

МІНІСТЕРСТВО ВНУТРІШНІХ СПРАВ УКРАЇНИ
ЛЬВІВСЬКИЙ ДЕРЖАВНИЙ УНІВЕРСИТЕТ ВНУТРІШНІХ СПРАВ

Центр післядипломної освіти, заочного та дистанційного навчання

Кафедра практичної психології

**ОСОБИСТІСНИЙ ФАКТОР ЕМОЦІЙНОГО ВИГОРАННЯ В
СУЧАСНИХ УКРАЇНСЬКИХ ПОЛЦЕЙСЬКИХ**

кваліфікаційна робота

здобувача вищої освіти
освітнього ступеня «бакалавр»

Діани ЛЩУК

4 курсу заочної форми навчання
спеціальність 053 «Психологія»
ОПП «Психологія»

Науковий керівник

кандидат психологічних наук, доцент

Олександр КУЦІЙ

Рецензент:

доктор психологічних наук, доцент

Галина КАТОЛИК

Кваліфікаційна робота допущена до захисту

«10» квітня 2022 р., протокол № 10

Завідувач кафедри практичної психології

кандидат психологічних наук

_____ **Галина ОДИНЦОВА**

Львів

2022

ЗМІСТ

ВСТУП.....	3
РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИНИЙ АНАЛІЗ НАУКОВИХ ДЖЕРЕЛ ЗА СИНДРОМОМ «ЕМОЦІЙНОГО ВИГОРАННЯ» ТА ЙОГО ПРОФЕСІЙНОЇ СКЛАДОВОЇ СЕРЕД ПОЛІЦЕЙСЬКИХ	7
1.1 Аналіз наукових джерел щодо синдрому «емоційного вигорання» особистості та його професійного фактору.....	7
1.2. Аналіз професійної діяльності поліцейських як фактору синдрому емоційного вигорання.....	21
РОЗДІЛ 2. ЕКСПЕРИМЕНТ З ДОСЛІДЖЕННЯ ОСОБИСТІСНОГО ФАКТОРУ СИНДРОМУ ЕМОЦІЙНОГО ВИГОРАННЯ У ПОЛІЦЕЙСЬКИХ	31
2.1. Методи, методики та вибірка емпіричного етапу дослідження	31
2.2. Емпіричне дослідження рівня емоційного вигорання та інших особистісних особливостей у сучасних поліцейських.....	39
2.3. Обчислення математичними методами статистичних даних дослідження та інтерпретація їх результатів.....	47
ВИСНОВКИ	58
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ	60
ДОДАТКИ.....	67

ВСТУП

Актуальність. Сучасні соціально-економічні, збільшення тенденцій до посилення конкуренції в професійному середовищі, наявність значних щодо кваліфікаційних вимог до особистості професіонала зі сторони суспільства та організаційного середовища є суттєвими до фахівців, що відносяться до сфер в діяльності у системі професійного типу «людина-людина». Діяльність таких фахівців найбільше характеризуються через високий рівень емоційної насиченості та когнітивної складності, потребою в швидкому реагуванні на хоча б основні зміни, які систематично відбуваються в соціально-професійному середовищі, передбачає необхідність прийняття відповідального рішення у ситуації, що пов'язана з невизначеністю і ризиком. Така діяльність відбувається в умовах постійного посилення нервово-психічної напруги, стресу, що вимагає максимального рівня за мобілізацією адаптаційних ресурсів та й в цілому всього потенціалу особистості.

Одним з найбільш негативних за наслідками при зіткненні особи з надмірними за складністю та нестандартністю умовами сучасного професійного життя все більше й більше є виникнення ознак за емоційним вигоранням як дезадаптаційним феноменом, який в якості характеристик має втрату особистістю своєї здатності набувати творчості в настрої щодо власної як життєдіяльності в цілому та професійної діяльності зокрема, дестабілізації міжособистісних взаємовідносин у професійних контактах, з референтним позапрофесійним оточенням. Це в особливо прискореному темпі часто призводить до невротичного реагування з подальшими психосоматичними розладами. У психологічних наукових та науково-популярних джерелах відзначено те, що цей феномен може відбуватися як яскраве відображення сучасної життєдіяльності особистості та є широким за поширенням серед фахівців, що зайняті професійному середовищі за типом «людина-людина». Тут доцільно звернути уваги на висловлювання абсолютної більшості психологів про те, що «вигорання» виявляється в тому місці, де спілкування з

оточенням та й в цілому людьми займає досить велику частину робочого часу, а це й спричиняє необхідність з особливою гостротою ставити питання про особливості за взаємодією особистого «Я» і соціально-групового «Ми». Якщо особистість нівелює своє «Я» і розчиняється в більш комфортному «Ми» - починається деперсоналізація та особливо є можливим згорання. Такий синдром виявляється у кожного спеціаліста досить різноманітно та все ж є більш залежним від як окремих, так й сукупності рис, якостей індивідуальності. Однак, зазначене, зазвичай, включає сукупність симптоматичних ознак, для яких найбільш властивим може бути наростання почуття втоми, наявності вражень про хоча б періодичну емоційну спустошеність, збільшення за прагненнями дистанціюватися від клієнтів, пацієнтів і професійного оточення, частого бажання побути на одинці, підвищення дратівливості, збільшення образливої реакції, нервозності, легкого виникання стані гніву.

Однак, разом з великою актуальністю даного питання, синдромом «емоційного вигорання» ще недостатньо займалися, а особливо щодо його виникнення в окремих професіях, що є ризиконебезпечними та відносяться до типу «людина-людина». Так, емоційне вигорання ще належить до маловивченого феномену як різновиду деформації особистості, оскільки вважається багатоаспектним за структурою та конструкцією сукупністю негативу за психологічними переживаннями, які є пов'язаними з тривалою та інтенсивною міжособистісною взаємодією, що має високий рівень емоційної насиченості з можливим впливом за когнітивним фактором. Тому, можна припустити те, що ключова роль виникненню синдрому «вигорання» належить емоційним ускладненням чи напруженню стосунків в соціальній ситуації «людина-людина». Також, наявні дослідження за емоційним вигоранням доцільно переосмислити та додатково дослідити через те, що серед сучасних правоохоронців, які пізнали невдачі реформи

правоохоронної системи української держави, можуть виникати інші психологічні ефекти, яких раніше не було зафіксовано.

Таким чином, актуальність дослідження визначена тим, що мають місце недоліки за теорією щодо сучасного стану емоційного вигорання поліцейських в сучасних умовах їх професійної діяльності, а також те, що існує необхідність наукового обґрунтування за особистісно-орієнтованими інструментами профілактики та корекції серед цієї категорії професіоналів.

Мета роботи – експериментально дослідити зміст та особливості особистісної складової синдрому емоційного вигорання серед сучасних поліцейських.

Об’єкт дослідження – емоційне вигорання в поліцейських внаслідок особливостей їх професійної діяльності.

Предмет дослідження – особистісні особливості сформованого за різним рівнем синдрому емоційного вигорання в сучасних поліцейських.

Завдання дослідження:

1. Теоретично проаналізувати наукову літературу за явищем синдрому емоційного вигорання у професійній діяльності особистості та окремо за його особливостями у поліцейських.

2. Обґрунтовано підібрати методи з емпіричного дослідження синдрому емоційного вигорання серед поліцейських та його вибірку.

3. Визначити особливості формування синдрому емоційного вигорання у сучасних українських поліцейських в цілому та з посиленою увагою на особистісному факторі.

Гіпотеза полягає в тому, що рівень емоційного вигорання формується внаслідок низки особистісно-характерологічних якостей особистості поліцейського, що має професійно-деформаційне підґрунтя.

Теоретична основа: для реалізації цього дослідження базовою основою виявилось системне об’єднання в єдине опублікованих джерел щодо емоційного вигорання, його особливостей в професійній діяльності

поліцейських, а також суміжних понять з кореневою основою поняття «вигорання» таких як деформація, професійне вигорання та психологічне вигорання. Особлива увага була сконцентрована на дослідженнях Б.Пелмана та Є.Хартмана, К.Маслача, С.Джексона, В.Бойка, Н.Водоп'янову, О.Старченкову, А.Маркову, Н.Гришину, В.Орла, Т..Ронгинську та інших.

Наукова новизна роботи полягає в тому, що вдалося виявити саме особистісний фактор емоційного вигорання в професійній діяльності поліцейських, який суттєво відрізняється від інших професій з середовища «людина-людина».

Практична значущість визначена тим, що було визначено окремі особистісні явища, що пояснюють цілі діяльності з попередження емоційного вигорання в цілому, а особливо щодо професійної діяльності поліцейських.

Методологія бакалаврської роботи: в роботі використано такі теоретичні методи як аналіз, синтез, порівняльний аналіз, емпіричні методики, а саме Для дослідження рівня емоційного вигорання у сучасних українських поліцейських є можливим застосувати низку психодіагностичних методик, а саме такі як опитувальник на вигорання МВІ К.Маслач, С.Джексона, в адаптації Н.Водоп'янової; методики на визначення психічного вигорання в авторстві А.Рукавішнікова; «Методику діагностики рівня соціальної фрустрованості» Л. Васермана у модифікації В. Бойка. Додатковими незалежними змінними є період служби, тип діяльності, стать та управлінська діяльність. Також, для визначення особистісно-психологічних особливостей застосовано характерологічний опитувальник К.Леонгарда та опитування за спеціально розробленою анкетною.

Структура бакалаврської роботи: кваліфікаційна робота складається зі змісту, вступу, двох розділів, висновків, списку використаних джерел та додатків.

РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИНИЙ АНАЛІЗ НАУКОВИХ ДЖЕРЕЛ ЗА СИНДРОМОМ «ЕМОЦІЙНОГО ВИГОРАННЯ» ТА ЙОГО ПРОФЕСІЙНОЇ СКЛАДОВОЇ СЕРЕД ПОЛІЦЕЙСЬКИХ

1.1 Аналіз наукових джерел щодо синдрому «емоційного вигорання» особистості та його професійного фактору.

Вже досить тривалий час, а саме починаючи ще з 70-тих років ХХ століття досліджується поняття «синдром емоційного вигорання». Насамперед, під цим поняттям намагаються в науці та практиці пояснити певні деформаційні зрушення, зміни особистості, які є найбільш характерними для представників професій, що віднесено до типу «людина – людина». Таких професій є дуже багато й їх всіх об'єднує те, що вони «змушені» з досить великою постійністю спілкуватися з іншими людьми й при цьому не внаслідок власного вибору чи наявних потреб, побажань, а через таку особливу вимогу та потребу професії [44].

Терміном «burnout» («емоційне вигорання») було запропоновано Фроуденбергером у 1974 році характеризувати психологічний стан здорових людей, що перебувають в інтенсивній та тісній комунікації з пацієнтами (клієнтами) в умовах емоційного насичення та навантаження при наданні професійної допомоги. Існує багато спроб дати визначення терміну «burnout». Але Фроуденбергер зазначив, що професійним вигоранням «є виснаження енергії у професіоналів саме у сфері соціальної допомоги, за якого вони можуть ідентифікувати себе такими, що перевантажені проблемами від інших людей». Як ним стверджується, тут зазвичай виникає цинічна, але раціональна думка, що потім трансформується в установку: «Навіщо хвилюватися? Це немає ніякого значення». При цьому, якщо такий працівник вигоряє з будь-якої причини, він перестає бути достатньо ефективним у своїх цілях і професійних діях. Вигоранням є такий стан за емоційним і фізичним виснаженням, за якого особистість вже не є здатною достатньо повноцінно

професійно функціонувати. Такі люди не можуть професійно діяти та буди достатньо адекватними, а особливо якщо вони ніколи чи майже ніколи не виходять за межі своєї професійної ролі [7; 45; 51].

З одного боку, огляд наукових та популярних джерел засвідчує відсутність достатньо єдиного погляду на розуміння суті і змісту феномену «емоційного вигорання», чинників його виникнення, ескалації, етапів (стадій) його перетворення чи розвитку. Недостатніми є дослідження, що мають характер узагальнення, систематизування з даного аспекту. Разом з цим, існує достатньо спроб корекції за складовими явища емоційного вигорання та розпочата робота зі створення вже як системи психологічного супроводу фахівців різних професій. Однак, фактично є відсутніми комплексні методики, технології через застосування системного підходу, про що багато наголошується, а саме щодо недостатності профілактики і попередження «емоційного вигорання».

Вже сформовано та існують різні спроби визначити «вигорання» саме щодо емоційного та професійного аспекту. Однак, за найбільш загальним варіантом це явище прийнято розглядати як відповідну реакцію на тривалі професійні стреси в сфері міжособистісної комунікації. Це найбільше включає такі три компоненти як виснаження за переживанням емоцій, деперсоналізацію внаслідок спроби знизити когнітивну напругу в професійній діяльності та редукцію за персональними досягненнями. При цьому, необхідно ще й зазначити те, що емоційне вигорання в особистості є результатом стереотипного емоційного реагування з домішками професійного впливу на поведінку і має свої специфічні симптоми. На сьогодні день дослідники виділили понад 100 таких симптомів [11].

Аналіз наявних публікацій засвідчив те, що теоретичним дослідженням за емоційним вигоранням, а особливо щодо його симптоматики було зайнято багато дослідників теоретичного та практичного спрямувань. Так, зокрема, серед них доцільно вказати

Б.Пелмана та Є.Хартмана, К.Маслача, С.Джексона, В.Бойка, Н.Водоп'янову, О.Старченкову, А.Маркову, Н.Гришину, В.Орла, Т..Ронгинську.

