

МІНІСТЕРСТВО ВНУТРІШНІХ СПРАВ УКРАЇНИ
ЛЬВІВСЬКИЙ ДЕРЖАВНИЙ УНІВЕРСИТЕТ ВНУТРІШНІХ СПРАВ
Центр післядипломної освіти, дистанційного та заочного навчання
Кафедра теоретичної психології

Професійна деформація працівників ризико-небезпечних професій

кваліфікаційна робота
здобувачки вищої освіти
освітнього ступеня «магістр»
спеціальність 053 «Психологія»
ОНП «Психологія»

Вікторії КРУТЬКОВОЇ

Науковий керівник

доктор педагогічних наук, доцент

Галина ЛЯЛЮК

Рецензент

доктор психологічних наук, доцент

Євген Карпенко

Кваліфікаційна робота допущена до захисту

« » _____ 2024 р., протокол №

завідувач кафедри теоретичної психології

_____ **Зоряна КОВАЛЬЧУК**

Львів
2024

Вікторія Крутькова. Кваліфікаційна робота. Професійна деформація працівників ризико-небезпечних професій.

Кваліфікаційна робота присвячена проблемі професійної деформації працівників ризико-небезпечних професій. Проаналізовано проблему професійної деформації особистості у психологічній науці. Встановлено, що професійна деформація є видом емоційно-когнітивного спотворення, яке виникає під впливом професійної діяльності та проявляється у професійних обов'язках й інтересах, у повсякденних звичках і поведінці, у спілкуванні із близькими людьми і в реакції на те, що відбувається. Розглянуто специфіку професійної діяльності поліцейських як фактора професійної деформації особистості. Емпірично досліджено психологічні особливості професійної деформації поліцейських. Визначено стратегії психопрофілактики професійної деформації поліцейських та напрямки збереження їх психічного здоров'я.

Ключові слова: професійна деформація, емоційне вигорання, ризико-небезпечні професії, поліцейські, психопрофілактика.

Victoria Krutkova. Qualification work. Professional deformation of workers in risky occupations.

The qualification work is devoted to the problem of professional deformation of workers in risky professions. The problem of professional deformation of the personality in psychological science is analyzed. It has been established that professional deformation is a type of emotional-cognitive distortion that arises under the influence of professional activity and is manifested in professional duties and interests, in everyday habits and behavior, in communication with close people and in the reaction to what is happening. The specifics of the professional activity of police officers as a factor of professional deformation of the personality are considered. The psychological features of the professional deformation of police officers were empirically investigated. Strategies for psychoprophylaxis of professional deformation of police officers and directions for preserving their mental health have been determined.

Key words: professional deformation, emotional burnout, risky professions, police officers, psychoprophylaxis.

Зміст

Вступ.....	4
Розділ 1. Теоретичний аналіз проблеми професійної деформації працівників ризико-небезпечних професій	
1.1. Професійна деформація особистості як психологічний феномен.....	7
1.2. Специфіка професійної діяльності поліцейських як фактор професійної деформації особистості.....	11
1.3. Психологічні особливості професійної деформації працівників поліції.....	17
Висновки до першого розділу.....	24
Розділ 2. Емпіричне дослідження психологічних особливостей професійної деформації у поліцейських	
2.1. Методи дослідження.....	26
2.2. Аналіз результатів емпіричного дослідження.....	28
Висновки до другого розділу.....	44
Розділ 3. Стратегії психопрофілактики професійної деформації поліцейських	
3.1. Основні напрямки підтримки психічного здоров'я працівників поліції.....	46
3.2. Психологічний супровід працівників поліції.....	48
Висновки до третього розділу.....	50
Висновки.....	51
Список використаних джерел.....	54
Додатки.....	60

ВСТУП

Сучасні соціально-економічні та політичні зміни, тенденції зростання конкуренції у професійному середовищі, наявність важливих кваліфікаційних вимог до особистості професіонала з боку суспільства та організаційного середовища є істотними для фахівців, пов'язаних зі сферами діяльності професіонала в системі «людина-людина». Діяльність цих фахівців характеризується насамперед високим рівнем емоційної насиченості та когнітивної складності, необхідністю швидко реагувати на важливі зміни, які систематично відбуваються в соціальному та професійному середовищі, що передбачає необхідність прийняття відповідального рішення в ситуаціях пов'язаних з невизначеністю і ризиком. Ця діяльність відбувається в умовах постійного зростання нервово-психічної напруги, стресу, що вимагає максимального рівня мобілізації адаптаційних ресурсів і в цілому всього потенціалу особистості. А тому це часто призводить до професійної деформації особистості.

Професійна деформація є видом емоційно-когнітивного спотворення, яке виникає під впливом професійної діяльності та проявляється у професійних обов'язках й інтересах, у повсякденних звичках і поведінці, у спілкуванні із близькими людьми і в реакції на те, що відбувається. Загалом більшість вчених визначають професійну деформацію як негативні зміни в морально-психологічних якостях працівників, в їх службових і неофіційних стосунках у колективі, що відбуваються під впливом і в результаті професійної діяльності.

Аналіз досліджень професійної діяльності показує, що проблема професійної деформації становить вагомий інтерес у теоретичному й прикладному плані (Д. Грін, Х. Ландерок, Л. Терновські та ін.).

Дослідники встановили, що професійна деформація в умовах військового стану розвивається доволі інтенсивно і масштабно. Проте професійна деформація недостатньо є вивченою, наявні теоретичні й емпіричні дані досліджень хаотичні, розрізнені та недиференційовані.

Особливої актуальності набуває проблема професійної деформації працівників поліції. Можна вважати беззаперечним, що серед представників ризико-небезпечних професій, у тому числі поліцейського, професійна деформація може відбуватися більш інтенсивно, ніж в інших професіях.

Вагомим науковим підґрунтям дослідження проблеми професійної деформації поліцейських стали наукові доробки таких як: О. Бандурка, В. Барко, О. Землянська, З. Кісіль, В.Кикоть, В. Медведєв, Н. Мітюріна, В. Остапович, В. Коваленко, О. Кудерміна, В. Осьодло, Ю. Стригуненко, Д. Швець та ін. Щодо професійної деформації поліцейських залишається багато важливих питань, деякі з яких взагалі не вирішені, особливо в галузі юридичних і психологічних наук.

Отже, актуальність дослідження зумовлюється необхідністю вивчення особливостей явища професійної деформації та з'ясування її характеристик у працівників поліції, що зумовлено прагматичною необхідністю підвищення загальної ефективності роботи працівників правоохоронних органів.

Мета дослідження – здійснити теоретичний аналіз проблеми професійної деформації, емпірично дослідити її особливості у працівників поліції та визначити основні стратегії психопрофілактики професійної деформації.

Об'єкт дослідження – професійна деформація працівників ризико-небезпечних професій.

Предмет дослідження – психологічні особливості професійної деформації працівників поліції.

Завдання дослідження:

1. Проаналізувати проблему професійної деформації особистості в психологічній науці.
2. Розглянути специфіку професійної діяльності поліцейських як фактора професійної деформації особистості.
3. Емпірично дослідити психологічні особливості професійної деформації поліцейських.

4. Визначити стратегії психопрофілактики професійної деформації поліцейських та напрямки збереження їх психічного здоров'я.

Гіпотеза дослідження: професійна деформація формується внаслідок специфіки професійної діяльності поліцейського та низки особистісно-характерологічних якостей, особливостей емоційної сфери його особистості.

Теоретико-методологічні основи дослідження. Теоретичні положення проблеми професійної деформації Д. Гріна, Х. Ландерока, Л. Терновські та ін., теорія стресу Г. Сельє, теорія емоційного вигорання Х. Фройденбергера, концептуальні підходи до проблеми професійної деформації поліцейських О. Бандурки, В. Барко, З. Кісіль, В. Остапович, В. Коваленко, О. Кудерміної, В. Осьодло та ін.

Методи дослідження: методи теоретичного аналізу літератури, методи кількісної й якісної обробки отриманих даних, психодіагностичні методики, тестування, анкетування, методи статистичної обробки даних: кореляційний аналіз за критерієм Спірмена

База емпіричного дослідження: Для емпіричного дослідження було залучено поліцейських Одеських районних управлінь поліції №1 та № 2 кількістю 44 особи. Вік респондентів 22 - 50 років, стаж професійної діяльності від 3 до 20 років.

Наукова (теоретична) новизна роботи полягає у поглибленні наукового розуміння механізмів професійної деформації працівників поліції та організаційно-психологічних засад у сфері запобігання професійній деформації поліцейських.

Практичне значення. Результати кваліфікаційної роботи можуть бути використанні при написанні наукових праць, методичних посібників, а також при викладанні навчальних дисциплін психологічного циклу. Підібрані рекомендації, щодо психопрофілактики професійної деформації можуть бути використанні практичними психологами підрозділів МВС.

Кваліфікаційна робота складається із вступу, трьох розділів, висновків й списку використаних джерел.

Розділ 1

Теоретичний аналіз проблеми професійної деформації працівників ризико-небезпечних професій

1.1. Професійна деформація особистості як психологічний феномен

Професійна діяльність є одним із найважливіших видів людської діяльності й охоплює різні періоди вікового розвитку, від юності й до зрілості. Деформуючі тенденції закладено майже у всіх видах професійної діяльності, але особливо вразливими є представники соціономічних професій: правоохоронці, лікарі, вчителі, працівники соціальних служб тощо. Їх діяльність завжди пов'язана із підвищеною відповідальністю, високим рівнем фізичного і психічного навантаженням через очікуваний результат і необхідністю спілкування із найрізноманітнішими контингентами громадян.

Нездатність керувати емоціями приводить до деперсоналізації й особистісного дистанціювання. Деперсоналізація проявляється у деформації стосунків із іншими людьми та проявляється у повній чи частковій втраті інтересу до людини, об'єктів професійної діяльності, що є неприйнятним для фахівців професії «людина-людина» [18].

Очікується, що у військовий та післявоєнний період психологічні проблеми у фахівців соціономічної сфери переважно будуть пов'язані із професійним, емоційним виснаженням і, як наслідок, появою професійної деформації (далі – ПД).

У психологічних дослідженнях деформацію особистості часто розглядають саме із точки зору професійної діяльності і називають зміну якостей особистості (стереотипів сприйняття, характеру, ціннісних орієнтацій, форм спілкування й поведінки), які відбуваються під впливом професійного середовища. Сам термін «професійна деформація особистості» вживається у працях багатьох дослідників. Однак, аналіз літератури дозволив виявити певні розбіжності щодо визначення ПД особистості, а також механізмів її функціонування [2; 13; 18].

Професійна деформація (від лат. *Deformatio* – спотворення) – є видом емоційно-когнітивного спотворення, яке виникає під впливом професійної діяльності [6]. Це проявляється у професійних обов'язках та інтересах, повсякденних звичках й поведінці, спілкуванні із близькими, реакції на впливи зовнішнього середовища.

У загальному вигляді ПД можна визначити як негативні зміни в морально-психологічних рисах характеру фахівців, в їх службових та неофіційних стосунках у колективі, що відбуваються під впливом і в результаті професійної діяльності [21].

Беззаперечним фактом із точки зору діяльнісного підходу є положення про те, що психіка й свідомість, їх формування та розвиток вивчаються у різних формах суб'єктивної діяльності суб'єкта [1]. Прихильники цього підходу психіку і свідомість людини вважають особливими формами (видами) цієї діяльності, похідними від її начебто практичних форм.

Будь-яка професійна діяльність нерозривно пов'язана із формуванням та/або деформацією психіки людини, особливо у період зрілості.

Оволодіваючи професією, людина тим самим пристосовується до певних вимог і умов діяльності, які опосередковано впливають на особистість. Вперше про ПД було сказано в Американському журналі психології (1915 р.), де було опубліковано статтю про зміни психіки у представників різноманітних професій.

Термін «професійна деформація» вперше вжив Г. Ландерок. Деформація в психології — це поява негативних якостей і характеристик та небажаних, гіпертрофія й перерозвиток якостей і перетворення їх на свою протилежність, незбалансоване і спотворене співвідношення між окремими якостями і характеристиками [16].

ПД в загальному вигляді є небажаним і несподіваним наслідком професійної підготовки та розвитку особистості [16].

На думку більшості вчених, емоційне вигорання (далі -- ЕВ) є невід'ємною частиною синдрому ПД. «Психічне вигорання» трактується як стан виснаження, що супроводжується відчуттям нікчемності.

ЕВ, на думку Г. Фройденбергера, є характеристикою психологічного стану здорових людей, які підтримують інтенсивне та тісне спілкування з клієнтами в насиченій та емоційно насиченій атмосфері для надання їм професійної допомоги [5]. Американський психіатр описав цей феномен, досліджуючи робітників, у яких спостерігалось поступове емоційне виснаження, втрата внутрішньої мотивації, сумлінності та працездатності.

ЕВ часто називають «професійним» вигоранням і може мати відношення до контингенту учасників дослідження, тобто до людей, які займаються професійною діяльністю. Синдром професійного вигорання в цілому є завжди тривалою деформацією психологічної організації внутрішнього світу людини, що перешкоджає продуктивній праці, а також самореалізації, задоволеності життям і психічному здоров'ю [34].

Набір симптомів ЕВ включає апатію до процесу та результатів роботи, низький рівень трудового духу й внутрішньої культури працівника, часту зміну робочого місця, явне зниження продуктивності, алкоголь та/або зловживання наркотиками, шлюбно-сімейні проблеми, конфлікти, цинічне ставлення до оточуючих людей і суспільного життя у цілому, більшу вираженість психічних розладів тощо [6].

Вчені також вважають, що ЕВ -- це самостійна синтетична форма робочого стресу. Деякі вчені, говорячи про категорію «професійне вигорання», зауважують недоцільність використання в науковому обігу метафоричного терміну «вигорання», і вважають, що правильніше говорити про емоційне та/або фізичне виснаження [39].

Термін «стрес» вперше включив Г. Сельє у медичний науковий обіг для опису «неспецифічної реакції організму на будь-яку «дію, прохання». Вчений виділив гострий стрес із загальною реакцією на хронічні стресори, назвавши

його станом «загального адаптаційного синдрому», також відомим як синдром Сельє [39].

