

НАПРЯМ 3. ПСИХОЛОГІЧНА ТА СОЦІАЛЬНА СЛУЖБА НА ЗАХИСТІ ЗДОРОВ'Я ЛЮДИНИ: ДІЯЛЬНІСТЬ ПСИХОЛОГІВ ТА СОЦІАЛЬНИХ ПРАЦІВНИКІВ

DOI <https://doi.org/10.36059/978-966-397-393-7-21>

Лікарчук Є. В.,
аспірант кафедри психології
ДВНЗ "Донбаський державний педагогічний університет"
Науковий керівник: Мелоян А. Е.,
кандидат психологічних наук,
доцент кафедри психології
ДВНЗ "Донбаський державний педагогічний університет"

ОСОБЛИВОСТІ ПРОЯВУ ПРОФЕСІЙНОГО ВИГОРАННЯ У ПСИХОЛОГІВ, ЯКІ ПРАЦЮЮТЬ В УМОВАХ ВІЙСЬКОВИХ КОНФЛІКТІВ

У сучасних умовах психологи, які часто стикаються у своїй роботі з людськими стражданнями та втратами, говорять про виснаження в професійній діяльності. Тому актуальним є дослідження явищ, пов'язаних із професійними ризиками для психологів, викликаних професійним вигоранням.

Мета дослідження – експериментальним шляхом виявити особливості професійного вигорання у психологів, які працюють в умовах військових конфліктів. Задачі дослідження: 1) здійснити аналіз теоретико-методологічних джерел з проблем професійного вигорання; 2) виявити особливості прояву професійного вигорання у психологів, які працюють в умовах військових конфліктів. Мета та завдання дослідження зумовили використання комплексу методів дослідження: 1) теоретичні: аналіз, синтез, узагальнення теоретичних та експериментальних розробок досліджуваної проблеми; 2) психодіагностичні, які забезпечили реалізацію констатуючого експерименту: методика професійного вигорання К. Маслач, С. Джексон в адаптації Н.Є. Водоп'янової; 3) статистичні: знаходження середніх величин, процентних співвідношень, критерій Краскела – Уолліса (H – критерій).

Синдром професійного вигорання бере початок з хронічного повсякденного навантаження, емоційної перевтоми пережитої людиною в особистісно значущих ситуаціях спілкування з іншими людьми [5, с. 48]. Вигорання пов'язують з появою в людини відчуття емоційного, фізичного виснаження, безпорадності, безнадійності, депресії, розчарування [6, с. 103]. Професор К. Маслач дає наступні характеристики вигорання: 1) втрата енергії: відчуття перевтоми, перебування у стресі, відчуття виснаження; 2) втрата ентузіазму: початкова пристрасть у роботі згасає, а на зміну приходить негативний цинізм; якості працівника, які раніше привносилися у стосунки, втрачаються, працівник вкладає мінімум зусиль; 3) втрата впевненості: без енергії та активної участі у роботі працівнику важко знайти причину продовжувати робити свою роботу; частіше з'являються сумніви у нього щодо власної гідності [3]. Коли людина постійно знаходиться у такому стані, їй важко уявити собі спосіб вийти з нього.

К. Маслач також дотримувалася точки зору, що коли розрив між потребами, здібностями людей та вимогами роботи великий, прогрес вартує дорогої людської ціни [1]. Вигорання – це синдром із показниками: 1) емоційного виснаження; 2) деперсоналізації, коли працівники реагують на постійний стрес шляхом розвитку негативних реакцій, цинічного ставлення до своїх клієнтів; 3) редукції особистих досягнень, коли психолог сприймає свою роботу негативною та відчуває незадоволення своїми трудовими досягненнями [2, с. 256].

Методика діагностики професійного вигорання К. Маслач та С. Джексона в адаптації Н. Водоп'янової містить 22 запитання, які відповідають 3 субшкалам: 1) емоційне виснаження (максимальна сума балів – 54); 2) деперсоналізація (максимальна сума балів – 30); 3) редукція особистих досягнень (максимальна сума балів – 48). Дослідження проводилося серед психологів кризових служб та практичних психологів міст Київ, Слов'янськ, Ужгород, Чернігів, Дніпро, Кропивницький, Новоукраїнка (Україна), Хайфа (Ізраїль). Загальна кількість респондентів, які взяли участь у експерименті, складає 50 психологів.

За результатами проведеного емпіричного дослідження серед психологів встановлено, що у досліджуваних наявний високий рівень емоційного виснаження – 39,7%. Рівень другого компоненту професійного вигорання – деперсоналізації є меншим – 15,1%. Третій компонент синдрому професійного вигорання – редукція особистих досягнень знаходиться на високому рівні та є домінуючим – 45,2%. В процесі дослідження у 54% опитаних психологів було виявлено високий рівень емоційного виснаження, який характеризувався заниженим емоційним фоном, байдужістю або емоційним перенасиченням.

Такі фахівці часто почувалися виснаженими, втомленими, відчували погіршення якості та тривалості сну, мали проблеми із концентрацією уваги. У процесі емоційного виснаження виникла інтелектуальна та емоційна дистанція з роботою, яка виражалася у відчутті роздратування, цинізму відносно ситуацій, пов'язаних із роботою з клієнтами, відстороненості від колективу, відсутності мотивації. В свою чергу це призводило до зниження професійної ефективності, відчуття безсилля, сумнівах у власній компетентності.