Вже минуло декілька десятиліть як К. Маслач сформувала досить різке висловлювання: «Згорання – плата за співчуття» [52]. Звідси й походить порада не брати на себе чужі проблеми, не намагатися розчинитися в чужому «Я», а приділяти більше щодо свого внутрішнього світу, не ставати слібим та безвольним рабом своїх професійних обов'язків, усіляко намагатись уникнути монотонії, не намагатися шукати у професійній діяльності порятунку від власних проблем. Й тому, саме соціальною психологинею К. Маслач визначено цей стан в якості синдрому саме фізичного та емоційного виснаження, що включає негативну самооцінку, негативне ставлення до власної роботи, втрату розуміння і співчуття у професійних взаємовідношеннях з клієнтами чи пацієнтами. К. Маслач умовно поділила всю симптоматику за емоційним вигоранням на такі групи як фізичні, поведінкові і психологічні. До фізичних вона віднесла втому; стійке почуття виснаження; підвищений рівень сприйнятливості до змін в зовнішньому середовищі; астенизації; часті головні болі, а також розлади за шлунково-кишковим трактом; надлишок чи недолік ваги тіла; задишка; безсоння чи проблеми з нормальністю сну. До поведінкових й психологічних ознак віднесла такі як ту ситуацію, за якої професійні завдання стає виконувати все важче, а здатність її виконувати дедалі зменшується; особа дуже завчасно приходить на робоче місце впродовж тривалого періоду і при цьому намагається залишається більш довго на ньому; пізно з'являється на роботі і рано йде; часто робочі завдання виконуються вдома в неробочий час; періодично виникає стан чи почуття, яке позначає неусвідомлене занепокоєння; нудьга; суттєве зниження за рівнем ентузіазму, а особливо в разі того, коли особистість раніше досить часто його виявляла; збільшення частоти демонстрації та переживання почуття образи; почуття розчарування

аж до ознак фрустрації; невпевненість як наслідок нездатності ефективно та цілеспрямовано професійно діяти; почуття провини та непотрібності; легкість виникнення стану гніву; дратівливість; надмірне звертання уваги щодо деталей в будь-яких професійних ситуаціях; підозрілість до всього та всіх; наявність почуття чи враження про всемогутність (наприклад, влада над долею пацієнтом); ригідність; нездатність виробляти та приймати рішення через емоції; дистанціювання від соціального оточення; підвищення рівня за почуттям відповідальності за пацієнтів; зростаючі тенденції уникнення як виду психологічного захисту; загальна негативність в установках щодо життєвих перспектив; зловживання алкоголем і (або) наркотиками [38; 46; 52]. При цьому, вона підкреслила те, що вигорання не є втратою творчості та такого ж потенціалу, не реакцією на нудьгу, а швидше те, що виникає внаслідок стресу, що викликаний особливостями міжособистісного спілкування [14].

Г. Станкевич зауважив на тому, що саме внаслідок високих вимог, які зазвичай ставляться особливо до комунікативної компетентності спеціалістів в професійному середовищі за типом «людина-людина», а також через ускладнення при необхідності «приймання», «безумовності» в спілкуванні й виникають проблеми з особистісною захищеністю як одного з актуальних питань з професійної екології [49]. Можливо, що самі застереження у зв'язку з цим змушують фахівців «триматися за панцир» власного професіоналізму, оскільки це ніби дозволяє їм залишатися закритими і відгородженими у процесах професійної взаємодії з пацієнтом чи іншими типами випадкового соціального оточення. Але, складно щось знайти такого, яке більше б оголювало, ніж прагнення бути закритим від всього оточення. Саме в намаганнях бути професійно закритим може ховатися загроза дисоціації в переживаннях, яка може бути потужним деформуючим фактором у такій професійній діяльності [46].

Ще щодо синдрому емоційного вигорання є такі спроби описати це явище як певний специфічний вид професійної деформації професіоналів, що повинні працювати в особливо тісних контактах з пацієнтами при наданні відповідної професійної допомоги. Тому, вигорання може бути дуже інфекційним і здатним швидко поширюватися у професійному середовищі, оскільки емоційні переживання досить легко передаються, а серед співробітників. Ті, хто є більш схильними до вигорання набувають більших ознак цинізму, негативізму і песимізму. При цьому, взаємодія на роботі з оточенням, яке знаходяться під впливом подібного стресу здатне швидко перетворити всю професійну групу в збори «згорівших на роботі». Найбільшою є вірогідність того, що це може трапитися тоді, якщо наявний в організації високий рівень за стандартним станом та нагнітанням стресового рівня функціонування професійних груп [41; 42].

Емоційне вигорання в якості динамічного процесу, який може розвиватися з плином часу ще здатен характеризуватися наростаючим вираженням за його проявами. Так, за динамічною моделлю Б. Перлмана і Е. Хартмана описано процес емоційного вигорання в якості прояву за трьома основними класами реакцій на організаційний стрес. Маються на увазі фізіологічні реакції, які проявляються через фізичні симптоми; афективно-когнітивні реакції, а саме через виснаження в емоціях та мотивації, деморалізації чи деперсоналізації; поведінкове реагування, що може виражатися в симптоматиці за типами коппінг-поведінки (через дезадаптацію, дистанціювання від виконання професійних обов'язків, зниження робочої мотивації та продуктивності) [33].

К. Чернісс вказав на те, що завелика відповідальність за вигорання в організації чи професійній групі лежить на менеджерів. Він ще відзначив, що на вигорання страждають не тільки працівники, а й навіть організації в цілому. Так само і в особи, що має вигорання, в організації можуть виявлятися різні симптоми за цим явищем й вони є наступними: висока плинність щодо кадрів;

низьке залучення персоналу в робочі процеси; системний пошук «цапа відбувайла»; антагоністичні процеси групового характеру і наявність угруповань; залежність у вигляді гніву щодо керівництва і прояви безпорадності, безнадійності; домінування критичного ставлення до персоналу; брак співпраці та професійної взаємодії серед персоналу; падіння ініціативи аж до повної її втрати; стабільне зростання незадоволеності від роботи серед багатьох працівників; негативізм у висловах щодо ролі або функції якоїсь певної групи як від її учасників, так й ззовні [38].

Г. Макарова виділила п'ять ключових груп симптомів, що характерними для синдрому вигорання:

1. Фізичні симптоми: (втома, фізичне перевтома, виснаження; зменшена або збільшена вага; недостатній сон, безсоння; поганий самопочуття щодо здоров'я (у тому числі й лише за відчуттями); ускладнене дихання; нудота, запаморочення свідомості, надмірна пітливість, тремор в кінцівках та тулубі; підвищений артеріальний тиск; виразки, нариви на тілі; серцеві хвороби.

2. Емоційні симптоми: недолік емоцій, неемоційність; песимізм, цинізм та черствість як у професійній діяльності, так й щодо особистого життя; байдужість; фрустрація і безпорадності, безнадійність; дратівливість, агресивність; часта та безпричинна підвищена тривога, посилення за ірраціональним занепокоєнням, нездатність чи складнощі щодо зосередження; депресія, почуття провини; нервовий плач, істерики, душевні страждання; втрата щодо чіткістю ідеалів або й надій, перспектив за професійними орієнтирами та цілями; збільшення за рівнем деперсоналізації як власної, так й своєї; переважання почуття самотності, до якого відбувається швидка адаптація.

3. Поведінкові симптоми: робочий час понад 45 годин на тиждень; в процесі роботи виникає раптова втома і бажання зупинитися, перепочити; байдужість до їжі; здатність виконувати роботу з малим фізичним навантаженням; виправдання щодо вживання тютюну, алкоголю, ліків,

стимуляторів; нещасні випадки на роботі; імпульсивна поведінка з домішками великого емоційного збудження.

4. За інтелектуальними особливостями: зниження або й втрата інтересу до нових знань та ідей в професійній діяльності; зменшення інтересу до альтернативних підходів у вирішенні професійних задач; підвищення нудьги, туги, апатії або брак куражу, смаку та інтересу до професійного життя; надання переваг стандартним шаблонам, рутинній діяльності, ніж творчому підходу; цинічне чи байдуже ставлення до нововведень та новітніх розробок в галузі; замала участь аж до відмови від участі в тренінгах, самоосвіті; формальне ставлення до виконання абсолютної більшості видів завдань чи в цілому щодо роботи.

5. Соціальними симптомами вважаються такі: відсутність часу або енергії задля соціальної активності; зменшений рівень за активністю та інтересами щодо дозвілля, хобі; соціальні контакти дуже обмежені професійною діяльністю; мінімальні взаєностосунки з оточенням як вдома, так й на робочому місці; враження про те, що людина перебуває в ізоляції, не розуміється іншими, а також того, що не вистачає підтримки з боку сім'ї, друзів, колег та від начальників [7; 17; 28].

Такі дослідники теоретичного спрямування як Г. Абрамова, Ю. Юдчиц вважають синдромом емоційного вигорання саме певний стан за «професійною деформацією» [30; 33; 36]. Вони вказують на те, що симптомами вигорання у професіоналів, які працюють в середовищі «людина – людина» є те, що вони саме змушені спілкуватися й саме таке формулювання у відповідного «спеціаліста» свідчить про наявність вигорання або хоча б великої схильності до його формування. Також, схильність до вигорання ще може спостерігатися тих професіях, які мають певну владу, яку важко контролювати і важко обмежувати. Цю позицію підтримали А.Конечний і М. Боухал, які вважають, що професійна деформація (вигорання) в поступовому режимі виникає з професійної адаптації. Ще

зазначені теоретики вважають вигорання з позиції однієї певної професії й підкреслили, що «професії ризику» обов'язково мають бути віднесені до типу професійного середовища «людина – людина» [35; 38].

За В. Бойком синдромом емоційного вигорання є вироблення механізмів психологічного захисту через часткове виключення емоцій (зниження їх енергетики), що є відповіддю на психотравмуючий вплив [4].

Існує ще й така науково пояснена думка, що синдром емоційного вигорання є процесом з поступовою втратою емоційної, когнітивної і фізичної енергій, яка виявляється через симптоми виснаження за емоціями, розумовою діяльністю, а також через фізичну втому, особисту відгородженість і пониження рівня задоволеності від виконання роботи. Також, в опублікованих джерелах зустрічається варіант, коли в якості синоніму до емоційного вигорання використано термін «синдром психічного вигорання». Тому, «вигорання» може вважатися як частковий функціональний стереотип, що створює можливість дозувати й через це більш економно витратити енергетичні ресурси. В той самий час можливе виникнення його дисфункцій за наслідками в разі негативного впливу на виконання завдань професійної діяльності та стосунках з професійним оточенням. Окрім цього, синдромом емоційного вигорання мають місце спроби позначити поняття «професійне вигорання». Й це спонукає до розгляду цього явища в аспекті особистої деформації під впливами професійного стресу [47; 51].

Прийнято вважати, що серед професій, в яких синдром емоційного вигорання трапляється найбільш часто (від 30 до 90% працівників) є лікарі, учителі, психологи, соціальні працівники, рятівники, працівники правоохоронних органів. Так, близько 80% з числа психіатрів, психотерапевтів, наркологів мають різного ступеня вираження ознаки синдрому емоційного вигорання, а майже 8% отримали різко виражений його ступінь, що здатне призвести до психосоматичного і психовегетативного розладу. Серед психологів-консультантів і психотерапевтів синдром

емоційного вигорання за його ознаками виявляється у 73%, а в 5% є яскраво виражене виснаження [41; 49].

Окремі джерела вказали на те, що у визначеннях вигорання розглянуто науковцями в якості синдрому фізичного та емоційного виснаження, що виникає через стреси, які викликані міжособистісною комунікацією, а ще можуть бути охарактеризовані через втрату професіоналом позитивних почуттів, співрозуміння і співчуття до професійного оточення, низьку самооцінку та негативне ставлення до своєї роботи [7; 12; 22]. Через це емоційне вигорання запропоновано (Х. Маслач, Б. Пельман та Е. Хартман, В. Бойко, В. Орел) виділяти такі три ключові його ознаки:

1) виснаження (основа емоційного вигорання, що є відчуттям перенапруги та вичерпання за емоційними і фізичними ресурсами, переживаннями зниження за емоційним тонусом; характеризується почуттям підвищеної схильності до швидкої втоми;

2) особистісна відстороненість або деперсоналізація (негативне, байдуже, цинічне ставлення до інших суб'єктів діяльності, сама присутність людей є неприємною та дратує; крайнім виявом деперсоналізації є відсутність емоційних відгуків як на позитивних, так й на негативних обставинах, а професійна діяльність вже не так або й зовсім цікавить та хвилює);

3) враження про втрату власної ефективності або редукція особистісних досягнень (виникнення почуття незадоволеності власною персоною та щодо виконаного завдання, негативне самосприйняття у професійному саморозумінні, дуже послаблене бачення перспектив у професійній діяльності [4; 26; 33; 35].

Емоційне вигорання, як зазначається в джерелах [18; 27; 37], може виникати ще й без залежності за віком, статтю та родом професійної діяльності, може бути класифіковане як найбільш небезпечне саме на початкових її етапах. Окрім зазначеного доцільно знати й те, що жертвою може стати будь-який працівник через те, оскільки синдром може почати свій

розвиток внаслідок поєднання впливів за організаційним, професійним стресами на особу у відповідності до особистісної реакції на такі умови. Тому, можна стверджувати те, що виникнення цього синдрому відбувається внаслідок зовнішніх (середовище та матеріальні обставини) чинників та й внутрішніх чи психологічних особливостей кожного працівника.

Далі більш детально спробуємо зупинитися на чинниках виникнення синдрому емоційного вигорання. Прийнято все ж вже, й навіть можна казати традиційно, виділяти три основні групи, що відіграють домінуючу роль в формуванні синдрому емоційного вигорання, - особистісний, ролевий і організаційний [6; 12; 15; 28].

Особистий зв'язно, що містить дуже великий перелік більш та менш потужних явищ, якостей, характеристик, процесів та багато чого іншого, що наповнює поняття особистості за всіма теоретичними моделями та припущеннями. При цьому, Фрейденберг за цим фактором описує таких, що «вигорять» як такі, що є більш співчуваюми, гуманними, м'якими, захопливими, ідеалістичними, орієнтованими на комунікацію та людей, такі, що є нестійкими, інтровертованими, одержані нав'язливою ідеєю (фанатичні), «полум'яні» і надмірно компромісні. Е. Махер поповнив цей перелік характеристикою «авторитаризм» (авторитарний стиль керівництва) і низькою емпатією [35; 43]. Однак, низка проведених досліджень з педагогами виявила, що люди з більш високими показниками емпатії та сензитивності, самосприймання мають менший ризик емоційного вигорання.

Рольовий чинник. Так, тут можна говорити про зв'язки між ролевою конфліктністю, невизначеністю за ролями і емоційним вигоранням. Професійна діяльність в умовах розподілення відповідальності попереджує в значній мірі синдром емоційного вигорання. При нечіткій або нерівномірній за розподілом відповідальності цей фактор може різко зрости за своїм потенційним впливом навіть в умовах низьких робочих навантажень. Також, сприяють емоційному вигоранню ті професійні ролі, за яких спільні зусилля

не є достатньо узгодженими, відсутня інтеграція дій, є неадекватна конкуренція, при умові, що успішний результат дуже є залежним від злагодженості в професійних діях.

Організаційний чинник. Синдрому ще в значній мірі є пов'язаним з напруженням в середовищі діяльності за психоемоційним аспектом. Це виявляється в інтенсивності спілкування, підкріпленням його через емоції, інтенсивність сприйняття, переробку та інтерпретацію отриманої інформації, а також щодо ухвалення рішень. Іншою особливістю за цим фактором щодо розвитку емоційного вигорання є дестабілізуючий варіант організації діяльності та несприятливий рівень психологічної атмосфери. Це мається на увазі нечітку організацію і планування праці, недоліки за необхідними засобами, наявністю бюрократії, багатогодинної роботи, що має складний зміст, наявністю конфліктів в стосунках «керівник - підлеглий» та між співробітниками [49].

