ю. А. Синдєєва (2013): особистісна активність є фактором, що протидіє виникненню вигорання. На вибірці 62 медиків виявлені від'ємні кореляції між параметрами емоційного вигорання та показниками, які відображають активність особистості (суб'єктна орієнтованість в життєвих ситуаціях, життєстійкість, диспозиційний оптимізм). Автори роблять висновок: «пасивна життєва позиція людини робить медичного працівника уразливим для розвитку симптомів емоційного вигорання» [4].

Не оспорюючи отримані результати, маємо вказати на неоднозначність їх інтерпретації (ані кореляційний, ані порівняльний аналіз не дозволяє однозначно виявити причинно-наслідкові зв'язки). Отже, зниження активності може бути *не передумовою, а наслідком* емоційного вигорання. Імпліцитно зрозуміло, що виснаження психологічного ресурсу приводить в дію захисні механізми, що зумовлюють трансформації життєвої позиції та активності: обезцінення і втрату інтересів, зниження значущості життєвих цілей, тощо. На фоні хронічної втоми людина дистанціюється навіть від того, що раніше цікавило, здавалося важливим, надавало радість та повноту життя.

У психології відомі докази того, що синдром вигорання чинить зворотний вплив на виразність особистісних властивостей. Як метасистемне утворення,

він включає в себе захисні реакції в формі економії емоцій, зміни ставлення до себе і до оточуючих, а також екзистенційні прояви – втрату сенсу [2].

Скоріше за все, зв'язок між життєвою активністю та емоційним вигоранням не є простим або прямим.

У зв'язку з цим згадаємо теорію М. Burisch, вперше опубліковану в 1989 р. У розвитку синдрому вигорання виділені послідовні стадії. В *попереджувальній фазі* виникають значні енергетичні витрати – через надмірну активність, надвисоку позитивну установку на виконання професійної діяльності та відмову від потреб, не пов'язаних з роботою. У міру розвитку синдрому з'являється виснаження і відчуття втоми, яке поступово змінюється розчаруванням та *зниженням власної участі* (стосовно професійної діяльності; колег, учнів, клієнтів, пацієнтів; решти людей). Фаза *емоційних реакцій* включає депресію, агресію, апатію, страхи, зниження самооцінки, захисні установки, підозрілість та конфлікти з оточенням. Фаза *деструктивної поведінки* охоплює когнітивну сферу, мотивацію, обмеження соціальних контактів. Далі виникають *психосоматичні реакції та зниження імунітету*. Завершальним етапом є *негативна життєва установка*: почуття безпорадності і безглуздості життя; екзистенціальний відчай, втрата життєвого ідеалу [7]. Ця теорія пояснює тісний зв'язок розвитку емоційного вигорання з характеристиками суб'єктної та життєвої активності, що простежується на всіх етапах.

Хронічне вигорання може тривати 10-15 років. Для пояснення такої тривалості А. Bakker та Р. Costa (2014) звертаються до механізмів витрат та поповнення ресурсів в щоденному функціонуванні. Люди з високим рівнем вигорання опиняються в замненому циклі втрат енергетичних ресурсів. Спіралі втрат слідує за початковими втратами, кожна призводить до виснаження ресурсів протидії. «Згорілі» люди не мають можливості отримати енергію в циклі відновлення, не можуть задовольнити свої основні психологічні потреби в автономії, компетентності і міжособистісному прийнятті. Особисті і робочі ресурси робітників поступово руйнуються, що призводить до збільшення витрат енергії і подальшого скорочення ресурсів. Характерною особливістю

людини в стані сильного вигорання є *самознищення (self-undermining behavior)* – маневр самооборони, перешкода, створена або заявлена самостійно в очікуванні незадовільної роботи. Співробітники з високим рівнем щоденного стомлення роблять більше помилок, які необхідно знову виправляти, додаючи і без того високі втрати до роботи [8].

Висновки та перспективи. Проведений аналіз актуалізує дослідження взаємозв'язку між суб'єктною активністю і динамікою розвитку емоційного вигорання, а також дозволяє конкретизувати завдання цього дослідження:

- 1) переглянути окремі психологічні компоненти, що характеризують життєву позицію індивіда в контексті симптоматики емоційного вигорання;
- 2) з'ясувати, чи є зниження суб'єктної активності причиною або наслідком розвитку синдрому вигорання (що передбачає розробку відповідної методологічної основи дослідження);
- 3) розробити рекомендації стосовно психологічної допомоги у зниженні симптоматики емоційного виснаження та повернення в стан активності.

Література:

1. Арефнія С. В. Психологічні засоби профілактики та корекції професійного вигорання державних службовців законодавчого органу влади : автореф. дис. ... канд. психол. наук : 19.00.10. Київ, 2018. 22 с.
2. Дикая Л. Г. Личностный потенциал и эмоциональное выгорание педагога. *Человек. Сообщество. Управление*. 2012. № 3. С. 75–88.
3. Международный кадровый портал hh.ua. Эмоциональное выгорание: какие профессии под прицелом. 16 мая 2017. URL: <https://kherson.hh.ua/article/20456> (дата звернення 20.08.2019).
4. Муравьева О. И., Синдеева Ю. А. Активность личности как фактор синдрома эмоционального выгорания у медицинских работников. *Человек, субъект, личность в современной психологии* : материалы Междунар. конф., посвященной 80-летию А. В. Брушлинского. Том 3. Москва : Изд-во ИП РАН, 2013. С. 451–454.
5. Обознов А. А., Иноземцева О. В. Выгорание и увлеченность работой. *Современные проблемы исследования синдрома выгорания у специалистов коммуникативных профессий* / под ред. В.В. Лукьянова и др. Курск : КГУ, 2008. С. 100–107.
6. Maslach C., Jackson S.E., Leiter M.P. Maslach burnout inventory. Manual (3rd ed.). Palo Alto, Calif. : Consulting Psychologists Press, 1996. 34 p.
7. Burish M. Das Burnout-Syndrom: Theorie der inneren Erschöpfung. Berlin, Heidelberg: Springer, 2006. 305 p.
8. Bakker A. B., Costa P. L. Chronic job burnout and daily functioning: A theoretical analysis. *Burnout Research*. 2014. 1(3). P. 112–119.