МІНІСТЕРСТВО ОХОРОНИ ЗДОРОВ'Я УКРАЇНИ

Харківський національний медичний університет

Кафедра ПВМ №2 та медсестринства

На правах рукопису

УДК: 616-071.1

Магістерська робота

Визначення проявів професійної деформації електромонтерів лінії електропередач

Освітня-кваліфікаційна робота

на здобуття звання «Магістр»

за спеціальністю "Сестринська справа"

223 - медсестринство

Виконав:

Студент групи МС 20м (з)

Віолін Данил Олександрович

Науковий керівник:

Доцент, к.мед.н.

Авдєєва Олена Вікторівна

Харків – 2022

ЗМІСТ

ПЕРЕЛІК УМОВНИХ СКОРОЧЕНЬ……..……..... 3

ВСТУП…….…….……... 4

РОЗДІЛ 1 Огляд літератури……...……. 8

1.1. Поняття професійного вигорання (професійної деформації) та його 8 вплив на виробничий процес.....

1.2. Історичні та інші аспекти вивчення поняття професійного вигорання 10 (професійної деформації)……...

1.3 Підґрунтя (моделі) формування професійного вигорання (професійної 12 деформації)……

Висновки до розділу 1……. 24

РОЗДІЛ 2 Методи і об’єкт дослідження……..…….. 25

РОЗДІЛ 3 ЕКСПЕРИМЕНТАЛЬНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ ФОРМУВАННЯ ТА 28 РОЗВИТКУ ПРОФЕСІЙНОГО ВИГОРАННЯ (ПРОФЕСІЙНОЇ ДЕФОРМАЦІЇ) СЕРЕД ЕЛЕКТРОМОНТЕРІВ ЛІНІЇ ЕЛЕКТРОПЕРЕДАЧ……

Висновки до розділу 3……. 42

ВИСНОВКИ……. 45

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ……..….. 47

ДОДАТКИ……. 56

ПЕРЕЛІК УМОВНИХ СКОРОЧЕНЬ

ВООЗ – Всесвітня організація охорони здоров’я.

ІХС – ішемічна хвороба серця.

ПВ – професійне вигорання.

ПД – професійна деформація.

ПС – професійний стрес.

США – Сполучені Штати Америки.

ВСТУП

Актуальність роботи. Сучасний світ є світом значних технологічних та інших досягнень, а також є світом значного стресу. Стрес зустрічається повсюди: вдома, на роботі, в бізнесі чи будь-якій іншій соціальній та/або економічній діяльності людини. З моменту свого народження і на протязі усього свого життя людина постійно наражається на різноманітні стресові ситуації різної частоти й інтенсивності. Тому не дивно, що інтерес до цієї проблеми зростає зі зростанням досягнень і можливостей нинішнього століття, яке було названо століттям занепокоєння і стресу.

Стрес є частиною повсякденного життя. Хоча ми схильні думати, що стрес викликаний зовнішніми подіями, ці події самі по собі не викликають стресу, а провокують його. Швидше за все, саме те, як ми реагуємо на дані події та інтерпретуємо їх, визначає, чи будуть вони стресовими, чи ні.

Останніми роками все більш пильна увага приділяється професійному стресу (ПС), який нині є досить серйозною проблемою і, швидше за все, буде такою й в подальшому. Стрес у робочому середовищі (ПС) виникає та розвивається через негативний вплив складових робочого процесу та психологічну дію факторів виробничого середовища на психоемоційний стан працюючих.

Так, Сельє, який є засновником сучасних досліджень стресу, визначив що стрес – це неспецифічна реакція організму на будь-який конкретний стан, який виникає й може впливати на психоемоційний стан людини. Стрес, пов’язаний із роботою (ПС) – досить серйозна проблема, через значний рівень якого людина може «вигоріти». Даний стрес цілковито визначає рівень так званої «професійної деформації» (ПД), симптомокомплекс якої и визначається проявами професійного вигорання (ПВ) або ПД.

ПВ (ПД) – це не просто надмірний стрес. Швидше за все, це складна особистісна реакція на надмірний довготриваючий ПС, який пов’язаний з виникненням відчуття, що особистісні внутрішні ресурси та резерви є недостатніми та «неадекватними» для управління професійними завданнями та виробничими ситуаціями, які постають перед робітником. Ознаки та симптоми ПВ аналогічні симптомам стресу, але професійне виснаження включає також й емоційне, яке провокує дедалі все більш негативне ставлення до своїх професійних обов’язків та (частіш за все) й до свого життя.

Американський інститут стресу визначає ПВ, як реакцію, яка певним чином «відключає» фізіологічну реакцію на ПС (ПД) на роботі. ПВ не тільки негативно впливає на самих співробітників, а й є досить дороговартісним для країни. За оцінкою цього інституту професійний стрес вартує промисловості Сполучених Штатів Америки (США) близько 300°млрд. доларів на рік якщо порахувати усі «невиходи» на роботу, зниження продуктивності праці, значну «плинність» кадрів та необхідність підготовки та перепідготовки «нових» професійних працівників і прямі медичні й юридичні та страхові виплати; що й підтверджується W. Lee et al. [1], які вказують на те, що працівники із сильним ПВ мають досить занижені показники професійної безпеки, через що, «виснажені» працівники мають значно більші шанси порушити правила техніки професійної безпеки. Цей інститут також визначає, що майже половина всіх американських працівників страждає на ті чи інші симптоми ПВ (ПД) [2].

Через досить значні поширення ПВ (ПД) виникає висока нестача кваліфікованих професійних робітників, яка викликає постійно зростаючу глобальну стурбованість багатьох найбільших економік світу [3], який за прогнозами лише для СШ може коштувати до 2,5 трлн. доларів при 2,4 млн. незаповнених вакансій у період із 2018 по 2028 рр. Наслідками такої ситуації для роботодавців та споживачів не лише США, а й інших провідних економічних

країн будуть значні зниження конкурентоспроможності й продуктивності та більш висока «плинність» кадрів.

Тому, вирішення проблематики визначення можливостей діагностування й профілактики емоційного ПВ (ПД) й постає у якості глобальних проблем для сучасної світової медицини, особливо серед найбільш «травматичнонебезпечних» професій, до яких саме й відноситься професія електромонтера лінії електропередач; що й визначило основну **мету нашої роботи**: визначення проявів професійної деформації електромонтерів лінії електропередач.

Відповідно до мети дослідження визначено наступні **завдання:**

1. За даними світової та сучасної літератури вивчити та проаналізувати існуючу міжнародну та вітчизняну методико-теоретичну базу щодо проблематики визначення, виникнення та розвитку й формування професійного вигорання (професійної деформації).

2. Визначити закономірності та динамічні зв’язки формування професійного вигорання (професійної деформації) для визначення можливостей напрацювання профілактичних заходів.

3. Виокремити основні критерії оцінки професійного вигорання (професійної деформації) і дослідити процеси їх формування.

4. Визначити, дослідити та проаналізувати особливості формування професійного вигорання (професійної деформації) серед електромонтерів лінії електропередач.

5. Зафіксувати ризикові фактори, що провокують формування професійного вигорання (професійної деформації) серед електромонтерів лінії електропередач.

Наукова новизна та практична значимість одержаних результатів полягає в тому, що:

-на основі науково-теоретичного аналізу та досвіду зарубіжних та вітчизняних дослідників доповнено існуючі дані щодо формування професійного вигорання (професійної деформації);

-розширено уявлення про основні моделі формування професійного вигорання (професійної деформації);

-уточнено умови формування професійного вигорання (професійної деформації) серед електромонтерів лінії електропередач;

-показана необхідність напрацювання профілактичних механізмів попередження виникнення та розвитку професійного вигорання (професійної деформації) серед електромонтерів лінії електропередач;

-дістали подальшого розвитку знання щодо основних ризикових факторів, що провокують формування професійного вигорання (професійної деформації) серед електромонтерів лінії електропередач.

Теоретичне значення результатів дослідження:

-теоретично обґрунтовано наявність професійного вигорання (професійної деформації) серед електромонтерів лінії електропередач;

-надано теоретичне обґрунтування напрацюванню профілактичних механізмів попередження виникнення та розвитку професійного вигорання (професійної деформації) серед електромонтерів лінії електропередач;

-теоретично виокремленні ризикові фактори, що провокують формування професійного вигорання (професійної деформації) серед електромонтерів лінії електропередач.

Практичне значення одержаних результатів полягає у можливостях попередження виникнення та розвитку професійного вигорання (професійної деформації) серед електромонтерів лінії електропередач.

Структура та обсяг магістерської роботи. Магістерська робота складається зі вступу, трьох розділів власних досліджень, висновків, списку використаних джерел, який включає 87 наукових джерел і додатків.

РОЗДІЛ 1 ОГЛЯД ЛІТЕРАТУРИ

1.1 Поняття професійного вигорання (професійної деформації) та його вплив на виробничий процес

В останні 50 років світові міжнародні медичні та інші організації, що займаються питаннями збереження здоров'я та різноманітні дослідники приділяли пильну увагу процесу ПВ (ПД) співробітників та способам його профілактики та оцінки. За даними Всесвітньої організації охорони здоров'я (ВООЗ, 2018 р.), емоційне вигорання – це «синдром, що виникає внаслідок хронічного стресу на робочому місці, з яким не вдалося впоратися» [4].

Moreno J. K. et al. [5] вказують, що синдром ПВ (ПД) характеризується хронічним емоційним стресом, пов'язаним із професійною діяльністю працівника, яка визначається прямими та постійними контактами з людьми. Синдром ПВ (ПД) починається повільно (й як правило, непомітно для самого працівника) й проявляється різноманітними симптомами, серед яких переважає емоційна втома. Цей синдром проявляється у трьох основних напрямках впливу на особистість: емоційне виснаження, зниження професійних можливостей й досягнень й певне «знеособлення» працівника; які певним чином взаємопов'язані та є взаємонезалежними. У цьому контексті емоційне професійне виснаження вважається найбільш «діагностуємим» симптокомплексом, який проявляється відчуттям «виснаженості» своєї власної енергетики та емоційних ресурсів працівників через необхідність щоденного контакту із професійними завданнями та проблемами й відчуттями зниження афективної «віддачі». Виникаюча при цьому деперсоналізація проявляється, як цинізм по відношенню до колег, підлеглих, клієнтів, тощо, викликаючи певне «афективне загартовування».

Співробітниками ВООЗ та багатьма іншими дослідниками було визначено, що ПВ (ПД) поширені серед практично усіх спеціальностей в усьому світі. Так, в проведеному дослідженні Bauer J. et al. [6] було встановлено, що 30,0 % вчителів німецької мови страждають від професійного вигоряння. Згідно зі звітом компанії O. C. Tanner, 79,0 % їх співробітників в тій чи іншій мірі зазнають ПВ (ПД); 40,0% з яких зазнають ПВ (ПД) від помірного до тяжкого ступеня [7]. Слід вказати, що за їх дослідженнями в тих організаціях, у яких співробітники зазнають ПВ (ПД) від помірного до тяжкого ступеня ймовірність того що вони залишаться там працювати знижується на 87,0 %.

Дослідники компанії Kronos, що спеціалізується на управлінні персоналом, провела загальнонаціональне опитування HR-керівників організацій зі штатом 100 та більше працівників [8]. З 614 HR-керівників, які взяли участь в опитуванні, 95,0 % констатували, що наявність ПВ (ПД) їх співробітників тією чи іншою мірою заважає їх утриманню на підприємстві; 46,0 % вважають, що процес ПВ (ПД) їх працівників становить половину річного обігу «плину кадрів» їх організацій. Було відзначено, що ця проблема є досить актуальною для підсумкового прибутку організацій, оскільки коли співробітників не можна утримати (є значний «плин кадрів»), компанії повинні витрачати гроші на заміну працівників, а також нести інші витрати (навчання нових співробітників, оплату тимчасового «перекриття» вакантної посади, надання певних бонусів для працівників та зниження ємностей виробництва).

Так, відповідно до звіту Society for Human Resource Management report (Товариство управління людськими ресурсами) за 2008 р. розмір втрат від ПВ (ПД) середніх та великих компаній склав (окрім плинності кадрів) від 150,0 % до 200,0 % їх річного бюджету заробітної платні працівників [9] Інші негативні наслідки ПВ (ПД), включають збільшення прогулів і бажання звільнитися за

власним бажанням або вийти достроково на пенсію та зниження організаційної прихильності (організованості) працівників [10] й зниження продуктивності праці [11].

Слід вказати, що співробітники, які зазнають ПВ (ПД), також можуть зазнавати й інших негативних наслідків, серед яких частіш за все зустрічається безсоння, зловживання наркотичними та психоактивними речовинами, відмова від спілкування з сім'єю та близькими й друзями, невдоволеність від професії, тощо [11].

Також, є дослідження, що визначають взаємозв'язок ПВ (ПД) й підвищеними ризиками розвитку різноманітних захворювань. Так, у дослідженні, проведеному в медичному центрі Тель-Авіва, співробітники виявили зв'язок між ПВ (ПД) та розвитком ішемічної хвороби серця (ІХС) [12]. Так, співробітники, що мали вищі рівні вигоряння в 1,7–1,8 рази частіше виявляли ознаки ІХС, ніж працівники з нижчим рівнем ПВ (ПД) (мали менші ризики розвитку ІХС). В іншому дослідженні було визначено потенційний зв'язок між високими рівнями ПВ (ПД) співробітників та розвитком депресії [13]. Трирічне опитування фінських стоматологів показало, що емоційне вигоряння провокує розвиток депресії.

1.2 Історичні та інші аспекти вивчення поняття професійного вигорання (професійної деформації)

Таким чином, ПВ (ПД) – дуже добре вивчене поняття, яке відноситься до реакції людей на хронічний стрес, пов'язаний з професійною діяльністю. [14].

За останні 45 років емоційне ПВ (ПД) провокувало тисячі досліджень, наслідками яких постала значна кількість наукових публікацій, привертаючи увагу як вчених, так і практиків, можливо, більше, ніж будь-які інші питання в

деяких професійних спрямуваннях [15]. За даними Google Scholar, на сьогоднішній день про проблему вигорання було опубліковано більш ніж 1200000 публікацій, з яких близько 12000 в міжнародних рецензуємих виданнях [16].

