

DOI <https://doi.org/10.30525/978-9934-26-446-7-34>

THE RELATIONSHIP BETWEEN PROFESSIONAL BURNOUT AND RESILIENCE OF PSYCHOLOGISTS WHO WORK IN THE CONDITIONS OF MILITARY CONFLICTS

ВЗАЄМОЗВ'ЯЗОК ПРОФЕСІЙНОГО ВИГОРАННЯ ТА РЕЗИЛІЄНСУ ПСИХОЛОГІВ, ЯКІ ПРАЦЮЮТЬ В УМОВАХ ВІЙСЬКОВИХ КОНФЛІКТІВ

Likarchuk I. V.

*Graduate student at the Department
of Psychology
Donbas State Pedagogical University
Dnipro, Ukraine*

Лікарчук Є. В.

*аспірант кафедри психології
Донбаський державний педагогічний
університет
м. Дніпро, Україна*

У сучасних умовах психологи, які часто стикаються у своїй роботі з людськими стражданнями та втратами, говорять про виснаження в професійній діяльності. З іншого боку ефективність діяльності професійної діяльності психологів, яка проходить часто на тлі військових конфліктів, визначається не тільки професійними знаннями та навичками, а й професійно важливими властивостями, в числі яких – стійкість до стресів, життєстійкість, резилієнс. Тому актуальним є дослідження явищ, пов'язаних із визначенням рівнів професійного вигорання та резилієнсу психологів, які працюють під час військових конфліктів, особливостей їхнього взаємозв'язку. Мета дослідження – експериментальним шляхом виявити особливості формування професійного вигорання та резилієнсу у психологів, які працюють в умовах військових конфліктів. Задачі дослідження: 1) здійснити короткий аналіз теоретико-методологічних джерел з проблем професійного вигорання та резилієнсу; 2) виявити особливості формування професійного вигорання та резилієнсу у психологів, які працюють в умовах військових конфліктів, виявити їхній взаємозв'язок. Методи дослідження: 1) теоретичні: аналіз, синтез, узагальнення теоретичних розробок досліджуваних проблем; 2) психодіагностичні, які забезпечили реалізацію констатуючого експерименту: методика професійного вигорання К. Маслач, С. Джексон в адаптації Н.Є. Водоп'янової, короткий опитувальник резильєнтності для дорослих – шкала резильєнтності Коннора – Девідсона; 3) статистичні: знаходження середніх величин, процентних співвідношень, коефіцієнт Пірсона.

Термін «вигорання працівників» ввів американський психіатр Г. Фрейденбергер для характеристики психічного стану здорових

людей, які перебувають в інтенсивному спілкуванні з клієнтами в емоційно навантаженій атмосфері при наданні професійної допомоги [5, с. 503]. За трикомпонентною моделлю К. Маслач професійне вигорання має наступні компоненти: 1) емоційне виснаження; 2) деперсоналізація, коли працівники реагують на постійний стрес шляхом розвитку негативних реакцій, цинічного ставлення до своїх клієнтів; 3) редукція особистих досягнень, коли працівник сприймає свою роботу негативно, відчуває незадоволення власними трудовими досягненнями [3, с. 256]. За визначенням Всесвітньої організації охорони здоров'я резилієнс – це здатність відносно добре справлятися з важкими ситуаціями та особиста ресурсність, що може розвиватися завдяки захисним факторам. Резилієнс відображає здатність підтримувати стабільну рівновагу, зокрема й у надзвичайних ситуаціях, завдяки своїм сильним сторонам, ресурсам та можливостям [2, с. 26]. Основні фактори, які сприяють резилієнсу: система соціальної підтримки, підтримання позитивних стосунків, висока самооцінка, позитивне ставлення, здатність будувати реалістичні плани, вміння реалізовувати плани, вміння ефективно керувати своїми почуттями та імпульсами здоровим способом, наявність розвинених навичок спілкування, наявність навичок вирішення проблем [4].

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, складала 50 психологів.

