

Нада Половина
Институт за педагошка
истраживања
Маја Жегарац
Градски центар за социјални рад

UDK: 314.554
Оригиналан научни рад
Примљен: 11. 9. 2007.

РАЗВОД БРАКА У КОНТЕКСТУ ТРАНЗИЦИЈЕ ИЗ УГЛА СТРУЧНИХ РАДНИКА ТИМОВА ЗА РАЗВОД

Циљ овог рада је сагледавање проблематике коју ствара ситуација развода у транзицијом захваћеном контексту живљења на домен стручног рада запослених у тимовима за развод, и на домен њиховог личног доживљавања. Основу рада чини акционо истраживање које је обухватило 80 стручних радника (социјалних радника, психолога, педагога, правника) Градског центра за социјални рад у Београду. Примењени су следећи истраживачки инструменти и поступци: анкетни лист, рад у фокус групама и Тест емпатског задовољства и емпатског замора. Добијени резултати указују да постоји

Кључне речи: Развод, транзиција, емпатско задовољство, страх.

Увод

Проблематика развода брака заузима једно од најистакнутијих места у делатностима које обављају центри за социјални рад. Бављење овим сложеним психосоцијалним и егзистенцијалним феноменом у неповољним историјским, друштвеним и економским условима наше животне свакодневице на особени начин се одразило како на породице/ парове у разводу, тако и на професионалце који се баве овом проблематиком. Транзициони процеси и нове друштвене околности и једнима и другима су донели бројне нове тешкоће. Део тих тешкоћа настојали смо истражити у оквиру два међусобно повезана истраживања. У њима је проблематика развода брака сагледавана из угла стручних радника центара за социјални рад (тимови за развод) и из угла њихових клијената, тј. парова у разводу са којима су у време истраживања радили. Овакав приступ дао је могућност повезивања, па и делимичног поређења резултата једног и другог истраживања. Стручној јавности смо већ представили истраживање у чијем средишту је перспектива парова у разводу (Половина и Жегарац, 2005), а у овом раду ћемо изложити резултате истраживања у чијем средишту је перспектива стручних радника тимова за развод.

Транзициони процеси су стручним радницима у тимовима за развод донели неколико нових проблема. Донели су им повећање обима посла, услед

повећања броја развода као познатог компензационог феномена који прати излазак из дубоких друштвених криза. Илустрације ради поменућемо да је 2002. године (истраживање је рађено почетком 2004. године у Београду) стопа развода за Београд износила 27%, а се за регион целе Србије око 17%. Још једна група проблема која додатно отежава рад стручњака центара за социјални рад везана је за чињеницу да у нашој средини, и пре периода друштвене кризе, проблематици развода у јавној сфери није придаван одговарајући значај (као на пример проблематици делинквенције), те су, самим тим, и активности друштва као одговор на ову проблематику биле недовољно систематизоване, координисане и операционализоване, а мало је вероватно да се у периоду транзиције ситуација променила у позитивном правцу. Трећа група проблема везана је за исцрпљивање људских ресурса током кризе, што укључује и партнере који се разводе (смањује њихове снаге за савладавање проблема током развода и даје додатну тежину самом процесу развода), али и запослене у социјалној заштити. Наиме, познато је да је помагање људима који су трауматизовани животним невољама и/или животним кризама веома стресоген и исцрпљујући посао који захтева висок ниво емпатског укључења и ангажовања, уз истовремени висок ниво концентрације и самоконтроле. Овај аспект помагачке професије, често означен као «синдром професионалног изгарања», предмет је бројних истраживања у којима се као фактори који доприносе професионалном изгарању фокусирају како индивидуалне тако и организацијске варијабле (Radolph et. al 1997; Stamm. 1997; Stamm & Figely, 1999). У вези са претходном су и проблеми стручних радника везани за стање институција и система социјалне заштите у периоду друштвене кризе и непосредно после ње.

У описаним условима рада и условима контекста, стручни радници¹ тимова за развод су у посебно важној, деликатној и захтевној ситуацији. Они се налазе између система који се квалификује као систем у закаснелој и неуспешној транзицији коју карактерише дезинституционализација и дезорганизација (Трипковић, 2004;205), и пара који карактерише мањи или већи степен дезинтеграције, пометње и стреса. Као посредници између државе која је и сама у кризи транзиције, и брачних партнера у кризи развода, стручњаци у овим службама се свакако налазе у позицији која је колико незавидна толико и информишућа и у погледу проблема пара у разводу, и у погледу стања друштвеног система чији су део. Управо у сегменту служби центара за социјални рад могуће је сагледати учинке историјских, друштвених и економских процеса како на институције, тако и на оне аспекте породичног живота који су доступни само када се уђе у домен приватног функционисања породице.