26% психологів мають високий рівень деперсоналізації, яка проявлялася у деформації стосунків з іншими людьми. В одних випадках могло проявлятися зростання залежності від клієнтів, колег, у інших – зростання негативізму, цинічного ставлення до почуттів клієнтів та колег. У процесі деперсоналізації могли притуплюватися емоції та погіршуватися концентрація уваги, пам'ять, через усвідомлення чого виникала тривога.

Високий рівень редукції особистих досягнень визначено у 49% психологів. У таких фахівців проявлялися тенденції до негативного оцінювання себе, своїх професійних досягнень та успіхів, нівелюванні особистої гідності, обмеженні своїх можливостей, обов'язків щодо клієнтів та колег. Процес редукції особистих досягнень супроводжувався низькою самооцінкою та низькою оцінкою ефективності своєї роботи, загальним негативним сприйняттям власних можливостей, незадоволеністю своєю продуктивністю праці попри значні досягнення в психологічному консультуванні [4, с. 7].

Середній рівень компонентів професійного вигорання було визначено: у 34% психологів – емоційного виснаження, 40% – деперсоналізації, 40% – редукції особистих досягнень. Ця група фахівців увійшла до групи ризику, так як за несприятливих умов визначені показники мають тенденцію до зростання, а також мають кумулятивний ефект, якщо не провадяться заходи щодо профілактики професійного вигорання.

Низький рівень компонентів професійного вигорання було визначено: у 12% психологів – емоційного виснаження, 34% – деперсоналізації, 11% – редукції особистих досягнень. Як видно, незначна кількість фахівців з низьким рівнем емоційного виснаження та редукції особистих досягнень свідчить про те, що основна частина фахівців вже мають середній та високі рівні професійного вигорання, тільки рівень деперсоналізації ще не встиг значно розвинутися.

Проведено аналіз за трьома віковими групами: 1) 20–39 років (34% вибірки); 2) 40–49 років (37% вибірки); 3) 50–59 років (29% вибірки). За критерієм Критерій Краскела – Уолліса (H-критерієм) за кожним із компонентів професійного вигорання у порівнянні

трьох визначених груп: 1) емоційним виснаженням ($h_{\text{емп.}} = 0.87535$, $p = 0.64554$); 2) деперсоналізації ($h_{\text{емп.}} = 0.24898$, $p = 0.88295$); 3) редукції особистих досягнень ($h_{\text{емп.}} = 0.26877$, $p = 0.315$) – прийнята гіпотеза H_0 , статистично значимих відмінностей між результатами груп не визначено. Це свідчить про те, що на рівень професійного вигорання не впливав вік психологів. Також було проведено аналіз рівня вигорання за трьома групами професійного стажу: 1) 0–5 років (43% вибірки); 2) 6–10 років (23% вибірки); 3) 11 та більше років (34% вибірки). За критерієм Критерій Краскела – Уолліса (H – критерієм) за кожним із компонентів професійного вигорання у порівнянні трьох визначених груп: 1) емоційним виснаженням ($h_{\text{емп.}} = 3.83758$, $p = 0.14678$); 2) деперсоналізації ($h_{\text{емп.}} = 1.08287$, $p = 0.58191$); 3) редукції особистих досягнень ($h_{\text{емп.}} = 3.31446$, $p = 0.19067$) – прийнята гіпотеза H_0 , статистично значимих відмінностей між результатами груп не визначено. Результати аналізу свідчать про те, що стаж роботи психологів, які працюють під час військових конфліктів, на рівень професійного вигорання не впливав.

Як видно, розвиток синдрому професійного вигорання у психологів відбувається через перший компонент – емоційне виснаження, який характеризується емоційною спустошеністю, втомою, апатією, зменшенням взаємодії з оточуючими, бажанням побути на самоті, неадекватним емоційним реагуванням тощо, а також особливо вираженням є рівень редукції особистих досягнень. Психологи з високим ступенем професійного вигорання мають найнижчі показники особистісного адаптаційного потенціалу, поведінкової регуляції і нервово-психічної стійкості. Ця закономірність простежується незалежно від віку та стажу роботи психолога.

Список використаних джерел:

1. Christina Maslach, Michael P. Leiter. The Truth About Burnout. How Organizations Cause Personal Stress and What to Do About It. Published by Jossey-Bass. A Wiley Imprint. 989 Market Street, San Francisco, CA 94103-1741. P. 202.
2. Lloyd C., King R., Chenoweth L. Social work, stress and burnout: A review. *Journal of Mental Health*. 2002. 11, 3. P. 255–265.
3. Michael P. Leiter, Christina Maslach. Banishing Burnout. Six Strategies for Improving Your Relationship with Work. Published by Jossey-Bass. A Wiley Imprint. 989 Market Street, San Francisco, CA 94103-1741. P. 193.
4. Бабій М. Вікова редукція професійного здоров'я вчителів у сучасній школі. *Психологія: реальність і перспективи. Збірник наукових праць РДГУ*. 2021. № 16. С. 5–11.

5. Главацька О. Особливості професійного вигорання соціальних працівників. *Social Work and Education*. 2017. Vol. 4, No. 2. Pp. 46–62.

6. Романовська О. В. Причини та особливості прояву синдрому «професійного вигорання» в соціальних працівників. *Вісник НТУУ «КПІ». Політологія. Соціологія. Право* : збірник наукових праць. № 2011. 3(11). С. 103–107.