

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

## **Психологічні особливості професійного вигорання поліцейських охорони ізолятора тимчасового тримання**

**Кваліфікаційна робота**  
здобувача вищої освіти  
другого рівня ЗФН  
за спеціальністю 053 Психологія  
**Альона СТЕПАНЮК**

**Науковий керівник:**  
доцент кафедри теоретичної  
психології, кандидат психологічних наук,  
**Олена ВАВРИНІВ**

**Рецензент**  
кандидат психологічних наук  
**Роман ЯРЕМКО**

Кваліфікаційна робота допущена до захисту  
«\_\_\_» \_\_\_\_\_ 2024 р., протокол № \_\_\_\_  
Завідувач кафедри теоретичної психології  
доктор психологічних наук, професор  
\_\_\_\_\_ **Зоряна КОВАЛЬЧУК**

## АНОТАЦІЯ

### **Степанюк А. Психологічні особливості професійного вигорання поліцейських охорони ізолятора тимчасового тримання**

Кваліфікаційна робота присвячена розкриттю психологічних особливостей професійного вигорання поліцейських охорони ізолятора тимчасового тримання. Авторкою описано симптоми та моделі синдрому «професійного вигорання», висвітлено особливості профілактики синдрому «професійного вигорання» у підрозділах Міністерства внутрішніх справ України. Емпіричне дослідження дозволило засвідчити, що у майбутніх правоохоронців посилюються прояви таких симптомів: неадекватного вибіркового та емоційного реагування, емоційної відстороненості, емоційного дефіциту, редукції професійних досягнень, емоційно-моральної дезорієнтації, розширення сфери економії емоцій, переживання психотравмуючих обставин. Також, на основі факторного аналізу було визначено 8 факторів: життєстійкість - професійна дезадаптація; працездатність; індивідуально-типологічний; неконструктивна поведінка; копінг-стратегії; соматичність; сензитивність - лабільність; екстраверсія – інтраверсія.

**Ключові слова:** емоційне вигорання, професійне вигорання, симптоми професійного вигорання, поліцейські, поліцейські ізолятора попереднього тримання.

## ABSTRACT

### **Stepaniuk A. Psychological features of professional burnout of police officers guarding a temporary detention center**

The qualification work is dedicated to revealing the psychological features of professional burnout of police officers guarding a temporary detention center. The author describes the symptoms and models of the "professional burnout" syndrome, highlights the features of prevention of the "professional burnout" syndrome in the units of the Ministry of Internal Affairs of Ukraine. Empirical research allowed us to testify that the following symptoms are increasing among future law enforcement officers: inadequate selective and emotional response, emotional detachment, emotional deficit, reduction of professional achievements, emotional and moral disorientation, expansion of the sphere of economy of emotions, experience of psycho-traumatic circumstances. Also, on the basis of factor analysis, 8 factors were determined: vitality - professional maladjustment; efficiency; individually typological; unconstructive behavior; coping strategies; somaticity; sensitivity - lability; extraversion - introversion.

**Key words:** emotional burnout, professional burnout, symptoms of professional burnout, police officers, pre-trial detention center police officers

## ЗМІСТ

ВСТУП.....	3
РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИЧНИЙ АНАЛІЗ СИНДРОМУ «ПРОФЕСІЙНОГО ВИГОРАННЯ».....	6
1.1. Аналіз поглядів зарубіжних та вітчизняних науковців на природу синдрому «професійного вигорання».....	6
1.2. Симптоми та моделі синдрому «професійного вигорання» .....	12
1.3. Особливості профілактики синдрому «професійного вигорання» у підрозділах Міністерства внутрішніх справ України.....	25
Висновки до першого розділу.....	33
РОЗДІЛ 2. ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ СИНДРОМУ «ПРОФЕСІЙНОГО ВИГОРАННЯ» У ПОЛІЦЕЙСЬКИХ ОХОРОНИ ІЗОЛЯТОРА ТИМЧАСОВОГО ТРИМАННЯ.....	35
2.1. Характеристика вибірки та опис методів дослідження синдрому «професійного вигорання» .....	35
2.2. Аналіз та інтерпретація результатів дослідження синдрому «професійного вигорання» у поліцейських охорони ізолятора тимчасового тримання.....	39
Висновки до другого розділу.....	47
ВИСНОВКИ.....	49
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ.....	51

## ВСТУП

**Актуальність дослідження.** Професійна сфера, яка відіграє суттєву роль у житті людини, є одним з основних впливових чинників на формування та розвиток її особистісних і психологічних характеристик. Проте, серед негативних аспектів, які впливають на професійний зріст, важливо відзначити професійний стрес. Один з загальних результатів тривалого професійного напруження - це синдром "професійного вигорання", який не виникає раптово, а є наслідком нагромадженого психічного та фізичного напруження. Особливо цей синдром розповсюджений у професіях, де вимагається виконання складних і стресових завдань, а також у тих галузях, де інтенсивний контакт з людьми є необхідною складовою робочого процесу.

Проблема вигорання представлена в роботах вітчизняних та закордонних дослідників, таких як М. Буріш, С. Джексон, Дж. Едельвіч, А. Ленгл, К. Маслач, А. Пайнс, Г. Дж. Фрейденбергер у другій половині ХХ століття. У сучасних дослідках в галузі психології акцентується увага на явищі, яке відоме як "професійне вигорання". Це явище вивчається серед різних категорій працівників, таких як працівники соціальних сфер, спортсмени, медичні працівники, психологи, військові та працівники установ виконання покарань. Дослідження також були проведені щодо того, як вирішувати це питання серед працівників силових структур, таких як Міністерство внутрішніх справ України, зокрема оперативні служби, підрозділи спецпризначення, Національна поліція України, Національна гвардія України та Державна служба надзвичайних ситуацій України.

Важливо відзначити, що поки що не проведено досліджень, які б розглядали переживання синдрому "професійного вигорання" серед працівників слідчих ізоляторів тимчасового тримання Міністерства внутрішніх справ України. Аналіз експериментальних досліджень у сфері професійної діяльності поліцейських слідчих ізоляторів тимчасового тримання показує, наскільки ця робота є складною та небезпечною для життя та здоров'я. Служба

в таких установах вимагає особливої уваги до особистої безпеки під час виконання службових обов'язків, збільшеної відповідальності за власні дії та рішення, а також вміння правильно реагувати та протидіяти злочинцям, чекаючи рішення судових органів (Д. Александров, В. Барко, Ю. Ірхін, Л. Казміренко, В. Лефтеров, В. Медведєв, О. Шаповалов, О. Цільмак, С. Яковенко).

**Об'єкт** – професійне вигорання особистості

**Предмет** – особливості професійного вигорання поліцейських охорони ізолятора тимчасового тримання

**Мета** – теоретико – емпіричне дослідження професійного вигорання поліцейських охорони ізолятора тимчасового тримання.

**Завдання:**

1. Теоретично проаналізувати проблему професійного вигорання, зокрема у поліцейських охорони ізолятора тимчасового тримання.

2. Емпірично дослідити особливості професійного вигорання поліцейських охорони ізолятора тимчасового тримання.

3. Скласти програму спрямовану на подолання та профілактику виникнення професійного вигорання поліцейських охорони ізолятора тимчасового тримання.

**Методи дослідження:** *теоретичні* – аналіз, синтез, узагальнення; *емпіричні* - «Діагностика рівня емоційного вигорання» (В. Бойко); «Оцінка професійної дезадаптації» (М. Дмитрова); методика визначення індивідуально - типологічних властивостей (Л. Собчик); методики діагностики життєстійкості (С.Мадді, адаптованої Д. Леонтєвим); «Диференційована оцінка працездатності «(ДОРС) (С.Величковської, О.Леонової); особистісний опитувальник «SACS» (С.Хобфола); *математичної статистики* – контент-аналіз, факторний аналіз.

**Теоретичне значення.** Здійснено ґрунтовний теоретичний аналіз синдрому професійного вигорання поліцейських охорони ізолятора

тимчасового тримання, описано моделі та основні симптоми синдрому професійного вигорання.

**Практичне значення.** Підбрано та апробовано комплекс психодіагностичних методик, спрямованих на різностороннє вивчення «професійного вигорання» поліцейських охорони ізолятора тимчасового тримання.

**Структура роботи.** Робота складається із трьох розділів, висновків до розділів та загальних висновків, списку використаних джерел, додатків.

## РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИЧНИЙ АНАЛІЗ СИНДРОМУ «ПРОФЕСІЙНОГО ВИГОРАННЯ»

### 1.1. Аналіз поглядів зарубіжних та вітчизняних науковців на природу синдрому «професійного вигорання».

У сучасних умовах особи, які працюють у системі "людина-людина", найбільше відчують емоційне вигорання як дисфункційно-особистісне явище. Про актуальність цього питання свідчать вказівки на Європейській конференції ВООЗ (2005 р.), Всесвітньому економічному форумі в Давосі (2011 р.) та I Євразійському конгресі з психотерапії (2013 р.). Вчені різних галузей активно вивчають причини, особливості прояву та наслідки емоційного вигорання, а також розробляють методи подолання та профілактики цього синдрому. Помітно зростає кількість медичних закладів, які надають відповідну допомогу. [32].

На сьогоднішній день активно розробляється методологія і психодіагностичний інструментарій для вивчення синдрому "емоційного вигорання", яка включає в себе визначення основних підходів до його аналізу. Початок сучасного етапу досліджень цього явища припадає на 1992 рік і визначається інтенсивними науковими дослідженнями в різних галузях, таких як психологія, педагогіка, медицина та інші. Синдром "емоційного вигорання" широко обговорюється на міжнародних симпозиумах і конференціях, а в деяких країнах Європи він навіть включений до "Міжнародної статистичної класифікації хвороб і пов'язаних проблем охорони здоров'я" у десятому перегляді. [22].

На підставі аналізу наукової літератури можна зробити висновок, що синдром "емоційного вигорання" представляє собою складне і багатовимірне явище, яке еволюціонує і вимагає глибокого історичного та етимологічного

розгляду. Основні підходи до його розуміння розглядаються і розрізняються від інших подібних явищ.

На початку вигорання розглядалося як психологічний феномен у «допоміжних професіях». У 1969 році за діапазом Н. Бредлі, який підкреслював важливість створення організаційної структури для його запобігання у персоналу, що працює зі засудженими [42, с. 18]. Однак Г. Фреденбергер (1974) вважається піонером у дослідженні вигорання, де діагностичними ознаками були емоційне виснаження, втрата внутрішньої мотивації, сумлінності та працездатності у медичному персоналі.

Дж. Енджел описує вигорання як "синдром безладу та відчаю" [67], тоді як угорський лікар І. Харді (1988) використовує термін "отруєння людьми" для опису пацієнтів, які проявляють підвищену дратівливість, виснаженість, байдужість до роботи та втрату задоволення від неї. Ф. Ретлін та П. Вердер розглядають вигорання як невдоволеність монотонною працею, відому як "boreout" [69], американські дослідники Б. Брок і М. Грейді описують вигорання як "rustout" у шкільних адміністраторів [65, с. 10 – 11]. С. Трейсі називає його "виснаженням ресурсів" у фахівців, а в Японії це явище відоме як "karoshi" – виснаження через інтенсивне перевантаження роботою у стресових ситуаціях, яке може призвести до самознищення [70]. Л. Китаєв-Смик використовує терміни "вигорання особистості" і "вигорання душі", а також "виснаження інтелекту" у своїх працях [21].

У літературі вигорання часто описується як стан психоемоційного виснаження фізичних та психічних сил, що виникає у спортсменів після тривалих тренувань та виступів, призводячи до їхньої нездатності брати участь у подальших змаганнях. Також термін може вказувати на знищення від вогню або пожежі, або зменшення фізичної та емоційної витривалості під час горіння.

У іншому контексті вигорання описується як симптоматичний комплекс психічних розладів, який включає емоційне та фізичне виснаження, деперсоналізацію та загальне зниження працездатності. Ця дисфункція є



типовою для фахівців у допомагаючих професіях і розвивається через надмірні вимоги, які суттєво вичерпують енергетичні ресурси особистості.