Розглянемо перелічені складові цієї групи факторів більш детально та з коротким аналізом:

Хронічно напружена психоемоційна діяльність (такою є діяльність, що пов'язана з більшим за інтенсивністю спілкуванням, з цілеспрямованим сприйняттям оточення і впливом на нього. Тут мається на увазі наступне: активно у вирішенні проблем, уважність сприймання, посилене запам'ятовування і швидка інтерпретація, швидке зважування альтернатив і ухвалення рішень [2; 22; 24].

Дестабілізуюча організація діяльності. Основні її ознаки є дуже загальновідомими: нечіткість в організації і плануванні, недоліки обладнання та устаткування, провали в професійному забезпеченні інформацією, «бюрократичний шуму» [14; 24; 29].

Завищена відповідальність. Насамперед, це про медиків, педагогів, вихователів. Зміст такої діяльності в тому, що треба входити і знаходитися в стані суб'єкта спільної діяльності. На всіх, хто працює з людьми і чесно

відноситься до своїх обов'язків, лежить етична і юридична відповідальність за благополуччя пацієнтів, учнів, клієнтів. Плата є високою й це нервова перенапруга [2; 32].

Несприятлива психологічна атмосфера. Це про дві основні обставини: конфлікти за вертикалями в стосунках і за горизонтальними професійними взаємовідносинами. Рано чи пізно людина схилиться до тактики емоційного вигорання: триматися від всього і всіх подалі, не приймати все близько до серця, берегти нерви [24; 36].

Психологічно важкий контингент у сфері спілкування. У педагогів і вихователів це ті діти, що мають аномалії характеру, занедбані через виховання. В процесі такої роботи майже щодня є особа, яка «зіпсує нерви» або «доведе до білого закипання». На цьому ґрунті виникає непорозуміння і конфлікт, а емоційне вигорання є дисфункціональною стороною [28; 29; 50].

Далі до групи внутрішніх факторів, що зумовлюють емоційне вигорання:

Схильність до емоційної ригідності. Формування симптоматики за вигоранням відбуватиметься повільніше в імпульсних людей, що мають вищу рухливість нервових процесів [18; 19].

Інтенсивна інтеріоризація обставин професійної діяльності. Це психологічне явище виникає тих, що мають підвищений рівень відповідальності за справу. Майже кожен зі стресогенних випадків з професійної практики може залишити певний слід в душі. Так, Т. Решетова назвала це неписьменним співчуттям, що є намаганням повного розчинення в іншому та має слабкі межі «Я» [16; 21; 33].

Слабка мотивація емоційної віддачі в професійній діяльності. Тут мається на увазі такі аспекти. Фахівець не є зацікавленим в проявах співучасті й співпереживання суб'єктам своєї діяльності. Такий варіант професійного налаштування стимулює не лише емоційне вигорання, але й такі його крайні форми як байдужість, душевну черствість. Окрім цього,

альтруїстична емоційна віддача для людини може нічого не означати. Для неї важливим є допомога і співчуття іншим. Втрату емоційності в спілкуванні така людина переживає як показник етичних втрат, як втрату людяності [24; 36; 37].

Етичні дефекти і дезорієнтація особи. Це зумовлено нездатністю включати у взаємодію такі моральні категорії, як совість, чесність. Етична дезорієнтація викликана зазвичай невмінням відрізнити добре від поганого, благо від шкоди [5, 147]

До цього переліку треба включити ще й такі виділені Т. Решетовою чинники, що маю явно внутрішній психологічний зміст:

неемоційність або погане вміння спілкуватися;

алекситімія (неможливість висловити словами свої почуття), що зазвичай межує з тривогою;

трудоголізм, за якого відбувається приховування проблеми за якоюсь трудовою надактивністю;

особа без ресурсів [15; 23; 33].

Продовжимо далі й саме щодо професійного середовища як компонента ергатичної системи, що не може бути зведене до видимої обстановки на робочому місці. Основними компонентами професійного середовища за Є. Клімовим є соціально-контактні, інформаційні, вітальні [24; 36; 37]. На додаток треба вказати, що В. Муніпов вважає трудову активність людини такою, яка багато в чому визначена умовами професійного середовища, в якому перебуває спеціаліст. Сюди, насамперед, має відноситися робочий простір та режим роботи [28; 35]. Тому, не є доцільним заперечення значення для людини простору та часу, у якому протікає її життєдіяльність і від чого суттєво може залежати психологічний й фізіологічний стан. Звісно, що часті та систематичні порушення режимів професійної діяльності, обмеження за простором, відсутність вільного часу суттєво сприяють професійному вигоранню, впливають на якість та активність життєдіяльності, загальний фон

за емоційним та фізичним станами й це може бути фактором емоційного вигорання [42; 44].

Існує ще досить велика ймовірність того, що може мати місце тісна взаємодія професійного й емоційного «вигорання» з мотивацією до діяльності. За такого контексту до психічної перенапруги найбільше є схильними такий тип особистості, що звик працювати з високими показниками щодо самовіддачі та відповідальності. З огляду на зазначене синдром емоційного вигорання може бути розглянутим в якості результату розрядки стресу на робочому місці. При цьому, доцільно зауважити та зазначити, що професійна специфіка може відбитися через стресогенність окремих чинників. Так, при наявності сформованого мотиву виконувати свою роботу завжди найкраще чи хоча б якісно можуть виникнути такі задачі та умови, що сильно знижують таку ймовірність. В результаті зазнання невдачі особистість може бути сильно спантеличеною й це сильно вдарить по подальших її спробах професійної діяльності. При цьому, найбільше до ризику виникнення синдрому схильні такі особистості, що пред'являють непомірно та неймовірно високі вимоги до себе й є перфекціоністами глибокого переконання та звичок. У уявленні таких людей справжнім фахівцем є такий професіонал, що є зразком професійної невразливості та досконалості. Сюди найбільше відносяться особи, що асоціюють власну працю з певним своїм призначенням, місіями.

Далі про те, що було знайдено результати досліджень, в яких було виділено ще три психотипи особистостей, яким в більшій є загроза синдрому емоційного вигорання. Так, першим типом є «педантичний». Основними характеристиками цього психотипу є сумлінність, що доведена до абсолюту; надмірного рівня хвороблива акуратність, прагнення завжди та в будь-чому мати зразковий порядок. Другим психотипом є «демонстративний». Особистість цього типу прагне бути першою у всьому, завжди бути на висоті та демонструвати свої досягнення. Разом з тим, їм є властивим висока схильність до виснаження при виконанні непомітної, рутинної роботи. Третім

психотипом є «емотивний», що є безкінечно чутливим та вразливим. Його чуйність та надмірна схильність сприймати чужий біль як власну межує з патологічними характеристиками особистості, з саморуйнуванням, що за явного браку сил чинити опір несприятливим зовнішнім обставинам спричиняє вигорання. Так, такі особи мають неймовірну схильність настільки асоціюватися з кимось з оточення, що переживає проблему, що вони в них починають ніби матеріалізуватися. Можливим є те, що це є особливою властивістю їх психіки [33; 40; 43].

Отже, можна вже казати про те, що емоційне вигорання може функціонувати як спроба виробити функціональний захисний механізм, що з часом може суттєво заважати професійній здатності достатньо повноцінно виконувати обов'язки працівника, через що можуть страждати особи, з якими такий спеціаліст має працювати.

1.2. Аналіз професійної діяльності поліцейських як фактору синдрому емоційного вигорання.

Далі спробуємо коротко охарактеризувати результати пошуку, аналізу та узагальнення наукових джерел, в яких викладено результати вивчення особливостей прояву та чинників, що впливають на формування синдрому в працівників правоохоронної системи в цілому та окремо щодо поліцейських. Це спроможне дати можливість не допускати до виконання операцій чи зменшити ймовірність завдання шкоди мирним громадянам з боку даної категорії персоналу МВС України.

Безперечним може вважатися те, що серед представників ризиконебезпечних професій, до якої відноситься й професія поліцейського, емоційне вигорання може бути більш ймовірним, ніж в інших професіях. Тому, у подальшому, необхідним є розгляд особливості професійної діяльності працівників ОВС, що відноситься до вказаного виду діяльності.

Слід виділяти як внутрішні, так й зовнішні особливості емоційного вигорання, що є також характерних й для поліцейських, а саме такі як необхідність включення в роботу великих за енергетикою особистісних ресурсів; чіткість щодо регламентація професійної діяльності, робота з конфліктними особами; більша у порівнянні з багатьма іншими професіями, в тому числі й за типом професійного середовища «людина-людина» фізична, соціальна та емоційна напруга; специфічні конфлікти з начальниками і відповідний тиск з їх сторони; недостатні умови для повноцінного самовираження; необхідність приймати особисту відповідальність за наслідки професійних вчинків, велика ймовірність формування пасивної позиції, відчуття власного безсилля та неспроможності, малої значущості. Це в сукупності здатне бути чинниками, що визначають особливості утворення та динаміку за емоційним вигоранням серед поліцейських, а також й в споріднених за формою діяльності з ними професійних структур. Так, за результатами опублікованих досліджень В. Лебедєвим, С. Тимошенком, Б. Новиковим, С. Безносовим, до категорії працівників, що є схильними до ризику формування «емоційного вигорання» можуть бути віднесені і пенітенціарна служба, професійна діяльність яких має певні специфічні особливості, що ускладнені значною кількістю негативних факторів [28 – 30]. Так, синдром емоційного вигорання встановлено чи спостерігаються його яскраві ознаки у третини службовців кримінально-виконавчої системи, які, насамперед, безпосередньо контактують з засудженими, а також в третини працівників з системи правоохоронної діяльності [8; 16; 29].

Професійна діяльність поліцейських може бути охарактеризована низкою специфічних особливостей та ускладнюється численними негативними проявами. Так, велике значення має питання за емоційним виснаженням персоналу, що проявляється у почуттях глибокої перевтоми, негативному або й байдужому ставленні до суб'єктів та змісту, а також меті діяльності, втраті адекватної професійної мотивації.

Вітчизняні науковці як Н. Мілорадова, Г. Попова, Т. Макота, Г. Федоришин, Н. Самикіна, О. Коноплицька замалися досить прискіпливо питанням та розпочали вивчати емоційне вигорання серед працівників установ таі відомств МВС України ще з середини 90-х років ХХ століття. Аналіз результатів зазначених досліджень цими дослідниками дав змогу зазначити те, що емоційним вигоранням працівника з органу внутрішніх справ може бути розглянутий як поступову втрату емоційної, когнітивної та фізичної енергії, яка має достатньо ознак за емоційним і розумовим виснаженням, фізичною втомою, особистісною відстороненістю та зниженням рівня задоволення від власне самого добросовісного виконання обов'язків за професією. Також, синдром емоційного вигорання особистості виникає та протікає як динамічне явище, що з часом змінюється та може мати певні етапи, які мають характерні симптоми, прояви та тривалість (М. Буриш, Дж. Грінберг, Б. Перлман та Е. Хартман, В. Бойко, Н. Водоп'янова та О. Старченкова) [26, 30].

Професійна діяльність поліцейського має чисельні стресогенні чинники, зазвичай потенційно може в будь-який момент перейти в екстремальний характер та умови, які є пов'язаними з ризиками для його життя та здоров'я (фізичного і психічного) й сприяє формуванню зобов'язання щодо наявності високого рівня професіоналізму, легкості і швидкості адаптації до складних умов діяльності та адекватного реагування на ситуації небезпечного змісту. Такі обставини безумовно, що мають потужний вплив на особистість й це може призвести до набуття особистістю емоційного вигорання, що виявляється зменшенні інтенсивності вияву емоцій, втрати гостроти відчуттів та переживань, підвищенню рівня за дратівливістю, збільшенню міжособистісних конфліктів, негативним ставленням до службової діяльності та обов'язків, погіршений стан за соматичним здоров'ям, виникненням залежностей від психоактивних речовин [24; 29; 30].

На перших етапах формування синдрому великого значення набувають такі його особистісні передумови як відповідність особистісних характеристик

та професійно-важливих якостей поліцейського відповідно до специфіки службової діяльності. У випадку повної або ж часткової невідповідності, а особливо це стосується того, що може бути між особистим внеском й отриманою, а також очікуваною нагородою можуть з'являтися перші, але досить потужні симптоми за емоційним вигоранням, оскільки починається зміна ставлення до професійної діяльності від спочатку позитивного до байдужного й аж до вкрай негативного [33].

А. Буданов, що тривалий час займався вивченням професійної деформації правоохоронців спробував описати найбільш важливі компоненти. На першому місці за значущістю він поставив «в професійно-моральній сфері деформація особистості є втратою адекватного розуміння щодо громадянську і моральну суть професійної діяльності, формування розуміння її як безперспективної, притуплення професійних обов'язків, зростання рівня за егоцентризмом та егоїзмом. Внаслідок цього виробляється формальність в підході до роботи або використанні професії для досягнення особистих, вузько егоцентричних цілей» [4; 8]. Емоційна сфера «грубіє щодо почуттів», відбувається звуженість і збіднення емоційної сфери особистості, ослаблення за здатністю контролювати та регулювати власні емоції і почуття; відбувається формування емоційної неврівноваженості, підвищується рівень конфліктності (зовнішньої і внутрішньої), ослабляються волеві якості і здатність до свідомого самоконтролю. До цього часто може приєднуватися стан перманентної втоми та депресії.

В. Медведєв зазначив, що певний перелік особистісних властивостей людей, з якими саме вимушений «комунікувати» поліцейський може провокувати у нього через це певні специфічні риси «деформації особистості». Найбільш негативним є вплив у поліцейських кримінального розшуку, оскільки їх «контингент» є соціально-небезпечним, агресивними (вбивці, гвалтівники, злодії, хулігани). При цьому, найбільш «підступною» причиною деформації особистості поліцейського є нагальна потреба враховувати логіку

мислення злочинця й при цьому ніби ставити себе на його місце, подумки слідувати за ходом його стандартного мислення [29; 30; 32]. Так, для того, щоб розкрити злочин, поліцейський в значній мірі має поставити себе на місце злочинця, знати його манери, звички, традиції, жаргон. Це потенційно придатне деформувати особистість поліцейського через створення не лише надмірного негативізму до особистості злочинця й через уподібнення йому.

