



**МЕДИЦИНСКИ УНИВЕРСИТЕТ ПЛОВДИВ
КАТЕДРА ПО ПСИХИАТРИЯ
И МЕДИЦИНСКА ПСИХОЛОГИЯ**

Кристина Върбанова Георгиева

**ПРОУЧВАНЕ НА ЛИЧНОСТНА УЯЗВИМОСТ
КЪМ СИНДРОМА НА ПРОФЕСИОНАЛНО
ИЗПЕПЕЛЯВАНЕ И ПСИХОСОЦИАЛЕН СТРЕС
СРЕД РИСКОВИ КАТЕГОРИИ ПРОФЕСИИ**

АВТОРЕФЕРАТ

**на дисертационен труд
за присъждане на образователна и научна степен „доктор”**

НАУЧЕН РЪКОВОДИТЕЛ:

АКАД. ПРОФ. Д-Р ДРОЗДСТОЙ СТОЯНОВ, ДМ, ДМН

НАУЧЕН КОНСУЛТАНТ: ГЛ. АС. РАЛИЦА РАЙЧЕВА, ДМ

**Пловдив
2019**

Дисертационният труд се осъществи с любезното съдействие на Технологичен център за спешна медицина, гр. Пловдив, секция „Психично здраве“.

Дисертационният труд съдържа 152 страници и е онагледен с 4 фигури, 16 таблици и 3 приложения. Библиографията съдържа 108 източника, от които 46 на кирилица и 62 на латиница.

Публичната защита на дисертационния труд ще се състои на..... г. от ч. в аудитория на Медицински университет – Пловдив, бул. „Васил Априлов“ 15А, гр. Пловдив пред научно жури:

Членове:

Проф. Ваня Лукова Матанова, д.пс.н.

Доц. дм. Вержиния Боянова

Доц. Румяна Кирилова Крумова-Пешева, д.пс.н.

Доц. д-р Стефан Попов

Проф. д-р Дроздстой Стоянов, дм, дмн

Резервни членове:

Проф. дпн Надежда Витанова

Проф. д-р Валентин Акабалиев, дмн

Забележка: номерата на таблиците и фигурите в автореферата не съответстват на тези в дисертационния труд.

Материалите по защитата са на разположение в Научен отдел на МУ – Пловдив, бул. „Васил Априлов“ 15А и на интернет страницата на Медицински университет – Пловдив.

СЪДЪРЖАНИЕ:

ИЗПОЛЗВАНИ СЪКРАЩЕНИЯ	4
1. ВЪВЕДЕНИЕ	5
2. ХИПОТЕЗА, ЦЕЛ И ЗАДАЧИ	6
3. МЕТОДОЛОГИЯ	7
4. СТАТИСТИЧЕСКИ АНАЛИЗИ И ДИСКУСИЯ	8
5. ИЗВОДИ И ПРЕПОРЪКИ	36
6. ПРИНОСИ.....	41
7. Публикации, свързани с дисертационния труд	42

ИЗПОЛЗВАНИ СЪКРАЩЕНИЯ

На кирилица

ЕС – Европейски съюз

МВР – Министерство на вътрешните работи

На латиница

Au – Самостоятелност

BOS – Бърнаут синдром

C – Кооперативност

Ch – Сплотеност

DP – Деперсонализация

EE – Емоционално изтощение

F – Справедливост

HA – Избягване на вреда

I – Новаторство

NS – Търсене на новости

PA – Работоспособност

Pr – Напрежение

PS – Упорство

RD – Зависимост от възнаграждения

Rec – Признание

SD – Себенасоченост

Sp – Подкрепа

ST – Себенадрастване

Tr – Доверие

1. ВЪВЕДЕНИЕ

В съвременния динамичен свят на информационна натовареност и конфликтни ситуации от различно естество емоционално стресовото състояние все повече нараства и обхваща всички социални групи. В Европейския Съюз стресът при работа е вторият по разпространение здравословен проблем след заболявания на двигателната система и превенцията му е един от приоритетите на страните-членки в ЕС. По дефиниция стресът е физиологичен и психологичен процес, чрез който индивидът реагира на събития или ситуации, предявяващи повишени изисквания и оказващи натиск върху него.

При взаимодействията на хората и техните професии възниква професионалният стрес. Повече от трийсет години той е обект на внимание на учени, изследователи, организации, на цялата общественост. Бърнаут синдромът е крайният резултат от продължителен процес на изчерпване, при който мотивираните и ангажирани лица, губят желание и енергия в изпълнението на работните им цели. Феноменът „професионално изпепеляване” не се проявява внезапно, а е процес на натрупване. В тази връзка първите симптоми често са незабележими, докато не настъпят по-сериозни и дори необратими процеси.

Източници за професионален стрес могат да са както организационните характеристики и процеси, условията на труд и междуличностните взаимодействия, така и личностните предиктори на служителя. Някои личностни характеристики могат да повишат риска от бърнаут, като упражнят натиск върху индивидуалния отговор на стресови фактори на работното място. Непрекъснатата работа с хора и решаването на техните проблеми водят до хроничен стрес и „източване” на емоционалните запаси на личността.

Така формулирана темата: ***Проучване на личностна уязвимост към синдрома на професионално изпепеляване и психосоциален стрес сред рисковите категории професии*** предполага задълбочен поглед върху бърнаут синдрома и факторите, които го обуславят, като това е видно от позицията на психобиологичната теория за структурата на личността. В настоящата разработка ще бъде изложен един нов, задълбочен поглед върху проблема с очаквания да допринесе за по-цялостното му обхващане, предвид чувствителността през последните години към него от институции, организации, еднолично от служители в различни предприятия.

Доброто познаване на проблема е ключ към организирането на подходяща програма за профилактика на психичното здраве и справяне с евентуално възникнали вече отрицателни тенденции.

2. ХИПОТЕЗА, ЦЕЛ И ЗАДАЧИ

Хипотеза на цялостното теоретико-емпирично изследване:

Допуска се, че съществува консистентна взаимовръзка между trait dependent предиспозиционни фактори, психоклимат на работното място и проявата на бърнаут синдром в сферите на здравеопазване, образование, социални дейности и МВР- структури.

Цел на настоящото проучване е да покаже взаимоотношеността на бърнаут синдрома както с личностните характеристики, така и извън него, произтичайки от измеренията на психологическия климат сред рискови категории професии.

Настоящото теоретико-емпирично изследване си поставя следните задачи:

- да потвърди хипотезата за наличието на специфично взаимодействие между темпераментно-характеровите детерминанти, измеренията на психологическия климат и домейна на бърнаут синдрома;
- да прецизира понятията уязвимост на личността, психосоциален стрес, бърнаут синдром и рискови професии;
- да изследва в теоретичен и емпиричен план факторите за проява на бърнаут при специалисти, работещи в държавния сектор- социална работа, лекарска практика, образование и МВР;
- да направи опит да опише стъпки и методи за качествена профилактика и превенция от поява на синдрома на професионалното изпепеляване.

3. МЕТОДОЛОГИЯ

За целта на проучването са изследвани 160 единици на наблюдение, от които 40 участника от сферата на медицинските дейности, 40 социални работника, 40 души от сферата на образованието и 40 служители от МВР.

За доказване на търсената релация между темпераментово-характерови особености на личността, особености в психоклимата и домейните на бърнаут на извадката е приложена Батерията тестове TCI-R, IMPC и MBI.

1. Темпераментно-характеров въпросник – преработена версия (TCI-R)

TCI е въпросник, който измерва личностните качества, въз основа на теория предложена от Проф. К. Р. Клонинджър. За проучването е използван темпераментно-характеровия въпросник – преработена версия, който съдържа 240 въпроса и отговори по пет степенната скала на Ликерт (1=определено грешно; 2=обикновено грешно; 3=нито вярно, нито грешно; 4=обикновено вярно и 5=определено вярно). TCI се състои от група скали, които отразяват личните черти на характера и темперамента и отбелязват различията между индивидите в седем основни измерения: NS (Търсене на новости), NA (Избягване на вреда), RD (Зависимост от възнаграждение), PS (Упорство), SD (Себенаоченост), C (Кооперативност) и ST (Себенадрастване).

2. Индуктивен инструмент за измерване на психологическия климат (Inductive measurement of psychological climate – IMPC)

Тестът на Койс и Декотис обхваща осем категории на възприятие за психологическия климат: „Сплотеност“ (Ch), „Доверие“ (Tr), „Подкрепа“ (Sp), „Справедливост“ (F), „Самостоятелност“ (Au), „Напрежение“ (Pr), „Признание“ (Res) и „Новаторство“ (I). Състои се от 45 въпроси, а отговорите се оценяват според 5 степенна скала на Ликерт.

