

Список використаних джерел:

1. Кобильченко В.В. Особистість дошкільника в умовах зорової депривації: монографія. Інститут спеціальної педагогіки і психології імені Миколи Ярмаченка НАПН України. Київ: Видавець Цибульська, 2023. 240 с.
2. Кобильченко В.В. Психологічний супровід дітей дошкільного віку з порушеннями зору: монографія. Полтава: ТОВ «Фірма «Техсервіс», 2015. 205 с.
3. Кобильченко В.В. Теоретичні основи психолого-педагогічного супроводу молодших школярів з порушеннями зору: монографія. Полтава: ТОВ «Фірма «Техсервіс», 2017. 367 с.
4. Кобильченко В.В., Омельченко І.М. Спеціальна психологія: підручник. Київ : ВЦ «Академія», 2020. 224 с.
5. Кобильченко В.В., Омельченко І.М. Феноменологія і типологія біогенної депривації. Психологія і особистість. № 2 (22). 2022. С. 225-241.
6. Максименко С.Д. Генеза здійснення особистості. К.: КММ, 2006. 240 с.

DOI <https://doi.org/10.36059/978-966-397-507-8-20>

Мітіна С. В.,

кандидат психологічних наук,

доцент кафедри психології, філософії та суспільних наук

Таврійського національного університету імені В. І. Вернадського

ПРОФІЛАКТИКА ПРОФЕСІЙНОГО ВИГОРАННЯ ПРАЦІВНИКІВ СОЦІОНОМІЧНОЇ СФЕРИ В УМОВАХ ВОЄННОГО СТАНУ

Діяльність фахівців соціономічних професій, де присутні емоційні взаємини в системі «людина-людина» завжди супроводжується інтенсивним психологічним навантаженням та стресогенними ситуаціями, що досить часто приводить до професійного вигорання. Дана проблема особливо актуальна зараз для нашої країни, коли під час воєнного стану ризики професійного вигорання значно посилюються екстремальними умовами праці при відсутності світла, зв'язку, під час повітряних тривог і обстрілів, супроводжуються переживаннями за безпеку рідних, клієнтів, що звертаються за допомогою. Крім того, працівники допомагаючих професій мають підвищений ризик вторинної травматизації, що є потужним чинником професійного вигорання. Виходячи з цього, в умовах сьогодення вкрай актуальним є питання

профілактики та своєчасного попередження професійного вигорання фахівців соціономічної сфери.

Дослідження проблеми професійного вигорання знайшло своє відображення у роботах багатьох вітчизняних (В. І. Босько, О. В. Бутиліна, О. Л. Главацька, Л. М. Гридковець, Л. М. Карамушка, Н. О. Левицька, Г. В. Ложкін, М. Л. Смольсон) та зарубіжних вчених (С. Джексон, К. Маслач). Слід зазначити, що більшість авторів визначають професійне вигорання як синдром, що розвивається на тлі хронічного емоційного стресу та призводить до спустошення емоційних й особистісних ресурсів людини, зниження ефективності праці.

Гридковець Л. М. визначає професійне вигорання як психофізіологічну реакцію організму людини на тривалі стреси різного рівня інтенсивності, що обумовлено професійною діяльністю та розгортається в поетапному проходженні рівнів напруження, резистенції та виснаження. Опір стресу починається з моменту появи тривожного напруження, при цьому фахівець намагається зменшити тиск зовнішніх обставин за допомогою певних стратегій: неадекватне вибіркове емоційне реагування; емоційно-моральна дезорієнтація (розвивається байдужість до клієнтів); розширення сфери економії емоцій (емоційна відчуженість, бажання припинити будь-які комунікації); редукція обов'язків (згортання діяльності, прагнення якомога менше часу витратити на виконання професійних обов'язків; відчуття того, що робота стає все важчою, а виконувати її – все складніше; з'являються думки про звільнення) [3, с. 117].

Симптоматика прояву професійного вигорання має комплексний характер і супроводжується почуттям провини та незадоволеністю від праці, страхом, тривогою, гнівом, відчаєм. У випадку, якщо фахівець не може позбавитися цих почуттів на початковому етапі, вони переходять у хронічний стан, унаслідок чого ще більш підсилюється рівень тривожності та роздратованості, що призводить до відстороненості, замкнутості, розладам сну, хронічній втомі, навіть депресії. Тобто, професійне вигорання має безпосередній негативний вплив не лише на ефективність праці, а також на психічне та фізичне здоров'я людини [5, с. 105].