Таким чином, можна в якості попередньо висновку вказати на те, що серед представників багатьох професій, діяльність яких є пов'язаною зі спілкуванням є схильними до поступового формування емоційної втоми і спустошеності. Це може стосуватися й діяльності поліцейського, який має низку специфічних особливостей діяльності, основними з яких є підвищений рівень небезпеки для життя та здоров'я, а також специфічний контингент професійної комунікації. Це професія та типом професійного середовища «людина-людина», де серед соціального оточення може бути така особа, що є особливо недобррозичливою до поліцейського.

Далі коротко розглянемо основні законодавчі особливості професійної діяльності поліцейського. Так, завданнями діяльності поліції є забезпечення особистої безпеки громадян, захисту їх прав і свобод, законних інтересів; попередження щодо правопорушень, а також їх припинення; охорона та забезпечення громадського порядку; виявлення і розкриття злочинів, розшук осіб, які їх вчинили; забезпечення безпеки дорожнього руху; захист власності від злочинних посягань; виконання кримінальних покарань та адміністративних стягнень; участь у поданні соціальної, правової допомоги громадянам, сприяння в межах своєї компетенції державним органам, підприємствам і організаціям у виконанні покладених на них законом обов'язків [1].

Разом з цим, поліцейський має поважати гідність особистості, виявляти гуманність в ставленні, захищати права людини без залежності від її соціального стану та походження, майна та іншого становища, расової і

національної приналежності, громадянства, віку, мови та освіти, відношення до релігії, статі, політичних та інших переконань. У взаємостосунках та відносинах з громадянами поліцейський має виявляти високий рівень культури і такту, не розголошувати даних, що стосуються особистого життя громадян, принижувати честь та гідність. Це свідчить про те, що існує необхідність такої психологічної риси у поліцейського як емпатія. Без зазначеної риси чи якості досить проблемною буде можливість виконувати ним його специфічні обов'язки.

Правозахисна діяльність у своїй переважній більшості відбувається в сфері суспільних відносин та вирізняється надзвичайністю за різноманітністю завдань, які практично мають бути вирішені для того, щоб в цілому виконати головну мету їх існування та діяльності. Слід зауважити, що правове регулювання професійної діяльності загалом суттєво відрізняє юридичну діяльність від багатьох інших професій й галузей діяльності. Зазначене є спроможним поступово накласти певний відбиток на кожну з особистостей, яка присвятила себе цій професійній сфері. При цьому, вся професійна діяльність поліцейських, з врахуванням всієї складності та різноманітності, завжди має відбуватися та протікати в межах правового регулювання. Так, вже на етапі формування намірів дій, планування своїх практичних дій обов'язковим є те, щоб кожен поліцейський подумки виробив свої дії та співставив з нормами та вимогами чинного законодавства, які регламентують у значній мірі права, обов'язки, відповідальність та інші аспекти, що створюють вимоги до активності, а з іншого боку її обмежують та регулюють. Саме тому, для цієї діяльності є досить можливою висока ймовірність щодо внутрішньої емоційності в особистості в такій праці. При цьому, в багатьох випадках діяльність супроводжується з домінуванням саме негативних емоцій, які необхідно контролювати, пригнічувати, а можливість емоційної розрядки буває відстроченою суттєвий період часу [32].

Щодо праці слідчого, оперативного працівника поліції можна вказати, що в даному випадку передбачається наявність у таких суб'єктів праці особливих владних повноважень, наявність прав з застосування влади від імені закону. Разом з цим правом має розвиватися почуття підвищеної відповідальності за наслідки своїх дій через застосування таких владних повноважень. Також, зазначена діяльність може бути класифікована як така, що є специфічною за різновидом в межах такої діяльності, а за психологічною класифікацією все ж належить до професій за середовищем до типу «людина – людина» й до класу дослідницько-гностичних, оскільки основне завдання таких поліцейських полягає в тому, щоб забезпечувати матеріальні цінності та честь громадян від посягань з боку правопорушників та, особливо, злочинців. При цьому, виконувати обов'язки з забезпечення громадського порядку та громадської безпеки. Також, основним предметом діяльності поліцейських, в загальних позиціях цього явища для розуміння, є здійснення ефективного впливу на громадян з дотриманням норм поведінки, що є прийнятими в суспільстві, забезпечення особистої безпеки громадян від протиправних посягань. Домінуючим в професійній діяльності поліцейських є система просоціальних цінностей та орієнтацій, особливості реалізації потреби в спілкуванні, вміння організувати та ефективно вплинути на громадян в процесі виконання професійних обов'язків та завдань. Тому, діяльність поліцейського доцільно віднести до складного виду професій в цілому [24].

Психологічний аналіз професійної правоохоронної діяльності в сфері розшуку та слідства дозволив виділити певні етапи, через які відбувається рух до кінцевої мети, якою є встановлення істини. У даній діяльності відзначено її такі специфічні сторони: пізнавальна, комунікативна, конструктивна, організаційна, посвідчувальна, виховна [27; 49]. Відповідно до зазначеного, складно очікувати ефективну діяльність при наявності емоційного в поліцейського, оскільки в більшій чи меншій мірі емоції здатні сприяти більш ефективному рівню виконання завдань за кожним аспектом.

Далі, незважаючи на досить різну специфічність служб та підрозділів в межах системи МВС, значна більшість поліцейських має виконувати поставлені завдання в досить тісній, тривалій та надійній взаємодії з іншими громадянами та й в цілому з абсолютною більшістю представників з соціального середовища. Від рівня такої співпраці суттєво залежною є вся ефективність діяльності кожного поліцейського й в цілому всієї системи правоохоронної діяльності. В цьому разі насамперед виникає питання про те чи можливим є досягнення зазначеного при відсутності навіть демонстрації розуміння, співчуття з боку поліцейського до громадянина чи іншого учасника соціально-правового процесу.

Таким чином, перш за все перед тим як зробити висновок треба зазначити, що діяльність поліцейського має будуватися з опорою на принципи законності, гласності, гуманізму, поваги до особистості, соціальної справедливості, ефективної взаємодії з населенням..

Висновки до першого розділу.

В результаті проведення теоретичного аналізу наукових джерел, в яких викладено дослідження щодо синдрому емоційного вигорання та його психологічних аспектів, а також за особливостями професійної діяльності працівників правопорядку з більш посиленою концентрацією на поліцейських встановлено наступне:

1. Емоційне вигорання може вважатися набутим стереотипом емоційної й найбільш частим наслідком професійної поведінки та є в багатьох наукових положеннях вважається як ознакою, так й складовою професійної деформації. Цей синдром формується внаслідок досить тривалої дії механізмів психологічного захисту особистості та поступового його закріплення в стандартах відреагування на зовнішні стимули, що найбільше виявляється в поведінкових стандартах особи з повного або часткового вилучення емоцій як відповіді на впливи, що мали б включати в нормі емпатію. При цьому,

абсолютною більшістю дослідників наголошується на цілісності та стійкості структури особистості, якій є властивим вироблення захисту від деформації. Синдром емоційного вигорання й є способом психологічного захисту, яка є найбільш характерною для професійного середовища за типом «людина-людина».

2. Емоційне вигорання в якості функціонального захисного механізму властиве й поліцейським як типу професії «людина-людина», а ще через те, що це є більш ризиконебезпечною діяльністю з найбільш неморальними особами суспільства при ситуативному впливові низки організаційних факторів з недостатньо якісного управління й деформацією цінностей. Емоційне вигорання не є процесом швидким, але в професійній діяльності поліцейського може мати значне прискорення через комплексне поєднання факторів професійної діяльності. Емоційне вигорання здатне суттєво заважати професійному вдосконаленню поліцейського та якості виконання обов'язків, внаслідок чого можуть зазнавати фізичної та моральної шкоди багато осіб з соціуму. Тому, вивчення формування та його процесу серед поліцейських є необхідним.

3. Аналіз психологічних аспектів професійної діяльності поліцейського встановив те, що правозахисна професійна діяльність відбувається в межах соціальних взаємовідносин і є вкрай різноманітною за завданнями й при цьому особливою характерною властивістю є потенційно висока емоційність процесів діяльності. При цьому, дуже часто діяльність потенційно більше схильна викликати та супроводжуватися негативними емоціями, потребою з управління ними чи хоча б пригнічення. Також, можливість емоційної розрядки часто буває відстроченою на значний період часу. Окрім цього, в даній діяльності відзначено в якості важливих компонентів такі сторони як пізнавальна, комунікативна, конструктивна, організаційна, посвідчувальна, виховна. Як мінімум половина з цього не може бути якісно реалізованою без залучення з нормальним управлінням щодо

емоційного відреагування. Однак, домінуючим за значенням є сукупність просоціальних ціннісних орієнтацій, особливості за потребами та навичками в спілкуванні, вміння залучати емоції до організації та ефективного впливу на різні категорії громадян в процесах виконання професійних завдань.

РОЗДІЛ 2. ЕКСПЕРИМЕНТ З ДОСЛІДЖЕННЯ ОСОБИСТІСНОГО ФАКТОРУ СИНДРОМУ ЕМОЦІЙНОГО ВИГОРАННЯ У ПОЛІЦЕЙСЬКИХ

Визначені у теоретичній частині даної кваліфікаційної роботи результати за суттю, змістом і чинниками синдрому емоційного вигорання у поліцейських, а ще й на додаток проведений огляд за психологічною складовою їх професійної діяльності сприяло тому, щоб далі перейти до наступного етапу дослідження. Далі вважаємо є доцільним дослідити особистісний фактор формування цього деструктивного психологічного явища серед сучасних поліцейських. Логіка такої дослідницької діяльності має передбачати встановлення рівня та головних особливостей емоційного вигорання у поліцейських, яка б ґрунтувалася на розроблених принципах психологічно-дослідницьких дій, методів, форм досягнення ефективних професійних та особистісних змін. Також, необхідним є обґрунтування методологічного апарату дослідження, який має відповідати вимогам за надійністю та валідністю відносно ключових змінних дослідження. Окрім цього, має бути забезпечене якісне проведення емпіричного етапу з наступною інтерпретацією отриманої інформації. Саме вирішенню таких дослідницьких поетапних завдань й має бути присвячений цей розділ даної кваліфікаційної роботи.

2.1. Методи, методики та вибірка емпіричного етапу дослідження.

Внаслідок проведеного огляду психодіагностичних методик було прийнято рішення про те, для емпіричного етапу даного дослідження доцільно використати наступні методики:

1. Опитувальник МВІ за авторства К.Маслач, С.Джексон, що адаптований Н. Водоп'яноюю. Ця методика призначається для того, щоб вимірювати ступінь вигорання в професіях типу «людина-людина» [12].

Опитувальник визначає результати за трьома шкалами: емоційне виснаження, деперсоналізація і редукція особистісних досягнень. Про ці компоненти за емоційним вигоранням згадувалось вже теоретичному розділі й саме ця методика може претендувати на роль основної для того, щоб виявити рівень та окремі особливості ключового явища дослідження. Загальний показник за сумою за трьома шкалами дає показник загального емоційного вигорання (Додаток Г).

2. Визначення психічного вигорання за методикою А. Рукавішнікова [39]. Суттєвим за цією методикою є те, що вона надає можливість отримати й далі аналізувати прояви синдрому вигорання на таких рівнях як міжособистісний, особистісний та мотиваційний. Необхідно зазначити, що методика потенційно створює перспективи для того, щоб розробляти психокорекційну роботу та встановлювати те, за якими компонентами найбільше» виявляється синдром (Додаток Б). Кількісна оцінка вигорання за кожною шкалою відбувається через перетворення відповідей у трибальну систему («часто» — 3 бали, «зазвичай» — 2 бали, «рідко» — 1 бал, «ніколи» — 0 балів) і додавання балів. Далі, за допомогою таблиці (табл. 2.1) визначається рівень психічного «вигорання» за кожною шкалою.

Таблиця 2.1.

Норми для компонентів за методикою вигорання А. Рукавішнікова

	Вкрай низькі значення	Низькі значення	Середні значення	Високі значення	Вкрай високі значення
ПсВ	9 і нижче	10-20	21-39	40-49	50 і вище
ОВ	9 і нижче	10-16	17-31	32-40	41 і вище
ПМ	7 і нижче	8-12	13-24	25-31	32 і вище
ПВ	31 і нижче	32-51	52-92	92-112	113 і вище

Змістовні характеристики шкал методики такі.

Психоемоційне виснаження (ПсВ) є процесом вичерпування емоційних, фізичних, енергетичних ресурсів особистості, що виконує свої професійні обов'язки внаслідок роботи з людьми. Виснаження виявляється через хронічну, емоційну і фізичну втому, байдужість і холодність у ставленні до людей з ознаками депресії та роздратованості.

За особистісним віддаленням (ОВ) зазначається те, що це є специфічною формою за соціальною дезаптацією особи, що працює з людьми. Особистісне віддалення характеризує зменшення кількості контактів з оточенням, підвищення роздратованості і нетерплячості в ситуаціях комунікації, негативізм стосовно інших.

За професійною мотивацією (ПМ) вказується, що це є рівнем робочої мотивації та ентузіазму щодо роботи альтруїстичного змісту. Емоційна сфера оцінюється як продуктивність професійної діяльності, оптимізм та зацікавленість, самооцінка діяльності і її успішності в діяльності з людьми.

У таблиці 2.2 наведено прояви вигорання на різних системних рівнях.

Таблиця 2.2

Життєві прояви психічного «вигорання» на системно-структурних рівнях

Шкали	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 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	Зниження потреби в досягненнях

3. «Методика діагностики рівня соціальної фрустрованості» Л. Васермана а адаптації В. Бойка, яка визначає рівень соціальної фрустрованості як психічної напруги, що зумовлюється незадоволенням за досягненнями та становищем у соціумі [7; 24] (Додаток В). За кожним з пунктів визначається рівень фрустрації, який може варіювати від 0 до 4 балів. Висновки за соціальною фрустрованістю робляться з врахуванням середнього бала за кожним пунктом. Чим вище бал, тим вищим є рівень соціальної фрустрованості: 3,5-4 бали – дуже високий рівень; 3,0-3,4 – підвищена фрустрованість; 2,5-2,9 – помірний рівень фрустрованості; 1,5-1,9 – понижена фрустрованість; 0,5-1,4 – дуже низький рівень; 0-0,5– відсутня (майже відсутня) фрустрація.

4. Характерологічний опитувальник К.Леонгарда [3; 9; 20]. Ця методика призначена для того, щоб виявляти акцентуації характеру як однієї з найбільш яскравих особливостей деформації особистості. Так, в теоретичному розділі дослідження було встановлено, що розглядається й підтверджується залежність між схильністю до емоційного вигорання від окремих типів акцентуації характеру особистості. Опитувальник має 88 питань, що формують 10 шкал, які відповідають певним акцентуаціям характеру. Опис акцентуацій за К. Леонгардом наступний:

– Гіпертимна, де основною особливістю є підвищення за фоном настрою у поєднанні з жагою до діяльності, високої активності, заповзятливості.