Синдром включає поділ загальної реакції на стрес на три фази: фазу тривоги, опору та виснаження. Люди під дією стресора спочатку втрачають пильність, а потім намагаються підтримати гомеостаз, опираючись змінам, і, нарешті, стають жертвами спричиненого стресом виснаження [13].

Виникнення ПД може починатися з трансформації психічних функцій та/або ситуаційних трансформацій соціально-психологічного характеру. Особистісні зміни під час професійного становлення – це здобутки і втрати, тобто становлення професіонала – це не лише вдосконалення, а іноді й руйнування [3].

На думку вчених, виділяють 3 групи факторів, що викликають ПД: фактори, зумовлені специфікою професійної діяльності, фактори особистісного характеру та фактори соціально-психологічного характеру. Цей підхід розглядає ПД в професійно-моральній, інтелектуальній та емоційно-вольовій сферах і в професійній діяльності.

ПД, з точки зору багатьох вчених, починається на соціально-психологічному рівні із негативних змін у поведінці та професійній діяльності. Л. Терновський вважає, що ПД особистості – це багатосегментний процес занедбаності (порушень) психічних утворень особистості, що триває у часовому континуумі, що зумовлює численні функціональні перетворення у професійній діяльності [15].

ПД починає проявлятися спочатку в особистості, пізніше, внаслідок її поведінки, відбивається на службовій діяльності та найближчому оточенні. Тому Г. Лангерок вважає, що ПД є феноменом тривалого відтворення впливу факторів конкретної професії, які формують індивідуально-резонансний процес гіперболізації сенсу діяльності індивіда в соціальній сфері, до якої він уподібнюється [14].

Дослідниця З. Кісіль підкреслює, що особливості особистості й діяльності працівників проявляються у різних формах та в багатьох поєднаннях. Деколи

гіпертрофований розвиток певних характеристик може призвести до професійної недостатності працівника, порушення ним законодавства або аморальних дій. Крім того, розвиток професійної підготовки може й негативно вплинути на мотивацію службової поведінки [28].

Аналіз різних точок зору на зміст поняття ПД показує, що дослідники не мають єдиного бачення сутності цього явища, окрім визнання того, що ПД особистості проявляється в особистісних змінах, що відбуваються під впливом виконання певної професійної ролі. Прояви ПД можуть бути професійно обумовлені акцентуаціями, професійним стресом, порушеннями соціальної взаємодії, нестійкістю самооцінки, незадоволеністю роботою, фізіологічним дискомфортом, порушенням мотиваційної сфери, внутрішніми конфліктами, посиленням ситуативної навченої безпорадності, страхами професіоналів.

Таким чином, професійна деформація є синдромом, який розвивається в умовах хронічного стресу та призводить до виснаження особистісних, емоційних, енергетичних ресурсів працюючої людини. Виникає унаслідок внутрішнього накопичення негативних емоцій без відповідної їх «розрядки» або «виходу».

1.2. Специфіка професійної діяльності поліцейських як фактор професійної деформації особистості

Діяльність працівників ОВС України є надзвичайно складною, ризикованою та напруженою, що висуває високі вимоги до розвитку важливих професійних якостей. Під професійно важливими якостями дослідники розуміють сукупність особистісних та соціально-професійних властивостей індивіда, які дозволяють забезпечити ефективне виконання трудових функцій і, зокрема, сприяють швидкому та ефективному вирішенню професійних завдань [26].

Важливими професійними якостями поліцейського є:

1) розвинені морально-вольові якості, які виявляються у відповідальності, наполегливості, самостійності, сміливості, самоорганізованості, ініціативності, дисциплінованості тощо;

2) здатність протистояти стресу і саморегуляція в умовах екстремальної діяльності;

3) високий рівень когнітивних процесів, включаючи розвинені сприйняття, концентрацію, пам'ять, креативність та швидкість мислення;

4) рухово-фізичний розвиток, що включає фізичні навички та вміння долати тривалі фізичні навантаження;

5) соціально-комунікативні навички;

6) професійна компетентність, належний рівень правової, тактико-спеціальної підготовки тощо [21].

Професіоналізм у ОВС виявляється у правильному становленні та розвитку професійної та корпоративної систем, в особистих якостях працівників, забезпеченні ефективного виконання ними своїх функцій.

Поряд з цим можуть виникнути небажані вторинні наслідки: професійні травми, захворювання, руйнування та деформація особистості.

Будь-якій діяльності потенційно притаманна можливість виникнення та розвитку деформацій.

Психологічну сутність ПД становить сукупність специфічних змін особистості працівника ОВС, що виникають внаслідок впливу негативних факторів (стресорів) діяльності оперативної служби протягом певного періоду. Під час проходження служби в ОВС працівники піддаються особливим умовам служби, які впливають на особистість і викликають певні зміни в їх особистісних характеристиках. Стаж роботи також визначає специфіку ПД та деформації емоційної сфери працівників.

З точки зору юридичної психології, ПД особистості поліцейського є процесом зміни професійних здібностей та особистості поліцейського в асоціальному напрямку і є наслідком негативних характеристик, таких як зміст, організація та умови діяльності [6, с. 11].

Слід зазначити, що на професійно-моральну деформацію особистості часто впливають об'єктивні мотиви, як зовнішні (зумовлені умовами суспільного життя), так і внутрішні (спровоковані конкретними обставинами служби), а також суб'єктивні мотиви [18].

Дослідник Ю. Стригуненко визначає такі причини ПД працівників ОВС:

- найпоширенішою причиною є недостатній розвиток морально-політичних якостей особистості;
- відсутність цілеспрямованості та відповідальності за виконувану соціальну роль;
- недостовірне знання усіх особливостей своєї соціальної ролі;
- умови праці: психічне перевантаження, перевтома, розумова втома;
- недостатній контроль за темпом діяльності;
- некритичність стеження за ситуаціями;
- посилення негативного емоційного впливу багатьох питань, конфліктних ситуацій тощо.

- відсутність чіткого соціального контролю [10, с. 182].

Вчені вказують на такі причини ПД поліцейських як:

- відсутність ефективної дисциплінарної та контрольної системи, низька компетентність;
- низький рівень правової та загальної грамотності, нещадність та байдужість до людей;
- перевантаження, що перевищують усі норми;
- підвищений ризик для потерпілого, можливість зазнати протиправного впливу;
- недоліки процесу адаптації до попередньої професійної ролі;
- низький рівень правової обізнаності;
- вихідний злочинний мотив у виборі професії правоохоронця [11, с. 171].

В. Кікоть, розглядаючи ПД, яка проявляється у працівників ОВС, вважає, що її розвиток провакують такі зовнішні й внутрішні причини:

1) в сфері професійної діяльності:

- постійне спілкування із різними категоріями громадян, у тому числі із кримінальними злочинцями;

- необхідність виконання завдань попередження та припинення злочинів тощо;

2) у внутрішньо-системній взаємодії:

- особливості спілкування із начальством й колегами;

- колективне виконання службових завдань;

3) спеціально для ОВС:

- детальне правове регулювання діяльності організації (непотрібна формалізація, бюрократичні елементи);

- здійснення владних повноважень щодо громадян, що може проявлятися у зловживаннях і неправомірному використанні;

- корпоративність діяльності, яка може спричинити психологічну ізоляцію працівників ОВС або їх дистанціювання від суспільства;

- високий рівень відповідальності за результати своєї діяльності;

- ненормований графік роботи, недостатність часу для відпочинку й відновлення, що викликає постійне фізичне та психічне напруження;

- крайність діяльності, пов'язана із виконанням професійних завдань у екстремальних ситуаціях, які є небезпечними для життя та здоров'я;

- постійний виправданий та невиправданий ризик; неможливість передбачення розвитку подій; недостовірність інформації про діяльність злочинних співтовариств; погрози із боку злочинців;

- потреба у спілкуванні зі злочинцями при виконанні певних службових обов'язків, що може призводити до засвоєння елементів кримінальної субкультури, використання кримінального жаргону;

4) у індивідуально-особистісних властивостях працівників ОВС:

- рівень завищених прагнень і очікувань, що не відповідають індивідуальним і особистим можливостям працівника; низька професійна готовність до здійснення професійної діяльності;

- специфічний взаємозв'язок окремих професійно значущих якостей особистості працівника (наприклад, рішучість разом зі зниженим самоконтролем може набувати форми надмірної самовпевненості тощо);
- професійні знання, навички та компетенції, виражені в професійному досвіді;
- певні професійні установки (сприйняття інших людей як потенційних правопорушників може призвести до звинувачувальної позиції та постійної підозрілості);
- соціально-психологічна дезадаптація особистості працівників поліції, що може виражатися у схильності до насилля, ворожості та жорстокості у спілкуванні із громадянами;
- зміни в мотивації діяльності, які можуть проявлятися у втраті інтересу до діяльності, розчаруванні у професії тощо. [13, с. 206].

Емоційний стан працівника ОВС залежить від хорошого спілкування із колегами, з громадянами, великої працездатності, емоційного контексту і, не в останню чергу, сімейних стосунків. Професійна діяльність готує і розвиває фахівців, сприяє їх самореалізації.

Співробітникам ОВС доводиться мати справу із найскладнішими верствами суспільства, які характеризуються антигромадськими настроями, безконтрольністю, прихованою злочинною діяльністю, протидією і ворожістю до представників влади.

Стрес є невід'ємною частиною життя поліцейського і цього неможливо уникнути. Деякі працівники ОВС активно реагують на стресові ситуації й долають негативні наслідки стресу, інші можуть реагувати пасивно, і їхній рівень життя різко падає [15, с. 6].

Факторами стресу можуть бути не тільки прямі сигнали фізичної небезпеки, але й психологічні (необхідність прийняття відповідальних рішень, конфлікти, зміна стратегії поведінки). Опинившись у відповідальній та сильній стресовій ситуації, індивід може зберігати загальний контроль над своїми діями і вчинками, але при цьому різко знижуються адаптивні захисні резерви

організму. В результаті підвищується ймовірність різних захворювань, у тому числі психічних, і знижуються захисні сили організму.

Діяльність поліцейського характеризується високим емоційним напруженням, регулярним перевантаженням і постійними стресовими ситуаціями. Одним з головних негативних факторів є так званий інформаційний, тобто необхідність стрес-служби опрацювати великий обсяг інформації за короткий проміжок часу. Дослідження показують, що специфіка службової діяльності відіграє домінуючу роль у розвитку професійної деформації, оскільки її фактори встановлюють адекватні вимоги до особистісних характеристик фахівця [16, с. 148].

Психологи відзначають, що робота загалом позитивно впливає на психіку людини. В свою чергу, заняття однією і тією ж професійною діяльністю протягом багатьох років тягне за собою професійну втому, появу психологічних бар'єрів, втрату практичних навичок, зниження рівня працездатності та, отже, ПД.

Більшість психологів, які вивчають прояви ПД особистості, розглядають це явище як негативний варіант розвитку людини, вказуючи при цьому на те, що вони породжені адаптацією суб'єкта до професійної діяльності і корисні в її рамках, але ці якості неадекватні в інших непрофесійних сферах життя.

Негативна оцінка ПД ґрунтується на тому, що вона призводить до зниження загальної працездатності та опору в соціальному житті. В останні роки спостерігається зниження рівня професійної мотивації працівників ОВС, висока плинність кадрів, напруга в колективі, висока дисциплінованість, порушення законодавства, в тому числі кримінального характеру, надзвичайні ситуації (самогубства, алкоголізм, вживання та продаж наркотичні засоби та психотропні речовини, травми), погіршення загального самопочуття, особливо нервово-психічного [4].

Для осіб, які працюють більше п'яти років, характерні психоемоційні розлади, які проявляються апатією до громадян або підвищеною агресивністю

до них. Будь-який працівник ОВС може стати жертвою професійної недбалості [18, с. 14].

Професійна роль поліцейського багатогранно впливає на людину, висуває до неї певні вимоги та змінює її зовнішній і внутрішній імідж. Поява ПД у системі ОВС є дуже небезпечною для суспільства та для самої системи. Особливо небезпечним є те, що розвиток цього явища може призвести до поведінки поліцейських, яка не тільки суперечить професійній етиці, але й безпосередньо веде до протиправної поведінки чи злочину [42].

Загалом, стресові умови життя й праці, хронічний та надмірний стрес, недостатня здатність долати труднощі, кризи та екстремальні життєві ситуації можуть впливати на емоційний стан, спричиняючи розлади психологічної адаптації, посттравматичний стрес та різні соматичні захворювання. У таких життєвих обставинах може не тільки змінитися ставлення людини до світу, але й утруднитись адаптація до цих змін без досить серйозної роботи над зовнішнім та внутрішнім світом [30, с. 13].

Отже, основними причинами ПД є жорстка регламентація змісту професійної діяльності, незмінність процесу та алгоритмізація. Крім того, розвиток ПД не обмежується тільки професійною сферою, а її наслідки можуть також проявлятися й у особистому житті людини, у її взаємодії із оточуючими.

1.3. Психологічні особливості професійної деформації працівників поліції

Феномен ПД та професійного вигорання апріорі починає виникати унаслідок ризикованого й стресового характеру діяльності, надмірного накопичення негативних емоцій. Емоція є психічним відображенням у формі безпосереднього пристрасного переживання сенсу життєвих явищ та ситуацій, що визначається зв'язком їх об'єктивних властивостей із потребами суб'єкта [33].

Беззаперечним можна вважати той факт, що ЕВ більш імовірно серед представників професій підвищеного ризику, зокрема поліцейських, ніж серед інших професій.

Деякі дослідники розглядають синдром ЕВ як певний стан «професійної деформації» [30; 33; 36]. Вони підкреслюють, що симптоми професійного вигорання у професіоналів, які працюють у середовищі «людина-людина», полягають у тому, що вони змушені постійно спілкуватися.

Крім того, тенденція до вигорання спостерігається в тих професіях, які мають певну владу, яку важко контролювати та обмежувати. Цю позицію підтримали науковці, які вважають, що ПД (вигорання) виникає поступово в процесі професійної адаптації. Вчені розглядають вигорання з точки зору конкретної професії та наголошують, що «професії ризику» необхідно віднести до типу професійного середовища «людина – людина» [35; 38].

