

ВІДГУК

**офіційного опонента, доктора психологічних наук,
професора О.Д. Сафіна на дисертацію С.В. Арефнії
«Психологічні засоби профілактики та корекції професійного вигорання
державних службовців законодавчого органу влади»,
подану до захисту на здобуття наукового ступеня
кандидата психологічних наук за спеціальністю
19.00.10 – організаційна психологія; економічна психологія**

Дисертація Арефнії Світлани В'ячеславівни присвячена надзвичайно актуальній темі, оскільки являє собою продуктивну спробу внести вагомий вклад у вирішення актуальної науково-практичної проблеми професійного вигорання державних службовців.

Соціально-психологічні, організаційні чинники, умови праці по-різному впливають на особистісні зміни державних службовців, в окремих випадках породжуючи виникнення професійного вигорання. Між тим емпіричних досліджень детермінант психічного вигорання не багато. Наслідком цього є відсутність надійних, ефективних методик профілактики й корекції феномена професійного вигорання державних службовців. Між тим відсутність напрацьованого досвіду та теоретичного узагальнення практики застосування психологічних засобів профілактики та корекції професійного вигорання в зазначеній галузі державної служби потребує додаткових наукових досліджень. Саме тому актуальним є дослідження, що охоплює всі підструктури діяльності державного службовця і спрямоване на виявлення особистісних та організаційних чинників вигорання, розробку комплексу психологічних засобів щодо адаптації і психологічної підтримки службовців, особливо в період криз професійного становлення.

Автором дисертації в основному вірно визначено об'єкт, предмет, мету дослідження, а також наукові завдання. Ним гармонійно поєднано у

психологічному інструментарії як теоретичні, емпіричні, так і відповідні математичні методи дослідження.

Слід також зазначити, що С.В. Арефнією в основному правильно визначено наукову новизну отриманих результатів. Зокрема, нею уперше розроблено концептуальну модель професійного вигорання державних службовців законодавчого органу влади; програму психологічної профілактики та корекції професійного вигорання державних службовців законодавчого органу влади та експериментально доведено її ефективність.

Автором дисертації удосконалено техніку застосування методик для індивідуальної профілактичної та психокорекційної роботи, також психокорекційних програм, де передбачено формування стратегій професійного розвитку, а також алгоритми впровадження програм психологічної профілактики та корекції професійного вигорання у державних службах. У дисертації С.В. Арефнії дістали подальшого розвитку теоретичні уявлення щодо шляхів розв'язання проблеми професійного вигорання, а також про психологічні засоби профілактики та корекції професійного вигорання державних службовців законодавчого органу влади.

Безперечним необхідно визнати і практичне значення отриманих результатів дослідження, яке полягає у визначенні напрямів психологічної допомоги та розробці системи психологічних засобів профілактики та корекції професійного вигорання для державних службовців законодавчого органу влади. Матеріали дослідження можуть бути використані організаційними психологами у роботі з державними службовцями. Програма психопрофілактики та корекції професійного вигорання може бути застосована керівництвом Апарату Верховної Ради України та інших державних структурах у роботі з державними службовцями. Теоретичний та практичний матеріал дослідження може стати корисним у розробці та модернізації курсів «Організаційна психологія», «Акмеологія», «Психологія професійного становлення особистості». До цього ж слід зазначити, що основні результати автора дисертації з достатньою повнотою висвітлено у фахових виданнях.

У першому розділі – «Теоретико-методологічні основи психологічного дослідження професійного вигорання державних службовців законодавчого органу влади» автором дисертації висвітлено наукові підходи до вивчення професійного вигорання особистості у психології, розкрито семантику основних дефініцій, що визначають феномен вигорання, його симптоми й структурні компоненти, місце феномена вигорання серед інших психічних явищ, обґрунтовано поняття «професійне вигорання» і його предметний зміст, розглянуто концептуальні моделі й інструменти виміру феномена вигорання, узагальнено причини виникнення професійного вигорання, на основі чого охарактеризовано складну природу й багатофакторну детермінацію цього психологічного феномена.