3. Инструментарият на К. Маслах за диагностициране на бърнаут синдром. (Maslach Burnout Inventory – MBI)

MBI се състои от 22 въпроса, които като резултат разпознават и дефинират три отделни компонента. "Емоционалното изтощение" (EE) се определя от изчерпването на енергийните ресурси, за да се "даде" на другите. "Деперсонализацията" (DP) е предимно негативно

самовъзприемане или автогенериране на негативно отношение към себе си и към другите, социално оттегляне и дори враждебност, но не в смисъла на традиционно психопатично разстройство. Работоспособността се характеризира с намален интерес към професионално развитие и усъвършенстване.

4. СТАТИСТИЧЕСКИ АНАЛИЗИ И ДИСКУСИЯ

Разпределението на извадката по пол показва, че жените в настоящото изследване са 62%, а мъжете са 38%, т.е. сигнификантни разлики по пол не можем да наблюдаваме. Средната възраст на изследваната група е 43.48 ± 0.72 .

На таблица 1. са отразени средните аритметични, стандартни грешки и стандартни отклонения на всяка от подskalите на Батерията.

Таблица 1. Средни аритметични стойности със стандартна грешка и стандартни отклонения за цялата извадка - TCI-R, IMPC и MBI.

Въпросник	брой	ср. аритмет.	ст. грешка	Стандартно отклонение
TCI-R				
Темперамент				
Търсене на новости/NS/	160	100.24	0.83	10.493
Избягване на вреда/HA/	160	91.61	1.086	13.739
Зависимост от възнаграждения/RD/	160	96.17	0.746	9.434
Упорство/PS/	160	116.54	1.236	15.639
Характер				
Себенаоченост/SD/	160	135.09	1.127	14.251
Кооперативност/C/	160	123.87	1.183	14.966
Себенадрастване/ST/	160	78.42	0.819	10.363
IMPC				
Психоклимат				
Самостоятелност /Au/	160	18.31	0.296	3.748
Сплотеност /Ch/	160	16.93	0.35	4.43
Доверие /Tr/	160	18.69	0.357	4.513
Напрежение /Pr/	160	14.96	0.258	3.269
Подкрепа /Sp/	160	18.44	0.328	4.152
Признание /Rec/	160	16.24	0.295	3.727
Справедливост /F/	160	18.11	0.346	4.379
Новаторство /I/	160	17.75	0.364	4.602
МБИ				

Бърн аут				
Емоционално изтощение/ЕЕ/	160	21.79	0.691	8.738
Деперсонализация/DP/	160	7.91	0.375	4.744
Работоспособност/РА/	160	29.46	0.5	6.319
Общо	160			

Стойностните на средните аритметични и стандартните отклонения за TCI-R (n=160), IMPC (n=160) и MBI (n=160) са съответно 741.94 (SD=88.885), 139.43 (SD=32.82) и 59.16 (SD=19.801). В извадката са отчетени ниски/умерени/високи резултати за характерово-темпераментния въпросник, ниски/умерени/високи резултати за психологическия климат и ниски/умерени/високи резултати за измеренията на бърнаут синдром. Използвани бяха нормативни данни за TCI-R, ключ за оценка на теста на Маслах и 5 (броят на въпросите във всяка група за психологическия климат в 8-те категории) x 5(петточкова скала) произведенията за IMPC.

Следва честотно разпределение в зависимост от нивата на ЕЕ, DP и РА (таблици 2, 3 и 4):

Таблица 2. Честотно разпределение по скалата емоционално изтощение:

Ниво	Честота	%
Ниско ниво	46	28,8
Умерено ниво	57	35,6
Високо ниво	57	35,6
Total	160	100,0

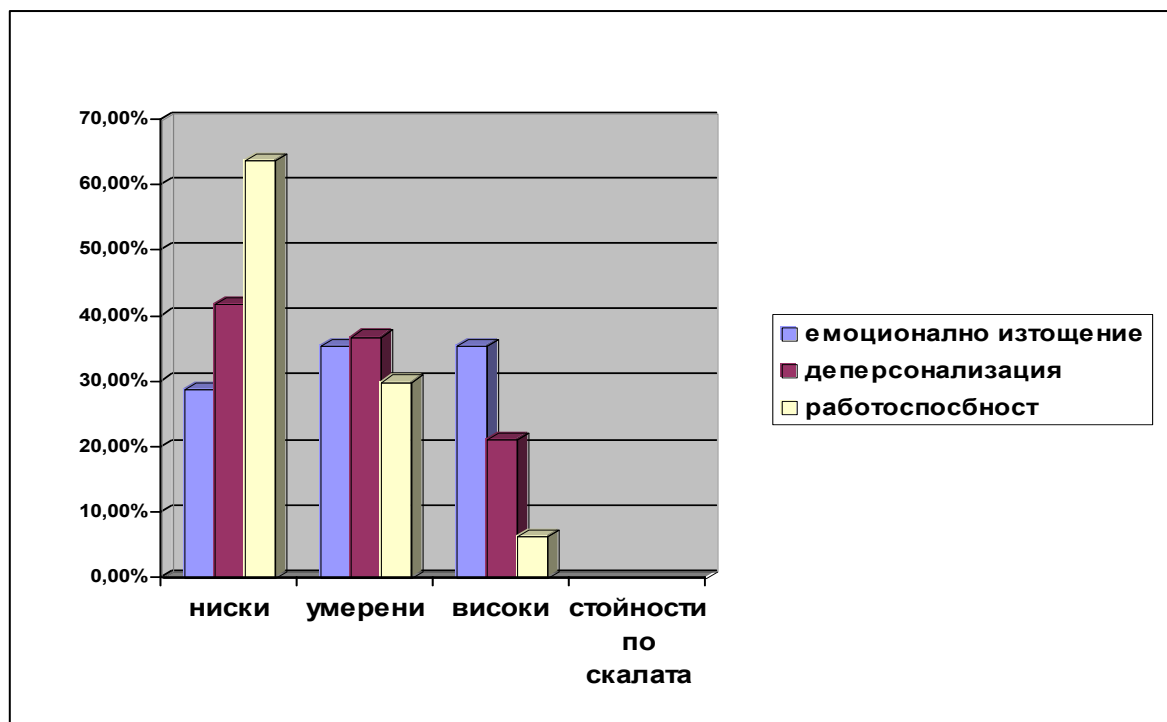
Таблица 3. Честотно разпределение по скалата деперсонализация:

Ниво	Честота	%
Ниско ниво	67	41,9
Умерено ниво	59	36,9
Високо ниво	34	21,3
Total	160	100,0

Таблица 4. Честотно разпределение по скалата работоспособност:

Ниво	Честота	%
Ниско ниво	102	63,8
Умерено ниво	48	30,0
Високо ниво	10	6,3
Total	160	100,0

От получените данни за честотното разпределение по трите скали на бърнаут синдрома е видимо, че над 60% от изследваните лица (n=160) са с ниско ниво на работоспособност, което е тревожен факт. По скалата за емоционално изтощение приблизително тези, получили умерени и тези с високи стойности са с еднакъв брой –приблизително 36%. По скалата деперсонализация преобладават %-та хора, получили ниски стойности- 41,9 %, следвани от тези с умерени нива по същата скала – 36,9%.



Фиг. 1. Разпределение в зависимост от нивата на емоционално изтощение, деперсонализация и работоспособност

За статистическото изследване на зависимостите между скалите в Батерията инструменти с цел емпирично потвърждаване на хипотезата за наличието на специфично взаимодействие между темпераментно-характеровите детерминанти, измеренията на психологическия климат и домейна на бърнаут синдрома е приложен корелационен анализ.

В настоящото проучване резултатите от статистическата обработка на данните са представени чрез коефициента на ранговата корелация на Спирмън (ρ). В нашето проучване изчисляването на корелационния коефициент послужи, за да се оцени асоциацията между детерминантите на TCI-R, IMPC и MBI и в същото време да се измери силата и посоката на всяка от тези асоциации. Накрая беше извършен стъпков регресионен анализ, позволяващ в най-голяма степен изключването на всички предиктори, които нямат статистически значимо влияние. Моделът в нашето проучване включва две стъпки – въвеждане на променливите на психоклимата, последвано от въвеждане на личностовите характеристики и как това допринася за увеличаване на предсказващата сила на моделите. За доказване на статистическата значимост на резултатите са използвани и трите нива на значимост – $p < 0.05$, $p < 0.01$, и $p < 0.001$. Резултатите са обработени със статистически пакет за социални изследвания SPSS – v.21.

Таблиците, които следват, обобщават корелации по двойки и дават информация за степента и посоката на връзката между променливите първо за цялата извадка, а след това по отделно за всяка група:

Таблица 5. Корелация между скалите на TCI-R и на IMPC.

	Самостоятелност	Сплотеност	Доверие	Признание
Зависимост от възнаграждение		0,390**		0,415**
Упорство	0,338**	0,305**		
Кооперативност		0,302**	0,326*	

*. Сигнификантна корелация с ниво на значимост 0.05 level (2-tailed).

** . Сигнификантна корелация с ниво на значимост 0.01 (2-tailed).

Таблица 5 демонстрира наличието на права, умерена корелационна връзка между Ch и RD, между Ch и PS, между Ch и C. От получените стойности е видно още правата умерена връзка между PS и Au, между Tr и C, както и между Res и RD.