¹ Термин “стручни радници” је административне природе и користи се у службама социјалне заштите да обједини радно ангажовање професионалаца различитих стручних профила.

Истраживање

Предмет истраживања. Истраживањем смо настојали осветлити одраз проблематике коју ствара ситуација развода у транзицијом захваћеном контексту живљења на домен стручног рада запослених у тимовима за развод, и на домен њиховог личног доживљавања. Овај општи циљ је конкретизован преко два посебна циља: (а) сагледавање проблематике развода брака као радног задатка у постојећим условима професионалног деловања (тешкоће и проблеми у раду тимова за развод у односу на проблематику пара у разводу и у односу на институцијски оквир); (б) сагледавање нивоа професионалног изгарања код стручних радника тимова за развод.

Узорак у истраживању је чинило 80 стручних радника Градског центра за социјални рад у Београду (у даљем тексту ГЦСР)². Конкретно, своје виђење о проблематици развода и рада у овом домену исказало је 25 социјалних радника (31%), 23 психолога (29%), 19 педагога (24%) и 13 правника (16%). Жене су чиниле 90% нашег узорка (70 жена и 10 мушкараца). Испитаници су просечно били стари 45 година (распон од 27 до 56, жене просечно 44, мушкарци просечно 48 година), са просеком стажа у социјалној заштити од 16 година, а у тимовима за развод 9 година.

Истраживачки поступци и инструменти мерења. У истраживању акционог типа коришћени су различити истраживачки поступци као последица одлуке да се проблему приступи системски. Најшире гледано, коришћени су квалитативни и квантитативни истраживачки поступци. У оквиру тога примењени су анкета, рад са фокус групама и Тест емпатског задовољства и емпатског замора. За потребе истраживања конструисали смо *анкетни лист који се састојао од 5 питања – четири питања отвореног типа и једно питање са понуђеним алтернативама одговора*. За питања отвореног типа (наративни самоизвештаји) определили смо се руковођени мотивацијом да се што више сачува аутентичност у одговорима. Несумњиви добитак оваквог приступа је тзв. мултиверза мишљења и процена, а губитак су ограничења у могућностима статистичке обраде података. За овакав баланс губитака и добитака одлучили смо се будући да је реч о експлоративном истраживању које треба да „мапира територију“ проблема и потенцијалних решења, као и правце будућих истраживања. *Рад у фокус групама* подразумевао је дискусију унутар четири групе које су сачињавали стручњаци исте професије (група социјалних радника, психолога, педагога, правника), а укључовао је: (1) препознавање кључних проблема у раду са паровима у разводу, (2) сагледавање узрока наведених проблема (3) сагледавање последица наведених проблема и (4) дефинисање неопходних промена да би рад са клијентима имао боље учинке. *Тест емпат-*

² Истраживањем су обухваћени сви запослени у тимовима за развод у оквиру свих 17 београдских општинских центара за социјални рад.

ског задовољства и емпатског замора (orig. «Compassion Satisfaction and Fatigue», скраћено CSF) су креирали Стам и Фигли 1995. године (Stamma & Figley, 2006). Тест садржи 55 ставки, а одговори се дају на петостепеној скали Ликертовог типа. Сачињавају га три субскеале означене као: «Потенцијал за задовољство послом», «Ризик од изгарања на послу» и «Трауматизација послом». У систему скоровања и процене свака скала има јединствене критеријске вредности које се, сходно називу скале, одређују као веома високе, високе, умерене, скромне и ниске. Овај тест је коришћен у нашој средини (Жегарац, 1999; Вучичевић, 2001) што отвара могућност упоређивања добијених резултата.

Процедура примене инструмената и поступака. Истраживање је реализовано 2004. године у просторијама ГЦСР. Рад са групама стручних радника тимова за развод одвијао се током три дана (у једном дану истовремено и у истом простору је «радило» 5-6 тимова). Стручни радници су прво индивидуално (анонимно, шифровано) попуњавали анкетни лист, а потом су своје одговоре дискутовали у групама конституисаним по професији. На крају рада по групама резултати унутаргрупних дискусија су интегрисани на нивоу свих учесника (у оквиру сваког дана рада). По завршеном раду у фокус групама стручни радници су попуњавали Тест емпатског задовољства и емпатског замора.

Методe обраде података су у распону од једноставних (проценти до дескрипција) до сложенијих који укључују корелационе анализе података.

