

МІЖРЕГІОНАЛЬНА
АКАДЕМІЯ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ



СТАНОВЛЕННЯ І РОЗВИТОК УКРАЇНСЬКОЇ ДЕРЖАВНОСТІ

Випуск 11

*Матеріали Всеукраїнської
науково-практичної конференції
“Правова держава: досвід, можливості,
механізми формування в сучасній Україні”,
м. Київ, МАУП, 24 квітня 2014 р.*

Київ
ДП “Видавничий дім “Персонал”
2014

*Схвалено Вченою радою Міжрегіональної Академії управління персоналом
(протокол № 5 від 28.05.14)*

Редакційна колегія:

А. М. Подоляка (голова), д-р юрид. наук, проф.;
А. А. Ізнатченко (заступник голови), канд. техн. наук;
М. Ф. Головатий, д-р політ. наук, проф.;
І. П. Бідзюра, д-р політ. наук, проф.;
Ф. М. Медвідь, канд. філос. наук, проф.
О. В. Куроченко, д-р екон. наук, проф.;
А. С. Лисецький, д-р екон. наук, проф.;
І. П. Розпутенко, д-р наук держ. упр., проф.;
Г. П. Ситник, д-р наук держ. упр., проф.;
Ю. П. Сурмін, д-р соціальних наук, проф.;
В. В. Утвенко, канд. іст. наук, доц.;
Н. М. Чернуха, д-р пед. наук, проф;
М. В. Чечетов, д-р наук держ. упр., проф.;
Н. П. Ярош, д-р наук держ. упр.

Видання здійснене в рамках проекту
“Наукові праці МАУП”

Становлення і розвиток української державності : [зб. наук. пр.] /
МАУП. — К.: ДП “Видавничий дім “Персонал”, 2008 —

С76 Вип. 11: Матеріали Всеукр. наук.-практ. конф. “Правова держава: досвід, можливості, механізми формування в сучасній Україні”, м. Київ, 24 квіт. 2014 р. / редкол.: А. М. Подоляка (голова) [та ін.]. — 2014. — 362 с. : іл. — Бібліогр. у кінці ст.

У пропонованому збірнику подано статті учасників науково-практичної конференції, присвяченої найважливішій проблемі сьогодення — становленню України як держави. Розглядається формування державності в Україні у різні періоди історії та в різних аспектах.

Для науковців і державних службовців, політиків і політологів, викладачів і студентів, а також усіх, хто цікавиться розвитком Української держави і суспільства.

ББК 63.3(4УКР)я43+67.9(4УКР)301я43

Сітуха С. Д. Побудова правової держави в сучасній Україні.....	200	Комаров О. В. Правовий статус слідчих підрозділів органів внутрішніх справ України.....	250
Слободян С. І. Природа громадської думки як інструмент інформаційно- комунікативного впливу в демократичній правовій державі.....	204	Кулик М. С., Руть Ю. В. Значення психології профайлінгу для юридичної освіти.....	254
Шашкова-Журавель І. О. Міжнародно-правові аспекти запобігання та протидії примусовій праці.....	210	Лісовська Ю. П. Інформаційна безпека за умов побудови інформаційного суспільства в Україні.....	259
Швець Н. Г. Методичне забезпечення права на перепідготовку кадрів.....	214	Лушер В. В. Поняття механізму адміністративно-правового забезпечення інформації в органах прокуратури України.....	262
Аріфходжаєва Т. Б. Теоретико-методичні основи формування недержавних пенсійних фондів в умовах сьогодення.....	216	Матвієнко О. С. Сучасний стан трудового законодавства України.....	265
Гусейнов Мохлат Йолчу огли Податково-фінансові засоби державного управління соціально-економічним і промисловим розвитком.....	221	Ничипоренко О. В. Захист прав і законних інтересів платників податків.....	269
Жарков В. О. Мультикультуралізм як поняття юридичної науки.....	227	Поліщук М. Г. Захист прав громадян в юридичному процесі.....	272
Живицька Л. І. Юрисдикційність (підвідомчість) справ про адміністративні правопорушення.....	231	Проскуракова А. Ю., Руть Ю. В. Фізіогномічні ознаки та їх зв'язок з ознаками психологічного портрету.....	274
Живицький В. А. Податкова служба як соціально-правовий інститут.....	235	Рябоволенко Н. В. Порядок формування ціни как денежного выражения стоимости товаров, услуг предприятия.....	280
Заросило Н. В. Взаємодія громадянського суспільства і місцевого самоврядування.....	239	Шаповалов А. В. Актуальні проблеми здійснення відбору кадрів до органів прокуратури України.....	283
Карачевська О. Л. Особливості професійного вигорання серед психологів та соціальних працівників наркологічних реабілітаційних закладів.....	241	Журбенко М. В. Структура та функції Національного банку України.....	286
Кирилюк Ю. В. Нова наука брахіологія та доцільність її використання в юридичній освіті.....	246	Круглій Д. В. Зовнішня заборгованість та її вплив на фінансову безпеку України.....	290
		Мельник Ю. І. Амністія та помилування в Україні.....	293