– Збудлива як наслідок має підвищену імпульсивність, ослаблення контролю над мотивами і потребами.

– Емотивна, яка особливо відмічається підвищеною чутливістю, вразливістю, глибиною переживань за особливо тонкими емоціями в духовному житті.

– Педантична як ознака ригідності, інертності, довгого переживання травмуючих подій.

– Тривожна, що звісно вказує на підвищений рівень за тривогою, схильністю до страхів, підвищеною боязкістю і полохливістю.

– Циклотимна, що позначає досить часту зміну за гіпертимічними (підвищення настрою, активності) і дистимічними (пониження настрою, загальмованість) фазами.

– Демонстративна, яка виявляється в особливій театралізованості в поведінці, егоцентризмі, жаги з постійної уваги до своєї особи.

– Неврівноважена, яка вказує на велику наявність в поведінці нерішучості, непосидючості, схильності до неробства і розваг, боягузтва, безініціативності.

– Дистимна, яка вказує на те, що в такої особистості знижений фон настрою, фіксація на похмурих сторонах життя, ідеомоторна загальмованість.

– Екзальтована як дуже великий діапазон емоційних станів з одночасною схильністю легкого приходу в стан захоплення від одного і в повний відчай від чогось іншого.

Максимальний показник за кожним виду акцентуації є 24 бали. Ознакою наявної акцентуації, тобто сильного вираження такої характеристики, вважається показник, який є більшим за 12 балів. Якщо жоден показник за шкалами акцентуацій не перевищує показника в 12 балів, існує можливість того, щоб підрахувати середнє за всіма властивостями і звернути увагу на ті акцентуації, показники за якими є вищими за середній.

5. Опитування. У багатьох гуманітарних науках, а особливо в соціально-психологічному дослідженні в галузі психології управління метод опитування або ще анкетування використовується досить широко. Для його застосування та проведення не є обов'язковим безпосередній особистий контакт, а питання впродовж цього дослідження залишаються незмінними. Таким чином, є можливість швидкого отримання даних за необхідним явищем, але виправляти помилки в анкеті при проведенні опитування неможливо. Тому, готувати анкету треба дуже ретельно. Надійність і достовірність емпіричної інформації,

яка може бути отримано в опитуванні, значною мірою зумовлюються конструюванням і редакцією запитань. Тому до їх формулювання є досить високі вимоги [13; 39]. При цьому, анкета має складатися з урахуванням таких індивідуально-психологічних особливостей досліджуваного як рівень освіти, вік, стать, схильності і переваги. Запитання мають формулюватися так, щоб були достатньо зрозумілими для всіх респондентів, відповідати рівню їх розвитку, а особливо щодо найменш підготовлених. Разом з тим, анкета має передбачати певні варіанти, які спрацьовують як захист від відмови брати участь в опитуванні, тенденційність в згоді, випадкового вибору у відповідях, наявних відхилень у відповідях, категоричності суджень, нещирості. Бланк анкети наведено у додатку А.

Для формування вибірки експерименту важливим є достатньо детальний розгляд вимог до цієї процедури, що визначено у відповідній літературі. Так, формування вибірки є важливим компонентом дослідження, який необхідний для того, щоб мати можливість поширити результати на всю популяцію та зекономити на ресурсах при проведенні експерименту. Тому й існує перелік за обов'язковими вимогами, що визначаються метою, особливостями і конкретними завданнями експериментального дослідження. При цьому, передбачено, що обсяг вибірки може бути від двох осіб до безкінечності, але дуже великі вибірки недоцільно використовувати, оскільки існує найбільш оптимальна її кількість й при її збільшенні якість дослідження не зростає [13, с. 19 – 23].

У цьому кваліфікаційному дослідженні доцільним є використання вибіркового методу, який скорочує витрати за часом, дослідницькими процедурами й на задовільному рівні дозволяє отримати емпіричну інформацію як в повному дослідженні [13, с. 29 – 30]. Однак, обсяг вибірки може залежати від тих статистичних методів обробки емпіричних даних, які передбачається використовувати для того, щоб досягти мети дослідження з надійними та валідними результатами у висновках. Й при цьому, у

психологічних дослідженнях пілотного рівня вважається достатнім використовувати вибірку понад 30 осіб, оскільки така кількість даних може бути оброблена через застосування непараметричних критеріїв в межах кореляційного аналізу. При цьому, не планується використати експериментальну і контрольну групи. Тому, доцільною чисельністю вибірки є понад 30 респондентів у кожній [13, с.34 – 35].

Також, особливо важливою є однорідність за вибіркою. Підставами для однорідної вибірки можуть бути різні соціально-демографічні та професійні характеристики (вік, стать, освіта, національність, досвід професійної діяльності). Склад вибірки має бути достатньо еквівалентним до генеральної сукупності й таким чином відтворювати її як зменшену модель. Через це може бути реалізована вимога репрезентативності, що й забезпечує можливість розповсюдження отриманих на вибірці висновків на всю генеральну сукупність [9; 13].

Одним з найбільш важливих принципів, який відігравав головну роль при виборі досліджуваних є розуміння того, що чинників професійної деформації багато, а її ознак може бути ще більше. Й це явище треба безпомилково виявити та встановити його роль в формуванні саме емоційного вигорання.

Для досягнення поставленої мети дослідження до нього було залучено поліцейських Південно-Західного відділу поліції м. Хмельницького в кількості 44 особи. Вік досліджених склав від 22 до 50 років. Стаж професійної діяльності в цілому становив від 3 до 20 років. При цьому, для дослідження було обрано групи поліцейських, які мають досвід професійної діяльності до десяти та більше років. Таким чином, штучно було утворено дві групи, для того, щоб мати можливість визначати те, яким чином стаж професійної діяльності визначає особистісні деструкції, а особливо емоційне вигорання. Крім того, відбувся розподіл поліцейських за типом службової діяльності на такі групи: 1 підгрупа є поліцейськими патрульної поліції і оперативниками

кримінального розшуку; 2 підгрупа є тими поліцейськими, що перебувають на роботі з документами та зайняті в сфері діяльності з персоналом.

Також, передбачаємо, що схильність до емоційного вигорання може формуватися через управлінський характер діяльності та через фактор статі. Тому, до вибірки включено 8 поліцейських зі складу вищого рівня управління, 12 – середнього. 24 поліцейських представили безпосередніх виконавців завдань професійної діяльності поліцейського. За статтю вибірка є такою: 34 – чоловіки, 10 – жінки. Якісно-кількісна характеристика вибірки у таблиці 2.3.

Таблиця 2.3

Якісно-кількісна характеристика вибірки

№ з/п	Критерій розподілу	Кількість осіб
1	Період служби у роках	
	Менше 10	20
	Більше 10	24
2	За особливостями професійної діяльності	
	Вищий рівень управління	8
	Середній рівень управління	12
	Низова ланка	24
3	За гендерними особливостями	
	Чоловіки	34
	Жінки	10
4	За типом службової діяльності	
	1 підгрупа	26
	2 підгрупа	18

Таким чином, репрезентативність вибірки може на задовільному рівні відображати генеральну сукупність поліцейських за даним професійним середовищем та сприяє тому, щоб переходити до наступного етапу даного

дослідження. Так, проведений розподіл за виділеними ознаками потенційно може дослідити особливості емоційного вигорання серед поліцейських з врахуванням окремих їх особистісних та професійних особливостей.

2.2.Емпіричне дослідження рівня емоційного вигорання та інших особистісних особливостей у сучасних поліцейських.

Результати емпіричного дослідження щодо ознак за синдромом вигорання та його найбільш презентабельними компонентами, які можуть бути реалізовані за методикою МВІ вказано у зведеній таблиці 2.4.

Таблиця 2.4.

Таблиця показників за компонентами емоційного вигорання та особистісними показниками серед поліцейських

№	Шкала, за якою проводилось дослідження	Середнє та стандартне відхилення за вибірку
1	Емоційне виснаження	20,09±5,1
2	Деперсоналізація	6,38±1,1
3	Редукція особистісних досягнень	30,7±13,6
4	Індекс вигорання за Маслач	57,1±12,4
5	Психоемоційне вигорання	27,8±10,2
6	Особистісне віддалення	28,02±14,7
7	Професійна мотивація	38,59±13,4
8	Індекс вигорання за Рукавішниковим	94,47±22,8
9	Соціальна фрустрованість	2,84±0,6
10	Гіпертимна	11,5±1,1
11	Збудлива	8,8±0,6
12	Емотивна	16,3±1,5

13	Педантична	15,5±1,1
14	Тривожна	10,8±0,6
15	Циклотимна	5,8±0,5
16	Демонстративна	15,3±1,5
17	Неврівноважена	9,5±1,1
18	Дистимна	14,8±1,6
19	Екзальтована	13,3±1,1

Варто звернути увагу на певні результати окремо, щоб бачити основні результати й далі сформувані уявлення про становище в цілому. Починаємо з методики на вигорання МВІ. Так, загальний індекс вигорання, що є сумою шкал тесту свідчить про те, що:

- більшість поліцейських мають середній рівень, а саме 23 з 24 з досвідом понад 10 років і 18 з 20 з меншим за 10 років;
- низький рівень має 1 з другої групи і 2 першої;
- високий рівень вигорання не зазнав ніхто.

Далі перейдемо до складових компонентів цього індексу. Так, шкала за емоційним виснаженням вказує на те, що:

- низького рівня за емоційним вигоранням зазнали 12 поліцейських другої групи і 9 з першої;
- середній рівень не виявлено;
- високий рівень має 2 поліцейських з другої групи і один з першої.

За шкалою деперсоналізації можна зазначити те, що:

- 23 учасників з другої групи і 15 з першої має низьку деперсоналізацію;
- середній рівень властивий 1 поліцейському з другої і 4 першої груп;

- в одного поліцейського з першої групи зафіксовано високий рівень деперсоналізації.

Саме за останньою шкалою «редукція особистісних досягнень» отримані результати засвідчили те, що є наявними у більшості учасників. Так, на рисунку 2.1 продемонстроване наступне:

- по одному поліцейському з груп представлено редукцію за особистісними досягненнями на низькому рівні;
- 12 поліцейських з другої групи і 10 з першої мають середній показник за шкалою;
- високі показники є характерними для 11 поліцейських з другої групи і 19 з першої.



Рис.2.1. Показники за шкалою редукції особистісних досягнень за МВІ

Соціальною фрустрованістю як різновидом психічної напруги є обумовлення за незадоволенням що досягнень та становища особистості у соціально заданих ієрархіях. Тому, соціальна фрустрованість здатна передавати емоційність у ставленні особистості до позицій, які вона змогла зайняти в соціумі на певний момент життя. Відповідно за емпіричними

даними дослідження 6,8% поліцейських мають знижений рівень фрустрованості, 8,9% невизначений рівень, 15,3% помірний рівень за фрустрацією. Підвищений рівень є в 39,5% поліцейських, дуже високим рівнем фрустрації позначається 29,5% поліцейських (рис. 2.2).



Рис. 2.2. Результати діагностики соціальної фрустрованості поліцейських

Такі результати вказують на те, що більше половини поліцейських є соціально фрустрованими. Це, насамперед, є залежним від усвідомлення того, що є недосягнутим, а не від реального стану особистості.

Наступною в описанні буде методика, що визначає психічне вигорання, автором якої є А. Рукавішніков. В цій методиці теж основним вважається індекс вигорання, який формується через суму певних компонентів. Варто зазначити те, що автором виділено п'ять рівнів за шкалами. В результаті можемо вказати те, що індекс вигорання за рівнями характеризується наступним чином:

- вкрай низький рівень відсутній;
- низьким рівнем характеризується по одному поліцейському за обома групами;

- 13 осіб зі стажем понад 10 років і 5 з меншим досвідом професійної діяльності набули середнього рівня вигорання;
- високий рівень виявлено в 6 поліцейських з першої групи і 10 з числа осіб, що відносяться до другої;
- вкрай високий рівень в 4 поліцейських за кожною з груп.

Першим компонентом індексу вигорання є психоемоційне виснаження. Результати за шкалою наглядно відображено на рис. 2.3.



Рис.2.3. Показники психоемоційного виснаження (А.А.Рукавішніков).

Рисунок та й результати свідчать про таке:

- по 2 поліцейських за кожною з груп мають вкрай низький показник за психоемоційним виснаженням;
- 9 з першої групи і 1 з другої є такими, що мають низький рівень за психоемоційним виснаженням;
- середнього рівня за психоемоційним виснаженням продемонструвало 9 поліцейських з першої групи і 13 з другої;

- високий рівень спостерігаємо в 4 осіб з першої групи і 2 з другої;
- 2 особи з другої групи виявили вкрай високі показники щодо рівня психоемоційного виснаження.

За рівнем особистісного віддалення отримані результати графічно зображено на рис. 2.4, з якого найбільш головним можна зазначити наступне:

- вкрай низький рівень особистісного віддалення не є властивим для жодного з учасників даного дослідження;
- 5 поліцейських з першої групи і 2 з другої виявили низькі показники за рівнем особистісного віддалення;
- середнього рівня особистісного віддалення набули по 10 поліцейських обох груп;
- також однакова кількість, а саме по 5 учасників в групах є з високими показниками за особистісним віддаленням;
- вкрай високий рівень особистісного віддалення є 4 досліджуваних з першої і 3 з другої груп.

