

Всероссийское СМИ

«Академия педагогических идей «НОВАЦИЯ»

Свидетельство о регистрации Эл №ФС 77-62011 от 05.06.2015 г.

(выдано Федеральной службой по надзору в сфере связи, информационных технологий и массовых коммуникаций)

Сайт: akademnova.ru

e-mail: akademnova@mail.ru

Грознова Е.С. Синдром «эмоционального выгорания» у медицинских работников среднего звена // Академия педагогических идей «Новация». Серия: Студенческий научный вестник. – 2015. – № 07(декабрь). – АРТ 32-эл. – 0,5 п.л. - URL: <http://akademnova.ru/page/875550>

РУБРИКА: АКТУАЛЬНЫЕ ВОПРОСЫ СОВРЕМЕННОСТИ

Грознова Евгения Сергеевна

Студентка 4-го курса, факультета сестринское дело
Волжский филиал Государственного бюджетного профессионального
образовательного учреждения "Волгоградский медицинский колледж"

Научный руководитель: Скорикова Елена Сергеевна преподаватель
общественных дисциплин первой квалификационной категории

г. Волжский, Волгоградская область,
Российская Федерация

Синдром «эмоционального выгорания» у медицинских работников среднего звена

Термин «эмоциональное выгорание» введён американским психиатром Х. Дж. Фрейденбергом в 1974 году, для характеристики психологического состояния здоровых людей, находящихся в интенсивном и тесном общении с клиентами, пациентами в эмоционально нагруженной атмосфере при оказании профессиональной помощи.

Синдром эмоционального выгорания представляет собой состояние эмоционального, психического, физического истощения, развивающегося как результат хронического неразрешенного стресса на рабочем месте. Развитие данного синдрома характерно для альтруистических профессий, где доминирует забота о людях.

Синдром профессионального выгорания самая опасная профессиональная болезнь тех, кто работает с людьми. Был описала феномен физического, эмоционального истощения, развитие отрицательной самооценки, отрицательного отношения к работе, которые сопровождается утрата понимания, сочувствия по отношению к другим людям. Исследования показали, что данный синдром сопровождается эмоциональным истощением, деперсонализацией и снижением работоспособности.

Синдром профессионального выгорания представляет собой реакцию организма, возникающую вследствие продолжительного воздействия на организм профессиональных стрессов средней интенсивности.

Согласно определению Всемирной организации «синдром выгорания» это физическое, эмоциональное или мотивационное истощение, характеризующееся нарушением продуктивности в работе, усталостью, бессонницей, повышенной подверженностью соматическим заболеваниям, употреблению алкоголя или других психоактивных веществ с целью получить временное облегчение, что имеет тенденцию к развитию физиологической зависимости и суицидального поведения.

В литературе выделяют три фактора играющие существенную роль в «эмоциональном выгорании»: личностный ролевой и организационный. Синдром «Эмоционального выгорания» рассматривают как следствие производственных стрессов процесс дезадаптации к рабочему месту или профессиональным обязанностям. При этом основным предполагающим фактором «выгоранием» является продолжительность и чрезмерная рабочая нагрузка в ситуациях напряжённых межличностных отношений. Такая

работа сопровождается чрезмерной потерей психологической энергии, приводит к психосоматической усталости и эмоциональному истощению, которые вызывают беспокойство, раздражение, гнев, пониженную самооценку на фоне учащённого сердцебиения, одышки, желудочно-кишечных расстройств, головных болей, пониженного давления, нарушение сна, а также семейные проблемы.

Организационный фактор «эмоционального выгорания» может быть связан с многочасовой работой, неценяемой должным образом, имеющий трудноизмеримое содержание требующий исключительной продуктивности или соответствующей подготовки, или с несоответствием методам руководства содержания работы.

Основные составляющие организационных факторов

1. Условие работы: основной упор при изучении этих факторов был сделан на временные параметры деятельности и объём работы. Повышенная нагрузка стимулирует развитие «Эмоционального выгорания» перерывы в работе оказывают положительный эффект и снижают уровень «выгорания», но этот эффект носит временный характер. Уровень выгорания частично повышается через 3 дня после возвращения к работе и полностью восстанавливается через 3 недели.

2. Содержание труда количественные и качественные аспекты работы с пациентами т. е. количество, частота их обслуживания, степень глубины контакта.