Розглядаючи специфіку роботи працівників соціономічної сфери (лікарів, соціальних працівників, психологів, волонтерів) в умовах воєнного стану, необхідно зазначити невідповідність балансу їх роботи та відпочинку, вони працюють у зоні підвищеної небезпеки, напруження, під впливом страху як за власне життя так і за життя клієнтів, внаслідок чого виникає вторинна травматизація (вторинний травматичний стрес) внаслідок знання про травмуючу подію, що відбулася з іншою людиною. Вторинна травматизація може виникати внаслідок впливу як однієї стресової ситуації, так і мати накопичувальний характер, визначатись як втома від співпереживання, тобто, людина відчуває виснаження від співчуття. Керик О. зауважує, що прояви

первинної і вторинної травми можуть співпадати і виражатися у вигляді інтрузій, морального спустошення, перезбудження, екзистенційного відчаю. При цьому, спеціаліст може переживати зниження критичності щодо власної поведінки, втрачати емпатію, виявляти емоційну холодність до інших. Вторинна травма виступає фактором, який безпосередньо спричиняє професійне вигорання [4, с. 71].

Професійне вигорання працівників небезпечне в першу чергу своїми ризиками й наслідками, що призводить до зниження якості роботи, до неадекватних емоційних реакцій, провокує редукцію професійних обов'язків, втрату інтересу до роботи й навіть може призвести до зміни професії та роду діяльності. Негативними проявами професійного вигорання є депресивні стани, почуття втоми, негативна професійна установка, небажання передбачати позитивні результати у власному житті та професійної діяльності [2, с. 43].

Бутиліна О. В. акцентує увагу на посилення проявів професійного вигорання соціальних працівників під впливом комплексу зовнішніх чинників, що виникли під час воєнного стану: значне збільшення навантаження внаслідок появи нових обов'язків, збільшення кількості клієнтів; серйозний психологічний вантаж, робота у постійному стресі та страху за власне життя й життя близьких, що призводить до зниження мотивації та плинності персоналу [1, с. 27].

Результати нашого дослідження, в якому прийняли участь соціальні працівники, психологи, лікарі, які мають досвід роботи з клієнтами у період воєнного стану в Україні, показали, що у більшості з них спостерігаються прояви професійного вигорання. Найбільші прояви вигорання визначено за шкалою «емоційне виснаження» (у 82% досліджуваних), що супроводжується почуттям емоційної спустошеності як наслідок тривалої роботи в психотравмуючих умовах. У 27% працівників виявлено високий рівень «деперсоналізації» та «редукції особистісних досягнень», що виявляється у зниженні мотивації та інтересу до праці, почутті некомпетентності у своїй професійній діяльності, байдужому ставленні до навколишніх.

Як було зазначено вище і підтвердилося результатами проведеного нами опитування, зовнішніми передумовами професійного вигорання фахівців є хронічна напружена психоемоційна діяльність, дестабілізуюча організація роботи, надмірне робоче навантаження; прогалини у системі розподілу робочих задач між працівниками; складний контингент, зокрема робота з людьми, які потребують термінової допомоги чи знаходяться у критично тяжкому стані.

Проте, крім зовнішніх факторів, на професійне вигорання працівників значною мірою впливають психологічні чинники, а саме: слабка мотивація професійної діяльності, емоційна ригідність, не оптимальний прояв емпатії, невміння виставляти особисті кордони,

підвищений рівень тривожності, що також посилює та прискорює професійне вигорання працівників.

Значний вплив на професійне вигорання має рівень тривожності, який підвищує емоційне виснаження і призводить до відчуття безсилля, що, в свою чергу, загострює прояви вигорання. За результатами дослідження визначений кореляційний зв'язок між особистісної тривожністю працівників та таким симптомом вигорання як «редукція особистісних досягнень», що виявляється невпевненістю у власних можливостях, знецінення своїх досягнень, почуттям некомпетентності у професійній сфері, усвідомлення неспіху у ній.

