

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
СХІДНОУКРАЇНСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
ІМЕНІ ВОЛОДИМИРА ДАЛЯ

Факультет здоров'я людини
кафедра психології та соціології

Дерюгіна В. В.

КВАЛІФІКАЦІЙНА РОБОТА

**ОСОБЛИВОСТІ ПРОФЕСІЙНОГО ВИГОРАННЯ СПІВРОБІТНИКІВ
СИЛОВИХ СТРУКТУР ТА ЙОГО ПОДОЛАННЯ В УМОВАХ
ВОЄННОГО ЧАСУ**

2023

СХІДНОУКРАЇНСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
ІМЕНІ ВОЛОДИМИРА ДАЛЯ

Факультет здоров'я людини
Кафедра психології та соціології

ПОЯСНЮВАЛЬНА ЗАПИСКА

до кваліфікаційної роботи

рівень вищої освіти другий (магістерський)
спеціальність 053 Психологія. Освітня програма «Психологія»

**на тему «ОСОБЛИВОСТІ ПРОФЕСІЙНОГО ВИГОРАННЯ
СПІВРОБІТНИКІВ СИЛОВИХ СТРУКТУР ТА ЙОГО ПОДОЛАННЯ В
УМОВАХ ВОЄННОГО ЧАСУ»**

Виконала: здобувачка вищої освіти групи ПС-22дм

Дерюгіна В.В.

Керівник: професор кафедри психології
та соціології, д. психол. н., проф.

Гарькавець С. О.

Рецензент:

професорка кафедри педагогіки та
психології Харківського національного
університету внутрішніх справ,
д. психол. н., проф.

Мілорадова Н. Е.

Нормо-контроль: професорка кафедри
психології та соціології,
д. психол. н., проф.

Лосієвська О. Г.

Завідувачка кафедри:

д. психол. н., проф.

Бохонкова Ю. О.

СХІДНОУКРАЇНСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
ІМЕНІ ВОЛОДИМИРА ДАЛЯ

Факультет здоров'я людини
Кафедра Психології та соціології
Рівень вищої освіти Другий (магістерський)
спеціальність 053 Психологія. Освітня програма «Психологія»

«ЗАТВЕРДЖУЮ»
Завідувачка кафедри психології
та соціології д. психол. н.,
проф. Бохонкова Ю. О.
«21» вересня 2023 року

З А В Д А Н Н Я
НА КВАЛІФІКАЦІЙНУ РОБОТУ ЗДОБУВАЧЦІ ВИЩОЇ ОСВІТИ
Дерюгіної Валерії Вікторівни

1. Тема роботи: «Особливості професійного вигорання співробітників силових структур та його подання в умовах воєнного часу».

Керівник роботи: Гарькавець С. О., д. психол. н., проф., професор кафедри психології та соціології СНУ ім. В. Даля, затверджений наказом по університету від 21.09.2023 р. № 37/15.17.

2. Строк подання здобувачем роботи: 04.12.2023 р.

3. Вихідні дані до роботи: обсяг роботи – 107 сторінок (1,5 інтервал, 14 шрифт з дотриманням відповідного формату), список використаної літератури оформлюється згідно з бібліографічними нормами.

4. Зміст розрахунково-пояснювальної записки: проаналізувати наукові джерела з зазначеної тематики; підібрати діагностичний інструментарій згідно проблеми дослідження; на основі проведеного констатувального експерименту розробити й апробувати програму соціально-психологічного тренінгу. Провести формувальний експеримент і порівняти результати констатувального і формувального експериментів. Ефективність проведеного експерименту оцінити за допомогою математичних методів оцінки значущості відмінностей середніх величин.

5. Перелік графічного матеріалу: таблиці -24, рисунки - 8 (діаграми, гістограми, сегментограми).

6. Консультанти розділів роботи

Розділ	Прізвище, ініціали та посада консультанта	Підпис, дата	
		завдання видав	завдання прийняв
1.	Гарькавець С. О. – д. психол. н., проф., професор кафедри психології та соціології СНУ ім. В. Даля	30.10.2023 р.	05.11.2023 р.
2.	Гарькавець С. О. – д. психол. н., проф., професор кафедри психології та соціології СНУ ім. В. Даля	06.11.2023 р.	19.11.2023 р.
3.	Гарькавець С. О. – д. психол. н., проф., професор кафедри психології та соціології СНУ ім. В. Даля	20.11.2023 р.	04.12.2023 р.

7. Дата видачі завдання: 21 вересня 2023 р.

КАЛЕНДАРНИЙ ПЛАН

№ з/п	Назва етапів виконання кваліфікаційної роботи	Строк виконання етапів	Примітка
1	Визначення проблеми дослідження та розроблення плану кваліфікаційної роботи.	23.10.2023 р. – 29.10.2023 р.	
2	Аналіз літератури за проблемою. Робота над теоретичною частиною дослідження.	30.10.2023 р. – 05.11.2023 р.	
3	Обробка, графічне оформлення та психологічний аналіз результатів констатувального експерименту	06.11.2023 р. – 19.11.2023 р.	
4	Апробація та опис програми соціально-психологічного тренінгу.	20.11.2023 р. – 24.11.2023 р.	
5	Обробка, графічне оформлення та психологічний аналіз результатів формувального експерименту та оцінка ефективності корекційних заходів за допомогою методів математичної статистики	25.11.2023 р. – 04.12.2023 р.	
6	Представлення роботи на зовнішню рецензію	05.12.2023 р. – 06.12.2023 р.	
8	Перевірка роботи на академічний плагіат	07.12.2023 р. – 09.12.2023 р.	
9	Захист роботи	11-15.12.2023 р.	

Здобувачка вищої освіти:

Дерюгіна В. В.

Керівник роботи:

д. психол. н., проф.

Гарькавець С.О.

РЕФЕРАТ

Текст – 101 с., рис. – 4, табл. – 9, літератури – 80 джерел

В кваліфікаційній роботі представлено теоретично-методологічні основи вивчення проблеми особливостей професійного вигорання співробітників силових структур та його подолання в умовах воєнного часу.

Експериментально з'ясовано психологічні особливості прояву акцентуацій характеру та конфліктної поведінки у співробітників силових структур. Проаналізовано та розкрито особливості професійного вигорання серед співробітників силових структур в умовах воєнного стану та розробка ефективної програми психологічного тренінгу для подолання синдрому професійного вигорання у даній категорії працівників.

Проведено формувальний експеримент, що включав розробку та апробацію програми психокорекційного тренінгу, який був спрямований на підвищення порогу професійного вигорання співробітників силових структур.

Ключові слова: ВЕРБАЛЬНА АГРЕСІЯ, ВІДХИЛЕННЯ, ЕМОЦІЇ, КОНФЛІКТ, МОТИВАЦІЯ, ОСОБИСТІСТЬ, ПРОФЕСІЙНА ДЕФОМАЦІЯ, ПРОФІЛАКТИКА, ПСИХОКОРЕКЦІЯ, ПСИХОЛОГІЧНИЙ ТРЕНІНГ, СТРАТЕГІЯ ПОВЕДІНКИ, СТРЕСОСТІЙКІСТЬ, ТЕМПЕРАМЕНТ, ТИП НЕРВОВОЇ СИСТЕМИ, ТРИВОЖНІСТЬ.

ЗМІСТ

ВСТУП	7
РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГІЧНІ ОСНОВИ ДОСЛІДЖЕННЯ ОСОБЛИВОСТЕЙ ПРОФЕСІЙНОГО ВИГОРАННЯ СПІВРОБІТНИКІВ СИЛОВИХ СТРУКТУР	11
1.1 Підходи закордонних і вітчизняних вчених до проблеми професійного вигорання особистості	11
1.2 Особливості професійного вигорання у співробітників силових структур	22
1.3 Наукові підходи до профілактики професійного вигорання співробітників силових структур	31
Висновки до розділу 1	37
РОЗДІЛ 2. ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ ОСОБЛИВОСТЕЙ ПРОЯВУ ПРОФЕСІЙНОГО ВИГОРАННЯ У СПІВРОБІТНИКІВ СИЛОВИХ СТРУКТУР В УМОВАХ ВОЄННОГО ЧАСУ	38
2.1 Обґрунтування вибору методичного матеріалу, організація та хід експериментального дослідження	38
2.2 Психодіагностика професійного вигорання співробітників силових структур	41
2.3 Аналіз та інтерпретація результатів констатувального експерименту	44
Висновки до розділу 2	52
РОЗДІЛ 3. ОСОБЛИВОСТІ ПОДОЛАННЯ ПРОФЕСІЙНОГО ВИГОРАННЯ У СПІВРОБІТНИКІВ СИЛОВИХ СТРУКТУР	54
3.1 Опис програми психологічного тренінгу щодо подолання синдрому професійного вигорання у співробітників силових структур	54
3.2 Етапи виконання програми психологічного тренінгу	58
3.3 Результати формувального експерименту та оцінка ефективності проведених психокорекційних заходів	66
Висновки до розділу 3	85
ВИСНОВКИ	92
СПИСОК ВИКОРИСТАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ	96
ДОДАТКИ	106

ВСТУП

Актуальність теми дослідження полягає в тому, що в умовах воєнного стану до співробітників силових структур висуваються надмірні вимоги до фізіологічних та психологічних ресурсів, компетентності, що призводить до погіршення емоційного стану та професійного вигорання.

У цей нестабільний, складний воєнний час проблема вивчення професійного вигорання працівників силових структур є актуальною, бо на дану категорію громадян покладено обов'язок по захисту суверенітету нашої держави та народу. Тому ми вважаємо, що на даний момент необхідно досліджувати проблему професійного вигорання співробітників силових структур.

Проблему професійного вигорання досліджували зарубіжні та вітчизняні вчені: Л. Армстронг, С. Браун, В. Бойко, М. Буриш, Н. Булатевич, С. Варнат, М. Ганн, Н. Водоп'янова, С. Джексон, Т. Зайчикова, С. Ларсон, К. Маслач, Б. Перлман, О. Рукавішников, І. Слюсар, Е. Хартман, Т. Яценко та ін.

Дослідження може допомогти вдосконалити підходи до психологічної підготовки та підтримки співробітників силових структур, забезпечити підвищення їхньої стресостійкості та адаптаційної здатності до екстремальних умов діяльності. Результати дослідження можуть бути використані для розробки спеціалізованих програм психологічного тренінгу та інтервенцій для підтримки цієї групи працівників у важких умовах, сприяючи збереженню їхнього психічного та емоційного здоров'я. Дана тема важлива також з практичної точки зору, оскільки вона може сприяти розробці та впровадженню ефективних психологічних стратегій для запобігання та подолання професійного вигорання у співробітників силових структур. Важливість психологічної підтримки та психокорекційних заходів для збереження

психічного здоров'я та функціональності цих співробітників набуває особливої актуальності в умовах воєнного часу.

Отже, актуальність дослідження визначена необхідністю подальшої теоретичної та практичної розробки проблеми професійного вигорання співробітників силових структур в умовах воєнного часу.

Об'єкт дослідження – професійне вигорання особистості.

Предмет дослідження – особливості професійного вигорання співробітників силових структур та його подолання в умовах воєнного часу.

Мета дослідження – теоретико-методологічне обґрунтування та емпіричне дослідження професійного вигорання співробітників силових структур і розробка психокорегуючої програми щодо його попередження.

Досягнення мети передбачає вирішення таких завдань дослідження:

1. Провести теоретико-методологічний аналіз проблеми дослідження.
2. З'ясувати особливості професійного вигорання у співробітників силових структур у контексті воєнного часу.
3. Емпірично дослідити прояви професійного вигорання у співробітників силових структур.
4. Розробити психокорекційну програму щодо запобігання професійному вигоранню співробітників силових структур в умовах воєнного часу.
5. Перевірити ефективність проведених формувальних заходів і валідність отриманих результатів за допомогою методів математичної статистики.

Теоретико-методологічне підґрунтя дослідження склали концептуальні підходи до вивчення професійного вигорання особистості (В. Бойко, М. Буриш, Н. Булатевич, Н. Водоп'янова, Т. Зайчикова, Н. Рижкова, О. Рукавішніков, І. Слюсар, Т. Форманюк, Г. Фрейденбергер, Т. Яценко, Л. Армстронг, А. Брадский, С. Браун, С. Варнат, М. Ганн, С. Джексон, С. Ларсон, К. Маслач, Б. Перлман, Е. Хартман); концептуальні підходи до структури

особистості (А. Айзенк, Р. Кеттелл, К. Леонгард, С. Максименко, Дж. Роттер, З. Фройд, Е. Фромм, К. Юнг та ін.); положення вікової психології (А. Адлер, Л. Виготський, Е. Еріксон, І. Кон, А. Лічко, А. Фройд та ін.); положення про надання психологічної допомоги індивідам, які її потребують (У. Дайер, О. Кочерян, Л. Лаубер, Х. Бровн та ін.).

У роботі було використано такі **методи дослідження**:

– *теоретичні*: аналіз літератури, систематизація, класифікація, узагальнення отриманих результатів, порівняння теоретичних та експериментальних даних дослідження, формування висновків;

– *емпіричні*: «Діагностика рівня емоційного вигорання» розроблена В. В. Бойком; «Визначення психічного вигорання» розроблена О. О. Рукавішниковим; «Діагностика професійного вигорання» розроблена К. Маслач і С. Джексон; «Оцінка власного потенціалу вигорання» Дж. Л. Гібсона, Д. М. Іванцевича та Дж. Донеллі.

– *методи математичної обробки даних* (пакет статистичних програм SPSS версія 19.0).

Наукова новизна дослідження полягає у тому, що:

– *дістали подальшого вивчення* теоретичні положення щодо професійного вигорання співробітників силових структур в умовах воєнного стану, методичні підходи до застосування психодіагностичного інструментарію у дослідженні.

– *додовнено положення* про комплексний підхід до аналізу проблеми професійного вигорання працівників силових структур та його подолання в умовах воєнного стану. Дослідження спрямоване на визначення впливу екстремальних умов на професійне вигорання співробітників силових структур.

Теоретичне значення дослідження полягає у поглибленні наукових уявлень про прояви професійного вигорання співробітників силових структур, розгляді та з'ясуванні соціально-психологічних чинників, що сприяють

професійному вигоранню співробітників силових структур, розширенні наукового розуміння психологічної динаміки процесу професійного вигорання в умовах воєнного часу.

Практичне значення отриманих результатів виявляється в можливості їх використання для психологічної підготовки, підтримки та розвитку співробітників силових структур у умовах воєнного стану. Отримані дані можуть послужити основою для розробки та вдосконалення програм психологічного тренінгу, спрямованих на підвищення стресостійкості та психологічної адаптабельності співробітників силових структур в умовах воєнного стану. Результати дослідження можуть бути використані практичними психологами силових структур в процесі просвітницької, психодіагностичної та консультативної діяльності.

РОЗДІЛ 1

ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГІЧНІ ОСНОВИ ДОСЛІДЖЕННЯ ОСОБЛИВОСТЕЙ ПРОФЕСІЙНОГО ВИГОРАННЯ СПІВРОБІТНИКІВ СИЛОВИХ СТРУКТУР

1.1. Підходи закордонних і вітчизняних вчених до проблеми професійного вигорання особистості

Професійне вигорання - це психічний стан, що проявляється у постійній втомі та емоційній виснаженості, викликаних роботою. Це явище включає в себе відчуття емоційної відстороненості, знеособлення та зменшення професійних досягнень [3].

Деякі автори розглядають терміни "професійне вигорання" і "емоційне вигорання" як синоніми терміну "психічне вигорання". Проте, на відміну від професійної деформації, психічне вигорання зазвичай включає повний занепад професійного розвитку, оскільки це явище охоплює і впливає на всю особистість в цілому. Психічне вигорання представляє собою більш глибокий процес, який впливає на всі аспекти життя людини. Таким чином, цей стан може значно підірвати ефективність роботи.

Емоційне вигорання напряму пов'язане з роботою, і для його подолання недостатньо простого відпочинку і сну. Наукова психологія розділяє явище "емоційного вигорання" від депресії, втоми та стресу [40].

Термін "вигорання" (англ. "burnout") вперше з'явився у 1940 році у сфері аерокосміки. Іноді вживається термін "згорання" (англ. "combustion"), але, згідно з В. О. Орлом, ці терміни мають різницю у значенні. Термін "згорання" вказує на повне знищення, тоді як "вигорання" означає психологічне виснаження, психологічну спустошеність. Він порівнює "згорання" зі

знищенням дерева, а "вигорання" – з порожнім, але живим деревом, що продовжує рости та давати плоди [39].

Роз'яснення термінології підтримують і інші дослідники, такі як Н. В. фон Іперен, С. А. Л. Хугдайн, М. Кінг та інші, які вказують на відсутність чіткої розмежування між термінами "дистимія", "депресія", "хандра", "вигорання", "посттравматичний стресовий розлад" та інші [13].

У свою чергу, Т. Хенел вважає термін "вигорання" недоречним, оскільки він спочатку використовувався в галузі електротехніки для опису процесу швидкого знищення. За її словами, "вигорання" можуть досліджувати електричні прилади, тоді як психологічне виснаження людини є процесом, що може тривати роками [29].

За поглядами М. О. Вінсента, в концепції вигорання новим є тільки сам термін, оскільки вона в основному відображає концепцію "виснаження" Г. Сельє [10].

На сучасному етапі вигорання є поширеним явищем серед різних професій, таких як духовенство, спортсмени, військові, пілоти, викладачі, студенти, абітурієнти, слідчі, правоохоронці, актори, водії, державні службовці, банківські працівники, персонал круїзних лайнерів та багато інших.

Г. Фройденберг та Дж. Річельсон на початку 80-х років ХХ століття виявили, що представники різних професій, включаючи тих, що були згадані раніше, виявляють подібні ознаки вигорання: почуття втоми та розчарування, які виникли внаслідок відданості роботі та способу життя; особливості взаємин з оточуючими, що не принесли очікуваного задоволення та з часом переростають у емоційне виснаження, попереджаючи про власну некомпетентність та непотрібність, і наносячи шкоду мотивації "досягнення успіху" [10].

Важливим аспектом професійного вигорання є його фізіологічні прояви. У випадку психологічного вигорання спостерігаються різні психосоматичні

симптоми, включаючи головний біль, виснаження, порушення травлення, безсоння, гнів, хронічну втоми та дратівливість [36]. Г. Фройденбергер детально описав всі ці симптоми у своїх роботах. Він наголошував на тому, що вигорання є серйозною проблемою, яку неможливо просто ігнорувати, та що це не ознака слабкості чи сорому, а виникає від гарних намірів [36].

Згідно з К. Маслач [62; 63], професійне вигорання є психічним розладом, який не виходить за межі норми психічного стану, але виникає як реакція на тривалий стрес, пов'язаний з робочими відносинами, і виявляється у емоційному виснаженні, відчутті відчуженості та зниженні досягнень. Пізніше вона додала до цього переліку наступні риси: "порушення цінностей, гідності, духу та волі"; "розрив між тим, ЩО людина є, і ЩО вона вимушена робити"; "прогресуюча хвороба, що поширюється плавно та постійно протягом тривалого періоду і закручує в спіраль вниз, з якої важко вирватися" [49].

У 1981 році вчений, який вивчав проблему професійного вигорання, Едвард Морроу використав цікавий образ, щоб описати внутрішній психічний стан працівника, який переживає вплив вигорання - "запах палаючої психологічної провідки" [50].

Відповідно до сучасних наукових досліджень, психічне вигорання представляє собою стан фізичної, психічної та емоційної втоми, особливо видимий в професіях соціальної сфери [35].

Незважаючи на те, що термін "професійне вигорання" відносно новий, його поява не пов'язана зі складними політичними, соціально-економічними або екологічними умовами сучасного світу. Проте в сучасний період цей феномен став актуальною і складною міждисциплінарною проблемою. Ця ситуація обумовлена значним зростанням кількості фахівців, які відчувають емоційне вигорання, а також великою соціально-економічною вартістю цієї тенденції. Такий стан справ спонукає до необхідності більш детальних та різносторонніх досліджень з метою вчасної профілактики та корекції цього явища.

Протягом останніх 40 років проблема вигорання на робочому місці, яка виражається в психологічних, психічних та фізичних розладах через вплив робочого середовища в урбанізованому суспільстві, залишається актуальною у світовій науковій літературі. Всесвітня організація охорони здоров'я (ВОЗ) навіть визначила професійний стрес як хворобу 21 століття, оскільки він стає характерним для будь-якої професії та розповсюджується як глобальна епідемія [12].

Слід відзначити, що явище "burnout diseases" включено до Міжнародної класифікації хвороб (МКХ-10) і віднесено до категорії "Проблеми, пов'язані з труднощами подолання життєвих труднощів та управлінням власним життям" під кодом Z 73.0 [50].

Вчені наголошують на тому, що особа, яка переживає стан вигорання, часто відчуває постійну неприязнь до роботи, супроводжуючи це депресією, проблемами зі сном, пам'яттю та увагою, зниженням активності, втратою інтересу до звичайної діяльності та навіть бажанням уникати виконання своїх обов'язків. Відчуття цього стану може вплинути на інтерес до професії, а також загальний інтерес до життя [37].

Незважаючи на те, що проблема "професійного вигорання" стала об'єктом наукового вивчення в другій половині ХХ століття, і було опубліковано понад 2500 статей та книг на цю тему з 1974 року, досі не встановлено однозначної першопричини розвитку цього синдрому. Незалежно від того, чи йдеться про вчених вітчизняних чи зарубіжних, думки щодо сутності поняття "синдрому професійного вигорання" залишаються розбіжними.

Г. Фрейденбергер у своїх працях "емоційне вигорання" описує як стан хронічної втоми, депресії та розчарування, який виникає, коли особа змушена займатися справою, яка не відповідає її амбіціям та не приносить очікуваних результатів [22].

Більшість дослідників розуміють емоційне вигорання як стан фізичної, психічної або емоційної виснаженості, що проявляється у втраті мотивації та відповідальності. Вони також бачать його як результат несумісності між особистістю та характером зайнятості. Фрейденбергер Г. та Річельсон Г. вказують на те, що вигорання можна розглядати як ознаку психологічних станів, що супроводжуються хронічною депресією та розчаруванням [30].

Хобфолл і Широм [14] розглядають цілком виправданим розрізнення синдрому хронічного стомлення та синдрому хронічної втоми. Другий з них пов'язаний із несумісністю між вимогами оточуючого середовища та індивідуальною здатністю виконати ці вимоги. Також вони наголошують на тому, що синдром вигорання найбільше обумовлений емоційним (і на другому місці - фізичним, потім когнітивним) виснаженням [14].

Н. Водоп'янова та О. Старченкова [6], називають стан із схожими симптомами синдромом психічного вигорання, тоді як П. І. Сидоров використовує термін "синдром емоційного вигорання" [32].

Загальний висновок з усього вищенаписаного полягає в тому, що, незважаючи на різні підходи до визначення, синдром вигорання можна визначити як особистісну деформацію, що виникає через напружені емоційні відносини в системі "людина-людина". Однак, за більшістю точок зору, такі поняття, як "втома", "стрес", "нервова виснаженість", "професійна деформація", "професійне вигорання", мають схожі але водночас самостійні характеристики. Тому, дотримуючись більшості підходів, важливо відрізнити поняття "професійне вигорання" від інших подібних термінів, які були згадані вище.

Важливо зазначити, що різниця між вигоранням та втомою полягає у тому, що після втоми людина здатна швидко відновити свою енергію, тоді як вигорання вимагає тривалішого відновлення. Стрес є в першу чергу адаптаційним механізмом, який мобілізує всі аспекти психіки, тоді як вигорання перериває адаптацію.

Щодо поширеності, стрес може виникнути у кожної людини, тоді як вигорання проявляється головним чином у професійній діяльності. Цікаво, що стрес не завжди призводить до вигорання. Люди можуть добре справлятися зі стресовими ситуаціями (наприклад, під час військових дій, стихійних лих, епідемій), якщо вони відчують, що їхня робота є важливою та цінною. Основна відмінність полягає в тому, що вигорання, на відміну від стресу, є стійким станом: якщо воно виникло, то воно продовжує розвиватися, і процес його зупинити можливий лише обмежено [20].

Нервово виснаження - це синдром фізичного, розумового та емоційного виснаження, який супроводжується поступовою втратою ідеалів та цілей. Особи, які перебувають у стані нервового виснаження, часто віддають перевагу роботі, їхня допитливість, ідеалізм, пунктуальність та відповідальність можуть призвести до цього стану. Також ті, хто дуже відданий своїй професії та завжди прагнуть до високих результатів, можуть бути схильними до нервового виснаження [34].

Симптоми, які виникають через стрес, потрібно розрізняти від ознак нервового виснаження, що є більш серйозним станом і може розвиватися внаслідок тривалого та наростаючого впливу стресових ситуацій.

Професійна "деформація" переважно спостерігається на пізніших етапах професійної кар'єри, тоді як вигорання може з'явитися вже на ранніх стадіях професійного розвитку, через несумісність між вимогами професії та особистими характеристиками. Відмінність в тому, що психічне вигорання є станом повного регресу професійного розвитку, оскільки воно впливає на всю особистість та може призвести до руйнування її, а також має негативний вплив на продуктивність праці [30].

