



МЕТОДИЧНІ РЕКОМЕНДАЦІЇ

для персоналу, який працює з
пораненими військовими



КИЇВ – 2024

Виконавець:



Благодійний фонд психологічної підтримки у кризових ситуаціях "Анкора"

Партнери: (відповідно до Меморандуму про співпрацю)



Українська Асоціація організаційних психологів та психологів праці



RECOVERY — національна мережа інноваційних реабілітаційних центрів для поранених військових.

Проект заснували Віктор та Олена Пінчуки задля допомоги Силам безпеки й оборони України.

Автори:

Олександр Вісіч
Людмила Карамушка
Лариса Полівко
Тарас Карамушка

Методичні рекомендації складаються із 3 розділів, підрозділів до них, списку використаної літератури та додаткових інформаційних ресурсів до розділів.



«Методичні рекомендації для персоналу реабілітаційних центрів, який працює з пораненими військовими» розроблені Благодійною організацією «Благодійний фонд психологічної підтримки у кризових ситуаціях "Анкора"» за підтримки ICAP «Єднання» в межах проекту «Ініціатива секторальної підтримки громадянського суспільства». Проект реалізується ICAP «Єднання» у співпраці з Українським незалежним центром політичних досліджень (УНЦПД) і Центром демократії та верховенства права (ЦЕДЕМ) завдяки щирій підтримці американського народу, наданій через Агентство США з міжнародного розвитку.

Зміст методичних рекомендацій не обов'язково відображає погляди ICAP «Єднання», погляди Агентства США з міжнародного розвитку або Уряду США.

ЗМІСТ

| | |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| ВСТУП | 4 |
| РОЗДІЛ 1. Синдром вигорання у працівників медичних закладів | 5 |
| 1.1. Поняття синдрому вигорання | 5 |
| 1.2. Синдром професійного вигорання | 6 |
| 1.3. Синдром емоційного вигорання | 8 |
| РОЗДІЛ 2. Діагностика синдрому вигорання | 9 |
| 2.1. Методики для діагностики професійного та емоційного вигорання у персоналу реабілітаційних центрів, який працює з пораненими військовими | 9 |
| 2.2. Методики для діагностики складових та спрямованості психічного здоров'я особистості | 10 |
| 2.3. Методики для діагностики структурних компонентів та загального показника благополуччя особистості | 10 |
| 2.4. Чинники психічного здоров'я та благополуччя: мікрорівень аналізу | 11 |
| 2.5. Чинники психічного здоров'я та благополуччя: мезорівень аналізу | 11 |
| РОЗДІЛ 3. Профілактика та подолання синдрому вигорання | 13 |
| СПИСОК ВИКОРИСТАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ | 18 |
| ДОДАТКОВІ ІНФОРМАЦІЙНІ РЕСУРСИ ДО РОЗДІЛІВ | 19 |

ВСТУП

Починаючи з 24 лютого 2024 року, в Україні було створено, оновлено або відновлено більше 80 різних медичних реабілітаційних центрів державної та приватної форми власності. Ці центри займаються професійним відновленням, протезуванням та реабілітацією важкопоранених цивільних осіб і військовослужбовців.

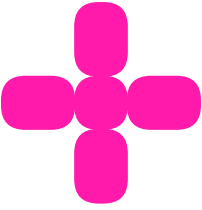
В умовах війни працівники медичних реабілітаційних центрів (молодший медичний персонал, психологи й соціальні працівники, лікарі ФРМ та інші фахівці охорони здоров'я) стикаються з різноманітними емоційними викликами у своїй роботі. Вони часто опиняються у складних ситуаціях, зокрема, пов'язаних зі втратою пацієнта, співпереживаючи пацієнтам і їхнім родинам. Ці емоційні навантаження можуть призвести до професійного вигорання, що, своєю чергою, здатне серйозно знизити ефективність надання медичних послуг. Працівники, які перебувають у стані виснаження, можуть відчувати втому, розчарування, втрату мотивації, проявляти недостатню увагу до пацієнтів та відчувати інші симптоми. Це може призвести до зниження якості медичної допомоги, помилок у діагностиці й лікуванні, збільшення ймовірності виникнення професійних помилок.

Крім того, професійне вигорання може безпосередньо вплинути на здоров'я медичних працівників. Воно може призвести до погіршення фізичного та психічного стану, збільшити ризик розвитку депресії, тривоги та інших психічних розладів.