У процесі дослідження за методикою професійного вигорання К. Маслач, С. Джексона в адаптації Н.Є. Водоп'янової високий рівень емоційного виснаження було виявлено у 54% опитаних психологів, ознаки якого: зниження емоційного фону, байдужість, відчуття виснаження, втоми, безсилля, роздратування, погіршення якості сну, цинічне ставлення до клієнтів, відсутність мотивації. Було з'ясовано, що 26% психологів мають високий рівень деперсоналізації, яка проявлялася у деформації стосунків з іншими людьми, зростанні залежності від клієнтів, зростанні негативізму, підвищенням тривоги через усвідомлення порушеного сприйняття реальності. Високий рівень редукції особистих досягнень визначено у 49% психологів, у яких проявлялися тенденції до негативного оцінювання себе, своїх професійних досягнень, обмеження своїх можливостей щодо клієнтів. Середній рівень професійного вигорання було визначено: у 34% психологів – емоційного виснаження, 40% – деперсоналізації, 40% – редукції особистих досягнень. Низький рівень показників було визначено: у 12% психологів – емоційного виснаження, 34% –

деперсоналізації, 11% – редукції особистих досягнень. Отримані дані занесені в таблицю 1.

Таблиця 1

Розподіл компонентів професійного вигорання за рівнями прояву у психологів, які працюють в умовах військових конфліктів, %

| Показник | Високий рівень | Середній рівень | Низький рівень |
|------------------------------|----------------|-----------------|----------------|
| Емоційне виснаження | 54 | 34 | 12 |
| Деперсоналізація | 26 | 40 | 34 |
| Редукція особистих досягнень | 49 | 40 | 11 |

Результати опитування за коротким опитувальником резильєнтності для дорослих (шкала резильєнтності Коннора – Девідсона (CD-RISC-25)) показали наступне: 51% психологів мають високий рівень резильєнсу, 49% – середній. Фахівці з високим рівнем резильєнсу зазначили, що вони добре можуть адаптуватись до змін, мають як мінімум одні близькі та надійні стосунки, вважають, що часто допомагають доля чи Бог, вірять в те, що можуть впоратися з усім, що трапиться на життєвому шляху, колишні успіхи вселяють впевненість. Вони були впевнені в тому, що необхідність справлятися з труднощами робить їх сильнішими, а всі події мають свої причини. Фахівці із середнім рівнем резильєнсу іноді брали на себе ініціативу у вирішенні проблем, а невдачі не засмучували, вважали себе сильними людиною, коли стикалися з життєвими проблемами, пишалися своїми здобутками. Дані зображені графічно на рис. 1.

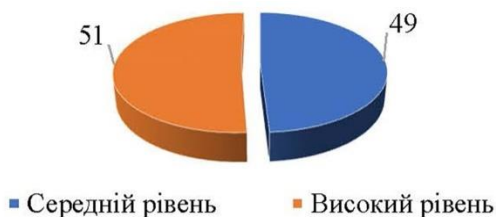


Рис. 1. Розподіл рівнів резильєнсу психологів, які працюють в умовах військових конфліктів, %

Дослідження показало, що чим вище рівень резилієнсу психологів, які працюють в умовах військового конфлікту, розвинена мережа соціальної підтримки, значимість цінностей, розвинені навички емоційної саморегуляції.

Проведений кореляційний аналіз показав оберненопропорційний взаємозв'язок між емоційним виснаженням та резилієнсом ($r_{xy} = -0,62$; при $p \leq 0,01$), що засвідчило тенденцію, за якої чим вище рівень резилієнсу у психологів, їхньої здатності долати труднощі та знаходити підтримку, тим менший був рівень емоційного виснаження, спустошення та емоційної втоми. Оберненопропорційний взаємозв'язок деперсоналізації та резилієнсу ($r_{xy} = -0,40$; при $p \leq 0,01$) виявився помірним, але також визначив той факт, що чим більше психологи дбають про себе та знаходять більш ефективні стратегії копіngu, тим менший рівень деперсоналізації. Фахівці в процесі психологічного консультування відчують емпатію до клієнтів, чітко відокремлюють кожного окремого клієнта, мають персональний підхід до кожного. Прямопропорційний взаємозв'язок редукції особистих досягнень та резилієнсу ($r_{xy} = 0,67$; при $p \leq 0,01$) виявив те, що чим вищий рівень життєстійкості фахівців, тим більше психологи цінують свій фах та навички, вірять в те, що вони є гідними професіоналами.

