

<https://doi.org/10.31891/PT-2023-3-4>

УДК 159.9:316.77

Наталія ОРЛЯНСЬКА

здобувач PhD,

Військовий інститут КНУ ім. Тараса Шевченка,

<https://orcid.org/0000-0002-6408-355X>

e-mail: natalia_rizhkova@ukr.net

ОСОБЛИВОСТІ СИНДРОМУ ВИГОРАННЯ У ВІЙСЬКОВОСЛУЖБОВЦІВ ІНЖЕНЕРНИХ ВІЙСЬК

У статті презентовано особливості професійного вигорання військовослужбовців інженерних військ ЗСУ. Обговорено емпіричні результати дослідження вигорання у професіях із підвищеним ризиком раннього розвитку його симптомів на прикладі військовослужбовців інженерних військ ЗСУ. Обґрунтовано підходи до розробки профілактики їхнього вигорання.

Аналіз показників шкали опитувальника підтвердив зниження рівня професійних домагань і залученості у діяльність. Одночасно із цим було відзначено зростання прагнення до збільшення дистанції щодо робочого середовища, низький рівень значущості своєї професії та ймовірності досягнення професійного успіху. Останнє екстраполюється опитаними на весь спектр проведених ними заходів. Беручи до уваги достатньо високу частку участі типу S серед опитаних, ситуацію у цій професійній групі можна назвати вкрай несприятливою.

Ключові слова: психічна стабільність; успішність; професійне середовище; профілактика вигорання.

Natalia ORLYANSKA

PhD candidate,

Military Institute of Taras Shevchenko National University of Kyiv

THE PECULIARITIES OF BURNOUT SYNDROME IN MILITARY PERSONNEL OF ENGINEERING TROOPS

The article presents the peculiarities of professional burnout of servicemen of the engineering troops of the Armed Forces of Ukraine. The empirical results of the study of burnout in professions with an increased risk of early development of its symptoms on the example of military personnel of the engineering troops of the Armed Forces of Ukraine are discussed. Approaches to the development of prevention of their burnout are substantiated.

The presented results of the study make it possible to consider the prevention of mental health of a professionally active serviceman as one of the important tasks of forming his ability to achieve his own success in interaction with others, and the content of health psychology is thereby transferred to the plane of humanistic and positive psychology, where the main value is the ability to active self-realization of the individual included in a variety of social relations. Therefore, the prevention of professional health and burnout among managerial personnel of engineering troops should be aimed at revealing and supporting personal resources of coping behavior. At the same time, an important aspect is to increase the level of responsibility for one's subordinates, which, in combination with the ability to make decisions in difficult situations, is the basis of the professional competencies of a military leader. Prevention of professional health and the threat of burnout in the personnel of the engineering troops should be aimed at

strengthening the sense of significance of their work, awareness of their own involvement in its results (a sense of coherence or connectivity of the individual with the environment).

Keywords: *mental stability; academic performance; professional environment; burnout prevention.*

Постановка проблеми у загальному вигляді

та її зв'язок із важливими науковими чи практичними завданнями

Сьогодні в умовах широкомасштабної військової агресії з боку росії військовослужбовці інженерних військ ЗСУ цілодобово піддаються впливу різноманітного спектру таких чинників, що призводить до надмірного напруження їхніх фізичних і психологічних сил. За даними фахівців, в Україні потрібно розмінувати близько 174 тисячі квадратних кілометрів території. Через залишки вибухонебезпечних предметів від російських загарбників територія України стала найзамінованішою у світі. Росіяни інтенсивно мінували лінію фронту в очікуванні контрнаступу України, а також активно використовували широко заборонені протипіхотні міни раніше. Розслідування Human Rights Watch показали, що російські війська застосували щонайменше 13 типів протипіхотних мін, а також міні-пастки [10]. Згідно з нещодавнім звітом аналітичного центру GLOBSEC, близько 30% України, понад 107 тисяч квадратних кілометрів забруднені вибухонебезпечними предметами. Це робить країну забрудненою більше, ніж найбільш заміновані держави світу, як Афганістан чи Сирія. Зараз розмінуванням українських територій займаються близько 500 команд фахівців, в яких залучені до 5 тисяч військових інженерів та саперів. Процес ускладнюється бойовими діями, що тривають. З початку великої війни сапери очистили від вибухонебезпечних предметів 875,4 квадратних кілометрів території України. За оцінками GLOBSEC, один сапер може очистити від 15 до 25 квадратних метрів на день. Це залежить від рельєфу місцевості та концентрації вибухівки. Забруднена територія України настільки велика, що, за оцінками експертів, на завершення роботи знадобиться 757 років [11].