ОСОБЛИВОСТІ ПРОФЕСІЙНОГО ВИГОРАННЯ СЕРЕД ПСИХОЛОГІВ ТА СОЦІАЛЬНИХ ПРАЦІВНИКІВ НАРКОЛОГІЧНИХ РЕАБІЛІТАЦІЙНИХ ЗАКЛАДІВ

Становлення і розвиток української державності, вип. 11, с. 241–245

Є всі підстави констатувати, що наркоманія — це хвороба молоді, а отже майбутнього нашої країни, її інтелектуального потенціалу, і, на жаль, у більшості випадків цей потенціал вже не буде використано. Зважаючи на серйозність цієї проблеми, слід зазначити, що існуючі методи лікування та реабілітації не повною мірою відповідають потребам сьогодення, спостерігається недостатня кількість лікувальних та реабілітаційних закладів, особливо таких, де працюють фахівці, а ті, що відкриваються, здебільшого мають релігійну основу.

Кадрова проблема щодо забезпечення реабілітаційних установ фахівцями також постає доволі гостро. Слід зазначити, що діяльність психолога та соціального працівника у закладах наркологічної допомоги належить до групи професій з підвищеною моральною відповідальністю за здоров'я пацієнта, тобто наскільки фахівець сам буде здоровим, настільки він зможе надавати необхідну якісну допомогу.

Постійні стресові ситуації, переймання проблемами клієнтів, емоційна напруга, в якій весь час перебуває працівник, негативно впливають і на психічний, і на фізичний стан

здоров'я. Психологам та соціальним працівникам наркологічних відділень, як й іншим представникам професій “людина–людина”, притаманний синдром “емоційного вигорання”, що супроводжується емоційною насиченістю та когнітивною складністю. Зрозуміло, що такий стан знижує ефективність праці та сприяє розвитку особистих психологічних та фізичних проблем.

Специфіка роботи психологів та соціальних працівників пов'язана з виникненням таких феноменів, як “перенос”, “контрперенос”, “опір”, “негативна психотерапевтична реакція”, “відреагування”, описані ще З. Фрейдом, коли клієнт “переносить” на фахівця почуття любові, ненависті, ворожості або обожнювання. До того ж, на виникнення синдрому вигорання значною мірою може впливати ставлення до роботи працівників-початківців, яким притаманне глобальне присвячення себе роботі, яка в подальшому фактично виступає заміником нормального соціального життя.

Л. Н. Юр'єва серед причин формування синдрому вигорання психотерапевтів та медичних психологів називає конфлікт між невідповідні-

стю в оцінці своєї діяльності як незвичайної та елітарної та коли робота не приводить до бажаних результатів і заняття психотерапією вже не дають почуття значущості й цінності, якого так не вистачає, а також негативний вплив рольових конфліктів, професійна непевність, яка виражається, в тому числі, і у відсутності чітких посадових інструкцій.

Багато дослідників погоджуються з тим, що прояви емоційного вигорання серед практикуючих психологів полягають ось у чому: постійне почуття стурбованості з приводу роботи; почуття тяжкості та спустошення, пов'язані з роботою; роздратування, направлене на колег; ставлення до роботи як до важкої необхідності, а не як до чогось, що приносить задоволення; зниження здатності успішно розв'язувати особисті та професійні проблеми; збільшення негативного досвіду взаємовідносин з сім'єю та значущими людьми; депресія; психосоматичні розлади.

