

ОГЛЯД СУЧАСНИХ ПІДХОДІВ ДО БАГАТОФАКТОРНОГО ОЦІНЮВАННЯ ПРОФЕСІЙНОГО ВИГОРАННЯ

Чигрин Д. Р.

Науковий керівник – д.т.н., проф. Гребеннік І. В.

Харківський національний університет радіоелектроніки, каф. СТ

м. Харків, Україна

e-mail danylo.chyhryn@nure.ua

This study delves into the existing methodologies and approaches used for the estimation of professional burnout. At present, the topic of professional burnout is gaining considerable attention, due to its wide-ranging impacts on the individual's mental and physical health, as well as organizational productivity. This paper provides a comprehensive overview of current methods and approaches used to measure and assess professional burnout in various work environments. Moreover, a classification of prevalent estimation tools and approaches is provided, to illustrate the variation and scope of current practices in the field. This discussion serves to highlight the strengths and shortcomings of different estimation strategies, thereby paving the way for the development of more effective diagnostic and management solutions for professional burnout.

Професійне вигорання визначається як стан фізичного, емоційного та ментального виснаження, спричиненого пролонгованим і важким стресом, часто пов'язаним з робочою діяльністю. Це явище стало важливим питанням для досліджень та дискусій у сучасному світі. Професійне вигорання впливає не тільки на благополуччя індивіда, знижуючи його продуктивність та мотивацію, але й на ефективність організацій. Останнє може призвести до збільшення відсутності на робочому місці, високого обертання персоналу, зниження задоволення роботою та низької якості послуг або продуктів. Саме тому критично важливо здійснювати багатофакторне оцінювання професійного вигорання з метою вчасного виявлення, лікування та запобігання цьому негативному феномену [1]. Наразі існує декілька підходів до визначення ступеню професійного вигорання[2].

Масловська шкала вигорання (МВІ): Цей інструмент, розроблений Маслах та її колегами у 1980-х роках, вважається золотим стандартом в оцінюванні професійного вигорання. МВІ враховує трьохфакторний підхід – емоційне виснаження (відчуття перевтоми, вичерпання в результаті роботи), деперсоналізацію (втрата емпатії до клієнтів або колег, загострення відношень) та особисті досягнення (відчуття недостатності власних професійних навичок і досягнень). Шкала забезпечує кількісний вимір вигорання шляхом надання працівникам запитань, які вони оцінюють за шкалою від 0 (ніколи) до 6 (кожен день), допомагаючи краще зрозуміти ступінь їх вигорання [3].

Європейська шкала професійного вигорання (ЕВІ): Ця шкала є альтернативою МВІ і введена, щоб надати діагностичного інструмента, який краще підходить для європейської робочої сили. ЕВІ розглядає чотири основні компоненти процесу вигорання. Фізична втома включає симптоми, такі як виснаження, спад сил та запаморочення голови. Когнітивна втома включає такі симптоми, як втруднене прийняття рішень, зниження концентрації та проблеми з пам'яттю. Емоційна втома охоплює почуття тривоги, депресії і іритації. Нарешті, міжособистісна втома охоплює відчуття ізоляції, проблеми в стосунках з колегами та відчуження від інших. Це всеохоплюючий підхід до вимірювання вигорання дозволяє забезпечити глибше розуміння механізмів цього явища.

Інші підходи до багатофакторного оцінювання професійного вигорання (ОВІ, СВІ, SBS): Хоча шкали МВІ та ЕВІ широко використовуються для оцінки професійного вигорання, варто зазначити, що існують інші методики. Одним з них є Oldenburg Burnout Inventory (ОВІ), що фокусується на двох основних аспектах вигорання – виснаженні та дистанціюванні від роботи [5]. Інший підхід пов'язаний з Copenhagen Burnout Inventory (СВІ), що розроблена спеціально для врахування ролі джерел вигорання в різних сферах однієї особи: в особистому житті, роботі та в контакті з клієнтами [4]. Staff Burnout Scale (SBS) також зосереджується на трьох аспектах вигорання – емоційному виснаженні, деперсоналізації та зниженні почуття особистого досягнення, але при цьому є специфічною для персоналу у сфері охорони здоров'я. Ці методики допомагають зрозуміти багатогранність професійного вигорання і надають можливість його більш точної діагностики.

Роль оцінок в предикції та попередженні професійного вигорання є дуже важливою з огляду на зростання складності професій та особливостей соціально-політичних процесів останніх років. Адекватна оцінка етапу та ступеня вигорання є важливою для попередження його погіршення або відновлення. Виявлення показників вигорання дозволяє організаціям індивідуально та оперативно реагувати на потреби працівників, намагаючись зменшити стрес та збільшити задоволеність від роботи. Врахування оцінок вигорання може вплинути на стратегії управління організацією, впровадження програм добробуту працівників, обумовити потребу в освітніх програмах для співробітників по управлінню стресом та підтримці ментального здоров'я. Також це важливо для розробки ефективних стратегій втручання, що включають психологічні тренінги, роботу над розвитком навичок відпочинку та відновлення, зміни в робочому середовищі та робочому графіку тощо.

Професійне вигорання – це складна проблема, яка має багато причин і наслідків, і вимагає багатофакторного підходу до оцінювання. Розуміння і врахування таких факторів, як відносини на роботі, баланс між роботою та відпочинком, робоче навантаження, а також фізичне та психічне здоров'я

допомагає краще оцінити рівень вигорання і розробити ефективні стратегії для його попередження та подолання. Необхідно продовжити наукові дослідження в цій області для отримання нових знань та підтвердження вже відомих інструментів оцінювання. Наразі дуже важливою є розробка методів для раннього виявлення, профілактики та подолання синдрому вигорання в професійній діяльності. Професійна діяльність – загальний термін що представляє великий спектр різних професій: лікарі, військові, офісні працівники і т.д., тому відповідні інструменти та методи діагностики професійного вигорання можуть використовуватись для різних професій, що дозволяє потенційно відкрити можливості для відповідних діагностик для професій з підвищеним ризиком вигорання таких як лікарі чи викладачі.

Список використаних джерел:

1. Schaufeli, W. B., & Greenglass, E. R. (2001). Introduction to special issue on burnout and health. *Psychology & Health*, 16(5), 501-510.
2. Zavgorodnii, I., Lalymenko, O., Perova, I., Zhernova, P., Kiriak, A. Identification of predictors of burnout among employees of socially significant professions // *Communications in Computer and Information Science*, 2020, 1158, pp. 445–456
3. Maslach, C., & Leiter, M. P. (2008). Early predictors of job burnout and engagement. *Journal of applied psychology*, 93(3), 498.
4. Kristensen, T. S., Borritz, M., Villadsen, E., & Christensen, K. B. (2005). The Copenhagen Burnout Inventory: A new tool for the assessment of burnout. *Work & Stress*, 19(3), 192-207.
5. Demerouti, E., & Bakker, A. B. (2008). The Oldenburg Burnout Inventory: A good alternative to measure burnout and engagement. *Handbook of stress and burnout in health care*.