Отже, обізнаність щодо цього явища та негайне його розпізнавання, разом із розробленням адекватних особистих та організаційних стратегій подолання, є надзвичайно важливими для розв'язання цієї важливої проблеми сучасного медичного обслуговування.

«Методичні рекомендації для персоналу реабілітаційних центрів, який працює що працюють з пораненими військовими» розроблені в рамках проекту «Дослідження особливостей професійного та емоційного вигорання персоналу медичних реабілітаційних центрів, які працюють з пораненими військовими». Цей проект реалізується Благодійною організацією «Благодійний фонд психологічної підтримки у кризових ситуаціях “Анкора”» в рамках конкурсу «Ініціатива секторальної підтримки громадянського суспільства в Україні», організованого й реалізованого «Ініціативним центром сприяння активності та розвитку громадського почину — ICAP “Єднання”».

Методичні рекомендації складаються з 3 розділів, підрозділів до них, списку використаної літератури та додаткових інформаційних ресурсів до розділів.



РОЗДІЛ 1

Синдром вигорання у працівників медичних закладів

1.1. Поняття синдрому вигорання

СИНДРОМ ВИГОРАННЯ — це виснаження ресурсів людини. Причиною емоційного вигорання є не лише надмірне навантаження на роботі, а й значний і тривалий стрес. Найбільша небезпека синдрому в тому, що він розвивається поступово. Якщо ігнорувати перші сигнали, котрі подає організм, можна потрапити в пастку професійного вигорання.

СИНДРОМ ВИГОРАННЯ — це стрес-реакція у відповідь на безжальні виробничі й емоційні вимоги, що походять від зайвої відданості роботі, з нехтуванням сімейним життям або відпочинком.

Синдром вигорання може виникнути у всіх, але є «група ризику» – це ті, хто працюють у сфері «людина-людина» та вимушені багато та інтенсивно спілкуватися з іншими.

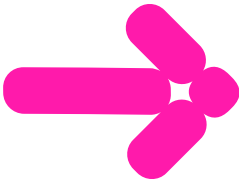
Термін «вигорання» запровадив Герберт Фройденбергер у 1974 році в своїй роботі «Вигорання персоналу». Він використав його для опису стану емоційного, розумового та фізичного виснаження, що виникає внаслідок тривалого впливу високого рівня стресу та вимог на робочому місці, особливо у професіях, які спрямовані на допомогу іншим людям, наприклад, охорона здоров'я. Клінічна концепція професійного вигорання була розроблена під час роботи у безоплатних клініках і терапевтичних спільнотах, де Фройденбергер мав змогу спостерігати за волонтерами та медичними працівниками. Ці дослідження були багато в чому автобіографічними, бо він сам потерпав від значного психоемоційного вигорання внаслідок професійної діяльності.

Причини та чинники синдрому вигорання:

- тривале емоційне виснаження, зниження індивідуальних ресурсів від впливу тривалого стресу без можливості відновлення затраченого ресурсу;
- накопичення негативних емоцій без профілактики та розрядки цих емоцій;
- циклічний зв'язок між зростанням стресу й емоційним виснаженням.

Чинники синдрому вигорання можна розділити на два блоки:

- зовнішні чинники (оточення та середовище, що впливають на людину);
- внутрішні чинники (індивідуальні та психологічні особливості людини).



Також синдром вигорання можна розділити на синдром професійного вигорання та синдром емоційного вигорання.

1.2. Синдром професійного вигорання

Під професійним вигоранням особистості розуміється емоційне, розумове й фізичне виснаження й та фізичне виснаження від довготривалого перебування в некерованій стресовій ситуації через емоційно насичені контакти у професійній діяльності

Структура професійного вигорання: в основу дослідження покладено трьохкомпонентну модель Крістіни Маслак і Сьюзен Джексон, розроблену в рамках структурно-симптоматичного підходу. Згідно із цією моделлю, професійне вигорання визначається як трьохкомпонентний синдром, який містить:

ЕМОЦІЙНЕ ВИСНАЖЕННЯ

— розглядається як основна складова «професійного вигорання». Характеризується байдужістю, зниженням емоційного фону або емоційним пере-насиченням.