Резултати истраживања

Резултати истраживања исказани су на три нивоа: (1) ниво индивидуалних одговора на анкетном листу, (2) интегрисани извештаји фокус група, (3) резултати на Тесту емпатског задовољства и емпатског замора.

Први ниво исказивања резултата истраживања обухвата скуп индивидуалних одговора на анкетне листове. Будући да се радило о отвореном типу питања и могућности давања различитог броја одговора није било погодно квантификовати одговоре изузев у форми некумулативних процената. Одговори су груписани по питањима што је дало варијетет потенцијалних категорија одговора.

На питање „По Вашем мишљењу, *који су највећи проблеми* са којима се људи суочавају у бракоразводној кризи“ стручни радници су дали чак 45 различитих одговора. Међу њима се по учесталости издвајају³: (а) стамбени и економски проблеми који онемогућавају раздвајање (45%); (б) борба за децу и немогућност сагледавања аутентичног интереса деце – проблеми повере и прихватања неопходности комуникације детета с другим родитељем

³ Проценти исказују учесталост којом су стручни радници издвајали категорију одговора као «највећи проблем» (први ранг).

(21,25%); (в) емоционалне тешкоће пара – дисанца, осујећене емоционалне потребе, нерашчишћене емоционално повређујуће теме (20%); (д) сепарациони проблеми партнера у разводу, тј. страх од одвајања, губитак навикнуте сигурности (12,5%). Када се ово виђење упореди са виђењем самих клијената у разводу (Половина и Жегарац, 2005; 407) уочавају се занимљиве разлике. Наиме, виђење стручних радника који стамбене и економске проблеме стављају у први план кореспондира са подацимима стамбеним условима клијената и материјалним примањем жена, али не и са проценом да клијенти у целини гледано, не спадају у егзистенцијално угрожену групу (мерено процентом стално запослених, и просеком примања мушкарца). Овакав однос резултата два истраживања сугерише да је тежиште процене стручних радника женски план, и у смислу реално материјално теже ситуације жене у разводу, и у смислу емпатског оквира професионалаца које већином чине жене. Партнери који се разводе истицали су оптерећење бригом за децу као највеће проблеме током процеса развода, а као кључну потребу да разумеју зашто и како су дошли у кризу и како да остваре комуникацију са партнером око виђања деце (исто, стр. 409). Истовремено они очекују од стручних служби помоћ у доношењу одлука и решавању проблема. Поредиши овај део процена клијената са проценама стручних радника уочљиве су и сличности и разлике. Сличности (брига за децу, борба за децу) омеђују институцијски оквир повезивања (центри за социјални рад су надлежни, а парови обавезани законом у случају када имају малолетну децу), а разлике ниво улога – стручни радници процењују проблеме из угла њиховог решавања, а пар у разводу из угла емоционалног оптерећења разводом.

На питање: „Који су највећи проблеми са којима се *Ви као стручњак* суочавате када радите проблематику развода?“ стручни сарадници су издвојили 20 различитих врста одговора, међу којима је на првом месту лоша сарадња са другим институцијама (18,75%), потом непостојање сагласности међу члановима тима (11,25%) и немотивисаност клијената за сарадњу са стручњацима (11,25%). Јасно је да су у првом плану фактори стреса везани за радно место и институцијски оквир рада, а може се предпоставити да управо ти фактори представљају препреке за ефикаснију реализацију професионалног деловања.

На питање: „Са којом врстом проблема се *Ви лично* најтеже „носити“ када радите са партнерима у разводу?“ стручни сарадници су издвојили 15 различитих врста одговора, међу којима су најзаступљенији: одсуство мотивације за одвајање родитељске од партнерске релације (35%), рад са насилницима (15%) и незаинтересованост и неспремност клијената за поштовање норми и прихватање ангажмана стручњака (11,25%). Овде су у првом плану психолошки захтеви посла и ризици за стресове који проистичу из природе проблема који прате рад са паровима у разводу (све «тежи» разводи, пораст насиља у породичним односима), и рад уопште у транзиционим условима жив-

љења у нашој средини у којој је и поштовање законских норми и рад стручњака обезвређен.