Таким чином, вплив численних як об'єктивних, так і суб'єктивних емоціогенних чинників породжує у військовослужбовців інженерних військ ЗСУ наростаюче почуття незадоволеності, погіршення самопочуття і настрою, акумуляцію втоми, погіршення фізіологічних показників, що характеризують напруженість військової праці, що веде до виснаження і, як підсумок, емоційного вигорання, зниження ефективності професійної діяльності.

Аналіз досліджень та публікацій

Не випадково одним із напрямів розвитку психології стала позитивна психологія, що намагається подолати гострий індивідуалізм і віднайти рівновагу між «Я» і «Ми». Визначаючи її предмет, М. Селігман концентрується на пошуку особистісних рис, які можуть забезпечити збереження психічної кондиції людини. Серед них: оптимізм, надія, сміливість, уміння співпрацювати з іншими людьми, дружелюбність і співпереживання, етика праці, відповідальність, установка на майбутнє, чесність і наполегливість [9]. Такий набір рис не є відкриттям, він з'являвся у різних етичних і моральних кодексах на різних етапах суспільно-політичного розвитку.

Аналіз досліджень у царині психології праці показує, що одне з центральних місць у ній посідає діагностика психічних ресурсів людини у ситуаціях високого і тривалого стресу, що призводить часто до повного або часткового професійного вигорання [1; 2 та ін.]. Від часу введення Г. Фрейденбергером поняття Burnout – «Вигорання» інтерес до цього явища не лише не слабшає, а й постійно розширює межі своєї наукової експансії. Вигорають представники різних професій: актори, педагоги, психологи, вчителі, менеджери, банківські працівники, лікарі, студенти, полісмени, працівники пенітерціальних установ, військовослужбовці тощо. Фактично не існує жодної екологічної чи психологічної ніші, в якій можна було б врятуватися від усепоглинаючого синдрому Burnout.

Формулювання цілей статті

Мета статті – презентація особливостей професійного вигорання військовослужбовців інженерних військ Збройних Сил України.

Виклад основного матеріалу дослідження

Як відомо, розвиток синдрому починається із підвищеного інтересу до роботи, прагнення до досконалості під час виконання професійних завдань, що відповідає загальноприйнятому уявленню про успішну людину. Якщо подібна поведінка не супроводжується неузгодженістю між вимогами середовища та психофізіологічними ресурсами людини, реальної загрози для здоров'я не існує. Небезпека з'являється, коли починається прагнення успіху «за будь-яку ціну», коли людина відмовляється від потреб, не пов'язаних із роботою, приймаючи єдину, можливу для себе роль працюючого, честолюбного, дисциплінованого працівника, готового присвятити усього себе одній меті – досягненню успіху. Як показують дослідження синдрому

вигорання, ймовірність його раннього розвитку пов'язана із сильною залученістю у роботу. Однією з основних причин цього явища, на думку К. Маслач і М. Лейтер, є криза людських та організаційних цінностей, і наводять чинники, які можуть запобігти або знизити небезпеку вигорання:

- запобігання трудового вигорання шляхом оптимального розподілу завдань і визначення робочого навантаження, що не перевищує можливості працівника;
- створення сприятливої організаційної культури, що передбачає взаємодопомогу, соціальну підтримку і хороший психологічний клімат;
- створення системи цінностей, що сприяє тому, щоб особисті цінності співробітників збігалися з організаційними і тим самим посилювали почуття причетності до того, що відбувається в організації [7].

Діагностика організаційних чинників має бути невід'ємною частиною профілактики психічного здоров'я працівників. Практика показує, що натомість використовуються численні методи виявлення психосоматичних розладів і захворювань. Сучасна медицина широко використовує комп'ютерні технології для профілактики та лікування хвороб, однак це не робить людину здоровішою та сильнішою, а лише зі зростаючою точністю констатує факт хвороби.