Виникнення вигорання є результатом взаємодії складних факторів. Це означає, що різні стресори можуть накопичуватися в різних сферах життя, і якщо особа здатна адаптуватися до них, її робота буде успішною і

ефективною. Але якщо зовнішні вимоги перевищують особисті ресурси, може виникнути дезадаптація, яка з часом може призвести до вигорання [12].

Отже, після аналізу літературних джерел ми можемо сформулювати теоретичну позицію, згідно з якою професійне вигорання можна розглядати як психічний стан, що включає емоційне, фізичне та мотиваційне виснаження особистості в процесі професійної діяльності. Цей стан характеризується постійною втомою, емоційною байдужістю та емоційною спустошеністю.

Синдром професійного вигорання можна визначити як реакцію на виробничі та емоційні вимоги, яка виникає внаслідок надмірної відданості особистості своїй роботі, при цьому ігноруючи сімейне життя та відпочинок. Нерівновага між цими сферами життя може привести до професійного вигорання. Цей стан виникає як результат некерованого стресу, внаслідок внутрішнього накопичення негативних емоцій без їх адекватного висвітлення. Цей процес можна порівняти з третьою стадією загального адаптаційного синдрому, відомого як стадія виснаження, за теорією Ганса Гуго Бруно Сельє [60].

Отже, ми приймаємо визначення емоційного вигорання, запропоноване В. Бойком, відповідно до якого професійне вигорання розглядається як психологічний механізм захисту, в якому особистість "вимикає" або частково приглушує емоції відповідно до травмуючих психологічних впливів через незадоволеність своєю професійною діяльністю [19].

Варто зазначити, що деякі дослідники розглядають симптоми вигорання як "позитивний" аспект, який можна вважати суб'єктивною основою для подолання цього стану. Вони вбачають у цих симптомах заходи захисту та мотивації для мобілізації суб'єкта для боротьби зі шкідливим впливом, у тому числі для розумного та обґрунтованого використання власних енергетичних ресурсів.

В рамках теоретичного підходу В. В. Бойка, вигорання розглядається як наслідок стресової професійної деформації, яка часто включає у себе вже

сформований стереотип професійної поведінки. Цей стереотип допомагає суб'єкту розподілити та зберігати свої енергетичні ресурси, а також виконувати механізм психологічного захисту, де емоції можуть бути повністю або частково "заморожені" у відповідь на психологічно травматичні впливи, пов'язані з професійною діяльністю [19].

Однак, інші дослідники, зокрема В.В. Шевчук [46], О.І., Хоріна та Л.В. Ходієнко [42], підкреслюють, що вигорання, розглядаючи його як механізм психологічного захисту, обмежує можливість особистісного росту. За їх поглядами, після кожного погіршення ситуації суб'єкту важко впоратися з ускладненнями, і він вибирає "втечу від свободи", відмовляючись брати на себе відповідальність за свої дії та життя [42].

Таким чином, підводячи підсумок, різноманітні підходи до інтерпретації психологічного змісту професійного вигорання вказують на відсутність чіткого та однозначного розуміння цього явища, а також на потребу у розвитку відповідної наукової термінології, яка визначила б його характеристики, що відрізняють його від схожих розладів, таких як професійний стрес, професійна деформація, депресія, хронічна втома тощо.

К. Маслач [62;63] наполягає на розрізненні між професійним стресом і професійним вигоранням, наголошуючи на значущій різниці між ними. Вона вказує, що синдром професійного вигорання супроводжується посиленням негативної напруги у стосунках суб'єкта з тими, кому він зобов'язаний надавати професійні послуги. Це становить основу для розвитку негативного ставлення до людей, роботи та організації в цілому. Протилежно до цього, професійний стрес не виявляє таких симптомів [49].

Це висновок знайшов своє підтвердження в дослідженнях Д. фон Дірендонка та В. Б. Шауфелі, де стверджується, що професійний стрес може впливати на будь-кого, навіть на тих, хто розпочав кар'єру з ентузіазмом, але в подальшому може стати жертвою професійного вигорання [9].

Т.В. Комар [21], посилаючись на дослідження Т. В. Большакової, підкреслює, що вигорання особливо властиве тим, хто має високі професійні амбіції. Зокрема, її дослідження підтвердило важливість часових та адаптаційних аспектів у вияві різниці між професійним стресом та професійним вигоранням. Якщо суб'єкт успішно адаптується до стресогенних чинників, його стрес не перетворюється на виснаження, але в разі недостатньої адаптації може виникнути вигорання. За даними Большакової, важливим адаптивним фактором є ставлення суб'єкта до своєї роботи як до значущої та важливої [21].

Такі ж дослідження проводив В. О. Орел, вважаючи вигорання наслідком неефективної адаптації суб'єкта до стресових факторів. Він стверджує, що формування вигорання обмежує адаптаційний потенціал спеціаліста, а також призводить до зменшення задоволеності роботою та оцінки її важливості та змістовності [46].

В. Б. Шауфелі [71;72] підкреслює, що симптоми стресу фактично стоять на передньому плані синдрому вигорання. Проте змінна стресу пояснює лише 30% розподілу емоційного виснаження та невелику частку розподілу симптомів деперсоналізації і зниження особистих досягнень, які входять до складу цього синдрому. Це свідчить про те, що професійний стрес не завжди є головною причиною професійного вигорання. Відзначимо, що спільною для обох цих станів є лише симптом виснаження, інші симптоми та суб'єктивні фактори відмінні. З такого погляду варто визнати, що виснаження, в якому виявляється професійний стрес або професійне вигорання, може перетворитися в хронічну втому. Якщо не надавати своєчасну кваліфіковану допомогу, це може вплинути на організм суб'єкта та призвести до незворотних змін та втрати працездатності [34].

Деякі дослідники розглядають професійне вигорання у контексті концепцій професійної деформації як процесу та наслідку впливу характеристик суб'єкта, сформованих у відповідності до особливостей певної

професійної діяльності. Вони не роблять суттєвих розрізень між цими явищами.

В. О. Орел висунув припущення, що професійне вигорання та професійну деформацію слід розглядати як самостійні розлади, що негативно впливають на професійний розвиток фахівця. Однак він визнає, що вони можуть бути взаємопов'язані структурно та функціонально [7].

Д. Г. Трунов вважає, що основа для їхньої незалежності лежить у алгоритмі формування. Він розглядає професійну деформацію як результат деструктивного впливу "Я-професійного" на "Я-людського", тоді як вигорання передбачає зворотний вплив [35].

М. Буріш [55; 56] вказує, що процес вигорання розпочинається з великих витрат енергії, пов'язаних з надмірним позитивним ставленням суб'єкта до виконання професійної діяльності. Він описує послідовну зміну шести фаз в цьому процесі:

- попередження, що включає надмірну участь та втому;
- зниження рівня участі взаємодії зі співробітниками, клієнтами, пацієнтами, учнями, оточенням та роботою загалом;
- негативні емоційні реакції, включаючи депресію, агресію та деструктивну поведінку, які пов'язані з негативними змінами у психічному, мотиваційному та емоційному планах;
- психосоматичні зміни, такі як імуносупресія, безсоння, статева дисфункція, гіпертонія, тахікардія, головний біль тощо;
- розчарування та негативне ставлення до життя [6].

Виходячи з етапів стресу за Г. Сельє та моделі К. Маслач, В. В. Бойко виділив три етапи вигорання: напруга, резистенція, виснаження, які, на його думку, "... є незалежними та разом формують синдром і 12 симптомів". Такий підхід відзначає різницю між вигоранням та стресом, де етапи загального синдрому адаптації послідовно переходять один в одного [19].

Модель вигорання, розроблена І. А. Хартманом і Б. Перлманом, відповідає теорії стресу Г. Сельє. Вони базувалися на трьох основних типах реакцій на організаційний стрес: фізіологічній - рівень фізичної напруги та втоми; афективно-когнітивній - інтенсивні негативно забарвлені емоційні переживання, емоційне та мотиваційне виснаження, деморалізація, деперсоналізація; поведінковій - афективні поведінкові реакції, дезадаптація, віддалення від професійних обов'язків, зниження робочої мотивації, продуктивності; власне вигоранню - "згасанню горіння" через відсутність необхідного палива [22].

В. О. Орел запропонував розглядати вигорання з системного підходу. Він вбачає, що вигорання - це психічний явище, яке об'єднує мотиваційні, емоційні, оцінкові компоненти. Це явище виникає у людей без ознак психічної патології через вплив професійної діяльності та впливає на її результативність [57]. Відповідно до функціональної структури воно близьке до психічних станів, а за стійкістю та оборотністю - до психічних властивостей. Взагалі професійне вигорання, за В. О. Орлом, - це цілісне, динамічне, інтегральне психічне явище, що об'єднує його основні компоненти - мотиваційний, емоційний, когнітивний, поведінковий, якісний і кількісний склад яких залежить від характеру професійної діяльності [46].

Екзистенційний підхід до проблеми професійного вигорання, розроблений А. Ленгле, набув значного визнання. З цієї точки зору вигорання тлумачиться як особливий вияв екзистенційної пустки, де переважає симптом виснаження, що виникає внаслідок професійної діяльності особи; це свого роду вияв неекзистенційного налаштування до життя, ігнорування екзистенційних цінностей, що призводить до дефіцитної вітальної симптоматики як в соматичному, так і в психічному планах. Це розлад, що виникає з відсутності цілісності, свого роду "післяефект", перед яким відсутній високий духовний смисл життя і відповідне екзистенційно-відповідальне

ставлення, здатність реалізувати особисті цінності у професійній діяльності. Це викликає екзистенційний відчай [45].

Отже, аналіз наукових підходів до проблеми професійного вигорання демонструє, що його визначають: перевтома суб'єкта через об'єктивні або суб'єктивні фактори, що спричиняють надмірне навантаження. В результаті цього виникає нервово, емоційне і інтелектуальне виснаження, що може спричинити невротичні та психічні розлади. Важливо визначити, що ці властивості не завжди чітко розділяють вигорання від подібних розладів.

1.2. Особливості професійного вигорання у співробітників силових структур

Події, пов'язані з захистом суверенітету України, наочно демонструють, що ефективність дій та поведінка прикордонників, що забезпечують безпеку кордону країни, на великій мірі визначаються як політичними рішеннями та діями вищого рівня, так і широким спектром об'єктивних і суб'єктивних факторів. Співробітники силових структур вимушені виконувати свої професійні обов'язки в умовах загрози від сепаратистів та можливих порушників правопорядку, обмеженої або невизначеної інформації, дефіциту часу та високої відповідальності за результати своєї служби.

Наукові дослідження, проведені в Україні Центром наукових досліджень професійного вигорання (під керівництвом професора С. Д. Максименка), підтверджують, що таке професійне вигорання є результатом "реакції, що виникає внаслідок тривалих професійних стресів середньої інтенсивності", що є підсумком третьої стадії стресового процесу та характеризується стійким та неконтрольованим рівнем напруження [1].

Професійне вигорання є динамічним процесом, що розвивається відповідно до механізму стресу і включає всі три фази:

- «стадію нервового (тривожного) напруження, спричинену тривалою негативною психоемоційною атмосферою, нестабільною обстановкою, підвищеною відповідальністю та ускладненнями у взаємодії з оточенням»;

- «стадію резистенції (опору), в процесі якої людина намагається відгородити себе від негативних вражень та зовнішніх впливів»;

- «стадію виснаження, яка характеризується виснаженням психічних ресурсів та зниженням психоемоційного тону через неефективність попередніх стратегій» [2, с. 36-37].

Кожна з цих фаз має власні ознаки і симптоми, що вказують на розвиток та зростання професійного вигорання [2].

Перед тим, як вдаватися до обговорення аспектів щодо структури психологічної стійкості співробітників силових структур, а також підходів до її формування та оцінки, варто визначити, з якою метою саме ми прагнемо розглядати процес формування психологічної стійкості. Засновуючись на аналізі теоретичних та емпіричних досліджень за період з 2014 по 2017 рік [27], відомо, що у співробітників силових структур, які беруть участь у бойових діях, будь то безпосередньо чи опосередковано, виникає бойовий стрес різної сили, який виявляється через емоційні, когнітивні, фізичні та поведінкові реакції. Виникнення таких реакцій обумовлено поєднанням ситуаційних, середовищних, соціально-політичних, а також соціально-психологічних та психологічних факторів. Докладне розглядання причин виникнення бойового стресу має на меті визначити конкретні напрямки для формування психологічної стійкості співробітників силових структур та розробки методів її підготовки.

Серед основних ситуаційно-середовищних факторів, які впливають на виникнення бойового стресу, можна виокремити: загрозу життю та здоров'ю,

потрапляння в полон, дозвіл на вбивство, втрату товаришів, отримання поранень і травм, перебування під обстрілом, вчинення вбивств ворогів, страх опинитися в засідці чи оточенні, взаємодію з тілами загиблих, тривалість перебування в зоні бойових дій, особисту участь в активних бойових діях, примусене спостереження за тілами загиблих серед мирного населення тощо [27].

Рухаючись далі, можна стверджувати, що процес формування психологічної стійкості співробітників силових структур до ситуаційно-середовищних факторів передбачає включення психологічної підготовки. Ця підготовка має охоплювати більшість, а іноді й усі аспекти, пов'язані з вказаними факторами виникнення бойового стресу. Слід відзначити, що соціально-політичні чинники, які сприяють виникненню бойового стресу, були особливо актуальні у 2014-2015 роках, і вони включали: незадовільні умови служби в армії, порушення режиму сну, використання терміну "антитерористична операція" замість "війна", нормативно-правове забезпечення військовослужбовців, стурбованість щодо долі родичів в разі загибелі або поранення, ворожа настанова населення на окупованих територіях, невизначеність визначення ворога у перший рік антитерористичної операції, невизначеність державної позиції, матеріальне забезпечення співробітників силових структур, неоднозначне ставлення громадськості до антитерористичної операції тощо [11].

Після ретельного аналізу вищезазначених соціально-політичних чинників, враховуючи, що більшість з них на восьмий рік тривання збройного конфлікту втратили свою актуальність, не можна впевнено стверджувати, що вони не зможуть знову відновити свій вплив у разі розгортання повномасштабної військової операції. Саме тому виникає необхідність глибоко замислитися над наступними питаннями: наскільки досконале нормативно-правове та соціальне забезпечення військовослужбовців в нашій країні? Чи здатні структури логістичного забезпечення впоратися з новими

викликами та завданнями? Як забезпечити наших захисників впевненістю у тому, що держава піклуватиметься про їхні родини, у разі їхньої загибелі, або про їхню здатність підтримувати сім'ї у разі втрати працездатності? Обговорення цих питань дає нам можливість зрозуміти, що формування психологічної стійкості є не просто завданням окремого співробітника силових структур, його командира, чи психолога-провідника, але й справою всієї держави, яка зобов'язана дбати про добробут та гідний статус своїх захисників навіть у випадку загострення конфлікту [16].

З числа основних супутніх соціально-психологічних факторів, які можуть призвести до бойового стресу, важливо відзначити: дитячі психічні травми, занепокоєння стосовно сімейних проблем, обмежений контакт з родиною та друзями, відсутність належної підтримки від родичів, низький рівень освіти або інтелектуальних здібностей, негативний вплив на психіку вживання алкоголю чи інших психоактивних речовин в зоні ведення бойових дій.

Серед основних психологічних факторів, що можуть сприяти виникненню бойового стресу, можна визначити: наявність психастеничного (тривожно-недовірливого) або паранойяльного типу характеру, недостатню здатність до адаптації та низький рівень психічної стійкості, невідповідне розвитку захисних механізмів, неправильне використання стратегій для подолання стресу, низький рівень моральної та етичної нормативності, присутність акцентуацій характеру, слабкий комунікативний потенціал, схильність до девіантної поведінки. Формування психологічної стійкості до супутніх соціально-психологічних та психологічних факторів, що сприяють виникненню бойового стресу, залежить від належного професійного-психологічного відбору та ефективних психологічних корекційних заходів [3].

Роздивившись наведені погляди, які були висловлені вітчизняними та зарубіжними психологами (А. Андрєєва, С. Богданов, О. Ільїн, В. Казібекова, В. Корольчук, А. Еккерман, Я. Овсяннікова, Г. Ришко, Т. Руда, Х. Стельмащук,

В. Степаненко, М. Хуторна, Т. Циганчук, М. Quinn, J. Cidlowski, N. Victoria, A. Murphy та інші), маємо визнати, що є відсутність єдиного уявлення про структуру психологічної стійкості у співробітників силових структур, що брали участь у бойових діях [1; 5; 16; 21].

Серед найвідоміших підходів вітчизняних класиків психологічної науки до структури психологічної стійкості виділяються такі:

- Класифікація Л. Кулікова та В. Крайнюка висуває концепцію, де психологічна стійкість базується на взаємодії віри (як раціональної, так і ірраціональної), активності (включаючи пізнавальну, діяльну, комунікативну) та гармонії (рівноваги) [28].
- О. Леонтьєв розглядає взаємозв'язок мотивів та методів реалізації діяльності як ключовий компонент психологічної стійкості [29].
- П. Корчемний виокремлює інтелектуальний, емоційний та вольовий компоненти психологічної стійкості, що включають адекватну реакцію на зміни, емоційну готовність до викликів та саморегуляцію [30].
- А. Анцупов та А. Шапілов відмічають п'ять складових психологічної стійкості: емоційну, вольову, пізнавальну, мотиваційну та психомоторну [31].
- М. Секач пропонує підходи, включаючи психофізіологічну, психічну (інтелектуальну та емоційно-вольову), індивідуально-професійну та функціональну складові психологічної стійкості [32].

Ретельно проаналізувавши наведені дослідження, доречно розглянути зміну акцентів та доповнення в підходах до розуміння зовнішніх та внутрішніх чинників психологічної стійкості. Важливо зауважити, що під керівництвом Н. Хендерсона було звернуто увагу на відмінності та різноманітність зовнішніх чинників, що впливають на психологічну стійкість.

Серед важливих аспектів, підкреслених Н. Хендерсоном, зовнішні фактори психологічної стійкості обіймають широкий спектр аспектів соціального середовища. Ці фактори включають «психологічну підтримку, надану близькими людьми та соціальним оточенням, встановлення

підтримання психологічної близькості та довірливих стосунків з батьками, досягнення успіхів у професійній діяльності, сприятливий клімат в колективі, сприятливі умови для адаптації, самореалізації та адекватної самооцінки, підтримка в сімейних і соціальних нормах, здібності до прийняття відповідальності та більше» [33, с. 22].

Саме ця глибоко виважена позиція з наголосом на трьох ключових сферах життя людини: сімейній, професійній та суспільній, відзначається Н. Хендерсоном та такими психологами, як Б. Бенард, Н. Гамезі, Б. Бекер, М. Бісонетт, В.Бойко, П. Браун, С. Максименко, К. Маслач, Н. Водоп'янова, С. Лютар, О. Тімченко, Х. Фреденрберг, Д. Цицетті [6; 23; 27;57; 62;63; 67].

Поряд з зовнішніми чинниками, слід звернути увагу на внутрішні фактори психологічної стійкості. Вони включають в себе особистісні риси, характер, упевненість, самоповагу, готовність до прийняття відповідальності, реалізацію здібностей, наявність життєвих цілей та альтруїстичних переконань[34].

Ці внутрішні чинники глибоко переплітаються з особистісним розвитком та ставленням до власного "Я", формуючи основу для психологічної стійкості у співробітників силових структур. Такий підхід, який враховує індивідуальні риси та внутрішні прагнення, може допомогти краще розуміти складність цього питання та забезпечити більш точну оцінку психологічної стійкості[34].

Переглянувши доступну літературу, можна спостерігати значний розмаїття факторів, що впливають на психологічну стійкість. Серед них найбільше зауважується можливість тренування та розвитку, яка має потенціал підтримати формування стійкості до негативного зовнішнього впливу [34]. Внаслідок докладного аналізу вітчизняних досліджень, можна виділити найбільш обґрунтовані внутрішні чинники, що залежать від окремих сфер особистості:

1. Сфера цінностей та мотивації: ступінь значущості події для особистості (рівень важливості може впливати на ступінь негативного впливу інформації); «особисте сприйняття ситуації (одна й та ж ситуація може бути розглянута як позитивна або негативна залежно від суб'єктивних чинників); відповідність цінностям особистості (деяка інформація може протирічити особистісним цінностям, спричиняючи внутрішні конфлікти)» [35, с. 95-96]; спосіб переробки негативної інформації відповідно до концепції К. Юнга [34]; внутрішні мотиваційні налаштування та їхня ієрархія; рівень саморегуляції та самоконтролю (досягнення стану гармонії та спокою; досягнення стану, адекватного поточній ситуації; підтримання психологічного здоров'я; подолання фобій та депресивних станів; подолання фрустрацій; розвиток позитивних життєвих перспектив; регуляція міжособистісних відносин) [36].

2. Сфера емоцій: переважання позитивних емоцій; відчуття спільноти з близькими; віра [35]; впевненість у собі; позитивний настрій на життя [38].

3. Сфера пізнавальних процесів та когніції: обґрунтованість суджень; передбачуваність майбутнього [35]; творче мислення [40]; розвинутість ключових пізнавальних структур особистості [41]; адекватна оцінка навантаження та власних ресурсів; розуміння життєвих ситуацій [39].

4. Особливості характеру: відповідальність; здатність подолувати труднощі; організованість; рішучість; оптимізм [38]; толерантність (прийняття інших такими, які вони є) [39].

У зарубіжній психології менше уваги приділяється особистісним чинникам стійкості, або ж акцентується на кількох головних факторах, що відображають функціонування особистості в соціальному оточенні (Б. Бенард). Зокрема, такі:

1. Соціальна компетентність (чуйність, комунікабельність, емпатія, дбайливість, співчуття, альтруїзм та здатність до прощення).

2. Здатність до вирішення проблем (планування, гнучкість, творчість, критичне мислення, інсайт).

3. Автономія (позитивна самоідентифікація, внутрішній локус контролю, ініціативність, самоефективність, адаптивна дистанція від інших, опірність, самосвідомість, почуття гумору).

4. Усвідомлення мети та майбутнього (мотивація до досягнень, оптимізм, віра в світле майбутнє, розвинена увага) [41].

Загалом, враховуючи ці аспекти, можна зробити висновок, що психологічна стійкість є багатогранною конструкцією, яка залежить від різних зовнішніх та внутрішніх факторів, а також індивідуальних особливостей особистості.

Піддавши ретельному аналізу складові елементи психологічної стійкості серед співробітників силових структур, виникає виклик у побудові їх ієрархії, оскільки кожна з них, на наш погляд, є невід'ємною та важливою часткою її структури. Присутність або відсутність цих компонентів впливає на психологічну вразливість військовослужбовців перед стресорами бойових дій.

Зіставляючи наведені аспекти, можна зробити висновок, що структура психологічної стійкості є дуже складною та різноманітною, оскільки вона включає в себе різні аспекти, які взаємодіють між собою. Кожен з цих аспектів має важливе значення у формуванні психологічної стійкості співробітників силових структур, особливо під час впливу стресових факторів, що супроводжують бойові дії.

Розглянувши ці аспекти, важливо зазначити, що наявність всіх компонентів психологічної стійкості дозволяє співробітникам силових структур налаштовуватися на потрібні дії та реагування відповідно до ситуації, контролювати свої емоційні реакції та вчинки, адекватно оцінювати ризики та небезпеки, створювати оптимальні умови для збереження власного життя та здоров'я, успішно виконувати завдання навіть за умов високого психологічного та фізичного навантаження. Це свідчить про те, що формування психологічної стійкості співробітників силових структур під час

бойової підготовки відіграє ключову роль у підготовці до дій в екстремальних ситуаціях.

Варто зауважити, що нормативна база [47; 50] узгоджена з вимогами стандартів НАТО, такими як STANAG 7226, STANAG 7225, STANAG 7229, STANAG 2565, що стосуються психологічної стійкості та готовності співробітників силових структур. Це передбачає, що психологічна підготовка та формування психологічної стійкості проводяться з використанням стандартів, методичних рекомендацій, які гарантують відповідність підготовки сучасним вимогам та загрозам.

На сьогоднішній день, незважаючи на позитивні зміни в психологічній підготовці співробітників силових структур, варто визначити, що ці зміни все ще не є вичерпними для забезпечення повноцінної психологічної стійкості перед стресами бойових дій. Таким чином, існує потреба в подальшій оптимізації та розвитку програм психологічної підготовки, зокрема на рівнях стратегічному, тактичному та оперативному. Для досягнення цієї мети важливо враховувати всі аспекти психологічної стійкості та сприяти їх інтеграції у підготовці співробітників силових структур до бойових дій.

Давайте перейдемо до розгляду оцінки ступеня розвитку психологічної стійкості серед співробітників силових структур [15].