Незважаючи на те, що феномен емоційного ПВ (ПД) спочатку вивчався серед спеціалістів лише охорони здоров'я та розглядався лише як результат певної необхідної емоційної виробничої взаємодії з пацієнтами, пізніше він був перевизначений як загальніший феномен, який може виникати в різних робочих умовах у результаті широкого спектру вимог до виробничого процесу [17]. Нещодавно ВООЗ включила емоційне ПВ (ПД) до категорії «професійних явищ», що впливають на здоров'я людини (11-а редакція Міжнародної класифікації хвороб) [18]. Таким чином, ПВ (ПД) в даний час класифікується як стан, з яким може стикнутися будь-який співробітник, незалежно від його посади, професійного спрямування, сектору організації виробництва чи країни.

На думку багатьох науковців, ПВ (ПД) є проблемою професійного здоров'я, що вимагає постійно зростаючого усвідомлення, особливо через його негативні наслідки для окремих осіб та організацій: погане фізичне та психологічне здоров'я, включаючи взаємозв'язки з серцево-судинними захворюваннями (ІХС, тощо) та порушеннями обміну речовин [19–21], порушеннями опорно-рухового апарату [22, 23], депресивними порушеннями та порушеннями режиму сну [24–27] й іншими порушеннями здоров'я.

Окрім цього, існують й негативні професійні впливи на саме виробництво та виробничий процес, пов'язані з ПВ (ПД), які першочергово (як вже вказувалося вище) включають збільшення прогулів через тимчасову або стійку (досить рідко при ПВ (ПД)) втрату працездатності, бажання звільнитися за власним бажанням або вийти достроково на пенсію та зниження організаційної прихильності (організованості) працівників [28–30], низьку продуктивність

праці [31, 32], наміри зміни персоналу [33–35] та негативні наслідки для безпеки працівників [36, 37].

Слід вказати, що ПВ (ПД) досить часто вважається й соціальною проблемою, особливо в економічно-розвинених державах, де національні системи соціальної охорони здоров'я фінансово компенсують непрацездатність. Отже, для глобальної оцінки та запобігання цьому явищу досить важливим питанням є напрацювати та визначення більш надійних та дієвих інструментаріїв та загальні критерії для вимірювання ризику виникнення ПВ (ПД) задля забезпечення належних профілактичних заходів його попередження.

Незважаючи на великий інтерес з боку різних зацікавлених сторін (світових вчених, міжнародних організацій, політиків, інституцій, тощо) до емоційного ПВ (ПД) та їх відповідних прямих та непрямих наслідків, нещодавній порівняльний огляд, проведений Eurofound [38], підкреслив, що більшість доказів виникнення емоційного ПВ (ПД) засновані на невеликих когортах професійних досліджень, які в повній мірі не дозволяють ідентифікувати, протиставляти та порівнювати поширеність ПВ (ПД) та рівні ризиків їх розвитку у різних країнах та серед різних професій. Більш того, у деяких країнах ПВ (ПД) розглядається як синдром, пов'язаний з виробничим процесом (який має досить значні рівні суб'єктивності), у той час, як в інших країнах (таких як Нідерланди, Данія, Естонія, Франція, Угорщина, Латвія, Нідерланди, Португалія, Словаччина та Швеція) емоційне ПВ (ПД) визнається професійним захворюванням та потребує конкретного медичного діагностування [39]. Тому, існуючі на сьогодні джерела даних про ПВ (ПД) та діагностичні заходи досить важко співставні. Ці дані свідчать про необхідність узгодження інструментаріїв та критеріїв оцінки рівнів ризику розвитку емоційного ПВ (ПД) у осіб різних країн та різних професійних спрямувань. Дані завдання першочергово реалізуються за допомогою визначення більш доцільних інструментаріїв оцінки ПВ (ПД), що

визначаються з урахуванням найбільш поширених моделей формування ПВ (ПД).

1.3 Підґрунтя (моделі) формування професійного вигорання (професійної деформації)

Враховуючи значні згубні наслідки ПВ (ПД) для роботодавців досить важливим питанням постає розуміння, що таке саме ПВ (ПД) та методи профілактики його розвитку. Як правило, програми втручання при ПВ (ПД) можна розділити на втручання, спрямовані на саму особу та втручання, спрямовані на виробничий процес [40]. Так, втручання, що спрямовані на саму особистість (когнітивно-поведінкові та релаксаційні тренування) навчають працівників тому, як зменшити вплив стресових факторів в житті людини, що призводять до ПВ (ПД) [41]. Втручання ж, що спрямовані на виробничий процес, включають безпосереднє зниження факторів стресу на робочому місці, таких, як зниження робочого навантаження [40].

Однак метааналіз, проведений Marine A. et al, показав, що втручання, орієнтовані на особистість, та втручання, спрямовані на виробничий процес, не можуть в повній мірі ефективно знизити ПВ (ПД) у певних категорій професійних робітників, серед яких першочергово виділяють медичних працівників. Були проведені й інші, подібні метааналізи, які також не змогли знайти доказів того, що ці втручання успішно знижують ПВ (ПД) у медичних працівників [42]. Цілком можливо, що ці втручання мають спрямування на певні симптоми ПВ (ПД) в невідповідний час і таким чином не можуть полегшити або знизити вплив ПВ (ПД), що також можливо спостерігати й серед інших професій.

При цьому, вказується, що якщо поточні заходи боротьби з емоційним ПВ (ПД) не знижують його належним чином, слід краще підійти до питання діагностування самого ПВ (ПД) задля забезпечення належних профілактичних заходів.

В даний час існують суперечливі погляди на те, як має відбуватися емоційне ПВ (ПД) співробітників та як слід упорядковувати потенційно «пусковий» компонент самого вигоряння. Зокрема, існує чотири основні концепції ПВ (ПД) співробітників: модель ПВ Maslach C., модель ПВ Cherniss C., модель ПВ Lee R. T. & Ashforth B. E. та модель ПВ Golembiewski R. T. Крім того, перевірка цих моделей ПВ (ПД) окрім класичних підходів до тестування можлива й із залученням нових підходів, що може значно покращити кінцеві результати оцінювання моделі ПВ [43–46].

Хоча безліч працюючих людей наголошують на тому, що постійно відчувають «вигорання» на роботі, вони можуть не мати повну уяву щодо теоретичних основ визначення поняття ПВ (ПД). Тому, важливо спочатку концептуально зрозуміти, що таке ПВ (ПД), а також історичні можливості визначення основних його симптомокомплексів. Це досить складно, оскільки ще й до сьогодні точаться значні суперечки щодо визначення поняття «вигорання» [47]. Спочатку «вигорання» було концептуалізоване Freudenberger H. J. як почуття втоми чи виснаження через надмірні потреби у енергії чи ресурсах [48, 49].

В подальшому, деякі дослідники почали розглядати «вигорання», як психологічне напруження, таке, як фізична та розумова втома, а інші дослідники зосереджувалися на ефективності сприйняття оточуючого працівниками [50]. Слід вказати, що загальними аспектами усіх цих визначень було те, що процес «вигоряння» виникає через ПС.

При цьому, Krantz and Zimbardo, Thomas Colligan, and Eileen Higgins визначили стрес як «зміну фізичного чи психічного стану у відповідь на певні ситуації (стресори), які є викликом або загрозою» [51]. Якщо ж працююча людина не здатна впоратися з фізичною або психічною реакцією на стресор, то ця реакція може призвести до неадекватних наслідків для її емоційного,

психологічного та фізичного стану [52] і тоді говорять про ПВ (ПД) професійних працівників, яке виникає через ПС, який є реакцією на щось шкідливе чи потенційно загрозливе і зазвичай називається дистресом [53].

Слід вказати, що більш доцільно дані реакції на вплив ПС було визначено в основних 4-х моделях виникнення та розвитку ПВ: Maslach C., Cherniss C., Lee R. T. & Ashforth B. E. та Golembiewski R. T.

Модель ПВ Maslach C. [54] є загальноприйнятою версією ПВ (ПД) працівників, модель якої визначається численними симптомами, що виникають, коли працівники страждають від ПС на робочому місці. Відповідно до цієї моделі працівники мають три основних групи симптомокомплексів: емоційне виснаження, деперсоналізація та зниження особистих професійних досягнень. Зазнаючи емоційного виснаження, працівники можуть відчувати емоційну напругу та загальну втому. Втома може відзначатися як у фізичній, так і/або в емоційній сфері; можна сказати, що працівники почувають себе «млявими», коли говорять про фізичну втому, і «емоційно виснаженими», коли говорять про емоційну втому [55]. Прояви деперсоналізації, також відомі як цинізм, визначаються як цинічність працівника та його «відсторонене» ставлення до своїх колег, клієнтів та компанії в цілому [56]. Зазвичай цинічним працівникам не вистачає співчуття до своїх колег та клієнтів (зовнішніх зацікавлених сторін). Цинізм працівників також може проявлятися у черствості та бездушності по відношенню до інших. Ще одним проявом деперсоналізації є те, що «знеособлені» працівники гадають, що інші колеги заслуговують на будь-які проблеми, від яких вони можуть страждати. Коли такий працівник відчуває уповільнення своїх особистих професійних досягнень, він починає відчвати, що не може вже виконувати свої професійні навантаження з попереднім рівнем продуктивності [57].

На основі *моделі ПВ Maslach C.* з урахуванням того, що ПВ (ПД) виникає як негативна реакція на ПС була розроблена теорія, що пояснює взаємозв'язок між ПВ (ПД) та його детермінантами (на робочому місці існує безліч потенційних детермінантів, які можуть викликати стрес) – це модель ПВ (ПД), заснована на вимогах до роботи та ресурсів [58], відповідно до якої, підвищені робочі вимоги призводять до стресу та виснаження, тоді як скорочення трудових ресурсів призводить до відчуження.

Demerouti E. et al. розподілив робочі вимоги на фізичні, міжособистісні та організаційні, які необхідно вирішувати із фізичними чи розумовими зусиллями. Ці робочі вимоги пов'язані з певними типами згубних фізіологічних та психологічних наслідків, таких як втома та емоційне виснаження. Щоб пояснити, як професійні вимоги впливають на кінцеві результати, Demerouti E. et al. використали контрольну модель управління попитом роботи Hockey G. R. J., в якій вказано, що працівники реагують на професійні стресори вивільненням більшої кількості гормонів із симпатичної нервової системи та докладаючи більше зусиль для виконання самої роботи [59]. Однак, це призводить до виникнення втоми за рахунок використання ресурсних резервів, що з часом призведе до виснаження. При цьому, інші різні дослідження також підтвердили, що попит на роботу позитивно пов'язаний з емоційним виснаженням [60, 61].

Що стосується трудових ресурсів, Demerouti E. et al. визначили їх як фізичні, міжособистісні чи організаційні компоненти роботи, які зменшують несприятливі наслідки самих вимог роботи, стимулюють професійний саморозвиток працівника на робочому місці та допомагають йому досягати професійних цілей, пов'язаних із роботою [58]. Типи трудових ресурсів можуть змінюватись від більш організаційних ресурсів, таких як контроль роботи та участь у прийнятті рішень, до більш соціальних ресурсів, таких як підтримка з боку колег та сім'ї. Коли у працівників значна кількість трудових ресурсів, вони надихаються інвестиціями своєї організації в них і мають попит ще більше

«віддавати» самій організації [62]. Коли працівникам не вистачає цих ресурсів, вони не можуть впоратися з високими вимогами до роботи та не досягнуть своїх професійних робочих цілей. В результаті вони стануть менш мотивованими та відстороненими від своєю роботи, щоб не розчаруватися через те, що не досягли своїх професійних робочих цілей [62].

Крім того, вказується, що значна нестача робочих ресурсів може вплинути на розвиток ПВ (ПД). Наприклад, у дослідженні, присвяченому вигоранню вчителів початкових класів, високі вимоги до роботи, такі як робоче навантаження та погана поведінка учнів, передбачали значне емоційне виснаження [63]. Коли вчителям не вистачало робочих ресурсів, таких як соціальний/інноваційний клімат чи підтримка з боку керівництва, вони більш значно страждали від проявів цинізму до учнів та оточуючих, що значно знижувало загальну продуктивність праці.

Підтвердженням цього й були роботи Bakker A. et al. [64], які запропонували кілька можливих пояснень, як ПВ (ПД) на роботі впливає на продуктивність праці. Перше пояснення полягає в тому, що коли працівники страждають від емоційного виснаження, у них залишається менше енергії, ніж зазвичай, щоб присвятити її певному «контролю» виконуваній роботи, і вони зазвичай менше усвідомлюють можливість помилок, що й було підтверджено іншими дослідниками, які виявили позитивний зв’язок між емоційним виснаженням співробітників та погіршенням пам’яті, що може негативно позначитися на виконанні робочих завдань [65].

По-друге, Bakker A. et al. припустили, що коли працівники страждають від низьких особистих досягнень, це знижує їхню мотивацію працювати старанніше. У дослідженні представників служби підтримки було виявлено аналогічні докази, що емоційне виснаження опосередковує взаємозв’язок між стресорами та продуктивністю праці. ПС призводить до більш високого рівня емоційного

виснаження, що витрачає фізичну та психічну «енергію», яка зазвичай спрямовується на те, щоб докласти більше зусиль на виконання своїх професійних обов'язків [66].

По-третє, деперсоналізація може негативно позначитися на продуктивності праці, тому що працівники, які «знеособлюються» у якості захисту, схильні дистанціюватися від колег та клієнтів, тим самим знижуючи продуктивність своєї роботи [67]. Отримані аналогічні результати підтверджують, що деперсоналізація може опосередковувати взаємозв'язок між стресорами та організаційними зобов'язаннями, що може вплинути на продуктивність праці [68].

Нарешті, зниження особистих досягнень може негативно позначитися на продуктивність праці. Коли співробітники не мають віри, що можуть в повній мірі досягти своїх робочих цілей, вони можуть відчувати, що їх зусилля марні й не намагаються старанно виконувати свої професійні навантаження. Крім того, працівники з меншими професійними досягненнями з меншою ймовірністю присвячують себе цілям своєї організації, тому що не мають віри, що стовідсотково досягнуть їх [69].