3. Социально-психологические факторы – взаимоотношения в организации, как по вертикали, так и по горизонтали.

Риск возникновения профессионального выгорания увеличивается в случаях монотонности работы, вкладывания в работу больших личностных

ресурсов при недостаточности признания и положительной оценки строгой регламентации времени работы, работы с немотивированными клиентами трудно ощутимыми результатами работы, напряжённости и конфликтов в профессиональной среде, недостаточной поддержки со стороны коллег, нехватке условий для самовыражения личности на работе, когда не поощряются, а подавляются экспериментирование и инновации, работы без возможностей дальнейшего обучения и профессионального совершенствования, неразрешённых личностных конфликтов.

Выгорания способствует наличие ролевого конфликта и неопределённости деятельности.

В литературе выделяют еще один фактор, обуславливающий синдром эмоционального сгорания — наличие психологически трудного контингента, с которым приходится иметь дело профессионалу в сфере общения (тяжелые больные, конфликтные покупатели, «трудные» подростки).

Условия труда медицинской сестры обладают некоторой спецификой, которая может быть значимой для формирования синдрома эмоционального выгорания.

Высокая производственная нагрузка, круглосуточный режим работы с обязательными дежурствами, ожидание осложнений в состоянии больных требуют высокой функциональной активности организма и могут быть квалифицированы как ведущие патогенные профессиональные факторы. Кроме того, отягчающее влияние на здоровье работающих оказывает контакт с умирающими больными, когда медицинский работник не видит положительных результатов своих усилий по спасению больного и нередко ощущает собственное бессилие.. Причинами усталости и нервозности можно назвать превышение нормативного числа пациентов, большой объём

канцелярско-оформительской работы, низкая техническая оснащённость рабочего места и постоянный дефицит лекарственных средств .

Низкая оплата труда медицинских сестёр в условиях развития рыночной экономики заставляет работать, часто пренебрегая временем, предусмотренным на отдых для восстановления физического и эмоционального баланса организма, огромная ответственность за конечный результат своей деятельности – жизнь пациента, приводит к перенапряжению отдельных органов и систем, возникновению заболеваний.

В качестве факторов, способствующих развитию синдрома эмоционального выгорания, исследователи называют чувство социальной незащищённости, неуверенности в социально-экономической стабильности и другие негативные переживания, связанные с социальной несправедливостью и недостатком социальной поддержки.

Выделяются три ключевых признака СЭВ.

Развитию СЭВ предшествует период повышенной активности, когда человек полностью поглощен работой, отказывается от потребностей, с ней не связанных, забывает о собственных нуждах, а затем наступает первый признак - истощение. Оно определяется как чувство перенапряжения и истощения эмоциональных и физических ресурсов, чувство усталости, не проходящее после ночного сна. После отдыха эти явления уменьшаются, однако возобновляются по возвращении в прежнюю рабочую ситуацию.

Вторым признаком СЭВ является личностная отстраненность. Профессионалы при изменении своего сострадания к пациенту (клиенту), расценивают развивающееся эмоциональное отстранение как попытку справиться с эмоциональными стрессорами на работе. В крайних проявлениях человека почти ничто не волнует из профессиональной

деятельности, почти ничто не вызывает эмоционального отклика - ни положительные, ни отрицательные обстоятельства. Утрачивается интерес к клиенту (пациенту), который воспринимается на уровне неодушевленного предмета, само присутствие которого порой неприятно.

Третьим признаком является ощущение утраты собственной эффективности, или падение самооценки в рамках выгорания. Человек не видит перспектив в своей профессиональной деятельности, снижается удовлетворение работой, утрачивается вера в свои профессиональные возможности.

Возникают эмоциональные симптомы в виде:

- неэмоциональности;
- пессимизма, цинизма и черствости в работе и личной жизни;
- ощущения безразличия и усталости;
- возникновения состояния фрустрации;
- раздражительности, агрессивности;
- тревоги, усилении необоснованного беспокойства, неспособности

сосредоточиться;

- депрессии, чувстве вины;
- нервных рыданиях, истериках;
- деперсонализации;
- чувстве одиночества.

Кроме того возникают поведенческие нарушения в виде:

- усталости и желания прерваться, отдохнуть во время рабочего дня;
- безразличия к еде;
- оправдания употребления табака, алкоголя, лекарств;
- возрастании частоты травмирования;

- импульсивности поведения.