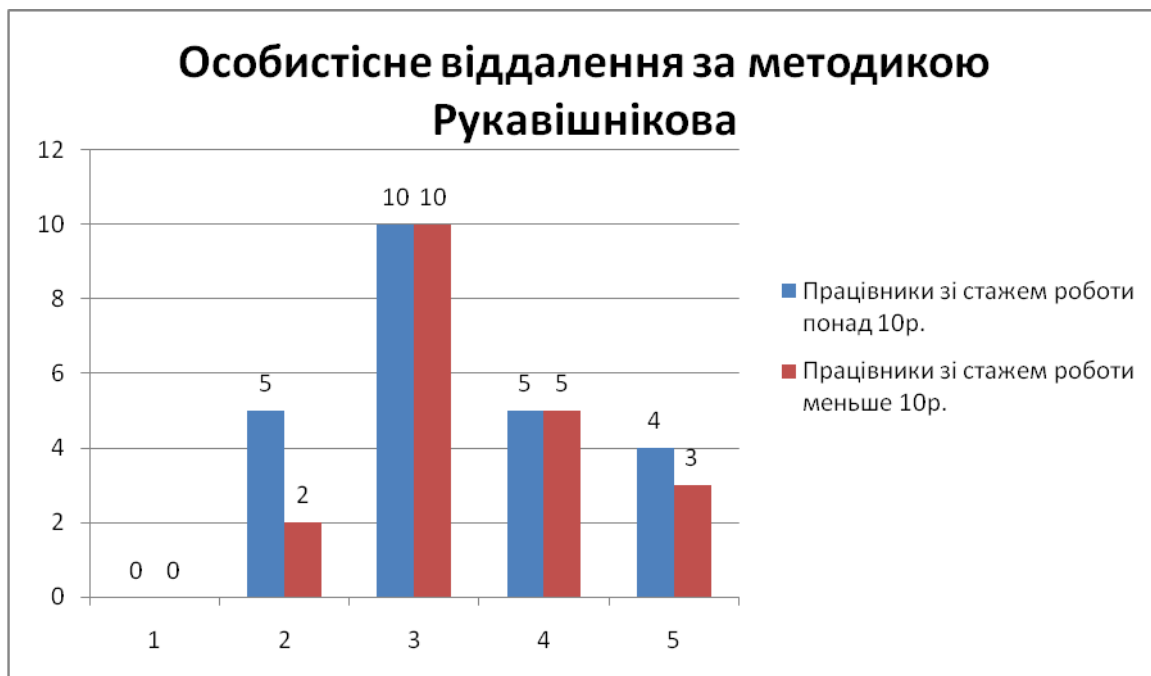


Рис.2.4. Показники особистісного віддалення (А.А. Рукавішніков)

Емпіричні результати за шкалою професійної мотивації графічно викладено на рис.2.5. Відповідно, ті дані можуть свідчити про наступне:

- вкрай низького і низького рівнів професійної мотивації не виявлено;
- 1 поліцейський першої групи має середній показник щодо рівня професійної мотивації;
- 3 особи першої і 2 другої груп мають високий за рівнем показник за професійною мотивацією;
- 19 поліцейських з першої і 18 з другої груп характеризуються як такі, що вкрай високо професійно мотивовані.



Рис 2.5. Особливості показників за шкалою професійної мотивації

Далі було проведене опитування учасників дослідження за розробленою анкетною. Результати опитування відображено у таблиці 2.5, що містить узагальнену інформацію за блоками ознак та за визначеними критеріями дослідження щодо особливостей та рівня емоційного вигорання поліцейських, а саме строк професійної діяльності, її тип, стать та рівень управління.

Отже, отримані емпіричні результати опитування можуть вказати про те, що є можливим проінтерпретувати через порівняння середнього значення. Це може дати здійснити порівняння отриманих дані з результатами за стандартизованими опитувальниками та більш досконало визначити психологічний зміст особистісного фактора з формування емоційного вигорання у сучасних поліцейських. Окрім цього, доцільно провести дослідження методами математичної статистики та здійснити їх інтерпретацію.

Таблиця 2.5.

**Результати опитування поліцейських щодо ознак
емоційного вигорання в їх професійному середовищі**

№ з/п	Блоки ознак, за якими здійснено опитування	Середній бал за обраною категорією оцінювання								
		період служби		тип служби (за групами)		стать		управлінська діяльність		
		До 10	> 10	1	2	Ч	Ж	Кер. вищ. рівня	Кер. серед. рівня	Вико н
1	Фізичні ознаки.	4,2	3,6	4,1	3,9	4,0	4,5	3,3	4,3	4,3
2	Емоційні симптоми	4,1	3,4	3,8	3,7	3,9	4,6	3,1	4,4	4,1
3	Поведінкові симптоми	4,4	3,7	4,1	3,8	4,2	4,0	3,4	3,8	4,2
4	Інтелектуальни й стан	3,6	4,1	3,8	3,8	4,2	3,6	3,2	4,3	3,9
5	Соціальні симптоми	4,4	4,1	4,2	4,2	4,3	3,6	3,5	4,1	4,3
Σ		20,7	18,9	20	19,4	20,6	20,3	16,5	20,9	20,8

2.3. Обчислення математичними методами статистичних даних дослідження та інтерпретація їх результатів.

Отримані емпіричні результати можуть бути більш глибоко оброблені й це засвідчує на необхідності використання інших методів математичної обробки статистики, оскільки:

- маємо значну кількість інформації, яка ще не була достатньо проінтерпретованою через те, що середнє значення та стандартне відхилення не мають такого потенціалу;
- існують значна кількість незалежних змінних, якими є соціально-демографічні, індивідні та професійні характеристики учасників вибірки, що може сприяти кращому визначенню особистісних особливостей при формуванні в поліцейського синдрому емоційного вигорання;
- більш потужні математичні методи можуть дозволити визначити приховані зв'язки між окремими характеристиками та явищами в найбільш точному вираженні через числовий показник з вказанням достовірності отриманих результатів [13; 37].

Щодо емпіричних даних цього дослідження вважаємо за доцільне застосування кореляційного аналізу, стосовно якого відповідні науково-довідкові джерела зазначають те, що цей метод призначається для оцінювання форми, знаку та тісноти зв'язків між кількома ознаками або факторами, що перебувають в процесі свого дослідження. При цьому, визначення форми зв'язку розглядається через певний тип її лінійності або нелінійності. Все ж, основним завданням кореляційного аналізу є аналіз статистичних емпіричних даних для того, щоб виявити математичну залежність між якимись ознаками, що досліджуються і цим відбувається встановлення через коефіцієнт кореляції порівняльної оцінки за щільністю взаємозв'язку. Зв'язок стосується суто окремих двох явищ. Після того, як встановлено, що зв'язок між явищами є, визначається загальний характер зв'язку, а математичн

обчислення надає цим зв'язкам числового виразу. При цьому, найчастішими є наступні типи кореляцій: факторна ознака є безпосередньо пов'язаною з результативною; результативна ознака визначається комплексом діючих факторів; дві результативні ознаки є спричинені впливом однієї загальної причини [10; 34; 48].

Далі було реалізовано кореляційний аналіз за критерієм Спірмена, який є непараметричним й може бути застосованим до отриманих статистичних даних, оскільки їх розподіл відрізняється від нормального, а кількість вибірки не є достатньою для того, щоб застосувати параметричний критерій. Кореляційному аналізу були піддані емпіричні результати за шкалами за методами психодіагностики й опитування щодо наявності у колективі ознак емоційного вигорання за рекомендаціями А. Бююля та С. Наследова [10; 34]. Результатом кореляційного аналізу є матриця, яка є дуже великою за обсягом й тому по тексту буде подано витяги з неї, що забезпечує наглядність й економить місце даної кваліфікаційної роботи. Витяг за кореляціями відображено у таблиці 2.6. Окрім цього, повернення до поставленого на початковому етапі роботи гіпотез варто задатися питаннями про те, чи дійсно поліцейським є властивими високі показники за вигоранням. Для відповіді на це питання маємо емпіричні дані, що отримано від методик МВІ і опитувальника А.Рукавішнікова. Перша вказала, що більшість учасників дослідження, а саме 41 з 44, що складає приблизно 93 % мають середній показник за вигоранням. Друга методика продемонструвала, що 18 поліцейським властивим є середній рівень вигорання, а для 16 характерним є високий, що відповідно складає 41% і 36% зі всіх учасників дослідження. Тому, можна стверджувати, що гіпотеза не підтвердилась. Але й поки заперечувати її ще не можна. Також, доцільно застосувати кореляційний аналіз, який в своєму потенціалі здатен дати відповідь через застосування числових показників.

Таблиця 2.6.

Витяг з кореляційної матриці за результатами кореляційного аналізу з орієнтацією на професійні незалежні змінні

№	Шкала	Період служби	тип служби	стать	Управлінська діяльність
1	Емоційне виснаження	0,33	- 0,12	0,21	0,04
2	Де персоналізація	0,06	0,18	0,22	0,14
3	Редукція особистісних досягнень	0,045	0,031	0,2	0,56
4	Індекс вигорання за Маслач	0,16	- 0,19	0,04	0,08
5	Психоемоційне вигорання	0,32	0,44	0,22	- 0,17
6	Особистісне віддалення	0,58	0,33	0,67	0,18
7	Професійна мотивація	0,42	- 0,18	0,21	0,61
8	Індекс вигорання за Рукавішніковим	0,25	0,04	0,13	0,2
9	Соціальна фрустрованість	0,51	0,04	- 0,19	0,48
10	Гіпертимна	0,02	- 0,11	0,19	0,21
11	Збудлива	0,06	0,08	0,004	0,19
12	Емотивна	0,36	0,57	0,15	0,24
13	Педантична	0,14	0,08	- 0,04	0,42
14	Тривожна	- 0,62	0,38	0,18	0,06
15	Циклотимна	0,07	0,005	0,19	0,22
16	Демонстративна	0,35	- 0,28	0,08	0,39
17	Неврівноважена	0,08	0,005	0,105	0,12
18	Дистимна	0,13	0,03	- 0,09	0,008
19	Екзальтована	0,16	0,19	0,056	0,03

З таблиці можемо казати про те, що результатами кореляційного аналізу свідчать про наявність зв'язків між шкалами методик психодіагностики та результатами опитування з окремими незалежними змінними професійної діяльності поліцейських. Так маємо наступні кореляції:

– періодом служби та емоційним виснаженням (0,33). Це може свідчити про те, що з часом професійної даної діяльності особистість емоційно виснажується й намагається економити емоції або ж в неї їх поступово відбувається здатність до виникнення. Крім цього, досить вагомим за впливом є потреба постійного контролю емоцій;

– управлінською діяльністю та редукцією особистісних досягнень (0,56);

– психоемоційне вигорання, період служби (0,32) та тип професійної діяльності служби (0,44). Це ще раз засвідчує, що вигорання формується внаслідок тривалої служби. Але, більшим є вплив відносно типу професійної діяльності. Так, українські поліцейські, що повинні більше контактувати з людьми, які не відносяться до професійного оточення емоційне вигорання є в значній мірі більш властивим;

– особистісне віддалення, період служби (0,58), тип служби (0,33) та стать (0,67). Знову ж таки спостерігаємо те, що тип служби здатен вплинути на формування особистісного віддалення. Крім того, ще більш пов'язаними з цим явищем є період служби та стать. Це пояснюється тим, що внаслідок специфічних умов діяльності особистість більше заціклюється на тому, щоб виконувати професійних обов'язків й при цьому знижує зацікавленість стосовно інших питань життєдіяльності. За змінною стать встановлено, що серед жінок є більша схильність до міжособистісної комунікації. Чоловіки мають менший рівень потреби у комунікації й тому в більшій мірі здатні прогресувати за цим критерієм;

– професійна мотивація, період служби (0,42) та управлінська діяльність (0,61). За вказаними шкалами та додатковими змінними можна припускати те, що вже було зазначене вище: з часом особистість все більше схильна до обмежень власних інтересів через наявність домінування потреб більше приділяти увагу професійною діяльністю. Досвідчений поліцейський фактично повністю намагається зануритися у діяльність, а керівники

стурбовані тим, щоб контролювати та тримати стан справ у підпорядкованому підрозділі й це може забирати багато службового часу й не виключення, що й позаслужбового;

- індекс вигорання за методикою А.Рукавішнікова та період служби (0,25);

- соціальна фрустрованість, період служби (0,51) та управлінська діяльність (0,48). За цими шкалами можна зазначити наявність тих причин, що й за професійною мотивацією;

- емотивна акцентуація, період служби (0,36) та тип служби (0,57). Так, більш «емотивні» поліцейські є більш чутливими і вразливими. Їх більші показники за чуйністю, схильністю сприймати чужий біль як власну є особливо дотичною до патології, до саморуйнування, й все це за явного недоліку сил чинити опір несприятливим обставинам, що в даному виді професійної діяльності є особливо багато. З часом та за більшої психогенності за умовами служби емотивність здатна суттєво підсилитися. Однак, такий варіант поведінки не може бути припустимим професійними стандартами та обов'язками, а особа може почати пригнічення внутрішньої схильності до співчуття та намагання допомогти випадковим контактам в процесі професійної діяльності;

- педантичність та управлінська діяльність (0,42). Такі найбільш яскраві характеристики для цього типу акцентуації як сумління, надмірна акуратність, прагнення добиватися зразкового порядку цілком логічно межує ж потребою в дотриманні такого порядку. Однак, педантизм зазвичай заважає оцінці ситуації достатньо об'єктивно, при цьому якість виконання роботи виходить на перший план та пригнічується здатність емоційно виявляти назовні;

- тривожна акцентуація характеру, період служби (- 0,62) та тип служби (0,38). Це свідчить про те, що більш молоді працівники є більш схильними до тривожності. За наявності такої акцентуації характеру

збільшується також ймовірність її прогресу. Особистість, що лише розпочинає свій професійний шлях здатна достатньо сильно переживати негативні емоції й тому психічної енергії може не вистачити на інші. За типом служби, досить вірогідним є те, що особи, які виконують свої професійні задачі в більш екстремальних умовах є більш схильними до очікувань певного негативного наслідку як наслідку професійної діяльності. Тому можемо стверджувати про те, що постійне чи хоча б часте перебування в стані надмірної пильності сприяє більшому виснаженні особистості й це може відбуватися досить швидко;

– демонстративна акцентуація та період служби (0,35). Цей тип акцентуації особливо вирізняється тим, що відбувається формування великого прагнення бути якщо не першим у всьому, зразком для оточення, так в числі перших. Саме так там робиться професійний успіх. Разом з цим їм є властивим високий ступінь виснаження при виконанні непомітної, рутинної роботи. Тому, збільшення періоду служби збільшує потребу у визнанні власного «Я», самореалізації, яка може відбутися через демонстрацію власної важливості шляхом демонстрації власного професійного досвіду та знань. Тому, для більш досвідченого персоналу настільки характерним є захоплення тим, щоб доводити собі та професійному оточенню власної важливості та необхідності, що на інші емоції не залишиться часу й бажання.

При цьому, кореляційний аналіз не виявив зв'язків між визначеними додатковими критеріями, що є відповідними змінним та деперсоналізацією, індексом вигорання за Маслач й певними акцентуаціями, а саме гіпертимною, збудливою, циклотимною, неврівноваженою, екзальтованою та дистимною.

Далі перейдемо до опису тієї частини кореляційної матриці за раніше проведеним кореляційним аналізом між шкалами методик, що використані у дослідженні в якості таких, що характеризують особистісний блок за даним експериментальним дослідженням. Це може дати інформацію щодо особливостей формування емоційного вигорання у поєднанні з особистісними

характерологічними факторами. Відповідний витяг з кореляційної матриці викладено у таблиці 2.7.

Таблиця 2.7.