В подальшому Maslach C. et al. визначили, що стадії ПВ (ПД) проходять у певному прогресивному порядку [70, 71]. Відповідно до стадійної моделі емоційного вигоряння Maslach C. (рис. 1.1), працівники спочатку виявляють ознаки емоційного виснаження у відповідь на стресову ситуацію. Як тільки працівники страждають від емоційного виснаження протягом тривалого періоду, вони починають деперсоналізуватися (механізм подолання), щоб уникнути більшої кількості потенційних стресорів. Ця деперсоналізація стає інтенсивнішою по мірі того, як вони почнуть дистанціюватися від інших і перестануть співчувати їм. Особливо прояви деперсоналізації визначаються у сфері послуг, де більша частина роботи пов'язана з обслуговуванням інших та

створенням гарних міжособистісних відносин, де прояви деперсоналізації повністю суперечать цим завданням. Такі працівники починають сумніватися у рівні своїх навичок, необхідних для рівня займаної ними посади й досягають нижчих рівнів особистих досягнень.



Рис. 1.1 Стадійна модель ПВ (ПД) Maslach C.

Модель ПВ Cherniss C. Хоча й визначені вище дані й підтверджують прогресування стадій ПВ (ПД) відповідно до моделі Maslach C., ще й на сьогодні існують суперечки у тому, чи слід включати певні латентні компоненти у загальну модель емоційного вигоряння. Тому, Cherniss C. була запропонована триетапна модель ПВ (ПД), яка має назву транзакційною моделлю вигорання [72]. Після опитування 28 фахівців у галузі законодавства про бідність, середню освіту, психіатричну та громадську охорону здоров'я Cherniss C. визначив вигорання, як «процес, при якому раніше відданий своїй справі професіонал відмовляється від своєї роботи у відповідь на стрес і напругу, випробувані в завданнях». У цій моделі першою стадією вигоряння є стрес, що виникає через дисбаланс вимог роботи та ресурсів. На другому етапі цей стрес призводить до втоми та виснаження працівників. Третій етап настає, коли втома наростає занадто сильно й працівники стають емоційно відстороненими та цинічними.

Модель Cherniss C. аналогічна до моделі Maslach C., в якій стрес призводить до емоційного виснаження, а потім до деперсоналізації. На відміну від моделі Maslach C., модель Cherniss C. не включає приховану розмірність редукованих особистих досягнень у процесі вигоряння (рис. 1.2).



Рис. 1.2 Стадійна модель ПВ (ПД) Cherniss C.

Щоб оцінити модель емоційного вигоряння Cherniss C., а також можливі передумови та результати емоційного вигорання, Burke R. J. визначив попит на роботу й змінні трудових ресурсів у поперечній вибірці поліцейських, які проходять курси в поліцейському коледжі Онтаріо [73]. Аспекти організації роботи, такі як орієнтація, робоче навантаження, стимулювання, обсяг контактів з клієнтами та злагода з цілями установи, були об'єднані у фактор. Конфлікт ролей і рольова невизначеність, які є загальними вимогами до роботи в моделі ресурсів вимог до роботи, об'єднувалися в окремий фактор попиту на роботу. Ресурси зайнятості вимірювалися через соціальну підтримку. Крім того, він визначив стрес, який зазнають співробітники поліції, а також латентні компоненти вигоряння, такі як емоційна відстороненість. По-перше, Burke R. J. виявив, що емоційне вигоряння значною мірою позитивно корелює із посиленням конфлікту між роботою та іншими людьми та сильнішими намірами змінити роботу, але негативно корелює із задоволеністю роботою. По-друге, Burke R. J. виявив, що змінні потреби в роботі, умови роботи та рольовий конфлікт/невизначеність мають прямий вплив на вигоряння та опосередкований вплив на вигоряння через кількість випробуваного стресу. Соціальна підтримка негативно впливала на пережитий стрес.

Ці два висновки підтверджують модель емоційного ПВ (ПД) Cherniss C., показуючи, що робочі вимоги та робочі ресурси посилюють пережитий стрес, що призводить до ПВ (ПД). Однак це дослідження не поділяло потенційні стадії вигоряння.

У подальшому дослідженні Burke R. J. & Greenglass E. R. [74] дослідили емоційне вигорання шкільних педагогів з часом. Подібно до попереднього дослідження, вони вимірювали вимоги до робочої обстановки, ресурси соціальної підтримки, стрес і вигоряння. Цього разу вигорання вимірювалося за допомогою зведеного балу шкали вигоряння Maslach C. (шкала опитування, створена Maslach C., яка оцінює три її латентні компоненти вигоряння).

Модель ПВ Lee R. T. & Ashforth B. E. Хоча стадійна модель ПВ (ПД) Maslach C. та стадійна модель ПВ (ПД) Cherniss C. мають подібні стадії розвитку, не всі моделі вигоряння слідують однаковій послідовності. Наприклад, Lee R. T. & Ashforth B. E. (1993) провели аналіз шляху виникнення ПВ (ПД) за моделлю Maslach C. і виявили, що ці шляхи краще підходять для зміненої моделі Maslach C. Зокрема, вони виявили, що емоційне виснаження прямо впливає на деперсоналізацію та нижчі особисті досягнення. Хоча Lee R. T. & Ashforth B. E. не запропонували, чому деперсоналізація не повинна призводити до зниження особистих досягнень, вони обговорювали, чому емоційне виснаження має бути центральним компонентом моделі емоційного вигоряння. Зокрема, Lee R. T. & Ashforth B. E. зазначили, що робота попередніх дослідників про важливість емоційного виснаження визначала, що емоційне виснаження повинно мати першорядне значення в їхній моделі (рис. 1.3).



Рис. 1.3 Стадійна модель ПВ (ПД) Lee R. T. & Ashforth B. E.

Модель ПВ Golembiewski R. T. Нарешті, не всі моделі вигоряння мають стрес, що безпосередньо веде до емоційного виснаження. Golembiewski R. T. et al. запропонували фазову модель вигоряння з деперсоналізацією на першій стадії, що веде до відчуття низьких особистих досягнень і, нарешті, до емоційного виснаження [75]. Golembiewski R. T. запропонував цей альтернативний порядок, тому, що працівники сфери послуг схильні виявляти професійну відстороненість, щоб здаватися більш об'єктивними при спілкуванні з клієнтами, але ця відстороненість згодом стає деперсоналізованою через стрес. Як і в моделі Maslach C., деперсоналізація погіршує здатність працівників добре виконувати роботу, що призводить до зниження почуття власної гідності. Коли рівень їхньої деперсоналізації та зниженого почуття власної гідності стає занадто високим, вони вже не в змозі справлятися зі стресом і страждають від психологічного напруження й емоційного виснаження (рис. 1.4). Фазова модель прогресування вигоряння була підтверджена результатами кількох досліджень [76].



Рис. 1.4 Фазова модель ПВ (ПД) Golembiewski R. T.

Порівняння моделей ПВ (ПД). Слід вказати, що деякі дослідники намагалися порівняти моделі ПВ (ПД), щоб визначити, які стадії ПВ (ПД) мають відбутися насамперед. Дослідження, проведене Cordes C. L. et al. порівняло модель емоційного ПВ (ПД) Maslach C. та фазову модель ПВ (ПД) Golembiewski R. T. на вибірці кадрових фахівців [77]. Хоча стадійна модель ПВ Maslach C. отримала більше підтримки, її статистичні результати були лише трохи кращими, ніж у фазової моделі Golembiewski R. T.

В іншому дослідженні медсестер було виявлено часткову підтримку моделі ПВ Maslach C.: емоційне виснаження передбачало деперсоналізацію, але деперсоналізація не передбачала низькі особисті досягнення [78]. Те ж дослідження не знайшло підтримки фазової моделі Golembiewski R. T., тому, що низькі особисті досягнення не провокували емоційного виснаження.

У дослідженні Taris T. W. et al. [79] було виявлено, що модель Maslach C. краще відповідає статистичній моделі (особливо у часі) порівняно з моделлю Lee R. T. & Ashforth B. E.; а фазова модель Golembiewski R. T. мала найгіршу відповідність серед усіх трьох моделей.

Хоча й досі точаться суперечки у тому, яка модель має найбільш концептуальний сенс щодо ПВ (ПД), існує теоретичне підтвердження теорії поетапного розвитку ПВ Maslach C. порівняно з іншими моделями. Зокрема, модель ПВ (ПД) Maslach C. узгоджується з теорією збереження ресурсів (COR) Hobfoll S. E. [80].

Згідно з теорією COR, у людей є обмежена кількість ресурсів і бажання зберегти ту кількість ресурсів, яка у них є. Загалом, ресурс – це те, що людина цінує насамперед, наприклад, її емоційне благополуччя, час, що витрачається на хобі, і час у цілому, який може виділити собі. У відповідь на стресові фактори (вимоги роботи та втрата робочих ресурсів) працівники відчувають, що їхні ресурси знаходяться під загрозою, відчувають стрес і можуть страждати від психологічного напруження. Згідно з Hobfoll S. E., однією з основних психологічних напруг, яка може виникнути в результаті виснаження ресурсів є емоційне виснаження; тому, що люди прагнуть підтримувати ту кількість ресурсів, якими вони зазвичай володіють.

Теорія COR стверджує, що співробітники будуть практикувати механізми виживання, такі як деперсоналізація, щоб повернути ті ресурси, яким загрожує втарта через ПС; що й відповідає моделям ПВ (ПД) Maslach C., Lee R. T. &

Ashforth B. E. та Cherniss C. Проте, ця ідея суперечить фазовій моделі ПВ (ПД) Golembiewski R. T., у якій деперсоналізація відбувається відразу після стресового переживання, а не після емоційного виснаження.

При цьому, отримані результати, що стосуються особистих досягнень, які відрізняють моделі ПВ (ПД) Maslach C., Lee R. T. & Ashforth B. E. та Cherniss C. дещо неоднозначні. Так, як згідно з теорією COR, зниження особистих досягнень слідує за деперсоналізацією, а не безпосередньо виникає через емоційне виснаження. Коли працівники успішно справляються з передбачуваними загрозами, пов'язаними з вимогами роботи та втратою робочих ресурсів, то пом'якшують їх і зберігають достатньо ресурсів, щоб добре виконувати свою роботу. Отже, працівники, які зазнають емоційного виснаження та деперсоналізації, не обов'язково можуть відчувати зниження особистих досягнень. Якщо хтось застосував деперсоналізацію, щоб впоратися зі своїм емоційним виснаженням та отримати більше ресурсів, то він використав механізми подолання, які потребують певних ресурсів. Згодом саме подолання може виснажити ресурси працівників, так що стратегії подолання деперсоналізації буде недостатньо, щоб здолати їх емоційне виснаження та пережити ще більшу психологічну напругу. Це відповідає стратегії «виживання»: коли стратегії «виживання» перестають працювати, а психологічна напруга зростає, працівники можуть почати сумніватися у своїх здібностях та страждати від зниження особистих досягнень. Це повністю відповідає моделі ПВ (ПД) Maslach C., але суперечить моделі ПВ (ПД) Lee R. T.
& Ashforth B. E. та Cherniss C.

Висновки до розділу 1

1. При визначенні історичних й інших підґрунть формування професійного вигорання (професійної деформації) з'ясовано, що в даний час

існують чотири основні концепції виникнення професійного вигорання (професійної деформації) працівників: модель Maslach C., модель Cherniss C., модель Lee R. T. & Ashforth B. E. та модель Golembiewski R. T. K.

2. У порівнянні з іншими моделями професійного вигорання (професійної деформації), модель Maslach C. більш доцільна, так, як працівники, які зазнають професійного вигорання (професійної деформації) з більшою ймовірністю при дії професійних стресорів спочатку відчувають емоційне виснаження, що може призвести до більш високого рівня деперсоналізації, що потім може призвести до нижчих рівнів особистих досягнень.

РОЗДІЛ 2 МЕТОДИ І ОБ'ЄКТ ДОСЛІДЖЕННЯ

У опитуванні взяло участь 43 респонденти (електромонтери лінії електропередач), серед яких дозвіл на збереження та обробку відповідей не надали 4 (9,3 %) респондентів, тому вони були виключені з подальшого дослідження.

Середній вік опитаних осіб (електромонтерів лінії електропередач) становив 38,1 ± 5,6 роки. Серед опитаних електромонтерів лінії електропередач, відповіді яких було включено до подальшого аналізу усі особи чоловічої статі.

Об'єкт дослідження: професійне вигорання (професійна деформація) серед електромонтерів лінії електропередач.

Предмет дослідження: закономірності та динамічні ланки виникнення та розвитку професійного вигорання (професійної деформації) серед електромонтерів лінії електропередач.

Концепція дослідження визначається тим, що основний симптомокомплекс професійного вигорання (професійної деформації) аналогічний симптомам стресу, але професійне виснаження включає також й емоційне, яке провокує дедалі все більш негативне ставлення до своїх професійних обов'язків та (частіш за все) й до свого життя, з-за чого працівник може відчувати негативні наслідки для себе й свого оточення через погане фізичне та психологічне здоров'я, порушення обміну речовин, порушення опорно-рухового апарату, депресивні наслідки та порушення режиму сну, інші порушення здоров'я. Окрім цього є й негативні професійні впливи на саме виробництво та виробничий процес: збільшення прогулів, бажання звільнитися за власним бажанням або вийти достроково на пенсію та зниження організаційної прихильності (організованості) працівників, низьку продуктивність праці, наміри зміни персоналу та негативні наслідки для безпеки працівників.

Досягнення мети і розв’язання поставлених завдань передбачало використання таких **методів**:

- теоретичних – аналізу (для оцінки за даними вітчизняної та світової літератури об’єму розв’язання проблеми професійного вигорання (професійної деформації)); синтезу (для встановлення умов формування професійного вигорання (професійної деформації)); узагальнення (для наукового обґрунтування отриманих результатів опитування);
- емпіричних – анкетування, тестування, експерименту; медикостатистичних та графічних;
- медико-статистичних методів.

Опитування електромонтерів лінії електропередач було проведено за допомогою Google-форми (додаток А). Була застосована «Експрес-анкета для оцінювання рівня синдрому емоційного вигорання» (ддодаток Б) і Googleформи для встановлення факторів ризику виникнення та розвитку ПВ (ПД) серед електромонтерів лінії електропередач.