На питање која су им додатна знања/услови потребни да би лакше и компетентније радили у оквиру препознатих проблема и тешкоћа стручњаци су одговарали избором једне од 9 понуђених алтернатива или дописивали свој одговор. За одговор „постојање јасне процедуре процесуирања компликованих случајева“ определио се највећи број стручних сарадника (68,75%) дајући истовремено овој потреби прво место (први ранг у избору алтернатива одговора код 40% стручњака). За алтернативу одговора „развијена и употребљива мрежа локалних служби релевантних за решавање проблема“ определило се 55 % стручњака, а ова алтернатива одговора је у већини случајева била рангирана на друго место (други ранг одговора код 25% стручњака који су бирали ову алтернативу). За алтернативу одговора „обухватно знање о људским конфликтима и разрешавању конфликта“ определило се 50% стручњака, најчешће рангирајући овај избор на друго место (други ранг код 33,75% стручњака). За обухватно теоријско знање о браку и динамици брачних односа определило се 23,75% стручних сарадника (млађих по стажу), а приближно толико 18,75% за познавање психопатологије. Два задње поменута избора најчешће заузимају трећи и четврти ранг. Јасно је да се услови за ефикасније и компетентније обављање посла, пре свега, виде у начину институцијског организовања, повезивања/умрежавања и функционисања.

Потребу да да свој коментар или предлог на задње, отворено питање имала је готово половина присутних учесника (42,5%). Коментари су ишли од уско стручних дилема (нпр. када и како прекинути неуспешан рад са клијентима у разводу), преко организацијско-радних услова (растерећење тимова за развод, олакшавање процедура извршног поступка, едукација за руководиоце ради формирања адекватнијих тимова и сл), до готово једногласно исказане потребе за организовањем стручних скупова на тему развода који би подигли ниво свесности шире заједнице о озбиљности и значају овог проблема. Занимљиво је, да је организовање стручних скупова са поменутом тематиком некада била редовна пракса ГСЦР која је у транзиционим променама усахла.

Други ниво исказивања резултата истраживања обухвата исходе рада са фокус групама. Као најзначајније тешкоће и проблеме у домену рада са проблематиком развода издвојене су три велике групе/катогеорије тешкоћа. Будући да су у овом сегменту рада на нивоу група елаборирани индивидуални одговори на анкетни лист, издвојене категорије тешкоћа се делимично понављају. Прву групу чине проблеми везани за непосредни рад са клијентима, проблеми обележени постојећим друштвено-економским приликама које ограничавају могућности налажења решења, као и проблеми обележени самом природом процеса развода (агресивност, немотивисаност, сепарационе тешкоће, висок емоционални набој, тешкоће раздвајања родитељске од партнерске улоге код ниско диференцираних личност). Другу групу тешкоћа стварају проблеми везани за унутрашњу организацију и методологију рада у

Центрима за социјални рад и примену стручне процедуре на свим нивоима укључених система (законска регулатива, тимски рад, стручни поступак). Трећа група тешкоћа и проблема везана је за проблеме међусобне сарадње институција које се баве проблематиком развода (центри, судство, здравствене установе, Министарство). Међу стручним радницима различитих профила није било битнијих разлика у мапирању проблема.

Као *узроке* препознатим проблемима професионалци издвајају две главне групе фактора. То су историјска и актуелна друштвено ситуација која се «прелива» у непосредне услове живота клијената и професионалаца и одговор друштвене заједнице-система на те околности. Стручни радници свих профила су једногласни у томе да систем није изградио ефикасне механизме реаговања на промењене околности.

Последице препознатих проблема професионалци сагледавају на три нивоа. Први ниво су дезинтеграционо деструктивне утицаје актуелног стања контекста (како опште друштвеног тако и професионалног) на породично функционисање и опоравак породица у разводу по окончању самог процеса развода. Лоша организација и нефункционалност система додатно отежава ситуацију клијената и више подржава дезинтеграцију него интеграцију искуства развода. Други ниво су ефекти на стручне раднике: како у смислу рада са отежаним проблемима клијената, тако и у смислу рада у дезорганизованом систему у коме и постојеће, према ситуацији недостатне, процедуре није могуће реализовати без посебних напора. Али и улагање посебних напора не гарантује успешан исход рада на случају. Из ових ефеката следи доживљаја стручне неефикасности и беспомоћности, као и исцрпљености послом. Трећи ниво су ефекти постојећег стања контекста на облик и начин сарадње међу институцијама (нејасноће, обструкције, пребацивање одговорности и «врћење у круг» клијената).

Као потребне *промене* професионалци предлажу: (а) осавремењивање стручног поступка прилагођено реалитету и утемељено на пракси и знању струке; (б) дефинисање улога и одговорности свих актера система (почев од различитих професија унутар тима до места и улоге претставника Министарства у решавању компликованих случајева); (в) подизање статуса и положаја институције ЦСР. Стручни радници сматрају да на променама треба да се ангажују стручне и одговорне особе на свим нивоима, у свим структурама релевантним за рад на проблематици развода.