Витяг з кореляційної матриці за результатами кореляційного аналізу з орієнтацією на особистісно-характерологічні незалежні змінні

№	Шкала	Гіпертимна	Збудлива	Емотивна	Педантична	Тривожна	Циклотимна	Демонстративна	Неврівноважена	Дистимна	Екзальтована
1	Емоційне виснаження	0,13	-0,12	0,521	0,04	0,52	-0,11	0,12	0,012	0,14	0,121
2	Деперсоналізація	0,16	0,64	0,48	0,36	0,61	0,05	0,59	-0,19	0,04	0,19
3	Редукція особистісних досягнень	0,05	0,01	0,29	-0,64	0,312	0,37	-0,15	0,24	0,15	0,24
4	Індекс вигорання за Маслач	0,16	-0,19	0,04	0,08	0,14	0,08	-0,04	0,42	-0,04	0,22
5	Психоемоційне вигорання	0,02	0,04	0,52	-0,17	0,62	0,18	0,18	0,06	0,18	0,06
6	Особистісне віддалення	0,18	0,13	0,67	0,18	0,47	0,05	-0,29	0,22	0,19	0,22
7	Професійна мотивація	0,02	-0,18	-0,61	0,61	0,15	-0,18	0,58	0,39	0,08	0,39
8	Індекс вигорання за Рукавішніковим	0,21	0,04	0,13	0,2	0,08	0,05	0,105	0,12	0,105	0,12
9	Соціальна фрустрованість	0,01	0,124	0,529	0,48	0,43	0,03	-0,39	0,008	-0,09	0,008

Отримані результати кореляційного аналізу щодо тієї частини інформації, яка відноситься до особистісно-характерологічної сфери та її ролі у формуванні емоційного вигорання мають такі важливі та потужні зв'язки:

емоційне виснаження та емотивна (0,521), тривожна (0,52) акцентуації. Тривожність, що в значній мірі може бути властивою для даного виду професійної діяльності та підвищена емотивність, як певний наслідок деструктивного впливу на особистість, що здатне суттєво сприяти формуванню емоційного вигорання у поліцейських;

деперсоналізація та такі акцентуації характеру як емотивна (0,48), педантична (0,36), тривожна (0,61), збудлива (0,64) та демонстративна (0,59). Це у значній мірі здатне свідчити про те, що певні акцентуації особистість можуть деперсоналізувати, розпочати професійну деформацію, некритично відноситися до власної поведінки та безапеляційно засвоює, набуває важливих якостей, рис, які вимагаються професією. Це, у свою чергу, може викликати ефекти, що межують з емоційним вигоранням у поліцейських;

редукція особистісних досягнень та емотивна (0,29), педантична (-0,64), тривожна (0,312) та збудлива (0,37) акцентуації. Такі кореляції вказують на певні особливості про те, що на оцінку з боку особистості власного результату щодо професійної кар'єри у значній мірі здійснюють вплив певні особистісні якості. Найбільше це пов'язується з педантичністю (при цьому особистість може й не відчувати редукції) та збудливістю (відсутність за професійним, кар'єрним, особистісним зростанням здатне спровокувати вибух накопиченої емоційної напруги, яка особистістю не може бути вчасно нейтралізованою);

психоемоційне вигорання й такі акцентуації характеру як емотивна (0,52) та тривожна (0,62). Це може бути пояснене через те, що незважаючи на обмеження за вимогами до діяльності щодо емоційних реакцій, особистістю все ж вони накопичуються. Це, відповідно, може призвести до посилення та розвитку відповідних акцентуацій характеру. За таких обставин емоційне вигорання поліцейського здатне до сильного та інтенсивного прогресування,

оскільки особистість буде шукати порятунку у придушенні емоцій, які потенційно здатні ще більше руйнувати стабільність;

особистісне віддалення та емотивна (0,67), тривожна (0,47) та демонстративна (-0,29) акцентуації. Це є можливим проінтерпретувати та спробувати пояснити наступним чином: особистість схильна до віддаляння від соціального чи професійного оточення зі збільшенням в ньому рівня емоційної напруги. Їй не дозволяє це здійснити постійна спрямованість на свої внутрішні переживання. Щодо демонстративності, у цьому випадку особі може здаватися, що вона є наближеною та спрямованою на оточення, а насправді відбувається віддалення через прогрес спрямування на власне «Я». Тому, це їй сприяє більш інтенсивному емоційному вигоранню серед поліцейських;

професійна мотивація з такими акцентуаціями за характером як емотивна (-0,61), педантична (0,61), демонстративна (0,58), невірноважена (0,39) та екзальтована (0,39). Таким чином, професійна мотивація не є пов'язаною з емотивною ознакою в надмірному прояві за характером особистості. Так, особистість за цього типу не здатна переживати позитивні емоції щодо перспектив професійної діяльності, оскільки її свідомість зайнята внутрішніми психологічними питаннями. І навпаки, педантизм, демонстративність в поведінці здатні суттєво підвищити рівень емоцій, які межують з питаннями мотивації до професійної діяльності. Особистість, за таких обставин занадто переживає за результати професійної діяльності й це виявляється в невірноваженій та екзальтованій поведінках. Таким чином, перший та другий варіанти провокують емоційне вигорання у поліцейського;

соціальна фрустрованість та емотивна (0,529), педантична (0,48), тривожна (0,43) та демонстративна (-0,39) акцентуації. Це може пояснювати те, яким чином така особистість відсторонюється від суспільства, а особливо його тієї частини, де успіхом вважається демонстрація результатів, а не їх досягнення. Такій людині складно бути повноправним учасником процесів в професійному середовищі через невротичне небажання виявляти вдавану

демонстративність. Зрозуміло, що така особистість є спрямованою на внутрішні особистісні проблеми чи питання, які можуть виявлятися в тому числі й при виконанні професійних обов'язків. За таких обставин дана особистість буде більше очікувати від оточення тільки негативу, через що й відбувається збільшення тривожності. Щодо коефіцієнта кореляції з демонстративною акцентуацією, то саме обернений її вид підтверджує висунуті пояснення. Це є той тип особистості, якому вкрай складно вдавати з себе щось таке чого не існує. Й дуже можливим є наявність великої скромності в цій особистості. Хоча, в дійсності, напрямом для такої людини є особистісне зростання у власному розумінні та баченні.

Далі перейдемо до аналізу результатів опитування за розробленою анкетною. Так, за середнім значенням встановлено те, що найбільш сприятливими умовами в організації для виникнення емоційного вигорання є такі категорії:

- більший період служби – 20,7;
- підвищена екстремальність у повсякденній діяльності – 20;
- керівники середньої ланки – 20, 9 та низової ланки (виконавців) – 20,8.

Меншими за сприятливістю умов, що склалися в організації для формування емоційного вигорання вважає таке:

- прослужила більше 10 років (18,9);
- працівники поліції, професійна діяльність яких не характеризується підвищеним ризиком;
- керівники вищого рівня (16,5).

Майже однакові результати опитування отримано за гендерним критерієм (чоловіки – 20,6, жінки – 20,3).

Отже, результати за опитуванням вказують на те, що найбільшим за ризиком емоційного вигорання зазнають молоді поліцейські, що безпосередньо виконують чи організовують виконання обов'язків у

ризиконебезпечних видах діяльності працівників органів правопорядку. Це є тією категорією поліцейських, яка ще усвідомлює та розуміє зміни у їх психіці, що відбуваються з ними. Але все ж це не означає, що інші категорії не зазнали синдрому емоційного вигорання. Найбільш вірогідним є те, що інші поліцейські вже не усвідомлюють змін та вважають це нормальним процесом.

Висновки до другого розділу.

Проведене дослідження щодо емоційного вигорання та визначення особистісної складової в цьому явищі щодо сучасних українських поліцейських в якості результатів можуть бути висловлені такі основні положення:

1. Для дослідження рівня емоційного вигорання у сучасних українських поліцейських є можливим застосувати низку психодіагностичних методик, які є релевантними для такого класу завдань: опитувальник на вигорання МВІ К.Маслач, С.Джексона, в адаптації Н.Водоп'янової; методики на визначення психічного вигорання в авторстві А.Рукавішнікова; «Методику діагностики рівня соціальної фрустрованості» Л. Васермана у модифікації В. Бойка. Додатковими явищами дослідження рівня та особливостей емоційного вигорання у поліцейських можуть бути такі незалежні змінні як період служби, тип діяльності, стать та управлінська діяльність. Це може сприяти тому, щоб поглибити та більш детально дослідити особливості формування емоційного вигорання у поліцейських. Також, для визначення особистісно-психологічних особливостей може бути застосовано характерологічний опитувальник К.Леонгарда та опитування за спеціально розробленою анкетною. Це може покращити діапазон дослідження, який дозволить збільшити можливості в інтерпретації отриманих емпіричних даних та виділити особистісні причини емоційного вигорання у поліцейських.

2. Більшість поліцейських мають середній рівень з наближенням до високого за різними показниками вигорання, що межує або й напругу вказує

на рівень емоційного вигорання. Так, це дослідження показало, що від 77% до 93 % мають завищений рівень вигорання. Окрім цього встановлено, що існує низка кореляцій, з яких найбільш важливими можна визначити такі як між управлінською діяльністю та редукцією особистісних досягнень (0,56), психоемоційним вигоранням та типом служби (0,44), особистісним віддаленням, період служби (0,58) та статтю (0,67), професійною мотивацією, періодом служби (0,42) та управлінською діяльністю (0,61), соціальною фрустрованістю, періодом служби (0,51) та управлінською діяльністю (0,48), емотивною акцентуацією та типом служби (0,57), педантичністю та управлінською діяльністю (0,42), тривожною акцентуацією характеру, періодом служби (-0,62). Крім того, є зв'язки між емоційним виснаженням та емотивною (0,51), тривожною (0,52) акцентуаціями, деперсоналізацією та таким акцентуаціями характеру як емотивна (0,48), тривожна (0,61), збудлива (0,64) та демонстративна (0,59), педантичною (-0,64), психоемоційним вигоранням й такими акцентуаціями характеру як емотивна (0,52) та тривожна (0,62), особистісним віддаленням та емотивною (0,67), тривожною (0,47) акцентуацією. За результатами анкетування встановлено, що найбільшого за інтенсивністю емоційному вигоранню піддаються, насамперед, поліцейські з числа більш молодшої вікової групи, які є спроможними усвідомлювати зміни у власних психічних явищах й в меншій мірі піддалися впливу організаційного середовища. Окрім цього, у більшій мірі цьому явищу піддаються ті, що безпосередньо виконують обов'язки у більш ризиконебезпечних умовах чи управляють виконанням діяльності органами правопорядку.

1. Проведене дослідження дозволило виділити наступні особливості особистісного фактору з формування синдрому емоційного вигорання у сучасних українських поліцейських: постійна необхідність обмеження експресивності в професійній діяльності, підвищений рівень напруги, підозрливості, що підвищує вірогідність виникнення синдрому емоційного вигорання, значні витрати часу на службову діяльність, що зменшує

можливості позаслужбової життєвої активності та приклад особистісної поведінки з боку керівників, старших за званням та більш досвідчених співслужбовців. Так, значна частина вважає нормою те, що поліцейський не виявляє співчуття та обмежує власну експресивність.

ВИСНОВКИ

В проведеному дослідженні щодо особливостей формування в сучасних українських поліцейських синдрому емоційного вигорання під впливом особистісного фактору встановлено наступне:

1. Емоційне вигорання як синдром формується внаслідок досить тривалого впливу механізмів психологічного захисту особистості та поступового його закріплення в стандартах відреагування на зовнішні стимули, в поведінкових стандартах особи з повного або часткового вилучення емоцій як відповіді на впливи, що мали б включати в нормі емпатію. Синдром емоційного вигорання є способом психологічного захисту, яка є найбільш характерною для професійного середовища за типом «людина-людина». Емоційне вигорання в якості функціонального захисного механізму властиве й поліцейським як типу професії «людина-людина», а ще через те, що це є більш ризиконебезпечною діяльністю з найбільш неморальними особами суспільства при ситуативному впливові низки організаційних факторів з недостатньо якісного управління й деформацією цінностей.

2. Для дослідження рівня емоційного вигорання у сучасних українських поліцейських є можливим застосувати низку психодіагностичних методик, а саме такі як опитувальник на вигорання МВІ К.Маслач, С.Джексона, в адаптації Н.Водоп'янової; методики на визначення психічного вигорання в авторстві А.Рукавішнікова; «Методику діагностики рівня соціальної фрустрованості» Л. Васермана у модифікації В. Бойка. Додатковими незалежними змінними є період служби, тип діяльності, стать та управлінська діяльність. Також, для визначення особистісно-психологічних особливостей застосовано характерологічний опитувальник К.Леонгарда та опитування за спеціально розробленою анкетною.

3. Встановлено, що більшість поліцейських мають середній рівень з наближенням до високого за різними показниками вигорання, що межує або й напругу вказує на рівень емоційного вигорання. Так, це дослідження показало, що від 77% до 93 % мають завищений рівень вигорання. Окрім цього встановлено, що існує низка кореляцій, які демонструють системність у взаємозв'язках, що пояснює логічно та відповідно до психологічних закономірностей складність та багатоаспектність формування синдрому емоційного вигорання в цілому й серед поліцейських зокрема. За результатами анкетування встановлено, що найбільшому за інтенсивністю емоційному вигоранню піддаються, насамперед, поліцейські з числа більш молоді вікової групи, які є спроможними усвідомлювати зміни у власних психічних явищах й в меншій мірі піддалися впливу організаційного середовища.

4. Проведене дослідження дозволило виділити наступні особливості особистісного фактору з формування синдрому емоційного вигорання у сучасних українських поліцейських: постійна необхідність обмеження експресивності в професійній діяльності, підвищений рівень напруги, підозрливості, що підвищує вірогідність виникнення синдрому емоційного вигорання, значні витрати часу на службову діяльність, що зменшує можливості позаслужбової альтернативної життєвої активності й це спричиняє формування «тунельної свідомості» та приклад особистісної поведінки з боку керівників, старших за званням та більш досвідчених колег. Так, значна частина вважає нормою те, що поліцейський не виявляє співчуття та обмежує власну експресивність.

