

FRI-2B.312-1-NS -10

BURNOUT SYNDROME IN THE CONTEXT OF PROFESSIONAL DISORDERS

Prof. Kiril Panayotov, M.D., PhD

Department of Public Health and Health Care,
Department of Medical and Clinical Diagnostic Activities
“Angel Kanchev” Univesity of Ruse
E-mail: kpanajotov@uni-ruse.bg

Assocл Prof. Nikolina Angelova, M.D., PhD

Department of Public Health and Health Care,
“Angel Kanchev” Univesity of Ruse
E-mail: kpanajotov@uni-ruse.bg

Danail Kumanov, PhD student

Department of Security, Law Faculty
University of Ruse “Angel Kanchev”
E-mail: dakumanov@abv.bg

Abstract: *The professional burnout is one of the serious problems of modern professional activity and the WHO defines it as a disease of the XXIst century. Occupational burnout involves physical, mental and emotional exhaustion caused by excessive and prolonged stress. Occupational stress affects health in biological, social and psychological aspects. In addition to personal well-being, the development of burnout syndrome harms the health of organizations and disrupts the quality and efficiency of the work process. In the article is also analyzed the influence of professional activity on the manifestations of burnout..*

Keywords: *Professional burnout, Professional activity, Work process*

Терминът „бърнаут“ за пръв път намира място в научната литература, когато В. Bradley го описва в статия за стажант-офицери, ръководещи програма, свързана с проблемите на непълнолетната престъпност. През 1974 година Herbert Freudenberger /Freudenberger HJ. Staff burnout. Journal Soc. Issues, 1974; 30:13-18./ пръв определя това състояние като причина за загуба на мотивация или стимул за работа . До този момент думата бърнаут се е използвала предимно разговорно за определяне на последиците от перманентната употреба на психотропни вещества. Почти по същото време С. Maslach /Maslach C, Jackson S. The measurement of experienced burnout. J Occup Behav, 1981; 2:99-113./ започва научни изследвания върху начините, по които социалните работници се справят с емоционалното напрежение по време на работа. Maslach /Maslach C, Schaufeli W, Leiter M. Job burnout. Annu Rev Psychol, 2001; 52:397-422./ създава и първият тест за оценка на нивото на професионално изчерпване - Maslach Burnout Inventory (MBI) MBI определя бърнаут като явление, което съдържа три компонента – емоционално изтощение, деперсонализация и намалено лично постижение.

От медицинска гледна точка състоянието на бърнаут може да се определи като невротично, при което умората е основният симптом (неврастения). Това състояние е описано в Международна класификация на болестите (International Classification of Deseases) ICD – 10. ICD – 10 е десетото преработено издание на международната статистическа класификация на болестите и свързаните с тях здравословни проблеми. Това издание съдържа кодове на заболявания, признаци и симптоми, необичайни оплаквания, обществени състояния, както и външните причини за наранявания или заболявания⁸ . Определението за бърнаут в класификатора включва следните симптоми: — непрекъснато оплакване от чувство на

изтощение след незначително умствено усилие или непрекъснато оплакване от чувство на умора и немощ след минимални физически усилия; — поне два от следните симптома: мускулни болки, замайване, напрежение, свързано с главоболие, нарушения на съня, неспособност за почивка и раздразнителност; — засегнатият не е в състояние да се възстанови от посочените симптоми с помощта на почивка, отдих или развлечение. От посочената класификация се вижда, че тя не включва както конкретни предпоставки, водещи до намаляване ефективността на работата, така и информация за продължителността от появата до изчезването на симптомите във времеви аспект.

Причините за поява на бърнаут /Стоянов Д. и кол. Личност, психоклимат и синдром на професионално изпепеляване. Изд. Изток-Запад, 2012./ се дължат на личностната характеристика на отделния индивид, на работната среда и условията на труд. Нагласите и представите, с които служителите започват своята работа, често са нереални или изобщо не се припокриват с действителността.

Бърнаут се свързва с множество форми на професионално отдръпване, по-ниска продуктивност в работата, намалена удовлетвореност от труда и ниска отдаденост към работата. Независимо от всичко, то е резултат от условията на работата и стремеж да се постигне някакво реалистично очакване, наложено от личността или от ценностите на обществото.

Последиците от бърнаут синдрома намират отражение в различни форми: 1. Психосоматични оплаквания — изтощението, което е резултат от продължителни стресови ситуации, може да доведе до влошаване на здравето и благосъстоянието. 2. Въздействие върху междуличностните отношения — съществува връзка между бърнаут и влошаване на социалните и семейните взаимоотношения /Burke, R., Deszca, E. Correlates of psychological burnout phases among police officers. // Human Relations, 1986, Vol. 39, 387-501./. Това отдръпване обикновено кореспондира с чувство на безпомощност и ниска самооценка, намира поведенчески израз в чести закъснения или отсъствия, както и намалено количество и качество на работата. 3. Удовлетворение от работата — удовлетворението е понятие, което описва степента, до която един служител е доволен от работата си и своето работно място. Следователно е субективно понятие, а неудовлетворението е въпрос за разминаване между личните потребности, интереси, умения, компетенции, нагласи и др. и обективната реалност. Неудовлетворението от работата е тясно свързано с професионалния стрес, който се приема за чисто физиологична реакция, водеща до тревожност, страх, напрежение, хронична умора и депресия. 4. Организационна ангажираност — поведение, което е нещо повече от изпълнение на стандартните задачи. Това е поведение, което включва иновативност, инициатива, проактивно търсене на възможности за принос към организацията и надхвърляне на това, което стандартно се очаква от служителя при изпълнение на трудовата му роля. 5. Текучество на персонала — справянето с емоционалното изтощение най-често се изразява в действия, които са свързани с чести отсъствия от работа, физическа изолация или продължителни почивки по време на работа. Краен вариант, до който служителите понякога прибегват в стремежа си да избягат от своите ежедневни проблеми, е напускане на организацията. 6. Намаляване на производителността — емоционалното изчерпване води до отслабване на енергията, необходима за извършване на работните задължения, и поставя служителите в низходяща спирала от негативни последици.

Разпространението на бърнаут не е ограничено само до професии, които са свързани с предоставяне на социални услуги, но най-често се асоциира именно с тях. Тук служителите са по-уязвими, тъй като техните идеалистични очаквания често са обезнадеждени от реалностите и недостатъците на средата. Първоначално големите надежди и енергия, съчетани с нереалистични очаквания, постепенно отстъпват място на бездействието и безразличието. Оттук бърнаут не е просто еквивалент на изтощение, а е състояние на емоционално и физическо изтощение. Това състояние много добре описва вътрешната празнота, ниската работоспособност и повишеното чувство на умора в засегнатите.

Според Е. Дичева /Дичева, Е. Превенция на синдрома „бърнаут“ в работата на социалния работник. // Управление и образование, 2013, Т. IX(4), с. 155./ ранното идентифициране на

риска от деформациите на феномена „бърнаут“ гарантира предпазване от неговото влияние, което в процеса на взаимодействие на страните е изключително важно за ефективността на социалната помощ. Превенцията, която се реализира посредством психогенна профилактика и рехабилитация, има своя логика, същност, последователност. По мнението на изследователката, като правило, съществуват две направления на профилактична и корекционна работа: 1. Профилактиката включва обучение в социални (комуникативни) умения; обучение и овладяване на навиците за самоуправление и самообладание. — Рехабилитационната работа с преживяващи симптомите на бърнаут предполага: възстановяване на психоенергетичния потенциал; актуализация на личностните ресурси; преоткриване на смисъла на професионалната дейност; възвръщане на увереността в собствените сили. 2. Рехабилитационната работа с преживяващи симптомите на бърнаут предполага: възстановяване на психоенергетичния потенциал; актуализация на личностните ресурси; преоткриване на смисъла на професионалната дейност; възвръщане на увереността в собствените сили.

Много важна е и екипната сплотеност, което намалява честотата за поява на симптомите на бърнаут, което доказва необходимостта да се подобрят не само физическите, но и социалните условия на труд във всяка една организация и да се създават предпоставки за подкрепящ социален климат. С увеличаване на неяснотата на професионалната роля се достига и до понижаване на удовлетвореността на служителите от техния труд, до силно преживяване на стреса, който е пряко свързан с развитието на симптоми за професионално изчерпване. Организационната среда, като условия на работа, координация, подкрепа, отговорности и др., оказва значително влияние върху възникването на стрес на работното място. Подобряването на условията на работа както в материално отношение, така и в психологически аспект е съществен момент от превенцията на професионалния стрес и на синдрома на професионално изчерпване. Изборът на подходящи изпълнители за конкретна задача е истинско умение за един мениджър и това му гарантира резултатността на работата. Запознаването с новостите, предоставянето на възможности за обучение и квалификация, овладяването на повече роли дават път на креативността, създават чувство за значимост, съпричастност и увереност, че всеки има възможност да контролира случващото се в живота му. Точно по такъв начин е необходимо да действа успешният мениджър. При всички случаи трябва да се стимулира и развива взаимната подкрепа в трудовия колектив.

Следователно справянето с бърнаут синдрома и неговата превенция е многоаспектно и изисква анализ и решаване на редица сложни задачи от организационно, поведенческо, етично и психологическо естество.

REFERENCES

- European Union Law (2014). Cambridge: Cambridge University Press. Freudenberger, HJ. (1974).
 Staff burnout. Journal Soc. Issues,; 30:13-18. Maslach C, Jackson S. (1981).
 The measurement of experienced burnout. J Occup Behav; 2:99-113. Maslach C, Schaufeli W, Leiter M. (2001). Job burnout. Annu Rev Psychol; 52:397-422.
 Stoycheva, M., Tsv. Tsekov, (2011). Stress and Distress in Pathological Physiology, ed. Ts. Tsekov, Varna: Zograf Publishing House. (Оригинално заглавие: Стойчева, М., Цв. Цеков, 2011. Стрес и дистрес в Патологична физиология, под ред. Цв. Цеков, Варна: изд. Зорграф.)
 Stoyanov D. et al. (2012). Personality, psychoclimate and burnout syndrome. Sofia: East-West Publishing House, (Оригинално заглавие: Стоянов Д. и кол. (2012). Личност, психоклимат и синдром на професионално изпепеляване. София: Изд. Изток-Запад.)