Таблица 6. Корелация между скалите на TCI-R, IMPC и на MBI.

	Емоционално изтощение	Деперсонали- зация	Работоспо- собност
Избягване на вреда	0,477**	0,375**	-0,363**
Зависимост от възнаграждения		-0,389**	0,385**
Упорство			
Себенасоченост	-0,507**	-0,355**	0,423**
Кооперативност	-0,354**	-0,568**	0,384**
Доверие		-0,371**	
Напрежение	0,467**		
Подкрепа		-0,322**	
Признание		-0,251**	
Справедливост		-0,334**	
Новаторство		-0,278**	

** . Сигнификантна корелация с ниво на значимост $p < 0.01$ (2-tailed).

* . Сигнификантна корелация с ниво на значимост $p < 0.05$ level (2-tailed).

От таблицата е видно, че DP и Res са в негативна слаба връзка, както и DP и I, както и DP и Sp. В негативна умерена корелационна връзка са следните скали: DP и RD, DP и SD, DP и Tr, DP и F, както и PA и NS, SD и EE и C и EE. В умерена права връзка са EE и NS, EE и Pr, DP и NS, PA и RD, PA и SD, PA и C.

Следват таблици 7, 8, 9 и 10, които демонстрират асоциациите между скалите на трите въпросника, разгледани по отделно за всяка от четирите групи. Резултатите в следващите четири таблици онагледяват и доказват от една страна взаимозависимостта между детерминантите на TCI, измеренията на IMPC и резултатите по MBI, и от друга- задават посоката за профила на уязвимост към професионален стрес и изпепеляване за всяка от четирите изследвани професионални области.

Таблица 7. Корелации между домейните на TCI-R, IMPC и MBI при групата на медицинския персонал

Медицински персонал		самостоя- телност	сплоте- ност	доверие	напреже- ние	подкрепа	признание	справед- ливост	новатор- ство	ем.изто- щение	деперсона- лизация	работоспо- собност
	търсене на новости	-0,420** 0,007 40										
	избягване на вреда				0,406** 0,009 40					0,372* 0,018 40	0,506** 0,001 40	
	зависимост от възнагражд		0,351* 0,026 40				0,436** 0,005 40		0,394* 0,012 40		-0,476** 0,002 40	0,358* 0,023 40
	упорство	0,428** 0,006 40										
	себенасо- ченост				-0,454** 0,003 40					- 0,501** 0,001 40	-0,323* 0,042 40	
	коопера- тивност				-0,467** 0,002 40	0,370* 0,019 40			0,419** 0,007 40		-0,532** 0 40	
	ем. изтоше- ние			-0,383* 0,015 40	0,640** 0 40	-0,404** 0,01 40						
	Деперсона- лизация			-0,395* 0,012 40	0,576** 0 40		-0,330* 0,038 40	-0,388* 0,013 40	-0,412** 0,008 40			
	Работоспо- собност				-0,379* 0,016 40							

** . Сигнификантна корелация с ниво на значимост $p < 0.01$ (2-tailed).

*. Сигнификантна корелация с ниво на значимост $p < 0.05$ level (2-tailed).

Таблица 8. Корелации между домейните на TCI-R, IMPC и MBI при групата на социалните работници

Социални работници		самостоя- телност	сплотеност	доверие	напреже- ние	подкрепа	признание	ем.изтощение	деперсо- нализация	работоспо- собност
	търсене на новости						-0,322* 0,016 40			
	избягване на вреда							0,564** 0 40	0,485** 0,002 40	-0,321* 0,043 40
	зависимост от възнагражд.						0,346* 0,029 40			
	упорство	0,353* 0,026 40		0,372* 0,018 40	0,468** 0,002 40				-0,331* 0,037 40	0,364* 0,021 40
	себенасо- ченост			0,402* 0,01 40		0,467** 0,002 40		-0,371* 0,018 40		0,635** 0 40
	кооперативност	0,389* 0,013 40		0,442** 0,004 40					-0,547** 0 40	0,489** 0,001 40
	себенадрастване							-0,337* 0,033 40	-0,426** 0,006 40	
	ем.изтощение									
	деперсона- лизация									
работоспо- собност			0,354* 0,025 40							

** . Сигнификантна корелация с ниво на значимост $p < 0.01$ (2-tailed).

* . Сигнификантна корелация с ниво на значимост $p < 0.05$ level (2-tailed).

Таблица 9. Корелации между домейните на TCI-R, IMPC и MBI при групата на учителите

	самостоя- телност	сплоте- ност	доверие	напреже- ние	под- крепа	приз- нание	справед- ливост	новатор- ство	ем.изто- щение	деперсона- лизация	работоспо- собност
Учителите	търсене на новости							-0,315* 0,048 40		0,371* 0,018 40	-0,425** 0,006 40
	избягване на вреда	-0,318* 0,046 40	-0,492** 0,001 40	-0,429** 0,006 40	0,386* 0,014 40		-0,400* 0,011 40	-0,478** 0,002 40	0,432** 0,005 40		-0,418** 0,007 40
	зависимост от възнагражд	0,573** 0 40					0,557** 0 40	0,416** 0,008 40	0,505** 0,001 40	-0,417** 0,007 40	
	упорство	0,398* 0,011 40			-0,366* 0,020 40				0,521** 0,001 40	0,489** 0,001 40	
	себенасо- ченост	0,398* 0,011 40		0,399* 0,011 40	-0,383* 0,015 40		0,399* 0,011 40		0,531** 0 40	-0,403** 0,01 40	0,417** 0,007 40
	коопера- тивност	0,387* 0,014 40					0,663** 0 40	0,502** 0,001 40	0,672** 0 40	-0,503** 0,001 40	0,345* 0,029 40
	себе- надростване	0,424** 0,006 40			-0,351* 0,026 40				0,312* 0,05 40	-0,458** 0,003 40	
	ем.изтощение			-0,345* 0,029 40	0,456** 0,003 40				-0,432** 0,005 40		
	деперсона- лизация					-0,517** 0,001 40	-0,670** 0 40	-0,404** 0,01 40	-0,337* 0,033 40		
	работоспо- собност	0,355* 0,025 40		0,464** 0,003 40	-0,322* 0,043 40						

** . Сигнификантна корелация с ниво на значимост $p < 0.01$ (2-tailed). * . Сигнификантна корелация с ниво на значимост $p < 0.05$ level (2-tailed).

Таблица 10. Корелации между домейните на TCI-R, IMPC и MBI при групата на служителите на МВР

Служители на МВР		сплотеност	доверие	напрежение	подкрепа	признание	справедливост	ем.изтощение	деперсонализация	работоспособност	
	търсене на новости	-0,321* 0,044 40						-0,350* 0,027 40	0,438** 0,005 40	0,506** 0,001 40	-0,636** 0,000 40
	избягване на вреда						-0,347* 0,028 40	0,499** 0,001 40		-0,433** 0,005 40	
	зависимост от възнаграждение				0,321* 0,044 40				-0,629** 0,000 40		
	упорство	0,471** 0,002 40	0,349* 0,027 40							0,429** 0,006 40	
	себенасоченост						0,339* 0,033 40	-0,622** 0,000 40	-0,526** 0,000 40	0,409** 0,009 40	
	кооперативност						0,321* 0,043 40	-0,455** 0,003 40			
	себенадрастване								-0,634** 0,000 40		
	ем.изтощение			0,436** 0,005 40							
	деперсонализация						-0,389* 0,013 40				
	работоспособност		0,469** 0,002 40			0,396* 0,011 40	0,334* 0,035 40				

** . Сигнификантна корелация с ниво на значимост $p < 0.01$ (2-tailed). * . Сигнификантна корелация с ниво на значимост $p < 0.05$ level (2-tailed).

Таблица 7. идва да покаже как си взаимодействат отделните детерминанти на личност, организационен климат и бърнаут при профила на медицинския персонал.

- В права умерена взаимовръзка са следните скали:

PS и Au, HA и Pr, Pr и EE, Pr и DP,
 Rec и RD, C и I, DP и RD.

- Забелязват се няколко негативни (обратни по посока) умерени корелации между:

NS и Au, SD и Pr, C и Pr, Sp и EE,
 DP и I, DP и C, DP и RD, EE и SD.

Таблица 8. очертава статистически значими асоциации между скалите на батерията при групата на социалните работници. От нея са видни няколко взаимовръзки.

- Слаба права корелация между:

Au и PS, PS и Tr, Rec и RD,
 Au и C, Tr и SD, PS и PA.

- В слаба обратна връзка са детерминантите:

NS и Rec, PS и DP, PA и HA.

Статистически по-значими са :

- умерените стойности на следните корелационни връзки с права /положителна/ посока на взаимодействие:

Pr и PS, SD и Sp, DP и HA, C и PA.
 Tr и C, HA и EE, SD и PA,

Умерено, но в обратна посока си взаимодействат

C и DP ST и DP .