Рад у фокус групама недвосмислено је указао на то да стручни радници центара за социјални рад, због природе професионалне улоге и радне позиције, контејнирају шире системске дефиците и кумулиране фрустрације везане за незавидну позицију клијената (парова/породица) у разводу у условима транзиције. Истовремено, стручни радници имају визију решења, али је њихова моћ у друштвено-институцијској хијерархији мала, не само у смислу позиција институције у којој раде, већ и чињенице да је реч о сектору рада са ниским примањима у коме у највећем проценту раде жене. Са друге стране,

управо високо присуство женске радне снаге представља ресурс с обзиром на развојно-психолошки утемељене оријентације да се брине о другима и осетљивост за проблеме релационог карактера (Gilligan, 1991). Из тог угла гледани резултати нашег истраживања указују и упозоравају на значајне деструктивне учинке друштвено-институцијског хаоса на породични живот.

Трећи ниво исказивања резултата истраживања обухвата резултате на Тесту емпатског задовољства и емпатског замора. Као што је већ напоменуто тест се састоји из три субскала, а свака од њих се оцењује према нормативима аутора кроз три категорије: низак, умерен и веома висок ниво задовољства, замора, изгарања. Резултате које су наши испитаници постигли на свакој од субскала (емпатско задовољство, професионално изгарање и трауматизација послом/емпатски замор) размотрићемо у односу на одлике нашег узорка као што су пол, старост, дужина стажа у социјалној заштити и у тиму за разводе, професија.

Субскала „Емпатско задовољство“ (ориг. „Compassion satisfaction“) суштински мери потенцијал за задовољство послом који подразумева емпатско укључење. На овој субскали резултати нашег узорка (табела 1) се расподељују по вероватној нормалној криви помереној удесно – 87,5 % испитаника има добар и висок потенцијал за задовољство, а свега 12% скроман и низак потенцијал. Распоред по категоријама је равномеран у односу на све одлике узорка (пол, старост, дужина стажа у социјалној заштити, професија).

Табела 1. Емпатско задовољство (потенцијал за задовољство послом)

Потенцијал за задовољство	Учесталост	Процент	Кумулативни процент
Екстремно висок	2	2.5	2.5
Висок	25	31.3	33.8
Добар	43	53.8	87.5
Скроман	9	11.3	98.8
Низак	1	1.3	100.0
Тотал	80	100.0	100.0

У целини гледано можемо рећи да су наши испитаници исказали значајан степен задовољства пружањем помоћи другима. Ови резултат су слични вредностима добијених на сличном узорку (запослени у социјалној заштити) у истраживању из 1998.године, рађеном у нашој срединини (Жегарац, 1999), као и на узорцима страних истраживања (Stamm & Figley, 2006; 5).

Субскала „Ризик од изгарања“ (ориг. „Risk for burnout“) суштински мери присуство, тј. одсуство безнадежности и тешкоће да се бори са захтевима помагачког посла, доживљај великог оптерећења послом и доживљај да лични радни напори нису делотворни. На овој субскали (табела 2) нешто више од половине испитаника нашег узорка остварује резултат који указује на умерен

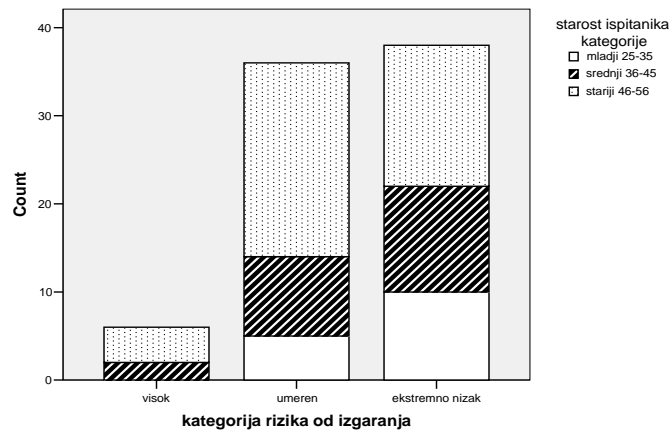
и висок ниво ризика од изгарања на послу.

Табела 2: Резултати на субскали «ризик од изгарања»

Ризик од изгарања	Учесталост	Процент	Кумулативни процент
Висок/ екстремно висок	6	7.5	7.5
умерен	36	45.0	52.5
екстремно низак	38	47.5	100.0
Тотал	80	100.0	100.0

Када се упореде просечне вредност на нашем узорку са просечним вредностима на сличном узорку из 1998 (Жегарац, 1999) констатује се пораст тј. прерасподеле унутар категорија: висок и екстремно високи ризик бележе пораст са ранијих 2% на 8%, умерен ризик порастао је са ранијих 29% на 45%, а екстремно низак ризик смањено се са ранијих 68% на 47% узорка. У поређењу са резултатима на иностраним узорцима (Stamm & Figley; 5) наши су испитаници/помагачи у већем ризику професионалног изгарање за скоро читаву једну категорију.