Наступают и нарушения умственной работоспособности, что проявляется в виде:

- уменьшения интереса к новым теориям и идеям;
- уменьшения интереса к альтернативным подходам в решении

проблем;

- увеличении ощущения скуки, тоски;
- увеличении предпочтения по отношению к стандартным шаблонам, рутине в ущерб творческому подходу;
- цинизме или безразличии к новшествам, нововведениям.

Наконец, происходят нарушения и на уровне социального взаимодействия личности в виде:

- уменьшения активности и интереса к досугу;
- отсутствии времени или энергии для социальной активности;
- ограничении социальных контактов;
- скудных взаимоотношениях с другими;
- ощущении изоляции;
- ощущение недостатка поддержки со стороны близких.

Основные направления профилактики синдрома «эмоционального выгорания».

1. Просветительная работа о сущности и последствиях профессиональной деформации.

2. Создание комнат «психологической разгрузки» в лечебных учреждениях для медперсонала.

3. Организация работы клинического психолога.

4. Создание благоприятного психологического климата в коллективе.

5. Организация наставничества.
6. Учет мнения сотрудников при выборе предпочтительного коллеги.
7. Психологическое консультирование как возможность проработки профессиональных и личных проблем.
8. Проведение групповых методов работы – тренингов, антистрессовых программ.
9. Посильное решение жилищно-бытовых вопросов.
10. Активный отдых, санаторно-курортное лечение.
11. Постоянная внутренняя работа медицинского работника над собой, переосмысление поведения, рефлексия эмоциональных состояний.

Синдром «эмоционального выгорания» можно преодолеть, соблюдая ряд условий:

- старайтесь рассчитывать, обдуманно распределять все свои нагрузки;
- учитесь переключаться с одного вида деятельности на другой;
- проще относитесь к конфликтам на работе;
- как ни странно это звучит – не пытайтесь всегда и во всем быть лучшими.

Помните: работа – лишь часть жизни.

Разработка данной проблематики представляется актуальной в связи с прямым отношением синдрома «эмоционального выгорания» к сохранению здоровья, психической устойчивости, надежности и профессиональному долголетию специалистов, включенных в длительные межличностные коммуникации.

Существуют конкретные способы преградить путь синдрому «выгорания»: создание новых проектов и их реализация без ожидания санкционирования со стороны официальных инстанций; поддержание своего

здоровья, соблюдение режима сна и питания; овладение техникой медитации; активная социальная жизнь; наличие нескольких, во взаимоотношениях с которыми существует баланс; стремление к исполнению желаний без надежды стать победителем во всех случаях и умение проигрывать без ненужных самоуничужения и агрессивности; способность к самооценке без упования только на уважение окружающих; открытость новому опыту; умение не спешить и давать себе достаточно времени для достижения позитивных результатов в работе и жизни; обдуманное обязательство (например, не следует брать на себя большую ответственность за пациента, чем он сам); чтение не только профессиональной, но и другой хорошей литературы, просто для своего удовольствия без ориентации на какую-то пользу; участие в семинарах, конференциях, где есть возможность встретиться с новыми людьми и обменяться опытом; периодическая совместная работа с коллегами, значительно отличающимися профессионально и личностно; участие в работе профессиональной группы, дающее возможность обсудить возникшие личные проблемы, связанные с работой; хобби, доставляющее удовольствие.

Первый шаг к преодолению «эмоционального выгорания» – разобраться с собой, понять не только свои цели и представить образ будущего, а ответить на вопрос о смысле своих действий. Самый распространенный способ – попробовать подняться над ситуацией, посмотреть на свое положение и работу с более глобальной точки зрения.

Другой способ – уход в область, которая лежит рядом. Когда прежние знания, умения, навыки находят новое применение, человек делает так называемую горизонтальную карьеру.

Третий способ – не оставляя занятия, сделать его инструментом для достижения более глобальных целей.

Четвертый способ, который часто применяют, – оставаясь в той же ситуации, сосредоточить внимание не на хорошо известных, усвоенных объектах, а на нерешенных проблемах.

Проведенное нами исследование среди медицинских работников среднего медицинского звена города Волжского показало, что уровень эмоционального выгорания набирает широкое распространение, особенно это относится к медицинским работникам со стажем работы более 5 лет в стационарных медицинских учреждениях.