Перед тим, як внести пропозиції щодо психодіагностичних інструментів для оцінки психологічної стійкості співробітників силових структур, необхідно розглянути деякі організаційні аспекти. Зокрема, потрібно визначити відомі питання – коли і як проводити оцінку. За нашою думкою, існують три ключові рівні, на яких оцінка психологічної стійкості співробітників силових структур є обов'язковою:

- 1) При прийнятті громадян України на військову службу, включаючи професійно-психологічний відбір. На цьому етапі важливо оцінити як вроджені, так і набуті особистісні характеристики, які лягають в основу психологічної стійкості співробітників силових структур.

2) Перед початком активних бойових дій. Така оцінка має значення для того, щоб забезпечити можливість внести корективи та формувати психологічну стійкість особового складу під час бойових дій, забезпечуючи її до необхідного рівня.

3) На етапі відновлення боєздатності. Оцінка на цьому етапі має кілька цілей: по-перше, визначити динаміку психологічної стійкості та вплив бойових дій на психологічний стан особового складу; подруге, це дасть можливість більш точно та конкретно розробити заходи для відновлення психологічної стійкості, якщо це буде необхідно [27].

Виконання конкретних заходів психологічного забезпечення на зазначених рівнях регламентується відповідними керівними документами. Варто відзначити, що на практиці виникають певні виклики, особливо щодо якості проведення цих заходів та їх відповідності реальним умовам.

1.3. Наукові підходи до профілактики професійного вигорання співробітників силових структур

Вкрай важливим аспектом є раннє виявлення синдрому професійного вигорання для уникнення подальшого загострення ситуації та припинення його подальшого розвитку. З метою досягнення цієї мети використовуються різноманітні методи діагностики. Об'єктом дослідження можуть бути психофізіологічні аспекти, індивідуальні психологічні особливості, емоційна та мотиваційна сфери особистості, а також соціальне та професійне налаштування.

Процес діагностики синдрому вигорання включає наступні етапи:

- Аналіз скарг співробітника з врахуванням присутності симптомів: важливо виявити наявність порушень сну, соматичних занепокоєнь, часові

характеристики симптомів та їх взаємозв'язок із значущими змінами у житті, конфліктами на роботі і в сім'ї.

- Перенесені та наявні захворювання: аналізується наявність хронічних, гострих, інфекційних захворювань, які можуть впливати на стан людини.

- Професійний анамнез: з'ясування факторів, що призводять до розвитку синдрому професійного вигорання, зокрема, професії, які є в групі ризику і пов'язані з наданням допомоги іншим людям.

- Робоче навантаження: вивчення обсягу роботи, відсутності часу для виконання завдань.

- Підтримка співробітників та керівництва: аналіз взаємозв'язків та співучасті співробітників та керівництва.

- Винагорода за роботу: оцінка задоволення від матеріальної та моральної винагороди.

- Контроль та прийняття рішень: оцінка можливості контролю над робочою ситуацією та впливу на прийняття важливих рішень.

- Робоче оточення: аналіз вимог до роботи, її монотонності, ризику санкцій та інших аспектів.

- Психічний стан: виявлення наявності розладів, тривожності, зниженої самооцінки та інших психічних аспектів.

- Емоційна лабільність: вивчення ступеня вираженості зміни емоцій.

- Стратегії виходу зі складних ситуацій: оцінка активності та пасивності у поведінкових стратегіях [21].

Підсумковим етапом може бути психометричне тестування для діагностики синдрому професійного вигорання, з використанням різних методик та опитувальників.

У контексті проблеми синдрому професійного вигорання виникає важливе питання щодо запобігання та корекції цього явища. Заходи, які зазвичай використовуються для боротьби з цією неприємною ситуацією,

можна розділити на чотири основних напрямки за класифікацією Д. Г. Трунова [62].

Перший напрямок: адаптація до роботи. Цей напрямок часто описують як "професійний ріст", тобто особистісний розвиток. Прикладом може служити участь фахівця в професійно-орієнтованих тренінгах та семінарах з метою пошуку шляхів адаптації до умов роботи. Це означає, що особистість розширює свої знання і навички для більш ефективного функціонування в професійних рамках [3].

Другий напрямок: адаптація роботи до особистості. Це протилежний напрямок, який передбачає зміну професійних умов відповідно до особистісних особливостей. Хоча такі зміни можуть бути поверхневими (наприклад, зміна робочого графіку), вони важливі для забезпечення гармонії між особистістю та професійною діяльністю [3].

Третій напрямок: економія емоційних ресурсів. Це означає зменшення витрат емоцій на професійну діяльність, відчуття "режиму енергозбереження". Це може включати в себе застосування психологічних механізмів захисту, таких як "контроль контролю", "поділ відповідальності" та інші, які допомагають зменшити стрес та емоційне навантаження.

Четвертий напрямок: відновлення. Цей напрямок передбачає заходи для компенсації вже зазнаних втрат.

Це можуть бути заходи, спрямовані на поновлення ресурсів, такі як відстеження результатів, визнання зусиль співробітника, матеріальні стимули, самореалізація в професійному оточенні та інші способи відновлення внутрішнього балансу.

Таким чином, наведені напрямки є основними стратегіями для подолання та профілактики синдрому професійного вигорання. Комплексне застосування цих підходів може допомогти забезпечити психологічний комфорт та ефективність у професійній діяльності [3].

Науковий дослідник Н. Є. Водоп'янова пропонує певні рекомендації з попередження та виправлення цього явища, використовуючи такий підхід [45].

Спершу, слід зменшити вплив організаційних стресорів на рівні всієї організації та її підрозділів:

- забезпечення ефективного управління та адміністрування (надання професійної підтримки, кар'єрного планування для співробітників, покращення робочих умов тощо);

- розвиток корпоративної культури та формування єдності колективу (створення сприятливої психологічної атмосфери серед працівників, встановлення адекватних культурних норм для ділового і неформального спілкування тощо).

По-друге, важливо навчитися раціонально оцінювати стресові ситуації, активізувати особисті ресурси стресостійкості та конструктивні методи подолання робочого стресу:

- розширити базові знання в галузі психології;
- навчитися позитивному та раціональному мисленню;
- вивчити конструктивні стратегії поведінки.

Третє, потрібно розвивати навички управління особистим рівнем стресу, щоб зберегти оптимальну продуктивність:

- вдосконалити навички управління стресами у бізнес-комунікаціях;
- вивчити методи саморегуляції психічних станів та відновлення психоенергетичних ресурсів [23].

Четвертим, важливо освоїти систему психологічних тренінгів для особистісного зростання та самореалізації:

- на організаційному рівні, впровадження програм гуманізації управління та психологічного супроводу професійної діяльності співробітників на всіх рівнях;

- на індивідуальному рівні, впровадження індивідуальних програм психологічної підтримки для співробітників [40].

Отже, представлені вказівки допомагають визначити шляхи зниження впливу стресорів у робочому оточенні та підвищення особистісної стійкості.

Вчений П. І. Сидоров розробив конкретні практичні поради для профілактики синдрому професійного вигорання, які спрямовані на запобігання його появи або зниження ступеня його вираження та мінімізацію симптомів. Ці рекомендації включають наступне:

- вчитися розрізняти та розбивати короткострокові та довгострокові цілі;
- регулярно влаштовувати перерви для забезпечення психічного і фізичного благополуччя та відновлення енергетичних резервів;
- засвоїти навички та методи саморегуляції (включаючи методи релаксації, постановку цілей та позитивне внутрішнє мовлення);
- активно розвивати свої професійні навички та самовдосконалюватися (обмін інформацією з представниками інших галузей діяльності, участь у підвищенні кваліфікації, семінарах та конференціях);
- уникати надмірної та нездорової конкуренції, яка може сприяти виникненню стресу;
- взаємодіяти з колегами в професійному спілкуванні, що сприяє зниженню ризику вигорання;
- підтримувати фізичну форму тіла (зв'язок між фізичним і ментальним станом є важливим: неправильне харчування, алкоголь, тютюн та нездоровий спосіб життя можуть збільшити ризик вигорання);
- розподіляти навантаження об'єктивно та розумно;
- вміти переключатися між різними видами діяльності;
- ставитися спокійно до конфліктів у робочому середовищі;
- усвідомлювати, що досконалість не завжди є обов'язковою та можна працювати над власним підвищенням у різних аспектах [30].

Суттєвим аспектом в профілактиці синдрому професійного вигорання є надання фахівцям базової психологічної підготовки. Проте, це не обмежується лише теоретичним вивченням основ психології, але також включає практичне

навчання, спрямоване на розвиток стресостійкості фахівців. Для забезпечення високої стійкості до стресу важливо формувати такі ресурси [4]:

- Особистісні ресурси: базова компетентність в галузі психології, рівень психологічної грамотності та культури; активна мотивація подолання стресу, сприйняття труднощів як можливості здобуття досвіду та особистісного зростання; міцне Я-концепція, самоповага, адекватна самооцінка, почуття власної значущості та незалежності; активне життєве ставлення: позитивний настрій до життя сприяє вищому рівню психологічної стійкості в стресових ситуаціях; раціональне та позитивне мислення;

- Інформаційні та інструментальні ресурси: вміння контролювати ситуацію (реалістична оцінка важливості ситуацій); адаптивність, застосування інтерактивних методів для зміни себе та оточення, активне впливання на ситуацію взаємодії особистості в стресових умовах; використання різних методів для досягнення мети; здатність до аналізу та організації ситуацій [28];

Відповідно до О. І. Бабича, можливість розвитку професійного вигорання зменшується в залежності від особистісних ресурсів, таких як життєва осмисленість, внутрішній контроль, адекватна самооцінка, сприйняття як позитивних, так і негативних аспектів особистості, наявність внутрішньої підтримки, природність та відвертість у поведінці, гнучкість у міжособистісних відносинах, здатність жити «тут і зараз», відчуття свободи і відповідальності, реалістичне розуміння світу та людської природи [4].

Людина, подібно до електричної лампочки, може піддатися стресу під великим навантаженням та витримати лише обмежений термін під напругою. Важливо мати в наявності достатньо психологічних ресурсів, щоб уникнути "загоряння" і зберегти емоційну зрілість, навіть при інтенсивних випробуваннях.

Висновки до розділу 1

1. Дослідження професійного вигорання особистості стає все більш актуальним у сучасному суспільстві. Закордонні і вітчизняні вчені докладають зусиль для розуміння цього явища та розробки ефективних підходів до його протидії. Підходи дослідників варіюються від вивчення психологічних аспектів та особливостей роботи, що призводять до вигорання, до розробки конкретних стратегій попередження та корекції.

2. Співробітники силових структур, такі як поліція, армія, пожежна охорона тощо, стикаються з особливими факторами, які сприяють професійному вигоранню. Це можуть бути стресові ситуації, висока відповідальність, відсутність можливості висловити емоції та інші. Розуміння цих особливостей допомагає розробляти специфічні підходи до попередження та ліквідації вигорання серед цієї категорії працівників.

3. Профілактика професійного вигорання в силових структурах ґрунтується на комплексному підході, який враховує психологічні, організаційні та індивідуальні аспекти. Закордонні і вітчизняні дослідники пропонують різноманітні методики, такі як навчання стресостійкості, підтримка на робочому місці, зміни організаційної культури та інші, для забезпечення психологічного здоров'я та продуктивної діяльності працівників силових структур.

Усвідомлення цих підходів допомагає побудувати ефективні системи попередження професійного вигорання, забезпечуючи стійку працю та психологічний комфорт у робочому середовищі.

РОЗДІЛ 2

ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ ОСОБЛИВОСТЕЙ ПРОЯВУ ПРОФЕСІЙНОГО ВИГОРАННЯ У СПІВРОБІТНИКІВ СИЛОВИХ СТРУКТУР В УМОВАХ ВОЄННОГО ЧАСУ

2.1. Обґрунтування вибору методичного матеріалу, організація та хід експериментального дослідження

Емпіричне дослідження було проведено на базі Східноукраїнського національного університету імені В. Даля та Хмельницького районного територіального центру комплектування та соціальної підтримки у Хмельницькій області, який належить до оперативного командування "Захід" Повітряних Сил Збройних Сил України. Цей центр має свій центральний офіс у місті Хмельницькому та п'ятий відділ у селі Летичів.

Важливо зауважити, що Хмельницький РТЦК та СП є місцевим органом військового управління, який відповідає за комплектування особовим складом Збройних Сил України і інших військових формувань, дотримання законодавства з питань військового обов'язку та військової служби, підготовку до мобілізації та мобілізаційні ресурси на відповідній території, а також адміністрування і ведення бази даних Єдиного державного реєстру військовозобов'язаних і надання сервісних послуг громадянам України [4].

Хмельницький РТЦК та СП підпорядковується Хмельницькому обласному територіальному центру комплектування та соціальної підтримки, який відповідає за дану територію згідно з військово-адміністративним поділом України. Оперативне керівництво Хмельницьким РТЦК та СП і контроль за його діяльністю здійснюється оперативним командуванням "Захід", а загальне керівництво відбувається командуванням Сухопутних

військ Збройних Сил України, яке координує основні аспекти діяльності Хмельницького обласного територіального центру комплектування та соціальної підтримки з відповідними структурними підрозділами Генерального штабу Збройних Сил України та Міністерства оборони України.

Хмельницький РТЦК та СП виконує свої обов'язки у співпраці з різними органами та установами, такими як місцеві державні адміністрації, прокуратура, Національна поліція України, місцеве самоврядування, а також військові підрозділи Збройних Сил України та інші військові формування, органи управління, підрозділи правоохоронних органів спеціального призначення, Державна спеціальна служба транспорту України, Державна служба спеціального зв'язку та захисту інформації України і громадські об'єднання [10].

У цьому дослідженні було взято участь 50 співробітників силових структур, які мають різні військові звання. Вони представляють різні напрями військової діяльності, такі як мобілізаційна, соціальна, кадрова, правова робота, матеріальне забезпечення, облік призовників та військовозобов'язаних, територіальна оборона і багато інших. Половина учасників дослідження служила в районах проведення операцій в рамках Операції об'єднаних сил (ООС), антитерористичної операції (АТО) та в період військового стану.

Більшість респондентів мають вищу освіту (83%), більшість з них перебувають у шлюбних відносинах (90%), і 67% мають 1-2 дітей. Віковий спектр учасників дослідження варіюється від 26 до 51 року. Щодо вислуги років на військовій службі, 15 осіб мають стаж менше 4 років, 18 осіб - від 5 до 7 років, а 3 особи - від 8 до 13 років.

Дослідження було проведено протягом періоду з липня 2023 року по вересень 2023 року. Мета даного емпіричного дослідження полягає в визначенні розповсюдженості явища емоційного вигорання серед співробітників силових структур, вивченні особливостей його формування та

розвитку, а також у вивченні проявів цього явища в поведінці та професійній діяльності. Додатковою метою є пошук ефективних психологічних технологій для профілактики та запобігання емоційному вигоранню серед співробітників силових структур.

Для досягнення цієї мети були визначені основні завдання дослідження:

1. Визначити рівень сформованості фаз (стадій) емоційного вигорання серед співробітників силових структур.
2. Виявити рівень тривожності у співробітників силових структур.
3. Вивчити індивідуально-психологічні особливості особистості співробітників силових структур.
4. Визначити локус контролю в учасників дослідження.
5. Перевірити та уточнити взаємозв'язок детермінант та особливостей емоційного вигорання співробітників силових структур.
6. На основі результатів дослідження розробити програму психологічного тренінгу для профілактики та подолання синдрому емоційного вигорання у співробітників силових структур.
7. Сформулювати практичні рекомендації щодо організації психологічної профілактики емоційного вигорання у співробітників силових структур.

Це дослідження було реалізовано шляхом послідовного виконання трьох етапів:

1. Пошуковий етап: визначення наукового завдання, аналіз попередніх досліджень, розроблення гіпотези.
2. Основний етап: планування та реалізація емпіричної частини дослідження, використання відповідних методів і методик для дослідження співробітників силових структур.
3. Узагальнюючий етап: аналіз та синтез отриманих даних, формулювання висновків та розробка рекомендацій.

Проведення цього дослідження допомогло виявити важливі аспекти та особливості емоційного вигорання серед військовослужбовців, а також вказати шляхи подолання цього явища у військовому середовищі.

2.2 Психодіагностика професійного вигорання співробітників силових структур

Вибір методів дослідження був проведений з урахуванням поставлених завдань у роботі. Перша група методів включала в себе теоретичні методи, які застосовувались для аналізу філософської, методично-психологічної літератури та вивчення методологічних та теоретичних основ дослідження.

До цієї групи входили такі методи теоретичного дослідження, як аналіз, синтез, класифікація та оглядово-аналітичний метод. Використання цих методів дозволило детально розглянути наявні дані в цій області, провести огляд та аналіз робіт інших дослідників з метою їх систематизації.

Друга група методів, які були застосовані у дослідженні, включала емпіричні методи. З огляду на обмеженість можливостей проведення класичного психологічного діагностичного дослідження серед співробітників силових структур, були використані методи візуальної психодіагностики. Метою цих методів було визначення психологічних особливостей учасників дослідження на підставі їх зовнішнього вигляду.

В рамках системи візуальної психодіагностики, де психіка людини вважається спроектованою на її поведінку та реакції, застосовувався метод спостереження. Цей метод використовувався на протязі тривалого періоду дослідження.

Додатково, для збору даних щодо оцінки морально-психологічного стану військовослужбовців, їхньої готовності до значних перевантажень,

ставлення до служби, виконання завдань та доручень, військової компетентності та рівня довіри до керівництва, проводилося анкетування.

Також застосовувалось інтерв'ю (опитування) з метою отримання додаткової інформації про професійну діяльність досліджуваних співробітників силових структур, їхні психоемоційний стан та спогади про участь у бойових діях.

Інтерв'ю також допомогло виявити додаткові фактори, що впливали на формування та розвиток синдрому емоційного вигорання та виявити ресурси, які можуть допомогти співробітникам силових структур із синдромом емоційного вигорання відновитись.

Важливо відзначити, що під час збору та аналізу емпіричних даних були дотримані всі етичні стандарти та забезпечено права учасників дослідження на добровільність, анонімність та конфіденційність. Анкети та інтерв'ю не містили жодних даних щодо імені, адреси або інших контактних даних респондентів. Зауважимо, що в психології існує значна кількість методів для діагностики емоційного вигорання.

Проведений аналіз цих методів та врахування специфіки військової діяльності призвели до висновку, що для психодіагностичних процедур у нашому дослідженні слід використовувати наступні методики:

1. «Діагностика рівня емоційного вигорання» розроблена В. В. Бойком [27];
2. «Визначення психічного вигорання» розроблена О. О. Рукавішніковим [15];
3. «Діагностика професійного вигорання» розроблена К. Маслач і С. Джексон [15];
4. «Оцінка власного потенціалу вигорання» Дж. Л. Гібсона, Д. М. Іванцевича та Дж. Донеллі [62;63].

Методи обробки даних дослідження становлять третю групу методів.

Кількісний аналіз, з використанням статистичних методів, застосовувався для математико-статистичної обробки даних, зібраних під час дослідження. Емпіричні дані, отримані в ході дослідження, піддавалися статистичній обробці.

У рамках аналізу використовувалися наступні методи:

- Описова статистика: угруповання даних за значеннями, побудова розподілу частот, виявлення основних тенденцій розподілу та оцінка розкиду даних відповідно до основних тенденцій [4].

- Кореляційний аналіз (коефіцієнт кореляції Спірмена) для вивчення взаємозв'язків між різними параметрами.

- Порівняльний аналіз (критерій Стьюдента) для оцінки статистичної значущості різниць між групами.

- Факторний аналіз (метод головних компонент) для виявлення основних факторів, що впливають на досліджувані показники.

- Критерій узгодженості Пірсона (критерій χ^2 -квадрат) для обробки даних та визначення згоди.

- Метод кутового перетворення Фішера (критерій ϕ^*) для систематизації та аналізу емпіричних та формульовано-експериментальних даних.

Тест на визначення тривожності за методикою Ч. Д. Спілберга є унікальним тим, що він надає можливість вимірювати тривожність як якість особистості, так і як стан. Відокремлене визначення показників ситуативної та особистісної тривожності досягається завдяки використанню спеціального ключа для цієї методики. При аналізі самооцінки тривожності слід пам'ятати, що загальний результат для кожної з шкал може варіюватися від 20 до 80 балів. Чим вище цей показник, тим вищий рівень тривожності (ситуативної або особистісної). Для приблизної інтерпретації рівнів тривожності можна використовувати наступні орієнтовні категорії: до 30 балів - низький рівень тривожності; 31-44 бали - помірний рівень; 45 і більше - високий рівень тривожності [5; 25].

16-факторний особистісний опитувальник Р. Б. Кеттелла (16-ФЛЮ) є однією з найпопулярніших анкетних методик для оцінки індивідуально-психологічних особливостей особистості, що використовується як за кордоном, так і в Україні. Цей тест надає багатогранну інформацію про особистість. Відмінність даної методики полягає у тому, що вона спрямована на виявлення незалежних 16 шкал особистості. Кожен фактор об'єднує кілька поверхневих рис особистості, що визначаються на основі факторного аналізу. Використання цієї методики дозволить розглянути широкий спектр особистісних характеристик, таких як характер, темперамент, інтелект, емоційний стан, вольовість, моральність, комунікативні навички та багато інших, що допоможе визначити, які саме військовослужбовці можуть бути найбільш вразливими до впливу емоційного вигорання в залежності від їх особистісних особливостей.

Методика "Визначення рівня суб'єктивного контролю особистості", також відома як Тест-опитувальник РСК (розроблена Є. Ф. Бажином, Є. А. Голинкіною, О. М. Єткіндом), складається з 7 шкал і містить 44 пункти. Ця методика спрямована на вивчення рівня суб'єктивного контролю особистості в різних сферах життя, таких як загальна інтернальність, досягнення, невдачі, сімейні та виробничі відносини, міжособистісні стосунки, здоров'я та хвороби [18].

Отже, застосовуючи ці методики, дослідники забезпечують надійність та об'єктивність дослідження, що враховує ціль і завдання дослідження, поєднуючи кількісний та якісний аналіз, і використовуючи методи теоретичного та емпіричного дослідження, а також математичної статистики.

2.3 Аналіз та інтерпретація результатів констатувального експерименту

Для аналізу проявів психоемоційного вигорання серед співробітників силових структур були використані наступні методики:

- «Діагностика рівня емоційного вигорання» розроблена В. В. Бойком,
- «Визначення психічного вигорання» розроблена О. О. Рукавішниковим,
- «Діагностика професійного вигорання» розроблена К. Маслач і С. Джексон (див. Додаток В),
- «Оцінка власного потенціалу вигорання» від Дж. Л. Гібсона, Д. М. Іванцевича та Дж. Донеллі.

Найпершим проводилось дослідження за методикою В.В. Бойко (див. Додаток А). У дослідженні брали участь співробітники силових структур, які мали симптоми емоційного вигорання. Дослідження показало, що у цих співробітників спостерігається підвищений рівень емоційного виснаження, деперсоналізації і редукції особистісного зросту. Результати представлені у табл. 2.1.

Таблиця 2.1

Рівень емоційного вигорання за методикою В. В. Бойко

Фаза	Показник
Фаза напруги	18,4
Фаза резистенції	19,2
Фаза виснаження	20,4

Фаза напруги - це початкова фаза синдрому емоційного вигорання. Вона характеризується підвищеною емоційністю, працездатністю і напругою. У цей період співробітники силових структур можуть відчувати такі симптоми, як:

- Переживання обставин, що травмували психіку - це може бути пов'язано з пережитими психотравматичними подіями, такими як теракт, нещасний випадок або смерть близького.

- Незадоволеність собою - співробітники можуть відчувати, що вони не встигають виконати всі завдання, що від них вимагаються, або що вони не достатньо добре справляються зі своєю роботою.
- «Загнаність у клітку» - співробітники можуть відчувати, що вони не мають можливості контролювати свою роботу або що їхні зусилля не приносять результатів.
- Тривога та депресія - співробітники можуть відчувати тривогу, занепокоєння, апатію і безсилля.

Показник 18,4, який відповідає фазі напруги, показує, що у співробітників силових структур спостерігається підвищений рівень стресу і емоційного напруження. Це може бути пов'язано з високими вимогами, які пред'являються до них на роботі, а також з постійною загрозою травми або смерті.

Фаза резистенції - це друга фаза синдрому емоційного вигорання. Вона характеризується спробою співробітників адаптуватися до стресу і емоційного напруження. У цей період співробітники можуть відчувати такі симптоми, як:

- Економія емоційної сфери - співробітники можуть намагатися уникати емоційних контактів з колегами і клієнтами.
- Різке підвищення вимог до себе і інших - співробітники можуть намагатися компенсувати підвищений рівень стресу підвищенням вимог до себе і інших.
- Скарги на стан здоров'я - співробітники можуть відчувати фізичні симптоми стресу, такі як головний біль, стомлюваність і проблеми зі сном.

Показник 19,2, який відповідає фазі резистенції, показує, що у співробітників силових структур спостерігається тенденція до емоційного відсторонення і підвищення вимог до себе. Це може бути пов'язано з тим, що співробітники намагаються захистити себе від стресу і емоційного напруження.