За кордоном вчені пов'язують вигорання з професійною діяльністю та розглядають його як стан, що виникає внаслідок надмірної втоми чи хворобливості, зокрема фізичної, і є результатом важкої праці. Деякі автори тлумачать синдром "емоційного вигорання" як дисфоричний стан зі зниженням досягнень у роботі особистості, яка опинилася у ситуації з високими вимогами до емоційної сфери.

Згідно з екзистенціально-аналітичною точкою зору, вигорання пояснюється як зтяжний стан виснаження, що виникає в процесі діяльності. Деякі дослідники вважають вигорання станом дезадаптації, який має процесуальний характер і розвивається внаслідок надмірного робочого навантаження та порушених міжособистісних стосунків.

Узагальнюючи, вигорання розглядається як прогресуюча втрата ідеалізму та енергії під впливом специфічних умов праці. В американському Інституті загального контролю стресу цей феномен розглядається як виснаження енергії, внутрішніх ресурсів та механізмів психологічного захисту особистості, викликане тривалим стресом і надмірними вимогами.

Деякі вчені розглядають синдром "професійного вигорання" через призму соціального порівняння, вказуючи на сильне емоційне напруження у професійній взаємодії (Б. Бунк, Е. Махер, В. Шауфеллі). Інші вчені, такі як У. Вайт і Дж. Керролл, розглядають його як екологічну дисфункцію, спричинену впливом особистісних та зовнішніх факторів. Терміни, такі як безпорадність (Е. Меєр), "стрес совісті" (А. Гласберг, С. Еріксон, А. Норберг), також використовуються для пояснення синдрому.

А. Адлер вбачає зв'язок синдрому з психодинамікою безпорадності у представників "допомагаючих професій", в то час як А. Гарден розглядає його як процес відновлення розвитку особистості, і А. Бандура вказує на модель самоефективності й компетентності [38]. К. Маслач описує емоційне вигорання як "ерозію душі" - втрату цінностей, настрою та волі.

Синдром емоційного вигорання, за їх словами, є станом, що деперсоналізує особистість, знижує власні досягнення, і особливо виражений у тих, хто працює в системі "людина-людина". Вигорання не вказує на слабкість або негативне ставлення до праці, а ймовірно формується через проблеми соціального довкілля працівника та неузгодженість очікувань в роботі.

Аналіз підходів вчених вказує на те, що емоційне вигорання характерне для психічно здорових людей і розвивається під час тривалого емоційного навантаження та інтенсивної міжособистісної взаємодії. Багато дослідників підкреслюють, що цей феномен є складним і має прогресуючий, багаторівневий характер.

Аналіз психологічних досліджень підтверджує відсутність однозначного визначення синдрому "професійного вигорання", його характеристик та чіткого розмежування від інших понять. Вчені розглядають його як професійну деструкцію, частину професійної деформації, форму психологічного захисту, стан і навіть як стрес. О. Лозинська вказує на відсутність чітких меж синдрому та нестачу досліджень його співвідношення з професійним стресом, кризою та деформацією.

Низка досліджень вказує на те, що синдром «професійного вигорання» може бути причиною різних явищ, таких як специфічна форма девіації, суїцидальна поведінка, психогенний розлад, пов'язаний з професійною дезадаптацією, нарцисичний особистісний розлад, викликаний невідповідністю ідеалам особистості, а також інші аспекти, такі як професійне захворювання та особистісна деструкція, зумовлена професійною діяльністю та стресами. Цей феномен може виникати через неправильні очікування, "захоплення роботою" та нудну, монотонну діяльність.

Науковці розглядають емоційне вигорання як форму професійних деструкцій, деякі з них вважають його дезадаптивно-деформуючою формою існування у професії. Професійна деструкція може змінювати цілісність особистості, погіршувати задоволення самореалізацією та стійкість до впливу

негативних чинників соціального середовища, порушуючи адаптацію і впливаючи на продуктивність професійної діяльності.

Різні дослідники визначають феномен «емоційного вигорання» по-різному: як спотворений професійний розвиток, деструктивне професійне явище чи різновид професійної деформації. Деякі автори вбачають в ньому складову професійної деформації, виникаючу через "хронічні стреси нервової системи". Різницю між емоційним вигоранням і професійною деформацією виділяється як динамічні процеси, які можуть впливати як на особистість, так і на професійну діяльність. Зазначається, що емоційне вигорання та професійна деформація можуть проявлятися як окремо, так і одночасно. Інші автори відзначають основну відмінність між ними в перенесенні "Я - особистісного" на "Я - професійне" під час емоційного вигорання та навпаки при професійній деформації.

Аналіз наукових досліджень дозволив визначити відсутність чіткого розмежування між емоційним вигоранням і депресією. А. Гарден розглядає депресію як складову частину досліджуваного синдрому [22], тоді як А. Хіром вважає її симптомом у випадках вираженого прояву. У роботах М. Бірона та Ш. Токера описується взаємозалежність між ними, а саме: депресія призводить до виснаження, а виснаження – до емоційного вигорання. В той же час перевантаження на робочому місці сприяють вияву перенапруження та розвитку депресії.

Існує дискусія щодо розуміння термінів "професійне вигорання" та "хронічна втома". Дослідники І. Новікова, П. Сидоров та А. Соловйов вказують на доцільність їх розмежування через те, що специфіка та умови праці можуть бути передумовою не лише для вияву хронічної втоми, а й для вигорання. А. Бутилін підкреслює, що вигорання виникає через надмірну відповідальність, завищений рівень вимог та є результатом емоційно насиченого спілкування. Ці стани мають різну тривалість у часі. Т. Колтунович та Л. Чутко вважають, що синдром "емоційного вигорання" може перерости у хронічну втому та

призвести до незворотних негативних наслідків, якщо не провести вчасну психологічну профілактику [22].

Необхідно пояснити відмінності між стресом та емоційним вигоранням. Вчені Т. Дж. Волян, Н. Грішина, Є. Грюнфельд, Л. Зітцельсбергер, Н. Самоукіна та А. Широм підкреслюють, що синдром "емоційного вигорання" є окремим аспектом стресу, що виникає в результаті впливу різноманітних професійних чинників, зокрема міжособистісного характеру. Деякі автори стверджують, що його основним проявом є емоційне виснаження. М. Вінсент стверджує, що новим є саме поняття "емоційне вигорання", а його зміст відповідає поняттю "стрес" [58].

Хоча різні вчені визначають емоційне вигорання з різних поглядів, спільним елементом у їх визначеннях є вплив стресових факторів на цей стан. Абрумова вказує на різноманітні стресогенні впливи, Грішина пов'язує його із професійним стресом, Робертс розглядає його як результат некерованого стресу, а Максименко описує його як "підсумок третьої стадії стресового процесу". Водоп'янова виділяє відмінності, що роблять вигорання унікальним феноменом, пов'язаним із стресовим впливом.

Синдром емоційного вигорання, за Маслач, виражається в зростанні напруги у міжособистісній взаємодії під впливом стресових умов, що з часом може перерости у негативізм. За визначенням Фреденбергера, стрес і вигорання взаємодіють, де стрес може бути як "вогнем радості" від діяльності, так і чинником, що "згорає", якщо внутрішні ресурси не вистачають.

Важливо відзначити, що стрес може виникати в будь-яких ситуаціях, тоді як емоційне вигорання специфічне для осіб, які працюють у комунікативних, емоційно напружених сферах з високим рівнем відданості і високими очікуваннями, такими, як працівники соціономічних професій.

Щодо симптомів синдрому професійного вигорання, Грановська вказує на тривалість стресових впливів як необхідну умову, що породжує захисні реакції для збереження енергетичних ресурсів особистості. Широм і Езрахі

розглядають емоційне вигорання як тривалий процес вичерпання ресурсів без їх постійного відновлення, що відрізняє його від звичайного стресу.

Узагальнюючи, стрес є адаптивним синдромом, тоді як вигорання представляє собою порушення адаптації, особливо внаслідок тривалої дії стресових факторів на людину. Вивчення підходів до розгляду синдрому "професійного вигорання" дозволяє визначити, що деякі вчені наголошують на неможливості самостійного використання цього терміну через його неоднозначність і часткову схожість із посттравматичним стресовим розладом, депресією (К. Кінг). Г. Робертс пов'язує вигорання з труднощами в управлінні власним життям і, отже, не розглядає його як науковий феномен, вважаючи його загальною назвою для наслідків тривалого робочого стресу та конкретних видів професійної кризи.

## **1.2. Симптоми та моделі синдрому «професійного вигорання»**

На сучасному етапі розвитку суспільства набуває вагомості проблема збереження та підтримки психологічного здоров'я особистості. Саме через це синдром "емоційного вигорання" стає предметом зростаючого інтересу, оскільки він вважається явищем, яке може заважати гармонійному розвитку та успішній соціалізації особистості.

Під час аналізу наукових праць стає очевидною відсутність загальноприйнятих поглядів на причини, механізми та особливості виникнення та тривання синдрому "емоційного вигорання". Дослідники виділяють два основних підходи до його вивчення: результативний і процесуальний.

Прихильники результативного підходу розглядають вигорання як результат, розглядаючи його як структуру, що складається з конкретних елементів, і описуючи їх в однофакторних і мультифакторних моделях. Однак існує розмаїття поглядів на кількість основних складових синдрому "емоційного вигорання".

Згідно з однофакторною моделлю (Е. Аронсон та А. Пайнс), емоційне виснаження вважається станом фізичного, емоційного і когнітивного виснаження, зумовленого інтенсивним тривалим впливом обставин на особистість, що сприяє вияву негативних емоційних реакцій. Фактор виснаження (фізичний, психічний, розумовий) розглядається як головний компонент, а його наслідками – аспекти, які порушують гармонію у переживаннях та поведінці [12].

Важливо відзначити, що цю модель А. Пайнс використовує для розробки опитувальника "Вимірювання виснаження", за допомогою якого діагностують фізичне та психічне виснаження в людини. Присутність цієї двохкомпонентної структури виснаження (фізичної та психічної) В. Орел констатує в різних професійних групах і вказує, що можливий ви яв у них редукції професійних обов'язків лише в разі зниження управлінських функцій [42, с. 36]. Однофакторною моделлю виснаження також дотримується П. Брілл, описуючи його як "професійно обумовлений дисфоричний і дисфункціональний стан здорового індивіда без істотної патології". Автори двофакторної моделі (Д. Дірендонк, Г. Сіксма та Б. Шауфелі) емоційне виснаження розуміють як двохвимірну конструкцію, що складається з таких компонентів, як виснаження та деперсоналізація. Виснаження виражається в «афективних» ви явах, а саме: скаргах на погіршений стан здоров'я й самопочуття, нервові напруження, емоційне виснаження.

Деперсоналізація представляє собою ключовий аспект, який виявляється у зміні відношення до навколишніх осіб або до самої особистості [12]. Існують різні шляхи розвитку двофакторної моделі: об'єднання двох компонентів в один або виключення одного з елементів структури синдрому.

Наприклад, Д. Грін в своїх дослідженнях пропонує об'єднання емоційного виснаження та деперсоналізації та розглядає їх як компоненти одного базового фактора, який разом із редукцією професійних обов'язків є основними елементами структури емоційного виснаження [45, с. 59]. З іншого боку, А.

Гарден виключає деперсоналізацію зі структури синдрому і стверджує, що лише виснаження може бути основою цього явища [12].

Трьохфакторну модель синдрому "емоційного вигорання" висуває С. Джексон. Вони розглядають його як реакцію на тривалі стресові ситуації у професійній діяльності та розглядають його як тривимірну конструкцію, яка об'єднує емоційне виснаження, деперсоналізацію та редукцію особистісних досягнень. Виснаження є базовим компонентом синдрому. Деперсоналізація виявляється у порушенні міжособистісних відносин з людьми, а редукція є компонентом оцінки себе, власних можливостей, досягнень і виражає тенденції обмеження своїх обов'язків щодо інших осіб. Трьохкомпонентна модель відображає професійну кризу в соціонічних сферах, що спонукає дослідників до розширення розуміння компонентів емоційного вигорання, зокрема деперсоналізації, з точки зору професійного генезису.