Нами было опрошено 58 человек, из них 36% имеющие стаж работы менее 5 лет и 64% более 5 лет. Лишь 6% опрошенных удовлетворены своей заработной платой, остальные 94% недовольны либо частично удовлетворены ею. По результатам исследования 24% мед. работников чувствуют нужность, ответственность и престижность своей работы 36% считают свою профессию нужной и ответственной, но также думают, что она не является престижной, и 40% работников ответили, что их профессия не престижная и невостребованная нынешнему обществу. Помимо недовольства своей заработной платой работников не устраивает также условия и оборудования для реализации своей деятельности лишь 17% считают, что лечебное учреждение снабдила их всеми необходимыми условиями и оборудованием для реализации и совершенствования своей деятельности остальные 83% считают, что условия не всегда соответствуют их требованиям или отсутствуют многие элементы. К сожалению лишь 33% медицинских работников вносят в свою деятельность какие-либо преобразования, причём это в основном персонал более молодой с

значительно не большим стажем работы, работники с более высоким стажем либо совсем не принимают новые преобразования либо принимают незначительные поправки их численность составляет 65-67%.

Для развития и улучшения своих навыков помимо хорошего оборудования требуется также наличие коллег которые также стремятся повысить качество своей работы поэтому здесь имеется такой вопрос как: Какая атмосфера в коллективе? 66% опрошенных считают, что коллектив в котором они работают дружный, всегда придёт на помощь и ответить на имеющиеся вопросы по работе, поддержат в трудное время и 34% считают что в их коллективе имеются разногласия, коллектив настроен враждебно в таком коллективе сложно развиваться профессионально так как развитию будет препятствовать наличие тяжёлой атмосферы и возможные порицания медицинского персонала и не имеющего желания к развитию.

Эмоциональное выгорание развивается более стремительно если работа становится монотонная, поэтому мед. Работники должны расслабиться и отвлекаться от однообразной рутины, это можно сделать, имея хобби вне работы или наличие каких-либо интересов у 76% имеются интересы и хобби которые помогают им расслабиться, а у 24% нет никаких интересов в связи с нехваткой времени на них, из-за частого графика смен и семейных дел. Итогом нашего исследования было выявление желания смены работы у медицинского персонала и 25% опрошенных хотят сменить место работы, а 5% опрошенных готовы сменить саму профессию на более оплачиваемую и престижную.

Всероссийское СМИ

«Академия педагогических идей «НОВАЦИЯ»

Свидетельство о регистрации Эл №ФС 77-62011 от 05.06.2015 г.

(выдано Федеральной службой по надзору в сфере связи, информационных технологий и массовых коммуникаций)

Сайт: akademnova.ru

e-mail: akademnova@mail.ru

Список использованной литературы:

1. Островская, И.В. Синдром «Профессионального выгорания» у сестринского персонала/И.В. Островская// Медицинская сестра.-2004.-№2.-С. 35-37.
2. Профиль работы, личностные особенности и эмоциональное здоровье медицинской сестры/ Л.Т. Баранская (и др.)//Мед. Помощь.-2001.-№1.-С.45-47.
3. Кошкина, О.П. Синдром «Эмоционального выгорания» в профессиональной деятельности медицинской сестры/О.П. Кошкина//Гл. мед. Сестра.-2008.-№6.-С. 68-86.
4. Вартапетян, В.Л Проблема профилактики «Эмоционального выгорания» у среднего медицинского персонала ЛПУ/ В.Л. Вартапетян, А. С. Ситникова//Главная медицинская сестра.-2007.-№9.-С. 75-80.
5. Кадырова, С.М. Опыт исследования и профилактики синдрома эмоционального выгорания у медицинских сестёр/М.М. Кадырова, А.В. Степанова// Главная медицинская сестра.-2004.-№2.- С. 97-101.

Рекомендовано к публикации:

Н.В. Камеровой, кандидат исторических наук, доцент,

профессор Российской Академии Естествознания

гл.редактор журнала «Академия педагогических идей «НОВАЦИЯ»

Дата поступления в редакцию: 29.12.2015 г.

Опубликовано: 31.12.2015 г.

© Академия педагогических идей «Новация», электронный журнал, 2015

© Грознова Е.С., 2015