Фаза виснаження - це остання фаза синдрому емоційного вигорання. Вона характеризується різким зниженням працездатності, емоційним виснаженням і деперсоналізацією. У цей період співробітники можуть відчувати такі симптоми, як:

- Емоційне виснаження - співробітники відчують постійну втому, зневіру і безсилля.
- Деперсоналізація - співробітники стають байдужими до своїх колег, клієнтів і всього, що пов'язано з роботою.
- Редукція особистісного зросту - співробітники відчують, що вони втрачають професійні навички і здібності, а також особистісні якості.

Показник 20,4, який відповідає фазі виснаження, показує, що у співробітників силових структур спостерігається високий рівень емоційного виснаження і деперсоналізації.

Це може бути пов'язано з тим, що співробітники вже не можуть справлятися зі стресом і емоційним напруженням.

У цілому, результати дослідження свідчать про те, що синдром емоційного вигорання є поширеною проблемою у співробітників силових структур.

Співробітники силових структур відчують підвищений рівень стресу і емоційного напруження, що може призвести до емоційного виснаження і деперсоналізації.

Далі використовувалась методика визначення психічного вигорання, розроблена О. О. Рукавішніковим (див. Додаток Б), яка спрямована на інтегральну діагностику стану психічного вигорання серед співробітників.

Вона дозволила отримати комплексний погляд на стан психічного вигорання, враховуючи його різні аспекти.

Інформація, отримана з кожної з субшкал, допомагає зрозуміти рівень вигорання в різних аспектах та розробити ефективні стратегії для подолання цього стану.

Таблиця 2.2

Методика визначення психічного вигорання

Група	Середнє значення ПІ
Середнє значення ПІ	25,4
Середнє значення ЛО	21,8
Середнє значення ПМ	18,8

Методика визначення психічного вигорання розроблена професором В.В. Бойко. Вона заснована на трифакторній моделі емоційного вигорання, яка включає в себе три основні компоненти:

- Переживання емоційного виснаження (ПІ) - стан підвищеної емоційності, втоми, відчуття безсилля і зневіри.
- Логічно-емоційна деперсоналізація (ЛО) - негативне ставлення до клієнтів, колег і всього, що пов'язано з роботою.
- Редукція особистісного зросту (ПМ) - відчуття зниження професійної майстерності, компетентності і особистісного зростання.

Середнє значення ПІ для групи співробітників силових структур становить 25,4. Це означає, що у співробітників спостерігається підвищений рівень емоційного виснаження. Співробітники можуть відчувати втому, зневіру, безсилля, апатію, а також проблеми з концентрацією уваги і пам'яттю.

Середнє значення ЛО для групи співробітників силових структур становить 21,8. Це означає, що у співробітників спостерігається тенденція до логічно-емоційної деперсоналізації. Співробітники можуть ставитися до клієнтів, колег і всього, що пов'язано з роботою, більш байдуже, цинічно або навіть з презирством.

Середнє значення ПМ для групи співробітників силових структур становить 18,8. Це означає, що у співробітників спостерігається зниження професійної майстерності, компетентності і особистісного зростання. Співробітники можуть відчувати, що вони втрачають професійні навички і

вміння, а також особисті якості, такі як відповідальність, ініціативність і самомотивація.

У цілому, результати дослідження свідчать про те, що у співробітників силових структур спостерігається високий рівень емоційного вигорання. Співробітники відчувають втому, зневіру, безсилля, байдужість до роботи, а також зниження професійної майстерності.

Однією з ключових методик, що дозволяє виявити виразні прояви вигорання у фахівців різних професій є методика діагностики професійного вигорання К. Маслач та С. Джексон в адаптації Н. Є. Водоп'янової. Цей інструмент допомагає виявити можливість професійних деформацій та їх вплив на працівників соціальних професій, забезпечуючи більш глибоке розуміння цього явища та важливість розробки стратегій запобігання та подолання вигорання в робочому середовищі (див. табл. 2.3).

Таблиця 2.3

Методика діагностики професійного вигорання К. Маслач та С. Джексон в адаптації Н. Є. Водоп'янової

Група	Середнє значення емоційного виснаження
Середнє значення емоційного виснаження	20,4
Середнє значення деперсоналізації	15,8
Середнє значення редуції особистих досягнень	22,2

Середнє значення емоційного виснаження (ПІ) для групи співробітників силових структур становить 20,4. У співробітників спостерігається підвищений рівень емоційного виснаження.

Співробітники можуть відчувати втому, зневіру, безсилля, апатію, а також проблеми з концентрацією уваги і пам'яттю.

Середнє значення деперсоналізації (ЛО) для групи співробітників силових структур становить 15,8. Це означає, що у співробітників спостерігається тенденція до деперсоналізації, але вона не є значною.

Співробітники можуть ставитися до клієнтів, колег і всього, що пов'язано з роботою, більш байдуже або цинічно, але вони все ще можуть зберігати емпатію і співчуття.

Середнє значення редукції особистих досягнень (ПМ) для групи співробітників силових структур становить 22,2. У співробітників силових структур спостерігається зниження професійної майстерності, компетентності і особистісного зростання.

Співробітники можуть відчувати, що вони втрачають професійні навички і вміння, а також особисті якості, такі як відповідальність, ініціативність і самомотивація.

У цілому, результати дослідження свідчать про те, що у співробітників силових структур спостерігається помірний рівень емоційного вигорання. Співробітники відчувають втому і зневіру, а також зниження професійної майстерності.

Методика оцінки власного потенціалу вигорання, розроблена Дж. Гібсоном, є важливим інструментом для аналізу та вимірювання різних компонентів синдрому вигорання.

Дана методика дозволяє звернути увагу на три ключові аспекти, які відображаються у синдромі вигорання: деперсоналізація, особиста задоволеність та емоційне виснаження.

Вимірювання рівня вигорання може надати корисний інсайт щодо ступеня негативного впливу даного явища на психоемоційний стан та професійну задоволеність працівників (див. табл. 2.4).

Таблиця 2.4

Методика оцінки власного потенціалу вигорання Дж. Гібсона

Група	Середнє значення емоційного виснаження
Середнє значення емоційного виснаження	20,9
Середнє значення деперсоналізації	16,7
Середнє значення редукції особистих досягнень	22,6

Середнє значення емоційного виснаження (ПІ) для групи співробітників силових структур становить 20,9, що вказує на те, що співробітники відчують підвищений рівень емоційного виснаження. Співробітники можуть відчувати втому, зневіру, безсилля, апатію, а також проблеми з концентрацією уваги і пам'яттю.

Середнє значення деперсоналізації (ЛЮ) для групи співробітників силових структур становить 16,7. Це означає, що у співробітників спостерігається тенденція до деперсоналізації, але вона не є значною. Співробітники можуть ставитися до клієнтів, колег і всього, що пов'язано з роботою, більш байдуже або цинічно. Вони можуть відчувати, що їхні клієнти або колеги не гідні їхнього часу і уваги.

Середнє значення редукції особистих досягнень (ПМ) для групи співробітників силових структур становить 22,6. У співробітників спостерігається зниження професійної майстерності, компетентності і особистісного зростання. Співробітники можуть відчувати, що вони втрачають професійні навички і вміння, а також особисті якості, такі як відповідальність, ініціативність і самомотивація.

У цілому, результати дослідження свідчать про те, що у співробітників силових структур спостерігається помірний рівень емоційного вигорання. Співробітники відчують втому і зневіру, а також зниження професійної майстерності.

Висновки до розділу 2

1. У нашому дослідженні структура була розроблена, враховуючи унікальні особливості військового середовища, де співробітники силових структур мають щоденні виклики та випробування.

Загалом, участь в дослідженні приймали 50 співробітників силових структур, які контрактно працювали в місцевому (районному) органі військового управління.

2. Ми обґрунтовували та обирали методи та методики для емпіричного дослідження, враховуючи їхню валідність, надійність і здатність розрізняти різні аспекти досліджуваних явищ. Важливо було також, щоб обрані методи відповідали основним завданням нашого дослідження. Дослідження проходило на трьох послідовних етапах, відповідно до місця професійної діяльності військовослужбовців.

На першому етапі ми здійснили теоретичний аналіз наукової літератури, що стосується проблеми емоційного вигорання, визначили методи та методики дослідження та сформувавши емпіричну вибірку.

Другий етап включав в себе діагностику рівня емоційного вигорання, визначення рівня тривожності, оцінку індивідуальних особливостей особистості і визначення рівня суб'єктивного контролю особистості військовослужбовців.

3. Результати констатувального експерименту свідчать про те, що у співробітників силових структур спостерігається помірний рівень емоційного вигорання. Це означає, що співробітники часто відчувають втому, зневіру і зниження професійної майстерності.

Такі результати можуть бути обумовлені різними факторами.

Працівники силових структур часто стикаються з небезпечними і стресовими ситуаціями, такими як терористичні атаки, насильство та інші злочини. Це може призводити до підвищеного рівня стресу, який може призвести до емоційного вигорання.

Вони часто відчувають себе самотніми і не мають достатньої підтримки з боку керівництва та колег. Це може призводити до відчуття ізоляції і безпорадності, які також можуть сприяти емоційному вигорання.

Працівники силових структур можуть відчувати себе недостатньо кваліфікованими для роботи або не мати достатньої впевненості в собі. Це може призводити до відчуття некомпетентності і невпевненості в собі, які також можуть сприяти емоційному вигорання.

РОЗДІЛ 3

ОСОБЛИВОСТІ ПОДОЛАННЯ ПРОФЕСІЙНОГО ВИГОРАННЯ У СПІВРОБІТНИКІВ СИЛОВИХ СТРУКТУР

3.1 Опис програми психологічного тренінгу щодо подолання синдрому професійного вигорання у співробітників силових структур

На підставі результатів проведеного емпіричного дослідження, виявлено, що приблизно третина співробітників силових структур потребує корекційної роботи для подолання симптомів емоційного вигорання. З іншого боку, половина учасників особового складу центру може скористатися особистими консультаціями зі спеціалістом-психологом, які допоможуть визначити їхній емоційний стан та запобігти можливому емоційному вигоранню.

Враховуючи необхідність проведення психологічної роботи з опитуваними учасниками, ми розробили програму психологічного тренінгу для співробітників силових структур, використовуючи наукові висновки і підходи деяких вчених у військовій сфері [42; 45; 59].

Під час розробки цього тренінгу ми врахували теоретичні аспекти, що розкривають природу професійного стресу та синдрому емоційного вигорання. Важливо враховувати, що емоційне вигорання виникає в результаті тривалого дії професійного стресу.

Тому під час аналізу його природи необхідно враховувати основні поняття, пов'язані з професійним стресом, і враховувати специфічні аспекти цього явища.

Професійна діяльність співробітників силових структур завжди включає інтенсивну комунікативну роботу з емоціями. Все це створює постійний емоційний стрес для військових.

Результати нашого дослідження показують, що співробітники силових структур часто витрачають менше своєї енергії та емоцій, щоб зберегти своє емоційне здоров'я. Це може призводити до розвитку психологічного захисного механізму для боротьби з негативними чинниками.

Отже, більшість співробітників силових структур, які брали участь у дослідженні, проявляють схильність до створення чи набуття психологічного захисного механізму, який ми називаємо "економією енергії".

Ця реакція може негативно впливати на їхні відносини з оточуючими і призвести до втрати спілкування, неадекватних реакцій від співробітників та навіть до втрати інтересу до виконання професійних обов'язків.

Проте не кожен співробітник силових структур може свідомо розуміти свої особистісні проблеми, і коли вони стають очевидними, не завжди може визнати їх і намагатися вирішити.

Важливо підкреслити, що основним принципом тренінгових зустрічей є переконання, що для збереження психічного (ментального) здоров'я у сучасних умовах професійної діяльності необхідно володіти добре розвинутими навичками:

- самопізнання та самопрезентації;
- конструктивної взаємодії з оточуючими та формування позитивного мислення;
- самозбереження та самовідновлення.

На цій основі була розроблена програма тренінгових зустрічей для співробітників силових структур.

Головна мета цього тренінгу полягає в тому, щоб впровадити учасників в роботу корекційної групи, ознайомити їх з необхідними правилами і виявити

можливі бар'єри, які заважають їм отримувати задоволення від своєї професійної діяльності.

Також, під час тренінгу буде визначено фактори, які можуть спричиняти емоційне вигорання, проведена діагностика рівня емоційного вигорання, сприяння осмисленню власного життя та актуалізації позитивних емоцій. Учасники також навчатимуться планувати свій день і створювати позитивний емоційний фон.

Цей тренінг рекомендовано проводити у формі очних занять. Він адресований військовослужбовцям Хмельницького районного територіального центру комплектування та соціальної підтримки, які проявляють симптоми синдрому емоційного вигорання у своїй поведінці та професійній діяльності.

Тривалість цього тренінгу становить 4 години, розподілені на два заняття. Детальна структура тренінгу наведена в табл. 3.1.

Головна мета цього тренінгу полягає в тому, щоб впровадити учасників в роботу корекційної групи, ознайомити їх з необхідними правилами і виявити можливі бар'єри, які заважають їм отримувати задоволення від своєї професійної діяльності.

Також, під час тренінгу буде визначено фактори, які можуть спричиняти емоційне вигорання, проведена діагностика рівня емоційного вигорання, сприяння осмисленню власного життя та актуалізації позитивних емоцій. Учасники також навчатимуться планувати свій день і створювати позитивний емоційний фон.

Цей тренінг рекомендовано проводити у формі очних занять. Він адресований співробітникам силових структур міста Хмельницький, які проявляють симптоми синдрому емоційного вигорання у своїй поведінці та професійній діяльності.

Тривалість цього тренінгу становить 4 години, розподілені на два заняття. Детальна структура тренінгу наведена в табл. 3.1.

Таблиця 3.1

Структура тренінгу щодо профілактики та подолання синдрому емоційного вигорання у співробітників силових структур

№з/п	Вид роботи	Тривалість (у хв.)
	1 заняття (2 год.)	
1.1.	Повідомлення мети та завдання роботи.	15±5
1.2.	Міні-лекція «Синдром емоційного вигорання».	20±5
1.3.	Обговорення правил роботи в групі.	10±5
1.4.	Вправа «Чинники вигорання».	20
1.5.	Домашнє завдання. Вправа «Знайди час для себе» .	30
	2 заняття (2 год.)	
2.1.	Обговорення результатів проведеної методики В. В. Бойко.	30
2.2.	Вправа «Мої ресурси».	25
2.3.	Вправа «Сплануй своє життя на завтра».	30
2.4.	Обговорення учасниками отриманого на занятті досвіду.	15
2.5.	Вправа «На біс».	15
2.6.	Методика діагностики рівня емоційного вигорання» В. В. Бойко.	60

Розроблена програма тренінгових сесій, на нашу думку, буде сприяти не лише зниженню рівня емоційного напруження серед співробітників силових структур, а також сприятиме встановленню гармонійної взаємодії в колективі. Вона надасть можливість вивчити та впровадити техніки саморегуляції, подолати наслідки емоційного вигорання та допоможе у попередженні симптомів цього явища на різних стадіях його розвитку.

Отже, проведення психологічних тренінгів з співробітниками силових структур є важливим профілактичним заходом, який допоможе психологам

зрозуміти загальну ситуацію з синдромом емоційного вигорання та виявити можливі ризики для інших військових. Зі знань, набутих під час тренінгу, можна розробити систему рекомендацій для управління, що спрямована на поліпшення умов і зменшення стресу у житті співробітників силових структур.

3.2 Етапи виконання програми психологічного тренінгу

Варто проаналізувати хід тренінгу щодо профілактики та подолання синдрому емоційного вигорання у співробітників силових структур.

Найперше, повідомили тему тренінгу та коротко розповіли про те, що буде йти мова під час його проведення:

- Що таке синдром емоційного вигорання?
- Які симптоми емоційного вигорання?
- Які причини емоційного вигорання?
- Які наслідки емоційного вигорання?

Співробітники силових структур уважно слухали, задавали запитання, щоб уточнити незрозумілі моменти. Вони виявляли інтерес до теми тренінгу, оскільки розуміли, що емоційне вигорання є актуальною проблемою для їхньої професії.

У міні-лекції «Синдром емоційного вигорання» було подано більш детальну інформацію про синдром емоційного вигорання. Пояснено, що це стан хронічного стресу, який виникає внаслідок надмірної та тривалої розумової та емоційно-вольової напруженості. Синдром емоційного вигорання характеризується такими симптомами, як:

- виснаження
- депресія
- зниження самооцінки

- порушення сну та апетиту
- збільшення дратівливості та тривожності
- зникнення інтересу до роботи та життя

Учасникам розповіли про причини емоційного вигорання, які можуть бути пов'язані з роботою, особистим життям або іншими факторами. Про наслідки емоційного вигорання для фізичного та психічного здоров'я людини, а також для її професійної діяльності.

Співробітники силових структур уважно слухали, робили нотатки. Вони розуміли, що емоційне вигорання є серйозною проблемою, яка може негативно вплинути на їхнє життя та професійну діяльність.

На третьому етапі, ведучий почав тренінг з того, що пояснив учасникам основні принципи та особливості роботи корекційної групи. Він розповів, що метою групи є допомога співробітникам силових структур у запобіганні та подоланні емоційного вигорання. Він також зазначив, що важливою умовою успіху групи є довіра та взаємоповага між учасниками.

Учасники групи уважно слухали ведучого та задавали запитання, щоб уточнити незрозумілі моменти. Вони були зацікавлені в програмі тренінгу та розуміли, що емоційне вигорання є серйозною проблемою для їхньої професії.

На основі обговорення були сформульовані такі правила роботи в групі:

- Повага до думки кожного учасника.
- Недопущення образливих висловлювань та вчинків.
- Конфіденційність.
- Ці правила були записані на дошці.

При виконанні вправи «Чинники вигорання» учасники тренінгу розділилися на підгрупи по 3 особи. Вони отримали завдання скласти список тих речей, які заважають отримувати задоволення від професійної діяльності. Групи працювали самостійно 5 хвилин.

Після цього ведучий записав на дошці всі думки учасників. Він розділив їх на дві групи:

- Організаційні чинники: перевантаженість роботою, низька зарплата, несприятливий мікроклімат у колективі, відсутність перспективи кар'єрного зростання.
- Психологічні чинники: високий рівень стресу, підвищена відповідальність, наявність ризиків для життя та здоров'я.

Учасники групи обговорили, які чинники, на їхню думку, найбільше впливають на формування емоційного вигорання. Вони дійшли висновку, що найбільшими ризиками є перевантаженість роботою та високий рівень стресу.

Список чинників, які заважають отримувати задоволення від професійної діяльності, був досить об'ємним. Це свідчило про те, що проблема емоційного вигорання є актуальною для співробітників силових структур.

Наприкінці першого заняття ведучий дав учасникам домашнє завдання. Він запропонував їм планувати, починаючи з 30 хвилин на день, час для себе: на догляд за собою, на читання улюблених книг, на хобі, на заняття спортом і ін.

Ведучий пояснив, що це допоможе їм зняти напругу та знайти баланс між роботою та особистим життям. Учасники тренінгу взялися за виконання домашнього завдання з ентузіазмом. Вони розуміли, що це важливий крок на шляху до профілактики емоційного вигорання.

Під час виконання домашнього завдання учасники могли стикатися з труднощами: брак часу, відсутність інтересу до хобі, неможливість знайти час для себе. Це дозволить показати, що профілактика емоційного вигорання - це процес, який вимагає часу та зусиль.

Ведучий провів вправу «Мої ресурси». Ця вправа була спрямована на визначення способів самовідновлення учасників у стресових ситуаціях, осмислення власного життя, актуалізацію позитивних емоцій. Учасники тренінгу зосереджено працювали над вправою. Вони уважно слухали інструкцію ведучого та старанно виконували завдання. Під час вправи учасники згадували про різні приємні для себе справи, які вони могли б

робити, щоб розслабитися та відновити сили. Вони ранжували ці справи за ступенем задоволення, доступності та частоти використання.

У результаті вправи учасники отримали уявлення про свої ресурси, які можуть допомогти їм у стресових ситуаціях. Вони зрозуміли, що у них є достатньо часу на те, щоб робити те, що приносить їм задоволення.

Один учасник, який відчував високий рівень емоційного вигорання, написав у списку 10 речей, які йому подобаються, але які він давно не робив:

- Поїхати в ліс на пікнік
- Прочитати книгу
- Погуляти з собакою
- Пограти в шахи
- Послухати музику
- Подивитися фільм
- Провести час з друзями
- Сходити в кіно
- Покататися на велосипеді

Інший учасник, який відчував незначний рівень емоційного вигорання, написав у списку 10 речей, які йому подобаються, і які він робить досить часто:

- Прогулятися на свіжому повітрі
- Поспівати в караоке
- Послухати улюблену музику
- Почитати книгу
- Подивитися фільм
- Провести час з друзями
- Поїхати на природу
- Покататися на велосипеді
- Сходити в кіно

Після того, як учасники виконали вправу, ведучий провів обговорення. Він запропонував учасникам поділитися своїми думками та враженнями.

Учасники тренінгу говорили про те, що вправа допомогла їм краще зрозуміти себе та свої потреби. Вони зрозуміли, що важливо знаходити час для того, що приносить їм задоволення, навіть у стресових ситуаціях.

Ведучий підсумував обговорення, сказавши, що вправа «Мої ресурси» є важливим кроком на шляху до запобігання емоційному вигоранню. Він закликав учасників тренінгу використовувати свої ресурси для того, щоб відновлюватися після стресу і зберігати позитивний настрій.

На третьому занятті тренінгу ведучий розпочав заняття з вправи «Сплануй своє життя на завтра». Ця вправа була спрямована на формування вміння планувати свій день, оптимально розподіляти час, не порушуючи балансу «особисте (приватне) життя – робота», «праця – відпочинок».

Учасники тренінгу уважно слухали інструкцію ведучого та старанно виконували завдання. Під час вправи учасники думали про свої цілі та прагнення на різні терміни: довгострокові, середньострокові та короткострокові. Вони намагалися сформулювати ці цілі якомога конкретніше та зрозуміліше.

У результаті вправи учасники отримали уявлення про те, як можна планувати свій день, враховуючи свої цілі та прагнення. Вони зрозуміли, що важливо ставити перед собою реальні цілі, які можна досягти.

Один учасник, який відчував високий рівень емоційного вигорання, вказав у своєму плані наступні цілі:

- Довгострокові:

1. Здобути вищу освіту
2. Купити квартиру
3. Одружитися

- Середньострокові:

1. Пройти курси підвищення кваліфікації

2. Відвідувати курси іноземної мови
 3. Почати займатися спортом
- Короткострокові:
 - Спланувати робочий тиждень
 - Запланувати сімейний відпочинок
 - Прочитати книгу

Інший учасник, який відчував незначний рівень емоційного вигорання, вказав у своєму плані наступні цілі:

- Довгострокові:
 1. Подорожувати по світу
 2. Зробити кар'єру в силових структурах
 3. Виростити здорових дітей
- Середньострокові:
 1. Придбати нову машину
 2. Відвідати курси психології
 3. Завести домашню тварину
- Короткострокові:
 1. Прийняти участь у тренінгу з управління стресом
 2. Завершити ремонт у квартирі
 3. Провести час із друзями

Після того, як учасники виконали вправу, ведучий провів обговорення. Він запропонував учасникам поділитися своїми думками та враженнями.

Учасники тренінгу говорили про те, що вправа допомогла їм краще зрозуміти свої цілі та прагнення. Вони зрозуміли, що важливо ставити перед собою реальні цілі, які можна досягти.

Ведучий підсумував обговорення, сказавши, що вправа «Сплануй своє життя на завтра» є важливим кроком на шляху до досягнення цілей та реалізації своїх прагнень. Він закликав учасників тренінгу використовувати

отримані знання та навички для того, щоб зробити своє життя більш гармонійним і щасливим.

Після обговорення ведучий провів вправу «На біс». Ця вправа була спрямована на створення позитивного емоційного фону.

Учасники тренінгу утворили коло. Один з учасників став у центр кола, і інші учасники почали аплодувати йому. Ставши в центр, учасник дякував групі в цілому чи окремим її учасникам, висловлюючи свої побажання, пропозиції, зізнання тощо. Висловлювання повинні були бути щирими та добрими. Після «промови» учаснику знову аплодували, він стає в коло, а його місце в центрі займає інший учасник.

Учасники тренінгу з ентузіазмом виконували вправу. Вони говорили теплі слова один одному, ділилися своїми думками та почуттями.

Загалом, співробітники силових структур, які виконували завдання тренінгу, проявили себе як зосереджені, уважно слухаючі та старанно працюючі люди. Вони були зацікавлені в отриманні нових знань і навичок, які могли б допомогти їм в роботі та особистому житті.

Учасники тренінгу активно брали участь у всіх вправах, ділилися своїми думками та враженнями. Вони проявили розуміння важливості планування свого часу, визначення цілей і прагнень, а також створення позитивного емоційного фону.