Таблица 9. онагледява статистически значими взаимозависимости между скалите на TCI, IMPC и MBI за групата на учителите. Ще обърнем внимание и обсъдим в дискусиата умерените взаимовръзки с права и обратна посока, а сега само ще ги опишем.

Правопропорционално си взаимодействат:

RD и Au, RD и Rec, PS и I, SD и I, C и F, Tr и PA,
 RD и F, RD и I, PS и EE, SD и PA, Rec и I, Pr и EE.

Обратнопропорционално си взаимодействат:

DP и Sp, DP и F, EE и SD, EE и I.
 DP и Rec, DP и I, EE и ST,

Таблица 10. демонстрира някои статистически значими умерени асоциации по скалите на трите инструмента за групата на МВР служителите.

- В правопрпорционални корелации са:

PS и Ch, Pr и EE, HA и EE, PS и PA
PA и Tr, NS и EE, DP и NS SD и PA.

- Обратнопорционално в умерена връзка:

SD и EE, RD и DP, ST и DP, HA с PA.
C и EE, SD и DP, NS и PA,

Дисперсионен анализ (one-way ANOVA)

Извършен е факторен анализ с помощта на ANOVA и Tukey хост-пок анализ, доказващ статистическа значимост на резултатите и съпоставящ отделните групи. Представен е в таблици 11, 12 и 13, както следват:

Таблица 11. Съпоставка на подскалите на TCI-R между изследваните групи

TCI-R подскали специалисти		брой /N/	ср. арит- метична	ст. отк- лонение	F	P
търсене на новости	медицински персонал	40	98,90	1,749	2,128	0,099
	социални работници	40	101,08	1,668		
	Учители	40	97,80	1,776		
	МВР	40	103,20	1,336		
	Общо	160	100,24	0,830		
Избягване на вреда	медицински персонал	40	88,25	2,413	2,004	0,116
	социални работници	40	95,65	2,026		
	Учители	40	91,20	2,310		
	МВР	40	91,35	1,807		
	Общо	160	91,61	1,086		
зависимост от възнаграж- дение	медицински персонал	40	98,60	1,588	5,691	0,001
	социални работници	40	95,43	1,127		
	Учители	40	99,00	1,240		
	МВР	40	91,65	1,687		
	Общо	160	96,17	0,746		

упорство	медицински персонал	40	123,23	2,818	4,744	0,003
	социални работници	40	115,90	2,470		
	Учители	40	116,50	2,415		
	МВР	40	110,53	1,723		
	Общо	160	116,54	1,236		
себена-со-ченост	медицински персонал	40	139,90	2,326	9,984	0,000
	социални работници	40	125,38	2,208		
	Учители	40	138,00	1,831		
	МВР	40	137,10	1,929		
	Общо	160	135,09	1,127		
коопера-тивност	медицински персонал	40	131,10	2,104	8,083	0,000
	социални работници	40	115,98	2,160		
	Учители	40	125,78	2,386		
	МВР	40	122,63	2,230		
	Общо	160	123,87	1,183		
себенад-растване	медицински персонал	40	77,45	1,909	2,572	0,056
	социални работници	40	81,03	1,575		
	Учители	40	79,95	1,058		
	МВР	40	75,25	1,785		
	Общо	160	78,42	0,819		

*. Сигнификантна корелация с ниво на значимост $p < 0.05$ level (2-tailed).

Съществува статистически значима разлика между групите, доказана чрез еднофакторен анализ по скалите RD ($F=5,691$ $p=0,001$), PS ($F=4,744$ $p=0,003$), SD ($F=9,984$ $p=0,000$) и C ($F=8,083$ $p=0,000$). Маркирани са с жълт цвят. Използван е Tukey пост-хок анализ, който демонстрира, че RD, отчетена при служителите от МВР ($91,65.2 \pm 1,69$) е статистически значимо по-ниска от тази на медицински персонал ($98,60 \pm 1,59$) и учители ($99,00 \pm 1,24$). Не се доказва статистически значима разлика на средните за тази скала между групите на МВР и социални работници ($95,43 \pm 1,13$). По скалата PS наблюдаваме, че отново при служителите от МВР е статистически значимо най-ниска ($110,53 \pm 1,72$), а най-висока при

медицинския персонал ($123,23 \pm 2,82$). Социалните работници са статистически значимо с по-ниска SD в сравнение с другите три изследвани групи по тази скала – ($125,38 \pm 2,20$). При медицинския персонал С е статистически най-значима ($131,10 \pm 2,10$) в сравнение с другите служители, а при социалните работници е значимо по-ниска от тази при другите три групи ($115,98 \pm 2,16$).

От таблица 12, която следва по-долу се виждат статистически значими резултати по седем от осемте скали- детерминанти на психологическия работен климат: Ch ($F=8,649$ $p=0,00$), Tr ($F=6,776$ $p=0,00$), Pr ($F=3,939$ $p=0,01$), Sp ($7,619$ $p=0,00$), Res ($F=6,764$ $p=0,00$), F ($F=9,833$ $p=0,00$), I ($F=6,409$ $p=0,00$). За изследваната група служители на МВР статистически най-ниски са резултатите по скалата Ch ($14,55 \pm 4,36$) в сравнение с тези на другите три групи. Най- високи са за учителите ($19,20 \pm 3,50$). По скалата Tr групата на служителите от МВР се отличава със статистически значимо най-ниско такова ($16,18 \pm 3,88$) и отново най-високо е при учителите ($20,30 \pm 4,02$). За групата на социалните работници статистически значимо по-високо се оказа Pr ($16,40 \pm 2,79$) в сравнение с това на учителите и при МВР. Sp за групата на МВР е статистически значимо най-ниска ($16,30 \pm 3,68$) и най-висока отново при групата на учителите ($20,43 \pm 3,31$). И по останалите три скали групата на МВР се отличава със статистически най-ниски данни в сравнение с останалите три групи, като само за скалата I няма статистически значима разлика със социалните работници /Res ($14,13 \pm 4,00$), F ($15,45 \pm 4,66$), I ($15,40 \pm 4,80$)/. По същите тези скали най-високи се оказаха резултатите отново при учителите.

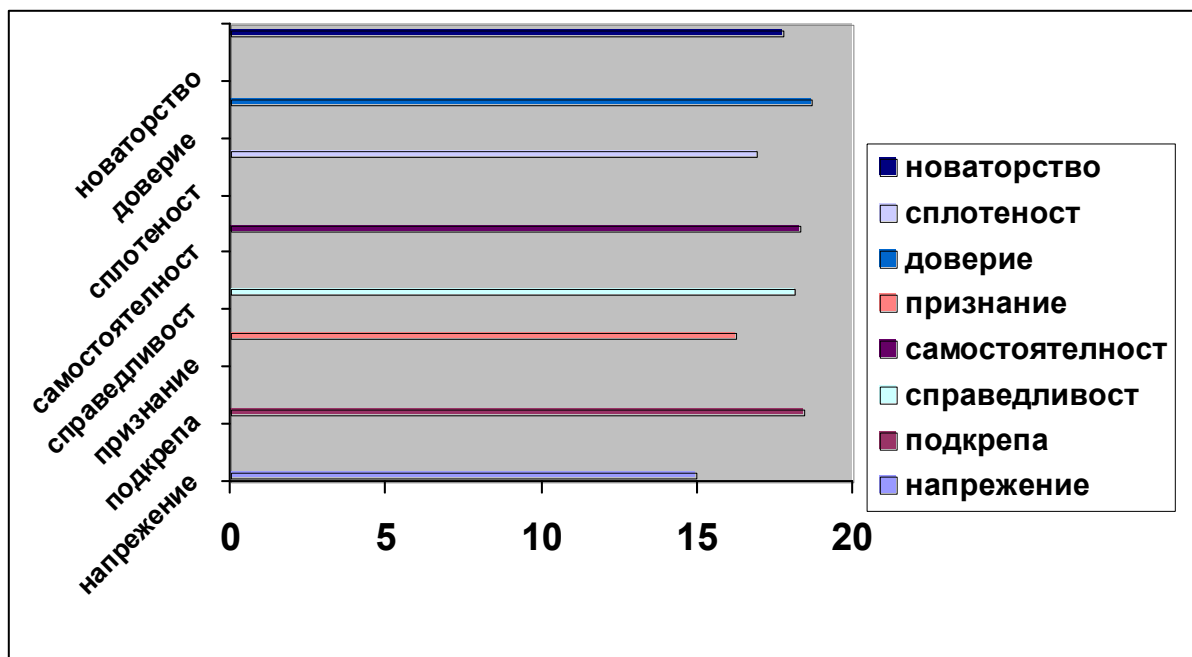
Таблица 12. Съпоставка на подскалите на ИМРС между изследваните групи

ИМРС подскали	специалисти	Брой	ср. арит- метична	ст. откло- нение	F	P
Самос- тоятелност	медицински персонал	40	17,75	4,908	0,962	0,412
	социални работници	40	18,18	3,218		
	учители	40	19,13	3,858		
	МВР	40	18,18	2,630		
	общо	160	18,31	3,748		