Отже, хоча трьохфакторна модель є широко визнаною, вона не повністю окреслює структуру емоційного вигорання. Деякі дослідники намагаються додати або виділити окремі компоненти цього явища, вважаючи цю модель теоретично недостатньо обґрунтованою. Дж. Мур, наприклад, визначає деперсоналізацію та редукцію особистісних досягнень як складні та багатогранні компоненти, порівнюючи їх з емоційним виснаженням.

Р. Голембєвський та Р. Мунзенридер стверджують, що кожен з них розвивається незалежно один від одного. Д. Енцманн та В. Шауфелі вважають, що механізми синдрому, що призводять до виявлення цих трьох компонентів, не досліджені достатньо [28]. Сучасні японські дослідники вводять четвертий чинник "involvement" (залежність, залученість) до трьохфакторної моделі емоційного вигорання. Цей чинник характеризується головними болями, порушенням сну, дратівливістю, а також наявністю хімічних залежностей від алкоголю і тютюнопаління [56].

Чотирьохфакторна модель (А. Мімс і Дж. Фірт) відрізняється тим, що один з компонентів розчленовується на два окремих. Е. Іваніцький та Дж. Шваб

пропонують розділити деперсоналізацію на компоненти, пов'язані з роботою, і ті, що належать безпосередньо до суб'єктів професійної діяльності [22].

Отже, всі моделі результативного підходу розглядають синдром "емоційного вигорання" як дисфункціональний стан здорової особистості, що виникає в результаті тривалої дії середовища на особистість. Ці моделі відрізняються кількістю основних структурних елементів: виснаження, деперсоналізація, редукція особистісних досягнень. Найпоширенішою є трьохфакторна модель емоційного вигорання.

У процесуальному підході до вивчення синдрому "емоційного вигорання" увага приділяється його процесуальному характеру, що проявляється у професійній сфері фахівця в період становлення. Представники процесуальних моделей розглядають цей феномен як стадійне формування конструкту, розглядаючи його як динамічний процес (М. Буріш, А. Бродський, Дж. Едельвіч, С. Черніс та ін.), що характеризується поступовим зростанням ступеня його проявів (Б. Пельман та Е. Хартман) [67].

Один з перших, хто описав процесуальний характер синдрому, - К. Черніс, який вважає вигорання процесом негативних поведінкових реакцій у відповідь на професійний стрес. У своїй трьохфакторній моделі вчений визначає правильний спосіб подолання стресу як базовий чинник феномену.

Стадійно-процесуальний характер синдрому "емоційного вигорання" найяскравіше описаний у концепції М. Буріш, відповідно до якої він пройшов шість фаз в своєму розвитку:

- 1) попереджувальну;
- 2) фазу зниження рівня власної участі;
- 3) емоційних реакцій;
- 4) деструктивної поведінки;
- 5) психосоматичних реакцій;
- 6) розчарування.



Основним аспектом явища взаємозв'язку з протиріччями є ступінь "включеності" в діяльність і отриманий результат. За М. Бурішем, трудоголізм призводить до повного відчаю та екзистенціальної спустошеності.

Дослідники Б. Пельман та Е. Хартман, аналізуючи синдром "емоційного вигорання", ідентифікували три його основні компоненти: емоційне (фізичне) виснаження, деперсоналізацію та знижену робочу продуктивність. Згідно з представником процесуального підходу Д. Етціоном, вигорання виникає як психологічне "вимивання" енергії, що розвивається поступово і не має кінцевої межі.

Аналіз наукових праць підтверджує, що модель вигорання Р. Голембієвського та Р. Майнценрайдера залишається поширеною в сучасному світі. Вона об'єднує процесуальний та фазовий підходи, виокремлюючи три рівні вигорання (низький, середній, високий) з вісімма фазами, що різняться взаємовідношеннями показників.

Крім того, Р. Венінг та Дж. Спредлі розробили свою модель синдрому "емоційного вигорання" як прогресуючого процесу з виділенням п'яти стадій. Дж. Грінберг доповнив її, надаючи детальний опис кожній стадії. Перша, "медовий місяць", відзначається повним задоволенням результатами роботи, але поступово втрачається інтерес до неї. Друга, "нестача пального", характеризується виявленням втоми, апатії, порушенням сну, розчаруванням у роботі, зниженням продуктивності та відчуттям відособленості. Третя стадія, "хронічні симптоми", включає постійні негативні психічні стани, фізичне виснаження та хворобливість. Четверта, "криза", характеризується діагнозом хронічних хвороб, що призводять до часткової або повної втрати працездатності. П'ята стадія, "пробивання стіни", виявляється загостренням наявних психічних і фізичних проблем.

А. Бродських та Дж. Едельвіч представили чотирьохступеневу стадіальну модель синдрому "емоційного вигорання". Перший етап, "ідеалістичний ентузіазм", описується як надмірне захоплення роботою та професійною діяльністю. Наступна стадія, "застій", відображає розчарування та дискомфорт

внаслідок завищених очікувань. "Фрустрація" виникає, коли працівник усвідомлює недооцінку своєї роботи та розчарування в результатах. Заключний етап, "апатія", характеризується повним розчаруванням у професійній діяльності та мінімальним її виконанням.

Леонард Халлстен, зосереджений на процесуальних аспектах синдрому, визначив етапи тривання вигорання, які подібні до інших досліджень. Він вважає, що загроза особистості, яка віддана роботі та позбавлена альтернативної ролі, є причиною вигорання.

Усі процесуальні моделі розкривають негативний вплив емоційного вигорання на людину та соціальне середовище, переважно на професійному рівні. Деякі моделі, такі як та Л. Голембієвського та Р. Майнценрайдера, розділяють працівників за рівнем впливу синдрому на особистість, але всі вони розрізняють стадії вигорання.

Модель сучасних дослідників, таких як Валерій Бойко, Ніна Водоп'янова, Тетяна Зайчикова, Людмила Карамушка, Крістіна Маслач, Ольга Старченкова та Денис Трунов, об'єднує трифакторну та динамічну модель синдрому "емоційного вигорання". Вони виділяють три основні ознаки: виснаження, деперсоналізацію та редукцію професійних досягнень, що розвиваються в часі.

Виснаження виявляється в виснаженні емоційних і фізичних можливостей та відчутті постійної втоми. Деперсоналізація включає в себе негативне ставлення до колег та інших осіб на роботі. Редукція професійних досягнень проявляється в негативному самосприйнятті у професії та розчаруванні результатами роботи. Модель вигорання включає три фази: напруження, резистенції та виснаження, які відображають динаміку розвитку синдрому в часі.

Виснаження є фундаментальною ознакою синдрому "емоційного вигорання", виявляючись у вичерпанні емоційних і фізичних можливостей, деякому вичерпанні емоційних резервів, відчутті перенапруги та зниженні емоційного тону. Це проявляється постійною втомою, яка не зникає після відпочинку.

Деперсоналізація, або відчуження особистості, виражається в негативному ставленні працівника до колег по роботі та інших осіб, які ігноруються чи зневажаються ним, і присутність таких осіб викликає роздратування. Відсутність будь-яких емоційних реакцій та зацікавленості в роботі є крайнім проявом цього стану.

Редукція особистісних досягнень виявляється негативним самосприйняттям у професії, розчаруванням результатами власної роботи, а також відсутністю планів і перспектив на майбутнє в професійній діяльності.

Фаза напруження включає в себе активування механізму формування синдрому вигорання. Фаза резистенції характеризується опором організму до наростаючого стресу, починаючи з моменту вияву тривоги. Фаза виснаження проявляється зниженням емоційно-енергетичних та психічних ресурсів, а також послабленням нервової системи.

Зазначимо, що Бенджамін Б'юнк, Джессіка Енцманн та Вільгельм Шауфелі розглядають синдром "емоційного вигорання" подвійно - як процес і як стан. Вони вважають його постійним та негативним станом, що розвивається поступово у людей без ознак психічної патології, коли є невідповідність між їхніми реальними можливостями та бажаними результатами власної професійної діяльності [70].

Сучасний дослідник Леонід Китаєв-Смик описує синдром "емоційного вигорання" у трьох взаємозамінних формах: "сплощення емоцій" (зникнення емоційності, поява байдужості); "конфронтації з клієнтом" (почуття образи, неприязнь); "утраті ціннісних орієнтацій" (недовіра, критичність до навколишніх і самокритичність, втрата сенсу й життєвих цінностей) [21]. Згідно з екзистенціальними поглядами, синдром "емоційного вигорання" є тривалим станом виснаження, що виникає у процесі виконання професійної діяльності [70, с. 3]. Його провідним симптомом і основою є виснаження. Екзистенціальні аспекти вигорання також описуються дослідниками Борисом Пельманом та Елеонорою Хартман (утрата життєрадісності, розчарування, фрустрація й апатія, втрата мотивації), Валерієм Бойком (почуття загнаності у клітку та

переживання психотравмуючих обставин), Денисом Труновим (форма психологічного захисту особистості), Ніною Гришиною (розчарування в роботі, що є смыслом життя). Цікавий підхід має Віктор Франкл. У своїй антропологічній моделі він наголошує на тому, що вигорання охоплює три основні виміри людського буття: соматичний, психічний, ноетичний [23, с. 17]. Виснаження спочатку впливає на самопочуття людини, потім відображається на її переживаннях, після чого охоплює дії, вчинки, установки та життєву позицію. Саме такі тривалі симптоми призводять до зниження емоційного фону, внутрішньої порожнечі та відчуття втрати цінностей. Тому Віктор Франкл називає вивчений синдром екзистенціальним вакуумом.

Підсумовуючи вище сказане, важливо відзначити різноманітність поглядів на структуру та динаміку синдрому "емоційного вигорання". Проте слід зауважити, що цей синдром розвивається поступово та характеризується комплексом взаємопов'язаних симптомів. У нашому дослідженні будемо враховувати трьохфакторну модель синдрому, в якій основними симптомами є виснаження, деперсоналізація та редукція особистих досягнень. Аналіз симптоматики емоційного вигорання [26] дозволив визначити розбіжності в поглядах вчених, як щодо особливостей тривання цього синдрому, так і кількості його симптомів.

Науковці визначають основними симптомами вигорання хронічну втомленість, роздратованість, нервозність, хвилювання, дистанціювання від колег і клієнтів, неуважність у взаємовідносинах з ними, конфліктність, зниження мотивації до роботи, різке зростання незадоволеності діяльністю [12, с. 36].

З іншого боку, Джон Фрейденберг, пропонуючи циклічну структуру емоційного вигорання, виділив 12 симптомів, серед яких: компульсивна потреба в досягненнях, напруження, відмова від радощів, звільнення конфліктів і потреб, викривлення системи цінностей, посилення самозречення, відмова від боротьби, відчутні зміни у поведінці, деперсоналізація, спустошення, депресія, тотальне виснаження.

У цьому контексті важливо звернутися до дослідження Е. Махера. Він узагальнив перелік симптомів вигорання, виділяючи 12 основних проявів: втома, виснаження, психосоматичні прояви, порушення сну, негативне ставлення до клієнтів і власної професійної діяльності, спрощення виконання професійних дій, зловживання кавою, спиртними напоями, наркотичними речовинами, порушення режиму харчування, негативна «Я-концепція», агресивні прояви (дратівливість, напруженість, тривожність, надмірне збудження, гнів), знижений фон настрою, відчуття провини. Стан виснаження, який Е. Аронсон, Кафрі та А. Пінес розкрили, визначається відчуттям безпорадності та безвихідності, відсутністю натхнення і радості в роботі, емоційною стриманістю, погіршенням фізичного стану та ізоляцією від оточуючого середовища.

Змістовно схожу з класифікацією симптомів синдрому "емоційного вигорання" запропонували Г. Абрамова та Ю. Юдці. Основними проявами, за їхніми визначеннями, є вияви агресії, порушення сну, негативне ставлення до пацієнтів, клієнтів і власної діяльності, зневага до себе, песимізм та депресивні прояви, втрата сенсу, психосоматичні порушення, стереотипізація власних установок і дій, однотипність у спілкуванні та діяльності, спрощення власних дій, труднощі у виконанні розумових операцій, тривожність, відчуття втоми, виснаження після активної професійної діяльності [1].