ДЕПЕРСОНАЛІЗАЦІЯ

— проявляється у деформації стосунків з іншими людьми. В одних випадках це може бути зростання залежності від оточення, в інших – зростання негативізму, цинічності установок і почуттів стосовно реципієнтів: пацієнтів, клієнтів, підлеглих тощо.

РЕДУКЦІЯ ПРОФЕСІЙНИХ ДОСЯГНЕНЬ

— полягає або в тенденції до негативного оцінювання себе, своїх професійних досягнень та успіхів, негативізмі щодо службової гідності, або в нівелюванні особистої гідності, обмеженні своїх професійних можливостей і обов'язків щодо інших.

Професійне вигорання – актуальна та поширена проблема сьогодення. Точної статистики немає, але близько 5-7% населення у світі мають прояви вигорання.



Для розвитку професійного вигорання потрібні три ключові складові: несприятливі умови праці, індивідуальні особливості людини й відсутність належної підтримки ззовні. Сьогодні в Україні додався четвертий чинник – війна. За даними МОЗ на кінець 2023 року пошкоджено 1 468 медичних закладів, зруйновано вщент – 193, є травмовані й загині медичні працівники, лікарі та медичні сестри працюють понаднормово, в умовах мультизадачності та постійного пошуку рішень за обмежених ресурсів.

1.3. Синдром емоційного вигорання

Емоційне вигорання – стан, коли людина відчуває глибоке емоційне виснаження, втрату мотивації та інтересу до своєї професійної діяльності. Відчуття безперервної втоми, відсутність задоволення від роботи, апатія – ось лише декілька з ознак цього стану.

Процес розвитку емоційного вигорання можна поділити на кілька фаз, кожна з яких має свої характерні ознаки та симптоми. Перехід від однієї фази до іншої відбувається поступово, у міру накопичення професійного стресу й виснаження компенсаторних можливостей організму. Розуміння фаз емоційного вигорання допомагає краще усвідомити цей процес і вчасно розпізнати його прояви. Чим раніше будуть помічені симптоми кожної фази, тим легше їх усунути та запобігти подальшому прогресуванню вигорання.

Ентузіазм

Початкова фаза, коли людина захоплена роботою, повна енергії та ідей. Вона віддається справі цілком, часто працює понаднормово. Проте така самовіддача поступово призводить до виснаження.

Стагнація

Початковий ентузіазм згасає. З'являється розчарування, відчуття, що зусилля марні. Працівник відчуває себе виснаженим та емоційно спустошеним.

Фрустрація

На цій фазі наростають негативні емоції – роздратування, гнів, образа. Людині важко контролювати свої емоції. Вона може навіть проявляти агресію до колег і клієнтів.

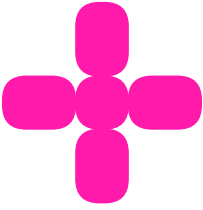
Апатія

Для цієї фази характерні відчуття пригніченості, байдужості, втрата інтересу до роботи та життя загалом. Людині байдуже до всього, вона лише формально виконує свої обов'язки. Формується цинічне ставлення до роботи, оточення. Людина емоційно та морально дистанціюється від колег і клієнтів, намагається уникати спілкування.

Вигорання

Людина остаточно втрачає інтерес до роботи й хоче звільнитися або змінити професію. Якщо вигорання залишити невилікуваним, це може призвести до повної професійної деградації.

Тому питання профілактики синдрому вигорання медичних працівників мають бути ключовими для керівництва медичних реабілітаційних установ.



РОЗДІЛ 2

Діагностика синдрому вигорання

2.1. Методики для діагностики професійного та емоційного вигорання у персоналу реабілітаційних центрів, який працює з пораненими військовимим

- **Методика «Синдром «вигорання» в професіях системи «людина-людина»**, К. Маслак та С. Джексон [3];
- **Методика «Дослідження синдрому «вигорання»** (Дж. Грінберг);
- **Утрехтська шкала залученості в роботу** (В. Шауфелі, А. Беккер) [2];
- **Опитувальник відданості організації** (Дж. Груб, Р. Дунхема, М.Кастаньєди) [3];
- **Шкала тривожності з приводу смерті** (Д. Темплер) [7];
- **Модифікована «Шкала суб'єктивного благополуччя БіБіС»** (The modified bbc subjective well-being scale (BBC-SWB)), P. Pontin, M. Schwannauer, S. Tai, M. Rinderman