Виконання завдань тренінгу допомогло співробітникам силових структур краще зрозуміти себе, свої потреби та можливості. Вони отримали знання та навички, які можуть допомогти їм уникнути емоційного вигорання, підвищити ефективність роботи та поліпшити якість життя.

Один учасник, який відчував високий рівень емоційного вигорання, після виконання вправи «Мої ресурси» сказав, що він зрозумів, що у нього є багато способів відновлюватися після стресу. Він вирішив почати регулярно займатися спортом і проводити більше часу з друзями.

Інший учасник, який відчував незначний рівень емоційного вигорання, після виконання вправи «Сплануй своє життя на завтра» сказав, що він зрозумів, що важливо ставити перед собою реальні цілі, які можна досягти. Він вирішив сконцентруватися на досягненні своїх короткострокових цілей, перш ніж братися за більш масштабні проекти.

Учасники тренінгу, які виконували вправу «На біс», говорили теплі слова один одному, ділилися своїми думками та почуттями. Вони проявили щирі прихильність до групи та один до одного.

Вкінці, ведучий ще раз розповів учасникам про методику В. В. Бойко для діагностики рівня емоційного вигорання. Він пояснив, що ця методика дозволяє оцінити три основні компоненти емоційного вигорання:

- Емоційне виснаження: відчуття втоми, втрати енергії, емоційного виснаження.
- Деперсоналізація: байдужість, відчуття відстороненості від роботи, знецінення людей.
- Редукована особиста ефективність: зниження самооцінки, відчуття некомпетентності та безпорадності.

Учасники тренінгу уважно слухали ведучого та задавали запитання, щоб уточнити незрозумілі моменти. Вони були зацікавлені в отриманні інформації про свій рівень емоційного вигорання після психокорекційного тренінгу.

Після цього ведучий роздав учасникам анкету для опрацювання методики «Діагностика рівня емоційного вигорання» В. В. Бойко. Вони заповнили анкету та передали її ведучому.

В цілому, виконання завдань тренінгу було успішним. Співробітники силових структур отримали цінні знання та навички, які можуть допомогти їм в роботі та особистому житті.

Під час тренінгу співробітники змогли:

- Зрозуміти природу емоційного вигорання і його вплив на професійну діяльність.

- Оволодіти методами управління стресом і емоціями.
- Розвивати в собі емпатію і співчуття до інших.
- Покращити навички спілкування і взаємодії з колегами.

Ці знання та навички допоможуть співробітникам:

- Покращити свою психологічну стійкість і запобігти емоційному вигорання.
- Більш ефективно справлятися зі стресом і емоціями.
- Більш ефективно взаємодіяти з колегами і клієнтами.
- Більш повно реалізувати свій потенціал в роботі.

Конкретні результати тренінгу можна продемонструвати на прикладах. Наприклад, можна згадати, як співробітник, який раніше відчував себе виснаженим і зневіреним, після тренінгу став більш впевненим у собі і зосередженим на роботі. Або як співробітник, який раніше відчував труднощі в спілкуванні з колегами, після тренінгу почав краще розуміти їхні потреби і почуття.

Таким чином, можна зробити висновок, що тренінг був ефективним і досяг поставлених цілей. Він дозволив співробітникам силових структур отримати цінні знання та навички, які можуть допомогти їм в роботі та особистому житті.

3.3 Результати формувального експерименту та оцінка ефективності проведених психокорекційних заходів

В умовах зростаючого обсягу та складності завдань, що стоять перед силовими структурами, питання збереження психоемоційного стану та професійного задоволення співробітників набуває все більшої актуальності.

Робота в силових структурах вимагає високого рівня концентрації, стресостійкості, відповідальності та взаємодії з колегами та громадянами.

Однак, цей вимогливий ритм може призвести до виснаження, яке виявляється у формі емоційного та професійного вигорання.

Вищезгадані проблеми стають предметом досліджень у нашому експерименті, що має на меті діагностику та корекцію емоційного та професійного вигорання серед співробітників силових структур. Представляючи ключовий компонент в забезпеченні психологічного комфорту та продуктивності, питання вигорання вимагає ретельного вивчення, здійснення адекватної оцінки та впровадження ефективних стратегій корекції.

Проведене дослідження показало наявність відмінностей у рівні емоційного та професійного вигорання серед співробітників силових структур. Зараз настав час перейти до контрольного етапу дослідження, де ми плануємо систематично аналізувати вплив застосованих корекційних стратегій та порівнювати їхні результати зі станом справ на початку дослідження. Це дозволить нам визначити ефективність впроваджених змін та зробити обґрунтовані висновки щодо їх впливу на психоемоційний стан та професійну задоволеність наших досліджуваних.

Цілеспрямоване та дієве функціонування працівників у сучасному професійному середовищі неможливе без забезпечення психоемоційного комфорту та професійного задоволення. Проте, зростаючі вимоги, стресові ситуації та висока відповідальність можуть призвести до емоційного та професійного вигорання, що негативно впливає на якість виконаної роботи та загальний стан співробітників.

У цьому контексті, методика "Діагностика рівня емоційного вигорання", розроблена В. В. Бойком, стає важливим інструментом для вивчення та оцінки проявів вигорання. Ця методика дозволяє виявити ключові ознаки емоційного вигорання та визначити їхній ступінь розвитку на різних фазах: "напруги",

"резистенції" і "виснаження". Вона не лише використовує кількісні показники, а й надає докладний аналіз проявів вигорання в особистості.

В рамках проведеного дослідження, ми застосували методику В. В. Бойка з метою вивчення рівня емоційного вигорання серед співробітників силових структур. Основний акцент був зроблений на виявленні ступеня розвитку синдрому "вигорання", його фаз та проявів. Перед нашим дослідженням ставало завдання встановити, чи спостерігаються відмінності в рівні емоційного вигорання між різними групами співробітників силових структур, та зробити об'єктивні висновки стосовно цього явища.

У наступному етапі нашого дослідження, ми переходимо до контрольного етапу, де будемо оцінювати вплив запропонованих корекційних стратегій на рівень емоційного вигорання серед співробітників силових структур. Цей етап дозволить нам з'ясувати, наскільки ефективні ці стратегії у подоланні вигорання та покращенні психоемоційного стану наших досліджуваних.

Таблиця 3.2

Діагностика за методикою В.В.Бойко на контрольному етапі дослідження

Група	Показник
Напруга	14,6
Резистенція	15,7
Виснаження	16,3

На контрольному етапі дослідження ми розглядали результати за методикою "Діагностика рівня емоційного вигорання" В. В. Бойка з урахуванням трьох фаз формування синдрому вигорання: "напруга", "резистенція" і "виснаження". Перед нами стояла мета з'ясувати, як впливають введені корекційні стратегії на рівень емоційного вигорання.

Напруга - 14,6 балів. Цей показник характеризує емоційну напругу, яка виникає внаслідок виконання професійних обов'язків. У даному випадку він знаходиться в межах норми, що свідчить про те, що співробітники групи не відчують надмірного стресу.

Резистенція - 15,7 балів. Цей показник характеризує здатність співробітників протистояти стресу. У даному випадку він також знаходиться в межах норми, що свідчить про те, що співробітники групи мають достатній запас сил і енергії, щоб справлятися з професійними навантаженнями.

Виснаження - 16,3 балів. Цей показник характеризує фізичне і психічне виснаження, яке виникає внаслідок тривалого впливу стресу. У даному випадку він знаходиться на межі норми, що свідчить про те, що співробітники групи можуть відчувати деяку втому і вигоряння.

Отже, можна зробити висновок, що у співробітників групи спостерігається помірний рівень емоційного вигорання. Це означає, що вони відчують деяку втому і вигоряння, але їхній стан не є критичним.

Після проведення аналізу методики визначення психічного вигорання, яку розробив О. О. Рукавішніков, ми розуміємо її важливість у вивченні інтегрального стану психічного вигорання серед співробітників, що працюють у сфері взаємодії з людьми. Ця методика спрямована на оцінку рівня вигорання серед працівників, які мають прямий контакт з людьми, таких як вчителі, викладачі та представники інших професій.

Завдяки цій методиці ми зможемо отримати комплексний погляд на стан психічного вигорання, враховуючи різні аспекти цього явища. Розподіл субшкал дозволить нам докладно дослідити рівень вигорання в різних аспектах, таких як психоемоційне виснаження, особистісне віддалення та зниження професійної мотивації. Це надасть нам можливість розкрити специфіку психічного вигорання в кожному аспекті і спрямувати наші зусилля на розробку ефективних стратегій для подолання цього стану серед співробітників.

Враховуючи важливість проблеми психічного вигорання у сучасному робочому середовищі, ми використовуватимемо методику О. О. Рукавішнікова для отримання більш докладного та комплексного уявлення про стан працівників, що працюють у взаємодії з людьми (див. табл. 3.3). Такий підхід допоможе нам визначити ключові аспекти, які впливають на психічне вигорання, і розробити на цій основі індивідуально підходящі корекційні стратегії для підтримки психологічного комфорту та ефективності праці співробітників.

Таблиця 3.3

Методика визначення психічного вигорання

Група	Середнє значення Ш
Середнє значення Ш	22,9
Середнє значення ЛО	18,5
Середнє значення ПМ	14,9

У результаті проведеного аналізу методики визначення психічного вигорання у працівників, можна визначити рівень прояву різних аспектів вигорання.

Середнє значення Ш дорівнює 22,9, що на середню загальну наляканість або вигорання серед співробітників. Вищі значення можуть свідчити про високий рівень стресу, низьку мотивацію або низький ступінь задоволеності роботою.

Середнє значення ЛО дорівнює 18,5. Це свідчить про те, наскільки співробітники силових структур є відданими своїй професії. Вищі значення можуть означати більшу готовність працювати на користь громади та більшу ефективність.

Середнє значення ПМ дорівнює 14,9. Цей показник може вказувати на загальний рівень позитивної мотивації серед співробітників. Значення нижче

середнього можуть означати, що багато співробітників можуть відчувати втому або бажання покинути свою роботу.

У процесі дослідження психоемоційного та професійного вигорання серед фахівців з різних професій, особливо тих, що займаються комунікаційною діяльністю, важливо мати на увазі різноманітні аспекти цього явища. Однією з ключових методик, що дозволяє виявити виразні прояви вигорання та проаналізувати його компоненти, є методика діагностики професійного вигорання, розроблена К. Маслач та С. Джексон, яка була адаптована Н. Є. Водоп'яною [6].

Ця методика надає можливість вивчити можливість професійних деформацій та їх вплив на працівників, які працюють у соціальних сферах.

Використання цього інструменту дозволяє не лише виявити рівень вигорання, але й детально розглянути його різні компоненти, такі як психоемоційне виснаження, особистісне віддалення та зниження професійної мотивації. Це надає можливість отримати глибше розуміння сутності цього явища та виявити його вплив на різні аспекти робочого життя фахівців. Аналіз результатів методики сприяє розробці ефективних стратегій для запобігання та подолання вигорання, забезпечуючи більш якісне та продуктивне працевлаштування (див. табл. 3.4).

Таблиця 3.4

Результати дослідження за методикою К. Маслач та С. Джексон

Категорія	Середній показник емоційного виснаження
Середній показник емоційного виснаження	16,8
Середній показник деперсоналізації	12,3
Середній показник редукції особистих досягнень	19,6

Згідно з методикою К. Маслач та С. Джексон, емоційне виснаження, деперсоналізація та редукція особистих досягнень є трьома основними компонентами емоційного вигорання.

Середній показник емоційного виснаження серед співробітників силових структур становить 16,8. Це означає, що більшість співробітників відчувають певний рівень виснаження. Це може бути пов'язано з такими факторами, як:

- Надмірні професійні навантаження
- Стресові ситуації, пов'язані з виконанням службових обов'язків
- Несприятливий психологічний клімат у колективі

Важливо зазначити, що емоційне виснаження може мати негативні наслідки для співробітників, таких як:

- Зниження продуктивності праці
- Погіршення якості роботи
- Порушення взаємовідносин з колегами та керівництвом
- Збільшення ризику професійних травм

Для того, щоб знизити рівень емоційного виснаження серед співробітників силових структур, можна вжити таких заходів, як:

- Створення сприятливих умов праці
- Надання співробітникам можливості для професійного зростання і розвитку
- Покращення психологічного клімату у колективі
- Надання співробітникам соціальної підтримки

Середній показник деперсоналізації серед співробітників силових структур становить 12,3. Це означає, що більшість співробітників не відчувають значного рівня деперсоналізації. Однак, це значення трохи вище середнього, що може свідчити про те, що деякі співробітники можуть відчувати певний рівень відчуження від інших людей.

Середній показник редукції особистих досягнень серед співробітників силових структур становить 19,6. Це означає, що деякі співробітники можуть відчувати зменшення власної цінності, ефективності та досягнень. Це може бути пов'язано з такими факторами, як:

- Надмірні професійні навантаження
- Негативний досвід роботи в силових структурах
- Відсутність перспектив професійного зростання

Важливо зазначити, що редукція особистих досягнень може мати негативні наслідки для співробітників, таких як:

- Зниження мотивації
- Зниження самооцінки
- Збільшення ризику професійних травм

Методика оцінки власного потенціалу вигорання, розроблена Дж. Гібсоном, є важливим інструментом для аналізу та вимірювання різних компонентів синдрому вигорання.

Здійснюючи вимірювання вигорання у працівників, ця методика надає можливість звернути увагу на три ключові аспекти, які відображаються у синдромі вигорання: деперсоналізація, особиста задоволеність та емоційне виснаження. Це дозволяє збагнути глибину та комплексність цього явища у професійному середовищі.

Вимірювання рівня вигорання за допомогою даної методики може надати корисний інсайт стосовно ступеня негативного впливу даного явища на психоемоційний стан та професійну задоволеність працівників.

Результати цього вимірювання вказують на те, як компоненти синдрому вигорання взаємодіють та впливають на загальну динаміку стану вигорання у працівників.

У результаті застосування методики оцінки власного потенціалу вигорання, розробленої Дж. Гібсоном, було проведено аналіз ступеня вигорання у спеціалістів (див. табл. 3.5).

Таблиця 3.5

Методика оцінки власного потенціалу вигорання Дж. Гібсона

Група	Середнє значення емоційного виснаження
Середнє значення емоційного виснаження	15,5
Середнє значення деперсоналізації	13,1
Середнє значення редукції особистих досягнень	18,4

Середнє значення емоційного виснаження дорівнює 15,5. Цей показник вказує на рівень емоційного стресу та втоми серед співробітників. Вищі значення можуть означати, що співробітники відчувають сильну емоційну напругу, що може впливати на їхню якість роботи та психічне здоров'я.

Середнє значення деперсоналізації дорівнює 13,1. Цей показник вказує на ступінь відчуження або втрати емпатії серед співробітників. Вищі значення можуть означати, що співробітники стають менш чутливими до потреб і почуттів інших, що може впливати на взаємодію з колегами та громадою.

Середнє значення редукції особистих досягнень дорівнює 18,4. Цей показник вказує на ступінь, в яку співробітники відчувають, що їхні особисті досягнення та успіхи в роботі зменшуються або недооцінюються. Вищі значення можуть свідчити про втрату мотивації та впевненості у своїх здібностях.

Для здійснення глибшого розуміння динаміки та змін в стані вигорання серед розглянутих професійних груп, корисно провести порівняння результатів між констатувальним та контрольним етапами дослідження.

За допомогою такого порівняння можна виявити можливі зміни у рівнях вигорання та визначити, чи мали застосовані заходи або зміни в організаційному середовищі вплив на психологічний стан співробітників.

Детальний аналіз результатів констатувального та контрольного етапів дозволить виявити, чи спостерігаються зміни в показниках вигорання та як ці зміни можуть бути інтерпретовані. Якщо спостерігається позитивна динаміка (зниження середніх значень), це може свідчити про ефективність застосованих стратегій та інтервенцій, спрямованих на запобігання та подолання вигорання.

З іншого боку, якщо спостерігаються негативні зміни (збільшення середніх значень), це може вказувати на недостатню ефективність або неадекватність вжитих заходів, а також може свідчити про зростання стресових чинників у робочому оточенні.

Порівняння результатів дослідження на двох етапах також допоможе визначити, чи існує необхідність в подальших корекційних діях, що може сприяти підвищенню якості робочого середовища та психологічного благополуччя працівників.

Пропонуємо візуальний аналіз для кращого сприйняття результатів на констатувальному та контрольному етапі експерименту в категорії людина - знакова система за методикою Бойко (рис.3.1.).

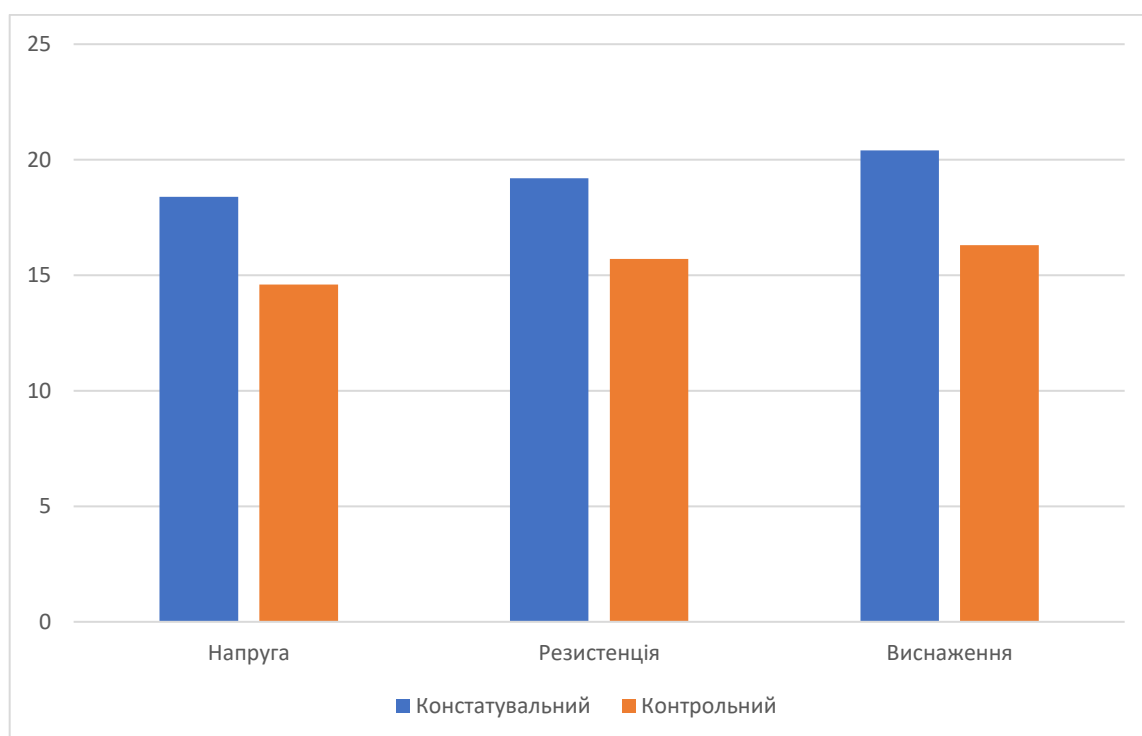


Рис. 3.1. Гістограма візуальне представлення результатів після застосування психокорекційної програми

На основі отриманих результатів можна здійснити аналіз впливу програми на рівень вигорання співробітників силових структур. Зазвичай, зниження значень компонентів вигорання (напруга, резистенція, виснаження) на контрольному етапі порівняно з констатувальним етапом може свідчити про позитивний вплив програми або інтервенції.

У даному випадку, результати показують, що значення усіх трьох компонентів вигорання зменшилися на контрольному етапі. Зниження значень напруги, резистенції та виснаження свідчить про те, що програма може мати позитивний вплив на психологічний стан співробітників та сприяти зменшенню рівня вигорання.

На констатувальному етапі показник напруги становив 18,4, що свідчить про високий рівень цього компонента емоційного вигорання. На контрольному етапі показник напруги знизився до 14,6, що свідчить про значне зниження рівня напруги.

На констатувальному етапі показник резистенції становив 19,2, що свідчить про високий рівень цього компонента емоційного вигорання. На контрольному етапі показник резистенції знизився до 15,7, що свідчить про значне зниження рівня резистенції.

На констатувальному етапі показник виснаження становив 20,4, що свідчить про дуже високий рівень цього компонента емоційного вигорання. На контрольному етапі показник виснаження знизився до 16,3, що свідчить про значне зниження рівня виснаження.

Це свідчить про ефективність введених стратегій або змін в робочому середовищі, які спрямовані на підвищення психологічного комфорту, зниження стресу та покращання відносин між співробітниками.

Враховуючи важливість психологічного благополуччя в робочому середовищі, такий позитивний результат може бути добрим підтвердженням ефективності програми.

Далі розглянемо зміни між констатувальним та контрольним етапом за методикою О. О. Рукавішнікова для отримання більш докладного та комплексного уявлення про покращення, які відбулись у співробітників силових структур (див. рис. 3.2).

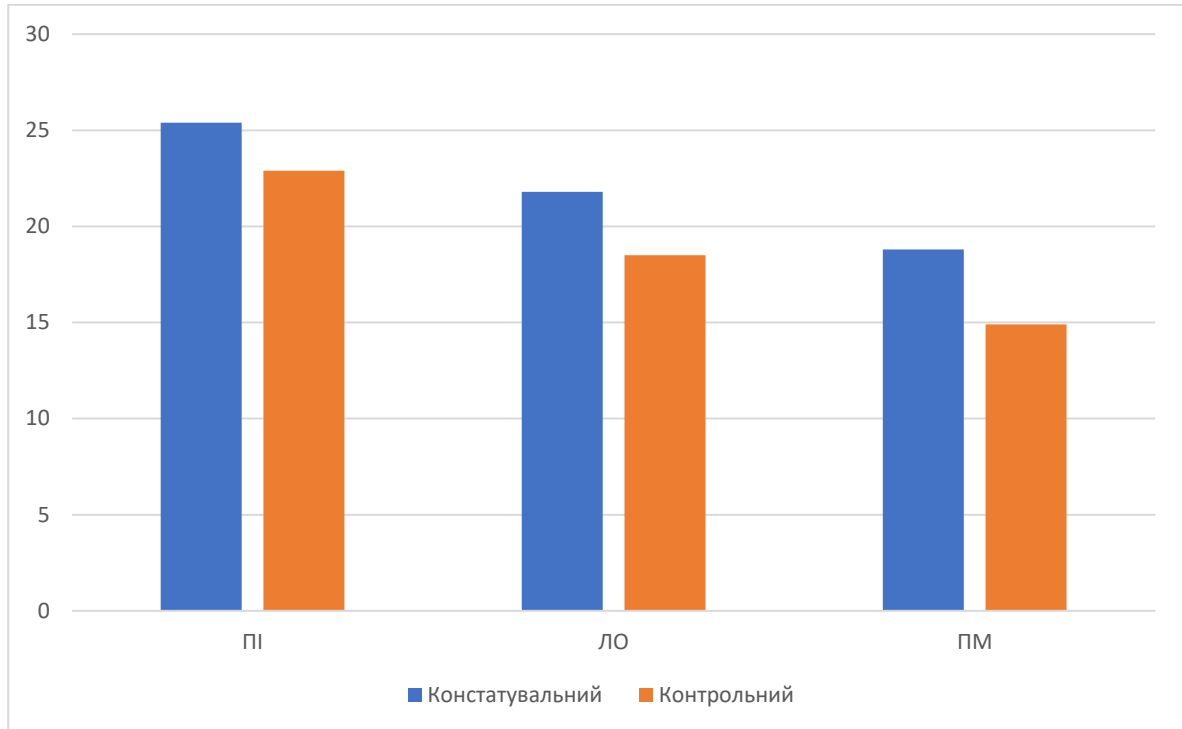


Рис.3.2.Гістограма порівняння результатів контрольного та констатувального етапу експерименту за методикою Рукавішнікова

Можна помітити, що середні значення субшкал психічного вигорання знизилися на контрольному етапі порівняно з констатувальним. Це може свідчити про те, що програма або інтервенція, проведена протягом цього періоду, могла позитивно вплинути на зниження рівня психічного вигорання.

Загалом, можна припустити, що програма або інтервенція, проведена на контрольному етапі, може мати позитивний вплив на зниження рівня психічного вигорання. Однак для більш точних висновків, можуть знадобитися додаткові аналізи та порівняння з іншими групами.

Після впровадження методики діагностики професійного вигорання К. Маслач та С. Джексон в адаптації Н. Є. Водоп'янової на констатувальному етапі і виявлення виразних проявів вигорання у фахівців, особливо тих, що

працюють у комунікативних сферах, надзвичайно важливо здійснити контрольний етап для з'ясування ефективності цієї методики.

Цей етап дозволить перевірити, чи вдалося досягти позитивних змін у рівні професійного вигорання у розглянутих групах фахівців.

Дослідження буде включати порівняння результатів до і після застосування методики, що надасть можливість оцінити її вплив на психоемоційний стан та загальну професійну задоволеність працівників (див. рис. 3.3).