Додатково до цього, деякі дослідники впроваджують класифікацію симптомів синдрому "емоційного вигорання" відповідно до рівня вияву. К. Маслач, наприклад, виділила фізичні, поведінкові та психологічні симптоми. Фізичні прояви включають в себе відчуття втоми, виснаження, астенію, часті головні болі, розлади шлунково-кишкового тракту, порушення ваги тіла, безсоння. Поведінкові симптоми охоплюють несаможиттєвість у прийнятті рішень, відчуття відокремленості, надмірну відповідальність, негативне бачення майбутнього та перспектив, зловживання алкоголем і наркотиками. До психологічних симптомів належать фрустрація, відчуття безпорадності і

безнадійності, хвилювання, розчарування, відчуття провини, роздратування, образи, ригідність.

З опису випливає, що Г. Зоннех включив до ознак емоційного вигорання такі прояви як дратівливість, депресія, понижений настрій, тривога, нервозність та розчарування. Важливо відзначити, що при гострому синдромі емоційного вигорання ці симптоми можуть підвищувати ризик самогубства[22].

П. Патрік запропонував іншу класифікацію, розділивши симптоми на когнітивні, афективні, поведінкові та фізичні. Когнітивні ознаки включають ригідність, оборонну поведінку та песимізм, які можуть спонукати до суїцидальних думок. Афективні симптоми включають почуття провини, конфліктність, низький самоконтроль, розчарування та відсутність надії на майбутнє. Поведінкові прояви включають постійну роботу, схильність до звинувачень, стриманість, яка блокує вираження емоцій, зниження продуктивності, відчуття невдачі та ізоляцію. Фізичні симптоми охоплюють хронічну втому, зниження мотивації та енергії, болісність.

Н. Самоукіна, С. Кахілл та В. Орел також запропонували свої класифікації, виділяючи психофізичні, соціально-психологічні, поведінкові, фізичні, емоційні, міжособистісні, когнітивні, мотиваційні та соматичні групи симптомів [ 42, с. 51 ]..

Дослідження синдрому емоційного вигорання виявляє його складність та багатогранність, що спонукало науковців до розробки різних підходів для його опису та класифікації. Синдром вигорання часто асоціюється з професійним контекстом, але його вплив може поширюватися на всі аспекти життя людини.

Глибше розуміння синдрому емоційного вигорання вимагає врахування як зовнішніх, так і внутрішніх факторів, що сприяють його розвитку. Зовнішні фактори можуть включати високу робочу навантаження, нестабільність на робочому місці, конфлікти з колегами або керівництвом, а також недостатнє визнання зусиль працівника. Внутрішні фактори можуть охоплювати особистісні риси, такі як високий рівень перфекціонізму, низька самооцінка,

труднощі з саморегуляцією емоцій та схильність до песимістичного сприйняття викликів.

Для ефективної профілактики та лікування емоційного вигорання важливо розробити комплексний підхід, який включав би психологічну підтримку, розвиток навичок стресостійкості та самоконтролю, а також оптимізацію робочого середовища та умов праці. Освітні програми, спрямовані на підвищення обізнаності про синдром вигорання та його наслідки, можуть допомогти як працівникам, так і роботодавцям розпізнавати ранні ознаки проблеми та вживати заходів для її усунення.

Науковці також вказують на значення індивідуалізованих стратегій впорядкування з синдромом вигорання, які можуть включати терапію, медитацію, фізичні вправи, хобі як спосіб зниження стресу, та покращення балансу між роботою та особистим життям. Роль соціальної підтримки від родини, друзів та колег не можна недооцінювати, оскільки вона допомагає зменшити відчуття ізоляції та надає додаткові ресурси для справляння з труднощами.

Закордонні науковці Д. Енцманн та В. Шауфелі класифікували симптоми емоційного вигорання на фізичні, емоційні, мотиваційні та поведінкові, а також визначили рівні їх прояву як індивідуально-психологічні, міжособистісні та організаційні. Тетяна Форманюк запропонувала інший підхід, який базується на внутрішньому психологічному досвіді, включаючи почуття, установки, мотиви, очікування, та накопиченні негативного індивідуального досвіду, пов'язаного зі стресом, дискомфортом, дисфункцією та їх негативними наслідками. Аналіз вітчизняних та закордонних досліджень показав, що основним симптомом синдрому «емоційного вигорання» є виснаження, яке проявляється на трьох рівнях: фізичному, емоційному та духовному, та впливає на всі сфери життя людини. Найвідомішими класифікаціями симптомів цього синдрому є ті, що були запропоновані Д.Енцманном, К. Маслач, С. Кахіллом і В. Шауфелі.

В контексті нашого дослідження значущим є підхід, який відрізняв основні симптоми синдрому «емоційного вигорання» залежно від трьох фаз: на

фазі напруження характерні переживання психотравмуючих ситуацій, невдоволення собою, відчуття власної обмеженості, тривога та депресія; на фазі резистенції проявляються неадекватні емоційні реакції, емоційно-моральна дезорієнтація, зменшення емоційних витрат, скорочення професійних обов'язків; фаза виснаження описується емоційним дефіцитом, емоційною віддаленістю, особистісним відчуженням, психосоматичними та психовегетативними порушеннями.

Слід враховувати методологію визначення ознак емоційного вигорання, яку пропонують В. Криволапчук, І. Моцонелідзе та І. Слюсар [41]. Перш за все, фізичні симптоми включають втому та виснаженість, фізичне виснаження, зміну ваги, порушення сну, погіршення стану здоров'я, зниження імунітету та чутливість до змін у навколишньому середовищі. Друге, емоційні симптоми виявляються у зменшенні емоційності, песимістичному ставленні, зниженні концентрації уваги, розчаруванні, безпорадності, почуттях невдачі, самозвинуваченні, байдужості, замкнутості, тривозі, депресії та істерії, а також у неконтрольованих виявах агресії, роздратованості, гніву та образливості, деперсоналізації.

Поведінкові прояви включають труднощі у виконанні професійних обов'язків, порушення режиму праці та тривалості робочого дня, зниження продуктивності, відсутність мотивації, відтермінування завдань, уникання самостійного прийняття рішень, порушення харчування, бажання відпочити, прагнення до соціальної ізоляції, часті думки про звільнення, зловживання речовинами, що змінюють настрій, та підвищений травматизм. Інтелектуальні симптоми можуть включати втрату інтересу, деконцентрацію уваги, апатію, підозрілість і недовіру, переважання шаблонності, негативне ставлення до нововведень. Нарешті, соціальні симптоми охоплюють зниження соціальної активності, втрату інтересу до власного часу, розчарування та песимістичне ставлення до майбутнього, формальне виконання обов'язків, усамітнення та конфліктність.



Важливо також зазначити, що дослідники проводять класифікацію типів вигорання. Наприклад, Борріц та Крістенсен виділяють персональне, робоче та клієнтське вигорання. Д. Енцманн та В. Шауфелі підтверджують, що така класифікація демонструє рівневу структуру вигорання. В. Орел емпірично підтверджує гіпотезу Д. Гіллеспі щодо класифікації підтипів вигорання, виділяючи "стенічний" та "астенічний" типи. "Стенічний" тип характеризується емоційною холодністю, дратівливістю, цинічністю, агресією та критичністю стосовно людей. "Астенічний" тип виявляється у втомі, апатії, нерішучості, песимістичному настрої, усамітненні та почутті провини.

Останні дослідження в Іспанії виявили три основні групи людей, схильних до синдрому вигорання. Перша група страждає через вибір неефективних методів боротьби з труднощами, що веде до вигорання внаслідок перевантаження та надмірної роботи. Ці люди постійно незадоволені керівництвом організації, що негативно впливає на їхню мотивацію, самоповагу і зрештою призводить до стресу.

Друга група охоплює осіб з розвинутим синдромом вигорання через нудьгу та відсутність саморозвитку. Ці особи намагаються уникати стресу, дистанціюючись від роботи, що з часом веде до деперсоналізації та цинізму.

Третя група включає виснажених осіб, для яких характерна неефективна стратегія поведінки, зокрема уникнення стресових ситуацій та встановлення нереалістичних цілей, що призводить до недостатньої мотивації для подолання перешкод. Аналіз наукової літератури дозволяє стверджувати, що ознаки синдрому емоційного вигорання проявляються у всіх аспектах життя людини.

### **1.3. Особливості профілактики синдрому «професійного вигорання» у підрозділах Міністерства внутрішніх справ України.**

Особливості службової діяльності поліцейських, їх перебування у закритому соціальному середовищі та умови, які сприяють депривації, можуть спричиняти синдром "емоційного вигорання". Це може впливати на

міжособистісну взаємодію, знижувати мотивацію до професійної діяльності та збільшувати бажання покинути службу в Національній поліції України після закінчення навчального закладу, утруднюючи повноцінне формування фахівця. Тому актуальним є питання профілактики синдрому "емоційного вигорання" у підрозділах МВС України.

Поняття "профілактика" вперше було описано у 1910 році А. Чудіновим у "Словнику іноземних слів російської мови". Автор визначив його як науку, що досліджує умови запобігання захворюванням у людей. Різні галузі знань мають власне розуміння цього поняття. У медичній сфері профілактика означає комплекс заходів, спрямованих на попередження захворювань та усунення факторів ризику. Юристи розглядають її як сукупність заходів для виявлення, обмеження та усунення протиправних явищ у суспільстві. Соціологи розуміють профілактику як комплекс заходів для збереження здоров'я, поліпшення фізичного розвитку населення, забезпечення довголіття та уникнення негативних явищ.

Серед різноманітних методів профілактики важливе місце займає психологічна профілактика (психопрофілактика), яка є одним з ключових аспектів роботи психолога, але недостатньо висвітлена в науковій, педагогічній та медичній літературі. Глибоке вивчення значення зовнішніх впливів середовища на особистість сприяло розумінню проблем психологічної профілактики як наукового напрямку. Початок уваги до неї як до форми психологічної допомоги було приділено в 70-80 роки ХХ століття, переважно у дорослому віці. Із середини ХХ століття вчені, такі як І. Беляєв, Х. Беттхер, І. Дубровіна, та інші, почали досліджувати проблематику психологічної профілактики. У енциклопедичній літературі психологічну профілактику розглядають як галузь психіатрії, що розробляє заходи для запобігання психічним захворюванням та вивчає питання соціальної і трудової адаптації психічно хворих. Крім того, науковці, досліджуючи різні аспекти психологічної профілактики, висловлюють свої власні концепції щодо трактування цього поняття. Наприклад, М. Костицький розглядає її як теорію та практику

розроблення та впровадження превентивних заходів для збереження та підтримання психічного здоров'я та психологічної гармонії особистості.

В літературі психологічна профілактика описується як галузь психіатрії, яка розробляє заходи для запобігання виникненню психічних захворювань або їх переходу у хронічну форму, а також досліджує питання соціальної і трудової адаптації людей з психічними розладами. Це складова загальної профілактики, яка включає розробку комплексу заходів для запобігання психічним захворюванням та їх наслідкам. Такі заходи спрямовані на зменшення впливу негативних психотравмуючих факторів на людину, раннє виявлення осіб з ознаками нервово-психічної нестійкості і вчасне проведення превентивних заходів для запобігання формуванню та розвитку психічних захворювань, включаючи відповідні лікувально-оздоровчі заходи [37, с. 235].

Науковці, досліджуючи різні аспекти психологічної профілактики, висловлюють свої різні погляди на її тлумачення. Наприклад, М. Костицький розглядає її як теорію і практику розроблення та впровадження превентивних заходів, спрямованих на збереження і зміцнення психічного здоров'я та гармонії особистості. Б. Карвасарський і І. Дубровіна розглядають психопрофілактику як комплекс специфічних медичних заходів або як спеціальний вид діяльності. В. Пахальян підкреслює, що психологічна профілактика є важливим аспектом діяльності практичного психолога освіти, спрямованою на створення сприятливих умов розвитку дитини та збереження її здоров'я протягом дитинства. Ю. Приходько розглядає психологічну профілактику у контексті попередження дезадаптації і створення сприятливого психологічного клімату в освітньому середовищі. І. Вітенко та Л. Рохлін розглядають її як розділ загальної профілактики, спрямовану на попередження психічних захворювань та кризових станів, спричинених професійним стресом. Інші дослідники, такі як Х. Беттхер, Х. Коллер та А. Кох, розуміють психологічну профілактику як вужчу галузь, спрямовану на збереження здоров'я через вплив на психічний аспект. Дослідники, як В. Манова-Томова та Р. Пенушлиєва, розглядають її як окрему прикладну дисципліну, тоді як Н.