Синдром ЕВ – це розвиток механізмів психологічного захисту внаслідок часткового виключення емоцій (зменшення їх енергії), що є відповіддю на психотравмуючий вплив [4]. Синдром емоційного «вигорання» розвивається внаслідок поєднання організаційних, професійних стресів та особистісних факторів [7].

ЕВ вчені визначають як «...набутий стереотип емоційного реагування, найчастіше у межах професійної поведінки. З одного боку, ЕВ дозволяє особистості економно дозувати та витратити енергетичні ресурси, а з іншого -- може негативно впливати на продуктивність професійної діяльності та стосунки із партнерами по спілкуванню» [2, с.25].

Вивчаючи феномен ЕВ поліцейських, вчені прийшли до висновку, що це явище є, як би мовити, «заразним», оскільки більшість поліцейських, схильних до цього синдрому, в кінцевому підсумку стають мізантропами, негативістами і зневіреними у можливості власний успіх. Взаємодія із колегами, які постійно перебувають під впливом стресових факторів, може зробити їх «виснаженою» групою [21].

Поняття «емоційне вигорання працівника поліції» більшість науковців визначають як відображення (відтворення) стану фізичного чи психоемоційного виснаження, який переживає працівник ОВС, викликаного тривалим перебуванням у психологічній травмі середньої інтенсивності [2; 4; 12; 31].

Вчені виділили п'ять ключових груп симптомів синдрому ЕВ:

1. Фізичні симптоми: (втома, фізичне перенапруження, виснаження; втрата або збільшення ваги; недостатній сон, безсоння; погане самопочуття (навіть тільки сенсорне); утруднене дихання; запаморочення, нудота, надмірна пітливість, тремтіння кінцівок та тулуба, хвороби серця, підвищення тиску, виразки.

2. Емоційні симптоми: відсутність емоцій; цинізм, песимізм та байдужість як у професійній діяльності, так і в особистому житті; байдужість; розчарування і безпорадність, відчай; дратівливість, агресивність; часте і незрозуміле посилення тривоги, підвищене безпричинне занепокоєння, нездатність або труднощі зосередитися; депресія, почуття провини; істерики, нервовий плач, душевні страждання; втрата ясності ідеалів чи сподівань, перспектив професійних орієнтацій та цілей; підвищення рівня деперсоналізації як себе, так і інших; переважання почуття самотності, до якого відбувається швидка адаптація.

3. Поведінкові симптоми: надмірність робочого часу, що перевищує 45 годин на тиждень. У процесі роботи може з'являється раптова втома та бажання зупинитися й відпочити; зниження апетиту; здатність виконувати роботу із невеликими фізичними зусиллями; виправдання вживання алкоголю, тютюну, наркотиків, стимуляторів; нещасні випадки на виробництві; імпульсивна поведінка.

4. Зумовлені інтелектуальними особливостями: зниження або навіть повна втрата інтересу до нових знань та ідей у професійній діяльності; зменшений інтерес до альтернативних підходів до вирішення професійних проблем; підвищена нудьга, бажання, апатія або відсутність сміливості, смаку й

інтересу до професійного життя; надання переваги стандартним моделям, рутинній діяльності, а не творчому підходу; цинічне або байдуже ставлення до інновацій та останніх розробок галузі; недостатня участь аж до відмови від участі в курсах підвищення кваліфікації, самоосвіти; формальне ставлення до виконання більшості завдань.

5. Соціальні симптоми: брак часу чи енергії для соціальної активності; знижений рівень активності та інтересів до вільного часу, хобі; соціальні контакти дуже обмежені професійною діяльністю; мінімальні взаємодії з навколишнім середовищем як вдома, так і на робочому місці; враження, що людина ізольована, не зрозуміла іншими, не має підтримки із боку родини, колег, друзів, начальства [7; 28].

Існує також науково обґрунтована думка, що синдром ЕВ - це процес з поступовою втратою емоційної, когнітивної та фізичної енергії, який проявляється через симптоми емоційного виснаження, психічної активності, а також через фізичну втому, особистісну відчуженість і зниження рівня задоволеності виконанням роботи [28].

Крім того, в опублікованих джерелах зустрічається варіант, де термін «синдром психічного вигорання» використовується як синонім ЕВ. Тому «вигорання» можна вважати частковим функціональним стереотипом, який створює можливість дозувати, а отже, економніше витратити енергетичні ресурси. Водночас їх дисфункції можуть виникати внаслідок негативного впливу на виконання професійних завдань і на стосунки з професійним середовищем [19].

Крім того, робиться спроба позначити поняття «професійне вигорання» синдромом ЕВ, тому це спонукає нас розглядати це явище в аспекті особистісної деформації під впливом професійного стресу [47; 51].

Окремі джерела зазначають, що у визначеннях ЕВ вчені наголошують на синдромах фізичного та емоційного виснаження, що виникають внаслідок стресу, викликаного міжособистісним спілкуванням, а також може характеризуватися втратою позитивних почуттів, розуміння та співчуття з боку

людини, негативного ставлення до роботи [7; 12; 22]. У зв'язку з цим для ЕВ пропонується (Х. Маслач, Е. Хартман та Б. Пельман) виділяти наступні три ключові ознаки:

1) виснаження (в основі емоційного виснаження лежить відчуття перевантаження і виснаження фізичних і емоційних ресурсів, переживання зниженого емоційного тону; характеризується відчуттям підвищеної схильності до швидкої втомлюваності;

2) особистісна відстороненість чи деперсоналізація (байдуже, негативне, цинічне ставлення до інших, сама присутність людей є неприємною і дратує; крайніми проявами деперсоналізації є відсутність емоційних реакцій як на позитивні, так і на негативні обставини та на професійну діяльність);

3) враження про втрату ефективності або зниження особистих результатів (поява почуття незадоволеності собою і виконаним завданням, негативне самосприйняття в професійному саморозумінні, ослаблене бачення власних перспектив у професійна діяльність [2; 6; 35].

ЕВ також може виникати незалежно від віку, статі та роду професійної діяльності та може бути віднесене до найнебезпечніших саме на початкових стадіях [18; 37]. Жертвою може стати будь-який працівник, позаяк синдром ЕВ може почати розвиватися у результаті поєднання в людини організаційних та професійних стресорів на основі особистої реакції на такі умови. Відтак можна сказати, що поява ЕВ викликана зовнішніми факторами (середовищем і матеріальними обставинами) і внутрішніми або психологічними особливостями кожного співробітника.

Необхідно зазначити як внутрішні, так і зовнішні чинники ЕВ працівників ОВС, наприклад потреба включати високоенергетичні особистісні ресурси в роботу; чіткість щодо регламентації професійної діяльності, робота з конфліктними людьми; більший фізичний, соціальний та емоційний стрес, ніж у багатьох інших професіях; специфічні конфлікти з начальством і пов'язаний з цим тиск з їх боку; недостатні умови для повноцінного самовираження; потреба нести персональну відповідальність за наслідки професійних дій, висока

ймовірність формування пасивної позиції, відчуття власної безпорадності та неспроможності, низька значущість [37].

У сукупності це можуть бути фактори, що визначають особливості підготовки та динаміку ЕВ як у поліцейських, так і в професійних структурах, пов'язаних з ними за формою діяльності.

Професійна діяльність працівників ОВС може характеризуватися рядом специфічних особливостей і ускладнюватися численними негативними проявами.

Вітчизняні вчені, такі як Г. Федоришин, О. Коноплицька та ін. почали вивчати ЕВ працівників ОВС України з середини 90-х років ХХ ст. Аналіз результатів цих досліджень дозволяє стверджувати, що ЕВ працівника ОВС розглядається як поступова втрата емоційної, когнітивної й фізичної енергії, яка має певні ознаки емоційного та психічного виснаження, фізичної втоми, особистої відчуженості та зниження рівня задоволеності від сумлінного виконання професійних обов'язків. Крім того, синдром ЕВ особистості виникає та прогресує як динамічний феномен, що змінюється із часом і може мати певні фази, які мають характерні симптоми, прояви й тривалість (Е. Хартман, Дж. Грінберг, Б. Перлман) [26, 30].

Професійна діяльність поліцейського представлена численними стресовими факторами, як правило, потенційно в будь-який момент може трансформуватися в екстремальні умови, пов'язані з ризиком для його життя та здоров'я (фізичного та психічного) та сприяє формуванню високого рівня стресу. Такі обставини, безперечно, сильно впливають на людину і це може призводити до набуття нею ЕВ, що проявляється у зниженні інтенсивності прояву емоцій, втраті гостроти відчуттів та переживань, підвищенні рівня дратівливості, посилення міжособистісних конфліктів, негативного ставлення до службової діяльності та обов'язків, погіршення фізичного здоров'я, виникнення залежності від психоактивних речовин [24; 29; 30].

На ранніх етапах формування ЕВ важливого значення набувають такі особистісні передумови, як відповідність особистісних характеристик та

професійно важливих якостей працівника ОВС відповідно до специфіки службової діяльності [25].

А. Буданов, який тривалий час досліджував ПД працівників правоохоронних органів, охарактеризував найважливіші її складові. На перше місце за значенням він ставив «у професійно-моральній сфері деформація особистості — це втрата адекватного розуміння громадянської та моральної сутності професійної діяльності, формування розуміння її як безперспективної, непрозорість професійних обов'язків, зростання рівня егоцентризму та егоїзму. Отже, формальність виникає у підході до роботи чи у використанні професії для досягнення особистих, строго егоцентричних цілей» [3, с. 8].

Емоційна сфера «стає жорсткою до почуттів», відбувається її звуження та збідненість, послаблення здатності до контролю та регуляції емоцій і почуттів. Формується емоційна неврівноваженість, підвищується рівень конфліктності (внутрішньої та зовнішньої), послаблюється сила волі та здатність до усвідомленого самоконтролю. Це часто може супроводжуватися станом втоми та постійною депресією [4; 8].

Вчені зазначають, що певний перелік особистісних характеристик людей, із якими поліцейський змушений «спілкуватися», може спровокувати в нього якісь специфічні риси «деформації особистості». Найбільш негативними є впливи працівників судової поліції, позаяк їх «контингент» є соціально небезпечним та агресивним (зłodії, вбивці, гвалтівники, хулігани). При цьому найбільш «підступною» причиною деформації особистості поліцейського є гостра потреба врахування логіки мислення злочинця та при цьому, ніби ставлячи себе на його місце, подумки слідкувати за ним та ходом його стандартного мислення [25; 31; 42].

Переважає більшість правозахисної діяльності здійснюється у сфері суспільних відносин і вирізняється надзвичайною різноманітністю завдань, які практично необхідно вирішити для реалізації головної мети свого існування та діяльності. Слід зазначити, що правове регулювання професійної діяльності в цілому істотно відрізняє юридичну діяльність від багатьох інших професій і

сфер діяльності. Це здатне поступово залишити певний відбиток на кожній з особистостей, які присвятили себе цій професійній сфері. При цьому вся професійна діяльність поліцейських, враховуючи всю складність і різноманіття, завжди повинна розвиватися в межах законодавчої регламентації.

Так, уже на етапі формування дійових намірів, планування своїх практичних дій кожному поліцейському слід обов'язково морально підготувати свої дії та зіставити їх із нормами та вимогами чинного законодавства, яке значною мірою регламентує права, обов'язки, відповідальність та інші аспекти, які з одного боку створюють вимоги до діяльності, а з іншого обмежують і регулюють її. Тому для цієї діяльності можлива висока ймовірність внутрішньої емоційності особистості в такій роботі. При цьому в багатьох випадках діяльність супроводжується переважанням негативних емоцій, які необхідно контролювати і придушувати, а можливість емоційного вивільнення відкладається на значний проміжок часу.

Висновки до першого розділу

Професійна деформація працівників поліції є складною психосоціальною проблемою. Аналіз різних точок зору на зміст поняття ПД показує, що дослідники не мають єдиного бачення сутності цього явища, окрім визнання того, що ПД особистості проявляється в особистісних змінах, що відбуваються під впливом виконання певної професійної ролі. Крім того, робиться спроба позначити поняття «професійне вигорання» синдромом ЕВ, тому це спонукало нас розглядати це явище в аспекті особистісної деформації під впливом професійного стресу.

Психологічну сутність ПД поліцейського становить сукупність специфічних змін його особистості, що виникають внаслідок впливу негативних факторів (стресорів) оперативно-службової діяльності протягом певного, індивідуального для кожного періоду часу, але типового для служби чи підрозділу.

Під час проходження служби в підрозділах ОВС працівники стикаються зі специфічними умовами, які впливають на особистість працівників та призводять до певних змін її особистісних характеристик. Стаж роботи також визначає специфіку професійної деформації та деформації емоційної сфери працівників. Професійна роль поліцейського багатогранно впливає на людину, висуває до неї певні вимоги та змінює її зовнішній і внутрішній імідж. Поява ПД у системі ОВС є дуже небезпечною для суспільства та для самої системи.

Аналіз психологічних аспектів професійної діяльності поліцейського встановив, що його професійна діяльність розвивається в межах суспільних відносин і є надзвичайно різноманітною за завданнями та, водночас, характеризується потенційно високою емоційністю.

Професійна діяльність поліцейського представлена численними стресовими факторами, як правило, потенційно в будь-який момент може трансформуватися в екстремальні умови, пов'язані з ризиком для його життя та здоров'я (фізичного та психічного) та сприяє формуванню високого рівня стресу. Такі обставини, безперечно, сильно впливають на людину і це може призводити до набуття нею ЕВ, що проявляється у зниженні інтенсивності прояву емоцій, втраті гостроти відчуттів та переживань, підвищенні рівня дратівливості, посилення міжособистісних конфліктів, негативного ставлення до службової діяльності та обов'язків, погіршення фізичного здоров'я, виникнення залежності від психоактивних речовин. ЕВ більшість дослідників розглядають як набутий стереотип емоційної й частим наслідком професійної поведінки та вважають як ознакою, так і складовою ПД.