Графикон 1: Ризик од изгарања код запослених различитог узраста



Још једна карактеристика нашег узорка је да су млађи испитаници у нешто мањем ризику за изгарање од старијих (графикон 1). Очекивано, кумулативни ефекат бављења послом у социјаној заштити, па и специфилно у тимовима за развод, доприноси већем ризику од изгарања. Овај сасвим логичан налаз, поред значаја узрасне кумулације замора послом, потенцијално упућује и на значај фазе индивидуалног и животног циклуса у коме се професионалац/помагач налази (захтеви фазе зрелости и очекиваног функционисања у породици са децом адолесцентног и нешто старијег узраста).

Још једна карактеристика нашег узорка је да су млађи испитаници у нешто мањем ризику за изгарање од старијих (графикон 1). Очекивано, кумулативни ефекат бављења послом у социјаној заштити, па и специфилно у тимовима за развод, доприноси већем ризику од изгарања. Овај сасвим логичан налаз, поред значаја узрасне кумулације замора послом, потенцијално упућује и на значај фазе индивидуалног и животног циклуса у коме се професионалац/помагач налази (захтеви фазе зрелости и очекиваног функционисања у породици са децом адолесцентног и нешто старијег узраста).

Још једна карактеристика нашег узорка је да су млађи испитаници у нешто мањем ризику за изгарање од старијих (графикон 1). Очекивано, кумулативни ефекат бављења послом у социјаној заштити, па и специфилно у тимовима за развод, доприноси већем ризику од изгарања. Овај сасвим логичан налаз, поред значаја узрасне кумулације замора послом, потенцијално упућује и на значај фазе индивидуалног и животног циклуса у коме се професионалац/помагач налази (захтеви фазе зрелости и очекиваног функционисања у породици са децом адолесцентног и нешто старијег узраста).

Субскала «Трауматизација послом» суштински мери ризик за емпатски замор, тј. трауматизацију послом који подразумева висок ниво емпатског укључења. Реч је о «цени бриге о другима»⁴, тј. о «цени» осећања симпатије и сажаљења за невоље својих клијената и спремност/потребе да се уложи напор да се те невоље и патње смање. Резултати наших испитаника на овој скали (Табела 3) у највећем се проценту групишу у категорији екстремно високе трауматизације послом. Укупно 72% испитаника веома је угрожено,

Табела 3: Трауматизација послом / ризик за емпатски замор

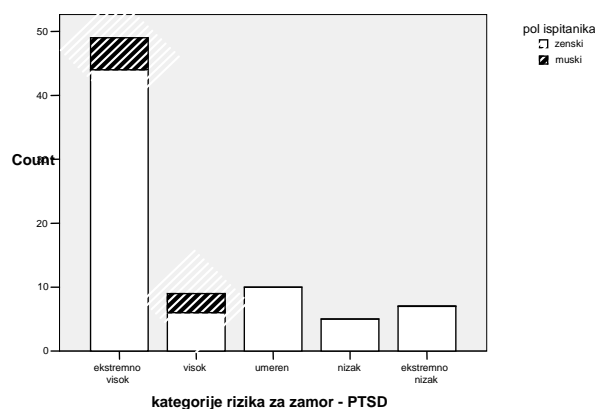
Ризик за замор	Учесталост	Процент (%)	Кумулативни проценат (%)
Екстремно висок	49	61.3	61.3
Висок	9	11.3	72.5
Умерен	10	12.5	85.0
Низак	5	6.3	91.3
Екстремно низак	7	8.8	100.0
Тотал	80	100.0	

⁴ Често се као синоним користи израз «секундарна трауматизација».

13% је у умереном ризику а свега 15% није угрожено. Када се пореде по просечној вредности резултати нашег узорка у односу на узорак истраживања из 1998. године (Жегарац, 1999) констатује се померање за једну категорију (највећи број испитаника из узорка 1998 је био у категорији висок ниво емпатског замора, а у нашем узорку највећи број испитаника је у категорији екстремно висок ниво емпатског замора). Иностранци испитаници имали су просек у категорији ниског ризика (Rudolf, Stamm & Stamm, 1997; Stamm & Figley, 2006).

Мушкарци су у нешто већем ризику за емпатски замор и они су се распоредили искључиво унутар категорија екстремно високог и високог ризика.