Серед медико-статистичних методів відзначалося, що для характеристики центральної тенденції та варіабельності кількісних змінних (безперервних чи інтервальних) визначали середнє значення (M) та стандартне квадратичне відхилення (SD, σ). Результат надавали у вигляді M ± SD.

Якісні показники описували в абсолютних та відносних (процентних) величинах. Результат надавали у вигляді абс. (%). Частотний аналіз та порівняння двох груп за якісною ознакою проводилося за допомогою формування чотирипільних чи довільних таблиць та застосування критерію спряженості χ^2 Пірсона (*Pearson's chi-squared test*).

Порогова величина рівня значимості в роботі була прийнята 0,05 (p = 0,05) з вказанням точного значення рівня достовірності «p» із трьома знаками після

коми. Під «тенденцією» розуміли розраховане значення достовірності «p» на рівні $0,05 < p \leq 0,10$.

Для ведення банку даних та проведення вищезазначених розрахунків було використано наступне програмне забезпечення: ведення бази даних у пакеті програм Microsoft Excel 2013 (trial version) та статистичні розрахунки у пакеті програм IBM SPSS 25.0 (trial version) для Windows.

База дослідження.

Дослідження проводилось на базі кафедри пропедевтики внутрішньої медицини № 2 та медсестринства Харківського національного медичного університету.

РОЗДІЛ 3 ЕКСПЕРИМЕНТАЛЬНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ ФОРМУВАННЯ ТА РОЗВИТКУ ПРОФЕСІЙНОГО ВИГОРАННЯ (ПРОФЕСІЙНОЇ ДЕФОРМАЦІЇ) СЕРЕД ЕЛЕКТРОМОНТЕРІВ ЛІНІЇ ЕЛЕКТРОПЕРЕДАЧ

У опитуванні взяло участь 43 електромонтерів лінії електропередач, серед яких дозвіл на збереження та обробку відповідей не надали 4 (9,3 %) респонденти, які були виключені з подальшого дослідження. Таким чином, до нашого дослідження увійшли 39 електромонтерів лінії електропередач (чоловіки), середній вік яких склав 38,1 ± 5,6 роки.

Серед усіх опитаних вірогідно (χ^2 = 23,532; p < 0,001) більшість (21 (53,8 %) респондент) мала віковий діапазон від 26 до 35 років. При цьому, значна когорта була й у віці від 46 до 55 років (9 (23,1 %) осіб) на відміну від віку 20– 25 і 36–45 років (відповідно 6 (15,4 %) і 3 (7,7 %) електромонтерів) – табл. 3.1.

Таблиця 3.1

Віко-статеві та гендерні характеристики обстежених електромонтерів лінії електропередач, абс. (%)

Характеристики		**Абс. (%), *n* = 39**	χ^2	p
Вікова група, років	20–25	6 (15,4)	23,532	< 0,001
	26–35	21 (53,8)		
	36–45	3 (7,7)		
	46–55	9 (23,1)		
Стать	чоловіки	39 (100,0)	–	–
	жінки	0 (0,0)		
Сімейний стан	одружений	18 (46,2)	0,934	0,127
	неодружений	21 (53,8)		
	0–1	6 (15,4)	41,066	< 0,001

Період після закінчення навчання, років	2–9	24 (61,5)		
	10–19	6 (15,4)		

При цьому, невірогідно (χ^2 = 0,934; p = 0,127) за сімейним станом опитані електромонтери лінії електропередач практично не різнилися. 18 (46,2 %) осіб було одруженими та 21 (53,8 %) респондент – неодруженим. Слід також вказати, що вірогідно (χ^2 = 41,066; p < 0,001) переважна більшість (2 (61,5 %) респонденти) працює після закінчення навчання 2–9 років на відміну від тих, хто працює після закінчення навчання до 1-го року та 10–19 років (по 6 (15,4 %) електромонтерів) – табл. 3.1.

Слід також відзначити, що згідно з проведеним опитуванням вірогідно (χ^2 = 12,013; p < 0,001) значна частина респондентів (27 (69,2 %) осіб) працює понаднормово (більше 9–12 год. за добу) та більше за 12 год. (3 (7,7 %) електромонтери) на відміну від тих, хто працює 6–8 год. за добу (9 (23,1 %) особи). Дана встановлена особливість може бути одним із провідних факторів для розвитку ПВ (ПД) опитаних електромонтерів лінії електропередач – рис 1.1.

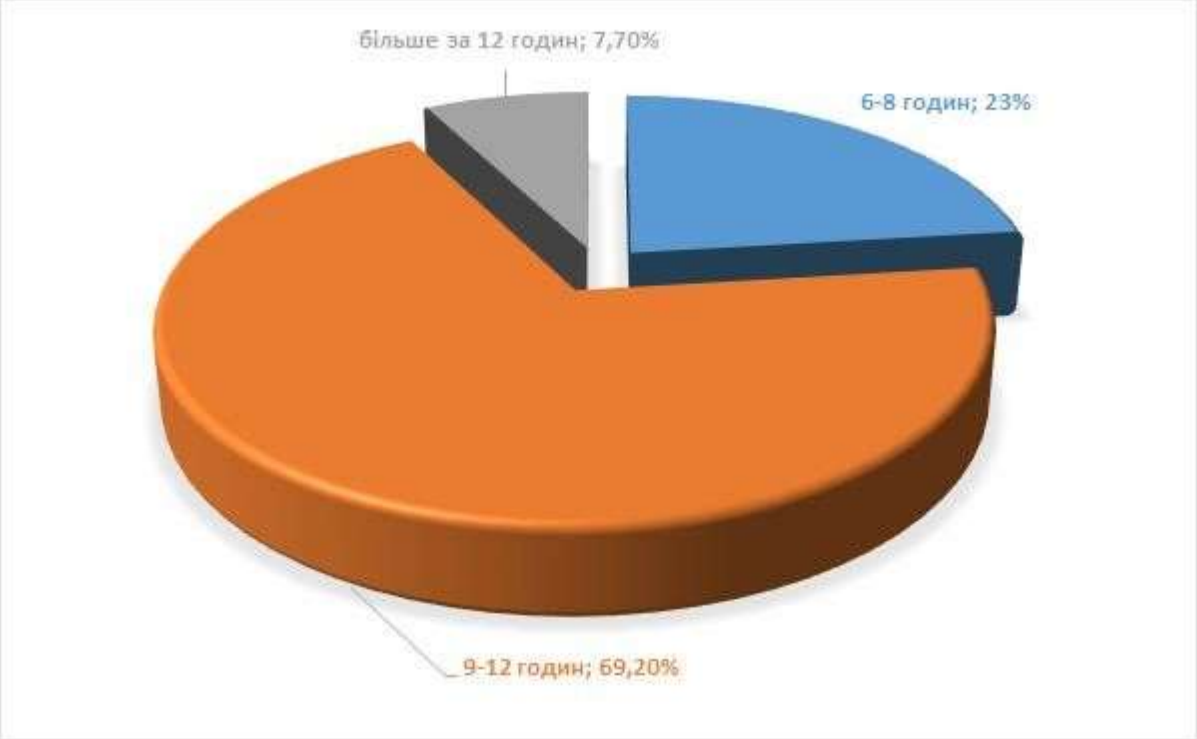


Рис. 3.1 Добова завантаженість обстежених електромонтерів лінії електропередач, (%).

Серед респондентів було проведено експрес-опитування оцінювання рівня синдрому емоційного ПВ (ПД) – табл. 3.2.

Таблиця 3.2

Результати експрес-анкетування оцінювання рівня синдрому емоційного ПВ (ПД) серед обстежених електромонтерів лінії електропередач, абс. (%)

Твердження	***Ніколи (0 балів)***	***Майже ніколи (1 бал)***	***Часто (2 бали)***	***Майже завжди (3 бали)***
До кінця робочого дня я відчуваю емоційне спустошення	2 (5,1)	3 (7,7)	27 (69,2)	7 (17,9)
Через переживання, пов’язані з роботою, мені складно заснути	1 (2,6)	4 (10,3)	26 (66,7)	8 (20,5)

Емоційне навантаження на роботі надто завелике для мене	4 (10,3)	5 (12,8)	27 (69,2)	3 (7,7)
Після робочого дня я можу «зриватися» на своїх близьких	2 (5,1)	4 (10,3)	27 (69,2)	6 (15,4)
Я відчуваю, що мої нерви вкрай напружені	2 (5,1)	5 (12,8)	24 (61,5)	8 (20,5)
Мені складно зняти емоційне напруження, що виникає після робочого дня	4 (10,3)	6 (15,4)	23 (59,0)	6 (15,4)
Після робочого дня в мене вже ні на що не вистачає сил	1 (2,6)	3 (7,7)	28 (71,8)	7 (17,9)
Я відчуваю себе перевантаженим проблемами інших людей	2 (5,1)	7 (17,9)	22 (56,4)	8 (20,5)
Усього:	18 (5,8)	37 (11,9)	204 (65,4)	53 (17,0)

Так, за результатами опитування переважна більшість опитаних електромонтерів лінії електропередач мала досить значні прояви ПВ (ПД). Було визначено, що більшість опитаних часто та практично завжди відчували емоційне спустошення (відповідно 27 (69,2 %) й 7 (17,9 %) опитаних) порівняно з електромонтерами, які дане спустошення не відчували ніколи та майже ніколи (відповідно 2 (5,1 %) і 3 (7,7 %) осіб). При цьому, складнощі зі сном через переживання, пов’язані з роботою також відчували більшість опитаних: часто (26 (66,7 %) осіб) і практично завжди (8 (20,5 %) респондентів) порівняно з тими, хто такі складнощі ніколи не відчували (1 (2,6 %) опитаний) та майже ніколи не відчували (4 (10,3 %) особи) – табл. 3.2.

Слід також вказати, що значно великим психоемоційне навантаження на роботі також вважають більшість опитаних. Так, часто та майже завжди таким

навантаження вважають відповідно 27 (69,2 %) і 3 (7,7 %) електромонтери лінії електропередач порівняно з 4 (10,3 %) і 5 (12,8 %) особами, які такий рівень психоемоційного навантаження відповідно не відчувають ніколи та майже ніколи. Через дані значні психоемоційне навантаження на роботі більшість опитаних після закінчення робочого дня та повернення додому може «зриватися» на своїх близьких та рідних. Так, «зриваються» на своїх рідних і близьких після повернення додому після роботи часто та майже завжди відповідно 27 (69,2 %) і 6 (15,4 %) опитаних електромонтерів лінії електропередач порівняно з тими, хто так психоемоційно ніколи не «розвантажується» (2 (5,1 %) особи) чи майже ніколи (4 (10,3 %) респонденти) – табл. 3.2.

При цьому, переважна більшість опитаних після робочого дня мають відчуття щодо «перенапруження» їх «нервів»: відповідно часто (24 (61,5 %) особи) та досить часто (8 (20,5 %) респонденти) порівняно з тими, хто не має таких відчуттів ніколи (2 (5,1 %) осіб) і майже ніколи (5 (12,8 %) респондентів). Через такі відчуття більшості опитаних електромонтерів лінії електропередач досить складно зняти емоційне перенапруження, що виникає після робочого дня. На таку особливість, яка виникає часто вказали 23 (59,0 %) респонденти та 6 (15,4 %) осіб визначали її майже завжди. При цьому, ніколи такі відчуття не мали лише 4 (10,3 %) респонденти, а майже ніколи – 6 (15,4 %) електромонтерів – табл. 3.2.

Окрім цього, більшості респондентів після робочого дня вже ні на що не вистачає фізичних та психоемоційних сил, на що часто та досить часто вказували відповідно 28 (71,8 %) і 7 (17,9 %) опитаних респондентів; а ніколи та майже ніколи такого не відчували лише 1 (2,6 %) і 3 (7,7 %) респонденти. Дані ситуації потенціюються «перевантаженістю» проблемами інших людей, на що часто та досить часто вказували відповідно 22 (56,4 %) і 8 (20,5 %) опитаних електромонтерів лінії електропередач; на відміну від тих, хто ніколи та майже

ніколи такого не відчував – відповідно лише 2 (5,1 %) і 7 (17,9 %) респондентів – табл. 3.2.

При цьому, в цілому за усіма негативними проявами виникнення та розвитку ПВ (ПД) також більшість відзначила досить часту їх наявність (65,4 %) і практично постійну (17,0 %) порівняно з тими, хто таких проявів ніколи (лише 5,8 % осіб) і майже ніколи (лише 11,9 % респондентів) не відчували – рис. 3.2.

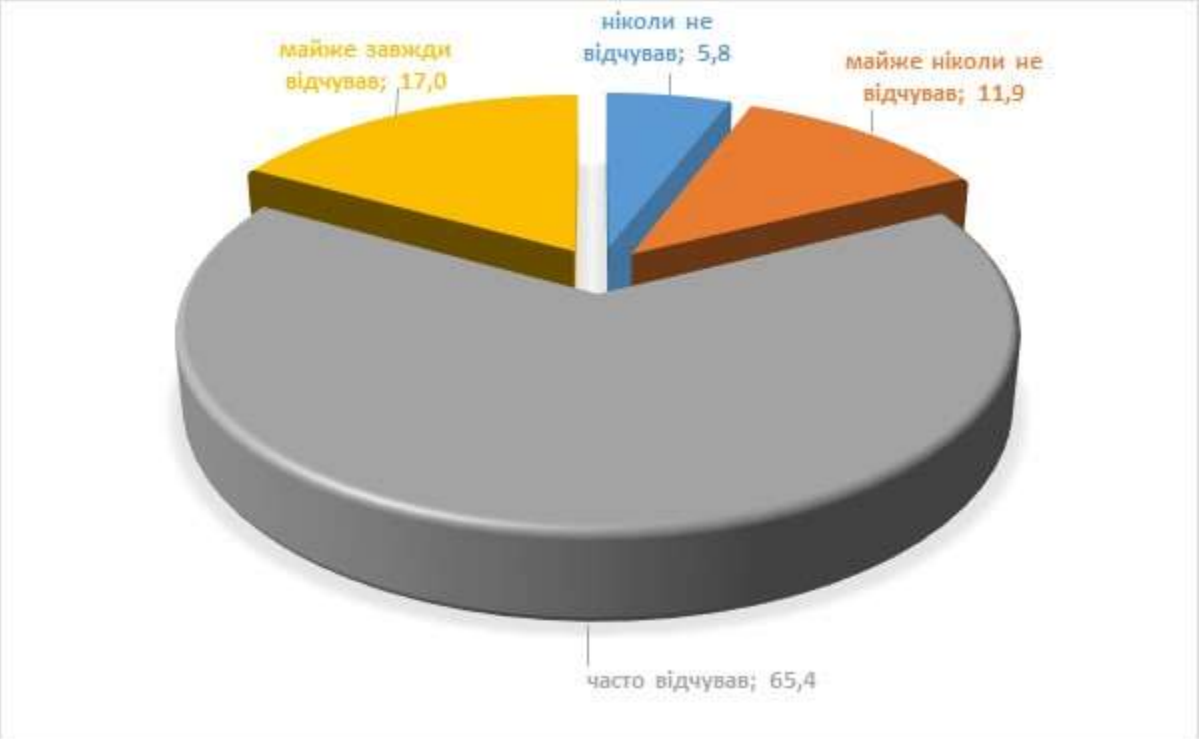


Рис. 3.2 Частота негативних проявів виникнення та розвитку ПВ (ПД) серед обстежених електромонтерів лінії електропередач, (%).