Сплотеност	медицински персонал	40	17,38	4,855	8,649	0,000
	социални работници	40	16,60	3,706		
	учители	40	19,20	3,502		
	МВР	40	14,55	4,362		
	общо	160	16,93	4,430		
Доверие	медицински персонал	40	19,23	4,954	6,776	0,000
	социални работници	40	19,05	4,206		
	учители	40	20,30	4,020		
	МВР	40	16,18	3,882		
	общо	160	18,69	4,513		
Напрежение	медицински персонал	40	14,85	3,424	3,939	0,010
	социални работници	40	16,40	2,790		
	учители	40	14,28	3,113		
	МВР	40	14,30	3,360		
	общо	160	14,96	3,269		
Подкрепа	медицински персонал	40	18,18	4,448	7,619	0,000
	социални работници	40	18,85	4,123		
	учители	40	20,43	3,312		
	МВР	40	16,30	3,681		
	общо	160	18,44	4,152		
Признание	медицински персонал	40	16,48	3,366	6,764	0,000
	социални работници	40	16,98	3,662		
	учители	40	17,38	3,061		
	МВР	40	14,13	4,001		
	общо	160	16,24	3,727		

Справедливост	медицински персонал	40	18,00	3,896	9,833	0,000
	социални работници	40	18,70	3,646		
	учители	40	20,28	3,948		
	МВР	40	15,45	4,657		
	общо	160	18,11	4,379		
Новаторство	медицински персонал	40	18,03	4,475	6,409	0,000
	социални работници	40	17,93	4,827		
	учители	40	19,65	3,255		
	МВР	40	15,40	4,792		
	Общо	160	17,75	4,602		

*.Сигнификантна корелация с ниво на значимост $p < 0.05$ level (2-tailed).



Фиг. 2. Характеристики на психоклимата за цялата извадка

Общо за цялата извадка може да се обобщи по отношение на работния психоклимат е, че присъства силно подкрепа, доверие, новаторство, справедливост и самостоятелност.

Таблица 13. Съпоставка на подскалите на МВІ между изследваните групи

МВІ подскали	специалисти	Брой	средна аритметична	ст. отклонение	F	P
емоционално изтощение	медицински персонал	40	19,75	10,565	4,188	0,007
	Социални работници	40	24,90	7,996		
	Учители	40	23,28	7,490		
	МВР	40	19,23	7,509		
	Общо	160	21,79	8,738		
деперсонализация	медицински персонал	40	6,45	4,138	2,770	0,044
	Социални работници	40	8,83	4,574		
	Учители	40	7,35	5,494		
	МВР	40	9,03	4,347		
	Общо	160	7,91	4,744		
работоспособност	медицински персонал	40	31,83	6,332	3,204	0,025
	Социални работници	40	27,60	6,050		
	Учители	40	29,35	5,972		
	МВР	40	29,08	6,403		
	Общо	160	29,46	6,319		

*. Сигнификантна корелация с ниво на значимост $p < 0.05$ level (2-tailed).

Таблица 13 демонстрира статистически значими съпоставки между медицинските работници и социалните работници и между социалните работници и тези от МВР по скалата „Емоционално изтощение“. При работещите в социалната сфера ЕЕ е статистически значимо най-завишено в случая ($24,90 \pm 7,80$). РА при медицинския персонал е статистически най-висока ($31,83 \pm 6,33$) в съпоставка със социалните работници, където е най-ниска ($27,60 \pm 6,05$).

Получените стойности чрез корелациите между отделните подскали в групите, между групите и общо за цялата извадка дава добра възможност за оформянето на личностни профили за изследваните групи.

Йерархичен регресионен анализ

В настоящото проучване направихме и йерархичен стъпков модел на регресия въз основа на който да бъде определен модела, предсказващ нивата на компонентите на бърнаут и техните детерминанти, като последователно бяха включени три групи фактори. Въз основа на взаимодействието на трите основни групи фактори, бяха включени последователно в три блока за регресионен анализ като предиктори, а трите измерения на бърнаут- като независими променливи. Много често изследваните сложни зависимости имат нелинеен характер, което налага извършването на друг вид факторни анализи, за да се оценят характеристиките на психоклимата като медиатори. (Стоянов, 2012, с.200-203) Като предиктори и медиатори са включени основните личностови и организационни променливи от модела, на който се базира проучването ни.

Не се установи статистическа значимост на социодемографските характеристики като фактори, затова моделите с най-висока предсказваща сила включват резултатите от две стъпки: характеристиките на психоклимата и на последен бяха включени личностовите характеристики.

Таблица 14 онагледява йерархичния регресионен модел, подкрепящ нашето проучване:

Таблица 14. Факторни модели на компонентите на бърнаут (йерархичен регресионен анализ)

Зависима променлива	Група	Предиктори	B	SEb	beta	R	R ²	delta R ²	
Емоционално изтощение	Медицински персонал	Модел: F(4, 35)=16.44; p<0.000					0.81*	0.65*	0.43*
		Стъпка 1:	IMPC						
			Напрежение	2.03***	0.32***	0.66***			
			Подкрепа	-0.93***	0.25***	-0.39**			
			Самостоятелност	-0.56*	0.22*	-0.26*			
		Стъпка 2:	TCSI-R						
	Кооперативност		0.17*	0.09*	0.23*				
	Социални работници	Модел: F(2, 37)=11.38; p<0.000					0.62*	0.38*	0.89*
		Стъпка 1:	IMPC						
		Стъпка 2:	TCSI-R						
			избягване на вреда	0.41***	0.09***	0.65***			
			Упорство	0.16*	0.07*	0.32*			
	Учители	Модел: F(2,37)=9.91; p<0.000					0.59*	0.35*	0.14*
		Стъпка 1:	IMPC						
			Новаторство	-0.61	0.34	-0.26			
		Стъпка 2:	TCSI-R						
	избягване на вреда		0.22**	0.08**	0.42**				
	Служители на МВР	Модел: F(5,34)=7.66; p<0.000					0.73*	0.53*	0.07*
		Стъпка 1:	IMPC						
			Напрежение	1.03***	0.29***	0.46***			
Сплотеност			-0.78**	0.24**	-0.45**				
Признание			0.97**	0.30**	0.52**				
Справедливост			-0.49	0.25	-0.30				
Стъпка 2:		TCSI-R							
	избягване на вреда	0.19*	0.08*	0.29*					

<i>Деперсонализация</i>	<i>Медицински персонал</i>	Модел: F(2,37)=12.17; p<0.000					0.63**	0.40**	0.14**
		Стъпка 1:	IMPC						
			Напрежение	0.58***	0.16***	0.48***			
			Новаторство	-0.34**	0.12**	-0.37**			
		Стъпка 2:	TCI-R						
	<i>Социални работници</i>	Модел: F(2,37)=13.01; p<0.000					0.64**	0.41**	0.15**
		Стъпка 1:	IMPC						
			TCI-R						
		Стъпка 2:	Кооперативност	-0.16***	0.04***	-0.47***			
			Себенадратване	-0.18**	0.06**	-0.38**			
	<i>Учители</i>	Модел: F(3,36)=13.26; p<0.000					0.73***	0.53***	0.17***
		Стъпка 1:	IMPC						
			Подкрепа	-0.49*	0.21*	-0.308*			
		Стъпка 2:	TCI-R						
			Кооперативност	-0.29***	0.06***	-0.78***			
Упорство	0,21***		0.06***	0.59***					
<i>Служители на МВР</i>	Модел: F(3,36)=20.25; p<0.000					0.79*	0.63*	0.05*	
	Стъпка 1:	IMPC							
		TCI-R							
	Стъпка 2:	Кооперативност	-0.11**	0.04**	-0.35**				
		Зав. от възнагражд.	-0.14**	0.05**	-0.35**				
	търсене на новости	0.13*	0.06*	0.26*					

Работоспособност	<i>Медицински персонал</i>	Модел: F(1,38)=8.632; p<0.006				0.43**	0.19**	0.19**
		Стъпка 1:	IMPC					
		Стъпка 2:	TCI-R					
			упорство	0.15**	0.05**	0.43**		
	<i>Социални работници</i>	Модел: F(2,37)=17.98; p<0.000				0.70*	0.50*	0.06*
		Стъпка 1:	IMPC					
		Стъпка 2:	TCI-R					
			себенасоченост	0.25***	0.05***	0.58***		
		упорство	0.10*	0.05*	0.26*			
	<i>Учители</i>	Модел: F(2,37)=10.82; p<0.000				0.61**	0.37**	0.16**
		Стъпка 1:	IMPC					
			Доверие	0.70***	0.19***	0.47***		
			Напрежение	-0.76**	0.25**	-0.40**		
	Стъпка 2:	TCI-R						
	<i>Служители на МВР</i>	Модел: F(2,37)=19.64				0.72***	0.52***	0.24***
		Стъпка 1:	IMPC					
Признание			0.67***	0.19***	0.42***			
Стъпка 2:		TCI-R						
	търсене на новости	-0.38***	0.09***	-0.50***				

*** Сигнификантна корелация с ниво на значимост p<0.01

** Сигнификантна корелация с ниво на значимост p<0.01

* Сигнификантна корелация с ниво на значимост p<0.05

По домейна ЕЕ на BOS данните от таблица 14 показват, че R^2 дава процентна промяна като резултат от взаимодействието на предикторите. Т.е. взаимовлиянието на предикторите Pr, Ch и Au е отговорило за 65% от промяната за ЕЕ при медицинския персонал, като се вижда, че Pr и Ch са с високи статистическа значимост в това взаимодействие. При социалните работници колаборациите между личностовите характеристики НА (статистически висока значимост) и PS отговаря за 38% от промяната за ЕЕ. При учителите след последователното въвеждане на предикторите в двете стъпки установихме, че взаимодействието между I и НА е отговорило за 35% от промяната за ЕЕ. При служителите на МВР е малко по-различно. Там взаимовлиянието на четири предиктора от първа стъпка (Pr, Ch, Res, F, като Ch и F са в отрицателна посока) и един от втора (НА) е отговорило за 53% от промяната за ЕЕ.