5. Напрямок подальшого дослідження може бути розробка психотренінгових та психокорекційних методів з попередження та нейтралізації синдрому емоційного вигорання у поліцейських.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Адміністративне право України. Підручник для юрид. вузів і фак. / Ю.П. Битяк, В.В. Богуцький, В.М. Гаращук та ін.; За ред. Ю.П. Битяка. Х.: Право, 2000. 520 с.
2. Артюшин Л. М. Праця в особливих умовах / Артюшин Л. М., Мосов С. П., Охременко О. Р. К. : 2004. 94 с.
3. Ахмеджанов Э. Р. Психологические тесты / Ахмеджанов Э. Р. М. : 2001. 320 с.
4. Бойко В. В.. Энергия эмоций в общении: взгляд на себя и на других М. : "Филинь", 1996. 472 с.
5. Бандурка О.М. Основи управління в органах внутрішніх справ України: теорія, досвід, шляхи вдосконалення. Х.: Консум, 1996. 358 с.
6. Богучарова О.І. Здоров'я особистості у психологічній перспективі. КНУ ім. Т.Г. Шевченка Київ 2004. 283 с.
7. Бойко В.В. Синдром “эмоционального выгорания” в профессиональном общении. СПб.: Питер, 1999. 216 с.
8. Буданов А.В., 1992. Работа с сотрудниками органов внутренних дел по профилактике профессиональной деформации: Практическое пособие для руководящих работников УВД, ОВД, служб по работе с личным составом, подразделений морально-психологического обеспечения деятельности ОВД М.: ГУВД г. Москвы.
9. Бурлачук Л. Ф. Словарь-справочник по психодиагностике / Бурлачук Л. Ф., Морозов С. М. СПб. : Питер Ком, 1999. 528 с.
10. Бююль А., Цёфель П. SPSS: искусство обработки информации. Анализ статистических данных и восстановление скрытых закономерностей: Пер. с нем / Бююль А., Цёфель П. СПб.: ДиаСофтЮП, 2005. 608 с.
11. Водопьянова Н. Е. Синдром «выгорания» в профессиях системы «человек—человек» // Практикум по психологии менеджмента и профессиональной деятельности / Под ред. Г. С. Никифорова и др. СПб., 2001.

12. Водопьянова Н. Е., Старченкова Е. С. Синдром выгорания: диагностика и профилактика. СПб.: Питер, 2005. 336 с: ил. Серия «Практическая психология».
13. Готтсданкер Р. Основы психологического эксперимента / Готтсданкер Р. М. : Академия, 2005. 367 с.
14. Гремлинг С. Ауэрбах С. Практикум по управлению стрессом. СПб.: Питер 2002.
15. Гельгорн Э., Дж. Луфборроу «Эмоции и эмоциональные расстройства. Нейрофизиологическое исследование». М. : «МИР». 1966.
16. Дубов Г.В., Опалев А.В. Профессиональная этика сотрудников правоохранительных органов: учебное пособие. М., 1998.
17. Емоційне вигорання. – Упоряд.: В.Дудяк К.: Главник 2007.
18. Изард К. Э. Психология эмоций / Изард К.Э. СПб. : Питер, 2003. 464 с.
19. Ильин Е. П. И46 Эмоции и чувства. СПб: Питер, 2001. 752 с: ил. (Серия «Мастера психологии»).
20. Карелин А. М. Большая энциклопедия психологических тестов / Карелин А. М. М. : Эксмо, 2006. 416 с.
21. Качюнас Р. Психологическое консультирование и групповая психотерапия. 3-е изд. стереотип. / Р. Качюнас. М.: Академический проект Трикста 2004.
22. Китаева-Смык Л.А. «Психология стресса — 2: Психологическая антропология стресса». Второе издание переработанное и дополненное. Опубликовано в журнале «Вопросы психологии экстремальных ситуаций», 2007, № 4, с. 2-21
23. Коган В. Е. Практическая психология: Для психологов и врачей / Психология. М.: Смысл: Академ. Проект 1999. 407 с.
24. Корольчук М. С. Соціально-психологічне забезпечення діяльності в звичайних та екстремальних умовах: Навчальний посібник для студентів

вищих навчальних закладів / Корольчук М. С., Крайнюк В. М. К. : Ніка–Центр, 2006. 580 с.

25. Коростылева Л. А. Психология самореализации личности: затруднения в профессиональной сфере / Коростылева Л. А. М. : Речь. 2002. 222 с.

26. Кравчук В.В. Кальниш В.В. Єна А.І. Синдром «професійного вигорання» як індикатор порушення здоров'я працівників окремих спеціальностей. Охорона здоров'я України 2005. №1–2. С. 28–32.

27. Кретчак О.М. Психологічний аналіз професійної діяльності міліціонерів ДСО при МВС України та визначальні умови її удосконалення / Кретчак Олена Миколаївна. 19.00.06 юридична психологія. Автореферат дис. на здобуття наук. ступеня канд. психол. наук. К. : 2003. 18 с.

28. Малишев И.В. Особенности эмоционального выгорания и его развития у сотрудников вневедомственной охраны. Известия Саратовского университета. Т.9. Серия. Философия. Психология. Педагогика. 2009. С. 74 – 79.

29. Мамонтова С. Н. Прикладная юридическая психология / Мамонтова С. Н. М., 2006. 509 с.

30. Медведев В.С., 1991. Психология профессиональной деформации сотрудников внутренних дел. Автореф. ...дисс. докт. психол. наук, Киев.

31. Медицинская газета №43 8 июня 2005 г. «Синдром эмоционального выгорания.»

32. Митюрин Н.Ю. Проблемы профессиональной деформации личности сотрудников ОВД в контексте уголовно-правовых отношений // Правовая политика и правовая жизнь. М., Саратов, 2008, № 4. С. 180-186.

33. Михайлов Б.В. Гавриленко М.А. Синдром «выгорания» его причины и способы коррекции. Архів психіатрії 2001.№4. С.32–37.

34. Наследов А. Д. SPSS: Компьютерный анализ данных в психологии и социальных науках / Наследов А. Д. СПб. : Питер, 2007. 416 с.

35. Орел В.Е. Феномен “выгорания” в зарубежной психологии: эмпирические исследования и перспективы. Психологический журнал. 2001. № 22(1). С. 90-101.
36. Осухова Н.Г. Кожевникова В.В. Возвращение к жизни: Методические материалы для ведущих тренингов и семинаров по профилактике профессионального выгорания // Помощь помощнику: социально-психологическое сопровождение социальных работников /Под ред. Н.Г.Осуховой. М.: «Амиго-пресс» 2006.
37. Осухова Н.Г. Сгоревшие на работе / Н.Г. Осухова // Здоровье 2003 № 9.
38. Пайнс Э. Практикум по социальной психологии /Э. Пайнс К. Маслач. СПб.: Питер 2000.
39. Практическая психодиагностика: методики и тесты. Самара, 1999. 668 с.
40. Профилактика профессиональной деформации личности сотрудника ОВД: Методическое пособие / Под общ.ред. В.М. Бурыкина. М.: ИМЦ ГУК МВД России, 2004. 144 с.
41. Психология профессионального здоровья. СПб, 2006. 323 с.
42. «Психологическое обеспечение трудовой деятельности». Под ред. А.А. Крылова, Л., 1987.
43. Робертс Г. А. Профилактика выгорания // Обзор современной психиатрии. 1998. № 1. С. 39–46.
44. Рогинская Т. И. Синдром выгорания в социальных профессиях// Психологический журнал. №3. 2002.
45. Словарь практического психолога. Минск: Харвест, 1998. 800 с.
46. Синдром «професійного вигорання» та професійна кар’єра працівників освітніх організацій: гендерні аспекти. / За ред. С.Д. Максименка, Л.М. Карамушки, Т.В. Зайчикової К., 2006. 365 с.

47. Синдром выгорания медицинских работников Чумакова Г.А д.м.н. проф. Бабушкин И.Е. к.м.н. доцент Бобровская Л.А. М: Владос 2003.
48. Сидоренко Е.В. Методы математической обработки в психологии. СПб.: Речь, 2000. 350.
49. Совкова И.Ю. Деструктивное поведение личности в кризисных ситуациях служебной деятельности// Психопедагогика в правоохранительных органах. 2003, №1 (19), с. 73-81.
50. Социально-психологический тренинг профессионального общения сотрудников органов внутренних дел / Под общ. ред. М.И. Марьина. Казань, 2003. 89 с.
51. Трунов Д.Г. Синдром сгорания: позитивный подход к проблеме. Журнал практического психолога. 1998. № 8. С. 84-89
52. Юрьева Л.Н. Профессиональное выгорание у медицинских работников. Издательство «Сфера» К. 2004.

ДОДАТОК А

Анкета

Оцініть наявність нижче перерахованих подій та явищ у Вашому колективі за 5-ти бальною шкалою (1 – фактично не відмічається, 5 – присутнє досить часто):

1.	Втома, фізичне стомлення, виснаження	1	2	3	4	5
2.	Зменшений або збільшена вага	1	2	3	4	5
3.	Недостатній сон, безсоння	1	2	3	4	5
4.	Поганий загальний стан здоров'я (у тому числі по відчуттях)	1	2	3	4	5
5.	Утруднене дихання, задишка	1	2	3	4	5
6.	Нудота, запаморочення, надмірна пітливість, тремтіння	1	2	3	4	5
7.	Гіпертензія (підвищений тиск)	1	2	3	4	5
8.	Виразки, нариви	1	2	3	4	5
9.	Серцеві хвороби	1	2	3	4	5
10.	Недолік емоцій, неемоційність	1	2	3	4	5
11.	Песимізм, цинізм і черствість у роботі й особистому житті	1	2	3	4	5
12.	Байдужість і втома	1	2	3	4	5
13.	Відчуття фрустрації і безпорадності, безнадійність	1	2	3	4	5
14.	Дратівливість, агресивність	1	2	3	4	5
15.	Тривога, посилення ірраціонального занепокоєння, нездатність зосередитися	1	2	3	4	5
16.	Депресія, почуття провини	1	2	3	4	5
17.	Нервові ридання. Істерики. Душевні страждання	1	2	3	4	5
18.	Втрата ідеалів чи надій або професійних перспектив	1	2	3	4	5
19.	Збільшення деперсоналізації своєї чи інших. (Люди стають безликими, як манекени.)	1	2	3	4	5
20.	Переважає почуття самотності	1	2	3	4	5
21.	Робочий час більше 45 годин на тиждень	1	2	3	4	5

22.	Під час робочого дня з'являється втома і бажання перерватися, відпочити	1	2	3	4	5
23.	Байдужість до їди	1	2	3	4	5
24.	Малі фізичні навантаження	1	2	3	4	5
25.	Виправдання вживання тютюну, алкоголю, ліків	1	2	3	4	5
26.	Нещасні випадки (наприклад, травми, падіння, аварії і т.д.)	1	2	3	4	5
27.	Імпульсивна емоційна поведінка.	1	2	3	4	5
28.	Зменшення інтересу до нових теорій і ідей в роботі	1	2	3	4	5
29.	Зменшення інтересу до альтернативних підходів у вирішенні проблем (наприклад, в роботі)	1	2	3	4	5
30.	Збільшення нудьги, туги, апатії або недовіки куражу, смаку та інтересу до життя	1	2	3	4	5
31.	Збільшення переваги стандартних шаблонів, рутині, ніж творчому підходу	1	2	3	4	5
32.	Цинізм або байдужість до нововведень, нововведень	1	2	3	4	5
33.	Мала участь або відмова від участі в розвиваючих експериментах (тренінгах, освіті)	1	2	3	4	5
34.	Формальне виконання роботи	1	2	3	4	5
35.	Немає часу або енергії для соціальної активності	1	2	3	4	5
36.	Зменшення активності та інтересу до дозвілля, хобі	1	2	3	4	5
37.	Соціальні контакти обмежуються роботою	1	2	3	4	5
38.	Мізерні взаємини з іншими, як вдома, так і на роботі	1	2	3	4	5
39.	Відчуття ізоляції, незрозуміння інших і іншими	1	2	3	4	5
40.	Відчуття нестачі підтримки з боку сім'ї, друзів, колег	1	2	3	4	5

Додаток Б

Методика «Визначення психічного «вигорання» О.О. 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 виникло 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.

Бланк для відповідей

№ з/п	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	Переконаний, 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				
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				
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 почуваю 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				
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				

Додаток В

«Методика діагностики рівня соціальної фрустрованості»

Л. І. Васермана (у модифікації В. В. Бойко)

Інструкція: прочитайте кожне питання і вкажіть одну відповідь, яка найбільше підходить.

Чи задоволені Ви:

1. Своєю освітою.
2. Взаємостосунками з колегами по роботі.
3. Взаємостосунками з адміністрацією на роботі.
4. Взаємостосунками з суб'єктами своєї професійної діяльності (пацієнти, клієнти, учні).
5. Змістом своєї роботи в цілому.
6. Умовами професійної діяльності (навчання).
7. Своїм положенням в суспільстві.
8. Матеріальним становищем.
9. Житлово-побутовими умовами.
10. Стосунками з чоловіком (дружиною).
11. Стосунками з дитиною (дітьми).
12. Стосунками з батьками.
13. Обстановкою в суспільстві (державі).
14. Стосунками з друзями, найближчими знайомими.
15. Сферою послуг і побутового обслуговування.
16. Сферою медичного обслуговування.
17. Проведенням відпочинку.
18. Можливістю проводити відпустку.
19. Можливістю вибору місця роботи.
20. Своїм життям в цілому.

Додаток Г
Опитувальник на „вигорання” МВІ (К.Маслач, С.Джексон, в адаптації
Н.Є. Водоп'янової)

№	Питання	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 та небажання йти на роботу.						
4	Я добре розумію, що відчувають мої підлеглі і колеги, і намагаюся врахувати це в інтересах справи.						
5	Я відчуваю, що спілкуюся з деякими підлеглими та колегами як з предметами (без теплоти і розуміння їх проблем).						
6	Після роботи на деякий час хочеться усамітнитися від всіх і всього.						
7	Я вмю знаходити правильне рішення в конфліктних ситуаціях, що виникають при спілкуванні з колегами.						
8	Я відчуваю пригніченість і апатію.						
9	Я впевнений, що моя робота потрібна людям.						
10	Останнім часом я став більш "черствим" по відношенню до тих, з ким працюю.						
11	Я помічаю, що моя робота ожорсточує мене.						
12	У мене багато планів на майбутнє, і я вірю в їх реалізацію.						
13	Моя робота все більше мене розчаровує						
14	Мені здається, що я занадто багато працюю.						
15	Буває, що мені дійсно байдуже те, що відбувається з деякими моїми підлеглими та колегами.						
16	Мені хочеться усамітнитися і відпочити від усього і всіх.						
17	Я легко можу створити атмосферу доброзичливості та співпраці в колективі.						
18	Під час роботи я відчуваю приємне поживлення.						
19	Завдяки своїй роботі я вже зробив у житті багато справді цінного.						
20	Я відчуваю байдужість і втрату інтересу до багато чого, що тішило мене в моїй роботі.						
21	На роботі я спокійно справляюся з емоційними проблемами.						
22	Останнім часом мені здається, що колеги і підлеглі все частіше перекладають на мене вантаж своїх проблем і обов'язків.						