Слід також вказати, що в цілому переважна більшість опитаних електромонтерів лінії електропередач мала середній рівень емоційного ПВ (ПД) і високий рівень емоційного ПВ (ПД) – відповідно 56,3 % і 14,3 % респондентів на відміну від тих, хто мав низький рівень емоційного ПВ (ПД) – усього 14,3 % електромонтерів лінії електропередач – рис. 3.3.

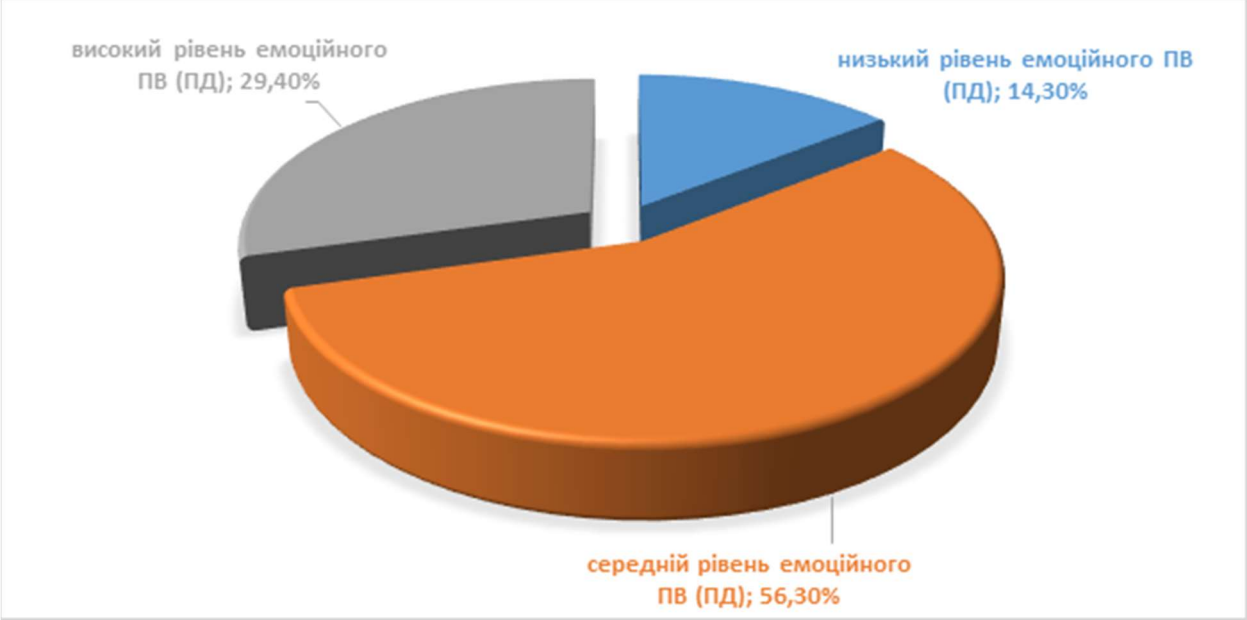


Рис. 3.3 Розподіл рівнів ПВ (ПД) серед обстежених електромонтерів лінії електропередач, (%).

В подальшому після попереднього аналізу нами було проведено більш детальне опитування за певними категоріями факторів, що викликають фізичні та емоційні перенавантаження, які електромонтери лінії електропередач вказали у якості основних, що провокували розвиток у них проявів ПВ (ПД). До таких груп факторів ми віднесли: навантаження професійними обов'язками; постійне «зустрічання» з небезпечними ситуаціями; фізичне та емоційне виснаження; розбіжності між «професійністю» та «винагородою»; фізична та емоційна напруга протягом робочого дня.

Навантаження професійними обов'язками. При визначенні даних факторів були встановлені певні фізичні та психоемоційні «перенавантаження», які можуть провокувати розвиток ПВ (ПД) – табл. 3.3.

Таблиця 3.3

Характеристики навантаження професійними обов'язками

обстежених електромонтерів лінії електропередач, абс. (%)

Характеристики		**Абс. (%), *n* = 39**	χ^2	p
Виконувані Вами професійні обов'язки мають для Вас значні фізичні перенавантаження?	так	29 (74,4)	17,061	< 0,001
	ні	10 (25,6)		
Виконувані Вами професійні обов'язки мають для Вас значні психоемоційні перенавантаження?	так	34 (87,2)	8,143	< 0,001
	ні	5 (12,8)		
Чи відчуваєте Ви дефіцит часу при виконанні професійних обов'язків?	так	28 (71,8)	11,273	0,012
	ні	11 (28,2)		
Чи відчуваєте Ви фізичний та/або психоемоційний дискомфорт в кінці робочого дня?	так	32 (82,1)	0,129	0,027
	ні	7 (17,9)		

Так, встановлено, що серед опитаних вірогідно (χ^2 = 17,061; p < 0,001) мають значні фізичні та психоемоційні перенавантаження, пов'язані з їх професійними обов'язками (відповідно 29 (74,4 %) і 34 (87,2 %) респондентів) на відміну від тих, хто таких перенавантажень не відмітив (відповідно 10 (25,6 %) і 5 (12,8 %) опитаних) – табл. 3.3.

При цьому, значна кількість опитаних (28 (71,8 %) електромонтерів) вірогідно (χ^2 = 11,273; p = 0,012) відзначає значний дефіцит часу при виконанні професійних обов'язків порівняно з тими, хто такого не відмічав (11 (28,2 %) респондентів). Вони відмічають, що мають невеликий період часу для виконання кількох дій, що викликає перевантаження, особливо тому, що окрім свої прямих професійних обов'язків повинні виконувати й інші, які не входили до їх обов'язків. Із-за цього, більшість (32 (82,1 %) осіб) опитаних вірогідно (χ^2 = 0,129;

p = 0,027) відмічають фізичний та/або психоемоційний дискомфорт в кінці робочого дня на відміну від опитаних (7 (17,9 %) електромонтерів), які такого дискомфорту не констатували – табл. 3.3.

Постійне «зустрічання» з небезпечними ситуаціями. Цей блок також виявив певні ризикові фактори розвитку ПВ (ПД) – табл. 3.4.

Таблиця 3.4

Характеристики постійного «зустрічання» з небезпечними ситуаціями обстежених електромонтерів лінії електропередач, абс. (%)

Характеристики		**Абс. (%), *n* = 39**	χ^2	p
Ви часто «зустрічаєтеся» з небезпечними ситуаціями при виконанні професійних обов'язків?	так	34 (87,2)	12,533	< 0,001
	ні	5 (12,8)		
Ви часто «зустрічаєтеся» з критичними ситуаціями при виконанні професійних обов'язків?	так	29 (74,4)	1,457	0,003
	ні	10 (25,6)		
Ви часто «зустрічаєтеся» з ситуаціями, які вимагають негайного вирішення при виконанні професійних обов'язків?	так	35 (89,7)	21,124	< 0,001
	ні	4 (10,3)		
Чи вважаєте Ви, що постійно «співіснуєте» з небезпечними та критичними ситуаціями при виконанні професійних обов'язків?	так	37 (94,9)	1,534	< 0,001
	ні	2 (5,1)		

Так, вірогідно було констатовано, що серед опитаних більшість «зустрічається» з небезпечними (34 (87,2 %); χ^2 = 12,533; p < 0,001 осіб) та

критичними (29 (74,4 %); χ^2 = 1,457; p = 0,003 респондентів) ситуаціями при виконанні своїх професійних обов'язків порівняно з тими, хто з такими ситуаціями не «зустрічається» (відповідно 5 (12,8 %) і 10 (25,6 %) електромонтерів). При цьому, також переважна більшість вірогідно вказує на часту «зустрічаємість» при виконанні професійних обов'язків з ситуаціями, які вимагають негайного вирішення й «співіснування» з небезпечними та критичними ситуаціями (відповідно 35 (89,7 %) опитаних; χ^2 = 21,124; p < 0,001 і 37 (94,9 %); χ^2 = 1,534; p < 0,001 респондентів). Слід вказати, що деяка частина таких опитаних з такими ситуаціями в своїй професійній діяльності не «зустрічалася» (відповідно 4 (10,3) % і 2 (5,1 %) електромонтерів лінії електропередач) – табл. 3.4. При цьому, було визначено, що критичні ситуації виявляються через моменти, коли виникають раптові робочі ситуації, які підлягають підвищеному контролю чи негайному вирішенню (від нестачі матеріалу до виникнення надзвичайної події).

Фізичне та емоційне виснаження. При вивченні цього блоку факторів були визначені основні моменти, які можуть спровокувати ПВ (ПД) – табл. 3.5.

Таблиця 3.5

Характеристики фізичного та емоційного виснаження обстежених електромонтерів лінії електропередач, абс. (%)

Характеристики		**Абс. (%), *n* = 39**	χ^2	p
Чи відчуваєте Ви значне фізичне виснаження в кінці робочого дня?	так	33 (84,6)	37,413	< 0,001
	ні	6 (15,4)		
Чи відчуваєте Ви значне психоемоційне виснаження в кінці робочого дня?	так	29 (74,4)	0,426	0,047
	ні	10 (25,6)		

Чи є у Вас «фізичні можливості» виконувати додаткову роботу (домашню чи іншу) після робочого дня?	так	11 (28,2)	8,211	< 0,001
	ні	28 (71,8)		
Чи потрібні Вам «додаткові» психічні «зусилля» для спілкування з близькими після робочого дня?	так	30 (76,9)	0,012	0,062
	ні	9 (23,1)		

Так, серед усіх респондентів вірогідно більшість відмітила значне фізичне та психоемоційне виснаження в кінці робочого дня (відповідно 33 (84,6 %); χ^2 = 37,413; p < 0,001 респонденти і 29 (74,4 %); χ^2 = 0,4426; p = 0,047 осіб) порівняно з тими, хто цього не відмітив (відповідно 6 (15,4 %) й 10 (25,6 %) опитаних). Дані фізичні та психоемоційні виснаження вірогідно у значної кількості опитаних електромонтерів лінії електропередач провокували неспроможність виконувати додаткову роботу (домашню чи іншу) (28 (71,8 %); χ^2 = 8,211; p < 0,001 респондентів) й витрачати «додаткові» психічні «зусилля» для спілкування (30 (76,9 %); χ^2 = 0,012; p = 0,062 осіб) після робочого дня. На відміну від цього, були й такі респонденти, які таких відчуттів не мали (відповідно 11 (28,2 %) й 9 (23,1 %) електромонтерів) – табл. 3.5.

Слід вказати, що хоча більшість опитаних фахівців демонстрували фізичне та психоемоційне виснаження, більше вербалізуючи інші питання, включені до різних категорій, з опитування випливає, що електромонтери лінії електропередач – це професія, що вимагає значного психічного та фізичного здоров'я для виконання своїх функціональних обов'язків. Деякі електромонтери повідомили, що насправді втома, великі фізичні та розумові зусилля та стрес можуть завдати значної психічної шкоди професіоналу.

Розбіжності між «професійністю» та «винагородою». Було відзначено, що згідно з блоком питань щодо відповідності професійного рівня спеціаліста та отримуваній матеріальній та моральній «винагороді» були отримані відповіді,

які також цілковито підтверджували наявність ПВ (ПД) серед опитаних електромонтерів лінії електропередач та значний вплив психоемоційних перенавантажень даних питань на розвиток патології. Так, значно переважна кількість опитаних вірогідно відмітила, що отримувана ними матеріальна та моральна винагорода є вкрай недостатньою і не відповідає їх професійному рівню (відповідно 37 (94,9 %); χ^2 = 11,827; p = 0,028 респондентів і 36 (92,3 %); χ^2 = 11,563; p < 0,001 опитаних). При цьому, деякі опитані (ті, які тільки приступили до роботи після навчання) відмітили, що їх матеріальна та моральна винагорода відповідає їх професійному рівню та підготовці

(відповідно 2 (5,1 %) і 3 (7,7 %) респондентів) – табл. 3.6.

Таблиця 3.6

Характеристики професійної «винагороди» обстежених електромонтерів лінії електропередач, абс. (%)

Характеристики		**Абс. (%), *n* = 39**	χ^2	p
Чи відчуваєте Ви, що отримувана Вами матеріальна винагорода достатня і відповідає Вашому професійному рівню?	так	2 (5,1)	11,827	0,028
	ні	37 (94,9)		
Чи відчуваєте Ви, що отримувана Вами моральна винагорода достатня і відповідає Вашому професійному рівню?	так	3 (7,7)	11,563	< 0,001
	ні	36 (92,3)		
Чи вважаєте Ви, що Ваш професійний внесок в спільну справу дозволить	так	1 (2,6)	0,107	0,031

швидше досягти поставлених Вашим підприємством цілей?	ні	38 (97,4)		
Чи є у Вас бажання звільнитися з Вашого підприємства чи перейти на іншу роботу?	так	33 (84,6)	73,84	0,002
	ні	6 (15,4)		

Окрім цього, отримані нами відповіді щодо «достатності» матеріальної та моральної винагороди цілковито пояснюють й інші відповіді цього блоку. Так, максимальна кількість респондентів вірогідно (χ^2 = 0,107; p = 0,031) вважають, що їх професійний внесок в спільну справу не дозволить швидше досягти поставлених їх підприємством стратегічних цілей (38 (97,4 %) осіб) і лише 1 (2,6 %) опитаний вважає навпаки. При цьому, більшість (33 (84,6 %) електромонтери) опитаних вірогідно (χ^2 = 73,84; p = 0,002) через низьку матеріальну та моральну винагороду готові звільнитися з підприємства чи перейти на іншу роботу та 6 (15,4 %) респондентів – електромонтерів лінії електропередач не готові до цього – табл. 3.6.