На думку О. В. Бутиліної попередження професійного вигорання фахівців є однією з управлінських задач, важливим є наявність діалогу між керівництвом та співробітниками, розуміння того, що в роботі заважає та призводить до виснаження. Дієвою практикою попередження вигорання є сформовані навички самоменеджменту, які допомагають фахівцям реально оцінювати свої можливості, розвивати свій потенціал, ефективно протидіяти стресу, який призводить до професійного вигорання. На рівень психологічної рівноваги впливає рівень стресостійкості фахівців, особливо в умовах роботи під час воєнного стану, коли працівники щодня зіштовхуються з важкими випадками та клієнтами, які перебувають у критичному стані. Найбільш дієвими формами профілактики професійного вигорання є проведення психологічних, соціально-психологічних тренінгів, формування стресостійкості, самовідновлення після стресу. Застосування цих практик є однією з умов ефективної організації роботи, яка буде перешкоджати розвитку професійного вигорання фахівців [1, с. 29].

Отже, узагальнюючи вищенаведене, слід зазначити, що проблема професійного вигорання працівників соціономічної сфери суттєво загострилася внаслідок дії екстремальних умов праці та збільшення впливу стресових чинників, врахуючи це профілактика професійного вигорання повинна мати комплексний характер і включати психологічні, соціально-економічні та організаційні аспекти. При цьому, можна окреслити два основних напрями психопрофілактичної роботи щодо попередження професійного вигорання фахівців: – на організаційному рівні оптимізація умов і режиму праці; – на особистісному рівні запровадження програм, щодо надання необхідної підтримки, навчання працівників самоменеджменту, оволодіння техніками аутотренінгу, підвищення стресостійкості, відновлення особистісних та психофізіологічних ресурсів, які допомагають людині протидіяти стресу.

Список використаних джерел:

1. Бутиліна О.В., Бугай К.Є. Професійне вигорання фахівців із соціальної роботи в умовах воєнного стану. *Міждисциплінарний електронний збірник наукових праць з соціології та соціальної роботи*. № 12. 2022. С.24-32.
2. Главацька О. Л. Попередження та подолання професійного вигорання соціальних працівників. *Науковий вісник Ужгородського національного університету: серія: Педагогіка. Соціальна робота*. Ужгород: Говерла, 2019. Вип. 2 (45). С. 41–45.
3. Гридковець Л. Профілактика та подолання професійного вигорання психологів, соціальних працівників, волонтерів та капеланів. *Основи реабілітаційної психології: подолання наслідків кризи*. 2018. С. 115-130.
4. Керик О. Професійне вигорання та прояви «вторинної травми» у фахівців системи «людина-людина». *Проблеми гуманітарних наук: збірник наукових праць ДДПУ імені Івана Франка*. Дрогобич, 2013. Вип. 31 «Психологія». С. 64-73.
5. Романовська О. В., Набільська Є. М. Причини та особливості прояву синдрому «професійного вигорання» соціальних працівників. *Вісник НТУУ «КПІ». Політологія. Соціологія. Право*. 2011. 3 (11). С. 103-107.

DOI <https://doi.org/10.36059/978-966-397-507-8-21>

Некипіла О. Д.,

аспірант I курсу за спеціальністю 053 «Психологія»

ЗВО «Відкритий міжнародний університет розвитку людини «Україна»

Науковий керівник: Співак Л. М.,

доктор психологічних наук, професор,

професор кафедри психології, соціальної роботи та педагогіки

ЗВО «Відкритий міжнародний університет розвитку людини «Україна»

МОДЕЛІ ПОСТТРАВМАТИЧНОГО ЗРОСТАННЯ: НАУКОВИЙ ПСИХОЛОГІЧНИЙ ДИСКУРС

Посттравматичне зростання (ПТЗ) репрезентує складний психологічний процес, що полягає не лише у поверненні індивіда до вихідного рівня функціонування після пережитої травматичної події, але й у виникненні якісних змін особистості, що свідчать про її внутрішню трансформацію та адаптаційну еволюцію. ПТЗ включає в себе глибоке самопізнання, перегляд життєвих пріоритетів та переосмислення власної ідентичності. Для деяких осіб цей процес стає поворотним моментом,