По домейна DP на BOS от таблицата се вижда, че при медицинския персонал R^2 дава процентна промяна 40% като резултат от взаимодействието на предикторите от стъпка 1: Pr и I. При социалните работници процентното отношение е 41% вследствие на взаимовлиянието на предикторите от стъпка 2: C и ST, като взаимодействието е в отрицателна посока, т.е. от колаборацията на тяхната липса се индуцира DP. При учителите R^2 дава процентна промяна 53% като резултат от взаимодействието на предикторите Sp и C в отрицателна посока и PS. При служителите на МВР взаимовлиянието на предикторите от стъпка 2 (C, RD в отрицателна посока и NS) е отговорило за 63% от промяната за DP.

По домейна PA на BOS при медицинския персонал R^2 дава процентна промяна 19% в PA като резултат от влиянието единствено на PS. При социалните работници процентното отношение е 50% вследствие на взаимовлиянието на предикторите от стъпка 2: SD и PS. При учителите R^2 дава процентна промяна 37% като резултат от взаимодействието на предикторите Tr и Pr в отрицателна посока, т.е. липсата на напрежение и наличието на доверие са обуславящи присъствието на работоспособност. При служителите на МВР взаимовлиянието на предикторите от стъпка 1.- Res и от стъпка 2.- NS (в отрицателна посока) е отговорило за 52% от промяната за PA.

ДИСКУСИЯ

От теоретичното проучване по проблематиката в извод може да се каже, че връзката между бърнаут синдром и личност, е важна и е описана в редица публикации с помощта на различни инструменти за анализ на личностните характеристики. Това, което прави впечатление е, че голяма част от източниците разглеждат проблема „на парче“ или отделни негови акценти. Ние фокусирахме внимание върху взаимодействието на факторите, обуславящи неговото проявление, а именно – личностовите предиктори и условията на работния психоклимат. Разгледахме как те по отделно и заедно си взаимодействат с домейните на бърнаут и индуцират неговото действие. Съществуващите до момента проучвания за личностовата уязвимост като предиктор за проява на изпепеляването, посочват съществените черти на личността, които оказват влияние. В нашето проучване направихме това през теорията на Клонинджър и темпераментовите и характерови специфики на личността, за които той говори. Във взаимодействието си с организационния климат те създават почва за проявление на изпепеляване в работния процес. Ценното тук е знанието, което имаме за това, че темпераментовите различия са независима променлива, а характеровите – при промяна на средата, се влияят. Това е основополагащо при създаването както на работните екипи, така и при програмите за превенция.

Организации и звена с голям човешки ресурс, какъвто има в медицински центрове и такива, предлагащи социални услуги, в сферата на МВР или в училищата, предвид потока от хора и палитрата от организационни процеси, които се случват „вътре“, предполагат интелигентно управление точно по въпросите за грижа на хората, работещи в тях. На практика не се случва навсякъде така, поради непознаване на спецификата и психологическата страна на работните взаимодействия. Ранната превенция и профилактика на стреса, разбираана като устойчива стратегия на личността, е пътят за преодоляване на проблеми и предизвикателства вследствие на професионално натоварване и изчерпване. Човек следва да използва стреса, да го контролира, а не да се бори с него.

През призмата на организационната психология водещите прояви на бърнаут се определят от неадекватен пърформанс, т. е. изпълнението на текущите задачи е неефективно и постепенно мотивацията за

себеактуализация отслабва. BOS е краен резултат от неблагоприятното въздействие на външни и вътрешни стрес-фактори (личностната предразположеност и работният психоклимат). Проявите му са от усещането за хронична умора и загуба на работоспособност до абсолютно безразличие и цинично отношение спрямо колеги и клиенти, пациенти-реципиентите на услугата. Специалистите, работещи с хора, клиенти с проблеми и нужди, са едни от най-силно засегнатите от бърнаут синдрома. Това се доказва от измервания с налични стандартизирани методи, какъвто е инструментът на Maslach. Съществуващите до момента методики обаче отбелязват вече настъпили необратими промени във функционирането на личността, което е недостатъчно за съставянето на планове за интервенция и адекватна психологическа помощ. Докато нашият модел обобщава, че за ранна диагностика и навременна интервенция е необходима комплексна оценка на личността като динамична структура, както и психоклимата, при който тя работи.

Изследването само на личностния профил не е достатъчен, за да предизвика самостоятелно изгаряне. Според стрес-диатеза модела на Клонинджър, ако се случи професионално изпепеляване, уязвимият човек развива трудности в отговор на провокативен психологически климат. Затова дизайнът на нашата тестова батерия включва в емпиричната си част инструмента на Койс и Декотис. Личната уязвимост си взаимодейства с психологическия климат на организацията, за да предизвика синдрома на Burnout. Доказателство за това е фактът, че ако ние бяхме отчели получените стойности от емпиричното ни проучване при популацията на социалните работници само с инструмента на Маслах, където те се оказаха най-емоционално изтощени, то щяхме да пропуснем палитрата от неблагоприятни тенденции в работния климат при служителите на МВР. Така за едната група рисков предиктор за бърнаут се оказаха личностовите особености, докато за другата- организационната култура. За формирането на оптимален психоклимат е необходимо създаването на кохезия в групата, основана на единство, взаиморазбиране и взаимопомощ. Лошият психоклимат разрушава това единство и поражда неадекватно поведение. За целта са необходими навременни и ежедневни грижи по овладяване и ограничаване на стресогенните фактори в работната среда.

От направените статистически анализи вътре между скалите на трите инструмента в групите и между самите групи се очертаха някои ключови

резултати в подкрепа на нашето проучване за личностна уязвимост към BOS при рискови професии:

1. Конкретно за медицинския персонал от личностните характеристики статистически значими предиктори се оказаха PS и RD, което в съчетание с по-високата PA в сравнение с другите три изследвани популации, аргументира по-ниското EE отново в сравнение с останалите служители. За здравните работници Res и RD (материално и морално) вървят ръка за ръка, което потвърждава тяхната висока самооценка и очакване другите също да ги приемат по този начин. Напрежението се оказва статистически значим предиктор за проявата на бърнаут при тях, като от регресионния анализ се видя как то корелира с другите предиктори и води до промени последователно в трите домейна на бърнаут: за EE – взаимодействията на Sp и Au в отрицателна посока, което означава, че отсъствието на достатъчна подкрепа и самостоятелност при изпълнението на задачите, индуцира емоционално изтощение при тази група. За проява на DP статистическо значение Pr оказва при корелацията си с I в отрицателна посока. В екип, където креативността и иновациите не се поощряват, медицинският персонал отговаря на тази липса с проява на безразличие към проблемите на пациентите.

2. За групата на изследваните социални работници от направените статистически анализи можем да дискутираме, че на фона на останалите три популации, при тези Pr се оказва статистически най-високо. Pr произлиза от няколко фактора: В своята специфика социалната работа често кореспондира с усещане за не добър резултат и отрицателни емоции, докато система за стимулиране (материално и психологическо) на персонала отсъства. Работното възнаграждение е недостатъчно и за никой не е тайна, че от 4-те изследвани сектора в държавната структура, в този заплатите са най-неудовлетворителни. Съответно SD и C получиха най-ниски стойности на фона на същите при другите три популации, което е сериозен аргумент за проявление на професионално изпепеляване. По-рано стана ясно, че ролята на социалния работник е да се стреми към себеусъвършенстване, първо, за да развива своята емпатийност към клиентите, и второ – своята компетентност, а ниските стойности индикират разминаване с очаквания от тях професионализъм. Емоционалното изтощение при същите варира в най-високи стойности при сравнителния анализ с другите три групи. От йерархичния регресионен анализ се установи, че Емоционалното изтощение търпи промени при

взаимодействието на НА и PS. Социални работници с високи стойности по НА и умерено PS са по-уязвими от изчерпване на енергитичния ресурс да дават на другите. Високите стойности по НА са индикатор за завишена тревожност и колебание. В същото време упорството в статистически значими стойности е знак за прилежност и упоритост, което допълнително разходва и емоционално изтощава социалния работник. И накрая, тази група се очерта като рискова към BOS по отношение и на ниската си PA, което в съчетание с ниска SD, потвърждава недостатъчна целеустременост и намален интерес на социалните работници от нашето проучване да се развиват и усъвършенстват.