Слід вказати, що із цього блоку питань було визначено про незадоволеність професії через суспільне невизнання та мізерну «винагороду». Знаходження у стані «невизнаності» чи невідповідності очікуванням підкреслює почуття безвиході, зневір'я та розчарування.

Фізична та емоційна напруга протягом робочого дня. З цього блоку питань були визначені ще одні ризикові моменти розвитку ПВ (ПД) професії «електромонтер лінії електропередач» – табл. 3.7.

Таблиця 3.7

Характеристики фізичної та емоційної напруги протягом робочого

дня обстежених електромонтерів лінії електропередач, абс. (%)

Характеристики		**Абс. (%), *n* = 39**	χ^2	p
Чи відчуваєте Ви значну фізичну напругу при виконанні Вами професійних обов'язків?	так	36 (92,3)	12,036	0,051
	ні	3 (7,7)		
Чи відчуваєте Ви значну емоційну напругу при виконанні Вами професійних обов'язків?	так	37 (94,9)	2,144	0,005
	ні	2 (5,1)		
Чи відчуваєте Ви значне занепокоєння, невпевненість і страх при виконанні Вами професійних обов'язків?	так	28 (71,8)	1,345	0,005
	ні	11 (28,2)		
Чи відчуваєте Ви значний стрес при виконанні Вами професійних обов'язків?	так	37 (94,9)	2,325	< 0,001
	ні	2 (5,1)		

Так, вірогідно більшість опитаних вважають, що вони зазнають значної фізичної (36 (92,3 %); $\chi^2 = 12{,}036$; p = 0,051 осіб) та психоемоційної (37 (94,9 %); $\chi^2 = 2{,}144$; p = 0,005 респондентів) напруги при виконанні своїх професійних обов'язків на відміну від тих, хто такого не відзначив (відповідно 3 (7,7 %) і 2 (5,1 %) опитаних електромонтерів) – табл. 3.7.

За визначеннями опитаних, «відчуваємі» значні фізична та емоційна напруга у багатьох вірогідно провокують відчуття значного занепокоєння, невпевненості й остраху (28 (71,8 %); $\chi^2 = 1{,}345$; p = 0,005 осіб) і значного стресу (37 (94,9 %); $\chi^2 = 2{,}325$; p < 0,001 електромонтерів) при виконанні їх професійних обов'язків на відміну від тих, хто не відмітив цих проявів (відповідно 11 (28,2 %) і 2 (5,1 %) електромонтерів лінії електропередач) – табл. 3.7.

Щодо цієї категорії ризикових факторів, то, почуття занепокоєння, невпевненості та страху були відзначені професіоналами як постійні та присутні у робочому процесі. Було помічено, що ці емоції, якщо вони присутні щодня, можуть спричинити стрес, який за тривалого тригерного періоду може викликати патологічний стан психічного здоров'я професіонала.

Отримані нами результати опитування електромонтерів лінії електропередач цілковито співпадають із іншими дослідженнями, проведеними іншими вченими. Так, було констатовано, що ознаки та симптоми синдрому емоційного ПВ (ПД), які проявляються частіше, є емоційним та фізичним виснаженням, що класифікується як одна з переважаючих ознак емоційного вигоряння. За роки роботи електромонтери лінії електропередач досягли високого рівня фізичного та емоційного виснаження; але, роботодавці часом ігнорують проблеми своїх співробітників і приховують порушення їх здоров'я [81].

У дослідженні більшість електромонтерів лінії електропередач повідомили, що вони втомилися, стомлені та не мають енергії для виконання своєї професійної діяльності. Можна сказати, що психофізіологічні зміни відбуваються, коли індивід обов'язково проходить через ситуації, які не пов'язані або не залежать від його волі, які дратують, загрожують, лякають, хвилюють або навіть залишають його вкрай нещасним. У таких ситуаціях першою реакцією організму є викид адреналіну, і найбільш порушеними системами є кровоносна та дихальна системи [82].

Особлива увага приділяється електромонтерам лінії електропередач, які Управлінням санітарної освіти відносяться до високої за напруженістю професії у державному секторі. При цьому вони можуть відчувати фізичне та психічне перенавантаження та розлади через емоційний стрес. При зіткненні зі стресором організм реагує послідовно із трьох фаз: тривога, опір або адаптація та

виснаження. При значному виснаженні організму можливе виникнення пов’язаних зі стресом захворювань [83].

Іншим свідченням, віднесеним у ході опитування до фактору синдрому емоційного вигоряння, була фрустрація, коли чоловік прагне за допомогою своєї трудової діяльності забезпечити собі та своїм близьким гідні умови життя, прагнучи громадського визнання та поваги, будучи в основному у своєму робочому середовищі, де він проводить більшу частину свого часу, ухиляючись та/або намагаючись упоратися з конфліктними міжособистісними відносинами [84].

У цьому контексті відношення робочого середовища, в якому електромонтер лінії електропередач почувається незадоволеним та невмотивованим, на додаток до ситуацій, коли робота не визнається і існує розбіжність заробітної плати з виконуваною функцією, може вплинути на дохід спеціаліста. Почуття професійної незадоволеності може виникнути при перевтомі у дві зміни та виконанні працівниками функцій, що не відповідають їхній професійній кваліфікації [84].

З іншого боку, ознакою синдрому ПВ (ПД), вираженого електромонтерами лінії електропередач, є також напруга, що може порушувати гомеостаз. Фізіологічна реакція на стресор – це спосіб компенсувати тіло, щоб підтримувати його у рівновазі [85].

Що стосується джерел, пов’язаних зі стресовими факторами на роботі та у повсякденному житті електромонтерів лінії електропередач, то найбільш повторюється перевантаження роботою, що провокує функціональні конфлікти. Праця протягом більшої частини часу людини є діяльністю, яка виконується як «розмінна монета» для отримання фінансової вигоди [86].

Навантаження на роботі впливає на продуктивність професіоналів, впливаючи на зниження дотримання правил техніки безпеки, що може

спровокувати підвищення травматизму. Ця ситуація також обумовлена елементами, що викликають ПС [87]. Електромонтери лінії електропередач також підкреслюють, що іноді їх змушують брати на себе завдання та функції, які не входять до їхніх обов'язків. Нестача спеціалістів, брак ресурсів, накопичення завдань, велике робоче навантаження, низька заробітна плата та відсутність плану роботи та кар'єрного зростання є посилюючими стрес факторами, які створюють серйозні ризики для здоров'я. При цьому, процес подолання стресу повинен включати адаптацію людини до нових ситуацій у середовищі із збалансованістю фізіологічних і психологічних функцій, який призведе до здатності долати нові навантаження [87].

Висновки до розділу 3

Таким чином, при проведенні експериментального дослідження формування та розвитку професійного вигорання (професійної деформації) із визначенням ризикових факторів їх виникнення серед електромонтерів лінії електропередач було:

1. Вірогідно ($p < 0,001$) констатовано, що більшість респондентів мала віковий діапазон від 26 до 35 й від 46 до 55 років (відповідно 53,8 % і 23,1 % осіб). Вірогідно ($p < 0,001$) встановлено, що більшість опитаних працює після закінчення навчання 2–9 років (61,5 %) і вірогідно ($p < 0,001$) працює понаднормово (9–12 год. (69,2 %) та більше 12 год. (7,7 %)).

2. Констатовано наявність досить значних проявів професійного вигорання (професійної деформації) у вигляді відповідно частого та практично постійного відчуття: емоційного спустошення (69,2 % й 17,9 %); складнощів зі сном через переживання, пов'язані з роботою (66,7 % і 20,5 %); значно великих психоемоційних навантажень на роботі (69,2 % і 7,7 %); бажання «зриватися» на

своїх рідних і близьких після повернення додому (69,2 % та 15,4 %); «перенапруження нервів» (61,5 % та 20,5 %); неможливості «зняття» емоційного перенапруження після роботи (59,0 % та 15,4 %); відсутності фізичних та психоемоційних сил (71,8 % і 17,9 %) і «перевантаженості» проблемами інших людей (56,4 % й 20,5 %).

3. За усіма негативними проявами професійного вигорання (професійної деформації) в цілому в усіх респондентів з'ясовано перевагу досить частої (65,4 %) і практично постійної (17,0 %) їх наявності з перевагою середнього (56,3 %) і високого (14,3 %) рівнів емоційного професійного вигорання (професійної деформації).

4. Визначено наявність ризикових факторів, що провокують виникнення та розвиток професійного вигорання (професійної деформації): вірогідно ($p < 0,001$) значних фізичних (74,4 %) та психоемоційних (87,2 %) перенавантажень, пов'язаних з роботою; вірогідно ($p = 0,012$) значного дефіциту часу при виконанні професійних обов'язків (71,8 %); вірогідно ($p = 0,027$) фізичного та/або психоемоційного дискомфорту в кінці робочого дня (82,1 %); при виконанні своїх професійних обов'язків вірогідної «зустрічаємості» з небезпечними (87,2 %; $p < 0,001$) та критичними (74,4 %; $p = 0,003$) ситуаціями й вірогідно ($p < 0,001$) обставинами, які вимагають негайного вирішення й «співіснування» з небезпечними та критичними станами (відповідно 89,7 % і 94,9 %); значного фізичного та психоемоційного виснаження в кінці робочого дня (відповідно 84,6 %; $p < 0,001$ і 74,4 %; $p = 0,047$), що провокують неспроможність виконувати додаткову роботу (71,8 %; $p < 0,001$ й витрачати «додаткові» психічні «зусилля» для спілкування (76,9 %; $p = 0,062$); недостатність і невідповідність їх професійному рівню отримуваної матеріальної та моральної винагороди (відповідно 94,9 %; $p = 0,028$ і 92,3 %; $p < 0,001$); вірогідної ($p = 0,031$) думки щодо їх низького професійного внеску в спільну справу (97,4 %), через що

більшість (84,6 %) вірогідно (p = 0,002) готові звільнитися з підприємства чи перейти на іншу роботу й вірогідно значної фізичної (92,3 %; p = 0,051) та психоемоційної (94,9 %; p = 0,005) напруги при виконанні своїх професійних обов'язків, які провокують відчуття значного занепокоєння, невпевненості й остраху (71,8 %; p = 0,005) і значного стресу (94,9 %; p < 0,001).

ВИСНОВКИ

Таким чином, при визначенні проявів професійного вигорання (професійної деформації) електромонтерів лінії електропередач:

1. Вірогідно ($p < 0,001$) констатовано, що більшість респондентів працює понаднормово (9–12 год. (69,2 %) та більше 12 год. (7,7 %)) й має значні прояви професійного вигорання (професійної деформації) у вигляді відповідно частого та практично постійного відчуття: емоційного спустошення (69,2 % й 17,9 %); складнощів зі сном через переживання, пов'язані з роботою (66,7 % і 20,5 %); значно великих психоемоційних навантажень на роботі (69,2 % і 7,7 %); бажання «зриватися» на своїх рідних і близьких після повернення додому (69,2 % та 15,4 %); «перенапруження нервів» (61,5 % та 20,5 %); неможливості «зняття» емоційного перенапруження після роботи (59,0 % та 15,4 %); відсутності фізичних та психоемоційних сил (71,8 % і 17,9 %) і «перевантаженості» проблемами інших людей (56,4 % й 20,5 %).

2. З'ясовано перевагу середнього (56,3 %) і високого (14,3 %) рівнів емоційного професійного вигорання (професійної деформації) через наявність ризикових факторів, що їх провокують: вірогідно ($p < 0,001$) значних фізичних (74,4 %) та психоемоційних (87,2 %) перенавантажень, пов'язаних з роботою; вірогідно ($p = 0,012$) значного дефіциту часу при виконанні професійних обов'язків (71,8 %); вірогідно ($p = 0,027$) фізичного та/або психоемоційного дискомфорту в кінці робочого дня (82,1 %); при виконанні своїх професійних обов'язків вірогідної «зустрічаємості» з небезпечними (87,2 %; $p < 0,001$) та критичними (74,4 %; $p = 0,003$) ситуаціями й вірогідно ($p < 0,001$) обставинами, які вимагають негайного вирішення й «співіснування» з небезпечними та критичними станами (відповідно 89,7 % і 94,9 %); значного фізичного та психоемоційного виснаження в кінці робочого дня (відповідно 84,6 %; $p < 0,001$

і 74,4 %; p = 0,047), що провокують неспроможність виконувати додаткову роботу (71,8 %; p < 0,001 й витрачати «додаткові» психічні «зусилля» для спілкування (76,9 %; p = 0,062); недостатність і невідповідність їх професійному рівню отримуваної матеріальної та моральної винагороди (відповідно 94,9 %; p = 0,028 і 92,3 %; p < 0,001); вірогідної (p = 0,031) думки щодо їх низького професійного внеску в спільну справу (97,4 %), через що більшість (84,6 %) вірогідно (p = 0,002) готові звільнитися з підприємства чи перейти на іншу роботу й вірогідно значної фізичної (92,3 %; p = 0,051) та психоемоційної (94,9 %; p = 0,005) напруги при виконанні своїх професійних обов'язків, які провокують відчуття значного занепокоєння, невпевненості й остраху (71,8 %; p = 0,005) і значного стресу (94,9 %; p < 0,001).