Графикон 2: Ризик за емпатски замор код мушкараца и жена у узорку



Иако је узорак асиметричан у погледу пола јасно је да се мушкарци групишу у две екстремне категорије ризика за емпатски замор, тј. Трауматизацију послом. Овај налаз је колико занимљив толико и очекиван у смислу теорија које указују на разлике у развојној путањи мушкараца и развојној путањи жене (Gilligan, 1991) где је окосница разлике управо брига за друге и бављење другима као особеност женске путање развоја.

Резултати на Тесту емпатског задовољства и емпатског замора су непосредни показатељ трошења људских ресурса током периода кризе. Посебно је индикативан пораст трауматизације послом од 1998 до 2004. Занимљиво је концепту транзиције и кризе као интерпретативном оквиру за добијене резултате придружити корпус знања која се развијају на основама бројних интернационалних студија у којима се, од 90-тих, истражују стресови везани за

рад/посао. Један од важних момената је указивање на културне разлике у погледу стресова на послу, али и указивање на разлике које проистичу из нивоа економске развијености друштва (пост-индустријске земље, земље у развоју и земље са глобализованим активностима компанија). Примера ради навешћемо податке које наводи Харатани (Haratani, *et. al.*, 1999) да је 1997. године у У.С. 29% (истраживање на Јејл Универзитету) радника извештавало да им је посао веома или екстремно стресан, као и то да 28% радника/запослених у Европској унији осећају да им посао ствара стресове, као и то да су стресови на послу један од најчешћих здравствених проблема везаних за посао у ЕУ. У Јапану је бележи пораст броја радника (са 53% 1982. године на 63% 1997. године) који извештавају о високом износу напетости, бриге и стреса везано за посао. И у земљама у развоју расте брига, напетост и стресови у односу на посао. Фактори која се објашњавају саопштени подаци укључују: глобализације радног сетинга и организацијских активности, временски оквир рада, недовољно плаћени послови, ризици губитка посла.

Саопштени подаци не укидају значај и тежину резултата добијених у нашем истраживању. Напротив ти подаци упозоравају да ће се ризици од стресова на послу и даље повећавати сходно неминовности глобализацијских промена у сфери рада. То су процеси који неће мимоићи ни стручне раднике центара за социјални рад ни њихове клијенте у разводу. Може се очекивати да ће овај аспект долазећих околности додатно отежати иовако тешку слику развода.

Закључна разматрања

У немогућности да брачну кризу разреши сопственим снагама, и по обавезној процедури када имају малолетну децу, пар се обраћа службама потребна блаковремена помоћ система – институцијско-стручноа вођење кроз кризу да би је лакше савладали, сусрет пара у разводу са стручњацима Центара за социјални рад одвија у вишеструко неповољном контексту.

По налазима нашег истраживању ресурси релевантних институција су ослабљени и оне саме су често у хаосу дезорганизације те самим тим немају ресурсе који су очекивани и који су клијентима потребни.

Да би професионалци у социјалној заштити коректно обављали своје радне задатке, поред професионалних квалификација и личних особина, потребна су бар два радна предуслова. Први је системски постављен оквир рада с јасно диференцираним и добро временски дефинисаним сегментима регулације поступака и рада, будући да се службе/стручни радници у социјалној заштити налазе на граници између ширих социјалних структура чије норме и политику практично реализују и самих клијената/корисника чије потребе заступају пред институцијама ширег система. Овај предуслов је основа на којој се базира модераторски аспект улоге стручњака у социјалној заштити. Други важан предуслов је добра интерперсонална (унутар тима, с професионалцима других институција) и међуинституцијска сарадња, јер је реч о пољу рада