2.2. Методики для діагностики складових та спрямованості психічного здоров'я особистості

- **Опитувальник «Самооцінка станів тривожності, фрустрації, агресивності та ригідності»** (адаптований варіант методики Г. Айзенка) [3];
- **Тест «Стійкість до стресу»** [3];
- **Опитувальник для вимірювання локус контролю здоров'я** («Multidimensional health locus-of-control scales») [3];
- **Методика «Шкала позитивного ментального здоров'я** (Positivemental health scale (PMH-SCALE) (J. Lukat, J. Margraf, R. Lutz, W. M. van der Veld, E. S. Becker, адаптація Л. М. Карамушки, О. В. Креденцер, К. В. Терещенко) [3].

2.3. Методики для діагностики структурних компонентів та загального показника благополуччя особистості

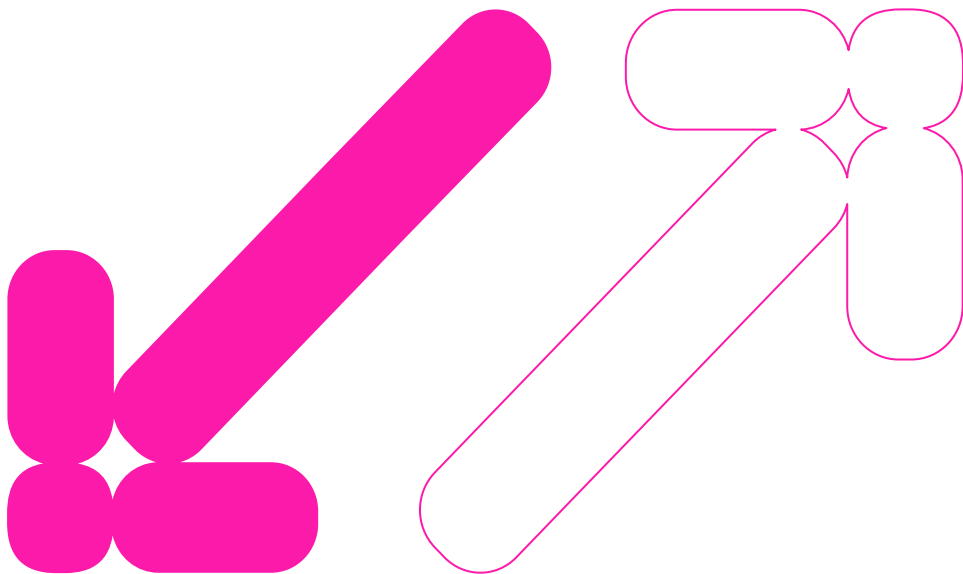
- **Опитувальник «Стабільність психічного здоров'я – коротка форма»** («The Mental Health Continuum – Short Form») (К. Кіз, адаптація Е. Л. Носенко, А. Г. Четверик-Бурчак) [3];
- **Методика «Модифікована шкала суб'єктивного благополуччя БіБіСі»** (The modified BBC Subjective Well-being Scale (BBC-SWB)) (P. Pontin, M. Schwannauer, S. Tai, M. Kinderman, адаптація Л. М. Карамушки, К. В. Терещенко, О. В. Креденцер) [3];
- **Методика «Когнітивні особливості суб'єктивного благополуччя (КОСБ-3)»** (О. Калюк, О. Савченко) [3];
- **Опитувальник «Індекс Благополуччя ВООЗ» (WHO-5 Well-being Index)** (адаптація Л. М. Карамушки, К. В. Терещенко, О. В. Креденцер) [3].

2.4. Чинники психічного здоров'я та благополуччя: мікрорівень аналізу

- Опитувальник «Визначення психологічних типів залежно від ступеня оптимізму та активності (енергійності) особистості» [3];
- Опитувальник професійної самоефективності (коротка версія) (Т. Rigotti, В. Schyns and G. Mohr) (адаптація О. В. Креденцер) [3];
- Опитувальник «Виявлення толерантності до невизначеності» (С. Баднер) [3];
- Методика дослідження копінг-поведінки в стресових ситуаціях (Н. Ендлер, Дж. Паркер) [3];
- Тест на оцінку самоконтролю в спілкуванні (М. Снайдер) [3].