3. Учителите в нашето проучване получиха високи стойности по следните личностни предиспозиции от използвания от нас модел на Клонинджър, а именно: RD(най-висока в сравнение с останалите три популации), PS, SD и С. Зависимостта от възнаграждение върви едновременно с преданост и зависимост. През последните две години в сектора Образование значително се повиши трудовото възнаграждение, което създаде конкурентност и повече търсене на пазара на труда по отношение на учителската професия. В нашето проучване изследваните учители оформят профила на учителя като отговорен и целеустремен (Себенасоченост), упорит и стремящ се към прилежност и дори перфекционизъм (високо Упорство), също и социално толерантен (Кооперативност). От регресионния анализ стана ясно, че ЕЕ търпи промени при взаимовлиянието на НА и I в обратна посока. Т.е. тревожни учители в среда, нетолерираща иновации, са рискови към емоционално изчерпване. ЕЕ при тях според проучването ни е със стойности по-високи от това на здравни служители и MBR, но по-ниски от на социалните работници. Деперсонализацията се продуцира от взаимовлиянието на отсъстващи С и Sp и присъствие на PS. Изследваните учители се оказаха с добра PA при сравнение на същата скала за другите групи. Този домейн на бърнаут при учителите търпи промени, когато в работната среда отсъства Pr, а в колектива има високо Tr. В проучването ни при учителите Ch, Tr, Sp (характеристики на организационния психоклимат) са най-силно присъстващи, което е добър предиктор и буфера BOS.

4. При служителите на MBR се получиха от направените статистически анализи, в сравнение с другите три популации, най-ниски стойности за характеристиките на психоклимата: Ch, Tr, Sp, Res, F и I. Този тревожен факт е ясен индикатор за работната среда, в която

изследваната популация се реализира, а именно: среда, която не толерира споделеност, съвестност и открито общуване, в която се усеща липса на достатъчни подкрепа и признание от страна на началниците. Промяната и креативността в този тип структура не се поощряват особено, с което се доказва, че служителите се придържат към формализъм, автентичността страда, с което след време намалява упорството и мотивацията. Прави впечатление разминаването между по-високите стойности в сравнение с другите три групи по NS(TCI) и същевременно най-ниски на I (IMPC). Любопитството на групата от MBP не намира отзвук в работната среда, която не поощрява иновативност. От личностните предиспозиции PS се оказва ниско в сравнение с другите. Това е индикатор за пасивно без претенции поведение. Ниската RD е като вид буфер предвид неблагоприятните фактори на психоклимата. Служители от системата с ниски стойности по тази скала са индивидуалисти, целеустремени и независещи толкова от признанието и наградата /материална или морална/, които идват „отвън”. Това дава основание да се мисли по посока на общоприетото схващане, че работещите в системата на MBP, приемат своята работа като дълг и лична отговорност. Нелогичното съчетание между ниска RD (индивидуалност, целеустременост) и ниско PS (пасивно поведение) имплицира усещането за обърканост в мисли и поведение на служителите в MBP, за осезаемо разминаване между идеалистичните им очаквания и реалната практика на професията им.

Работата в MBP е силно стресогенна. Естеството на работа включва намеса при остри конфликтни ситуации, проблемни ситуации като катастрофи и бедствия, престъпност и закононарушения. Част от задачите на институцията е да намери регулатор и механизми, с които да минимизира дисфункционалните реакции на служителите при остър стрес. Неефективно работещата институция води до неефективно справяне с острия стрес и превръщането му в хроничен за служителите. Това рефлектира от една страна върху цялостния образ, който MBP има в обществото и поражда ниско Доверие и Признание към институцията. Вътре в нея също липсва Признание и чувство за Справедливост и Доверие при заемане на позиции, разпределяне на задачи и оценка за изпълнението им.

От направеното проучване и статистически анализи се доказва, че най-уязвими са спомагателните професии с висок междуличностен контакт (социономичен труд) под формата на доставка на услуги за клиенти като

здравни работници, социални работници, служители на МВР и учители. Професиите, при които се помага на други, винаги генерира в определена степен психологичен и емоционален стрес. Как и по какъв начин това се случва, разгледахме във взаимодействията между различните личностни и организационни корелати.

Ако знанията за патогенетичното влияние на трудовото натоварване и условията на работа, са значителни по обем, то за укрепващите здравето условия и процеси- изследване на ресурсите, предотвратяващи заболявания или улесняващи справянето с тях – се знае много по-малко. Разпознаването на predisпозиционните фактори е решаващо за предотвратяване на емоционалното изтощение и деперсонализацията на работното място. Идентифицирането на тези причинно-следствени явления по-рано, вместо концентрирането върху по-късно появяващи се симптоми, ще направи възможно въвеждането на подходящи мерки, насочени към превенцията на бърнаут синдрома сред специалистите от рискови професии като медицинската, социалната, учителската и тази на МВР-полиция и пожарна, а също и сред други сектори. Тези явления ясно личат във взаимодействията, които ние изследвахме. С предложението от нас модел това идентифициране и профилиране на професиите, откриването на причинно-следствените взаимодействия, има реален прогностичен характер за проявата на BOS при определени ситуационни факторни променливи. Това силно разграничава съществуващите до момента тълкувания по проблема, които очертават ролята на факторите среда или личност, но нямат такава прогностична възможност, тъй като не са разгледани детайлно взаимодействията между тях.

BOS оказва влияние върху личното благополучие и степента на професионална реализация на отделната личност. Благополучието, щастието и удовлетвореността са съществени цели в живота на хората. Субективното благополучие е мерител за удовлетвореността от живота като цяло. Според биопсихосоциалния модел за личността отрицателният психоклимат уврежда най-интензивно именно усещането за благополучие и щастие на личността. Благоприятният психологически климат е съществен фактор за професионалното изпълнение на задълженията на работещите, както и за тяхното личностно съхраняване. Неблагоприятните условия и стрес на работното място съответно рефлектират върху емоционално изчерпване, ниска работоспособност и поява на нехуманното отношение към клиентите си, което се потвърждава от установените в

нашето и чужди изследвания значими корелационни връзки между тези измерения.

На практика работодателите виждат и оценят отрицателни поведенчески прояви у служителите си като закъснения, отсъствия, конфликтност, ниска устойчивост на стрес, несправяне с текущи задачи, но на по-дълбинно равнище са взаимовлиянията между личностови особености и предпоставки на работния климат.

Считаме, че този нов поглед ще допринесе за по-дълбокото разбиране за стреса на работното място и неговото овладяване, взимайки предвид личностовите особености. Нашето проучване отваря с нова сила темата за изчерпването на служителите, изпълняващи обществено значими професии и необходимостта от сериозни и задължителни реформи по отношение на психохигиена на работното място.

5. ИЗВОДИ И ПРЕПОРЪКИ

От дискусията по проучения теоретично и емпирично проблем за уязвимостта на личността от BOS сред рискови категории професии можем да обобщим следните изводи:

Общо за цялата извадка

1. Потвърди се търсената релация между личностови особености, психологически климат на работното място и домейните на бърнаут като обуславяща проявленията на професионалното прегаряне.
2. Общо за цялата извадка може да се каже, че отсъстват високи нива на бърнаут, но ниската Работоспособност при повече от 1/2 (64%) и високо ниво на Емоционално изтощение- 1/3 (36%) са алармиращи индикатори за наличие на неблагоприятни тенденции по отношение на трудовата дейност, които могат да еволюират на по-късен етап и участниците в работния процес да „прегорят”.
3. Избягването на вреди /опасности/ – НА- е индикатор за тревожност и колебливост, които се явяват предиспозиционен фактор за поява на ЕЕ.
4. Общо за цялата извадка може да се обобщи по отношение на работния психоклимат е, че присъстват Подкрепа, Доверие, Новаторство, Справедливост и Самостоятелност в по-високи стойности в сравнение с Напрежение, Признание и Сплотеност.
5. Недостатъчно добри условия на труд, отговарящи на труда и риска-материални, финансови, морални. И четирите професионални сектора са перманентно недофинансирани (социални работници) или високо рискови (полицаи и лекари), което прави доходите на служителите в тях, осезаемо ниски и неудовлетворяващи спрямо труда им. Често и моралното възнаграждение за свършената от тях работа е символично или липсва въобще, което повишава напрежението и други неблагоприятни тенденции в оценката на психоклимата.

За отделните групи:

1. Медицински персонал:

- Кооперативността и Работоспособността са най-високи при тази изследвана популация, което е гарант за хуманно отношение на служителите спрямо своите пациенти, както и за високи лични постижения.