које захтева ослањања на друге институције и појединце, посебно када је реч о раду на тзв. «тешким случајевима». Резултати нашег истраживања сугеришу да у проценама стручних радника тимова за развод ниједан од ових предуслова није испуњен, да постоји директна и јасна повезаност између стања транзиционих процеса у ширем систему и стања тј. услова рада у центрима за социјални рад, па и тимовима за развод. Наиме, своју модераторску улогу запослени у центрима за социјални рад реализују у контексту за који је тешко рећи да ли је из фазе дезинтеграције ушао у фазу реконструкције што би било препознатљиво у бољој организацијској и протоколарној уређености целе области рада. Интензивирање рада (повећан обим посла) и све већи радни захтеви (тешки разводи) у неповољним и урушеним радним условима (нејасно дефинисане границе у погледу посла и одговорности међу појединцима и институцијама који се морају ангажовати када су у питању разводи – судови, здравствене институције, надлежно министарство) извор су бројних фрустрација за стручњаке у тимовима за развод. Фрустрацијама доприноси и то што је у овом домену стручног рада недовољно заступљен реалитета практичних искустава (начелно дефинисане процедуре у пракси не могу реализовати), кашњење промена, и континуирано урушавање институцијског рада и у погледу сарадње међу службама и релевантним институцијама и у погледу обезбеђивања стручног квалитета рада. Стога не чуди што се наслућује јасна веза између изложености раду и професионалног изгарања. Неповољни радни услови, компензаторно, захтевају виши ниво личног напора да би се постигли очекивани резултати у раду с клијентима (смањење конфликта, регулација повере и виђања деце). Зато не чуди висок ниво емпатског замора тј. траумирања послом. Цена бриге за друге постаје екстремно висока у радној свакодневици друштвено-институцијске транзиције. Висок ниво емпатског замора и изгарања код стручних радника у нашој средини, надмашује налазе истраживања која се баве стресовима на послу у другим земљама (пре свега европским). Но не само да је реч о разлици у заступљености и нивоу емпатског замора и изгарања, веч је реч и о сасвим другачијем сплету фактора из којих тај висок износ замора резултује: у нашој средини то су фактори друштвене деструкције и урушавања институцијског рада, у другим европским земљама то су фактори глобализације радног сетинга и организацијских активности, временски оквир рада, ризици губитка посла. Посебно желимо истаћи разлику (погоршање) које бележимо у овом истраживању и истраживању на истој популацији шест година раније (Жегарац, 1999). Резултате ова два истраживања готово бисмо могли сматрати поновљеним мерењем будући да су у првом истраживању обухваћени стручни радници ГСЦР-а из свих тимова, па и тимова заразвод који су били субјекти нашег истраживања. То је још један доказ у прилог кумулираног деловања историјско-друштвених чинилаца на запослене у службама социјалне заштите.

Несумњиво је да постоји велика потреба за истраживањима стресова на послу (и њихових ефеката на квалитет рада, лични и породични живот) у контексту друштвених система захваћених неповољним историјским и транзиционим процесима.

ЛИТЕРАТУРА:

- Жегарац, М. (1999). Економска криза и тешкоће професионалаца у центру за социјални рад'', рад презентован на Саветовању о функционисању породице и економској кризи, Бања Ковиљача, фебруар 1999.
- Половина – Главонић, Н и сарадници (1995) Породична криза и партнерски односи. *Енграми*, Вол.17, Но 3-4, стр.123-128
- Половина, Н. Жегарац, М. (2005). Развод брака у контексту друштвене транзиције, *Социолошки преглед*, год. 39, no. 4, стр. 401–417.
- Salamon, E. (1994). Who is a customer for social services. *Human Systems: The Journal of Systemic Consultation & Management*, Vol. 5, pp. 305-318.
- Stamm, B. H. (1997). Work related secondary traumatic stress. *PTSD Research Quarterly*, Vol. 8, no. 2, pp. 1-7.
- Трипковић, Г. (2004). Породица у транзицији. *Социолошки преглед*, год. 38, no.1-2, стр. 205- 218.
- Извештај Градског центра за социјални рад за 2002, стр. 26,27 и 28. *Интернет литература*.
- Stamm, H. D., Figley, C. (1999) Compassion satisfaction and fatigue (CST) test. www.isu.edu/~bhstamm/tests/satfat.htm.
- Rudolf, J.M., Stamm Bh.H, & Stamm, H. E. (1997). Compassion Fatigue: A concerne for mental helth policy, providers & Administration. *Poster at the 13th Annual meeting of the International society for traumatic stress studies*, Montreal
- Haratani, T., Kawakami, N., Sauter, S. (1999). Stress and work: International perspectives. Саопшћено на IV Интернационалној конференцији "Stress and Work", у организацији American Psychological Association and the National Institute for Occupational Safety and Health.

Nada Polovina

Institut for Pedagogic
Researches

Maја Žegarac

Municipal Center for Social Work

S u m m a r y

MARRIAGE DIVORCE WITHIN THE CONTEXT OF TRANZITION FROM THE EXPERTS ANGLE

Aim of this works is to resent a review of the problem of divorce situation in the life circumstances under the transition and its imact on expert's work in the divorcing teams. Basis is provided through investigation of 80 experts (in social work, psychology, pedagogy and law) of Belgrade Municipal Center for social work. Among instruments applied were interview, focus groups work and compassion satisfaction and fatigue test. Obtained results are showing that in the rocess of tranzition there is no basic conditions for successfull work of social service

Key words: divorce, tranzition, compassion satisfaction, fatigue.