РОЗДІЛ 2

ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ ПСИХОЛОГІЧНИХ ОСОБЛИВОСТЕЙ ПРОФЕСІЙНОЇ ДЕФОРМАЦІЇ У ПОЛІЦЕЙСЬКИХ

2.1. Методи дослідження

Для виконання основних завдань кваліфікаційної роботи нами було проведено емпіричне дослідження психологічних особливостей професійної деформації працівників ОВС.

Гіпотеза дослідження: професійна деформація формується внаслідок специфіки професійної діяльності поліцейського та низки особистісно-характерологічних якостей, особливостей емоційної сфери його особистості.

Для емпіричного дослідження нами було залучено поліцейських Одеських районних управлінь поліції №1 та № 2 кількістю 44 особи. Вік респондентів 22 - 50 років, стаж професійної діяльності від 3 до 20 років.

Одним із найважливіших принципів, який відіграв важливу роль у виборі досліджуваних, є розуміння того, що факторів ПД багато, а їх ознак може бути ще більше.

Для дослідження ми підготували групи поліцейських зі стажем роботи до 10 і більше років, тобто дві групи, з метою визначити, як професійний досвід впливає на особисту деструкцію та емоційне виснаження. Крім того, ми поділили поліцейських на групи за родом службової діяльності: першу підгрупу склали патрульні та працівники карного розшуку; друга підгрупа: офіцери поліції, які працюють переважно з документами та займаються кадровою діяльністю.

Крім того, ми припустили, що схильність до ПД може формуватися через управлінський характер діяльності та гендерний фактор. Таким чином, до вибірки увійшли 8 офіцерів поліції вищого начальницького складу, 12 офіцерів поліції середньої ланки. Безпосередніми виконавцями професійних обов'язків поліцейського є 24 поліцейських. Відповідно до статі вибірка складається із: 34

чоловіків та 10 жінок. Якісні та кількісні характеристики вибірки представлені в таблиці 2.1.

Таблиця 2.1.

Характеристика вибірки

№ з/п	Критерії розподілу	Кількість осіб
1.	Період служби (в роках)	
	Менше 10	20
	Більше 10	24
2.	За особливостями професійної діяльності	
	Вищі рівні управління	8
	Середні рівні управління	12
	Низова ланка	24
3.	За гендерними особливостями	
	Чоловіки	34
	Жінки	10
4.	За типом службової діяльності	
	1 підгрупа	26
	2 підгрупа	18

Відтак, репрезентативність вибірки може задовільно відображати загальну сукупність поліцейських у професійному середовищі та сприяє переходу до наступного етапу цього дослідження. Отже, розподіл за вибраними характеристиками потенційно може досліджувати психологічні особливості ПД серед поліцейських із урахуванням їх індивідуальних та професійних характеристик.

Для виконання завдань дослідження ми обрали наступний психодіагностичний інструментарій:

1. Методика *«Визначення психічного вигорання»* [39]. Суттєвим у цій методиці є те, що вона пропонує можливість отримати та додатково проаналізувати прояви синдрому вигорання на міжособистісному, особистісному та мотиваційному рівнях. Слід зазначити, що методика потенційно створює ідеї для розвитку психокорекційної роботи (докладніше див. Додаток В).

2. *Опитувальник МВІ для автор. К. Маслач, С. Джексон.* Ця методика спрямована на вимірювання ступеня професійного вигорання (ПД) у професіях «людина-людина» [12]. Опитувальник містить три шкали: деперсоналізація,

емоційне виснаження та зниження особистих досягнень. Про ці складові ПД вже згадувалося в теоретичному розділі, і ця методика є основною для виявлення рівня й специфіки ПД працівників ОВС. (Додаток Г).

3. *«Методика діагностики рівня соціальної фрустрації» Л. Вассермана*, який визначає рівень соціальної фрустрації як психічну напруженість, спричинену незадоволеністю досягненнями та становищем у суспільстві [24] (Додаток Б). Результати за рівнем фрустрації, можуть варіювати від 0 і до 4 балів.

4. *Опитувальник К. Леонгарда* [20] дозволяє виявити акцентуацію характеру як одну з найяскравіших ознак деформації особистості. Наукові дослідження демонструють залежність між схильністю до розладів особистості та деякими видами акцентуації особистості. Анкета складається з 88 запитань, які утворюють 10 шкал, що відповідають деяким акцентуаціям характеру: емоційна, збудлива, гіпертимна, демонстративна, педантична, тривожна, циклотимічна, неврівноважена, дистимна, екзальтована. (Додаток Д).

5. *Анкетування*. Анкета була розроблена з урахуванням індивідуально-психологічних особливостей досліджуваних, таких як рівень освіти, вік, стать, нахили та вподобання. Анкета містить деякі варіанти, які виступають захистом від відмови брати участь в опитуванні, схильності погоджуватися, випадкового вибору відповідей, наявних відхилень у відповідях, категоричності суджень і нещирості. Форма анкети наведена в Додатку А.

2.2. Аналіз результатів дослідження

Результати емпіричного дослідження психологічних особливостей ПД та її найбільш презентабельних компонентів, що можуть бути реалізовані відповідно до методики МВІ показано в зведеній таблиці 2.1.

Показники професійної деформації 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 психоемоційного вигорання	94,47±22,8
9	Соціальна фрустрованість	2,84±0,6
10	Гіпертимний тип	11,5±1,1
11	Збудливий тип	8,8±0,6
12	Емотивний тип	16,3±1,5
13	Педантичний тип	15,5±1,1
14	Тривожний тип	10,8±0,6
15	Циклотимний тип	5,8±0,5
16	Демонстративний тип	15,3±1,5
17	Неврівноважений тип	9,5±1,1
18	Дистимний тип	14,8±1,6
19	Екзальтований тип	13,3±1,1

Варто звернути увагу на деякі показники окремо, щоб побачити основні результати і отримати уявлення про ситуацію в цілому. Почнемо з методики

МВІ. Отже, глобальний індекс ПД (професійного вигорання), який є сумою тестових шкал, вказує на те, що:

- більшість поліцейських мають середній рівень, тобто 23 із 24 зі стажем більше 10 років і 18 із 20 з досвідом менше 10 років;
- низький рівень має 1 з другої групи та 2 з першої;
- ніхто з респондентів не характеризується високим рівнем професійного вигорання.

Далі переходимо до компонентів, які складають цей індекс. Таким чином, шкала емоційного виснаження вказує на те, що:

- 12 поліцейських з другої групи та 9 з першої групи мають низький рівень емоційного виснаження;
- середній рівень нами не виявлено;
- високий рівень має 2 поліцейських з другої групи та одного з першої.

За шкалою деперсоналізації можна спостерігати, що:

- низьку деперсоналізацію мають 23 учасники другої групи та 15 першої;
- середній рівень властивий 1 поліцейському 2 групи та 4 – 1 групи;
- високий рівень деперсоналізації зафіксовано у 1 поліцейського першої групи.

За шкалою «зниження особистих досягнень» отримані результати продемонстрували те, що притаманно більшості учасників. Отже, рис. 2.1 демонструє наступне:

- по 1 поліцейському із кожної з груп представлено редукцію за особистісними досягненнями на низькому рівні;
- 12 поліцейських із другої групи та 10 із першої групи отримали середній бал за шкалою;
- високі показники характерні для 11 поліцейських з другої групи та 19 з першої.

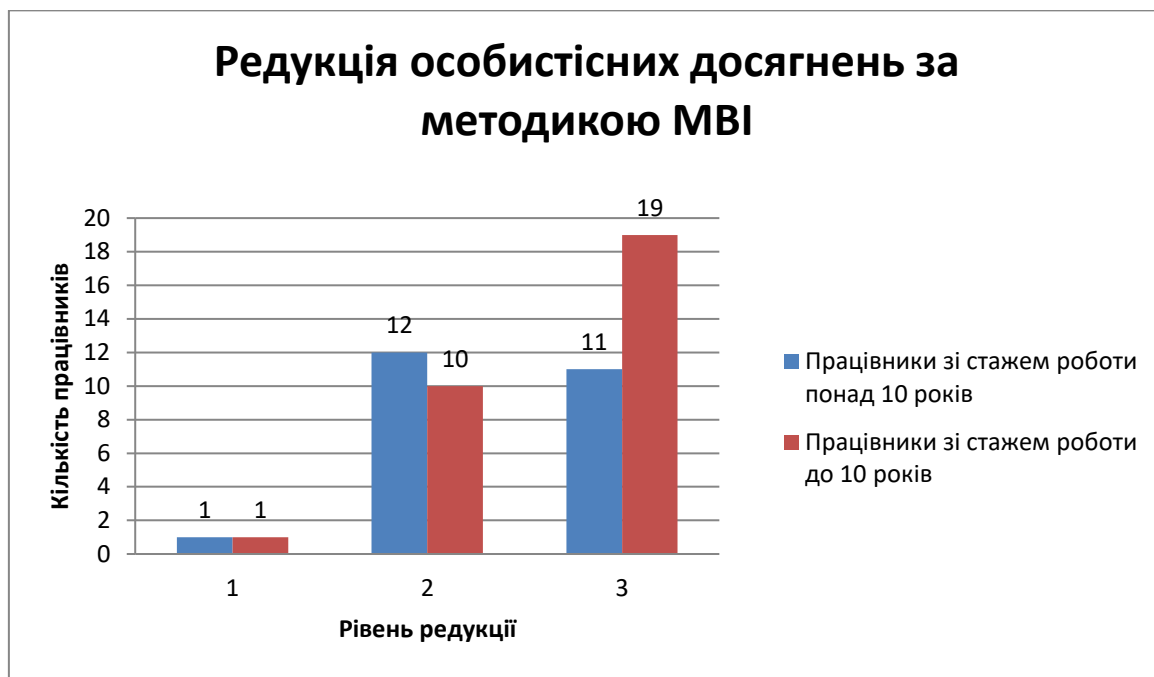


Рис.2.1. Показники за шкалою редукції особистісних досягнень за МВІ

Соціальна фрустрація як різновид психічної напруженості зумовлена незадоволеністю досягненнями індивіда та його становищем у соціально детермінованих ієрархіях. Тому соціальна фрустрація здатна передавати емоційність у ставленні індивіда до тих позицій, які він міг займати в суспільстві в певний момент свого життя. Згідно з емпіричними даними дослідження, 6,8% поліцейських мають низький рівень фрустрації, 8,9% – рівень невизначеності та 15,3% – помірний рівень фрустрації. Високий рівень фрустрації мають 39,5% поліцейських, дуже високий – 29,5% працівників ОВС (рис. 2.2).



Рис. 2.2. Соціальна фрустрованість поліцейських

Наведені дані дають можливість констатувати, що більше половини поліцейських соціально фрустровані. Це залежить переважно від усвідомлення недосяжного, а не від реального стану особистості.

Далі розглянемо детальніше результати психічного вигорання поліцейських. У цій методиці також основним вважається індекс вигорання, що формується у результаті суми деяких складових. Варто зазначити, що автор виділив п'ять рівнів відповідно до шкал. Отже, можна вказати, що індекс вигорання поліцейських характеризується за рівнями наступним чином:

- екстремально низького рівня не виявлено;
- низьким рівень характеризуються по 1 поліцейському з обох груп;
- 13 осіб, які мають стаж більше 10 років та 5 осіб із меншим професійним досвідом мають середній рівень вигорання;
- високий рівень виявлено у 6 поліцейських першої групи та 10 у осіб другої;
- дуже високий рівень притаманний для 4 поліцейських з кожної із груп.

Першою складовою індексу вигорання є психоемоційне виснаження. Результати показано на рис. 2.3.

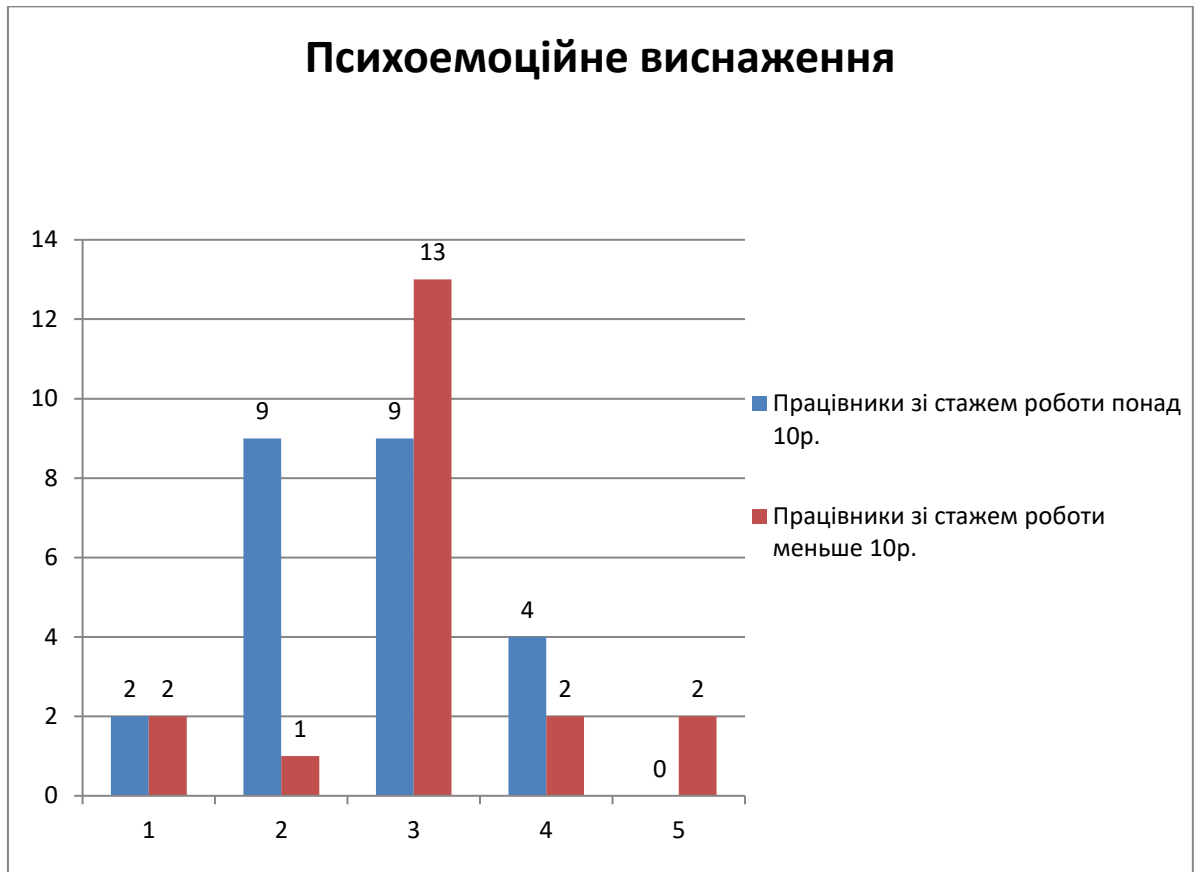


Рис. 2.3. Показники психоемоційного виснаження поліцейських

Результати, представлені на рисунку 2.3. свідчать про наступне:

- у кожній групі по 2 поліцейських мають досить низький бал психоемоційного виснаження;
- 9 із першої групи й 1 із другої – ті, у кого спостерігається низький рівень психоемоційного виснаження;
- середній ступінь психоемоційного виснаження виявлено у 9 поліцейських із першої групи й 13 із другої групи;
- високий рівень притаманний 4 особам із першої групи та 2 із другої;
- 2 особи із другої групи показали надзвичайно високі показники рівня психоемоційного виснаження.

Результати рівня особистісного дистанціювання графічно представлено на рис. 2.4:

- вкрай низький рівень особистісної дистанції не притаманний жодному із респондентів;

- низькі показники особистого дистанціювання показали 5 поліцейських першої групи та 2 -- другої;
- 10 поліцейських з обох груп мають середній рівень особистого дистанціювання;
- по 5 учасників кожної з груп мають високі показники особистісної дистанції;
- 4 досліджуваних з першої та 3 з другої групи мають дуже високий рівень особистісного дистанціювання.

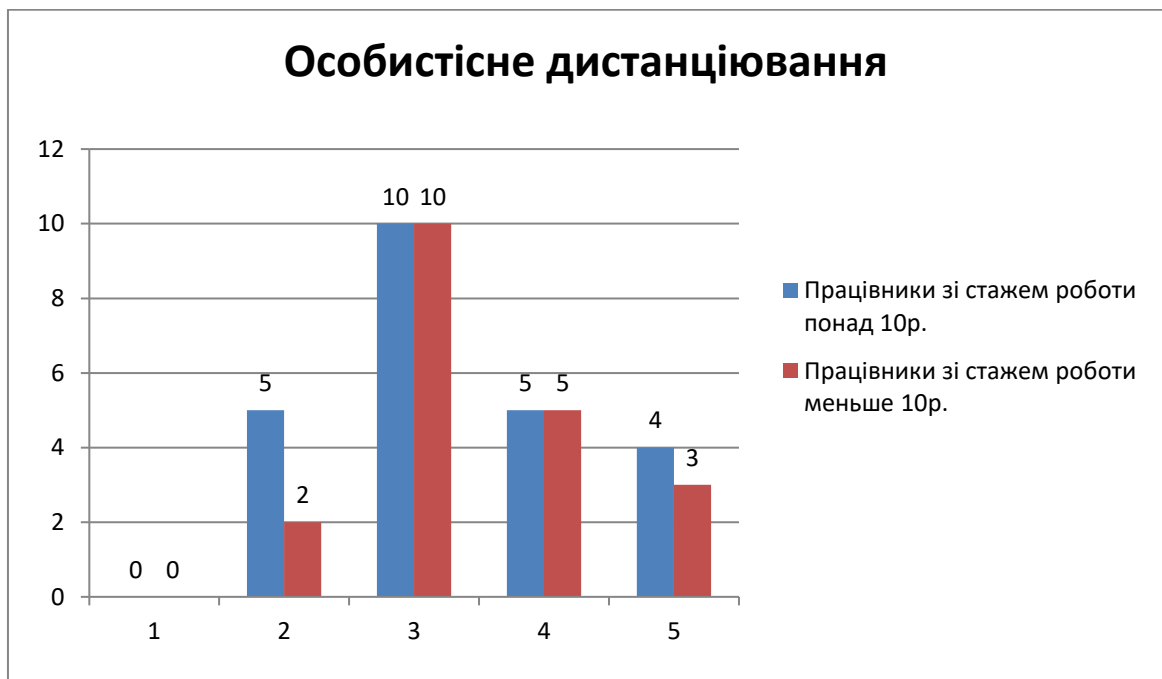


Рис. 2.4. Показники особистого дистанціювання поліцейських

Емпіричні результати шкали професійної мотивації, які графічно представлені на рис. 2.5., можуть свідчити про наступне:

- вкрай низького та низького рівня професійної мотивації не виявлено;
- 1 поліцейський з першої групи має середній показник щодо рівня професійної мотивації;
- 3 поліцейських з першої групи та 2 із другої мають високий рівень професійної мотивації;
- 19 поліцейських із першої групи та 18 із другої групи характеризуються високою мотивацією із професійної точки зору.



Рис 2.5. Показники професійної мотивації поліцейських

Далі нами було проведено опитування респондентів за розробленою анкетною. Результати опитування наведені в таблиці 2.2, яка містить узагальнену інформацію за блоками ознак та визначеними нами критеріями дослідження щодо характеристик та рівня ПД, емоційного виснаження поліцейських, зокрема, тривалості професійної діяльності, їх виду, статі та рівня управління.

Отже, емпіричні результати, отримані в результаті дослідження, можуть вказувати на те, що можна інтерпретувати через порівняння середнього значення. Це може дати змогу порівняти отримані дані з результатами стандартизованого анкетування та в подальшому визначити психологічний зміст особистісного чинника у формуванні ПД у працівників ОВС. Крім того, доцільно провести дослідження за допомогою методів математичної статистики та здійснити їх інтерпретацію.

**Результати опитування поліцейських щодо ознак
емоційного вигорання у 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	Викон
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	Інтелектуальний 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

Нами також було здійснено кореляційний аналіз за критерієм Спірмена, який є непараметричним і може бути застосований до отриманих статистичних даних, оскільки його розподіл відрізняється від нормального, а обсяг вибірки недостатній для застосування параметричного.

Результатом кореляційного аналізу наведено в таблиці 2.3. Крім того, повертаючись до гіпотез, висунутих на початковому етапі роботи, варто з'ясувати, чи дійсно поліцейським властиві високі показники професійного вигорання.

На основі емпіричних даних за методикою МВІ, можемо констатувати, що більшості респондентів (41 із 44), а це приблизно 93 % притаманний середній рівень професійного вигорання. Методика «Визначення психоемоційного

вигорання» продемонструвала нам, що у 18 поліцейських -- середній рівень вигорання, 16 – притаманний високий, що складає 41% та 36% із усіх досліджуваних.

Таблиця 2.3.

Результати кореляційного аналізу із 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	Деперсоналізація	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 дистанціювання	0,58	0,33	0,67	0,18
7	Професійна мотивація	0,42	- 0,18	0,21	0,61
8	Індекс психоемоційного вигорання	0,25	0,04	0,13	0,2
9	Соціальна фрустрованість	0,51	0,04	- 0,19	0,48
10	Гіпертимний тип	0,02	- 0,11	0,19	0,21
11	Збудливий тип	0,06	0,08	0,004	0,19
12	Емотивний тип	0,36	0,57	0,15	0,24
13	Педантичний тип	0,14	0,08	- 0,04	0,42
14	Тривожний тип	- 0,62	0,38	0,18	0,06
15	Циклотимний тип	0,07	0,005	0,19	0,22
16	Демонстративний тип	0,35	- 0,28	0,08	0,39
17	Неврівноважений тип	0,08	0,005	0,105	0,12
18	Дистимний тип	0,13	0,03	- 0,09	0,008
19	Екзальтований тип	0,16	0,19	0,056	0,03

Результати кореляційного аналізу наведені у таблиці свідчать про наявність зв'язків між шкалами психодіагностичних методик й результатами

опитування із окремими незалежними змінними професійної діяльності поліцейських. Нами встановлено наступні кореляційні зв'язки:

- стаж роботи та емоційне виснаження (0,33), що може свідчити про те, що у процесі певної професійної діяльності поліцейський емоційно виснажується і намагається зберегти емоції, або поступово розвивається здатність до їх породження. Крім того, потреба в постійному контролі емоцій досить значна з точки зору впливу;

- управлінська діяльність і зниження особистих результатів (0,56);

- психоемоційне виснаження, стаж роботи (0,32) та вид виконуваної діяльності (0,44). Це ще раз доводить, що ПД відбувається в результаті тривалої служби. Однак вплив більший по відношенню до виду професійної діяльності. Тому ЕВ є характерним для поліцейських, яким доводиться більше контактувати із людьми, які не належать до професійного середовища;

- особиста дистанція, стаж (0,58), вид служби (0,33) та стать (0,67). Ще раз спостерігаємо, що на формування особистісного дистанціювання може впливати тип виконання службових обов'язків. Крім того, стаж роботи та стать ще тісніше пов'язані з цим явищем. Це пояснюється тим, що в силу специфічних умов діяльності особистість більше зосереджується на виконанні своїх професійних обов'язків і водночас знижує інтерес до інших життєвих питань. За гендерною змінною виявилось, що жінки мають більшу схильність до міжособистісного спілкування. Чоловіки мають нижчий рівень потреби у спілкуванні і тому більш здатні до прогресу за цим критерієм;

- професійна мотивація, стаж роботи (0,42) та управлінської діяльності (0,61). На підставі вказаних шкал і додаткових змінних можна припустити те, про що вже говорилося вище: з часом індивід все більше схильний обмежувати свої інтереси через переважання потреби приділяти більше уваги професійній діяльності. Насправді досвідчений поліцейський намагається повністю зануритися в завдання, а керівники турбуються про контроль і підтримання стану справ у підлеглому підрозділі, що може займати багато часу на службі;

- індексом психоемоційного вигорання та стажем роботи (0,25);

- соціальна фрустрація, стаж роботи (0,51) та управлінської діяльності (0,48). За цими шкалами можна помітити наявність тих самих мотивацій, що й професійна;

– емотивний тип акцентуації, тривалість служби (0,36) та тип служби (0,57). Так, більш «емоційні» поліцейські більш чутливі та вразливі. Їх більші показники чутливості, схильність сприймати чужий біль як власний, особливо дотичні до патології, самознищення, і все це через явну відсутність сили протистояти несприятливим обставинам, яких особливо багато у цьому виді професійної діяльності. Із часом і при підвищенні психогенності в умовах служби емоційність може значно зрости. Але така поведінка може бути неприйнятною із точки зору професійних стандартів і обов'язків, і людина може почати пригнічувати внутрішню схильність до співчуття і намагання допомогти випадковим контактам у процесі професійної діяльності;

- педантичний типом акцентуації та управлінською діяльністю (0,42). Більш яскраві риси цього типу акцентуації, такі як сумлінність, надмірна акуратність і прагнення домогтися зразкового порядку, логічно межують з необхідністю дотримання такого порядку. Але педантичність часто заважає достатньо об'єктивно оцінити ситуацію, при цьому на перший план виходить якість виконання роботи і пригнічується здатність до емоційного розкриття назовні;

- тривожний тип акцентуації, стаж (-0,62) і вид служби (0,38), що може свідчити про те, що молоді працівники ОВС більш схильні до тривоги. При наявності такої акцентуації характеру підвищується ймовірність її прогресування. Людина, яка тільки почала свою професійну кар'єру, може досить сильно відчувати негативні емоції. Залежно від виду служби, велика ймовірність того, що поліцейські, які виконують свої професійні завдання в більш екстремальних умовах, більш схильні очікувати певних негативних наслідків у результаті своєї професійної діяльності. Тому можна сказати, що постійне або хоча б часте перебування в стані надмірної настороженості сприяє більшому виснаженню особистості і це може статися досить швидко;

- демонстративний тип акцентуації і стаж роботи (0,35). Цей вид акцентуації характеризується передусім тим, що є велике бажання бути якщо не першим у всьому, то хоча б взірцем для оточення, хоча б серед перших. досягти професійних успіхів. Крім того, такі особи характеризуються високим ступенем виснаження при виконанні непомітної і рутинної роботи. Тому зі збільшенням стажу зростає потреба у визнанні власного «Я», у самореалізації, що може відбуватися шляхом демонстрації власної значимості, власного професійного досвіду та знань. Тому для таких поліцейських настільки характерний ентузіазм у доведенні собі та професійному середовищу своєї важливості та необхідності, що на інші емоції не залишиться ні часу, ні бажання.

Водночас кореляційний аналіз не виявив зв'язку між додатковими критеріями, які є відповідні змінним та деперсоналізацією, індексу вигорання Маслач та таким акцентуаціями як, збудлива, гіпертимна, циклотимічна, екзальтована, неврівноважена, та дистимічна.

Далі ця частина кореляційної матриці буде нами описана відповідно до кореляційного аналізу, попередньо проведеного між шкалами методів, використаних у дослідженні, таких як ті, що характеризують особистісний блок згідно з емпіричним дослідженням. Це може дати інформацію про особливості формування ПД в поєднанні з особистісними характерологічними факторами. Відповідний витяг кореляційної матриці представлено в таблиці 2.4.

Таблиця 2.4.

Результати кореляційного аналізу із 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

Результати кореляційного аналізу особливостей особистісно-характерної сфери, а також її ролі у формуванні ПД поліцейських, дозволили встановити такі зв'язки:

- емоційне вигорання та емотивний тип акцентуації (0,521), тривожний тип (0,52). Тривожність, яка є досить характерною для професії поліцейського, та підвищена емоційність, як наслідок деструктивного впливу на особистість, можуть суттєво сприяти формуванню ПД працівників ОВС;

- деперсоналізація й такі типи акцентуації характеру як емоційний (0,48), педантичний (0,36), тривожний (0,61), збудливий (0,64) і демонстративний (0,59). Це значною мірою може свідчити про те, що певні типи акцентуації можуть деперсоналізувати, ініціювати ПД, некритично ставитися до поведінки, беззаперечно набувати важливих якостей і рис, необхідних для професії, емоційно виснажувати поліцейських;

- редукція особистісних досягнень й емотивний тип акцентуацій (0,29), педантичний (-0,64), тривожний (0,312) та збудливий (0,37). Ці кореляції

вказують на деякі характеристики, згідно з якими на оцінку індивідуального результату щодо професійної кар'єри значною мірою впливають певні особистісні якості. В основному це може бути пов'язано із педантичністю (однак, при цьому індивід може не відчувати зниження) і збудливістю (відсутність професійного та особистісного зростання може спровокувати вибух надмірно накопиченої емоційної напруги, який індивід не може з часом нейтралізувати);

- психоемоційне виснаження й емотивний тип акцентуації (0,52) та тривожний (0,62). Це можна пояснити тим, що, незважаючи на обмеження у вимогах завдання, пов'язані з емоційними реакціями, індивід все ж накопичує їх. Отже, це може призводити до посилення та розвитку відповідних акцентуацій характеру. В таких обставинах емоційне виснаження поліцейського може прогресувати досить сильно та інтенсивно, оскільки особистість шукатиме порятунку у придушенні емоцій, які потенційно можуть ще більше зруйнувати стабільність;

- особистісна дистанційованість та емотивний тип акцентуації (0,67), тривожний (0,47) та демонстративний (-0,29). Людина прагне дистанціюватися від соціального або професійного середовища із більш високим рівнем емоційної напруги в ньому. Постійна концентрація на своїх внутрішніх переживаннях не дозволяє їй цього зробити. Щодо демонстративності, то в цьому випадку людина може здаватися доступною і безпосередньою з оточенням, але насправді відбувається дистанціювання за рахунок просування наряду до власного «Я». Таким чином, це сприяє більш інтенсивному емоційному виснаженню поліцейських, їх ПД;

- професійна мотивація із такими типами акцентуацій характеру, як емотивний (-0,61), педантичний (0,61), демонстративний (0,58), невірноважений (0,39) та екзальтований (0,39). Професійна мотивація не є пов'язаною із емотивною ознакою, яка проявляється у надлишку залежно від характеру особистості. Так, така людина не може відчувати позитивних емоцій щодо перспективи професійної діяльності, позаяк її свідомість зайнята

внутрішніми психологічними проблемами. І навпаки, педантичність і демонстративність у поведінці можуть значно підвищити рівень емоцій, що межують із проблемами мотивації професійної діяльності. Особистість у таких умовах надто переживає за якість результатів професійної діяльності, що проявляється у невірноваженій та піднесеній поведінці. Отже, перший і другий варіанти провокують у працівника поліції ПД, емоційне виснаження;

- соціальна фрустрація та емотивний тип акцентуації (0,529), педантичний (0,48), тривожний (0,43) та демонстративний (-0,39). Це може пояснити, наскільки така людина відчужується від суспільства, і особливо від тієї його частини, де успіх вважається демонстрацією результатів, а не їх досягненням. Такій людині важко повноцінно брати участь у процесах у професійному середовищі через невротичного небажання проявляти фальшиву демонстративність. Зрозуміло, що така особистість спрямована на внутрішні особистісні проблеми або проблеми, які можуть проявлятися і під час виконання професійних обов'язків. За таких обставин ця особистість, швидше за все, очікує лише негативу від оточення, через що підвищується тривожність. Щодо коефіцієнта кореляції з демонстративним типом, то його обернена форма підтверджує запропоновані пояснення.

Проаналізуємо далі результати опитування на основі розробленої нами анкети. Отже, на основі показників середнього значення встановлено, що найбільш схильними в ОВС для виникнення ПД поліцейських, ЕВ зокрема, є такі категорії:

- тривалий термін служби - 20,7;
- підвищений рівень екстемальності у повсякденній діяльності - 20;
- керівники в середній ланці – 20,9 та керівники нижчої ланки (виконавці) – 20,8.

Найменш сприятливими умовами в організації для формування ЕВ є:

- стаж роботи більше 10 років (18,9);
- поліцейські, професійна діяльність яких безпосередньо не пов'язана з підвищеним ризиком;

- керівники (16,5).

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

Отже, результати опитування свідчать про те, що найбільшого ризику емоційного виснаження відчують молоді поліцейські, які безпосередньо виконують або організують виконання завдань із ризикованої поліцейської діяльності. Це та категорія поліцейських, які ще усвідомлюють і розуміють зміни, які відбуваються з їхньою психікою. Однак це не означає, що інші категорії не відчують синдрому ЕВ. Дуже ймовірно, що інші поліцейські більше не усвідомлюють змін та вважають це загалом нормальним процесом.

Висновки до другого розділу

Проведене емпіричне дослідження психологічних особливостей ПД поліцейських дозволило зробити такі висновки:

Більшість працівників показників за показниками ПД мають середній рівень, близький до високого, що межує або прямо вказує й на рівень емоційного виснаження. Від 77% до 93% опитаних мають підвищений рівень професійного вигорання. Крім того, встановлено наявність численних кореляційних зв'язків, найважливіші з яких можна визначити між управлінською діяльністю та зниженням особистих результатів (0,56); психоемоційним виснаженням і типом служби (0,44), особистісною дистанційованістю, тривалістю служби (0,58) та статтю (0,67); професійною мотивацією, стажем роботи (0,42) та управлінською діяльністю (0,61); соціальною фрустрація, стажем роботи (0,51) та управлінською діяльністю (0,48); емотивним типом акцентуації та видом виконання службових обов'язків (0,57), педантичним типом і управлінською діяльністю (0,42), тривожним типом та стажем роботи (-0,62). Крім того, існує зв'язок між ЕВ та емотивним типом акцентуації (0,51), тривожним (0,52); деперсоналізацією та такими типами акцентуацій характеру, як емотивний (0,48), тривожний (0,61), збудливий (0,64)

та демонстративний (0,59), педантичний (-0,64); психоемоційне вигорання та типи акцентуації характеру: емоційний (0,52) та тривожний (0,62); особистісною дистанційованістю та емотивним типом акцентуації (0,67), тривожним (0,47).

За результатами дослідження встановлено, що найбільш інтенсивній деформації емоційної сфери, ЕВ піддаються особливо поліцейські молодшої вікової групи, які здатні сприймати зміни у психічних явищах і менш зазнали схильні впливу організаційної структури. Крім того, більшою мірою цьому явищу піддаються поліцейські, які безпосередньо виконують завдання в умовах підвищеного ризику або керують здійсненням правоохоронної діяльності.

Проведене емпіричне дослідження дозволило виявити такі особливості особистісного чинника у формуванні ПД у працівників поліції: постійна потреба обмеження експресивності у професійній діяльності, підвищений рівень напруженості, підозрливості, що підвищує ймовірність виникнення синдрому ЕВ, значних витрат часу на службову діяльність, що зменшує можливості позаробочої діяльності, прикладу особистої поведінки із боку керівників, людей похилого віку та більш досвідчених співробітників. Так, значна частина вважає нормальним для поліцейського не виявляти співчуття та обмежувати свою експресію.

Отже, професійна деформація формується внаслідок специфіки професійної діяльності поліцейського та низки особистісно-характерологічних якостей, особливостей емоційної сфери його особистості. Гіпотеза підтверджена на основі результатів емпіричного дослідження.

Розділ 3.

СТРАТЕГІЇ ПСИХОПРОФІЛАКТИКИ ПРОФЕСІЙНОЇ ДЕФОРМАЦІЇ ПОЛІЦЕЙСЬКИХ

3.1. Основні напрямки підтримки психічного здоров'я працівників поліції

Психопрофілактика професійної деформації поліцейських – це заходи, спрямовані на підтримання оптимальної працездатності поліцейських, мінімізацію впливу несприятливих факторів на їх роботу, збереження їх фізичного й психічного здоров'я [22, с. 4].

Основними напрямками підтримки психічного здоров'я працівників ОВС є:

- психологічні дослідження;
- курси психологічної підготовки;
- психолого-профілактична робота;
- підтримка й оптимізація психосоціального клімату у колективі;
- психологічний супровід працівників поліції, у тому числі під час проведення оперативно-розшукових заходів чи проведення операцій [20, с. 43].

Процес психологічного обстеження працівника поліції – це визначення основних його психологічних характеристик, якостей та особливостей особистості, мотивації поведінки, психофізіології, емоційних реакцій та станів, закономірностей психічних процесів, рівня інтелекту, когнітивних сфер, особливостей уваги, мислення, пам'яті, емоцій та волі, способів прийняття самостійних рішень, наявності лідерських тенденцій, загального розвитку комунікативних здібностей, схильності керувати завданнями, рівня стресостійкості, успішності виконання завдань в екстремальних ситуаціях [22, с. 9].

Психолого-профілактична робота поліцейських дає змогу підвищити працездатність поліцейських, зберегти їх фізичне та психічне здоров'я. Психолого-профілактична робота здійснюється шляхом реалізації цілого

комплексу психолого-діагностичних, просвітницьких та практичних заходів і передбачає проведення конкретних досліджень із питань психологічної діагностики, оперативної діагностики психологічно-корекційних заходів, функціонування психолого-педагогічних комплексів, психологічної саморегуляції, кабінетів надання допомоги, психологічної реабілітації поліцейських у екстремальних ситуаціях.

Психолого-профілактична робота із працівниками ОВС включає:

- індивідуальне психологічне консультування поліцейських та їх сімей (за домовленістю) із метою вирішення їх психологічних та сімейних проблем, розв'язання конфліктів та налагодження процесу ефективного спілкування із оточуючими, який спрямований на усунення психологічних проблем особистості;

- корекцію недоліків у роботі психіки;

- роботу в умовах несприятливого психологічного та емоційного стану для підвищення адаптаційних можливостей поліцейських;

- розширення сфери професійної поведінки й збереження психічного здоров'я;

- психологічна корекція, усунення недоліків у розвитку особистості, незадовільного психологічного та емоційного стану;

- адаптація та розширення сфер поведінки фахівців ОВС, збереження їх психічного здоров'я;

- організацію роботи груп психологічної допомоги й підтримки, здійснення низки комплексних заходів психологічного спрямування із працівниками ОВС тощо[24, с. 166].

Сьогодні для психологічної підготовки фахівців ОВС все ширше використовуються засоби моделювання, особливо пейнтбол, пневматичні поля та лазер, засновані на сучасних психолого-педагогічних методах у поєднанні із практикою професійної діяльності.

Психологічні та методичні принципи цих засобів моделювання полягають у максимальному наближенні до реальності екстремальних умов, у

цілеспрямованому формуванні особистого досвіду й певної поведінки працівника у цих умовах, у розвитку та вдосконаленні особистісних якостей працівника, практичних професійних навичок, що є надійним засобом профілактики ПД. Зразкові завдання включають відточування навичок роботи зі зброєю та спецзасобами, розігрування типових робочих ситуацій, уникнення стереотипів.

3.2. Психологічний супровід поліцейських

Більшість дослідників розглядають психологічний супровід як галузь і спосіб діяльності; як вид психологічної допомоги людині в певний період її життя; як комплекс заходів, спрямованих на формування певних якостей, що підтримують або вдосконалюють психологічний розвиток особистості [2; 3; 4]. Психологічний супровід поліцейських -- це комплекс організаційних, виховних та психологічних заходів, які спрямовані на підвищення ефективності діяльності поліцейських у забезпеченні громадської безпеки і порядку та протидії правопорушенням [2; 31].

Метою психологічного супроводу поліцейських є формування психологічної стійкості до впливу психотравмуючих факторів із метою зменшення їх негативного впливу, подолання труднощів та забезпечення ефективного виконання професійної діяльності, уникнення ПД.

Основними завданнями психологічного супроводу поліцейських є:

1) спостереження: моніторинг та діагностика ознак дистресу, дезадаптації, негативних психоемоційних станів, наслідків пережитої травматичної події;

2) профілактика: запобігання негативним особистісно-професійним явищам (маргіналізація, деформації та руйнування особистості тощо); вплив травматичних подій; прояви адиктивної поведінки;

3) психологічна освіта: систематичне поширення психологічної інформації серед працівників ОВС з метою усвідомлення ними певних закономірностей функціонування психіки й поведінки людей, які знаходяться у

екстремальних умовах, засвоєння методів надання першої психологічної допомоги й самопомоги; розвиток необхідних психологічних якостей та станів (витримки, стійкості, готовності); методи навчання саморегуляції;

4) протидія негативному інформаційно-психологічному впливу: навчання працівників ОВС вмінню здійснювати аналіз інформації, відрізнити її від дезінформації й фальсифікацій; розвивати здатність протидії маніпулятивному впливу;

5) психологічна підтримка: розвиток у працівника ОВС впевненості у власних силах та здібностях, здатності справлятися з негативними психоемоційними станами; надання психологічної допомоги працівникам ОВС при їх знаходженні у екстремальних ситуаціях та при отриманні значних психологічних навантажень;

6) психологічна корекція: застосування специфічних (групових, індивідуальних) заходів психологічного впливу, які спрямовані на корекцію психічного стану й поведінки поліцейського при виявленні у нього будь-яких психологічних відхилень (клінічних розладів) з метою покращення його психічного здоров'я, повернення до нормального стану і відновлення здатності служити під час війни.

З метою запобігання ПД здійснюється виховання особистісних і професійно-психологічних навичок, необхідних працівникам ОВС для виконання службових функцій, здійснюється спеціальна психологічна підготовка працівників із метою запобігання психотравм та підвищення професіоналізму й психологічної впевненості та стійкості у небезпечних ситуаціях. Розробка теоретичних обґрунтувань і пропозицій щодо вдосконалення організації, методики та супроводу професійної психологічної підготовки працівників ОВС, програм розробки нових моделей, а також психологічних основ стандартизації та сертифікації.

Висновки до третього розділу

Психопрофілактика професійної деформації поліцейських – це заходи, спрямовані на підтримання оптимальної працездатності поліцейських, мінімізацію впливу несприятливих факторів на їх роботу, збереження їх фізичного й психічного здоров'я.

Психопрофілактична робота здійснюється шляхом реалізації цілого комплексу психолого-діагностичних, просвітницьких та практичних заходів і передбачає проведення конкретних досліджень із питань психологічної діагностики, оперативної діагностики психологічно-корекційних заходів, функціонування психолого-педагогічних комплексів, психологічної саморегуляції, кабінетів надання допомоги, психологічної реабілітації поліцейських у екстремальних ситуаціях.

Метою психологічного супроводу поліцейських є формування психологічної стійкості до впливу психотравмуючих факторів із метою зменшення їх негативного впливу, подолання труднощів та забезпечення ефективного виконання професійної діяльності, уникнення ПД.

З метою запобігання ПД здійснюється виховання особистісних і професійно-психологічних навичок, необхідних працівникам поліції для виконання службових функцій, здійснюється спеціальна психологічна підготовка працівників із метою запобігання психотравм та підвищення професіоналізму й психологічної впевненості та стійкості у небезпечних ситуаціях.

ВИСНОВКИ

Професійна деформація працівників поліції є складною психосоціальною проблемою. Аналіз різних точок зору на зміст поняття ПД показує, що дослідники не мають єдиного бачення сутності цього явища, окрім визнання того, що ПД особистості проявляється в особистісних змінах, що відбуваються під впливом виконання певної професійної ролі. Крім того, робиться спроба позначити поняття «професійне вигорання» синдромом ЕВ, тому це спонукало нас розглядати це явище в аспекті особистісної деформації під впливом професійного стресу.

Психологічну сутність ПД поліцейського становить сукупність специфічних змін його особистості, що виникають внаслідок впливу негативних факторів (стресорів) оперативно-службової діяльності протягом певного, індивідуального для кожного періоду часу, але типового для служби чи підрозділу.

Під час проходження служби в підрозділах ОВС працівники стикаються зі специфічними умовами, які впливають на особистість працівників та призводять до певних змін її особистісних характеристик. Стаж роботи також визначає специфіку професійної деформації та деформації емоційної сфери працівників. Професійна роль поліцейського багатогранно впливає на людину, висуває до неї певні вимоги та змінює її зовнішній і внутрішній імідж. Поява ПД у системі ОВС є дуже небезпечною для суспільства та для самої системи.

Аналіз психологічних аспектів професійної діяльності поліцейського встановив, що його професійна діяльність розвивається в межах суспільних відносин і є надзвичайно різноманітною за завданнями та, водночас, характеризується потенційно високою емоційністю.

Професійна діяльність поліцейського представлена численними стресовими факторами, як правило, потенційно в будь-який момент може трансформуватися в екстремальні умови, пов'язані з ризиком для його життя та здоров'я (фізичного та психічного) та сприяє формуванню високого рівня

стресу. Такі обставини, безперечно, сильно впливають на людину і це може призводити до набуття нею ЕВ, що проявляється у зниженні інтенсивності прояву емоцій, втраті гостроти відчуттів та переживань, підвищенні рівня дратівливості, посилення міжособистісних конфліктів, негативного ставлення до службової діяльності та обов'язків, погіршення фізичного здоров'я, виникнення залежності від психоактивних речовин. ЕВ більшість дослідників розглядають як набутий стереотип емоційної й частим наслідком професійної поведінки та вважають як ознакою, так і складовою ПД.

Проведене емпіричне дослідження психологічних особливостей ПД поліцейських дозволило констатувати, що: більшість працівників показників за показниками ПД мають середній рівень, близький до високого, що межує або прямо вказує й на рівень емоційного виснаження. Від 77% до 93% опитаних мають підвищений рівень професійного вигорання. Крім того, встановлено наявність численних кореляційних зв'язків, найважливіші з яких можна визначити між управлінською діяльністю та зниженням особистих результатів (0,56); психоемоційним виснаженням і типом служби (0,44), особистісною дистанційованістю, тривалістю служби (0,58) та статтю (0,67); професійною мотивацією, стажем роботи (0,42) та управлінською діяльністю (0,61); соціальною фрустрація, стажем роботи (0,51) та управлінською діяльністю (0,48); емотивним типом акцентуації та видом виконання службових обов'язків (0,57), педантичним типом і управлінською діяльністю (0,42), тривожним типом та стажем роботи (-0,62). Крім того, існує зв'язок між ЕВ та емотивним типом акцентуації (0,51), тривожним (0,52); деперсоналізацією та такими типами акцентуацій характеру, як емотивний (0,48), тривожний (0,61), збудливий (0,64) та демонстративний (0,59), педантичний (-0,64); психоемоційне вигорання та типи акцентуації характеру: емоційний (0,52) та тривожний (0,62); особистісною дистанційованістю та емотивним типом акцентуації (0,67), тривожним (0,47). Найбільш інтенсивній деформації емоційної сфери, ЕВ піддаються особливо поліцейські молодшої вікової групи, які здатні сприймати зміни у психічних явищах і менш зазнали схильні впливу організаційної

структури. Крім того, більшою мірою цьому явищу піддаються поліцейські, які безпосередньо виконують завдання в умовах підвищеного ризику або керують здійсненням правоохоронної діяльності.

Проведене емпіричне дослідження дозволило виявити такі особливості особистісного чинника у формуванні ПД у працівників поліції: постійна потреба обмеження експресивності у професійній діяльності, підвищений рівень напруженості, підозрливості, що підвищує ймовірність виникнення синдрому ЕВ, значних витрат часу на службову діяльність, що зменшує можливості позаробочої діяльності, прикладу особистої поведінки із боку керівників, людей похилого віку та більш досвідчених співробітників. Так, значна частина вважає нормальним для поліцейського не виявляти співчуття та обмежувати свою експресію.

Психопрофілактика професійної деформації поліцейських – це заходи, спрямовані на підтримання оптимальної працездатності поліцейських, мінімізацію впливу несприятливих факторів на їх роботу, збереження їх фізичного й психічного здоров'я. Психопрофілактична робота здійснюється шляхом реалізації цілого комплексу психолого-діагностичних, просвітницьких та практичних заходів і передбачає проведення конкретних досліджень із питань психологічної діагностики, оперативної діагностики психологічно-корекційних заходів, функціонування психолого-педагогічних комплексів, психологічної саморегуляції, кабінетів надання допомоги, психологічної реабілітації поліцейських у екстремальних ситуаціях.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Александров Ю. В. Професійна деформація співробітників органів внутрішніх справ і шляхи її корекції: дис. ... канд. психологічн. наук: 19.00.06. Харків, 2004. 174 с.
2. Александров Ю.В. Проблеми професіоналізації та професійної деформації співробітників органів внутрішніх справ. Право і безпека № 4 (46). 2012. Вип. 4 (46). С. 323–328.
3. Александров, Ю. В. Особливості деформації емоційної сфери працівників Національної поліції. Харків. 2018. 453 с.
4. Алексєєв, А. О Психологічні особливості стилів професійної діяльності офіцерів-прикордонників: автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. психол. наук. спец. 19.00.09 Хмельницький: Національна академія Державної прикордонної служби України імені Богдана Хмельницького. 2012 18 с.
5. Алексєєв, А. О. Методика діагностики стилів професійної діяльності Вісник Національного університету оборони України : зб. наук. праць. Київ : НУОУ, 2011. Вип. 4 (23). С. 177–182.
6. Артюшин Л. М. Праця в особливих умовах / Артюшин Л. М., Мосов С. П., Охременко О. Р. Київ: 2004. 94 с.
7. Бандурка О.М. Основи управління в органах внутрішніх справ України: теорія, досвід, шляхи вдосконалення. Х.: Консум, 1996. 358 с.
8. Барко В. І. Концептуальні засади професійно-психологічного тренінгу «збереження психологічного здоров'я поліцейських Національної поліції України». Право і Безпека. 2016. № 4 (63). С. 104–109.
9. Богучарова О.І. Здоров'я особистості у психологічній перспективі. КНУ ім. Т.Г. Шевченка Київ 2004. 283 с.
10. Борисюк О. М. Особливості професійної діяльності працівників органів внутрішніх справ. Науковий вісник Львівського державного університету внутрішніх справ. Серія психологічна; гол. ред. М. М. Цимбалюк. Львів: ЛьвДУВС, 2012. Вип. 2 (1). С. 211–221.

11. Гуменюк Л. Й., Сулятицький І. В. Психологія професійної діяльності працівників органів внутрішніх справ: навч. посібник. Львів: ЛьвДУВС, 2011. 648 с.
12. Емоційне вигорання. Упоряд.: В.Дудяк К.: Главник 2007.
13. Заблоцький В. Праця // Філософський енциклопедичний словник / В.І. Шинкарук (гол. редкол.) та ін. Київ. Інститут філософії імені Григорія Сковороди НАН України. Абрис, 2002. С. 514. 742 с
14. Карамушка Л. М. Психологія освітнього менеджменту : навч. посібник / Карамушка Л. М. – К. : Либідь, 2004. – 424 с.
15. Кісіль З.В. Професійна деформація працівників внутрішніх справ України: історіографія та феноменологія // Науковий вісник Львівського державного університету внутрішніх справ, 2014. № 2. С. 33-44.
16. 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.
17. 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.
18. 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.
19. Куций О. А. Домінуючі соціально-психологічні чинники професійної деформації у працівників ОВС. Науковий вісник Львівського державного університету внутрішніх справ. серія психологічна. 2011. Вип. 1. С. 81-93.
20. Лефтеров В.О., Тимченко О.В. Психологічні детермінанти загибелі та поранень працівників органів внутрішніх справ. Донецьк: ДІВС МВС України, 2002. 324 с

21. Медведєв В.С. Психологічні якості працівників ОВС як чинники протидії професійної деформації / Професійне становлення особистості: Матеріали Всеукраїнської науково-практичної конференції, 2013. Одеса: ОДУВС, С. 41–42.

22. Максименко Н.В. Адміністративно-правове регулювання службової діяльності жінок у поліції: автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. юр. наук: спец. 12.00.07 «Адміністративне право і процес; фінансове право; інформаційне право» Київ, 2010. 35 с.

23. Мельников В. Г. Динамічна модель групи (теорія і практика розвитку групи, організація). Кіров: КОГУП, 2001

24. Мілорадова Н.Е., Бречка Д.М., Доценко В.В. Психологічний супровід формування ціннісних регуляторів поведінки майбутніх правоохоронців : навчально-методичний посібник. Харків: ХНУВС, 2017. 116 с.

25. Оніщенко Н.В. Організаційно-правові та індивідуально-психологічні умови ефективності професійної діяльності працівників слідчих підрозділів МВС України : дис. ... кандидата психол. наук : 19.00.06. Х., 2006. 170 с.

26. Осьодло В.І. Психодіагностика та корекція функціональних станів операторів у динаміці професійної діяльності : автореф. дис. на здобуття наук. ступеня кандидата психол. наук : 19.00.03 К., 2001. 19 с

27. Потапчук Є.М. Теорія та практика збереження психічного здоров'я військовослужбовців: [монографія]. Хмельницький : вид-во Національної академії ДПСУ, 2004. 323 с. 136

28. Приходько І.І. Феноменологія безпеки особистості у психологічних дослідженнях. Вісник Національної академії оборони України. 2009. №3. С. 149-155.

29. Петренко О.В. Психологічні особливості професійної деформації в умовах військово-професійної діяльності: дис. ... кандидата психол. наук : 19.00.07. Київ: 1998. 185 с.

30. Психологічні особливості життєвих ресурсів особистості. О. В. Федчук Психічне здоров'я особистості у кризовому суспільстві : збірник матеріалів VI

Всеукраїнської науковопрактичної конференції (22 жовтня 2021 року) / уклад. В. С. Бліхар. Львів : Львівський державний університет внутрішніх справ, 2021. 348 с.

31. Прищак, М. Д. Психологія управління в організації : навчальний посібник. [2-ге вид., перероб. і доп.]. Вінниця, 2016. 150 с.

32. Профілактика професійної деформації працівників органів внутрішніх справ: навч.-метод посіб. /Криволапчук В.О., Кушнар'ов С.В., Словінський В.Р. Медведєв В.С./ за заг. ред. Доктора юридичних наук, професора, заслуженого юриста України М.Г. Вербенського. К.: Нац.акад.внутр.справ України, 2014. 68 с.

33. Психологічний супровід військовослужбовців, які виконують службовобойові завдання в екстремальних умовах : методичні рекомендації / Я.В. Мацегора, І.В. Воробйова, О.С. Колесніченко, І.І. Приходько. Харків : НА НГУ, 2015. 68 с.

34. Психологія професійної діяльності офіцера : [підручник] / В.Г.Кремень, М.В. Костицький, С.Д. Максименко, О.Д. Сафін. Хм. : Вид-во АПВУ, 1999. 464 с

35. Садковий В.П. Особливості прояву посттравматичних стресових розладів у працівників пожежно-рятувальних підрозділів МНС України: дис. ... кандидата психол. наук : 19.00.09 Харків, 2005. 224 с.

36. Сафін О.Д. Психолого-акмеологічні основи професійного та особистісного самовдосконалення співробітників правоохоронних органів України: [монографія] / О.Д. Сафін, В.С. Сідак. Київ : Вид-во НА СБ України, 2004. 178 с.

37. Саннікова О.П. Емоційність у структурі професійних властивостей особистості (на прикладі представників соціономічних професій) : автореф. дис. на здобуття наук. ступеня доктора психол. наук : 19.00.01. К., 1996. 50 с.

38. Сафін О.Д. Людський чинник в особливих умовах діяльності та праці: психологічний аспект. Проблеми екстремальної та кризової психології. – 2010. – №8. – С. 108-120.

39. 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.

40. Синявська О.Ю. Професійна етика як чинник протидії професійній деформації працівників органів внутрішніх справ. Право і безпека. 2005.№ 4`1. С. 96–99.

41. Серета В. В., Кісіль З. Р. Юридико-психологічні засади запобігання професійній деформації працівників правоохоронних органів: монографія. Львів: ЛьвДУВС, 2016. 848 с.