2.5. Чинники психічного здоров'я та благополуччя: мезорівень аналізу

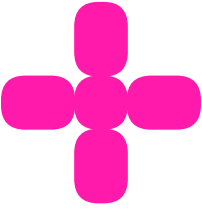
- Методика «Індекс організаційної напруженості (на прикладі освітніх організацій)», (Р. Л. Кан та ін., модифікація Л. М. Карамушки, К. В. Терещенко) [3];
- Методика організаційного розвитку (В. Зігерт, Л. Ланг, модифікація Л. М. Карамушки) [3];
- Методика «Оцінка привабливості організаційної культури» [3];
- Методика для дослідження креативного потенціалу організації [1].



Для формування злагодженої команди та підтримки емоційного й фізичного стану здоров'я медичних працівників керівництво медичних реабілітаційних центрів повинно виносити на розгляд окремі питання, такі як профілактика емоційного та професійного вигорання.

В умовах воєнного часу та роботи з важкопораненими хворими персонал набагато частіше зіштовхується з емоційним та фізичним вигоранням, ніж працівники інших професій. Важливо на ранніх етапах діагностувати вигорання, щоб якомога раніше запобігти кризовим станам у медичного персоналу та завчасно реагувати на їхні стани. Відповідно наведений діагностичний інструментарій допоможе здійснювати діагностику щодо вигорання в медичних працівників на різних етапах їхньої діяльності.

Отже, виявивши відхилення, при виявленні відхилень чи потребу в покращенні психоемоційного стану, керівництво зможе завчасно профілакувати вигорання у своїх працівників. Відповідно в наступному розділі ми наводимо короткі рекомендації щодо профілактики та подолання синдрому вигорання для працівників медичних реабілітаційних закладів.



РОЗДІЛ 3

Профілактика та подолання синдрому вигорання

Професійне вигорання – наслідок хронічного професійного стресу. Стрес в умовах війни є реакцією людини, яка виникає в результаті дії несподіваного стресора (військових дій країни-агресора), що становить загрозу безпеці та життю людини і виводить її зі стану рівноваги.

Стрес проявляється в:

Емоційному збудженні

(страх, гнів, почуття загрози, паніка, потрясіння, шок тощо), як індивідуальній реакції людини на події, що примушують страждати;

Фізіологічному збудженні

(підвищення артеріального тиску, напруження м'язів, зниження ефективності імунної системи).

Стрес в умовах війни має свої наслідки: хвороби, зниження продуктивності праці, конфлікти, каліцтво, смерть. Управління стресом в умовах війни – це можливість встановлення людиною бар'єрів на шляху розгортання стресу з метою попередження його негативних наслідків. Усвідомлення своєї відповідальності за свій психічний стан, не перекладаючи її на інших людей (рідних, друзів, своїх керівників і колег, лікарів), є важливим.

Важливим в управлінні стресом є формування адекватного ставлення до основного стресора, яким є військова агресія російської федерації:

- Сприйняття війни як об'єктивної реальності;
- Необхідність мобілізувати свої ресурси для подолання цієї ситуації;
- Здатність взяти відповідальність за своє життя та життя близьких;
- Активна включеність у захист України;
- Розуміння фазовості протікання війни та своїх емоційних реакцій.

Суттєвим є також визначення додаткових стресорів, які діють під час війни:

- Перебування на території, де ведуться активні бойові дії;
- Втрата роботи;
- Нездатність включитись в активну діяльність для підтримки населення й військовослужбовців;
- Конфлікти з рідними;
- Неможливість постійного спілкування з близькими людьми, які виїхали за кордон;
- Зниження позитивного соціально-психологічного клімату;
- Відсутність регулярних ділових комунікацій у колективі;
- Наявність в колективі токсичних людей;
- Виникнення конфліктів між окремими членами колективу;
- Відсутність мотивації до роботи;
- Наявність прихованої чи відкритої конкуренції тощо.

Для визначення основних стресорів потрібно протягом 5–7 днів спостерігати за собою і фіксувати свої реакції на дію цього стресора в «Щоденнику спостереження». Це можуть бути такі реакції, як роздратованість, агресія, небажання спілкуватися з людьми, зниження інтересу до роботи та її продуктивності, проблеми з фізичним здоров'ям тощо.