Нашою метою було виявити особливості вигорання психологів та соціальних працівників реабілітаційного відділення, залежних від ПАР, зважаючи на професійну підготовку, стаж роботи, досвід вживання ПАР у минулому, визначення значущих факторів щодо зменшення наслідків вигорання та надання рекомендацій організаціям щодо профілактики професійного вигорання.

Об'єктом дослідження були 35 соціальних працівників та психологів, які працюють з залежними від ПАР у наркологічних закладах (21 — жіночої та 14 — чоловічої статі) віком від 23 до 50 років (середній вік 33,3).

Стаж роботи від 0,5 до 13 років (середній стаж — 4,6).

Усі досліджувані були поділені на дві групи: групу працівників, які мали в минулому власний досвід вживання ПАР та одужання від залежності (у подальшому — "1 група"), та група працівників, які не мали досвіду вживання ПАР (в подальшому — "2 група").

1-ша група складалася з 19 осіб (11 чоловіків та 8 жінок) віком від 23 до 50 років (середній вік — 33,08). 2-га група мала у своєму складі 16 осіб (13 жінок та 3 чоловіків) від 24 до 49 років (середній вік — 33,5). Середній довід роботи в цих групах становив відповідно 3,4 та 5,8 років.

Основний метод дослідження — експериментально-психологічний.

Використані методики: "Опитувальник для виявлення вигорання МВІ" адаптований Н. Є. Водоп'яною, анкетування та висновки самоспостереження.

Навіть з урахуванням невеликої вибірки досліджуваних працівників, результати експерименту дають можливість говорити про попередні закономірності, що свідчать про особливості вигорання серед незалежних осіб та тих, хто мав досвід залежності від ПАР. Емоційне виснаження, як основна складова професійного вигорання, проявляється у переживаннях, зниженні емоційного тону, втраті цікавості до оточення, байдужості або емоційному перенасиченні, в появі агресивних реакцій та спалахах гніву, в проявах симптомів депресії, до того ж цей показник у групі незалежних значно вищий. Схожа картина спостерігалась і при порівнянні показників деперсоналізації,

тобто діагностики міжособистісних стосунків, негативізму, цинічності відносно почуттів та переживань інших, основною характеристикою якої є втрата емоційного компоненту психічних процесів. Стосовно редукції персональних досягнень або ж спрощення дій, пов'язаних з трудовою діяльністю, та зниження значення досягнутих результатів особистої праці — показник у групі респонден-

тів, що мали досвід узалежнення, був нижчим (табл. 1–3).

При порівнянні емоційного виснаження та деперсоналізації у працівників жіночої статі було виявлено, що ці показники вищі у неузалежненої категорії. Редукція особистих досягнень залежних від ПАР виявилася нижчою (табл. 4, 5).

Серед працівників чоловіків рівень професійного вигорання у неза-

Таблиця 1

Емоційне виснаження, деперсоналізація та редукція особистих досягнень у досліджуваних груп

	Соціальні працівники та психологи з досвідом узалежнення від ПАР	Соціальні працівники та психологи, незалежні від ПАР
Емоційне виснаження	19,84	24,87
Деперсоналізація	7,05	9,43
Редукція особистих досягнень	25,00	31,31

Таблиця 2

Соціальні працівники та психологи з досвідом узалежнення від ПАР

Емоційне виснаження	Деперсоналізація	Редукція особистих досягнень
19,84	7,05	25,00
Середній рівень	Середній рівень	Низький рівень

Таблиця 3

Соціальні працівники та психологи, незалежні від ПАР

Емоційне виснаження	Деперсоналізація	Редукція особистих досягнень
24,87	9,43	31,31
Середній рівень	Середній рівень	Низький рівень

Таблиця 4

Соціальні працівники та психологи з досвідом узалежнення від ПАР (жінки)

Емоційне виснаження	Деперсоналізація	Редукція особистих досягнень
24,13	6,63	26,88
Середній рівень	Середній рівень	Низький рівень