42. Стрес та стресостійкість в діяльності працівників правоохоронних органів»: Бардин Н., Жидецький Ю., Когут Я., Пряхіна Н., Ясінський В. Стрес та 11 стресостійкість в діяльності працівників правоохоронних органів: Навчально-методичний посібник. Львів. Кварт, 2020. 120 с.

43. Тімченко О.В. Екстремальна психологія. Київ : ТОВ «Август Трейд», 2007. 501 с.

44. Тімченко О.В. Оцінка напруженості праці та фізіологічна «вартість» основних видів діяльності органів та підрозділів внутрішніх справ України. Збірник наукових праць Інституту психології ім. Г.С. Костюка АПН України. 2001. т. III, ч. 7. С. 222 – 229.

45. Шинкаренко І.О. Професійна деформація жінок-поліцейських: проблеми та шляхи подолання. Актуальні напрями психопрофілактичних заходів у закладах вищої освіти: матеріали I Всеукр. круглого столу (м. Дніпро, 18 травня 2018 р.). Дніпро : ДДУВС, 2018. С. 120-123

46. Хайрулін О.М. Психологія професійного вигорання військовослужбовців:[монографія] / за наук. ред. А.В. Фурмана. Тернопіль: ТНЕУ, 2015. 220 с

47. Ярещенко, О. В., & Нестеренко, М. О. (2018). Причини професійної деформації співробітників поліції: соціально-психологічний аспект. Правничий вісник Університету «КРОК», (31), 204-210.

48. Brunner E. The Scandal of Christianini. Philadelphia, 1950. P. 10

49. Davidson J.N. Introduction: A Critical Perspective on Burnout. In B. Farber (Ed.). *Stress and Burnout in the Human Service Professions*, 2004. P. 1–22.
50. Freudenberger, H. Staff Burnout. *Journal of Social Issues*, 1974. № 30, P. 159–165.
51. Frith G.H., Mims A. Burnout among special education paraprofessionals // *Teaching Exceptional Children*, 1985. № 1 (3). P. 225–227.
52. Maslach, C., Schaufeli, W.B. Historical and conceptual development of burnout. In W. B. Schaufeli, C. Maslach, & T. Marek (Eds.). // *Professional burnout: Recent developments in theory and research*, 1993. P. 1–16. 11. Perlman B., Hartman E. A. (1982). Burnout: Summary and future research // *Human Relations*, 1982. № 35(4), P. 283–305.
53. Polyakova O.B. Category and structure of professional deformations // *National Psychological Journal*, 2014. № 1(13). P. 57–64.
54. Stagner R. Aging in industry // In J. Birren K. *Handbook of the psychology of aging*. New York: Van Nostrand Reinhold, 2005. P. 747–817.

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 недовлік 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, нерозуміння 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»

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

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	Перекоаний, що моя робота є важливою				
11	Я втомлююся від людських проблем, з вирішенням яких стикаюся на роботі				
12	Я задоволений професією, яку обрав				
13	Некмітливості 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				

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. 1) визначається рівень психічного «вигорання» за кожною шкалою.

Норми для компонентів за методикою вигорання

	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 роздратовання 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. наведено прояви вигорання на різних системних рівнях.

Життєві прояви психічного «вигорання» на системно-структурних рівнях

Шкали	Прояви «психічного вигорання» на рівнях:		
	міжособистісному	особистісному	мотиваційному
ПВ	Психічне виснаження;	Низька емоційна	Небажання йти на

	роздратованість; агресивність; підвищена чутливість до оцінок інших	толерантність; тривожність	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 праоти	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

Додаток В

«Методика діагностики рівня соціальної фрустрованості»

Л. Васермана

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.

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.

Додаток Г

Опитувальник МВІ (К.Маслач, С.Джексон)

Інструкція. Будь ласка, дайте відповідь, як часто у Вас виникають почуття, перелічені нижче в опитувальнику. Для цього на бланку для питань відмітьте з кожного пункту варіант відповіді: “ніколи”; “дуже рідко”; “деколи”; “часто”; “дуже часто”; “кожний день”.

№	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 враховувати 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 вмію 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.						

Опрацювання даних Варіанти відповідей оцінюються так: “Ніколи” – 0 балів; “Дуже рідко” – 1 бал; “Інколи” – 3 бали; “Часто” – 4 бали; “Дуже часто” – 5 балів; “Щодня” – 6 балів. Опитувальник має три шкали: “емоційне виснаження” (9 тверджень), “деперсоналізація” (5 тверджень) і “редукція особистих досягнень” (8 тверджень). Ключ до опитувальника Нижче перераховуються шкали і відповідні їм пункти опитувальника. 39 “Емоційне виснаження” – відповіді “так” на запитання 1, 2, 3, 6, 8, 13, 14, 16, 20 (максимальна сума балів – 54). “Деперсоналізація” – відповіді “так” на запитання 5, 10, 11, 15, 22 (максимальна сума балів – 30). “Редукція особистих досягнень” – відповіді “так” на запитання 4, 7, 9, 12, 17, 20, 19, 21 (максимальна сума балів – 48). Чим більша сума балів з кожної шкали окремо, тим більше в опитуваного виражені різні сторони Вигорання . Про важкість “вигорання” свідчить сума балів усіх шкал.

Додаток Д

Тест-опитувальник К. Леонгарда

В основі тесту-опитувальника лежить концепція акцентуєваних особистостей К. Леонгарда, згідно якої акцентуації – це “загострення” деяких, присутніх кожній людині, індивідуальних властивостей. Тест містить 10 шкал, які реалізовані у вигляді переліку із 88 питань, які передбачають один із варіантів відповідей: “так” та “ні”.

Список питань з ключами

1. Ти звичайно спокійний, веселий? Ключ = 1
2. Чи легко ти ображаєшся? Ключ = 7
3. Чи легко ти можеш розплакатись? Ключ = 5
4. Чи багато разів ти перевіряєш, чи є помилки в твоїй роботі? Ключ=4
5. Чи такий ти сильний, як твої однолітки? Ключ = -2
6. Чи легко ти переходиш від радості до суму і навпаки? Ключ = 9

7. Чи любиш ти бути головним у грі? Ключ = 8
8. Чи бувають дні, коли ти на все, без усіляких на те причин, гніваєшся? Ключ = 5
9. Чи серйозна ти людина? Ключ = 6
10. Чи завжди ти намагаєшся добросовісно виконувати завдання вчителів? Ключ = 7
11. Чи вмієш ти видумувати нові ігри? Ключ = 1
12. Чи швидко ти забуваєш, що кого образив? Ключ = -7
13. Чи вважаєш ти себе добрим, чи вмієш співчувати? Ключ = 6
14. Кидаючи листа в поштову скриньку, перевіряєш ти рукою чи застряв він у щілині? Ключ = 4
15. Чи намагаєшся ти бути кращим у школі, в гуртку у спортивній секції? Ключ = 8
16. Коли ти був маленьким, боявся ти грози, собаки? Ключ = 2
17. Чи вважають тебе однолітки надміру старанним та акуратним? Ключ = 4
18. Чи залежить твій настрій від шкільних та домашніх справ? Ключ = 9
19. Чи можливо сказати, що більшість твоїх знайомих тебе люблять? Ключ = 8
20. Чи буває у тебе неспокійно на душі? Ключ=5.
21. Тобі буває завше трохи сумно? Ключ=3.
22. Переживаючи горе, чи доводилось тобі ридати? Ключ=10.
23. Тобі важко залишатися на одному місці? Ключ=1.
24. Чи борешся ти за свої права, коли з тобою вчиняють несправедливо? Ключ=7.
25. Чи доводилось тобі коли-небудь стріляти з рогатки в кішок? Ключ=-6.
26. Чи дратує тебе, коли штора чи скатертина висять нерівно? Ключ=4.
27. Коли ти був маленьким, чи боявся ти залишатися один вдома? Ключ=2.
28. Чи буває так, коли тобі весело чи сумно без причини? Ключ=9.
29. Ти – один із кращих учнів в класі? Ключ=8.
30. Чи часто ти веселишся, блазнюєш? Ключ=-3.
31. Чи легко ти можеш розсердитись? Ключ=5.
32. Чи відчуваєш ти себе іноді дуже щасливим? Ключ=10.
33. Чи вмієш ти веселити товаришів? Ключ=1.
34. Чи можеш ти прямо сказати комусь все, що ти про нього думаєш? Ключ=7.
35. Чи боїшся ти крові? Ключ=6.
36. Чи залюбки ти виконуєш шкільні доручення? Ключ=-4.
37. Заступаєш ти за тих, з ким вчинили несправедливо? Ключ=7.
38. Тобі неприємно ввійти в темну, пусту кімнату? Ключ=2.
39. Тобі більш до душі повільна і точна робота, ніж швидка і не така точна? Ключ=4.
40. Чи легко ти знайомишся з людьми? Ключ=9.
41. Чи залюбки ти виступаєш на вечорах? Ключ=8.

42. Ти коли-небудь тікав з дому? Ключ=5.
43. Ти коли-небудь був розстроєний із-за сварки з учителями, однокласниками настільки, що не міг піти в школу? Ключ=3.
44. Чи здається тобі життя важким? Ключ=3.
45. Чи можеш ти в разі невдачі посміятись з себе? Ключ=1.
46. Чи намагаєшся ти помириться, якщо сварка відбулась не з твоєї вини? Ключ=-7.
47. Чи любиш ти тварин? Ключ=6.
48. Коли ти виходив з дому, чи доводилось тобі повертатись, щоб перевірити, чи не трапилось бува чогось? Ключ=4.
49. Чи іноді здається тобі, що з тобою чи твоїми рідними може щось трапитись? Ключ=2.
50. Чи залежить твій настрій від погоди? Ключ=9.
51. Чи важко тобі відповідати в класі, якщо ти навіть знаєш питання? Ключ=-8.
52. Чи можеш ти, якщо на когось сердишся, почати битись? Ключ=5.
53. Чи подобається тобі бути серед товаришів? Ключ=-3
54. Якщо тобі щось не вдається, чи можеш ти прийти у відчай? Ключ=10.
55. Чи можеш ти організувати гру, роботу? Ключ=1.
56. Чи вперто ти прагнеш мети, якщо на шляху зустрічаються навіть труднощі? Ключ=7.
57. Чи плакав ти коли-небудь під час перегляду кінофільму чи читаючи книгу? Ключ=6.
58. Чи буває тобі важко заснути через якісь клопоти? Ключ=4.
59. Чи підказуєш ти або ж даєш списувати? Ключ=-7.
60. Чи боїшся ти один пройти ввечері темною вулицею? Ключ=2.
61. Чи слідкуєш ти затим, щоб кожна річ лежала на своєму місці? Ключ=4.
62. Чи буває так, що ти лягаєш спати у доброму настрої, а прокидаєшся у поганому? Ключ=9.
63. Чи вільно ти почуваш себе з незнайомими хлопцями (дівчатами) в новому класі, таборі? Ключ=8.
64. Чи буває у тебе головний біль? Ключ=5.
65. Чи часто ти смієшся? Ключ=-3.
66. Якщо ти не поважаєш людину, чи можеш ти вести себе з нею так, щоб вона цього не помічала? Ключ=8.
67. Чи можеш ти виконати багато справ за один день? Ключ=1.
68. Чи часто з тобою бувають несправедливі? Ключ=7.
69. Чи любиш ти природу? Ключ = 6
70. Виходячи із дому чи вкладаючись спати, перевіряєш ти, чи закриті двері, включене світло? Ключ = 4
71. Чи боязкий ти, як ти вважаєш? Ключ = 2
72. Чи змінюється твій настрій за святковим столом? Ключ = 9
73. Чи приймаєш ти участь у драматичному гуртку, чи любиш ти читати вірші зі сцени? Ключ = 8

74. Чи буває у тебе без причини пригнічений настрій, коли ні з ким не хочеться розмовляти? Ключ = 5

75. Чи буває, що ти думаєш про майбутнє з тугою? Ключ = 3

76. Чи бувають у тебе несподівані переходи від радості до суму, туги? Ключ = 10

77. Чи вмієш ти розважати гостей? Ключ = 1

78. Чи подовгу ти сердишся, ображаєшся? Ключ = 7

79. Чи ти переживаєш, якщо горе трапилось у твоїх друзів? Ключ = 6

80. Чи станеш ти із-за помилки, переписувати аркуш в зошиті? Ключ=4

81. Чи вважаєш ти себе недовірливим? Ключ = 7

82. Чи часто тобі сняться страшні сні? Ключ = 2

83. Чи виникало в тебе бажання вистрибнути з вікна, чи кинутись під машину? Ключ = 4

84. Чи стає тобі весело коли всі навкруги радіють? Ключ = 9

85. Якщо у тебе неприємність чи можеш ти тимчасово забути про них не думати про них постійно? Ключ = 8

86. Зазвичай ти мовчазний, скупий на слово? Ключ = 3

87. Чи міг би ти, приймаючи участь в драматичному виступі, наскільки ввійти в роль, що при цьому забути, хто ти такий? Ключ = 8

88. Чи любиш ти брати на себе лідерські функції, коли треба починати якусь публічну, масову справу? Ключ = 8

Процедура підрахунку тестових балів.

Використовуючи ключі підраховується сума “сирих” балів за шкалою (знак “-“ перед ключем означає негативну відповідь). Добуток “сірого” бала на коефіцієнт дає показник типу акцентуації.

№ Шка - ли	Тип акцентулізації	Коефіцієнт	“Сирі” бали (кількість співпадань відповідей з ключем)	Показник акцентуації (добуток сирих балів на коефіцієнт)
1	Гіпертимна	3		
2	Тривожна	3		
3	Дистимна	3		
4	Педантична	2		
5	Збудлива	3		
6	Емотивна	3		
7	Застаріваюча	2		
8	Демонстративна	2		
9	Циклотимна	3		
10	Екзальтована	6		

Характеристики акцентуації

Акцентуації особистості – це надмірна вираженість окремих рис характеру та їх сполучень, прояв яких багато в чому залежить від темпераменту людини. Вони є крайніми варіантами норми, що межують з психопатіями (патологіями характеру з необерненою вираженістю властивостей які перешкоджають адекватній адаптації до середовища).

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.