Отже, розвиток синдрому професійного вигорання у психологів відбувався через емоційне виснаження, яке характеризувалося емоційною спустошеністю, втомою, апатією, зменшенням взаємодії з оточуючими, неадекватним емоційним реагуванням. Завершення циклу формування синдрому професійного вигорання було відображено у вираженому рівні редукції особистих досягнень. За результатами дослідження психологи вибірки мають високий та середній рівні резилієнсу, що свідчить про усвідомлення фахівцями необхідності збереження психічного здоров'я, розвитку стійкості професійної ідентичності та екології професійного Его. Між показниками емоційного виснаження, деперсоналізації та резилієнсу визначено оберненопропорційний зв'язок, а між рівнями редукції особистих досягнень та резилієнсу – прямопропорційний. В такому випадку відправною точкою програми відновлення резилієнсу у психологів може бути інвентаризація та ідентифікація їхніх власних ресурсів на фізичному, емоційному, інтелектуальному, поведінковому, соціальному рівнях [1, с. 45].

Література:

1. Лазос Г. Психологи і війна: зміна парадигми надання психологічної/психотерапевтичної допомоги та резильєнтність фахівця. *Організаційна психологія. Економічна психологія*. 2022. № 3–4(27). С. 37–47.

2. Психосоціальна підтримка в умовах надзвичайних ситуацій: підхід резилієнс : навч.-метод. посіб. / Н. Гусак. Нац. ун-т «Києво-Могилянська академія». 2017. Київ : НаУКМА. 92 с.

3. Lloyd C., King R., Chenoweth L. Social work, stress and burnout: A review. *Journal of Mental Health*. 2002. 11. 3. Pp. 255–265.

4. Riopel L. Resilience Examples: What Key Skills Make You Resilient? 2019. URL: <https://positivepsychology.com/resilience-skills/> (дата звернення: 20.05.2024).

5. Wilmar B. Schaufeli, Esther R. Greenglass Introduction to special issue on burnout and health. *Psychology and Health*. 2001. Vol. 16. Pp. 501–510.

DOI <https://doi.org/10.30525/978-9934-26-446-7-35>

PROJECT AND ORIENTED TRAINING OF FUTURE SPECIALISTS IN TECHNOLOGICAL AREAS OF PRE-UNIVERSITY EDUCATION

ПРОЄКТНО-ОРІЄНТОВАНЕ НАВЧАННЯ МАЙБУТНІХ СПЕЦІАЛІСТІВ ТЕХНОЛОГІЧНОГО СПРЯМУВАННЯ ФАХОВОЇ ПЕРЕД ВИЩОЇ ОСВІТИ

Lu Jia

*Postgraduate student at the Department
of Pedagogy
National University of Life and
Environmental Sciences of Ukraine
Kyiv, Ukraine*

Лу Цзя

*аспірант кафедри педагогіки
Національний університет
біоресурсів і природокористування
України
м. Київ, Україна*

У 2019 році прийнято Закон України «Про фахову передвищу освіту», який затвердив освітньо-професійний ступень фахового молодшого бакалавра. Першим роком набору на програму фахового молодшого бакалавра був 2020. Зараз поступово впроваджуються передбачені законодавством засоби забезпечення якості освіти. Кваліфікація фахового молодшого бакалавра відповідає рівню 5 Національної рамки кваліфікацій і може бути асоційована з рівнем 5 Європейської рамки кваліфікацій.

Фаховий молодший бакалавр передбачає освітньо-професійний ступінь, який студент здобуває на рівні фахової передвищої освіти і присудження якого здійснюється закладом освіти у разі якщо здобувач успішно виконає освітньо-професійну програму фахової