Кантарович акцентує увагу на її вузькоспрямованому значенні в контексті боротьби з наркоманією та алкоголізмом.

Психологічна профілактика виступає як розділ загальної профілактики та ключова сфера діяльності психолога, спрямована на уникнення та запобігання різноманітним психічним захворюванням і негативним проявам через впровадження необхідних превентивних заходів та створення відповідних умов для збереження, підтримки і зміцнення здоров'я та гармонізації особистості загалом.

Аналіз підходів до визначення психологічної профілактики вказує на складнощі у відмежуванні її від психогігієни. Дослідники мають різні точки зору: деякі ототожнюють їх, інші розглядають як спільні, а деякі вбачають в них різні цілі та завдання. У психологічній науці психологічна профілактика є вужчою концепцією, ніж психогігієна, і представляє собою систему заходів для запобігання та уникнення негативних психічних проявів у поведінці особистості.

На рівні держави психопрофілактична робота у системі МВС України є одним із основних напрямів психологічного забезпечення та має чітко визначене місце серед заходів, спрямованих на забезпечення ефективної діяльності співробітників. Крім того, психопрофілактичні заходи входять до складу психологічного супроводу службової діяльності особового складу МВС України.

Проблематика психологічної профілактики в силових структурах, зокрема в системі МВС України, досліджувалася в різних аспектах, включаючи психогігієну професійної діяльності поліцейських. Вчені, такі як В. Криволапчук, І. Моценалідзе, І. Слюсар, досліджували питання профілактики адиктивної поведінки, девіантної поведінки, роботи з постраждалими в екстремальних ситуаціях, професійної деформації, деструктивних психічних станів та самогубств.

Поняття психопрофілактичної роботи в системі МВС України було чітко визначене в "Концепції психопрофілактичної роботи в органах внутрішніх

справ". Згідно з цією концепцією, психопрофілактична робота охоплює комплекс заходів різного характеру, спрямованих на збереження, зміцнення та відновлення соціально-психологічного благополуччя та здоров'я працівників, а також на попередження соціально-психологічної й особистісної дезадаптації.

У "Положенні про психологічне забезпечення в Національній гвардії України" (2016) надається більш широке розуміння поняття психологічної профілактики, включаючи різні напрямки та обґрунтування їх спрямованості. Цей документ передбачає широкий спектр цільових, різнобічних заходів для надання психологічної підтримки військовослужбовцям, особам, які потребують посиленої психологічної уваги, з метою підтримки їхньої працездатності під час службово-бойової діяльності та попередження психічних розладів, негативних психоемоційних станів, виснаження, вигорання та деформації особового складу [55].

Згідно з класифікацією Світової організації охорони здоров'я, профілактичні заходи звичайно поділяють на три категорії: первинну, вторинну та третинну. У документі "Концепція психопрофілактичної роботи в Міністерстві внутрішніх справ" первинна профілактика визначається як комплекс заходів, спрямованих на дослідження впливу різних факторів на психіку співробітників, а також на виявлення методів запобігання розвитку психогенних та психосоматичних розладів. Цей тип профілактики відіграє ключову роль у системі МВС України, оскільки він охоплює усіх працівників і кандидатів на службу, включаючи членів їхніх сімей, ветеранів та пенсіонерів, і залучає до виконання різних категорій фахівців, від керівників до психологів та спеціалістів психіатричних центрів.

Основною метою первинної психопрофілактики є запобігання розвитку нервово-психічних розладів серед співробітників МВС України. Вторинна профілактика зосереджена на ранньому виявленні та лікуванні психічних порушень на початкових стадіях їх розвитку. Третинна профілактика включає реабілітаційні заходи, які мають на меті адаптацію працівників з психічними розладами та запобігання їх інвалідизації. До основних напрямів

психопрофілактики у МВС України належать: професійно-психологічний відбір, просвітницька діяльність для зміцнення здоров'я, збільшення стресостійкості, мотивації до служби, позитивного ставлення до роботи, рання діагностика та корекція негативних психічних станів, а також поліпшення комунікації та поведінки у конфліктних ситуаціях, оптимізація робочого процесу та міжособистісних відносин у колективах.

В процесі психологічного супроводу в МВС України виявляються працівники, які мають нагальну потребу в психологічній підтримці через вплив стресових факторів, пов'язаних з їх професійною та особистою діяльністю. Психолог активно займається з цими особами, проводячи освітні сесії для розвитку усвідомленого ставлення до власного здоров'я, групові тренінги, а також індивідуальні консультації та корекційні заняття. Людей класифікують за напрямками профілактичної роботи:

Службовий - з тими, хто під час роботи або навчання відчуває сильний стрес та емоційне перевантаження.

Службово-дисциплінарний - з працівниками, що систематично порушують дисципліну та показують низькі результати у професійній та службовій діяльності.

Сімейно-побутовий - з тими, хто стикається з конфліктами у сім'ї, розлученням, втратою близьких або доглядом за хворими членами родини.

Соціально-психологічний - з особами, що важко адаптуються до службової діяльності, мають конфлікти з колегами та начальством, зловживають алкоголем, мають суїцидальні наміри або спроби, а також випадки суїцидальної поведінки серед родичів.

Психологічний, психосоматичний - з особами, які показали негативні результати психодіагностики, включаючи поганий емоційний стан, акцентуації характеру, схильність до невротичних або депресивних реакцій, скарги на погане самопочуття, високу захворюваність, зловживання алкоголем, наркотиками, токсичними чи психотропними речовинами [50].

У контексті психологічної підтримки в системі МВС України, спеціальна увага приділяється ідентифікації співробітників, які відчують значний вплив стресових факторів через свою професійну та особисту діяльність. Психологи працюють із визначеними особами, використовуючи комплексний підхід, який включає не лише освітні сесії для підвищення особистої відповідальності за власне здоров'я, але й групові тренінги та індивідуальні консультації для психологічної корекції та підтримки. Ці заходи спрямовані на формування стійкості до стресу, ефективні стратегії самопомоги та загальне покращення психоемоційного стану.

Крім того, у процесі психологічного супроводу активно використовуються сучасні технології та методики, такі як когнітивно-поведінкова терапія, міндфулнес, арт-терапія та інші, для забезпечення максимально ефективної підтримки співробітників. Важливим аспектом є також залучення родини та близького оточення працівника до процесу психологічної реабілітації, що дозволяє створити стійку систему підтримки та сприяє швидкому відновленню.

Психологи часто займаються профілактичною роботою з працівниками, які проявляють ознаки емоційного вигорання. Вони використовують показники психодіагностики та аналізують соціально-психологічні та службово-дисциплінарні впливи, такі як складне адаптація, конфліктність і низький соціальний статус. Важливо зауважити, що працівники поліції часто не можуть самостійно впізнати симптоми вигорання через специфіку їхньої роботи, що може мати негативні наслідки.

Для психопрофілактичної роботи науковці виділяють дві основні форми: профілактичні заходи, спрямовані на запобігання або подолання негативних явищ, та профілактичні програми, спрямовані на запобігання певних соціальних проблем.

У системі МВС України психопрофілактичні заходи є важливою складовою психологічного супроводу правоохоронців. У рамках цих заходів все більше уваги приділяється діагностиці, вивченню, попередженню та

корекції негативних психічних станів працівників, пов'язаних з умовами їхньої служби.

Психопрофілактичні заходи в системі МВС України реалізуються на п'яти рівнях: організаційно-нормативному, психолого-педагогічному, психологічному, медико-профілактичному та науково-методичному. Особливу увагу приділяють заходам на психологічному рівні, таким як сприяння психологічній адаптації працівників, контроль рівня психологічної готовності до виконання професійних обов'язків, рання психологічна діагностика негативних психоемоційних станів та навчання навичкам саморегуляції для подолання стресу. Також важливо розробляти та впроваджувати ефективні психологічні технології і тренінги, створювати сприятливий соціально-психологічний клімат і забезпечувати ефективну міжособистісну взаємодію в колективах.

Емоційне вигорання, також відоме як професійний стрес, є серйозною проблемою серед працівників правоохоронних органів, включаючи поліцію. Високий рівень стресу, непередбачуваність ситуацій, постійний ризик для життя та здоров'я, а також високі вимоги до результатів роботи можуть призвести до виснаження емоційних ресурсів працівників.

У поліції існує великий тиск на виконання обов'язків, що може викликати відчуття безпорадності та невпевненості. Крім того, працівники поліції часто зіштовхуються з важкими ситуаціями, такими як насильство, травми та смерть, що може призвести до розвитку посттравматичного стресового розладу.

Емоційне вигорання може мати серйозні наслідки для якості життя працівників поліції, а також для ефективності їхньої роботи. Спілкування з постраждалими, вирішення конфліктів та виконання інших обов'язків може стати надзвичайно важким у стані емоційного вигорання.

Отже, розуміння та ефективне управління емоційним вигоранням серед працівників поліції є важливим завданням для забезпечення їхнього благополуччя та ефективності служби. Психопрофілактичні заходи та програми, спрямовані на попередження та подолання цієї проблеми, відіграють



важливу роль у збереженні фізичного та психічного здоров'я працівників поліції та забезпеченні високої якості їхньої роботи.

Для ефективності реалізації профілактики Т. Журавель пропонує такий алгоритм дій [18]:

1. Вивчення причин проблеми.
2. Належна організація взаємодії всіх суб'єктів психопрофілактичної роботи для розв'язання проблеми.
3. Чітке планування, організація та методичне забезпечення профілактичних заходів.
4. Безпосередній вплив на об'єкт: виявлення потенціалу й необхідних ресурсів для вирішення проблеми, сприяння підвищенню особистісної ресурсності.
5. Вплив на соціальне середовище, де виникла проблема, зокрема зменшення його негативного впливу, розширення потенційних соціальних ресурсів тощо.
6. Постійний моніторинг проблемного питання та результативності впровадження заходів психологічної профілактики.

У випадку, коли немає позитивної динаміки у впровадженні психопрофілактичних заходів, розумно повернутися до етапу планування. Практичні результати підтверджують, що досягнути високу ефективність психологічної профілактики можливо лише за умови створення системи, яка включає чітке визначення мети та завдань роботи, нормативно-правову основу, розмежування обов'язків, належну систему контролю, наявність організаційно-методичного центру, що забезпечує двосторонній зв'язок з виконавцями. Психологічна профілактика синдрому «емоційного вигорання» має бути постійною, безперервною і враховувати особливості освітньої та службової діяльності правоохоронців, а також їхні індивідуально-типологічні особливості. Водночас, за словами Т. Журавель, профілактика буде найбільш результативною, якщо об'єктом психопрофілактичного впливу буде безпосередньо її суб'єкт.

Отже, психологічна профілактика в системі МВС України спрямована на допомогу організації психогієни професійної діяльності. Її суб'єктами є кандидати на навчання та службу, працівники поліції та інших служб. Вона забезпечується керівниками всіх рівнів, фахівцями підрозділів психологічного забезпечення та медичними працівниками. Для досягнення результативності та ефективності психологічної профілактики необхідною є постійна взаємодія між її суб'єктами та спрямованість на допомогу службовцям.

### **Висновки до першого розділу**

У сучасному світі професійне вигорання є актуальною проблемою, особливо серед працівників у сфері, де робота відбувається в тісному контакті з людьми. Наш аналіз наукових досліджень дозволяє стверджувати, що синдром професійного вигорання є складним і багатовимірним явищем, яке розвивається поступово. Ключовою умовою для прояву цього синдрому є довготривалий вплив стресу, який змушує людину активувати захисні механізми для збереження своїх енергетичних ресурсів. Всі теоретичні підходи до розуміння професійного вигорання розглядають його як дисфункціональний стан здорової особистості, що виникає в результаті тривалого негативного впливу зовнішнього середовища. Такі моделі розрізняються за кількістю ключових компонентів синдрому: емоційне виснаження, деперсоналізація та зниження особистісних досягнень.