Відступ від патологічного підходу характерний для усіх сучасних концепцій здоров'я, в яких підкреслюється зумовленість фізичного здоров'я індивіда суб'єктивною оцінкою власних психічних ресурсів: починаючи від когнітивної теорії стресу Р. Лазаруса [6] і закінчуючи положеннями салютогенетичної теорії А. Антоновського [4]. Чинником здоров'я є відчуття когерентності, що відображає сприйняття зовнішнього середовища, наповненого смислом, несуперечливого та узгодженого (когерентного) із ресурсами суб'єкта діяльності.

Прагнення до самовдосконалення, суворі дисципліна праці та надійність традиційно розглядаються як необхідні якості працівника. По суті, вони є векторами, спрямованими не на внутрішнє благополуччя і злагоду із собою, а на неухильне дотримання вимог професійного середовища. При цьому з'являється небезпека, виражена у скороченні дистанції між суб'єктом і робочим середовищем, а, як відомо, саме прагнення до досконалості, бездоганності та бездоганності стає однією з причин професійного вигорання. Від високої залученості у роботу, ентузіазму, сильно вираженої мотивації досягнень, прагнення до успіху людина непомітно переходить у стан розчарування, фрустрації, дедалі

більшого почуття алієнації та негативного ставлення до себе й оточуючих.

Як інструмент дослідження використовувався «Опитувальник поведінки і переживання, пов'язаного з роботою» – AVEM (Arbeitsbezogenes Verhalten - und Erlebensmuster) (автори У. Шааршмідт і А. Фішер), який надає можливість визначити типи поведінки людини у ситуаціях, пов'язаних із високими вимогами професійного середовища [8]. Крім того, цей опитувальник надає можливість діагностувати симптоми вигорання та визначати тип поведінки й переживання людини у робочому середовищі. Він складається з 66 тверджень, об'єднаних в 11 шкал, що описують три сфери поведінки та переживання. Перша сфера описує готовність суб'єкта до енергетичних витрат, ступінь залученості в роботу, суб'єктивну значущість діяльності та професійні амбіції працівника. Друга сфера характеризує психоемоційну стійкість у ситуаціях невдач, а також готовність до їхнього подолання. Третя сфера відображає емоційне ставлення до діяльності, можливість отримання соціальної підтримки, а також переживання власної професійної успішності. Констеляція показників шкал опитувальника дозволяє виокремити чотири типи поведінки та переживання у професійному середовищі.

Тип G – здоровий (нім. gesund – здоровий), відзначений високим рівнем мотивації досягнень, вмінням визначати пріоритети та розподіляти робоче навантаження, а також знаходити нові рішення у ситуаціях невдач дій.

Тип S – спрямований на ощадливе ставлення до себе (нім. sparsam – економний, ощадливий), відзначений середнім рівнем домагань і високою задоволеністю результатами власної діяльності.

Тип ризику А – такий, що відповідає опису поведінки типу А у концепції М. Фрідмана і Р. Розенмана, вирізняється високим рівнем емоційного напруження внаслідок високої суб'єктивної значущості діяльності, екстремального прагнення до досконалості, професійних домагань, а також відзначений схильністю до відмови у ситуаціях невдач [5].

Тип В – тип вигорання (англ. burnout – вигорання), що виявляє риси емоційного виснаження, відзначений низьким рівнем мотивації, байдужості до праці та повною або частковою відмовою від виконання професійних завдань.

Конструкція опитувальника AVEM надає можливість розглядати тип поведінки у робочому середовищі як усвідомлену стратегію поведінки суб'єкта діяльності, який відповідає за її реалізацію як у ситуаціях успіхів, так і невдач. Професійне вигорання аналізується

не лише із позиції пасивної «жертви» несприятливих умов праці, а й з погляду власної участі суб'єкта у розвитку синдрому. Це може бути вихідним пунктом для розроблення індивідуальних стратегій активної долаючої поведінки.

Дослідження, проведені у професійних групах із високим рівнем стресу, засвідчили, що у кожній із них виявляється 20-30% респондентів із виразними симптомами синдрому професійного вигорання. До них належать: різке зниження рівня мотивації та зацікавленості працею; емоційне виснаження із переважанням ризиків та байдужості щодо виконуваної діяльності; постійне переживання почуття загрози з боку зовнішнього середовища, часта відмова від виконання завдань тощо.