За результатами ґрунтовного аналізу наукової літератури з проблеми дослідження автор пропонує розглядати професійне вигорання у контексті професійного становлення особистості, а отже: воно є загальним професійним дезадаптаційним феноменом, тобто цілісним, динамічним психічним утворенням в єдності мотиваційних, емоційних і оцінних компонентів; воно формується у професійній діяльності та негативно впливає на її результативність та професійну ідентичність. Це системна якість суб'єкта праці, що проявляється у негативних психічних станах, процесах, стосунках і диспозиційних настановах стосовно себе, суб'єктів та об'єктів діяльності, деформації професійної спрямованості у вигляді відчуження і формування виснажливих копінг-стратегій. Це суб'єктно-особистісний феномен, що виникає внаслідок зниження активності і ресурсного забезпечення суб'єкта у разі порушення оптимального функціонування особистості в системі «суб'єкт – професія – організація – суспільство». Він є індикатором регресу професійного розвитку, оскільки стосується особистості у цілому, а порушення мають дезадаптивний руйнівний характер щодо психологічного благополуччя суб'єкта та його діяльності.

В результаті аналізу феномена професійного вигорання дисертантом визначено, що його доцільно розглядати у контексті професійних криз, психологічного відчуження, втрати смислів як причин і наслідків

професійно-особистісної деформації. Нею переконливо доведено, що професійне вигорання має досліджуватися у контексті професійного становлення і реалізації особистості і констатовано, що динаміка професійного розвитку особистості має немонотонний характер і є суперечливою. Нерівномірність виявляється у кризах професійного розвитку. Проявом негативного впливу професії на особистість є поява професійних деструкцій, різновидом яких є феномен професійного вигорання. Основними психологічними чинниками розвитку професійно-зумовлених деструкцій є конфлікти професійного самовизначення, кризи професійного становлення, професійна дезадаптація.

У другому розділі «Емпіричне дослідження феномену професійного вигорання службовців державних органів влади» обґрунтовано підходи та методики дослідження, представлено загальну стратегію дослідження, подано опис загальної процедури дослідження та вибірки, а також наведено результати констатувального етапу дослідження і підведено його підсумки.

Можна погодитися з логікою емпіричного дослідження, яке проводилося у три етапи. Цілком закономірно, що автором дисертації на першому етапі було сформульовано тему, мету, завдання дослідження, розроблено його програму, намічено основні етапи, обрано методи збору інформації й обробки результатів, здійснено аналіз теоретичних основ професійного вигорання, професійної адаптації, становлення особистості професіонала.

На другому етапі – визначено параметри професійного вигорання, розроблено концептуальну модель та створено програму емпіричного дослідження, а також проведено пілотажний та констатувальний етапи дослідження, зроблена якісна й кількісна обробка отриманих результатів.

Третій етап дослідження присвячено розробці й апробації програми психологічної профілактики та корекції професійного вигорання. Проведено формувальний експеримент, теоретичне осмислення емпіричних даних, їхній аналіз та інтерпретацію, узагальнення й систематизацію результатів експериментальної роботи, розроблено рекомендації.

Емпірично дістало підтвердження теоретичне припущення автора, що провідним чинником розвитку професійного вигорання державних службовців є неможливість бачити результати власної праці і давати їм оцінку.

Подальше дослідження було спрямоване на вивчення неспецифічних проявів професійного вигорання. Такими є прояви, які можуть бути викликані різними стресовими ситуаціями, кризами та порушеннями особистісного розвитку, вони і є симптомами професійного вигорання. Під час дослідження таких параметрів особистості, як самоактуалізація та самоствавлення, життєві цілі й цінності, адаптаційні ресурси С.В. Арефнією було встановлено, що феномен професійного вигорання пов'язаний із параметрами самоствавлення (зниження самоприйняття, самоприв'язаності, збільшення внутрішньої конфліктності і самозвинувачення; з особливостями смисложиттєвих орієнтацій, таких як «Результативність життя, або задоволеність самореалізацією», «Локус контролю Я», «Локус контролю життя, або керованість життя», «Загальний показник СЖО»; із порушеннями ціннісної сфери особистості, коли основними термінальними цінностями стають збереження індивідуальності та матеріальний добробут; зниженням параметрів самоактуалізації – автономності, саморозуміння, погляду на природу людини, аутосимпатії; зниженням адаптаційного потенціалу особистості. Феномен професійного вигорання негативно впливає на суб'єктивну якість життя особистості. Найбільше страждають такі сфери, як робота, соціальний статус, соціальна підтримка, здоров'я, відпочинок, душевний стан. Порушуються внутрішні параметри особистості – саморозуміння, самоприйняття, самоцінність, самоуправління. У той же час такі сфери життя, як сім'я, харчування, сексуальне життя, оцінюються респондентами як найкращі. Саме виявлені особистісні деструкції і стали основними корекційними мішенями подальшої психокорекційної роботи.

У третьому розділі «Експериментальне дослідження психологічних засобів профілактики та корекції професійного вигорання службовців законодавчого органу влади» представлена розроблена автором програма

психологічної профілактики та корекції професійного вигорання службовців Апарату ВРУ, наведено та проаналізовано результати експериментального етапу дослідження; визначено психологічні засоби профілактики та корекції професійного вигорання, сформульовано рекомендації з організації профілактичної та корекційної роботи для запобігання професійному вигоранню державних службовців та його подолання, а також показано, що психологічна профілактика та корекція професійного вигорання потребують комплексного і системного підходу.

Вивчення професійного вигорання та розробка програми його профілактики і корекції спиралися на положення системного і генетичного підходів, згідно з якими професійне вигорання розглядалося у єдності чотирьох аспектів: структурного, функціонального, онтологічного та генетичного (рівень розвитку особистості як цілісної системи якостей, здібностей); із полісистемних позицій, а не у межах однієї системи (професії, соціальної сфери); як деструктивна тенденція професійного розвитку особистості із відстеженням динаміки розвитку основних складових цього феномена і механізмів їхнього виникнення.

Аналізуючи зміст авторської програми, бачимо, що вона має стійку узагальнену структуру, яка містить обов'язкові блоки, змістовну частину та результати. Зокрема, програма має три взаємопов'язаних тематичних блоки – блок, що передбачає корекцію підсистеми спрямованості (потребово-мотиваційну); блок, спрямований на корекцію інструментальної підсистеми та блок, спрямований на корекцію саморегуляції особистості. Психокорекційні заходи, націлені на підсистему спрямованості (сенси, цінності, мотиви, цілі, ставлення та потреби), дають можливість здійснювати системний вплив на особистісні детермінанти як професійної діяльності, так і життєтворення особистості. Психокорекційні заходи, спрямовані на інструментальну підсистему, дають можливість учасникам опанувати засоби ефективної реалізації смислів, цінностей, мотивів, цілей, ставлень та потреб.

Ресурсне забезпечення корекційних впливів було реалізоване на першому етапі корекції професійного вигорання. Зокрема, задіяно такі

системи ресурсів особистості: «ресурси рефлексії» – система когнітивно-рефлексивної регуляції, яка допомагає усвідомити наявність чи відсутність ресурсів службовця, рівень задоволеності якістю свого життя та забезпечує управління іншими ресурсами; «ресурси самопідтримки» – система психологічної регуляції, що підтримує у службовців впевненість у можливостях контролю ситуацій сьогодні й у майбутньому, активує бажання досягати поставлених цілей, розширює самоактуалізаційні ресурси; «ресурси подолання» – система механізмів когнітивного і поведінкового подолання наявних і майбутніх труднощів, забезпечує розширення ресурсної бази службовців, підсилює формування адаптаційних стратегій, алгоритмів використання копінг-стратегій; «ресурси особистих досягнень» – система самоконтролю й задоволеності особистими досягненнями і професійною самореалізацією, що сприяє формуванню критеріїв оцінки власних професійних досягнень, навичок професійної самопрезентації; мотиваційно-спонукальні ресурси, робота з якими допомагає формуванню системи цінностей та їхньої гармонізації; ресурси цілеутворення планування та реалізації професійних інтенцій, що сприяють розвитку навичок цілеутворення та планування кар'єри, що має профілактичний ефект.

На другому етапі профілактики професійного вигорання для професійно-особистісного розвитку суб'єкта праці автором було проведено роботу із ресурсами розвитку. Результатом стали ревізія та корекція життєвого сценарію службовців, розвиток позитивної життєвої позиції, комунікативної компетенції, навичок рефлексії, самоактуалізації, саморозвитку. Основними компонентами усвідомленої регуляції себе у професійній діяльності були прийняття суб'єктом мети, завдань, специфіки праці, програми перетворень та профілактики професійного вигорання. Згідно із планом дослідження здійснено контроль результатів корекційної роботи за тією ж батареєю тестів, які було застосовано на формувальному етапі дослідження.

На основі отриманих результатів автором зроблено обґрунтований висновок про ефективність програми психологічної профілактики та корекції

професійного вигорання державних службовців законодавчого органу влади. За більшістю параметрів професійного вигорання у респондентів зафіксовано зміни результатів до рівня норми, зокрема, значущі зниження рівня особистісної тривожності, нервово-психічного напруження, психоемоційного виснаження, особистого віддалення, загального індексу психічного вигорання, професійного стресу, деперсоналізації, редукції особистих досягнень. Психокорекційні заходи дозволили учасникам експериментальної групи сформувати виражене ставлення до себе як до цілісної особистості, ефективно знизити більшість параметрів професійного вигорання, а отже, знімають прояви дезорганізації поведінки, неадекватні реакції на зовнішні роздратування, підвищують гнучкість та пластичність поведінки, знижують стереотипні дії, підвищують продуктивність та результативність професійної діяльності, адаптованість у професійному середовищі, покращують самооцінку та міжособистісні стосунки.

У цілому зазначимо, що дисертантом у роботі на великому теоретичному та емпіричному матеріалі, послідовно та неухильно дотримуючись визначених у теоретичній частині методологічних засад, розкриваються та обґрунтовуються її основні положення. При цьому, доведення їх здійснюється автором з належною доказовістю і послідовністю. Разом з тим при загальному позитивному враженні від опанованої роботи вважаємо за необхідне висловити деякі зауваження, побажання та рекомендації.

1. У вступі до дисертації не сформульовано наукове завдання. І хоча у загальних висновках дисертації автор констатує про те, що «розв'язана наукова задача розробки, обґрунтування та апробації психологічних засобів профілактики та корекції професійного вигорання державних службовців законодавчого органу влади», маючи на увазі це саме наукове завдання, слід зазначити, що наукове завдання вирішується, задачі виконуються, а розв'язується наукова проблема, що є характерним вже для докторських дисертацій.

2. У вступі до дисертації - методах дослідження - міститься дещо

надлишкова інформація про методики дослідження, які традиційно і це є цілком логічним, наводяться на початку другого розділу дисертації, що, власне, автор і робить. Відповідно, пп. 2.2 дисертації «Методи і процедури дослідження професійного вигорання державних службовців законодавчого органу влади» у частині методів не відповідає змісту, оскільки у ньому як раз і описуються використані автором методики.

3. Відсутність гіпотези дослідження позбавляє саме дослідження припущення, яке традиційно слугує свого роду пружиною, сила якої розгортає і вектор, і межі наукового пошуку.

4. У тексті дисертації автор певною мірою зловживає словосполученням «феномен професійного вигорання», причому у більшості випадків слово «феномен» або втрачає своє семантичне навантаження, бо стає надлишковим.

5. У пп. 1.2 «Специфіка професійної діяльності державних службовців, психологічні, організаційні чинники формування професійного вигорання» з огляду на тему дисертації вкрай важливим було б показати цю специфіку, тобто особливості через відмінності, які характерні для державних службовців саме законодавчих органів влади.

6. Зміст пп. 2.3 дисертації «Особливості професійного вигорання у державних службовців законодавчого органу влади» не повною мірою відповідає його назві, оскільки для виявлення цих самих особливостей, тобто, відмінностей треба було б порівнювати різні категорії державних службовців – або законодавчої, виконавчої і судової гілок влади; або у межах законодавчої гілки влади – наприклад, керівників (управлінців), з одного боку, і виконавців, з іншого.

7. Робота не позбавлена русизмів та інших орфографічних, стилістичних, а також термінологічних помилок. Наприклад, у рис. 1.1 автор розкриває розумові здібності через різного роду здатності.

Але зазначені нами моменти не є критичними і не впливають суттєвим чином на наукову і практичну цінність роботи С.В. Арефнії.

Висновки. Загалом представлено до захисту дисертаційне дослідження є завершеною працею, в якій отримано нові науково обґрунтовані теоретичні та експериментальні результати, які у сукупності є суттєвими для розвитку психології діяльності в особливих умовах. Дисертація відповідає паспорту спеціальності 19.00.10 – організаційна психологія; економічна психологія. Зміст автореферату та основні положення дисертації є ідентичними. Оформлення дисертації та автореферату, у цілому, відповідає встановленим ДАК Міністерства освіти і науки України вимогам. Дисертація Арефнії Світлани В'ячеславівни містить результати проведених нею особисто досліджень та є самостійною науковою працею, яка за актуальністю теми, а також внеском у науку, ступенем новизни й обґрунтованості відповідає вимогам чинного порядку присудження наукових ступенів, а її автор може претендувати на присудження йому наукового ступеня кандидата психологічних наук за спеціальністю 19.00.10 – «Організаційна психологія; економічна психологія».

Офіційний опонент:

завідувач кафедрою психології Уманського державного педагогічного університету імені Павла Тичини

доктор психологічних наук, професор

О.Д. Сафін

«22» 11 2018 року

Ректор університету



О.І. Безводний