У контексті МВС України психологічна профілактика має добре розвинуту нормативно-правову базу, але в умовах сучасних реформ і змін існує потреба в удосконаленні процесів професійного відбору, ранньої та додаткової діагностики серед співробітників для попередження негативних психічних станів. Також важливим аспектом є покращення взаємодії між керівництвом та рядовими працівниками, що сприятиме кращій адаптації персоналу до вимог професії та зменшенню ризику розвитку професійного вигорання. Розвиток ефективних стратегій психологічної підтримки та інтеграція сучасних підходів

до психологічної профілактики можуть стати ключем до збереження психічного здоров'я та професійної ефективності співробітників у сфері внутрішніх справ.

## **РОЗДІЛ 2. ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ ЕМОЦІЙНОГО ВИГОРАННЯ ПОЛІЦЕЙСЬКИХ ОХОРОНИ ІЗОЛЯТОРА ТИМЧАСОВОГО ТРИМАННЯ**

### **2.1. Характеристика вибірки та опис методів дослідження емоційного вигорання поліцейських охорони ізолятора тимчасового тримання**

З метою дослідження емоційного вигорання поліцейських охорони ізолятора тимчасового тримання нами було проведено психодіагностичне дослідження серед працівників ізолятора тимчасового тримання №5 Головного управління Національної поліції у Львівській області. Вибірка досліджуваних налічує 78 осіб, віком 29-37 років.

Під час дослідження емоційного вигорання поліцейських, які працюють у ізоляторі тимчасового тримання, враховувалися ключові професійні та індивідуальні фактори, що впливають на їхню службову діяльність. Зокрема, аналізувалася організаційна структура служби, дотримання внутрішніх правил та режиму, обмеження у переміщенні по території. Також враховувалися складна мотиваційна сфера особистості, яка відзначалася різнонаправленістю тенденцій, і складність емоційної сфери, що включала такі важливі аспекти, як самооцінка, самоствалення, саморозвиток і самоповага. Досліджувалася також реалізація широкого спектру комунікативних та інтелектуальних навичок, постійна міжособистісна взаємодія з колегами та засудженими, а також висока особиста відповідальність.

Розглянемо детальніше використані нами методи дослідження емоційного вигорання поліцейських охорони ізолятора тимчасового тримання.

**Використовуючи методика «Діагностика рівня емоційного вигорання»** [16, с. 161 – 166]. Застосувавши тестування для виявлення ступеня емоційного вигорання, яке включає 84 питання, нашою метою було визначити ключові ознаки цього стану та їх приналежність до певних етапів. Емоційне вигорання негативно впливає на фізичне здоров'я та психоемоційний баланс

працівників внутрішніх справ України, а також на їх професійну надійність. Цей тест дозволяє виявити емоційне вигорання як процес, що розвивається поступово у відповідь на стрес, ідентифікувати три основні етапи: напруження, опір та втома.

У фазі напруження відбувається запуск процесу реагування на стрес, що супроводжується симптомами як психологічного, так і фізичного дискомфорту, включаючи відчуття тривоги та депресії. На етапі опору зростає здатність протистояти стресовим факторам, характеризуючись емоційною дезорієнтацією та зниженням професійної активності. Етап втоми відзначається зниженням енергійності та психічної сили, проявами емоційного виснаження та фізичної втоми.

Аналіз симптомів та їх віднесення до певних стадій дозволив оцінити рівень розвитку кожного з них. Важливо підкреслити, що представлений метод опису емоційного вигорання надає важливу інформацію та кількісні дані, що сприяють глибокому розумінню цього явища, його впливу на особистість та розробці стратегій психологічної профілактики.

Для вивчення рівня адаптованості поліцейських до умов й специфіки професійної діяльності нами використано методику **«Оцінка професійної дезадаптації» М. Дмитрової**.

Дезадаптація розвивається через постійний та інтенсивний вплив оточення чи професійної діяльності на індивіда, проявляючись у зниженні робочої ефективності, дисциплінарних проблемах, зростанні кількості нещасних випадків тощо. Ознаки адаптованості оцінюються за такими параметрами, як здоров'я, настрої, рівень тривожності, втома, вичерпаність та активність поведінки.

Визначення ступеню професійної дезадаптації здійснювалося шляхом обчислення загальної кількості балів за індикаторами, такими як зниження самопочуття, соматичні та вегетативні порушення, порушення режиму сну, соціальна взаємодія та мотивація. Аналіз отриманих даних дозволив оцінити рівень дезадаптації та виявити певні характеристики.

Методика для визначення індивідуально-типологічних особливостей допомогла ідентифікувати ключові тенденції в особистості, дозволяючи глибше зрозуміти різноманітні аспекти людської психіки. Інтеграція індивіда в цілісну особистість відбувається через розвиток усвідомлення себе та саморегуляції, сприяючи самовдосконаленню. Особистісне самопізнання здійснюється через аналіз власних переживань, думок та поведінки в контексті соціального середовища.

Типологія характерологічних особливостей проникає через всі рівні особистості, від біологічного до соціального, де гармонія між різними особливостями свідчить про здорове функціонування. Варіабельність цих особливостей може вказувати на емоційний дискомфорт або внутрішній конфлікт. Виділення акцентуацій або адаптаційних проблем у поведінці допомагає розкрити соціально-психологічні характеристики особистості, такі як тенденції до лідерства, залежності або гнучкості.

Дослідження рівня сформованості системи життєстійкості та її компонентів здійснювалося за допомогою **методики життєстійкості С.Мадді адаптованої Д. Леонтьєвим**. Основу для цього підходу складає розуміння життєздатності як набору переконань про власну особистість і світ навколо, що дозволяє людям адекватно сприймати життєві виклики, витримувати високі навантаження та ефективно справлятися зі стресом.

Опитування включало 45 питань і було структуровано на чотири основні розділи: загальний індекс життєздатності та його складові — залученість, контроль та готовність до ризику. Учасники реагували на кожне запитання, вибираючи один із чотирьох варіантів відповіді.

Отримані дані перетворювались на бали за допомогою ключів, що дозволило оцінити результати. Інтерпретація даних здійснювалася шляхом підсумовування балів, а застосування спеціальної таблиці допомагало визначити рівень розвитку життєздатності. Згідно з цим методом, високий рівень життєздатності сприяє зниженню внутрішнього стресу. Люди з розвиненим аспектом залученості знаходять задоволення у своїй діяльності. Ті,

хто має сильно виражений контроль, здатні самостійно вибирати шлях у житті та встановлювати параметри своєї діяльності.

Високий рівень готовності до ризику дозволяє особі розглядати життя як можливість для набуття нових знань та досвіду. Цей метод оцінки базується на ідеї, що визначення ключових компонентів допомагає розуміти, наскільки людина здатна проявляти активність та адаптивність у стресових умовах, а також оцінити її схильність до стресових реакцій.

Використання такої методики ґрунтується на тому, що визначені компоненти дозволяють оцінити здатність й готовність людини виявляти активність і гнучкість в стресових ситуаціях та визначити її вразливість до переживань стресу.

**Опитувальник «Диференційована оцінка працездатності «(ДОРС) С.Величковської, О.Леонові [29, с. 288– 297]** було використано для оцінки рівня вираженості основних станів, що впливають на зниження працездатності та результатів професійної діяльності.

Анкета містить 40 висловлювань, призначених для визначення чотирьох рівнів симптоматики, що описують як психологічні, так і психічні стани: одноманітність, перевантаження, стрес та виснаження. Оцінка кожного з цих станів здійснюється шляхом підсумовування балів згідно з встановленою формулою та порівнянням із стандартними показниками.

Одноманітність відчувається як зниження уваги та контролю під час виконання рутинної роботи, що характеризується повторюваністю дій та супроводжується нудьгою та сонливістю. Перевантаження означає стан відторгнення надто простих і неінтересних завдань, що веде до бажання змінити вид діяльності або відмовитися від неї. Стрес виникає як реакція на високу мобілізацію енергії для подолання труднощів у значущих ситуаціях. Виснаження проявляється у зниженні працездатності після інтенсивної діяльності, що призводить до падіння продуктивності та бажання відпочити.

Застосування цієї методики уможливорює моніторинг впливу роботи на фізичне та емоційне благополуччя індивіда, а також виявляє потенціал для

використання внутрішніх ресурсів особистості. Зниження цих ресурсів може свідчити про ризик розвитку професійного вигорання.

Вивчення стратегій переборювання стресових ситуацій і моделей копінг - стратегій як типів реакцій особистості проводилося за допомогою **особистісного опитувальника « SACS»**, запропонованого С.Хобфолом, в основі якого лежить багаторівнева модель «поведінки переборювання» стресу [29].

В цьому дослідженні учасникам було запропоновано оцінити 54 висловлювання, використовуючи п'ятибальну шкалу оцінювання. Надалі, згідно з встановленим ключем, сумувалися бали для визначення ступеню вираженості окремих стратегій поведінки та поведінкових моделей.

Анкета охоплювала дев'ять різних поведінкових стратегій, включаючи асертивність, ініціювання соціальних контактів, звернення по соціальну підтримку, обережність, імпульсивність, ухилення, маніпулятивні (опосередковані) дії, асоціальну поведінку та агресію. Для інтерпретації результатів порівнювали отримані за кожною складовою бали зі стандартними показниками тесту.

## **2.2. Аналіз та інтерпретація результатів дослідження емоційного вигорання поліцейських охорони ізолятора тимчасового тримання**

На основі проведених психодіагностичних методик нами було отримано наступні результати.

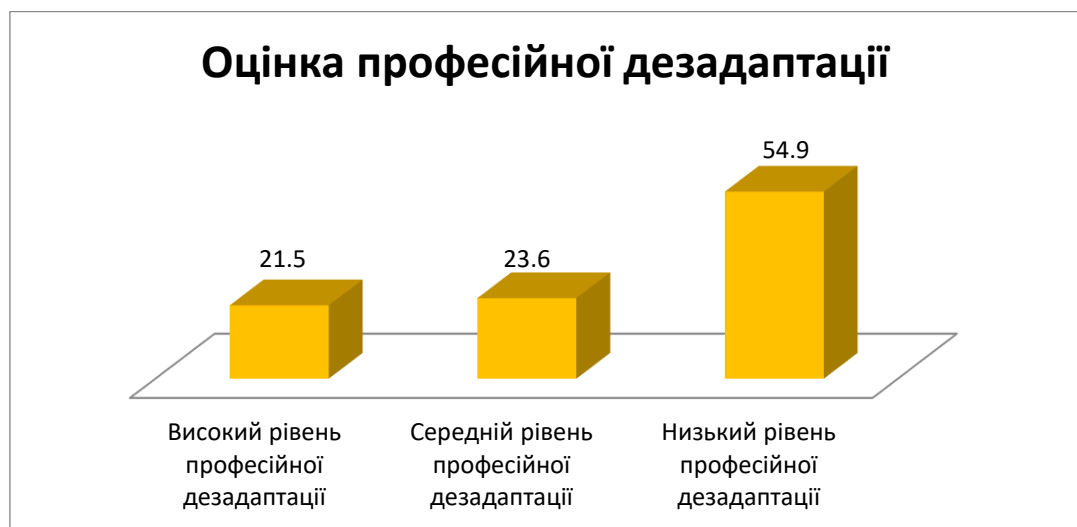
**Таблиця 2.1.** Результати дослідження емоційного вигорання

<b>№з/п</b>	<b>Фази емоційного вигорання</b>	<b>Вис.рів.</b>	<b>Сер.рів.</b>	<b>Низ.рів.</b>
1.	Фаза напруження	28,2	25,9	45,9
2.	Фаза резистентності	20,3	19,5	60,2
3.	Фаза виснаження	19,7	21,1	59,2



Як бачимо в таблиці 2.1. майже третина досліджуваних перебувають у фазі напруження. Це може свідчити про те, що вони в зоні ризику розвитку емоційного вигорання якщо вчасно не впровадити профілактичні заходи. Також бачимо, що у 20,3% респондентів виявлено фазу резистентності. Це свідчить про те, що такі досліджувані мають яскраво виражену тривогу та емоційну нестійкість. Досліджувані, у яких виявлено фазу виснаження (19,7%) спостерігається суттєве психоемоційне виснаження, емоційна та особистісна відстороненість.