Таблиця 5

Соціальні працівники та психологи, незалежні від ПАР (жінки)

Емоційне виснаження	Деперсоналізація	Редукція особистих досягнень
28,85	10,15	34,62
Високий рівень	Середній рівень	Середній рівень

Таблиця 6

Соціальні працівники та психологи з досвідом узалежнення від ПАР (чоловіки)

Емоційне виснаження	Деперсоналізація	Редукція особистих досягнень
16,73	7,18	21,0
Середній рівень	Середній рівень	Низький

Таблиця 7

Соціальні працівники та психологи, незалежні від ПАР (чоловіки)

Емоційне виснаження	Деперсоналізація	Редукція особистих досягнень
25,0	9,5	25,5
Середній рівень	Середній рівень	Низький

лежної від ПАР категорії також виявився вищим (табл. 6, 7).

За результатами самоспостереження було виявлено, що на фізіологічному рівні працівники відчували такі симптоми професійного вигорання:

Постійний головний біль — 21,7 %.

Порушення сну — 30,4 %.

Хронічна втома — 43,5 %.

Відсутність апетиту — 8,7 %.

На психологічному рівні симптоми вигорання проявлялись у такому:

Емоційне виснаження та спустошення — 8,7 %.

Спахи роздратування та агресії — 30,5 %.

Перепади настрою — 17,4 %.

Серед узалежнених від ПАР працівників 10 % відмічають потяг до їх вживання.

У соціальному плані співробітники відчували зниження соціальних контактів у 17,3 % випадків, проблеми та конфлікти в сім'ї виникали у 26,1 %.

Серед факторів, що впливають на вигорання в установах, працівники вважають такі чинники:

Перенавантаження — 39,1 %.

Відсутність чіткої структури праці та збалансованого розподілу функціональних обов'язків — 34,8 %.

Взаємовідносини в колективі та "відсутність команди" — 30,4 %.

Низька зарплата — 26 %.

Специфіка роботи ("важкі" клієнти, постійна напруга і т. п.) — 13 %.

Відсутність супервізій — 13 %.

Лише 70 % співробітників застосовують навички подолання симптомів професійного вигорання:

Релаксація та медитація — 39,1 %.

Активний та пасивний відпочинок — 30,4 %.

Відвідування церкви — 8,7 %.

Серед залежних від ПАР працівників 63,15 % відвідують групи самопомогі анонімних алкоголіків та наркоманів.

Необхідну допомогу для подолання симптомів професійного вигорання працівники вбачають в:

Організації тренінгів, семінарів та навчанні — 34,78 %.

Наданні відпусток та організації відпочинку — 26,09 %.

Супервізії та інтервізії — 21,74 %.

З аналізу наведених даних можна зробити висновок, що у незалежних від психоактивних речовин праців-

ників симптоми професійного вигорання виражені більше ніж у тих, хто має досвід узалежнення. Це пов'язано насамперед з тим, що узалежнені самі пройшли процес реабілітації, пропрацювавши особистісні проблеми, а також більшість з них відвідує групи самодопомоги. Важливим чинником, що впливає на загальну картину професійного вигорання серед узалежнених є той аспект, що досягнувши високого ступеня емоційної напруги, працівники повертаються до зловживання ПАР і вже не працюють у наркологічних закладах, а так звані незалежні продовжують працювати і їх професійне вигорання прогресує.

Отримані результати свідчать про доволі високий рівень вигорання в цілому серед соціальних працівників

та психологів наркологічних закладів та про необхідність надання фахової психосоціальної допомоги в процесі їх трудової діяльності, з урахуванням специфіки трудового колективу, що складається з залежних та незалежних від ПАР співробітників.

Література

1. Виевский А. М., Дворяк С. В., Сидяк С. В. Лечение наркозависимости в Украине и оценка его эффективности. — К., 2008.
2. Менделевич В. Д., Зобин М. Л. Аддиктивное влечение. — М., 2012.
3. Чабанов О. С., Сова С. Г., Юрьева Л. Н. Здоровье врача-невролога, психиатра. Кто позаботится о нем. — К., 2007.
4. Юрьева Л. Н. Профессиональное выгорание у медицинских работников. — К., 2004.