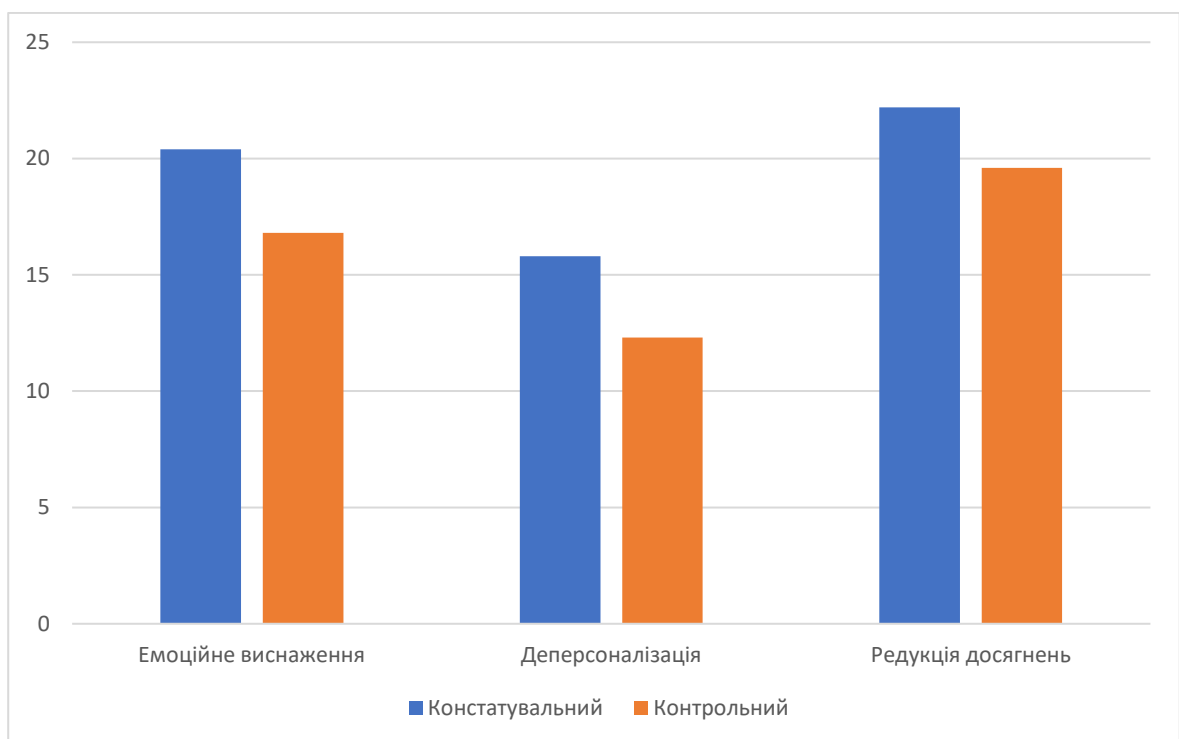


Рис. 3.3. Гістограма результатів застосування психокорекційної програми (за методикою К. Маслач та С. Джексон, в адаптації Н. Є. Водоп'янової)

На основі методики діагностики професійного вигорання К. Маслач та С. Джексон в адаптації Н. Є. Водоп'янової проведено порівняльний аналіз між констатувальним та контрольним етапами дослідження. На констатувальному етапі дослідження середній показник емоційного виснаження становив 20,4, що свідчить про дуже високий рівень цього компонента емоційного

вигорання. На контрольному етапі дослідження показник емоційного виснаження знизився до 16,8, що свідчить про значне зниження рівня емоційного виснаження.

Це означає, що психокорекційна програма допомогла співробітникам силових структур зменшити відчуття втоми, знесилення і виснаження. Вони стали менше відчувати себе виснаженими фізично і емоційно, і у них з'явилося більше енергії для роботи і особистого життя.

На констатувальному етапі дослідження середній показник деперсоналізації становив 15,8, що свідчить про помірний рівень цього компонента емоційного вигорання. На контрольному етапі дослідження показник деперсоналізації знизився до 12,3, що свідчить про зниження рівня деперсоналізації.

Це означає, що психокорекційна програма допомогла співробітникам силових структур зменшити відчуття байдужості і відстороненості від роботи і колег. Вони стали більше співпереживати іншим людям і проявляти емоції.

На констатувальному етапі дослідження середній показник редукції особистих досягнень становив 22,2, що свідчить про дуже високий рівень цього компонента емоційного вигорання. На контрольному етапі дослідження показник редукції особистих досягнень знизився до 19,6, що свідчить про значне зниження рівня редукції особистих досягнень.

Психокорекційна програма допомогла співробітникам силових структур підвищити самооцінку і відчуття власної ефективності. Вони стали більше вірити в себе і свої можливості, і у них з'явилося відчуття задоволення від роботи.

У цілому, результати дослідження свідчать про те, що психокорекційна програма виявилася ефективною у зменшенні рівня емоційного вигорання серед співробітників силових структур.

Найбільш значне зниження показників спостерігається в фазі виснаження. Програма найбільш ефективно допомагає співробітникам силових структур впоратися з фізичною і емоційною втомою.

Також спостерігається зниження показників у фазах деперсоналізації та редукції особистих досягнень. Це свідчить про те, що психокорекційна програма допомагає співробітникам силових структур відновити позитивні емоції і відчуття власної цінності.

Загальною тенденцією є покращення стану професійного вигорання в обох групах після впровадження програми. Це може свідчити про ефективність заходів, спрямованих на запобігання та подолання вигорання, розроблених на основі методики діагностики професійного вигорання К. Маслач та С. Джексон в адаптації Н. Є. Водоп'янової.

Методика оцінки власного потенціалу вигорання, розроблена Дж. Гібсоном, є важливим інструментом для аналізу та вимірювання різних компонентів синдрому вигорання. За допомогою цієї методики вивчається тривалість та інтенсивність вигорання в психоемоційній сфері працівників різних професій, дозволяючи звернути увагу на ключові аспекти синдрому: деперсоналізацію, особисту задоволеність та емоційне виснаження.

Отримані результати вимірювання надають можливість здійснити оцінку ступеня негативного впливу вигорання на психічний стан працівників та їхню професійну задоволеність.

Для детального аналізу динаміки впливу програми на вигорання працівників, варто провести порівняння результатів констатувального та контрольного етапів експерименту.

Це дозволить виявити, наскільки ефективно програма вплинула на психоемоційний стан учасників та їхню схильність до вигорання. Далі буде проаналізовано зміни у показниках методики для кожної групи на різних етапах, а також висвітлено можливий взаємозв'язок між цими змінами та програмою запобігання та подолання вигорання.

Порівнявши динаміку змін результатів між констатувальним та контрольним етапами за методикою оцінки власного потенціалу вигорання Дж. Гібсона, можна спостерігати певну тенденцію до покращення психоемоційного стану у обох досліджуваних групах (див. рис.3.4).

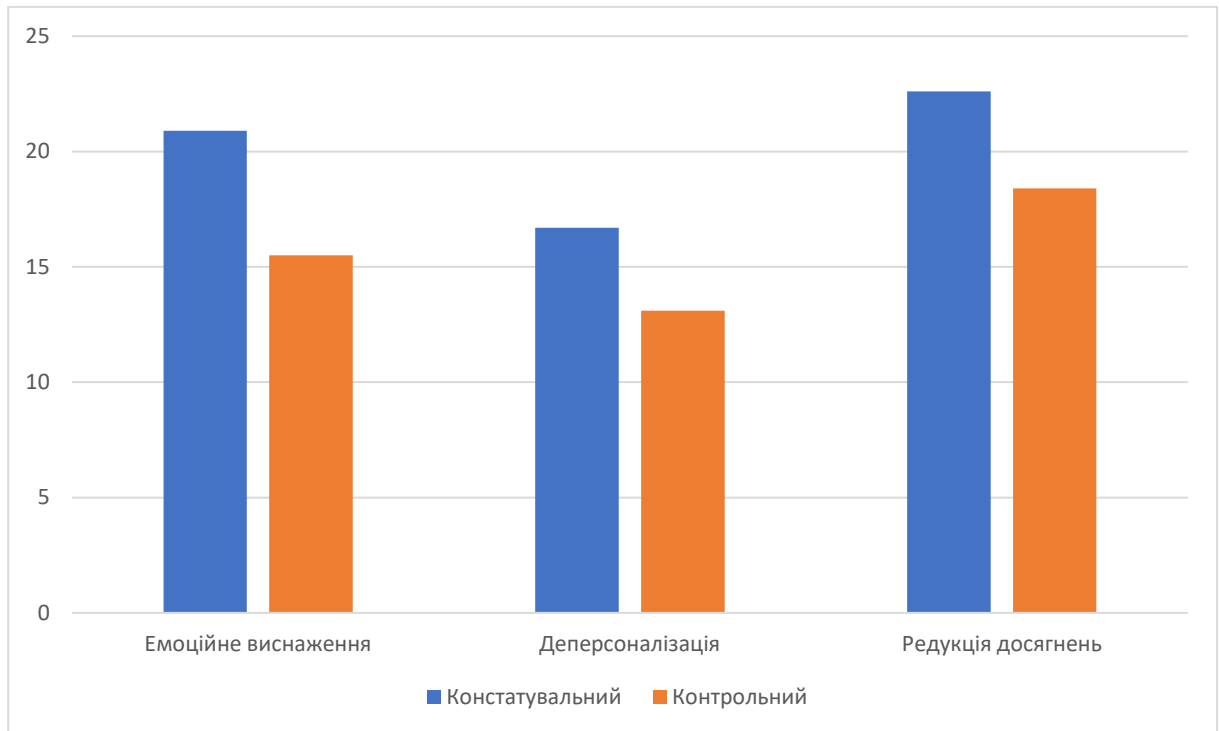


Рис. 3.4. Гістограма порівняння за методикою Дж. Гібсона

На констатувальному етапі дослідження співробітники силових структур відчували себе виснаженими, втомленими, не мали сил і енергії. Після психокорекційної програми їхні відчуття значно покращилися: вони стали відчувати себе більш енергійними та бадьорими.

На констатувальному етапі дослідження співробітники силових структур часто відчували себе втомленими після роботи. Їм було важко зосередитися на роботі, і вони часто робили помилки. Після психокорекційної програми вони стали відчувати себе більш енергійними та бадьорими. Вони могли працювати продуктивніше і з меншою кількістю помилок.

На початку дослідження співробітники силових структур часто були байдужими до своїх колег і підлеглих. Вони не могли співпереживати їхнім проблемам і почуттям. Після психокорекційної програми вони стали більш

співчутливими та розуміючими. Вони могли краще спілкуватися з колегами та підлеглими, і вони стали більш ефективними в роботі з ними.

На початку дослідження співробітники силових структур часто відчували, що їхня робота не має значення. Вони не вірили в свої можливості і не відчували задоволення від своєї роботи. Після психокорекційної програми вони стали більш впевненими в собі і своїх можливостях. Вони стали відчувати, що їхня робота важлива і цінна.

На констатувальному етапі середні значення емоційного виснаження, деперсоналізації та редукції особистих досягнень становили відповідно 20,9, 16,7 і 22,6. Проте, на контрольному етапі ці показники зменшилися: середнє значення емоційного виснаження - до 15,5, деперсоналізації - до 13,1, а редукції особистих досягнень - до 18,4.

Отже, динаміка змін результатів між констатувальним та контрольним етапами свідчить про позитивний вплив програми на зменшення рівня вигорання в обох групах, що вказує на її ефективність у покращенні психоемоційного стану та професійної задоволеності учасників дослідження.

Корекційна програма, спрямована на запобігання та подолання професійного вигорання, виявилася дієвим інструментом для поліпшення психоемоційного стану та зниження рівня вигорання серед учасників. Результати проведеного дослідження на різних етапах (констатувальному та контрольному) вказують на позитивний вплив програми на працівників, які піддалися її впливу.

Порівняння констатувального та контрольного етапів експерименту дозволяє зрозуміти, як саме програма вплинула на зміни показників вигорання в обох групах учасників. Спостереження за змінами у середніх значеннях емоційного виснаження, деперсоналізації та редукції особистих досягнень вказують на здатність програми ефективно покращувати психологічний стан та зменшувати рівень стресу, пов'язаного з робочою діяльністю.

Зазначені зміни в показниках вигорання можна розглядати як важливі позитивні тенденції, що свідчать про те, що працівники виявили відповідність та сприйняли програму як корисну. Зниження значень емоційного виснаження може свідчити про покращення психоемоційного стану, а зменшення деперсоналізації свідчить про позитивний вплив програми на сприйняття та відносини з оточуючими.

Ці позитивні зміни в показниках вигорання, спостережені на контрольному етапі, можуть бути результатом успішної впровадження стратегій та методів, які передбачає корекційна програма. Зниження рівня стресу та виснаження може допомогти підвищити загальний стан здоров'я працівників, їхню ефективність та задоволеність від професійної діяльності.

Таким чином, аналіз результатів дослідження дозволяє зробити висновок, що корекційна програма виявилася ефективною у зменшенні проявів вигорання серед учасників. Виявлені позитивні зміни свідчать про корисний вплив програми на психоемоційний стан та загальний професійний добробут працівників.

Загальновідомо, що служба у силових структурах є джерелом численних напружених ситуацій. Ці ситуації включають у себе:

1. Ситуації взаємодії військовослужбовця з колегами по службі та керівництвом, такі як порушення військової дисципліни, конфлікти, незгоди у поглядах, ігнорування вимог начальства та інші.

2. Надмірне завдання терміновими дорученнями і надмірний контроль.

У деяких випадках емоційне напруження може досягти критичного рівня, і співробітники силових структур можуть втрачати контроль над своєю емоційною реакцією. Це може виражатися у формі агресивної поведінки, такої як крик, нецензурна лексика, нервовий рух по кабінету, биття по столу та інше. Подібні емоційні вибухи можуть вплинути на професійну придатність військовослужбовців. Проте стримування емоцій на поверхні, тоді як всередині відбувається сильний емоційний процес, також може погіршувати

ситуацію, збільшуючи емоційне напруження і негативно впливаючи на здоров'я. Військовослужбовці як професійна група мають високий ризик фізичних та психічних проблем, таких як захворювання серцево-судинної системи, виразки та невротичні захворювання.

В умовах сучасних Збройних Сил України неможливо повністю уникнути стресу та емоційного вигорання під час виконання завдань і служби. Проте, за допомогою практичних рекомендацій з профілактики емоційного вигорання співробітників силових структур, можна істотно зменшити їх вплив на здоров'я військових.

Розробка заходів профілактики синдрому емоційного вигорання є важливим елементом збереження кадрового потенціалу ЗСУ, МО, Національної поліції тощо.

Професійна психологічна підтримка під час емоційного вигорання включає в себе різні види психотерапії. Серед психологічних технологій для профілактики та подолання синдрому емоційного вигорання співробітників силових структур найбільш ефективними є ті, що надають можливість військовослужбовцям використовувати конкретні прийоми на різних стадіях професійного стресу та синдрому емоційного вигорання.

На прикладі можна відзначити наступні методи, які можуть сприяти успішній профілактиці синдрому емоційного вигорання:

- 1) Систематний аналіз професійних ситуацій, які викликають турботу та стрес. Це включає в себе оцінку цих ситуацій та розгляд можливих способів їх вирішення. Також важливо визначити стрес-фактори та перевірити власну стресоустойчивість. Для цього можна використовувати сигнали, що попереджають про стрес, такі як втомленість, байдужість до життя, роздратованість, недружелюбність, недовіра, численні помилки через неухважність, зниження робочих показників, нечіткість в доповідях тощо.

- 2) Оволодіння методами релаксації для зниження напруження і досягнення розслабленості.

3) Розвиток навичок планування часу і управління завданнями, встановлення конкретних цілей у професійному і особистому житті на певний термін, навчання відмовлятися, делегування завдань іншим.

4) Самоспонування для навчання та ознайомлення з новими видами діяльності, а також використання потенціалу у дозвіллі та заняття спортом.

5) Організація робочого простору та робочого місця з урахуванням комфорту і дотриманням норм психогігієни.

6) Свідомий вибір здорового та збалансованого харчування та раціональне використання продуктів.

7) Створення групи соціальної підтримки з друзів, родини, колег, які мають спільні цінності і можуть проводити час разом.

8) Регулярні перерви у роботі для відпочинку між завданнями.

За М. Гриньовою, методи саморегуляції, що використовуються для профілактики емоційного вигорання серед працівників, дозволяють досягти наступного:

- Розуміти та використовувати потенціал свого організму.
- Навчитися правильно та свідомо розраховувати і розподіляти власні сили і навантаження.
- Оволодіти навичками переключення між різними видами діяльності.
- Сприймати життєві та професійні конфлікти з поміркованістю.
- Не завжди намагатися бути кращим за всіх.
- Оволодіти навичками управління за допомогою аутогенних тренувань, які є системою прийомів свідомої психологічної саморегуляції людини [14, с. 84].

Ми спробували сформулювати загальні поради з мотиваційного характеру під назвою "Порадник військовослужбовцю з "антивигорання". Ми сподіваємося, що дотримуючись перелічених у пораднику рекомендацій, військовий зможе не лише запобігти виникненню синдрому емоційного вигорання, але й зменшити його проявність.

Як уникнути емоційного вигорання:

- Визначайте собі реалістичні цілі. Не ставте перед собою занадто складних завдань, які неможливо виконати. Розбивайте великі цілі на дрібніші, більш реальні.
- Частіше відпочивайте на лоні природи. Природа допомагає розслабитися і відновити сили.
- Дбайте про своє тіло. Регулярно займайтеся спортом, правильно харчуйтеся і достатньо спите.
- Керуйте часом. Плануйте свій день, щоб не перевантажувати себе.
- Знаходьте час на молитву. Молитва допомагає знайти духовну підтримку і зцілення.
- Дивіться на проблеми з різних точок зору. Не завжди є одна правильна відповідь.
- Усвідомлюйте власні недоліки. Не бійтеся бути собою.
- Не бійтеся помилятися. Від помилок ніхто не застрахований.
- Будьте чуйними до власних потреб. Зверніть увагу на свої фізичні, психічні, емоційні, духовні та суспільні потреби.
- Звертайте увагу на дрібні радості щоденного життя. Не бійтеся насолоджуватися простими речами.
- Будуйте приємні стосунки з іншими. Спілкування з близькими допомагає відчувати себе щасливим і задоволеним.
- Використовуйте почуття гумору. Гумор допомагає полегшити стрес і розслабитися.
- Звертайте увагу на власні досягнення. Навіть найменші успіхи заслуговують на похвалу.
- Цінують достоїнства й добру волю інших людей. Не забувайте говорити компліменти і дякувати за допомогу.
- Умійте переключати свою увагу й відволікатися від роботи. Не змішуйте професійні справи з особистими.

- Пізнавайте себе. Навчайтеся чогось нового, не піддавайтеся рутині.
- Не піддавайтеся рутині. Постійно вчіться новому, розпочинайте нові справи.
- Навчіться не тільки віддавати, але й брати. Не бійтеся просити про допомогу, коли вона вам потрібна.
- Подбайте про справжню оздоровлювальну відпустку один раз на рік. Відпочинок допоможе відновити сили і енергію.
- Робочі проблеми залишайте на роботі. Не зациклюйтеся на негативних думках і емоціях.
- Подумайте, чому Ви обрали військову справу. Якщо й сьогодні ці причини актуальні, це додасть Вам сил.
- Ці поради допоможуть вам уникнути емоційного вигорання і зберегти своє психічне і фізичне здоров'я.

Додаткові рекомендації:

- Знайдіть хобі або заняття, яке приносить вам задоволення. Це допоможе вам відволіктися від роботи і розслабитися.
- Частіше проводите час з близькими людьми. Спілкування з близькими допомагає відчувати себе любленим і підтримуваним.
- Допомагайте іншим. Добродійність допомагає відчути себе щасливим і корисним.
- Не забувайте про духовність. Духовність допомагає знайти опору в житті і протистояти труднощам.
- Пам'ятайте, що ви не самотні. Багато людей стикаються з проблемами емоційного вигорання. Якщо ви відчуваєте, що не можете впоратися з цим самотійно, зверніться за допомогою до психолога або психотерапевта.

Ми також рекомендуємо використовувати групові форми допомоги для військовослужбовців, які схильні до синдрому емоційного вигорання, такі як лекції, пам'ятки, статті, семінари та професійні тренінги.

Соціальні та психологічні взаємовідносини в організаціях і групах, як по вертикалі, так і по горизонталі, вважаються одним із найважливіших факторів, що впливають на емоційне вигорання.

Важливою стає підтримка та її якість з боку тих, хто має вищий професійний статус.

В ході дослідження було виявлено, що профілактика синдрому емоційного вигорання на рівні організації діяльності органу військового управління має включати такі аспекти:

- Рівномірний розподіл навантаження серед всіх членів військового колективу.
- Забезпечення усіх вакантних посад.
- Оптимізація інформаційних потоків на всіх рівнях взаємодії.
- Створення можливостей для кар'єрного росту і саморозвитку для всіх військовослужбовців.
- Чітка структуризація функціональних обов'язків серед військовослужбовців.
- Покращення матеріально-технічних умов військової служби.
- Проведення спеціальних заходів, спрямованих на адаптацію до особливостей службової діяльності.
- Систематичну та якісну соціально-виховну роботу серед особового складу.

Отже, для подолання емоційного вигорання чи, принаймні, зменшення його проявів, важливо дотримуватися вище зазначених умов. Ці рекомендації можуть допомогти військовим встановити новий режим і ритм життя, що сприятимуть їхньому психологічному і фізичному благополуччю.

Висновки до розділу 3

1. Професійне вигорання є серйозною проблемою, яка може спричинити значні наслідки для здоров'я та продуктивності співробітників. Особливо це актуально для співробітників силових структур, які працюють у стресових умовах і часто стикаються з емоційно важкими ситуаціями.

2. Розроблена програма тренінгових сесій є ефективним методом профілактики та подолання синдрому емоційного вигорання у співробітників силових структур. Вона спрямована на розвиток когнітивно-поведінкових навичок, які допомагають співробітникам ефективно справлятися зі стресом, підвищувати самооцінку та відчуття власної цінності, а також відновлювати емоційну рівновагу.

Тренінг проводиться у формі групових занять, які проводяться досвідченими психологами. Учасники тренінгу мають можливість:

- дізнатися про природу професійного вигорання, його симптоми і фактори ризику;
- навчитися розпізнавати ознаки стресу та втоми, а також ефективним методам їх подолання;
- навчитися ефективно спілкуватися з колегами та підлеглими, а також отримувати підтримку від інших людей;
- навчитися відновлювати емоційну рівновагу та баланс між роботою та особистим життям.

3. За результатами дослідження, проведеного в рамках реалізації програми психологічного тренінгу, було встановлено, що у співробітників силових структур, які пройшли тренінг, спостерігається значне зниження рівня професійного вигорання. Вони стали відчувати себе більш енергійними, продуктивними та задоволеними своєю роботою.

Таким чином, психологічний тренінг щодо подолання синдрому професійного вигорання є ефективним методом профілактики та лікування

цього стану. Він допомагає співробітникам силових структур зберігати психологічне здоров'я та продуктивність на високому рівні.

За результатами проведеного дослідження можна зробити висновок, що у співробітників силових структур спостерігається високий рівень психоемоційного вигорання. Ознаки вигорання проявляються у всіх трьох компонентах: емоційному виснаженні, деперсоналізації та зниженні особистих досягнень.

Висока частота виникнення вигорання у співробітників силових структур пояснюється наступними причинами:

- Відповідальність за людські життя і здоров'я. Співробітники силових структур несуть велику відповідальність за збереження життя і здоров'я людей. Це може призводити до високого рівня стресу і емоційного виснаження.
- Небезпека і насильство. Співробітники силових структур часто стикаються з небезпекою і насильством. Це може призводити до відчуття байдужості і відстороненості від інших людей (деперсоналізації).
- Несприятливий мікроклімат у колективі. Співробітники силових структур часто стикаються з конфліктами і недоброзичливістю в колективі. Це може негативно позначатися на їхньому самопочутті і продуктивності праці.

Для профілактики і подолання психоемоційного вигорання у співробітників силових структур необхідно:

Створити сприятливий мікроклімат у колективі. Це можна зробити за допомогою заходів щодо підвищення довіри і взаємоповаги між співробітниками, а також за допомогою врегулювання конфліктів.

Знизити рівень стресу і емоційного виснаження. Це можна зробити за допомогою впровадження заходів з управління стресом, а також за допомогою надання співробітникам можливості для відпочинку і відновлення сил.

Надати співробітникам підтримку. Це можна зробити за допомогою створення системи психологічної підтримки співробітників, а також за допомогою навчання співробітників способам самопомоги.

ВИСНОВКИ

Проведене теоретичне та експериментальне дослідження проблеми професійного вигорання співробітників силових структур та його подання в умовах воєнного стану дозволяє зробити такі узагальнені висновки.