На рисунку 2.1. бачимо результати дослідження професійної дезадаптації. Високий рівень виявлено у 21,5% досліджуваних, середній у 23,6% та низький у 54,9% респондентів.



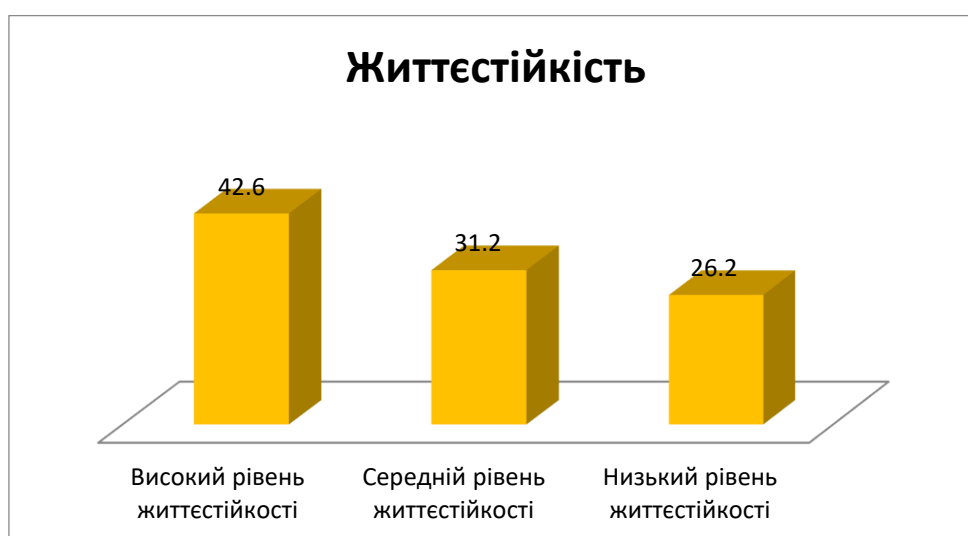
**Рисунок 2.1.** – результати дослідження професійної дезадаптації

На рисунку 2.2. представлено результати дослідження ознак професійної дезадаптації. Як бачимо, що найбільш вираженими ознаками професійної дезадаптації у працівників ізолятора тимчасового тримання є: зниження мотивації до діяльності (22,1%), зниження загальної активності (21,5%), особливості соціальної взаємодії (21,2%), відчуття втоми (20,3%) та погіршення самопочуття (17,3%).



**Рисунок 2.2.** – результати дослідження ознак професійної дезадаптації

Результати дослідження життєстійкості подано на рисунку 2.3. Як бачимо на рисунку 42,2% досліджуваних демонструють високий рівень життєстійкості, у 31,2% поліцейських виявлено середній рівень життєстійкості та у 26,2% низький.



**Рисунок 2.3.** – результати дослідження рівня життєстійкості

У таблиці 2.2. подано результати дослідження працездатності працівників ізолятора тимчасового тримання. Як бачимо значною мірою підвищенні показники спостерігаються за всіма показниками. Найбільш вираженим є індекс втоми (25,9%), у 24,3% респондентів виявлено індекс монотонії, дещо нижчими є показники перенасичення (22,3%) та стресу (23,2%).

**Таблиця 2.2.** Результати дослідження показників працездатності

№з/п	Показники працездатності	Вис.рів.	Сер.рів.	Низ.рів.
1.	Індекс втоми	25,9	19,5	54,6
2.	Індекс перенасичення	22,3	23,1	54,6
3.	Індекс стресу	23,2	22,4	54,4
4.	Індекс монотонії	24,3	20,5	55,2

У таблиці 2.3. зображено результати дослідження індивідуально-типологічних властивостей працівників слідчого ізолятора тимчасового тримання. Як бачимо, досліджувані здебільшого інтравертовані, значна частина досліджуваних демонструють агресивність, спонтанність, тривожність.

**Таблиця 2.3.** Результати дослідження індивідуально-типологічних властивостей

№з/п	Індивідуально-типологічні властивості	Вис.рів.	Сер.рів.	Низ.рів.
1.	Агравация	13,5	17,4	69,1
2.	Сенситивність	23,5	25,1	51,4
3.	Лабільність	22,3	24,1	53,6
4.	Інтраверсія	45,3	29,4	25,3
5.	Екстраверсія	27,3	30,2	42,5
6.	Спонтанність	25,6	38,2	36,2
7.	Ригідність	22,4	26,3	51,3
8.	Агресивність	29,3	31,4	39,3
9.	Тривожність	24,5	25,1	50,4

У таблиці 2.4. подано результати дослідження копінг-стратегій. Досліджувані найчастіше у стресових ситуаціях демонструють такі моделі поведінки, як: асертивні дії, уникнення, пошук соціальної підтримки, імпульсивні та агресивні дії.

**Таблиця 2.4.** Результати дослідження стратегій подолання стресових ситуацій

№з/п	Стратегії подолання	Моделі поведінки	Ступені вираженості		
			Високий рівень %	Середній рівень %	Низький рівень %
1.	Активна	Асертивні дії	40,5	21	38,5
2.	Пасивна	Обережні дії	18,7	41,5	39,8
		Уникнення	44,9	30	25,1
3.	Простоціальна	Пошук соціальної підтримки	50,7	37,7	11,6
		Встановлення соціального контакту	27,6	53,3	19,1
4.	Пряма	Імпульсивні дії	30	63,7	6,3
5.	Непряма	Маніпулятивні дії	13	28,9	58,1
6.	Асоціальна	Асоціальні дії	5,8	25,2	69
		Агресивні дії	38	39	23

Проведене емпіричне дослідження дозволило отримати інформацію про рівень емоційного вигорання та якості, які ймовірно впливають на його формування. З метою визначення факторів, що впливають на розвиток емоційного вигорання поліцейських охорони ізолятора тимчасового тримання нами було здійснено дослідження за допомогою факторного аналізу стандартного пакету програми математичної статистики SPSS 28.0.19. В таблиці 2.5. подано результати факторного аналізу.

Таблиця 2.5. Результати факторного аналізу

Показники	Фактор 1	Фактор 2	Фактор 3	Фактор 4	Фактор 5	Фактор 6	Фактор 7	Фактор 8
Контроль	-0,967							
Включеність	-0,736							
“Прийняття ризику”	-0,872							
Погіршення самопочуття	0,764							
Порушення циклу “сон – бадьорість”	0,598							
Особливості соціальної взаємодії	0,588							
Зниження мотивації до діяльності	0,658							
Індекс втоми		0,925						
Індекс перенасичення		0,856						
Індекс стресу		0,845						
Індекс монотонії		0,946						
Ригідність			0,798					
Агресивність			0,785					
Спонтанність			0,698					
Тривожність			0,614					
Імпульсивні дії				0,798				
Уникання				0,765				
Непрямі дії				0,594				
Асоціальна поведінка (агресивні дії)				0,571				
Активна поведінка (асертивні дії +					0,733			
Пошук соціальної підтримки					0,772			
Обережні дії					0,851			
Соматовегетативні порушення						0,689		
Агравация						0,765		
Сенситивність							0,767	
Лабильність							0,667	
Інтраверсія								-0,700
Екстраверсія								0,7696

Факторну модель можемо інтерпретувати в послідовності від першого фактору F1 до восьмого F8.

Перший фактор F1 умовно названий нами «життестійкість – професійна дезадаптація». Він пояснює 18,10 % загальної дисперсії, складається з таких

показників: життєстійкість, контроль, включеність, прийняття ризику, погіршення самопочуття, порушення циклу «сон – безсоння», особливості соціальної взаємодії, зниження мотивації до діяльності.

Фактор "життєстійкість - професійна дезадаптація" відображає взаємозв'язок між показниками життєстійкості та професійної дезадаптації. Індикатори життєздатності виявляють суттєвий негативний аспект. Падіння в рівнях життєздатності, самоконтролю, активної участі та схильності до ризику пов'язане з ослабленням здатності до мобілізації та мотивації для досягнення успіху, апатією, ухиленням від нових викликів і змін, неузгодженістю у поведінці та рішеннях, невпевненістю в себе та своїх силах, розчаруванням і почуттям ізоляції; відчуттям безвиході та зменшеним самоконтролем, потребою у підтримці, соціальною ізоляцією та відчуттям відокремленості. Зростання показників професійної непристосованості проявляється у проблемах у міжособистісних відносинах, конфліктності, зниженні мотивації до роботи та деструктивних станах, таких як зниження якості самопочуття, подразнення, проблеми зі сном. Таким чином, цей набір характеристик можна розглядати як прояви синдрому "емоційного вигорання".

Другий фактор F2 умовно названий нами «працездатність». Він пояснює 11,85 % загальної дисперсії та визначений чотирма компонентами: індекс втоми, індекс перенасичення, індекс стресу, індекс монотонії.

Цей фактор визначається через зменшення уваги до виконуваної роботи, відчуттям одноманітності, бажанням змінити чи різноманітити діяльність, зростанням ефективності використання внутрішніх ресурсів, проявами психологічного захисту, відчуттям втоми, проблемами з координацією, а також бажанням відпочити та відновити сили. Можна зробити висновок, що зростання індикаторів стабільних робочих станів, як-от монотонність, стрес, насиченість та втома, може сприяти розвитку аналізованого явища.

Третій фактор F3 названий як «індивідуально –характерологічний», займає 7,89% від загальної варіативності вибірки та включає чотири характеристики: жорсткість, агресивність, імпульсивність та анксіозність. Цей

фактор описується через високі рівні цих властивостей, проявляючись упертістю, негнучкістю у поводженні, гостротою в комунікаціях, схильністю до конфліктів, імпульсивними діями та асоціальною поведінкою, а також збільшенням рівня тривожності.

Четвертий фактор F4 умовно названий як «неконструктивна поведінка». Він пояснює 7,25 % загальної дисперсії й виражений такими показниками, як: імпульсивні дії, уникання, непрямі дії, асоціальна поведінка та агресивні дії.

Цей фактор відображає негнучкість, скептицизм, конкурентність, відмову від пошуку компромісів та вирішення конфліктів, невизначеність і маніпулятивність. Очевидно, він вказує на деструктивні стратегії поведінки, які є яскравими ознаками синдрому емоційного вигорання.

П'ятий фактор F5 названий нами «копінг -стратегії» з часткою внеску в загальну дисперсію вибірки 7,10 %. Його показниками є активна поведінка (асертивні дії + вступ у контакт), пошук соціальної підтримки, обережні дії. Названий нами "стійкість", цей фактор може також проявляти себе через екстремальну соціальність, відкритість, інтенсивність взаємодій, обережність і відповідальність (властивості, цінувані у правоохоронних органах, де дисциплінарний вплив може викликати страх перед покаранням). З одного боку, ці риси можуть сприяти вигоранню, але з іншого — виступати як профілактичний захист.

Шостий фактор F6, умовно названий нами «соматичність», що пояснює 6,144 % загальної дисперсії і складається із соматовегетативних порушень, агравації. Фактор проявляється через порушення сну, тривогу, біль у серцевій ділянці, васкулярні реакції, загострення хронічних хвороб, а також надмірну концентрацію на проблемах чи особистих недоліках, що є індикаторами емоційного вигорання. Він також проявляється чутливістю, задумливістю, емоційністю, лабільністю настрою, непостійністю мотивації та песимізмом. Зростання цих характеристик веде до розвитку синдрому емоційного вигорання.

Сьомий фактор F7 – «сензитивність – лабільність» пояснює 5,71 % загальної дисперсії. Його показниками є сензитивність, лабільність. Він також проявляється чутливістю, задумливістю, емоційністю, лабільністю настрою, непостійністю мотивації та песимізмом. Зростання цих характеристик веде до розвитку синдрому емоційного вигорання.