Для прикладу, можна скористатися вправою «Мозковий штурм», де основним завданням буде постановка наступних питань:

З якими стресорами ви зустрічаєтесь у своїй роботі?

Якої сторони вашої діяльності вони стосуються?

Як ви стикаєтесь з ними?

Суттєвим для профілактики професійного вигорання є прийняття рішення про необхідність зниження впливу стресорів, які діють на особистість, наприклад:

- Прийняття рішення про переїзд у більш безпечний регіон;
- Пошук нового місця роботи;
- Використання нових підходів у роботі;
- Прийняття дорослими дітьми рішення проживати самостійно, навіть в такій складній ситуації;
- Включення у волонтерську роботу;
- Підтримання зв'язку з рідними, які перебувають за кордоном.

Але якщо певний вид діяльності та люди є значущими для вас, то необхідно укласти «Контракт із самим собою» про дотримання певних правил, щоб мінімізувати вплив визначених стресорів. Це може бути чітка організація своєї життєдіяльності в умовах війни, наприклад:

- Забезпечення базових потреб;
- Реалізація активності на тому місці, де можна відчувати себе найбільш корисним;
- Визначення «реальних» завдань;
- Чергування роботи й відпочинку;
- Врахування своїх психологічних можливостей та обмежень;
- Планування перерв у роботі (давати собі відпочинок до того, як відчувається напруженість і втома);
- Зосередження лише на одній справі впродовж певного проміжку часу, намагання не виконувати кілька справ одночасно;
- Навчитися говорити «ні» тим завданням, які не входять у ваші прямі обов'язки;
- Якщо є можливість, виконувати деякі види завдань вдома (не витрачаючи час на дорогу, працюючи без додаткового робочого шуму й непередбачених комунікацій);
- Якщо щось не виходить у роботі, звертатися до свого довосенного, позитивного досвіду;
- Не прагнути в роботі до постійного змагання з іншими, не виявляти при цьому агресивність, нетерпіння, постійний поспіх, обґрунтовуючи це умовами воєнного часу;
- Робити свою роботу спокійно, виважено, постійно співвідносячи завдання, які хочеться виконати, з наявними для цього ресурсами (фізичними, емоційними, інтелектуальними, матеріальними);
- Визнати, що в житті нічого немає завершеного. Ви помиляєтеся, вважаючи, що можете закінчити абсолютно все, заплановане вчасно, й нічого не забувши;
- Навчитися «нюхати троянди», навіть в умовах війни (робити собі невеличкі подарунки, милуватися природою, відкривати нові для вас місця);
- Концентрація на всьому гарному, що є в оточенні, навіть не попри дуже складну воєнну ситуацію;
- Сформувати звичку дякувати долі (радіти тому приємному, що маєте сьогодні, у складних життєвих ситуаціях);
- Регулярно намагатися побути на самоті, навіть якщо в умовах війни не маєте достатніх для цього умов у приміщенні, де живе (вийти в кафе попиту кави, послухати музику, прогулятися, зробити фізичні вправи).
- Посміхатися якомога більшій кількості людей для того, щоб знизити рівень напруженості в умовах війни, дякувати людям, якщо вони роблять Вам щось приємне.

І, мабуть, найважливіше, що має бути в кожного не тільки в умовах війни, а й повсякчас, це **турбота про себе**

Фізична:

збалансоване харчування, здоровий сон, фізичне навантаження.

Емоційна:

терапія із спеціалістом, психологічна гігієна, регулярні практики, щоденник, давати собі час та відпочинок.

Особистісна:

дослідження себе, визначення точок опори, внутрішніх ресурсів.

Соціальна:

чіткі особисті кордони, надійні соціальні зв'язки, спілкування наживо.

Духовна:

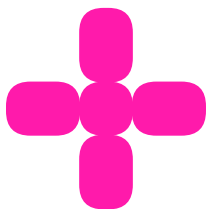
молитва та сповідь, медитація, час наодинці із собою.

Фінансова:

«подушка безпеки», ведення бюджету, фінансові знання.