2. Социални работници

- При социалните работници Напрежението и съответно нивата на Емоционално изтощение се оказаха най-високи, а Работоспособността най-ниска.
- Социалните работници получиха най-ниски стойности по скалата Себенасоченост на фона на здравни специалисти, учители и МВР персонал, което е важен рисков фактор за проява на професионално изпепеляване.

3. Учители

- Благоприятният психоклимат при изследвания педагогически персонал (Сплотеност, Доверие, Подкрепа, Признание, Справедливост и Новаторство) буферира и предпазва от изтощаване личността на учителя на фона на ежедневните стресори по отношение на комуникацията между учители и ученици, учители и родители.
- Най-висока при тази популация се оказва Зависимостта от възнаграждение, което е индикатор за зависимост от морално или материално оценяване от другите за техния труд.

4. Служители на МВР

- Зависимостта от възнаграждение при служителите от МВР се оказва статистически значимо най-ниска в сравнение с останалите три групи. Ниските стойности са индикатор за стремеж към независимост и индивидуалност в една затворена и зависима от различни социално-политически условия система, каквато е МВР.
- Неблагоприятен организационен климат, в който Сплотеност, Доверие, Подкрепа, Признание, Новаторство и Справедливост са оскъдни и недостатъчни.

Откриха се групите на МВР и социални работници. При МВР възприемчивостта от страна на обществото спрямо ролята на полицай/пожарникар, като реален продукт от недобра организационна култура, е в статистически значимо негативни оценки. Нивото пък на ЕИ е най-високо при социалните работници в нашето проучване в отговор на личностности техни особености. Този анализ промени фокуса на внимание от основно върху лекарската професия към други обществено значими професии по отношение на BOS. С това нашето проучване доказва своя оригинален характер и социална значимост по проблематиката.

В обобщен извод можем да кажем, че са необходими спешни превантивни мерки на организационно ниво при първите чрез реструктуриране и реформи на управленско равнище, и на индивидуално при вторите чрез различни механизми за нравствено самоусъвършенстване.

Препоръки:

Препоръките са насочени към съществения момент в теорията за психичния стрес, а именно неговото справяне. Ключов момент тук е създаването на копинг-стратегии, съхраняващи баланса между изискванията на средата и ресурсите на личността. Важен е изборът на стратегия, която да доведе до адаптация на личността към възникналата стресова ситуация. Справянето може да е когнитивно чрез преоценка и анализ на ситуацията или поведенческо. Ще разгледаме проблема за справянето със стреса и дадем своите препоръки в тази насока на три нива: индивидуално, организационно и институционално. Това разделяне има за цел ясно да посочи отговорността на всеки участник в процеса и сам да прецени, след като вече е запознат с проявите и сериозността на BOS, дали да пристъпи към промяна.

На индивидуално ниво:

Основен фактор в борбата срещу стреса е личността и степента на нейната антистресова резистентност. Добре е човек да познава себе си и да има реална оценка за условията на околната среда, като прави опити да адаптира поведението си към тях. Основни поведенчески стратегии за справяне със стреса са:

- » Пиене на достатъчно вода

- » Балансирано хранене
- » Спорт
- » Редовна почивка и хоби
- » Социална подкрепа – тук освен функцията на близки и приятели, се включва и външна подкрепа под формата на супервизия или психологическа помощ за намаляване на натрупаното напрежение в работата.

Основен фактор в борбата срещу стреса е личността и степента на нейната антистресова резистентност. Ние препоръчваме човек да се стреми да развива своята саморефлексия, да познава силните и слабите си страни и има реална самооценка. Силно препоръчваме практикуване или преоткриване на любими занимания и хобита, за да може да вентилира натрупания професионален стрес. Вярваме, че има случаи, които без външна помощ, няма справяне. Затова апелираме към повече доверие и активност в споделянето на проблема, за да се търсят навреме стратегии за решаването му. В противен случай се пренася в дома и така цикълът се затваря и става порочен кръг, от който изходът може да се окаже клиничен.

На организационно ниво:

Справянето със стреса при ориентираната към целите организационна култура е подчинено на оптимистични очаквания за успех и води до конструктивен подход за преодоляване на последиците от стреса, изразяващ се в деловитост, стриктност при управлението на времето и се допълва от необходимостта за по-добър баланс между времето, прекарано в организацията, на работа и времето извън организацията. Доказано е значението на организационната култура за възникването и развитието на бърнаута при наличие и поддържане на лоша комуникация, твърди лидерски стилове, повече риск от злополуки на работното. За да може служителят добре да се ориентира в системата и груповото поведение, е необходимо организацията да изразява ясно и недвусмислено позициите и задачите си. Препоръчваме към мениджърите и отговорните по управлението на работния процес в дадена организация лица да познават предизвикателствата на целия работен процес и да са наясно с личностовите особености на екипите си.

На институционално ниво:

Реформите и в четирите сектора- обект на нашето изследване- Здравеопазване, Социална работа, Образование и Министерство на

вътрешните работи да имат повече практическа и улесняваща не само потребителя (ползвателя на услугата), но и служителя насоченост. Да има заложен в бюджетните пера повече обучения по въвеждане на нови служители, практическа подготовка, супервизии и действаща психологическа подкрепа на терен при необходимост. Вярваме, че така служителите ще се чувстват подкрепени и с по-добро самочувствие. Трудовото възнаграждение и материалната база да са еквивалентни на полагаемия труд и естеството на работа и да няма такава разлика в заплатите на едни и същи позиции в различните ведомства.

Справянето със стреса има директно отношение към здравето и благополучието на хората. За да допринесе за влошаване на здравето, справянето следва да се е появявало многократно като неуспешно, хронично в дълъг период от време. За да се подобри качеството на услугите в четирите сектора – предмет на изследване в настоящото проучване, трябва да има реформи във всички аспекти: отделният професионалист, екип, организация, цялата система, та дори и взаимодействието между отделните системи.

6. ПРИНОСИ

Теоретично-методологични

Дисертационният труд обобщава по-голямата част от съществуващите концепции за професионалното изчерпване. Извежда и поставя акцент върху хипотезата, която доказва в последващото емпирично проучване, че съществува взаимосвързаност между личностни характеристики, професионален психоклимат и измеренията на бърнаут. Разглежда и тълкува понятието „личностна уязвимост“ в контекста на бърнаут. Прави опит да опише профила на уязвимост на рискови откъм „прегаряне“ професии. Акцент и предмет на дисертационния труд е личностна уязвимост и релациите ѝ с психоклимат и домейните на бърнаут. Причините за поява на синдром на професионално изчерпване се дължат на личностната характеристика на отделния индивид, на работната среда и условията на труд, което се доказва от горе-изложения анализ на литературни източници по проблема, което е едно от достойнствата на труда.

Изведени бяха и доказани с примери, че едни от най-рисковите до момента професии са помагащите и тези с фиксиран бюджет, каквито са в държавните структури у нас- болници, социални услуги, училища и МВР.

Научно-приложни

Това емпирично проучване е опит да идентифицира и съпостави едни от най-уязвимите групи, застрашени от професионално изчерпване, а именно тези от държавния сектор, каквито са здравни и социални работници, учители и служители на МВР. И преди са правени изследвания в тази посока, но това, което е различното и значимото тук, е фокусът на взаимоотношеност и търсене на корелационни връзки между личностна уязвимост, аномалиите в психологическия климат и синдрома на бърнаут. Тази закономерност ще даде възможност за ранно улавяне на симптоми на професионално прегаряне и изграждане на ефективен мениджмънт по управлението на стреса на работното място.

Потвърждава значимостта на използваната батерия въпросници, като надежден инструмент за най-пълна и точна диагностика по изследвания проблем. В тази връзка се доказва търсената валидност, че няма как провленията на бърнаут да бъдат разглеждани без да се проследи функционирането и индивидуалната предразположеност и без да се оцени организационния психоклимат в контекста на условията на труд и изпълняваната длъжност.

7. Публикации, свързани с дисертационния труд:

1. Akabaliev, V., Angelova, S., Georgieva, C., & Stoyanov, D. (2014). THE TEMPERAMENT AND CHARACTER INVENTORY AND ITS ROLE IN UNDERSTANDING OF HUMAN WELL-BEING. *Folia Medica*, 56, 67.
2. Georgieva, K., Raycheva, R. (2014), Comparative Analysis of Vulnerability to Burnout Syndrome in Health and Social Care Personnel. In: *New Model of Burn Out Syndrome: Towards Early Diagnosis and Prevention*, River Publishers, Aalborg, Denmark (Web of Science Book Citation Index)
3. Георгиева, К., Стоянов Д., Райчева Р. (2017), Уязвимост на личността към синдрома на професионално изпепеляване, В: *Психопатология, невронаука и психично развитие. Актуални проблеми*: Стено
4. Георгиева К, Д. Стоянов (2018), Сравнително изследване на професионалното изпепеляване в рисков професионални групи: акцент върху диспозиции на личността и психологическия климат, *Българско списание за психиатрия*, Vol. 3 (4):288-296.