Восьмий фактор F8 – «екстраверсія – інтраверсія» пояснює 5,58 % загальної дисперсії та визначений двома компонентами: індекс перенасичення, екстраверсія. З одного боку, цей фактор описується як відкритість, екстравертованість, екстрапунітивність та експресивність, а з іншого — інтрапунітивністю, інтровертованістю та відчуттям ізоляції, що також призводить до розвитку синдрому емоційного вигорання через біполярний характер цих властивостей.

Таким чином, використана процедура факторного аналізу методом головних компонент до діагностичних шкал, дала змогу звести їх до мінімальних кількісних показників та узагальнити у виді восьми факторів.

### **Висновки до другого розділу**

Аналіз результатів констатувального етапу експерименту показав, що у майже половини досліджуваних осіб спостерігається розвиток синдрому «емоційного вигорання». У структурі цього синдрому у поліцейських домінує фаза резистенції, яка проявляється в вибіркового спілкуванні у міжособистісній взаємодії, прагненні до відособлення, комфорту, спрощеному підході до виконання завдань, зниженні енергопотенціалу та ресурсів у процесі діяльності. Менш вираженими є фази виснаження та напруження. Під час розвитку синдрому "емоційного вигорання" у майбутніх правоохоронців посилюються прояви таких симптомів: неадекватного вибіркового та емоційного реагування, емоційної відстороненості, емоційного дефіциту, редукції професійних досягнень, емоційно-моральної дезорієнтації, розширення сфери економії емоцій, переживання психотравмуючих обставин.



На основі факторного аналізу було визначено 8 факторів: «життєстійкість - професійна дезадаптація»; «працездатність»; «індивідуально-типологічний»; «неконструктивна поведінка»; «копінг-стратегії»; «соматичність»; «сензитивність – лабільність»; «екстраверсія – інтраверсія».

## ВИСНОВКИ

Професійне вигорання, як дисфункціонально-особистісне явище, переважно виникає у осіб, які працюють у системі "людина - людина". Огляд наукової літератури дозволяє зробити висновок, що синдром "професійного вигорання" - це складне, багатовимірне явище, яке має прогресуючий характер. Для виявлення симптомів цього синдрому необхідною умовою є тривалість стресових впливів на людину, що призводить до виникнення в ній захисної реакції для збереження власних енергетичних ресурсів. Аналіз наукової літератури доводить, що ознаки синдрому емоційного вигорання проявляються у всіх аспектах життя людини. По-перше, до фізичних симптомів відносять втому та виснаженість, фізичне виснаження, зміну ваги, порушення сну, погіршення стану здоров'я, зниження імунітету та чутливість до змін у навколишньому середовищі. По-друге, емоційні симптоми проявляються у зменшенні емоційності, песимістичному ставленні, зниженні концентрації уваги, розчаруванні, безпорадності, почуттях невдачі, самозвинуваченні, байдужості, замкнутості, тривозі, депресії та істерії, а також у неконтрольованих виявах агресії, роздратованості, гніву та образливості, деперсоналізації.

На основі результатів констатувального етапу експерименту можемо стверджувати, що у майже половини досліджуваних осіб запущено механізм формування синдрому «професійного вигорання». У структурі синдрому вигорання в поліцейських домінуючою фазою є резистенція, що проявляється вибіркоким спілкуванням у міжособистісній взаємодії, прагненням до відособлення, комфорту, спрощеним підходом до виконання завдань, зниженням енергопотенціалу та ресурсів у процесі діяльності. Менш вираженими є фази виснаження та напруження. Під час формування синдрому «професійного вигорання» у майбутніх правоохоронців посилюються прояви таких симптомів: неадекватного вибіркового та емоційного реагування, емоційної відстороненості, емоційного дефіциту, редукції професійних

досягнень, емоційно-моральної дезорієнтації, розширення сфери економії емоцій, переживання психотравмуючих обставин. На основі факторного аналізу нами було визначено 8 факторів: F1 – «життєстійкість – профдезадаптація»; F2 – «працездатність»; F3 – «індивідуально -типологічний»; F4 – «неконструктивна поведінка»; F5 – «копінг -стратегії»; F6 – «соматичність»; F7 – «сензитивність – лабільність»; F8 – «екстраверсія – інтраверсія».

Попри проведення ґрунтовного дослідження, воно не вичерпує усіх питань щодо синдрому «професійного вигорання». Перспективним вважаємо дослідження індивідуально-типологічних корелятивів та гендерного аспекту синдрому «професійного вигорання». А також перспективним вважаємо розробку та апробацію комплексної тренінгової програми профілактики синдрому «професійного вигорання» у поліцейських сприятиме зниженню виявів синдром «професійного вигорання», розумінню й переосмисленню поліцейськими специфіки професійної діяльності, готовності до змін, підвищенню мотивації до виконання завдань, поліпшенню комунікації, підвищенню життєстійкості та саморегуляції поведінки, виробленню конструктивних копінг-стратегії поведінки.

## СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Безпалько О. В., Зимівець Н. В., Журавель Т. В., Лютий В. П. Активні методи просвітницької діяльності у профілактиці ВІЛ/СНІДу та ризикованої поведінки : посіб. для спец. приймальників-розподільників, притулків для неповнолітніх та виховних колоній. / за заг. ред. Р. Х. Вайноли, Т. Л. Лях. Київ : ТОВ «ДКБ «РОТЕКС», 2007. 190 с.
2. Алексеєнко Т. Ф. Соціальна педагогіка : словник-довідник / за заг. ред. Т. Ф. Алексеєнко. Вінниця : Планер, 2009. 542 с.
3. Бандурка О. М., Шаша І. К., Власенко І. В., Бортнічук П. М. Охорона праці в діяльності ОВС України : підручник. Харків : Вид-во Націон. ун-ту внутр. справ, 2003. 288 с.
4. Баратинська А. В. Дослідження професійного вигорання працівників правоохоронних органів у світлі ідей позитивної психології. *Проблеми екстремальної та кризової психології*. 2015. Вип. 17. С. 55–66.
5. Барко В. І., Бондарчук М. Т. Психологічні умови ефективної психопрофілактичної роботи керівників підрозділів Національної поліції України. *Право і безпека*. Харків, 2016 № 1 (60) С. 13–19.
6. Варій Ю. М. Психічна депривація студентської молоді України першого десятиліття ХХІ століття. *Науковий вісник Львівського державного університету внутрішніх справ. Серія психологічна*. Львів, 2008. Вип. 2. С. 27–40.
7. Гошовський Я. Феноменологія депривації: системний теоретико-емпіричний дискурс. *Психологія і суспільство*. Тернопіль : Тернопільський національний економічний університет, 2011. № 1. С. 85–95.
8. Гуменюк Л. Й. Психологія професійної діяльності працівників органів внутрішніх справ: навч. посіб. для поліцейських та студентів ВНЗ системи МВС / Л. Й. Гуменюк, І. В. Сулятицький. Львів : Львів ДУВС, 2011. 647 с.
9. Жогно Ю. П. Психологічні особливості емоційного вигорання педагогів : дис. ... канд. психол. наук : 19.00.07 / Південноукр. нац. пед. ун-т ім.

К. Д. Ушинського. Одеса, 2009. 246 с.

10. Журавель Т. В. Соціальна профілактика як напрям соціально-педагогічної діяльності . *Соціальна педагогіка* : навч. посібник / за заг. ред. О. В. Безпалько. Київ : Академвидав, 2013. С. 85–101.

11. Зимівець Н. В. Збереження та зміцнення репродуктивного здоров'я підлітків та молоді: потенціал громади : метод. матеріали до тренінгу / за заг. ред. Г. М. Лактіонової. Київ : Наук. світ, 2004. 205 с.

12. Колтунович Т. А. Психологічні умови корекції професійного вигорання у вихователів дитячих навчальних закладів : дис. ... канд. психол. наук : 19.00. 07 / Острог, 2016. 341 с.

13. Клименко І. В. Взаємозв'язки факторів прийняття рішень та життєстійкості у поліцейських – майбутніх правоохоронців. *Актуальні проблеми психології*: зб. наук. пр. Інституту психології імені Г. С. Костюка НАПН України. Том. VI: *Психологія обдарованості*. Вип. 13. Київ-Житомир : Вид-во ЖДУ ім. І Франка, 2017. С.57–66.

14. Клименко В. В. Психофізіологічні механізми праксису людини : монографія. Київ : Слово, 2013. 640 с.

15. Корольчук М. С. Корольчук В. М., Березовська Л. І. Професійне вигорання працівників освіти : монографія, Київ : Нац.-торг. екон. ун-т, 2017, 304 с.

16. Красницька О. В. Профілактика сімейної депривації вихованців інтернатних закладів спортивного профілю : дис. ... канд. пед. наук : 13.00. 05 / Київ, 2015. 230 с.

17. Криволапчук В. О., Моцонелідзе І. О., Слюсар І. М. Психогігієна професійної діяльності працівників ОВС : навчально-методичний посібник / за ред. В. О. Криволапчука Київ : ДНДІ МВС України, 2010. 284 с.

18. Лученко О. О. Деадаптація вчителів-початківців як психолого-педагогічна проблема професійної освіти в Японії. *Педагогіка та психологія*. 2015. Вип. 50. С. 231–241.

19. Максименко С. Д. Синдром «професійного вигорання» та професійна

кар'єра працівників освітніх організацій : гендерні аспекти : навч. посіб. для студ. вищ. навч. закл. та слухачів ін-тів післядипломної освіти / за ред. С. Д. Максименка. Київ : Міленіум, 2004. 264 с.

20. Марусинець М. М. Професійне вигорання та професійна деформація у педагогічній діяльності вчителя. *Міжнародний науковий вісник* : зб. наук. пр., Ужгород, ДВНЗ «УжНУ», 2014. Вип. 2(9). С. 736–745.

21. Медведєв В. С. Проблеми професійної деформації співробітників органів внутрішніх справ (теоретичні та прикладні аспекти). Київ : Національна академія внутрішніх справ України, 1996. 192 с.

22. Медведєв В. С., Шевченко О. М. Феноменологія функціонування психологічного захисту в соціумі. *Юридична психологія та педагогіка*. 2010. № 2. (8). С. 4–10.

23. Моцонелідзе І. О. Емоційне вигорання: історія, сучасний стан та перспективи досліджень в органах внутрішніх справ України. *Проблеми загальної та педагогічної психології* : зб. наук. пр. інституту психології ім. Г. С. Костюка НАПНУ. 2006. Т. XII, ч. 2. С. 159–166.

24. Мілорадова Н. Е. Особливості прояву емоційного вигорання у працівників органів внутрішніх справ з різним стажем професійної діяльності. *Вісник Національної академії оборони України. Питання психології*. 2009. № 2 (10). С. 106–110.

25. Мешко Г. Синдром «емоційного згорання» вчителя у контексті професійної діяльності шкільного психолога. Психолого-педагогічні засади професійного становлення особистості практичного психолога і соціального педагога в умовах вищої школи : матеріали всеукр. наук.-практ. конф., (м. Тернопіль, 27–28 лютого 2003 р.). Тернопіль, ТНПУ, 2003. С. 105-115.

26. Моцонелідзе І. О. Диференціація понять «емоційне вигорання» та «професійна деформація» в діяльності працівників органів внутрішніх справ. *Проблеми сучасної психології*. 2010. №8. С. 736–745

27. Осьодло В. І. Психологія професійного становлення офіцера : монографія. Київ : Золоті ворота, 2012. 463 с.

28. Потапчук Є. М. Теорія та практика збереження психічного здоров'я

військовослужбовців : монографія. Хмельницький, 2004. 322 с.

29. Про подальший розвиток служби психологічного забезпечення оперативно-службової діяльності органів внутрішніх справ України : наказ МВС України від 28 липня 2004 року № 842. Дата оновлення: 09.01.2018. URL: <http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z1365-04>.

30. Про порядок психологічного забезпечення навчально-виховного процесу у вищих навчальних закладах МВС України : методичні рекомендації ДРП МВС України : затв. