

DOI 10.64108/imh.2025.1.1.45

UDK 613.6.067:159.944.4-051:614.21:614.88(477.53)

ШЛЯХИ ЗМЕНШЕННЯ ПРОЯВІВ СИНДРОМУ ЕМОЦІЙНОГО ВИГОРАННЯ СЕРЕД ПРАЦІВНИКІВ КОМУНАЛЬНОГО ПІДПРИЄМСТВА «ПОЛТАВСЬКИЙ ОБЛАСНИЙ ЦЕНТР ЕКСТРЕНОЇ МЕДИЧНОЇ ДОПОМОГИ ТА МЕДИЦИНИ КАТАСТРОФ ПОЛТАВСЬКОЇ ОБЛАСНОЇ РАДИ»: ОГЛЯД МІНІПРОЄКТУ

І. О. Палько, Н. О. Ляхова*, І. А. Голованова, І. В. Белікова, О. І. Краснова

Полтавський державний медичний університет, кафедра громадського здоров'я з лікарсько- трудовою експертизою, Полтава, Україна

ORCID ID: 0009-0000-6221-8775, e-mail: palkoivanna8@gmail.com

ORCID ID: 0000-0003-0503-9935, e-mail: NataNew2017@ukr.net

ORCID ID: 0000-0002-8114-8319, e-mail: yaryna.ua@gmail.com,

ORCID ID: 0000-0002-0104-3083, e-mail: byelikova.inna@gmail.com

ORCID ID: 0000-0001-9819-1818, e-mail: o.krasnova@pdmu.edu.ua

*Кореспондуючі автори: e-mail: NataNew2017@ukr.net

Вступ. Емоційне вигорання - психологічний синдром, що характеризується емоційним виснаженням, деперсоналізацією та зниженням почуття цінності особистих досягнень, який є тривожним і все більш поширеним явищем в охороні здоров'я, зокрема, і в екстреній медицині. Синдром емоційного вигорання є серйозною проблемою для українців, оскільки впливаючи на професійне та особисте життя, він руйнує стосунки, забирає енергію і може призвести до залежностей, які лише маскують справжні проблеми, погіршуючи якість життя та фізичне здоров'я.

Мета. Проаналізувати мініпроект «Виявлення та подолання синдрому емоційного вигорання у працівників Комунального підприємства «Полтавський обласний центр екстреної медичної допомоги та медицини катастроф Полтавської обласної ради» та визначити доцільність його упровадження як один зі шляхів зменшення проявів та полегшення перебігу наявного синдрому у працівників системи екстреної медичної допомоги.

Матеріали та організація дослідження. Матеріали: результати опитування працівників КП «Полтавський обласний центр екстреної медичної допомоги та медицини катастроф Полтавської обласної ради» за методикою Маслач-Джексон; кількість респондентів - 403 особи. Методи: системного підходу та системного аналізу, аналітичний, прогнозування, моделювання, бібліосемантичний.

Результати. Результати, на які очікуємо у разі успішної реалізації мініпроекту: зменшення рівня стресу та емоційного вигорання серед працівників системи екстреної медичної допомоги; покращення психологічного благополуччя персоналу підприємства; зміцнення психологічної витривалості працівників та їхньої готовності до стресових ситуацій у робочій діяльності; підвищення якості надання екстреної медичної допомоги пацієнтам; зменшення випадків плинності кадрів; залучення нових працівників до роботи в системі екстреної медичної допомоги; зниження випадків лікарняних листів, пов'язаних зі стресом та емоційним вигоранням.

Висновки. Синдром емоційного вигорання може мати не лише негативне, а й позитивне значення для працівників системи екстреної медичної допомоги, тому сам процес появи, усвідомлення та врегулювання проблеми може стати визначальним моментом у житті людини та змінити його на краще, але тільки за умови, що особа не ігнорує свій стан, визнає наявність синдрому та шукає шляхи подолання проблеми. Запропонований нами проєкт дасть можливість працівникам підприємства навчитися вчасно виявляти у себе симптоми та у разі повторної проблеми не допускати затягування емоційного вигорання. Подолавши «тихого вбивцю», людина може підняти власну самооцінку та отримати безцінний досвід.

Соціально-психологічна атмосфера повинна підтримуватися не лише словами фахівця та діями керівництва закладу охорони здоров'я, але й внутрішнім настроєм працівників медичної сфери. Результати нашого дослідження свідчать про необхідність покращення емоційного стану та впорядкування особистісного світу працівників системи екстреної медичної допомоги.

Ключові слова: синдром емоційного вигорання, працівники екстреної медичної допомоги, шляхи зменшення негативного впливу, плинність кадрів, стрес, якість життя, самооцінка, мініпроект.

Вступ. На теперішньому етапі нашого життя існує велика проблема, яка стосується кожного українця. Це явище, яке має назву «синдром емоційного вигорання», є «тихим вбивцею», що провокує зміни у житті людини та забирає найцінніше [1, 2]. Його неможливо

побачити, але наслідки від переживань, можуть отруїти життя. Він непомітно вносить свої корективи не тільки в професійну діяльність, а й в особисте буття людини, руйнуючи відносини з рідними та друзями, позбавляючи сил та енергії, викликаючи залежності,

під котрими маскується проблема, що у свою чергу знижує якість життя та руйнує фізичне здоров'я [3, 4, 5, 6].

Емоційне вигорання - психологічний синдром, що характеризується емоційним виснаженням, деперсоналізацією та зниженням почуття цінності особистих досягнень, який є тривожним і все більш поширеним явищем в охороні здоров'я, зокрема, і в екстреній медицині [7, 8, 9].

Емоційне вигорання працівників охорони здоров'я пов'язане з низкою факторів ризику, які можна поділити на виробничі, соціальні та психологічні [10, 11, 12, 13].

Найбільше значення у виникненні синдрому мають виробничі чинники. Науковці зазначають, що лікарі екстреної допомоги мають такі фактори ризику розвитку вигорання, як: інтенсивність клінічної практики, довгі години роботи, хронічна втома від порушення циркадного ритму тощо - і все це в культурі «неприпустимості помилок» [14]. До негативних факторів також відносять страх перед лікарськими помилками та поганими результатами роботи, що також може призвести до емоційної травми лікаря, так званого синдрому «другої жертви», який є як фактором, так і наслідком вигорання [15]. Також значною проблемою є високий критичний перфекціонізм, який призводить як до сильного емоційного виснаження, так і до деперсоналізації [16].

Відзначено, що синдром емоційного вигорання лікарів проходить три фази, із яких у фазі напруження він характеризується переважно надмірним переживанням психотравмуючих обставин, у фазі резистенції проявляється економією емоційної сфери, у фазі виснаження – емоційним дефіцитом.

На психологічний стан українців зараз найбільший вплив має війна, тому важливо розуміти, які конкретні фактори, пов'язані з війною, можуть викликати вигорання та навчитися нівелювати їх [17, 18, 19, 20]. Коли людина перенасичується емпатією, психіка може звернутися до байдужості та цинізму як захисних механізмів [21].

Проте ряд професійних, соціальних і психологічних факторів пов'язані саме зі зниженням рівня емоційного вигорання, а тому мають захисні властивості. Основною групою захисних чинників від емоційного вигорання є психологічні чинники, такі як емоційний інтелект, емпатія, оптимізм, внутрішній контроль, певні риси характеру [10].

Найбільш поширеними наслідками вигорання є: низька якість медичної допомоги, збільшення кількості лікарських помилок, незадоволеність пацієнтів та постачальників послуг, а також відтік кадрів із медичної практики, що посилює брак та нерівномірний розподіл екстреної допомоги [14]. Таким чином, емоційне вигорання лікарів є проблематичним, оскільки впливає на лікарів, пацієнтів, систему охорони здоров'я та суспільство в цілому [1].

Обґрунтування дослідження. Проблема емоційного вигорання торкнулася і працівників системи екстреної

медичної допомоги, що було з'ясовано при проведенні соціологічного дослідження шляхом анкетування на базі Комунального підприємства «Полтавський обласний центр екстреної медичної допомоги та медицини катастроф Полтавської обласної ради», в якому взяло участь 403 респонденти [22].

За результатами детального аналізу складових синдрому емоційного вигорання у процесі дослідження було виявлено значний розвиток емоційного виснаження та деперсоналізації, що свідчить про високі ризики емоційного вигорання. Натомість, результати третьої складової, а саме редукції особистих досягнень, довели, що у професійному аспекті більшість працівників системи екстреної медичної допомоги не зазнали змін. Вони компетентні та віддані своїй справі, постійно вдосконалюють свої знання і навички, мають непереможне бажання допомагати пацієнтам, проявляючи при цьому щире турботу та розуміння.

Отримані результати змушують шукати шляхи зменшення негативного впливу проявів емоційного вигорання серед працівників екстреної медичної допомоги. Тому авторами було створено мініпроект «Виявлення та подолання синдрому емоційного вигорання у працівників Комунального підприємства «Полтавський обласний центр екстреної медичної допомоги та медицини катастроф Полтавської обласної ради» і відповідно виникла потреба в оцінці доцільності його застосування.

Мета дослідження. Проаналізувати мініпроект «Виявлення та подолання синдрому емоційного вигорання у працівників Комунального підприємства «Полтавський обласний центр екстреної медичної допомоги та медицини катастроф Полтавської обласної ради» та визначити доцільність його упровадження як один із шляхів зменшення проявів та полегшення перебігу наявного синдрому у працівників системи екстреної медичної допомоги.

Матеріали і організація дослідження. Нами були використані такі методи, як: системний підхід та системний аналіз, аналітичний, прогнозування, моделювання, бібліосемантичний. Матеріали: інформаційною базою дослідження були результати опитування працівників Комунального підприємства «Полтавський обласний центр екстреної медичної допомоги та медицини катастроф Полтавської обласної ради» за методикою Маслач-Джексон [23] (кількість респондентів складала 403 особи, з них – 173 чоловіки та 230 жінок), на основі яких було визначено наявність емоційного вигорання у працівників системи екстреної медичної допомоги.

Результати дослідження. Як один із шляхів вирішення наявної проблеми емоційного вигорання працівників у системі охорони здоров'я було розроблено мініпроект «Виявлення та шляхи подолання синдрому емоційного вигорання працівників Комунального підприємства «Полтавський обласний

центр екстреної медичної допомоги та медицини катастроф Полтавської обласної ради». Наведемо його детальний аналіз за критеріями, традиційними для подібних проєктів [24].

Метою мініпроєкту є розкриття поняття «Емоційне вигорання» для працівників системи екстреної медичної допомоги та формування у них позитивного ставлення до самих себе та оточення; сприяння інтеграції працівників з емоційним вигоранням у соціальне життя.

Завданнями проєкту є організація та проведення інформаційної компанії, що проходить в 2 етапи. На першому етапі буде підготовлено та розповсюджено 1014 інформаційних буклетів для ознайомлення з темою «Емоційне вигорання – велика проблема сьогодення». На другому – організація та проведення серії ознайомлювальних семінарів для зацікавлених цією темою працівників та воркшопів з арт-терапії.

Цільовою аудиторією мініпроєкту будуть працівники Комунального підприємства «Полтавський обласний центр екстреної медичної допомоги та медицини катастроф Полтавської обласної ради» віком від 19 років до 75 років. Під час проведення інформаційної компанії буде охоплено 1014 осіб, серед яких буде здійснено набір 200 учасників, що пройдуть семінари та воркшопи з арт-терапії, візьмуть участь у тренінгах на тему ментального здоров'я та емоційного вигорання, що у свою чергу посприє інтеграції працівників із ментальною інвалідністю у соціальне життя.

У рамках проєкту запланована співпраця із Навчально-науковим медичним інститутом та кафедрою громадського здоров'я з лікарсько-трудою експертизою Полтавського державного медичного університету, кафедрою психології ПНПУ імені Короленка та керівництвом Комунального підприємства «Полтавський обласний центр екстреної медичної допомоги та медицини катастроф Полтавської обласної ради».

Проєкт є актуальним, оскільки дозволить підвищити рівень обізнаності та взаємодії не тільки працівників системи екстреної медичної допомоги в подоланні емоційного вигорання, а й загалом людей м. Полтави, які на теперішній час, під час військового стану, страждають від емоційного вигорання.

Економічна обґрунтованість упровадження заходів щодо подолання емоційного вигорання серед працівників екстреної медичної допомоги полягає в тому, що зменшення частки співробітників із вираженими ознаками психоемоційного виснаження та знецінення міжособистісних стосунків дозволяє запобігти комплексу проблем, що негативно впливають на працівників, на якість надання медичних послуг та ефективність функціонування системи охорони здоров'я.

Відповідно до сказаного вище нами пропонуються до розгляду інтереси внутрішніх (безпосередньо залучених до проєкту) та зовнішніх (тих, що впливають або залежать від проєкту) стейкхолдерів.

Зацікавленість внутрішніх стейкхолдерів:

працівники системи екстреної медичної допомоги (основна цільова група, для якої створюється проєкт): покращення психоемоційного стану та зниження рівня стресу; обізнаність у цій проблемі; гідні умови праці, зменшення навантаження та емоційного вигорання; доступ до якісної, безкоштовної, психологічної підтримки; підвищення мотивації та отримання професійного задоволення;

директор підприємства та керівники структурних підрозділів (ухвалюють рішення щодо впровадження заходів боротьби із синдромом емоційного вигорання): зниження рівня плинності кадрів; покращення продуктивності роботи та надання медичної допомоги; зниження ризику професійних помилок через емоційне вигорання медичного персоналу;

штатні або запрошені психологи (фахівці, які надають допомогу медичним працівникам та беруть участь у розробці програми): популяризація послуги надання психологічної підтримки серед медичних працівників; доступ до фінансування програм підтримки та профілактики; розширення практичного досвіду роботи з кризовими станами медичних працівників;

відділ кадрів та відділ охорони праці (відповідальні за організацію навчання та введення профілактичних заходів): підвищення рівня задоволеності працівників; створення здорового робочого середовища; зменшення плинності кадрів; виконання нормативних вимог щодо безпеки та охорони праці;

профспілка підприємства (виступають ініціаторами змін, захищають права працівників): захист прав працівників щодо належних умов праці та відпочинку; упровадження нових соціальних гарантій для медичних працівників; відстоювання інтересів працівників та уведення змін на рівні підприємства згідно із законодавством.

Інтереси зовнішніх стейкхолдерів:

пацієнти та їхні родичі (якість надання медичної допомоги залежить від емоційного стану медичного працівника): отримання якісної кваліфікованої та швидкої екстреної медичної допомоги від мотивованих фахівців; зменшення ризиків медичних помилок через виснаження;

МОЗ України (формує політику щодо підтримки медичних працівників та розподілу фінансування): виконання державних програм щодо психічного здоров'я медичних працівників; зниження витрат на реабілітацію та заміну кадрів; підвищення рівня довіри до медичної системи;

Департамент охорони здоров'я Полтавської обласної військової адміністрації та місцева влада (сприяють реалізації проєкту на регіональному рівні): покращення репутації медичного закладу; підвищення ефективності роботи системи екстреної медичної допомоги; раціональне використання бюджету;

громадські організації та фонди (фінансують або організовують психологічну підтримку та навчальні програми): реалізація соціально значних проєктів;

підвищення обізнаності суспільства щодо проблеми синдрому емоційного вигорання; залучення грантів та донорських коштів для підтримки проекту;

медіа та соціальні мережі (підвищують обізнаність у проблемі та залучають підтримку суспільства): інформування суспільства про проблему емоційного вигорання працівників системи екстреної медичної допомоги; формування суспільного запиту на покращення умов праці медичних працівників; отримання трафіку; популяризація контенту на актуальну тему;

навчальні заклади та науковці (розробляють методики профілактики вигорання, проводять дослідження): дослідження ефективності методів боротьби з емоційним вигоранням; розробка та впровадження нових навчальних програм для медичних працівників щодо проблеми вигорання та стресостійкості; отримання грантів; публікації у наукових журналах;

Національна служба здоров'я України (займається розробкою політик та нормативної бази, здійснює фінансовий контроль та ефективний розподіл коштів, співпрацює з іншими стейкхолдерами): належне фінансування екстреної медичної допомоги, включаючи заходи з профілактики емоційного вигорання; оптимізація витрат через зниження плинності кадрів та зменшення лікарняних листів у зв'язку з вигоранням; виконання стратегічних цілей охорони здоров'я України щодо збереження кадрів у системі ЕМД; інтеграція європейських підходів до запобігання проблемі; використання аналітики та збору даних для моніторингу рівня вигорання й оцінки ефективності заходів; взаємодія з МОЗ України, з громадськими організаціями.

Кількісні показники успішності проекту:

проведення опитування з використанням інструмента оцінки емоційного вигорання за Cristina Maslach та Susan Jackson, у якому кількість учасників склала 403 особи, з них – 173 чоловіки та 230 жінок;

досліджено, що емоційна втома не спостерігається у 118 респондентів, середній рівень мають 177, високий виявлено у 108 опитаних; деперсоналізація – на низькому рівні спостерігається у 103 респондентів, середній мали 187 осіб, а високий – 113; редукція особистих досягнень- низький рівень мають 3 особи, середній – 28, високий – 372 респонденти;

заплановано виготовити та роздати 1014 буклетів «Емоційне вигорання – велика проблема сьогодні» працівникам підприємства;

заплановано провести 8 семінарів «Як виявити та допомогти самому собі при емоційному вигоранню» та 8 воркшопів з арт-терапії «Моя душа»;

групи для участі у семінарах та воркшопах складатимуться з 25 осіб, кожне заняття розраховане на 60 хв.

за результатами дослідження буде відібрано 200 осіб, що знаходяться у зоні ризику емоційного вигорання;

переглянуто більше 200 освітніх матеріалів та

онлайн-ресурсів;

опубліковано 2 наукові статті та 2 тези на тему синдрому емоційного вигорання, на 2 конференціях висвітлено дослідження в доповідях та презентаціях.

Якісними індикаторами успішності проекту є: підвищення рівня обізнаності працівників щодо цієї проблеми;

збільшення рівня взаємопідтримки в колективі (зменшення конфліктів);

упровадження змін на рівні підприємства (наприклад, створення кабінету психологічної допомоги);

підвищення навичок саморегуляції (усвідомлене використання технік релаксації, правильної розстановки пріоритетів);

підвищення рівня довіри до психологічної підтримки;

якість змін у робочих процесах (наприклад, більш ефективний розподіл навантаження);

покращення емоційного стану працівників та підвищення результативності роботи.

Оцінка проекту за системою SMART:

Specific. Ціль – Конкретна: проект спрямований на зниження рівня емоційного вигорання у спеціалістів Комунального підприємства «Полтавський обласний центр екстреної медичної допомоги та медицини катастроф Полтавської обласної ради» через впровадження психологічних семінарів, консультацій та воркшопів з арт – терапії.

Measurable. Ціль – Вимірна: ефективність проекту оцінюється за наступними показниками: 1014 буклетів (розраховані на кожного працівника підприємства); 8 семінарів та 8 воркшопів з арт-терапії; порівняння рівня вигорання до та після реалізації проекту (за результатами повторного анкетування); відібрано 20% персоналу для участі у програмі проекту.

Achievable. Ціль – Досяжна: проект є реалістичним завдяки залученню кваліфікованих фахівців та при здійсненні фінансової підтримки. Він враховує поточні потреби працівників системи екстреної медичної допомоги при наявності ресурсів для впровадження його в життя.

Relevant. Ціль – Актуальна: емоційне вигорання працівників системи екстреної медичної допомоги є першорядним для системи медичної галузі, що впливає на ефективність роботи та здоров'я працівника. Проект сприятиме зменшенню рівня емоційного вигорання, покращенню якості роботи та зниженню плинності кадрів.

Time – bound. Ціль - обмежена часом: проект розрахований на 16 тижнів для 200 осіб.

1-4 тиждень – підготовка, планування, розробка та розповсюдження інформаційних матеріалів (буклетів) «Емоційне вигорання – велика проблема сьогодні»;

5-12 тиждень – реалізація організації та проведення серії семінарів на тему «Як виявити та допомогти самому собі при емоційному вигоранню»;

13-16 тиждень – реалізація організації та проведення серії воркшопів з арт-терапії «Моя душа».

Джерелами фінансування проєкту «Виявлення та шляхи подолання синдрому емоційного вигорання працівників КП «Полтавський обласний центр ЕМД та МК ПОР» можуть бути:

державний бюджет: кошти з місцевих та національних бюджетів, грантові програми Міністерства охорони здоров'я України;

міжнародні фонди та гранти: підтримка від міжнародних організацій (наприклад ВООЗ, ЮНІСЕФ, USAID);

місцеві благодійні організації: благодійні фонди, котрі підтримують медичних працівників;

корпоративні спонсори та приватні донори: може бути залучена фінансова підтримка від бізнесу та громадська ініціатива;

співфінансування здійснене через громадські ініціативи: участь місцевих громад у зборі коштів на підтримку проєкту.

Провівши найпростіший SWOT-аналіз внутрішньої та зовнішньої середовища проєкту, можна отримати загальну оцінку негативних та позитивних факторів.

Внутрішня середовища:

Сильні сторони проєкту (Strengths): налагоджений контакт з керівником підприємства на базі якого упроваджується проєкт (+); велика кількість персоналу різних вікових груп та професій, що охоплює всю Полтавську область (наявність ВПО та студентів) (+); висока актуальність проведення проєкту для працівників ЕМД (+); комплексний підхід до профілактики емоційного вигорання (семінари, воркшопи, кімната психологічного розвантаження) (+); на території підприємства є генератори та укриття (+); досвідчені фахівці та експерти залучені до реалізації проєкту (+); актовий зал підприємства, як приміщення для проведення семінарів та воркшопів (+).

Слабкі сторони проєкту (Weaknesses): низька зацікавленість працівників системи екстреної медичної допомоги (-); можливий опір з боку медичного персоналу через брак часу на участь у заходах (-); обмежене фінансування, необхідність залучення додаткових коштів або ж відсутність фінансової допомоги в реалізації проєкту (-); відсутність усталеної культури психологічної підтримки медичним працівникам (-).

Зовнішня середовища:

Можливості (Opportunities): популяризація ініціативи та залучення більшої кількості спеціалістів (+); отримання додаткових грантів та фінансування від міжнародних фондів (+); просування проєкту в соціальних мережах та медіа (+); створення на постійній основі діючої програми для профілактики емоційного вигорання та психологічної підтримки медичних працівників (+); відсутність конкурентного проєкту в Полтавській області на базі КП «Полтавський обласний центр ЕМД та МК ПОР» з вирішення проблеми- синдрому емоційного вигорання (+); підвищення престижу професії через поліпшення емоційного стану працівників системи екстреної

медичної допомоги (+); можливість реалізації проєкту в кожній області України (+).

Загрози (Threats): недостатня зацікавленість керівництва та спонсорів у фінансуванні програми на постійній основі (-); високий рівень плинності кадрів, що може ускладнити реалізацію довготривалих заходів (-); збільшення цін на матеріали та канцтовари, що призведе до зміни фінансового звіту, порівняно з початковим етапом (-); відсутність гарантій щодо тривалого фінансування проєкту (-).

Отже, керуючись результатами SWOT – аналізу позитивні фактори нашого проєкту, а саме сильні сторони та можливості переважають над негативними факторами, до яких відносять слабкі сторони та загрози.

Результати, на які ми очікуємо у разі успішної реалізації мініпроєкту:

зменшення рівня стресу та емоційного вигорання серед працівників системи екстреної медичної допомоги;

покращення психологічного благополуччя персоналу Підприємства;

зміцнення психологічної витривалості працівників та їхньої готовності до стресових ситуацій у робочій діяльності;

підвищення якості надання екстреної медичної допомоги пацієнтам;

зменшення випадків плинності кадрів;

залучення нових працівників до роботи в системі екстреної медичної допомоги;

зниження випадків лікарняних листів, пов'язаних зі стресом та емоційним вигоранням.

Після реалізації проєкту планується **дослідити**: кількість звернень по психологічну допомогу під час проведення та після реалізації проєкту;

відсоток зниження випадків лікарняних (до та після реалізації проєкту);

відсоток плинності кадрів (до та після реалізації проєкту);

рівень задоволеності учасників (відгуки про зручність формату, про якість проведених заходів, про корисність наданої інформації);

зміни про сприйняття проблеми синдрому емоційного вигорання (чи стали працівники більше усвідомлювати симптоми та шукати шляхи подолання проблеми);

провести оцінку ефективності програми та її корегування у разі необхідності.

Обговорення результатів.

Для управління синдромом емоційного вигорання працівник має організувати свої обов'язки, враховувати свої можливості та здібності, спокійніше реагувати на конфлікти в організації, не прагнути бути найкращим у всьому, а також навчитися переходити з одного заняття на інше [2, 7, 31]. Адже методи профілактики та відновлення повинні бути спрямовані на зменшення стресу, підвищення мотивації та досягнення балансу між витраченими зусиллями та отриманими результатами. У попередженні виникнення синдрому

емоційного вигорання важливу роль відіграє адміністрація підприємства. Керівники структурних підрозділів мають посприяти створенню здорової психологічної атмосфери в команді, професійного та кар'єрного зросту, наскільки це можливо, розвинути систему матеріального та морального заохочення співробітників, при прийомі нового працівника, забезпечити адаптацію на робочому місці [4, 9, 10, 17, 26]. Необхідно встановити такі взаємодії в команді, щоб досвідчені професіонали навчали молодих спеціалістів, надаючи їм всебічну підтримку та допомогу на початкових етапах. Керівництво закладу повинно усвідомлювати, що гармонійна робота в колективі впливає не лише на успіх компанії, але й на життя пацієнтів [6, 24, 27].

Постійне сприяння навчанню та розвитку співробітника буде вважатися значною перевагою і причиною не тільки якісно працювати, використовувати нові набуті навички, але й дасть працівнику відчуття себе потрібним підприємству, а відтак зникне бажання пошуку нової роботи. Краще всього організувати курси на базі підприємства. Це зміцнить взаємини в колективі, надасть працівнику більшої впевненості [22].

Висновки. Синдром емоційного вигорання може мати не лише негативне, а й позитивне значення для працівників системи екстреної медичної допомоги, тому сам процес появи, усвідомлення та врегулювання проблеми може стати визначальним моментом у житті людини та змінити його на краще, тільки за умови, що особа не ігнорує свій стан, визнає наявність синдрому та шукає шляхи подолання проблеми. Запропонований нами проект дасть можливість працівникам підприємства навчитися вчасно виявляти у себе симптоми та у разі повторної проблеми не допускати затягування емоційного вигорання. Подолавши «тихого вбивцю», людина може підняти власну самооцінку та отримати безцінний досвід.

References:

- Williams, E.S, Rathert, C. & Buttigieg SC. (2020). The Personal and Professional Consequences of Physician Burnout: A Systematic Review of the Literature. *Med Care Res Rev*, 77(5), 371-386. doi: 10.1177/1077558719856787
- Tkachyshyna, O.R. (2023). Problema mentalnoho zdorovia v Ukraini: psykholohichniy analiz [The problem of mental health in Ukraine: psychological analysis]. *Habitus*, 53, 207-211. <https://doi.org/10.32782/2663-5208>
- Ryan, E., Hore, K., Power, J. & Jackson, T. (2023). The relationship between physician burnout and depression, anxiety, suicidality and substance abuse: A mixed methods systematic review. *Front Public Health*, 11, 1133484. doi: 10.3389/fpubh.2023.1133484,
- Crudden, G., Margiotta, F. & Doherty, A.M. (2023). Physician burnout and symptom of anxiety and depression: Burnout in Consultant Doctors in Ireland Study (BICDIS). *PLoS One*, 18 (3), e0276027. doi: 10.1371/journal.pone.0276027
- Ivasiuk, A. (2024). Heneza emotsiinoho vyhorannia osobystosti. [The Genesis of Emotional Burnout]. *Visnyk Natsionalnoho universytetu oborony Ukrainy*, 78 (2), 71-80. <https://doi.org/10.33099/2617-6858-2024-78-2-71-80>.
- Inzhyievska, L. & Pavlenko, M. (2024). Fenomen rezylentnosti do emotsiinoho vyhorannia medychnykh pratsivnykiv [The phenomenon of resilience to emotional burnout in medical workers]. *Naukovi perspektyvy*, 1 (43). [https://doi.org/10.52058/2708-7530-2024-1\(43\)-792-805](https://doi.org/10.52058/2708-7530-2024-1(43)-792-805)
- Stehman, C.R., Testo, Z., Gershaw, R.S. & Kellogg, A.R. (2019). Burnout, Drop Out, Suicide: Physician Loss in Emergency Medicine, Part I. *West J Emerg Med*. May, 20 (3), 485-494. doi: 10.5811/westjem.2019.4.40970,
- Ryan, E., Hore, K., Power, J. & Jackson, T. (2023). The relationship between physician burnout and depression, anxiety, suicidality and substance abuse: A mixed methods systematic review. *Front Public Health*, 11,

1133484. doi: 10.3389/fpubh.2023.1133484
9. Holovanova, I.A., Khorosh, M.V., Liakhova, N.O., Bielikova, I.V., Krasnova, O.I. Podvin, A.M. & Sakhniuk S.O. (2023). Modern views on the occurrence of emotional burnout syndrome in medical workers: a literature review. *Public Health J.*, 4, 4–9. DOI: <https://doi.org/10.32782/pub.health.2023.4.1>
 10. Assonov, D. (2021). Emotsiine vyhorannia medychnykh pratsivnykiv: modeli, faktory ryzyku ta protektyvni faktory [Emotional burnout of health workers: patterns, risk factors and protective factors]. *Psykhosomatychna medytsyna ta zahalna praktyka*, 6 (2), 14. DOI: <https://doi.org/10.26766/pmgrp.v6i2.295>].
 11. Agyapong, B., Obuobi-Donkor, G., Burbach, L. & Wei, Y. (2022). Stress, burnout, anxiety and depression among teachers: A scoping review. *Int J Environ Res Public Health*, 19 (17), 10706. DOI: <https://doi.org/10.3390/ijerph191710706>
 12. Sreenivas, S. (2024). How to handle war anxiety. Medically reviewed by Smitha Bhandari, MD on March 13. Available from: <https://www.webmd.com/mental-health/how-to-handle-war-anxiety>.
 13. Smith, R. (2024). The drama of psychoanalysis. *BMJ*, 385, q966. doi: 10.1136/bmj.q966.
 14. Hodkinson, A., Zhou, A., Johnson, J., Geraghty, K., Riley, R, Zhou, A. ... Panagioti, M. (2022). Associations of physician burnout with career engagement and quality of patient care: systematic review and meta-analysis. *BMJ*, 378, e070442. doi: 10.1136/bmj-2022-070442
 15. Stehman, C.R., Testo, Z., Gershaw, R.S. & Kellogg, A.R. (2019). Burnout, Drop Out, Suicide: Physician Loss in Emergency Medicine, Part I. *West J Emerg Med*, 20 (3), 485-494. doi: 10.5811/westjem.2019.4.40970
 16. Martin, S.R, Fortier, M.A., Heyming, T.W., Ahn, K., Nichols, W., Golden, C. ... Kain, Z.N. (2022). Perfectionism as a predictor of physician burnout. *BMC Health Serv Res*, 22 (1), 1425. doi: 10.1186/s12913-022-08785-7
 17. Osokina, O., Silwal, S., Bohdanova, T., Hodes, M., Sourander, A. & Skokauskas, N. (2023). Impact of the Russian invasion on mental health of adolescents in Ukraine. *J Am Acad Child Adolesc Psychiatry*, 62 (3), 335-343. doi: 10.1016/j.jaac.2022.07.845.
 18. Litovchenko, O.L, Kapustnyk, V.A, Zavhorodnii, I.V, Merkulova, T.V, Lysak, M.S, Perova, I.H. & Bekkelmann, I. (2023). Emotsiine vyhorannia ta profesiyni stres sered pratsivnykiv sotsialnykh sfer pid chas kryzovykh podii: pandemii ta voiennoho konfliktu [Emotional burnout and professional stress among social workers during crisis events: pandemics and military conflicts]. *Ukrainskmi zhurnal z problem medytsyny pratsi*, 19 (3), 172–180. <https://doi.org/10.33573/ujoh2023.03.172>
 19. Myroniuk, I.S., Slabkyi, H.O., Shcherbinska, O.S. & Bilak-Lukianchuk, V.I. (2022). Naslidky viiny z rosiiskoiu federatsiieiu dlia hromadskoho zdorovia Ukrainy [Consequences of the war with the Russian Federation for the public health of Ukraine]. *Reproduktyvne zdorovia zhinky*, 8, 26-31. <https://doi.org/10.30841/2708-8731.8.2022.273291>
 20. Rusanov, V. (2024). Profesiine vyhorannia medychnykh pratsivnykiv v umovakh viiny: istorychni analiz, suchasni doslidzhennia ta avtorske vyznachen-nia. [Professional burnout of medical workers in war-time conditions: historical analysis, modern research and author’s definition]. *Psykhosomatychna medytsyna ta zahalna praktyka*, 9 (3). <https://doi.org/10.26766/pmgrp.v9i3.529>
 21. Kulish, O.V. & Sipko, L.O. (2022). Vplyv empatii na formuvannia syndromu emotsiinoho vyhorannia u medychnykh pratsivnykiv [The influence of empathy on the formation of emotional burnout syndrome in medical workers]. *Naukovyi visnyk Uzhhorodskoho natsionalnoho universytetu. Seria: Psykholohiia*, 1, 32-6. <https://doi.org/10.32782/psy-visnyk/2022.1.6>.
 22. Palko, I.O. & Liakhova, N.O. (2024). Vyvchennia rivnia profesiinoho vyhorannia sered pratsivnykiv Tsentru ekstrenoi medychnoi dopomohy ta medytsyny katastrof [Development of the level of professional burnout among the employees of the Center for Emergency Medical Assistance and Disaster Medicine]. *Intermedical journal*, 2, 129-134. <https://doi.org/10.32782/2786-7684/2024-2-22>
 23. Maslach, C. & Jackson, S.E. (1981). The measurement of experienced burnout. *J Organ Behav*, 2 (2), 99–113. DOI: <https://doi.org/10.1002/job.4030020205>
 24. Butchenko, T.I. (2020). Sotsialne proiektuvannia : navchalnyi posibnyk dlia zdobuvachiv stupenia vyshchoi osvity bakalavra spetsialnosti «Sotsialna robota» osvitho-profesiinoini prohramy «Sotsialna robota» [Social design: a textbook for applicants for a bachelor’s degree in the specialty “Social Work” of the educational and professional program “Social Work”]. *Zaporizhzhia : ZNU.*, 107 s. <https://youthplanning.org/wp-content/uploads/2021/03/socialplanning2020.pdf>

UDC 613.6.067:159.944.4-051:614.21:614.88(477.53)

**WAYS TO REDUCE THE MANIFESTATIONS OF EMOTIONAL BURNOUT SYNDROME
AMONG EMPLOYEES OF THE MUNICIPAL ENTERPRISE «POLTAVA REGIONAL CENTER
FOR EMERGENCY MEDICAL AID AND DISASTER MEDICINE OF THE POLTAVA REGIONAL
COUNCIL»: A MINI-PROJECT REVIEW**

I. O. Palko, N. O. Lyakhova*, I. A. Holovanova, I. V. Belikova, O. I. Krasnova

Poltava State Medical University, Department of Public Health with Medical and Labor Expertise, Poltava, Ukraine

ORCID ID: 0009-0000-6221-8775, e-mail: palkoivanna8@gmail.comORCID ID: 0000-0003-0503-9935, e-mail: NataNew2017@ukr.netORCID ID: 0000-0002-8114-8319, e-mail: yaryna.ua@gmail.com,ORCID ID: 0000-0002-0104-3083, e-mail: byelikova.inna@gmail.comORCID ID: 0000-0001-9819-1818, e-mail: o.krasnova@pdmu.edu.ua*Correspondence: e-mail: NataNew2017@ukr.net

Abstract. Introduction. Emotional burnout is a psychological syndrome characterized by emotional exhaustion, depersonalization, and a decrease in the sense of value of personal achievements, and which is a disturbing and increasingly common phenomenon in healthcare, and in particular in emergency medicine. Emotional burnout syndrome is a serious problem for Ukrainians, affecting professional and personal life, it destroys relationships, takes away energy and can lead to addictions that only mask real problems, worsening the quality of life and physical health.

Purpose. To analyze the mini-project «Identification and overcoming emotional burnout syndrome in employees of the Municipal Enterprise «Poltava Regional Center for Emergency Medical Care and Disaster Medicine of the Poltava Regional Council» and determine the feasibility of its implementation as one of the ways to reduce the manifestations and alleviate the course of the existing syndrome in employees of the emergency medical care system.

Materials and organization of the study. Materials: results of a survey of employees of the Poltava Regional Center for Emergency Medical Care and Disaster Medicine of the Poltava Regional Council, using the Maslach-Jackson method, number of respondents – 403 people. Methods: system approach and system analysis, analytical, forecasting, modeling, bibliosemantic.

Results. The results that we expect in the event of successful implementation of the mini-project: reducing the level of stress and emotional burnout among employees of the emergency medical care system; improving the psychological well-being of the company's personnel; strengthening the psychological endurance of employees and their readiness for stressful situations in work; improving the quality of emergency medical care for patients; reducing staff turnover; attracting new employees to work in the emergency medical care system; reducing the number of sick leaves associated with stress and emotional burnout.

Conclusions. Burnout syndrome can have not only negative, but also positive significance for emergency medical workers, so the very process of emergence, awareness and resolution of the problem can become a defining moment in a person's life and change it for the better, only on condition that the person does not ignore their condition, recognizes the presence of the syndrome and looks for ways to overcome the problem. The project we have proposed will enable the employees of the Enterprise to learn to identify symptoms in time and, in the event of a repeated problem, prevent the prolongation of burnout. Having overcome the "silent killer", a person can raise their own self-esteem and gain invaluable experience.

Keywords: burnout syndrome, emergency medical workers, ways to reduce negative impact, employee turnover, stress, quality of life, self-esteem, mini-project.

Стаття надійшла в редакцію 03.04.2025 р.

Стаття прийнята до видання 02.06.2026 р.