1. Вивчення проблеми професійного вигорання особистості є актуальним завданням для вчених як за кордоном, так і в Україні. Ця проблема викликає серйозну турботу, оскільки її наслідки можуть суттєво вплинути на якість життя і професійну діяльність індивідів.

Закордонні та вітчизняні дослідники спрямовують свої зусилля на розуміння причин, симптомів та наслідків професійного вигорання, а також на розробку стратегій запобігання та підтримки осіб, які вже пережили це явище. Вони використовують різноманітні методи та підходи, включаючи соціологічні дослідження, психологічні аналізи, клінічні спостереження та інші інструменти для вивчення цієї проблеми.

З'ясовано, що професійне вигорання є складною і багатогранною проблемою, яка впливає на різні сфери життя людини, включаючи фізичне та психічне здоров'я, міжособистісні відносини і професійну реалізацію. Вчені розробляють і рекомендують програми психологічної підтримки, стратегії для підвищення особистісної стійкості та методи управління стресом, щоб запобігти і лікувати професійне вигорання.

2. Визначено, що професійне вигорання у співробітників силових структур представляє собою складну та особливу проблему, яка потребує специфічного підходу у вивченні та попередженні. Це явище може мати серйозні наслідки не лише для індивідів, але і для самої суспільної безпеки і дієздатності силових структур. Вивчення цієї проблеми важливо для розробки ефективних стратегій підтримки та захисту здоров'я фахівців у цих сферах, а також для підвищення якості їх професійної діяльності. Глибше розуміння особливостей професійного вигорання у співробітників силових структур є

важливим кроком для забезпечення оптимальних умов праці та добробуту цієї категорії працівників, що, в свою чергу, може мати позитивний вплив на їхню діяльність і, в кінцевому підсумку, на безпеку і стабільність суспільства в цілому. В нашому дослідженні були враховані унікальні особливості військового середовища, де співробітники силових структур щоденно стикаються з надзвичайними викликами і стресовими ситуаціями. Це вимагало розробки спеціалізованої методики та структури дослідження, яка враховувала унікальні потреби цієї категорії професіоналів. Участь у дослідженні приймали 36 співробітників силових структур, які контрактно працювали в органах військового управління, надали нам можливість отримати репрезентативні дані і провести глибокий аналіз. Методи та методики дослідження були вибрані з урахуванням їхньої валідності, надійності і здатності відобразити різні аспекти емоційного вигорання. Це дозволило нам отримати надійні результати та висновки, які можуть бути корисні для подальших досліджень та розробки програм профілактики.

3. За результатами емпіричного дослідження встановлено, що у співробітників силових структур спостерігається помірний рівень емоційного вигорання, що вказує на необхідність впровадження програм профілактики та психологічної підтримки. Незважаючи на це, результати також підкреслюють важливість подальших досліджень для розуміння більш глибоких факторів, що впливають на емоційне вигорання у цій професійній групі. Чинники, такі як стрес, підтримка та відчуття компетентності, потребують подальшого дослідження і розвитку ефективних стратегій профілактики та підтримки, спрямованих на збереження фізичного та психологічного здоров'я силових структур. Професійне вигорання стає дедалі більшою загрозою для здоров'я та ефективності роботи працівників, особливо для тих, хто працює у силових структурах і щодня зіштовхується з надзвичайними ситуаціями та емоційним стресом.

4. Розроблена психокорекційна програма тренінгових сесій, що виявилася дієвим інструментом у профілактиці та подоланні синдрому емоційного вигорання у працівників силових структур. Результатами реалізації програмних заходів стало відновлення емоційної стабільності та здатності зберігати баланс між професійною діяльністю та особистим життям. За результатами формувального експерименту після проведеного тренінгу ми з'ясували, що у 29% співробітників силових структур покращився психологічний та емоційний стан, зменшився рівень професійного вигорання, і це вплинуло на їхню загальну емоційну стабільність та ефективність на роботі.

Психологічний тренінг, спрямований на подолання синдрому професійного вигорання, виявився ефективним методом як для профілактики, так і для лікування цього стану. Ця програма сприяє підтримці психологічного здоров'я та підвищенню продуктивності працівників силових структур, дозволяючи їм зберігати високий рівень функціональності та задоволення від своєї роботи.

5. Результати ефективності корекційної роботи підтвержені порівнянням вибірових середніх величин двох груп та за допомогою методів математичної статистики. На констатувальному етапі середні значення емоційного виснаження, деперсоналізації та редукції особистих досягнень становили відповідно 20,9, 16,7 і 22,6. Проте, на контрольному етапі ці показники зменшилися: середнє значення емоційного виснаження - до 15,5, деперсоналізації - до 13,1, а редукції особистих досягнень - до 18,4.

Динаміка змін результатів між констатувальним і формувальним етапами свідчить про позитивний вплив психокорекційних заходів на зменшення рівня вигорання в обох групах, що вказує на її ефективність.

За результатами формувального експерименту ми можемо констатувати, що тренінгова програма дозволяє формувати навички контролю та розуміння співробітниками власних емоцій, знаходити позитив навіть в негативних

емоціях, ставити перед собою цілі та досягати їх виконання, розвивавати комунікативні вміння, знижувати рівень агресивного поведіння.

Таким чином, усі поставлені завдання в теоретико-емпіричному дослідженні були вирішені, а його мета була досягнута.

СПИСОК ВИКОРИСТАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ

1. Авраменко М. Л. Профілактика професійного вигорання працівників соціальної сфери /За заг. ред. канд. мед. наук М. Л. Авраменка. *Всеукраїнський центр професійної реабілітації інвалідів*. Л.: 2008. 53 с. 12
2. Антонова З., Бахтігозіна Д. Чинники виникнення тривожних станів у працівників ІТ-сфери. *Psychology Travelogs*. Вип. 2. 2023. С. 6-14.
3. Білоус Р.М., Саннікова І.С. Психологічні особливості тривожності студентської молоді. 2019. Т. 2, № 5. С. 25-28.
4. Борисюк О. М., Фостяк М. В. Дослідження синдрому професійного вигорання у працівників національної поліції України. *Науковий вісник Львівського держ. універ. внутр. справ*, 2016. – Вип. 2 – с.102-111.
5. Бреус Ю.В. Емоційний компонент у структурі освіти вищого навчального закладу. *Збірник статей VI Всеукраїнської наукової конференції «Гуманітарні аспекти формування особистості»*, 27 квітня 2012 р. Львів: ЛДУ БЖД. 2012. С. 277-287.
6. Водоп'янова Н., Старченкова Є., Синдром вигорання: діагностика та профілактика. – 2-ге вид.-СПб, 2008.- 336с., іл. Режим доступу :[://new.academy.edu.by/files/documents/VRVUO/2008_Vodopianova.pdf](http://new.academy.edu.by/files/documents/VRVUO/2008_Vodopianova.pdf)
7. Варнава У. Експериментальне дослідження незрілих психологічних захистів особистості. *Наук.записки Інституту психології імені Г. С. Костюка АПН України : зб. наук, праць*. –2006. –Вип.29. –С. 102–106.
8. Вежновець Т.А., Парій В.Д. Особливості розвитку синдрому емоційного вигорання у медичних працівників з різними типами трудової мотивації. *Медичні перспективи*, 2016. Т.ХХІ/2, С. 127–132.
9. Вовк О. Особливості синдрому професійного вигорання в працівників сфери інформаційних технологій. *Сучасна медицина, фармація та психологічне здоров'я*. 1 (2). 2019. С. 3-26.

10. Галецька І. Особливості емоційного вигорання менеджерів з різним рівнем самоактуалізації. *Актуальні проблеми психології. [Т. V]: Психофізіологія. Психологія праці. Експериментальна психологія. [Вип. 6].* К. : ІВІ Держкомстату України, 2007. С. 89–95.

11. Гречко Т. П. Програма психокорекції негативних емоційних станів особистості водіїв автотранспорту після перебування їх в особливих умовах професійної діяльності. *Практичні рекомендації психологам щодо її реалізації. Вісник Національної академії Державної прикордонної служби України (Електронне наукове фахове видання).* –№ 4. 2011.

12. Гриньова М. Синдром емоційного вигорання у майбутніх педагогів та шляхи запобігання його проявам. Психологопедагогічні проблеми сільської школи : наук. зб. Вип. 29 / Уман. держ. пед. ун-т ім. Павла Тичини ; [редкол.: Н. С. Побірченко (голов. ред.), О. М. Коберник (заст. голов. ред.) та ін.]. Умань : Жовтий, 2009. С. 81–87.

13. Грицук О. В. Основні принципи та підходи до дослідження синдрому емоційного вигорання у зарубіжній психології [Електронний ресурс]. Режим доступу: <https://scholar.google.com.ua/citations?user=WL4rJkcAAAAJ&hl=ru> [дата звернення: 15. 08. 2023].

14. Дроздова А. Р. Психологічні чинники прояву синдрому «емоційного вигорання» у представників різних типів професій і безробітних : Автореф. дис.канд. психол. наук: 19.00.01 – загальна психологія, історія психології. Харків, 2013. 22 с.

15. Дудяк В. Емоційне вигорання. К. : Главник.2007. 128 с.

16. Жигайло Н. І., Стасюк М.М. Роль емоційного інтелекту в процесі професійної освіти. *Педагогіка і психологія професійної освіти.* 2016. №4. С. 87-97

17. Зикова В. А. Соціально-психологічні особливості емоційного вигорання спеціалістів в області інформаційних технологій : кваліфікаційна

робота магістра спеціальності 053 «Психологія» / наук. керівник М. Г. Ткалич. Запоріжжя : ЗНУ, 2021. 110 с.

18. Іванашко О. Є. Професійна адаптація і професійне вигорання особистості. *Науковий часопис Національного педагогічного університету ім. М. П. Драгоманова*. 2007. № 19 (43). С. 82–85.

19. Калінкіна Л. М. Соціально-психологічні детермінанти синдрому „професійного вигорання” у різних сферах діяльності. *Соціально-педагогічні аспекти збереження та зміцнення здоров'я дітей та молоді в Україні: матеріали Всеукраїнської студентської науково-практичної конференції (12-13 квітня 2007 р.)*. Мелітополь, 2007. С. 30–37.

20. Колтунович Т. Синдром професійного вигорання в історичній ретроспективі: період наукового осмислення феномена. *Гуманітарний Вісник ДВНЗ «Переяслав-Хмельницький державний педагогічний університет імені Григорія Сковороди»*. К.: Гнозис, 2013. Дод. 1 до Вип. 29. Том IV. С. 160–167.

21. Комар Т. В. Позитум-підхід: можливості та перспективи профілактики емоційного вигорання / Т. В. Комар, А. Ю. Мельничук // *Актуальні питання теорії та практики психолого-педагогічної підготовки майбутніх фахівців : тези доп. VII Всеукр. наук.-практ. конф. (Хмельницький, 11–12 квіт. 2019)* / [редкол.: Є. М. Потапчук (голов. ред.), Т. Л. Левицька, Л. О. Подкоритова, В. К. Гаврилькевич] / М-во освіти і науки України, Хмельниц. нац. ун-т, Каф. психології та педагогіки [та ін.]. – Хмельницький : ХНУ, 2019. – С. 61–63.

22. Котвіцька А.А., Пузак Н.О., Пузак О.А. Синдром „професійного вигорання” у працівників фармацевтичної галузі. [Електронний ресурс]. Режим доступу: URL: <https://nuph.edu.ua/wp-content/uploads/2015/04/Kotvitska-etc-2.pdf> [дата звернення: 15. 08. 2023].

23. Кутас М. С. Розвиток професійно значущих якостей майбутнього фахівця з управління проектами засобом соціально-психологічного тренінгу. *Актуальні проблеми психології. Том 1: Організаційна психологія. Економічна*

психологія. Соціальна психологія. Вип. 40. Збірник наукових праць / За ред. С.Д. Максименка, Л.М. Карамушки. К. Алчевськ : ЛАДО. 2014. С. 60 – 65.

24. Лаврова М. Г. Теоретичний аналіз сучасних поглядів на поняття «емоційне вигорання». *Сучасні підходи та технології соціальнопсихологічної та корекційної роботи з різними віковими групами населення: збірник матеріалів міжнародної науково-практичної конференції (20-22 червня 2014 р.)*. Одеса : Одеський нац. ун-т, 2014. С. 116–125.

25. Ліщинська О. Професійна деформація особистості. *Психолог.* 2008. №13.

26. Матвєєва В. Д., Сургунд Н. А. До питання профілактики професійного вигорання особистості. *Професійний розвиток та становлення особистості сучасного фахівця в умовах освітнього простору : матеріали XI Всеукр. студент. наук.-практ. конф. (м. Хмельницький, ХНУ, 25-26 листоп. 2021 р.)* / за ред. проф. О.М. Гомонюк. Хмельницький, 2021. С. 106-109.

27. Методика діагностики рівня емоційного вигорання В.В. Бойко [Електронний ресурс]. – Режим доступу: https://stud.com.ua/127602/pedagogika/metodika_diaagnostiki_rivnya_emotsiynog_o_vigorannya_boiko [дата звернення: 15. 08. 2023].

28. Мірошкіна О. О. Індивідуально-психологічні особливості прояву стресостійкості особистості: гендерний аспект : дипломна робота магістра : 053 Психологія / О. О. Мірошкіна ; Хмельниц. нац. ун-т. – Хмельницький, 2022. – 125 с.

29. Міщенко М. С. Особливості синдрому емоційного вигорання. *Актуальні проблеми психології.* Т. XI. Вип. 6. Кн. II. 2013. С. 103–113.

30. Міщенко М. С. Феномен емоційного вигорання особистості – теоретичний аналіз проблеми. *Проблеми сучасної педагогічної освіти : зб. наук. праць.* Вип. 36, ч. 2 : Серія: Педагогіка і психологія. Ялта : РВВ КГУ, 2012. С. 212–216

31. Назарук Н. «Згорання» та професійна деформація особистості: порівняльний аналіз. *Зб. наукових праць: філософія, соціологія, психологія*. Івано-Франківськ: Плай. 2004. Вип. 9 . Ч. I. С. 186–194.
32. Павелко А. В. Психологічна профілактика професійного вигорання працівників органів прокуратури : дипломна робота магістра : 053 Психологія. Хмельниц. нац. ун-т. Хмельницький, 2020. 95 с.
33. Пацеля О. Сіла батареяка: що таке професійне вигорання та як його попередити [Електронний ресурс]. Режим доступу: <https://happymonday.ua/shho-take-profesijne-vygorannya> [дата звернення: 15. 08. 2023].
34. Перегончук Н. В. Програма тренінгу розвитку особистості педагога в умовах “Професійного вигорання”. *Збірник наукових праць КПНУ ім. І. Огієнка, Інституту психології ім. Г. С. Костюка НАПН України. Проблеми сучасної психології*. 2011. [Вип. 11]. С. 615–624.
35. Полякова О. Категорія та структура професійних деформацій. *Національний психологічний журнал*. 2014. № 1. С. 57-64.
36. Редько С. І. До проблеми дослідження синдрому емоційного вигорання керівників загальноосвітніх навчальних закладів. *Педагогічний процес: теорія та практика*. 2015. Вип. 1-2. С. 142–147.
37. Ровенська В. В., Саржевська Є. О. Особливості розвитку та проявів синдрому емоційного вигорання у лікарів. *Економічний вісник Донбасу* . Вип. 1 (59). 2020. С. 123-129.
38. Романовська О.О. Синдром професійного вигорання в професійній діяльності викладача ВНЗ як психологічна і педагогічна проблема. [Електронний ресурс]. Режим доступу: URL: <http://repo.uipa.edu.ua/jspui/bitstream/123456789/5649/1/43.pdf> [дата звернення: 15. 08. 2023].
39. Смутьсон М. Л. Психологія розвитку інтелекту: Монографія. К.2001. 276 с.

40. Старовойт О. Невпевненість і емоційне вигорання особистості як бар'єри інноваційної діяльності. *Вісник Інституту розвитку дитини. Серія: Філософія, педагогіка, психологія*. 2014. Вип.36. С. 50–57.

41. Стрілецька І.І. Тривожність як індивідуальна властивість особистості (теоретичний аспект). *Науковий часопис Національного педагогічного університету імені М. П. Драгоманова*. 2015. № 1. С. 266-272

42. Хоріна О.І., Ходієнко Л.В. Ситуаційні і середовищні чинники професійного вигорання працівників комунальної сфери. *Наукові студії із соціальної та політичної психології*. 2013. Вип. 32. С. 184–196.

43. Цюприк А., Федорович С. Профілактика емоційного вигорання студентів-психологів. *Педагогіка і психологія професійної освіти*. Вип. 1. 2019. С. 160-170.

44. Черновський О. К., Скуляк І.А. Професійна втома або синдром емоційного вигорання працівників органу суду. *Право*. 2012. Вип. 17. - С. 63-68.

45. Чубук Р.В. Подолання синдрому професійного вигорання у майбутніх соціальних працівників. [Електронний ресурс]. Режим доступу: URL: <https://lib.chmnu.edu.ua/pdf/naukpraci/sociology/2012/184-172-22.pdf> [дата звернення: 15. 08. 2023].

46. Шевчук В.В. Сучасні підходи до визначення категорії „емоційне вигорання”. *Habitus*, 2020. Вип. 17. С. 141–145.

47. Шнайдер О. Психологічні особливості емоційного вигорання працівників сфери інформаційних технологій. *Наукові записки Національного університету «Острозька академія». Серія «Психологія і педагогіка»*. Вип. 26. 2014. С. 144-148.

48. Яковенко С.І. Соціально-психологічна допомога при надзвичайних ситуаціях та критичних інцидентах: [монографія] / В.І.Лисенко, С.І. Яковенко. – Київ: Центр соціальних експертиз і прогнозів Інституту соціології НАНУ, 1999. – 226 с. 139 186.

49. Яковенко С.І. Теорія і практика психологічної допомоги потерпілим від катастроф (на прикладі постчорнобильської ситуації): дис. ... доктора психол. наук : 19.00.06 / Яковенко Сергій Іванович. – К., 1998. – 484с.
50. Ясточкіна І. Особистісна тривожність як соціально-психологічна проблема. *Вісник Львівського університету*. 2020. No 6. С. 165-170.
51. Яценко Т.С. Психологічні основи групової психокорекції: навч. посібник. / Т.С. Яценко. – К.: Либідь, 1996. – 264 с
52. Яценко Т. С. Теорія і практика групової психокорекції: активне соціально-психологічне навчання: навч. посіб. / Т. С. Яценко. - К.: Вища шк., 2004. - 679 с.
53. Яценко Т. С. Основи глибинної психокорекції: Феноменологія, теорія і практика: [навч. посіб.] / Т. С. Яценко. - К.: Вища шк., 2006. - 382 с.
54. Baruch V. Self-Care for Therapists: Prevention of Compassion Fatigue and Burnout / Baruch V. // *Psychotherapy in Australia*. – 2004. – Vol. 10, № 4. – P. 64–68.
55. Burisch M. Das burnout syndrome theorie der inneren erschopfung [Text] / M. Burisch. – Berlin, Heidelberg: Springer, 2019. 167 p. 92
56. Burisch M. In search of a theory: some ruminations on the nature and of etiology burnout [Text] / M. Burisch, W. B. Schaufeli, C. Maslach, T. Marek. – London: Taylor and Francis, 2015. 93 p.
57. Burnout in competitive junior tennis players: I. A quantitative psychological assessment / Gould D., Udry E., Tuffey S., Loehr J. // *The Sport Psychologist*. – 1996. – 10. – P. 322–340
58. Cherniss C. Long-term consuences of burnout: An exploratory study. *Journal of Organizational Beha-rior*. 1992. Vol. 13 (1). P. 1–11.
59. Freudenberger H. J. Staff burnout // *Journal of social Issues*. 2016 V. 30. P. 159-165.

60 Henschen K. P. Athletic Staleness and Burnout: Diagnosis, prevention, and treatment // *Applied Sport Psychology: Personal Growth to Peak Performance* / ed. J. M. Williams. – 3rd ed. – Mountain View, CA : Mayfield Publishing Company, 1998. – P. 398–408.

61. McGrath A. Occupational stress, and teachers in Northern Ireland / McGrath A., Houghton D., Reid N. // *Work and Stress*. – 1989. –Vol. 3. – P. 359–368

62. Maslach C. Historical and conceptual development of burnout / C. Maslach, W. B. Schaufeli // *Professional burnout : Recent developments in the theory and research* / Ed. W. B. Schaufeli, C. Maslach, T. Marek. – Washington D.C: Taylor & Francis, 1993. – P. 1-16.

63. Maslach C., Pines A. Burnout: The loss of humancaring. *Experiencing Social Psychology*. N. Y. : Knopf, 1979. P. 246. 69. Miller D. Stress and Burnout in HIV. *AIDS*. 1996. Vol. 10 (supl.). P. 213– 219.

64. Maslach C. Making a significant difference with burnout interventions: Researcher and practitioner collaboration / C. Maslach, M.P. Leiter, S.E. Jackson // *Journal of Organizational Behavior*. – 2012. - №33. - P. 296-300.

65. Maslach C. Burnout / C. Maslach, W.B. Schaufeli, M.P. Leiter // *Annual Review of Psychology*. — 2001. — V. 52. — P. 397-422.

66. Kahill S. Interventions for burnout in the helping professions: A review of the emperical evidence [Text] / S. Kahill // *Canadian Journal of counseling review*. 2017. V. 22, № 3. P. 310-342.

67. Perlman B. Burnout: summary and future research / B. Perlman, E.A. Hartman // *Human relations*. - 1982. - V. 35 (4). - P. 283–305

68. Pines A. Career burnout: causes and cures / A. Pines, E. Aronson. – NY: Free Press, 1988. – 257 p.

69. Pines A. M. Burnout: An existential perspective. *Professional burnout: Recent developments in the theory and research* / Ed. W. B. Schaufeli, Cr. Maslach & T. Marek. Washington DC : Taylor & Francis, 1993. P. 33–51.

70. Ramsey R. D. How to stay fresh on the job / R. D. Ramsey // Supervision. – 1999. – Vol. 60. – Issue 5. – P. 6

71. Schaufeli W. B., Enzmann D. The burnout companion to study & practice; a critical analysis. London : Taylor and Francis, 1998. P. 77–85.

72. Schaufeli W. B. Job demands, job resources, and their relationship with burnout and engagement: a multi-sample study / W. B. Schaufeli, A. B. Bakker // Journal of Organizational Behavior. – 2004. – № 25. – P. 293-315

73. Simard A. Knowledge markets: More than Providers and Users / Albert Simard // IPSI BgD Internet Research Society Transactions. – 2006. – Accessed mode : <http://tar.ipsitransactions.org/2006/July/Paper%2001.pdf>

74. Skovholt T. M. The resilient practitioner: Burnout prevention and self-care strategies for counselors, therapists, teachers, and health professionals / T. M. Skovholt. – Boston : Allyn & Bacon, 2001. – 286 p

75. Sveiby K. E. The Intangible Asset Monitor [Web-resurs] / KarlErik Sveiby // Journal of Human Resource Casting and Accounting. – 2007. – Vol. 2, – No. 1. – URL : <http://www.sveiby.com/>.

76. Synhaivska I. The applications of interactive methods for the development of competencies in management psychology / Iryna Synhaivska, Maryna Kutas // Innovations in science: The challenges of our time : collective monograph. – Ontario, Canada : Accent Graphics Communications & Publishing, 2018. – P. 84-92.

77. Terelak J. Człowiek i stres: koncepcje, źródła, reakcje, radzenie sobie, modyfikatory / Jan F. Terelak. – Bydgoszcz-Warszawa : Oficyna Wydawnicza BRANTA, 2008. – 511 s.

78. Thomas A. Stewart. Intellectual Capital: The New Wealth of Organizations / Tom Stewart. – Crown Business, 1999. – 320 p.

79. Tosi M. T. Storie narrate e vissute: il copione in una prospettiva narrativa / M. T. Tosi // Psicologia, psicoterapia e salute, 2010. – № 16 (1). – P. 3- 25.

80. Urry J. *Mobility and Connections* / John Urry. – URL : <http://ville-enmouvement.pagesperso-orange.fr/telechargement/040602/mobility.pdf>.

Додаток А**Методика «Діагностики рівня емоційного вигорання» (В. Бойко)**

Інструкція. На кожне із запропонованих нижче суджень дайте відповідь «так» чи «ні».

Текст опитувальника:

1. Організаційні помилки на роботі постійно змушують нервувати, напружуватися, хвилюватися.
2. Сьогодні я задоволений своєю професією не менше, ніж на початку кар'єри.
3. Я помилився у виборі професії чи профілю діяльності (займаю не своє місце).
4. Мене турбує те, що я став гірше працювати (менш продуктивно, менш якісно, повільніше).
5. Теплоота у взаємодії з партнерами дуже залежить від мого настрою.
6. Від мене, як від професіонала, мало залежить добробут партнерів.
7. Коли я приходжу з роботи додому, то деякий час (години 2-3) мені хочеться побути па самоті, щоб зі мною ніхто не спілкувався.
8. Коли я відчуваю втому чи напруження, то намагаюся швидше вирішити проблеми партнера (згорнути взаємодію).
9. Мені здається, що емоційно я не можу дати колегам того, що потребує професійний обов'язок.
10. Моя робота притупляє емоції.
11. Я відверто втомився від людських проблем, з якими доводиться мати справу па роботі.
12. Трапляється, я погано засинаю (сплю) через хвилювання, пов'язані з роботою.
13. Взаємодія з партнерами потребує від мене великого напруження.
14. Робота з людьми приносить мені все менше задоволення.
15. Я б змінив місце роботи, якби з'явилась така можливість.