Нами було проведено дослідження рівня стресу та схильності до вигорання серед військовослужбовців інженерних військ Збройних сил України. Їхня професійна діяльність відбувається в умовах високого емоційного напруження, пов'язаного із виконанням найбільш складних завдань інженерного забезпечення, які потребують використання техніки, боєприпасів та спеціальної підготовки особового складу. Це спеціальні війська, призначені для виконання найбільш складних завдань інженерного забезпечення загальновійськових операцій (бойових дій), які вимагають спеціальної підготовки особового складу, а також застосування засобів інженерного озброєння, зокрема інженерних боєприпасів з метою нанесення втрат противнику [3]. Отримані результати засвідчили, що третя частина респондентів (31%) має виражені риси синдрому вигорання і належить до типу В. Групу ризику (тип А) становлять 18% опитаних. Сприятливий для здоров'я тип поведінки G виявлено у 26% респондентів. Одночасно із цим у групі опитаних відзначено відносно високу участь осіб із низьким рівнем мотивації, ощадливим ставленням до себе, із вираженою схильністю до збереження дистанції щодо роботи (тип S – 25%). Отримані результати свідчать про несприятливу картину у групі опитаних. З одного боку, підтверджується припущення про високе стресове навантаження у цій професійній групі (типи В і А). З іншого боку, викликає занепокоєння байдужість військовослужбовців до своїх службових обов'язків (тип S). Представників останнього типу характеризують низькі очікування успішності власної діяльності, пасивне ставлення до її змісту. Аналіз показників шкал опитувальника підтвердив зниження рівня професійних домагань і залученості у діяльність. Одночасно із цим було відзначено зростання прагнення до збільшення дистанції щодо робочого середовища, низький рівень значущості своєї професії та ймовірності досягнення професійного успіху. Останнє екстраполюється

опитаними на весь спектр проведених ними заходів. Беручи до уваги достатньо високу частку участі типу S серед опитаних, ситуацію у цій професійній групі можна назвати вкрай несприятливою.

Оскільки саме переживання значущості та смислу ситуації (meaningfulness) як складової почуття когерентності не лише сприяє збереженню здоров'я, а й мотивує людину, показуючи, що ситуація варта того, щоб вкладати у неї власні сили, осмисленість ситуації посилює відчуття причетності до того, що відбувається, та сприяє активному пошуку розв'язання проблем. Представлені результати обстеження військовослужбовців інженерних військ підтверджують негативний вплив смислового відчуження на психоемоційний стан суб'єктів праці та вказують на необхідність проведення профілактики ризику розвитку синдрому вигорання. Основними мають бути зусилля, спрямовані на підвищення переживання значущості діяльності, на запобігання почуттю байдужості щодо очікуваних результатів, на розвиток вмінь зосереджуватися на позитивних ефектах військової праці.

Аналіз результатів дослідження приводить до питання: чи є вигорілий військовослужбовець винятково жертвою несприятливих умов військової праці, або ж він сам стає автором сценарію власного вигорання? Якщо подивитися на історію досліджень синдрому вигорання, кидається в очі важлива деталь: основною причиною цього є не стільки великий обсяг роботи, скільки бажання за всяку ціну виділитися у середовищі інших людей. Так, в опитувальнику AVEM трапляються твердження: «Я прагну до вищих професійних цілей, ніж більшість інших», «Професійний успіх є для мене важливою життєвою метою», «Я хотів би просунутися у професії далі, ніж більшість моїх знайомих», «Я вважаю себе достатньо честолюбним у тому, що стосується мого професійного розвитку». Тип поведінки та переживання у робочому середовищі формується у ситуації соціального порівняння, тобто розвиваються симптоми соціального стресу, який, згідно з Р. Лазарусом, відображає несприятливу картину у сфері міжособистісних стосунків. Подібна ситуація зустрічається в опитувальнику МВІ К. Маслач, де складовою професійного вигорання є деперсоналізація міжособистісних стосунків, що виражена у таких твердженнях, як: «Останнім часом я став більш черствим щодо тих, з ким я працюю», «Я відчуваю, що спілкуюся із деякими колегами без теплоти і прихильності до них», «Буває, що мені справді байдуже на те, що відбувається із деякими моїми підлеглими і колегами».

У бесідах, проведених із військовослужбовцями, які «вигоріли», звертає на себе увагу те, що головною причиною вигорання

опитані вбачають у несприятливому кліматі у робочому колективі, складних відносинах із колегами та управлінським персоналом. Іншими словами, найбільшою проблемою для людини ставала інша людина. Для визначення причин високого стресу було проведено анкетування як підлеглих (n=153), так і їхніх керівників (n=32). Головним чинником, що сприяє зниженню стресу, є, на думку респондентів, висока якість міжособистісних стосунків (76% осіб командного складу і 61% їхніх підлеглих відвели йому перше місце). Можливість участі в процесах ухвалення рішень оцінювалася як менш важливий чинник сприятливої трудової діяльності (23% керівників і 35% їхніх підлеглих відвели йому відповідно 8-ме і 6-те місця з восьми можливих), у зв'язку із чим постає потреба вивчення вигорання із позицій системного підходу як цілісного феномена, який свідчить про порушення стосунків суб'єкта праці з умовами професійного середовища.

Створення сприятливої атмосфери в організації перебуває в одному ряду із фактором «Стабільність працевлаштування» (62% і 66% виборів в обох групах), що надає можливість віднести якість міжособистісної комунікації до стабілізуючих механізмів психічного здоров'я особового складу. Це добре узгоджується з уявленнями К. Маслач, яка причину вигорання вбачає у кризі організаційних і людських цінностей. Такий висновок перегукується із положеннями позитивної психології, яка шукає шлях виходу із кризи індивідуалізму, проголошуючи загальнолюдські цінності, що визначають взаємну повагу та співробітництво у робочих колективах, запобігаючи тим самим негативним наслідкам «замкнутого індивідуалізму».

Висновки з даного дослідження і перспективи подальших розвідок у даному напрямі

Презентовані результати дослідження надають можливість розглядати профілактику психічного здоров'я професійно активного військовослужбовця як одне із важливих завдань формування його здатності до досягнення власного успіху у взаємодії з іншими, а зміст психології здоров'я переноситься тим самим у площину гуманістичної та позитивної психології, де основною цінністю є здатність до активної самореалізації особистості, включеної у різноманіття соціальних відносин. То ж профілактика професійного здоров'я та запобігання вигоранню серед управлінських кадрів інженерних військ має бути спрямована на розкриття та підтримку особистісних ресурсів долаючої поведінки. При цьому важливим аспектом є підвищення рівня відповідальності за своїх підлеглих, що у поєднанні із вмінням приймати рішення у важких ситуаціях становить основу професійних

компетенцій військового керівника. Профілактика професійного здоров'я та загрози вигорання в особового складу інженерних військ має бути спрямована на посилення відчуття значущості своєї праці, усвідомлення власної причетності до її результатів (відчуття когерентності або зв'язності індивіда із середовищем діяльності).

Література

1. Діагностування психологічної готовності військовослужбовців військової служби за контрактом до діяльності у складі миротворчих підрозділів / О. М. Кокун, Т. О. Шишко, Н. С. Лозунська, О. В. Копаниця. Методичний посібник. К : НДЦ ГИ ЗСУ. 2011. 153 с.
2. Єрмоєнко Д. Ю., Беспалько А. О. Діагностичне дослідження необхідності у відновленні психологічної стійкості прикордонників, що брали участь у бойових зіткненнях. *Вісник Національного університету оборони України* : зб. наук. праць. 2017. Вип. 1(48). С. 84-90.
3. Красота І. В. Інженерні війська Збройних Сил України (1992-2019 рр.): іст.-біогр. довід. К. : Компринт, 2019. Кн. 1 : Офіцери інженерних військ Збройних Сил України. Вид. 2-ге, допов. та уточн. 107 с.
4. Antonovsky A. The salutogenic model as a theory to guide health promotion // *Health promotion international*. 1996. Vol. 11. №1. pp. 11-18.
5. Friedman M., Rosenman R. H. Type a behavior and your heart. New York : Knopf. 1974. 276 p.
6. Lazarus R. S. Fifty years of research and theory of R.S. Lazarus (An analyses of historical and perennial issues). New York. 1998. 450 p.
7. Maslach C. and Leiter M. P. Burnout. In: *Stress : Concepts, Cognition, Emotion, and Behavior*. Academic Press, Cambridge, 2016. pp. 351-357. <https://doi.org/10.1016/B978-0-12-800951-2.00044-3>.
8. Schaarschmidt U. AVEM - ein persönlichkeitsdiagnostisches Instrument für die berufsbezogene Rehabilitation. In *Arbeitskreis Klinische Psychologie in der Rehabilitation BDP (Hrsg.)*. Psychologische Diagnostik – Weichenstellung für den Reha-Verlauf. Deutscher Psychologen Verlag GmbH, Bonn. 2006. S. 59-82.
9. Seligman M.E.P. Psychologia pozytywna // Czapiński J. (red). *Psychologia pozytywna. Nauka o szczęściu, zdrowiu, sile i cnotach człowieka*. Warszawa : PWN. 2005. s. 18-33.
10. Ukraine : Banned Landmines Harm Civilians: Ukraine Should Investigate Forces' Apparent Use; Russian Use Continues. URL: <https://www.hrw.org/news/2023/01/31/ukraine-banned-landmines-harm-civilians>

11. Walking on Fire: Demining in Ukraine. URL: <https://www.globsec.org/what-we-do/publications/walking-fire-demining-ukraine>

References

1. Diahnostuvannia psikhoholichnoi hotovnosti viiskovosluzhbovtiv viiskovoi sluzhby za kontraktom do diialnosti u skladi myrotvorchyykh pidrozdiliv / O. M. Kokun, T. O. Shyshko, N. S. Lozunka, O. V. Kopanytsia. Metodychny posibnyk. K : NDTs HY ZSU. 2011. 153 s.
2. Yeromenko D. Yu., Bepalko A. O. Diahnostychnе doslidzhennia neobkhdnosti u vidnovlenni psikhoholichnoi stiiokosti prykordonnykiv, shcho braly uchast u boiovykh zitsnenniakh. Visnyk Natsionalnoho universytetu oborony Ukrainy : zb. nauk. prats. 2017. Vyp. 1(48). S. 84-90.
3. Kracota I. V. Inzhenerni viicka Zbroinyx Cyl Ukrainy (1992-2019 rr.): ict.-biohr. dovid. K. : Kompyrnt, 2019 . Kn. 1 : Ofitsery inzhenernyx viick Zbroinyx Cyl Ukrainy. Vyd. 2-he, dopov. ta utochn. 107 c.
4. Antonovsky A. The salutogenic model as a theory to guide health promotion // Health promotion international. 1996. Vol. 11. №1. pp. 11-18.
5. Friedman M., Rosenman R. H. Type a behavior and your heart. New York : Knopf. 1974. 276 p.
6. Lazarus R. S. Fifty years of research and theory of R.S. Lazarus (An analyses of historical and perennial issues). New York. 1998. 450 p.
7. Maslach C. and Leiter M. P. Burnout. In: Stress : Concepts, Cognition, Emotion, and Behavior. Academic Press, Cambridge, 2016. pp. 351-357. <https://doi.org/10.1016/B978-0-12-800951-2.00044-3>.
8. Schaarschmidt U. AVEM - ein persönlichkeitsdiagnostisches Instrument für die berufsbezogene Rehabilitation. In Arbeitskreis Klinische Psychologie in der Rehabilitation BDP (Hrsg.). Psychologische Diagnostik – Weichenstellung für den Reha-Verlauf. Deutscher Psychologen Verlag GmbH, Bonn. 2006. S. 59-82.
9. Seligman M.E.P. Psychologia pozytywna // Czapiński J. (red). Psychologia pozytywna. Nauka o szczęściu, zdrowiu, sile i cnotach człowieka. Warszawa : PWN. 2005. s. 18-33.
10. Ukraine : Banned Landmines Harm Civilians: Ukraine Should Investigate Forces Apparent Use; Russian Use Continues. URL: <https://www.hrw.org/news/2023/01/31/ukraine-banned-landmines-harm-civilians>
11. Walking on Fire: Demining in Ukraine. URL: <https://www.globsec.org/what-we-do/publications/walking-fire-demining-ukraine>