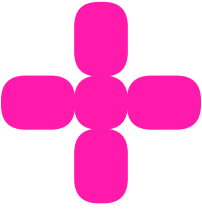
Бути сильним у важких ситуаціях нам допомагають наші опори. **Зовнішня опора** – люди, наше оточення. Вони підтримують нас, дають комфорт і стабільність, та **внутрішні опори** – створені нами ресурси, які ми усвідомлюємо:

- свої цінності й орієнтири;
- уміння приймати рішення й діяти, а також набутий у життєвих ситуаціях досвід, епізоди успіху;
- знання й навички, розуміння того, що я вмію та з чим я можу впоратися;
- розпізнавання своїх емоцій і почуттів, довіра до себе;
- віра в себе і свої внутрішні сили;
- здатність брати відповідальність за своє життя;
- баланс життєвих сфер, що виконує роль страховки: якщо в якійсь зі сфер негаразди, то можна спертися на іншу, щоб бути ресурсним і подолати труднощі.



СПИСОК ВИКОРИСТАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ

1. Діагностика креативності у профорієнтаційній роботі : методичні рекомендації / Н. А. Бельська, М. Ю. Мельник, М. М. Новгородська. Київ : Інститут обдарованої дитини НАПН України, 2021. 72 с.
2. Карамушка Л. М., Бондарчук О. І., Грубі Т. В. Методики дослідження перфекціонізму, трудоголізму та прокрастинації особистості: методичний посібник / Л. М. Карамушка, О. І. Бондарчук, Т. В. Грубі. Кам'янець-Подільський : ПП «Аксиома», 2019. 80 с.
3. Методики дослідження психічного здоров'я та благополуччя персоналу організацій : психологічний практикум. Л. М. Карамушка, О. В. Креденцер, К. В. Терещенко, В. І. Лагодзінська, В. М. Івкін, О. С. Ковальчук ; за ред. Л. М. Карамушки. Київ : Інститут психології імені Г.С. Костюка НАПН України, 2023. 76 с. <http://surl.li/unoqkq>
4. Навч. посіб. для студ. вищ. навч. закл. та слухачів ін-тів післядиплом. освіти / за наук. ред. С.Д. Максименка, Л.М. Карамушки, Т.В. Зайчикової. 2-е вид. перероб. та доповн. К.: Міленіум, 2006. 368 с.
5. Карамушка Л. М. Психічне здоров'я персоналу організацій в умовах війни : Навч.-методичний посібник. К.: Інститут психології імені Г.С. Костюка НАПН України, 2023. 125 с.
6. Технології роботи організаційних психологів. Навчальний посібник / за наук. ред. Л. М. Карамушка. К. : Фірма «ІНКОС», 2005. 366 с.
7. Wong P. T. P., Reker G. T., & Gesser G. Death attitude profile-revised: A multidimensional measure of attitudes toward death. In R.A. Neimeyer (Ed.) Death anxiety handbook. Washington DC: Taylor Francis. 1994. P. 121–148.



ДОДАТКОВІ ІНФОРМАЦІЙНІ РЕСУРСИ ДО РОЗДІЛІВ



Професійне вигорання медичних працівників –
<https://phc.org.ua/news/profesiyne-vigorannya-medichnikh-pracivnikiv>

(до Розділ 1, 1.1.)



Профілактика синдрому вигорання –
<https://ranniptashky.org/ua/burnout-syndrome-prevention/>

(до Розділу 1, 1.1.)



Методичні рекомендації для спеціалістів соціальних служб «Профілактика та подолання професійного та емоційного вигорання» –
<https://www.slideshare.net/slideshow/ss-48391940/48391940#6>

(до Розділу 1, 1.2.)



Синдром 21 століття – емоційне вигорання: що це, як його позбутися раз і на завжди –
<http://surl.li/jhnusi>

(до Розділу 1, 1.3.)



Рекомендації щодо підтримки психічного здоров'я для медичних працівників в час пандемії COVID 19: для медичних працівників –

<https://drive.google.com/file/d/1gBxTvVcpEOX92Hm0cwYd0er4cdf8JePp/view>

(до Розділу 3)



Рекомендації щодо підтримки психічного здоров'я для медичних працівників в час пандемії COVID 19: для головних лікарів та керівників закладів охорони здоров'я –

<https://drive.google.com/file/d/1SZ32x8i5UGBaKAV8nytCwrYOPaxbfxij/view>

(до Розділу 3)



Профілактика синдрому вигорання у медичного персоналу неонатальних відділень –

<https://drive.google.com/file/d/1xEPfWJV9OEFcwrLhPE0KPgO9dRDzJ8g/view>

(до Розділу 3)