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Seto. Workforce development: understanding task-level job demandsresources, burnout, i performance in unskilled construction workers / W. Lee, G. C. Migliaccio, Lin Ken-Yu, Y. W. Edmund. *Safety Science*. 2020. Vol. 123. P. 104577. doi: https://doi.org/10.1016/j.ssci.2019.104577
2. Kumar V. Occupational stress and burnout among anganwadi workers. *International J. of Research in Economics and Social Sciences.* 2017. Vol. 7, Iss. 7. P. 89–91.
3. Ellinger A. D., Ellinger A. E. Providing strategic leadership for learning: optimizing managerial coaching to build learning organizations. *The Learning Organization*. 2021. Vol. 28 (4). P. 337–351.
4. World Health Organization. 2018. ICD-11 for mortality and morbidity statistics. URL: https://icd.who.int/browse11/l-m/en
5. Burnout syndrome and stress factors in nephrologist nurses síndrome de burnout e fatores de estresse em enfermeiros nefrologistas síndrome de burnout y factores de estrés en enfermeros nefrologistas / J. K. Moreno et al. *J. Nurs UFPE on line.* 2018. Vol. 12 (4). P. 865–871. doi: https://doi.org/10.5205/1981-8963-v12i4a110252p865-871-2018
6. Correlation between burnout syndrome and psychological and psychosomatic symptoms among teachers / J. Bauer et al. *International archives of occupational and environmental health*. 2006. Vol. 79 (3). P. 199–204.
7. Tanner O. C. Company. 2020 Global Culture Report. URL: https://www.octanner.com/content/dam/oc-tanner/documents/whitepapers/2019/INTGCR2020-12.pdf
8. Gouthro D. The Employee Burnout Crisis: Study Reveals Big Workplace Challenge in 2017. URL: https://www.kronos.com/aboutus/ newsroom/employee-burnout-crisis-study-reveals-big-workplace-challenge2017.

9. McFeely S., Wigert B. This Fixable Problem Costs U.S. Businesses $1 Trillion. 2019, March 13. URL: https://www.gallup.com/ workplace/247391/fixable-problem costs-businesses-trillion.aspx
10. Wright T. A., Cropanzano R. Emotional exhaustion as a predictor of job performance and voluntary turnover. *J. of applied psychology*. 1998. Vol. 83 (3). P. 486.
11. Maslach C., Schaufeli W. B., Leiter M. P. Job burnout. *Annual review of psychology*. 2001. Vol. 52 (1). P. 397–422.
12. Burnout and risk of coronary heart disease: a prospective study of 8838 employees / S. Toker et al. *Psychosomatic Medicine*. 2012. Vol. 74 (8). P. 840–847.
13. Hakanen J. J., Schaufeli W. B., Ahola K. The Job Demands-Resources model: A three-year cross-lagged study of burnout, depression, commitment, and work engagement. *Work & Stress*. 2008. Vol. 22 (3). P. 24–241.
14. Consiglio C., Mazzetti G., Schaufeli W. B. Psychometric Properties of the Italian Version of the Burnout Assessment Tool (BAT). *International J. of Environmental Research and Public Health.* 2021. Vol. 18 (18). P. 9469. doi: https://doi.org/10.3390/ijerph18189469
15. Schaufeli W., De Witte, Outlook H. Work Engagement in Contrast to Burnout: Real and Redundant? *Burnout Res*. 2017. Vol. 5. P. 1–2.
16. Analysis of Burnout Assessment Tool / E. Hadžibajramović, W. B. Schaufeli, Witte De, H. A. Rasch. *PLoS ONE*. 2020. Vol. 15. P. e0242241.
17. Schaufeli W. B., Taris T. W. The Conceptualization and Measurement of Burnout: Common Ground and Worlds Apart. *Work Stress*. 2005. Vol. 19. P. 256–262.
18. WHO [World Health Organization]. Burn-out an "Occupational Phenomenon": International Classification of Diseases. URL: https://www.who.int/mental_health/evidence/burn-out/en/

19. School Burnout and Heart Rate Variability: Risk of Cardiovascular Disease and Hypertension in Young Adult Females / R. W. May, G. S. Seibert, M. A. Sanchez-Gonzalez, F. D. Fincham. *Stress*. 2018. Vol. 21. P. 211–216.
20. High Job Burnout Predicts Low Heart Rate Variability in The Working Population After a First Episode of Acute Coronary Syndrome / Y. Shi et al. *Int. J. Environ. Res. Public Health.* 2021. Vol. 18. P. 3431.
21. Burnout and Metabolic Syndrome in Female Nurses: An Observational Study / G. Chico-Barba et al. *Int. J. Environ. Res. Public Health*. 2019. Vol. 16. P. 1993.
22. Amaral A. P., Santos G. Burnout i Musculoskeletal Pain: A Health Promotion Intervention. *Stud. Syst. Decis. Control.* 2019. Vol. 202. P. 239–247.
23. Prevalence of Burnout Syndrome among Students of Health Care Colleges and Its Correlation to Musculoskeletal Disorders in Saudi Arabia / N. Alqahtani, A. Abdulaziz, O. Hendi, M. M. Mahfouz. *Int. J. Prev. Med.* 2020. Vol. 11. P. 38.
24. Koutsimani P., Montgomery A., Georganta K. The Relationship Between Burnout, Depression, and Anxiety: A Systematic Review and Meta-Analysis. *Front. Psychol*. 2019. Vol. 10. P. 284.
25. Capone V., Joshanloo M., Sang-Ah Park M. Burnout, Depression, Efficacy Beliefs, i Work-Related Variables among School Teachers. *Int. J. Educ. Res*. 2019. Vol. 95. P. 97–108.
26. The Relationship Between Stress and Depressive Symptoms in Psychiatric Nurses: The Mediating Effects of Sleep Quality and Occupational Burnout / H.-F. Hsieh et al. *Int. J. Environ. Res. Public Health.* 2021. Vol. 18. P. 7327.
27. Association Between Burnout, Anxiety and Insomnia в Workers Healthcare: A Cross-Sectional Study / O. A. Guclu et al. *Psychol. Health Med*. 2021. P. 1–13.
28. A Cross-Sectional Study Exploring the Relationship Between Burnout, Absenteeism, And Job Performance Among American Nurses / L. N. Dyrbye et al. *BMC Nurs.* 2019. Vol. 18. P. 57.

29. Emotional Dissonance and Sickness Absence among Employees Working with Customers and Clients: A Moderated Mediation Model Bia Exhaustion and Human Resource Primacy / A. M. R. Indregard, P. Ulleberg, S. Knardahl, M. B. Nielsen. *Front. Psychol*. 2018. Vol. 9. P. 436–446.
30. Does self-efficacy matter for burnout and sickness absenteeism? The mediating role of demands and resources at the individual and team levels / C. Consiglio, L. Borgogni, G. Alessandri, W. B. Schaufeli. *Does Work Stress*. 2013. Vol. 27. P. 22–42.
31. Attachment Styles and Employee Performance: The Mediating Role of Burnout / D. Virga et al. *Psychol*. 2019. Vol. 153. P. 383–401.
32. Role of burnout on job level, job satisfaction, and task performance / W. H. Kim, Y. A. Ra, J. G. Park, B. Kwon. *Organ. Dev. J.* 2017. Vol. 38. P. 630– 645.
33. Role Stress and Turnover Intention of Front-Line Hotel Employees: The Roles of Burnout and Service Climate / B. Wen, X. Zhou, Y. Hu, X. Zhang. *Front. Psych*. 2020. Vol. 11. P. 36.
34. Chami-Malaeb R. Relationhip of Perceived Supervisor Support, Self-Efficacy and Turnover Intention, Mediation Role of Burnout. *Pers. Rev*. 2021. P. 1-21. doi: https://doi.org/10.1108/PR-11-2019-0642
35. Kelly L. A., Gee P. M., Butler R. J. Impact of Nurse Burnout на Organizational and Position Turnover. Nurs. *Outlook*. 2021. Vol. 69. P. 96– 102.
36. Influence of Burnout on Patient Safety: Systematic Review and Meta-Analysis / C. Garcia, L. Abreu, J. Ramos, C. Castro. *Medicina*. 2019. Vol. 55. P. 553.
37. Relationship between Nurse Burnout, Patient and Organizational Outcomes: Systematic Review / J. Jun et al. *Int. J. Nurs. Stud*. 2021. Vol. 119. P. 103933.
38. Aumayr-Pintar C., Cerf C., Parent-Thirion A. Burnout in the Workplace: A Review of Data and Policy Responses in the EU. 2018. URL: https://www.eurofound.europa.eu/publications/report/2018/burnout-intheworkplace-a-review-of-data-and-policy-responses-in-the-eu

39. Burnout Syndrome as an Occupational Disease in the European Union: An Exploratory Study / A. Lastovkova et al. et al. *Ind. Health.* 2018. Vol. 56. P. 160–165.

40. Preventing occupational stress in healthcare workers / A. Marine, J. H. Ruotsalainen, C. Serra, J. H. Verbeek. *Cochrane Database of Systematic Reviews*. 2006. Vol. 4. P. CD002892. doi: 10.1002/14651858.CD002892.pub2

41 Romani M., Ashkar K. Burnout among physicians. *Libyan J. of Medicine*. 2014. Vol. 9 (1). P. 23556.

42 Ahola K., Toppinen-Tanner S., Seppänen J. Interventions to alleviate burnout symptoms and to support return to work among employees with burnout: Systematic review and meta-analysis. *Burnout research*. 2017. Vol. 4. P. 1–11.

43 The Bifactor Model of the Maslach Burnout Inventory-Human Services Survey (MBI-HSS) – An Alternative Measurement Model of Burnout / V. Mészáros et al. *Stress and Health*. 2014. Vol. 30 (1). P. 82–88.

44 Burnout Study of Clinical Nurses in Vietnam: Development of Job Burnout Model Based on Leiter and Maslach's Theory / H. T. T. Nguyen, K. Kitaoka, M. Sukigara, A. L. Thai. *Asian nursing research*. 2018. Vol. 12 (1). P. 42–49.

45 Pérez-Mármol J. M., Brown T. An Examination of the Structural Validity of the Maslach Burnout Inventory-Student Survey (MBI-SS) Using the Rasch Measurement Model. *Health Professions Education*. 2019. P. 259–274.

46 Periard D. A. A Bifactor Model of Burnout? An Item Response Theory Analysis of the Maslach Burnout Inventory-Human Services Survey. 2016. 136 p. doi: 10.13140/rg.2.2.26630.98886

47 Poghosyan L., Aiken L. H., Sloan D. M. Factor structure of the Maslach burnout inventory: an analysis of data from large scale cross-sectional surveys of nurses from eight countries. *International J. of nursing studies*. 2009. Vol. 46 (7). P. 894–902.)

Freudenberger H. J. Staff burn-out. *J. of social issues*. 1974. Vol. 30 (1). P. 48
159–165

Gaines J., Jermier J. M. Emotional exhaustion in a high stress organization.
49
Academy of Management J. 1983. Vol. 26 (4). P. 567–586.

Maslach C., Jackson S. E. The measurement of experienced burnout. *J. of*
50 *organizational behavior.* 1998. Vol. 2 (2). P. 99–113.

Colligan T. W., Higgins E. M. Workplace stress: Etiology and consequences.
51
J. of workplace behavioral health. 2006. Vol. 21 (2). P. 89–97.

Psychology: core concepts 7th Edition / P. G. Zimbardo, R. L. Johnson, V.
52
McCann, C. Carter. Boston: Allyn and Bacon, 2012. 647 p.

Lazarus R. S. From psychological stress to the emotions: A history of
53
changing outlooks. *Annual review of psychology*. 1993. Vol. 44 (1). P. 1–22.

Maslach C. Burnout: The Cost of Caring; Prentice-Hall: Englewood Cliffs,
54
NJ, USA, 1982. 192 p.

Wright T. A., Cropanzano R. The happy/productive worker thesis revisited.
55 *Int. J. Martocchio (Hd.), Rcscarcb in personnel and human resource management.* 2007. Vol. 26. p. 269–313.

Are there causal relationships between the dimensions of the Maslach Burnout
56 Inventory? A review and two longitudinal tests / T. W. Taris, P. M. Le Blanc,
W. B. Schaufeli, P. J. Schreurs. *Work & Stress*. 2005. Vol. 19 (3). P. 238–255.

Leiter M. P., Schaufeli W. B. Consistency of the burnout construct across
57 occupations. *Anxiety, stress, and coping*. 1996. Vol. 9 (3). P. 229–243.

The job demands resources model of burnout / E. Demerouti, A. B. Bakker, 58
F. Nachreiner, W. B. Schaufeli. *J. of Applied psychology*. 2001. Vol. 86 (3). P. 499.

Hockey G. R. J. Cognitive-energetical control mechanisms in the management
59 of work demands and psychological health. 1993. p. 328–345.

Bakker A. B., Demerouti E., Euwema M. C. Job resources buffer the impact

60 of job demands on burnout. *J. of occupational health psychology*. 2005. Vol.
10 (2). P. 170.

Testing the robustness of the job demands-resources model / S. Llorens, A. B.
61 Bakker, W. Schaufeli, M. Salanova. *International J. of Stress Management*. 2006. Vol. 13 (3). P. 378.

Job resources boost work engagement, particularly when job demands are high
62 / A. B. Bakker, J. J. Hakanen, E. Demerouti, D. Xanthopoulou. *J. of educational psychology*. 2007. Vol. 99 (2). P. 274.

Hakanen J. J., Bakker A. B., Schaufeli W. B. Burnout and work engagement
63 among teachers. *J. of school psychology*. 2006. Vol. 43 (6). P. 495–513.

Bakker A. B., Demerouti E., Verbeke W. Using the job demands-resources 64 model to predict burnout and performance. *Human resource management*. 2004. Vol. 43 (1). P. 83–104.

Exhaustion and lack of psychological detachment from work during off-job time: Moderator effects of time pressure and leisure experiences / S.
65
Sonnentag, H. Arbeus, C. Mahn, C. Fritz. *J. of Occupational Health Psychology*. 2014. Vol. 19 (2). P. 206.