Продовження додатку А

16. Мене часто засмучує те, що я не можу на потрібному рівні надати професійну підтримку, послугу, допомогу.
17. Мені завжди вдається запобігти впливу поганого настрою наділові контакти.
18. Мене дуже засмучує ситуація, коли щось не йде на лад у стосунках з діловим партнером.
19. Я так стомлююся на роботі, що вдома намагаюся спілкуватися якомога менше.
20. Через брак часу, втому та напруження часто приділяю партнеру менше уваги, ніж потрібно.
21. Іноді звичні ситуації спілкування на роботі дратують мене.
22. Я спокійно сприймаю обгрунтовані претензії партнерів.
23. Спілкування з партнерами спонукає мене уникати людей.
24. При згадці про деяких партнерів та колег, у мене псується настрій.
25. Конфлікти та суперечки з колегами віднімають багато сил та емоцій.
26. Мені все складніше встановлювати або підтримувати контакти з діловими партнерами.
27. Обставини на роботі мені здаються дуже складними і важкими.
28. У мене часто виникають тривожні очікування, пов'язані з роботою: щось має трапитися, як би не припуститися помилки, чи зможу зробити все як потрібно, чи не скоротять мене тощо.
29. Якщо партнер мені неприємний, то я намагаюся обмежити час спілкування з ним, менше приділяти йому уваги.
30. У спілкуванні на роботі я дотримуюся принципу «не роби людям добра — не отримаєш зла».
31. Я з радістю розповідаю домашнім про свого роботу.

Продовження додатку А

32. Трапляються дні, коли мій емоційний стан погано відображається на результатах роботи (менше працюю, знижується якість, виникають конфлікти).
33. Іноді я відчуваю, що потрібно поспівчувати партнерові, але не в змозі цього зробити.
34. Я дуже хвилююся за свою роботу.
35. Партнерам по роботі віддаю більше уваги та турботи, ніж отримую від них вдячності.
36. При одній згадці про роботу мені стає погано: починає колоти в області серця, підвищується тиск, виникає головний біль.
37. У мене добрі (в цілому задовільні) стосунки з безпосереднім керівником.
38. Я часто радію, коли бачу, що моя робота приносить користь людям.
39. Останнім часом мене переслідують невдачі па роботі.
40. Деякі аспекти (факти) моєї роботи викликають розчарування, нудьгу і зневіру.
41. Трапляються дні, коли контакти з партнерами складаються гірше, ніж зазвичай.
42. Я переймаюся проблемами ділових партнерів (суб'єктів діяльності) менше, ніж зазвичай.
43. Втома від роботи призводить до того, що я намагаюся скоротити час спілкування з друзями та знайомими.
44. Зазвичай я виявляю зацікавленість особистістю партнера більше, ніж того вимагає справа.
45. Зазвичай я приходжу на роботу відпочивши, зі свіжими силами, в доброму настрої.
46. Іноді я ловлю себе на тому, що працюю з партнерами автоматично, без душі.

Продовження додатку А

47. У справах зустрічаються настільки неприємні люди, що всупереч волі бажаєш їм чогось недоброго.
48. Після спілкування з неприємними партнерами в мене буває погіршення фізичного та психічного самопочуття.
49. На роботі я постійно відчуваю психічне та фізичне перевантаження.
50. Успіхи в роботі надихають мене.
51. Ситуація на роботі, в якій я опинився, здається безвихідною (майже безвихідною).
52. Я втратив спокій через роботу.
53. Впродовж останнього року траплялися скарги па мене з боку партнерів.
54. Мені вдається зберегти нерви тільки через те, що багато з того, що відбувається з партнерами, я не беру близько до серця.
55. Я часто з роботи приношу додому негативні емоції.
56. Я часто працюю через силу.
57. Раніше я був більш співчутливим та уважним до партнерів, ніж тепер.
58. У роботі з людьми керуюся принципом: не псуй нерви, бережи здоров'я.
59. Іноді я йду на роботу з важким відчуттям: як все набридло, нікого б не бачити й не чути.
60. Після напруженого робочого дня я відчуваю, що занедужав.
61. Контингент партнерів, з якими я працюю, дуже важкий.
62. Іноді мені здається, що результати моєї роботи не варті тих зусиль, які я витрачаю.
63. Якщо б мені поталанило з роботою, я був би набагато щасливішим.
64. Я у відчаї від того, що на роботі в мене серйозні проблеми.
65. Іноді я поводжуся зі своїми партнерами так, як би не хотів, щоб вони вчиняли зі мною.
66. Я засуджую партнерів, що розраховують на особливу поблажливість та увагу.

Продовження додатку А

- 67.Зазвичай після робочого дня у мене не вистачає сил займатися домашніми справами.
- 68.Часто я підганяю час: швидше б закінчився робочий день.
- 69.Стан, прохання, потреби партнерів зазвичай мене щиро хвилюють.
- 70.Працюючи з людьми, я зазвичай ніби ставлю екран, що захищає мене від чужих страждань та негативних емоцій.
- 71.Робота з людьми (з партнерами) дуже розчарувала мене.
- 72.Щоб відновити сили, я часто вживаю ліки.
- 73.Як правило, мій робочий день проходить спокійно і легко.
- 74.Мої вимоги до виконуваної роботи вищі, ніж те, чого я досягаю через певні обставини.
- 75.Моя кар'єра склалася вдало.
- 76.Я дуже нервую з приводу того, що пов'язано з роботою.
- 77.Деяких із своїх постійних партнерів я не хотів би бачити й чути.
- 78.Я схвалюю колег, які повністю присвячують себе людям (партнерам), нехтуючи власними інтересами.
- 79.Моя втома на роботі зазвичай мало або взагалі не відображається па спілкуванні з домашніми і друзями.
- 80.За можливості, я віддаю партнерові менше уваги, але так, щоб він цього не помітив.
- 81.Мене часто підводять нерви в спілкуванні з людьми на роботі.
- 82.До всього (майже до всього), що відбувається тіа роботі, я втратив зацікавленість, живе почуття.
- 83.Робота з людьми погано вплинула на мене як на фахівця — зробила знервованим, злим, притупила емоції.
- 84.Робота з людьми вочевидь підриває моє здоров'я.

Обробка та інтерпретація результатів:

Кожен варіант відповіді попередньо оцінений компетентними суддями тим чи іншим числом балів — зазначається в «ключі» поруч із номером судження в дужках.

Це зроблено тому, що ознаки, які включені в симптом, мають різне значення для визначення його складності.

Максимальну оцінку — 10 балів — отримала від суддів та ознака, яка є найбільш показовою для симптому.

Відповідно до «ключа» здійснюють такі підрахунки:

- 1) визначають суму балів окремо для кожного з 12 симптомів «вигорання»;
- 2) підраховують суму показників симптомів для кожної з 3-х фаз формування «вигорання»;
- 3) знаходять підсумковий показник синдрому «емоційного вигорання» — сума показників за всіма 12 симптомами.

У «ключі» поряд із номерами суджень у дужках вказаний бал, встановлений експертами, який показує «вагу» цієї ознаки симптому.

«Ключ»

Фаза «Напруження»

1. Переживання психотравмуючих обставин: +1(2),+13(3), +25(2), -37(3), +49(10), +61(5), -73(5)
2. Незадоволеність собою:
-2(3), +14(2), +26(2), -38(10), -50(5), +62(5), +74(3)
3. «Загнаність у кут»:
+3(10), +15(5), +27(2), +39(2),+51(5), +63(1), -75(5)
4. Тривога і депресія:
+4(2), +16(3), +28(5), +40(5), +52(10), +64(2), +76(3)

Продовження додатку А

Фаза «Резистенція»

1. Неадекватне вибіркоче емоційне реагування: +5(5), -17(3), +29(10), +41(2), +53(2), +65(3), +77(5)
2. Емоційно-моральна дезорієнтація:
+6(10), -18(3), +30(3), +42(5), +54(2), +66(2), -78(5)
3. Розширення сфери економії емоцій:
+7(2), +19(10), -31(2), +43(5), +55(3), +67(3), -79(5)
4. Редукція професійних обов'язків:
+8(5), +20(5), +32(2), -44(2), +56(3), +68(3), +80(10)

Фаза «Виснаження»

1. Емоційний дефіцит:
+9(3), +21(2), +33(5), -45(5), +57(3), -69(10), +81(2)
2. Емоційне відчуження:
+10(2), +22(3), -34(2), +46(3), +58(5), +70(5), +82(10)
3. Особистісне відчуження (деперсоналізація): +11(5), +23(3), +35(3), +47(5), +59(5), +71(2), +83(10)
4. Психосоматичні та психовегетативні порушення: +12(3), +24(2), +36(5), +48(3), +60(2), +72(10), +84(5)

Інтерпретація результатів

Запропонована методика дає детальну картину синдрому «емоційного вигорання». Насамперед, необхідно *звернути увагу на окремі симптоми*. Показник вираженості кожного симптому знаходиться в межах від 0 до 30 балів:

- 0-9 балів — симптом не сформований;
- 10-15 балів — симптом на стадії формування;
- 16 і більше балів — симптом сформований.

Продовження додатку А

Симптоми з показниками 20 і більше балів є домінуючими у фазі або у всьому синдромі «емоційного вигорання».

Методика дає можливість побачити провідні симптоми «вигорання». Суттєвим є те, до якої фази формування «емоційного вигорання» належать домінуючі симптоми і в якій фазі їх найбільша кількість.

Наступний крок в інтерпретації результатів — *осмислення показників фаз розвитку -«вигорання»: «напруження», «резистенція» та «виснаження»*. У кожній з них оцінка можлива в межах від 0 до 120 балів. Однак співставлений балів, отриманих для фаз, не є правомірним, тому що не свідчить про їхню відносну роль або внесок у синдром.

Справа в тому, що вимірювані в них явища істотно різі — реакція на зовнішні і внутрішні фактори, прийоми психологічного захисту, стан нервової системи.

За кількісними показниками можна твердити тільки про те, наскільки кожна фаза сформувалася, яка фаза сформувалася більшою або меншою мірою:

- ✓ 36 і менше балів — фаза не сформована;
- ✓ 37—60 балів — фаза на стадії формування;
- ✓ 61 і більше балів — фаза сформована

Додаток Б

Методика «Визначення психічного вигорання» Олексія

Рукавішнікова

Інструкція. Вам пропонується відповісти па низку запитань-тверджень, щодо відчуттів, пов'язаних з роботою. Будь ласка, прочитайте твердження і визначте, чи Ви колись відчували щось схоже. Якщо у Вас ніколи не виникало такого відчуття, поставте галочку чи хрестик у бланку відповідей в колонці «ніколи» навпроти порядкового номера твердження. Якщо у Вас схоже відчуття присутнє завжди, то поставте позначку у бланку відповідей в колонці «зазвичай», а також відповідно до відповідей «рідко» та «часто». Відповідайте якомога швидше. Намагайтесь довго не міркувати над вибором відповіді.

Дати відповіді на питання: Зазвичай, Часто, Рідко, Ніколи

1. Я легко дратуюсь
2. Я вважаю, що працюю лише тому, що треба десь працювати
3. Мене непокоїть, що думають колеги про мою роботу
4. Я відчуваю, що в мене немає жодних емоційних сил заглиблюватись у чужі проблеми
5. Мене непокоїть безсоння
6. Думаю, що якби мені випала вдала нагода, я б змінив місце роботи
7. Я працюю з великою напругою
8. Моя робота приносить мені задоволення
9. Відчуваю, що робота з людьми виснажує мене
10. Перекоаний, що моя робота є важливою
11. Я втомлююся від людських проблем, з вирішенням яких стикаюся на роботі
12. Я задоволений професією, яку обрав
13. Некмітливість моїх колег чи учнів дратує мене
14. Я емоційно стомлююся на роботі

Продовження додатку Б

15. Я вважаю, що не помилився у виборі своєї професії
16. Я почуваю себе спустошеним та розбитим наприкінці робочого дня
17. Відчуваю, що отримую мало задоволення від досягнень на роботі
18. Мені важко встановлювати чи підтримувати тісні контакти з колегами на роботі
19. Для мене важливо досягнути високих результатів у роботі
20. Коли вранці я йду на роботу, почуваю себе свіжим та відпочившим
21. Мені здається, що результати моєї роботи не варті тих зусиль, яких я доклав
22. У мене не вистачає часу на сім'ю та особисте життя
23. Я сповнений оптимізму щодо своєї роботи
24. Мені подобається моя робота
25. Я стомився весь час старатися
26. Мене стомлює участь у дискусіях на професійні теми
27. Мені здається, що я ізольований від моїх колег по роботі
28. Я задоволений своїм професійним вибором так, як і на початку кар'єри
29. Я відчуваю фізичну напругу, втому
30. Поступово я починаю відчувати байдужість до своїх учнів
31. Робота емоційно виснажує мене
32. Я використовую ліки для покращення самопочуття
33. Я цікавлюся результатами роботи моїх колег
34. Вранці мені важко вставати з думкою, що треба йти на роботу
35. На роботі мене непокоїть думка: скоріше б закінчився робочий день
36. Навантаження на роботі практично нестерпне
37. Я відчуваю радість, коли допомагаю оточенню
38. Я відчуваю, що збайдужів до своєї роботи
39. Трапляється, що в мене без особливої причини починають боліти голова чи шлунок

Продовження додатку Б

- 40.Я докладаю зусиль, щоб бути толерантним до учнів
- 41.Я люблю свою роботу
- 42.У мене виникає відчуття, що внутрішньо я глибоко емоційно-незахищений
- 43.Мене дратує поведінка моїх учнів
- 44.Мені легко зрозуміти ставлення оточуючих до мене
- 45.Мене часто охоплює бажання все кинути і піти з робочого місця
- 46.Я помічаю, що стаю все більш черствим у ставленні до людей
- 47.Я відчуваю емоційну напругу
- 48.Я зовсім не захоплений і не цікавлюся своєю роботою
- 49.Я відчуваю себе виснаженим
- 50.Я думаю, що своєю працею я приношу людям користь
- 51.Часом я сумніваюся у своїх здібностях
- 52.Я відчуваю повну апатію до всього, що мене оточує
- 53.Виконання повсякденних справ для мене — джерело задоволення
- 54.Я не бачу сенсу в тому, що роблю на роботі
- 55.Я відчуваю задоволення від обраної професії
- 56.Хочеться «плюнути» на усе
- 57.Я скаржуся на здоров'я попри відсутність чітко визначених симптомів
- 58.Я задоволений своїм становищем на роботі і в суспільстві
- 59.Мені сподобалася б робота, що забирає мало сил і часу
- 60.Я відчуваю, що робота з людьми позначається на моєму фізичному здоров'ї
- 61.У мене виникають сумніви з приводу значущості моєї роботи
- 62.Я відчуваю почуття ентузіазму стосовно своєї роботи
- 63.Я так стомлююся на роботі, що не в змозі виконувати свої повсякденні домашні обов'язки

Продовження додатку Б

64. Вважаю себе достатньо компетентним у вирішенні проблем, що виникають на роботі
65. Відчуваю, що можу дати дітям більше, ніж даю
66. Мені майже доводиться примушувати себе працювати
67. У мене є передчуття, що я можу легко впасти у відчай і занепасти духом
68. Мені подобається віддавати роботі всі сили
69. Я відчуваю стан внутрішньої напруги та роздратування
70. Я став з меншим ентузіазмом ставитися до своєї роботи
71. Вірю, що можу виконати все, що задумано
72. У мене немає бажання глибоко занурюватися у проблеми моїх учнів

Обробка та інтерпретація результатів:

Ця методика має три шкали: *психоемоційного виснаження (ПВ)*, *особистісно-го віддалення (ОВ)* і *професійної мотивації (ПМ)*. Для визначення психічного «вигорання» в межах вказаних шкал використовують спеціальний «ключ»:

- ✓ **ПВ** - 1, 5, 7, 14, 16, 17, 20, 25, 29, 31, 32, 34, 36, 39, 42, 45, 47, 49, 52, 54, 57, 60, 63, 67, 69 (25 тверджень);
- ✓ **ОВ** - 3, 4, 9, 10, 11, 13, 18, 21, 30, 33, 35, 40, 43, 46, 48, 51, 56, 59, 61, 66, 70, 71, 72 (24 твердження);
- ✓ **ПМ** - 2, 6, 8, 12, 15, 19, 22, 23, 24, 26, 27, 28, 37, 41, 44, 50, 53, 55, 58, 62, 64, 65, 68 (23 твердження).

Кількісна оцінка психічного «вигорання» у кожній шкалі здійснюється шляхом перетворення відповідей у трибальну систему («часто» — 3 бали, «зазвичай» — 2 бали, «рідко» — 1 бал, «ніколи» — 0 балів) і сумарного підрахунку балів. Обробка здійснюється за «сирим» балом. Після цього за

Продовження додатку Б

допомогою нормативної таблиці визначається рівень психічного «вигорання» у кожній шкалі.

Таблиці норм

Норми для компонента «психоемоційне виснаження» (ПВ)				
Вкрай низькі значення	Низькі значення	Середні значення	Високі значення	Вкрай високі значення
9 і нижче	10-20	21-39	40-49	50 і вище
Норми для компонента «особистісне віддалення» (ОВ)				
Вкрай низькі значення	Низькі значення	Середні значення	Високі значення	Вкрай високі значення
9 і нижче	10-16	17-31	32-40	41 і вище
Норми для індексу психічного «вигорання» (ІПВ)				
Вкрай низькі значення	Низькі значення	Середні значення	Високі значення	Вкрай високі значення
31 і нижче	32-51	52-92	92-112	113 і вище

Змістовні характеристики шкал

Психоемоційне виснаження — процес вичерпання емоційних, фізичних, енергетичних ресурсів професіонала, що працює з людьми. Виснаження проявляється у хронічній емоційній і фізичній втомі, байдужості і холодності у ставленні до людей з ознаками депресії та роздратованості.

Особистісне віддалення — специфічна форма соціальної дезаптації професіонала, що працює з людьми. Особистісне віддалення характеризується зменшенням кількості контактів з оточенням, підвищенням роздратованості і нетерплячості в ситуаціях спілкування, негативізмом стосовно до інших.

Професійна мотивація — рівень робочої мотивації і ентузіазму щодо роботи альтруїстичного змісту. Стан емоційної сфери оцінюється таким

Продовження додатку Б

показником, як продуктивність професійної діяльності, оптимізм та зацікавленість у роботі, самооцінка професійної діяльності і ступеня успішності в роботі з людьми.

Життєві прояви психічного «вигорання» на системно-структурних рівнях

Шкали ПВ	Прояви «психічного вигорання» на рівнях:		
	міжособистісному	особистісному	мотиваційному
ПВ	Психічне виснаження; роздратованість; агресивність; підвищена чутливість до оцінок інших	Низька емоційна толерантність; тривожність	Небажання йти на роботу; бажання скоріше закінчити робочий день; поява прогулів
ОВ	Небажання контактувати з людьми; цинічне, негативне ставлення до них	Критичне ставлення до оточуючих і некритичність в оцінці самого себе; значущість своєї правоти	Зниження включеності в роботу і справи інших людей; байдужість до своєї кар'єри
ПМ	Незадоволеність роботою і стосунками в колективі	Знижена самооцінка: незадоволеність собою як професіоналом; відчуття низької професійної ефективності та віддачі	Зниження потреби в досягненнях

Додаток В

«Діагностика професійного вигорання» (К.Маслач, С.Джексон)

Підраховуються бали за трьома шкалами:

- Емоційне виснаження: 1, 2, 3, 6, 8, 13, 14, 16, 20.
- Деперсоналізація: 5, 10, 11, 15, 22.
- Редукція особистих досягнень: 4, 7, 9, 12, 17, 18, 19, 21.

Варіанти відповідей оцінюються наступним чином:

«ніколи» - 0 балів;

«дуже рідко» - 1 бал;

«іноді» - 3 бали;

«часто» - 4 бали;

«дуже часто» - 5 балів;

«кожен день» - 6 балів.

Рівні вигорання:

	Низький рівень	Середній рівень	Високий рівень
Емоційне виснаження	0-16	17-26	27 і більше
Деперсоналізація	0-6	7-12	13 і більше
Редукція особистих досягнень	39 і більше	38-32	31-0

РЕЗУЛЬТАТИ

	Респондент	Емоційне виснаження	Деперсоналізація	Редукція особистих досягнень	
1.					

Емоційне виснаження розглядається як основна складова «професійного вигорання» та характеризується заниженим емоційним фоном, байдужістю або емоційним перенасиченням. Почуття виснаження або втоми призводить до порушення сну, зниження імунітету, проблем із концентрацією. Інтелектуальна й

Продовження додатку В

емоційна дистанція з роботою: відчуття негативу та цинізму відносно ситуацій, пов'язаних із роботою, відірваність від колективу, відсутність мотивації, негативне сприйняття реальності. Зниження професійної ефективності: внаслідок цього розвивається відчуття неспроможності, з'являються сумніви у власних здібностях і компетентності.

Деперсоналізація проявляється у деформації стосунків з іншими людьми. В одних випадках це може бути зростання залежності від інших людей, у інших - зростання негативізму, цинічності налаштувань і почуттів щодо інших людей (дітей, колег, підлеглих).

Емоції можуть притуплюватися, а концентрація та пам'ять погіршуватися. Характерною рисою є усвідомлення порушеного сприйняття реальності, що нерідко супроводжується реакцією тривоги.

Редукція особистих досягнень полягає або в тенденції до негативного оцінювання себе, своїх професійних досягнень та успіхів, негативізмі щодо службової гідності і можливостей, або у нівелюванні особистої гідності, обмеженні своїх можливостей, обов'язків щодо інших.

Редукція особистих досягнення – це поява у людини негативного ставлення до самого себе. Це можна описати як низьку самооцінку, низьку оцінку ефективності своєї роботи і загальне негативне сприйняття власних можливостей. Незважаючи на всі свої досягнення, людина все одно незадоволений своєю продуктивністю праці.

Наочні приклади редукції особистих досягнення:

1. Почуття безпорадності й безвиході,
2. Зниження впевненості в собі, пов'язане зі здатністю виконати завдання.

Інтерпретація даних згідно з моделлю синдрому «вигорання» К. Маслач і С. Джексон, «професійне вигорання» тлумачиться як синдром емоційного виснаження, деперсоналізації і редукції особистих досягнень.

Продовження додатку В

Діагностика емоційного вигорання

П.І.Б. _____

Посада _____

Стаж роботи на посаді _____

Дата заповнення _____

Будь ласка, дайте відповідь, як часто Ви відчуваєте почуття, перераховані в кожному з пунктів опитувальника. Над відповідями довго не замислюйтесь, відповідайте, керуючись першим враженням.

	ніколи	дуже рідко	іноді	часто	дуже часто	кожен день
1. Я відчуваю себе емоційно спустошеним .						
2. Після роботи я відчуваю себе як «вичавлений лимон».						
3. Вранці я відчуваю втому і небажання йти на роботу.						
4. Я добре розумію, що відчувають діти та колеги, та використовую це в інтересах справи.						
5. Я спілкуюся з дітьми, батьками, колегами цілком формально, без зайвих емоцій, і намагаюся звести спілкування з ними до мінімуму.						
6. Після роботи на деякий час хочеться усамітнитися від усіх і всього.						
7. Я вмю знаходити правильне рішення в конфліктних ситуаціях.						
8. Я відчуваю пригніченість і апатію.						
9. Я можу позитивно впливати на продуктивність роботи дітей та колег.						
10. Останнім часом я став більш черствим (нечутливим) у ставленні до тих, з ким працюю.						
11. Як правило, оточуючі мене люди багато вимагають від мене та маніпулюють мною. Вони скоріше втомлюють, ніж радують мене.						
12. У мене багато планів на майбутнє і я вірю в їх здійснення.						
13. У мене все більше життєвих розчарувань.						
14. Я відчуваю байдужість і втрату інтересу до багатьох речей, які радували мене раніше.						
15. Іноді мені дійсно байдуже те, що відбувається з деякими дітьми і колегами.						
16. Мені хочеться усамітнитися і відпочити від усього і всіх.						

Продовження додатку В

17. Я можу легко створити атмосферу доброзичливості і співпраці при спілкуванні з дітьми та колегами.						
18. Я легко спілкуюся з людьми незалежно від їх статусу і характеру.						
19. Я багато встигаю зробити.						
20. Я відчуваю себе на межі можливостей.						
21. Я багато чого ще зможу досягти в своєму житті.						
22. Іноді колеги перекладають на мене вантаж своїх проблем і обов'язків.						