Singh J., Goolsby J. R., Rhoads G. K. Behavioral and psychological
66 consequences of boundary spanning burnout for customer service representatives. *J. of Marketing Research*. 1994. Vol. 31 (4). P. 558–569. The role of vertical conflict in the relationship between leader selfenhancement and leader performance / N. A. Van der Kam, O. Janssen, G. S.
67 van der Vegt, J. I. Stoker. *The Leadership Quarterly*. 2014. Vol. 25 (2). P. 267–281.

All you need is… resources: The effects of justice and support on burnout and
68 turnover / N. S. Campbell et al. *Human Relations*. 2013. Vol. 66 (6). P. 759– 782.

Leiter M. P., Maslach C. The impact of interpersonal environment on burnout

69 and organizational commitment. *J. of organizational behavior*. 1988. Vol. 9 (4). P. 297–308.

70 Maslach C., Jackson S. E., Leiter M. Maslach. Burnout Inventory manual (4th ed.). Menlo Park, CA: Mind Garden Inc, 2018. 128 p.

71 Straat J. H., van der Ark L. A., Sijtsma K. Minimum sample size requirements for Mokken scale analysis. *Educational and Psychological Measurement.* 2014. Vol. 74 (5). P. 809–822.

72 Cherniss C., Cherniss C. Staff burnout: Job stress in the human services (p. 21). Beverly Hills, CA: Sage Publications, 1980. 144 p.

73 Burke R. J. Burnout in police work: An examination of the Cherniss model. *Group & Organization Studies*. 1987. Vol. 12 (2). P. 174–188.

74 Burke R. J., Greenglass E. R. Psychological burnout among men and women in teaching: An examination of the Cherniss model. *Human Relations*. 1989. Vol. 42 (3). P. 261–273.

75 Golembiewski R. T., Munzenrider R. F. Phases of burnout: Developments in concepts and applications. Praeger Publishers, 1988. 187 p.

76 Gustavsson J. P., Hallsten L., Rudman A. Early career burnout among nurses: modelling a hypothesized process using an item response approach. *International J. of Nursing Studies*. 2010. Vol. 47 (7). P. 864–875.

77 Cordes C. L., Dougherty T. W., Blum M. Patterns of burnout among managers and professionals: A comparison of models. *J. of Organizational Behavior*. 1997. P. 685–701.

78 Önder Ç., Basim N. Examination of developmental models of occupational burnout using burnout profiles of nurses. *J. of Advanced Nursing*. 2008. Vol. 64 (5). P. 514–523.

79 Yong A. G., Pearce S. A. beginner's guide to factor analysis: Focusing on exploratory factor analysis. *Tutorials in quantitative methods for psychology*. 2013. Vol. 9 (2). P. 79–94.

Hobfoll S. E., Freedy J. Conservation of resources: A general stress theory
80 applied to burnout. In Professional Burnout: Recent Developments in Theory and Research. Washington, DC: Taylor & Francis, 2017. P. 115–134.

Predictors of Burnout Syndrome in nurses in the prehospital emergency services / S. P. S. França, M. M. F. Martino, E. V. S. Aniceto, L. L. Silva.
81 *Acta Paul Enferm*. 2012. Vol. 25 (1). P. 68–73. doi: http://dx.doi.org/10.1590/S0103-21002012000100012

Deminco M. Jornada de Trabalho e Redução do Estresse. *Rev Eletr*
82 *Psicologados*. 2011. URL: https://psicologado.com/atuacao/ psicologiaorganizacional/jornada-de-trabalho-ereducao-do-estress

Bezerra F. N., Silva T. M., Ramos V. P. Occupational stress of nurses in emergency care: an integrative review of the literature. *Acta Paul Enferm*. 2012.
83 Vol. 25 (2). P. 151–156. doi: http://dx.doi.org/10.1590/S0103-21002012000900024

Lopes C. C. P., Ribeiro T. P., Martinho N. J. Síndrome de Burnout e sua relação як absence de calidad de vida no trabalho do enfermeiro. *Enferm* 84
Foco. 2012. Vol. 3 (2). P. 97–101. URL: http://revista.portalcofen.gov.br/index.php/ enfermagem/article/view/264/151

Rodrigues T. D. F. Stress factors in intensive care unit nursing. *REME Rev*
85 *Min Enferm*. 2012. Vol. 16 (3). P. 454–462. URL: http://www.dx.doi.org/S1415-27622012000300018

Braga L. M., Torres L. M., Ferreira V. M. Influence of working conditions in nursery activities. *Rev Enf UFJF*. 2015. Vol. 1 (1). P. 55–63. URL:
86 http://www.ufjf.br/revistadeenfermagem/fil es/2015/05/10-Revista-de-EnfermagemC07.pdf

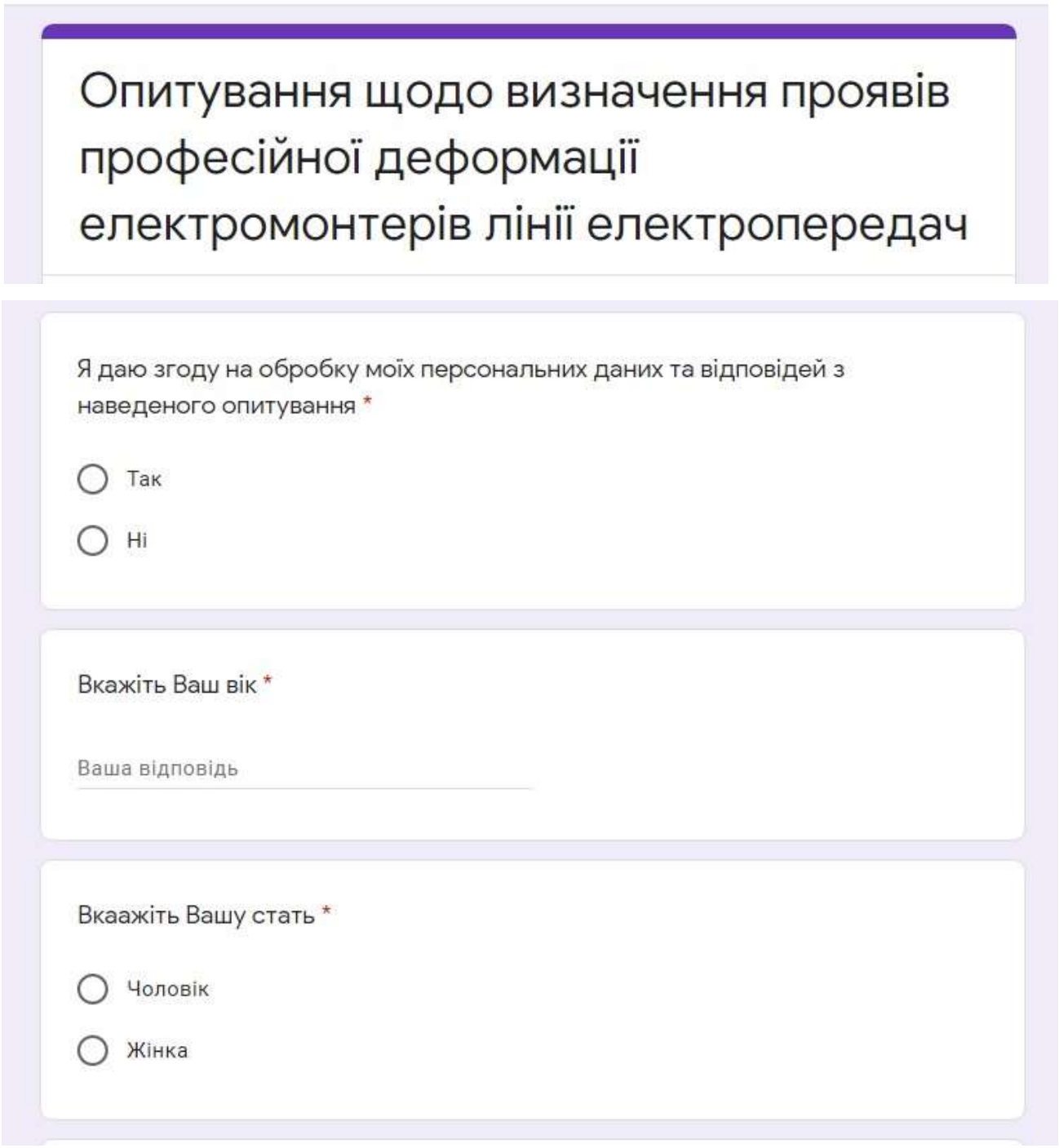
Fonseca J. R. F., Lopes Neto D. Levels of occupational stress and stressful activities for nurses working in emergency. *Rev Rene*. 2014. Vol. 15 (5). P. 87

732–742. URL: http://www.revistarene.ufc.br/revista/index.php/revista/article/view/1692/pdf_1

ДОДАТКИ

Додаток А

Приклад анкети для вивчення проявів професійної деформації електромонтерів лінії електропередач



Опитування щодо визначення проявів професійної деформації електромонтерів лінії електропередач

Я даю згоду на обробку моїх персональних даних та відповідей з наведеного опитування *

- Так
- Ні

Вкажіть Ваш вік *

Ваша відповідь

Вкаажіть Вашу стать *

- Чоловік
- Жінка

Продовж. додатку А

Вкажіть Ваш сімейний стан *

- ◯ Одружений (а)
- ◯ Не одружений (а)

Вкажіть період після закінчення навчання, років *

- ◯ 0-1
- ◯ 2-9
- ◯ 10-19

Вкажіть Вашу добову завантаженість, годин *

- ◯ 6-8
- ◯ 9-12
- ◯ більше 12

Продовж. додатку А

Експрес-анкетування оцінювання рівня синдрому емоційного професійного вигорання (професійної деформації) *

	Ніколи	Майже ніколи	Часто	майже завжди
До кінця робочого дня я відчуваю емоційне спустошення	○	○	○	○
Через переживання, пов'язані з роботою, мені складно заснути	○	○	○	○
Емоційне навантаження на роботі надто завелике для мене	○	○	○	○
Після робочого дня я можу «зриватися» на своїх близьких	○	○	○	○
Я відчуваю, що мої нерви вкрай напружені	○	○	○	○
Мені складно зняти емоційне напруження, що виникає після робочого дня	○	○	○	○
Після робочого дня в мене вже ні на що не вистачає сил	○	○	○	○
Я відчуваю себе перевантаженим проблемами інших людей	○	○	○	○

Продовж. додатку А

Характеристики навантаження професійними обов'язками *

	Так	Ні
Виконувані Вами професійні обов'язки мають для Вас значні фізичні перенавантаження?	○	○
Виконувані Вами професійні обов'язки мають для Вас значні психоемоційні перенавантаження?	○	○
Чи відчуваєте Ви дефіцит часу при виконанні професійних обов'язків?	○	○
Чи відчуваєте Ви фізичний та/або психоемоційний дискомфорт в кінці робочого дня?	○	○

Продовж. додатку А

Характеристики постійного «зустрічання» з небезпечними ситуаціями *

	Так	Ні
Ви часто «зустрічаєтеся» з небезпечними ситуаціями при виконанні професійних обов'язків?	○	○
Ви часто «зустрічаєтеся» з критичними ситуаціями при виконанні професійних обов'язків?	○	○
Ви часто «зустрічаєтеся» з ситуаціями, які вимагають негайного вирішення при виконанні професійних обов'язків?	○	○
Чи вважаєте Ви, що постійно «співіснуєте» з небезпечними та критичними ситуаціями при виконанні професійних обов'язків?	○	○

Продовж. додатку А

Характеристики фізичного та емоційного виснаження *

	Так	Ні
Чи відчуваєте Ви значне фізичне виснаження в кінці робочого дня?	○	○
Чи відчуваєте Ви значне психоемоційне виснаження в кінці робочого дня?	○	○
Чи є у Вас «фізичні можливості» виконувати додаткову роботу (домашню чи іншу) після робочого дня?	○	○
Чи потрібні Вам «додаткові» психічні «зусилля» для спілкування з близькими після робочого дня?	○	○

Продовж. додатку А

Характеристики професійної «винагороди» *

	Так	Ні
Чи відчуваєте Ви, що отримувана Вами матеріальна винагорода достатня і відповідає Вашому професійному рівню?	○	○
Чи відчуваєте Ви, що отримувана Вами моральна винагорода достатня і відповідає Вашому професійному рівню?	○	○
Чи вважаєте Ви, що Ваш професійний внесок в спільну справу дозволить швидше досягти поставлених Вашим підприємством цілей?	○	○
Чи є у Вас бажання звільнитися з Вашого підприємства чи перейти на іншу роботу?	○	○

Продовж. додатку А

Характеристики фізичної та емоційної напруги протягом робочого дня *

	Так	Ні
Чи відчуваєте Ви значну фізичну напругу при виконанні Вами професійних обов'язків?	○	○
Чи відчуваєте Ви значну емоційну напругу при виконанні Вами професійних обов'язків?	○	○
Чи відчуваєте Ви значне занепокоєння, невпевненість і страх при виконанні Вами професійних обов'язків?	○	○
Чи відчуваєте Ви значний стрес при виконанні Вами професійних обов'язків?	○	○

Надіслати

Очистити форму

Ніколи не вказуйте паролі в Google Формах.

Додаток Б

Експрес-анкета для оцінювання рівня синдрому емоційного вигорання.

Інструкція. Шановний колего! Позначте будь-ласка наскільки кожне з нижчевказаних тверджень відповідає Вашому стану. Дякуємо Вам за Вашу допомогу!

Твердження	***Ніколи (0 балів)***	***Майже ніколи (1 бал)***	***Часто (2 бали)***	***Майже завжди (3 бали)***
До кінця робочого дня я відчуваю емоційне спустошення				
Через переживання, пов’язані з роботою, мені складно заснути				
Емоційне навантаження на роботі надто завелике для мене				
Після робочого дня я можу «зриватися» на своїх близьких				
Я відчуваю, що мої нерви вкрай напружені				
Мені складно зняти емоційне напруження, що виникає після робочого дня				
Після робочого дня в мене вже ні на що не вистачає сил				
Я відчуваю себе перевантаженим проблемами інших людей				
Усього:				

Оцінювання результатів:

- 0-5 балів – низький рівень емоційного професійного вигорання (професійної деформації);
- 6-12 балів – середній рівень емоційного професійного вигорання (професійної деформації);
- 12 балів – високий рівень емоційного професійного вигорання (професійної деформації).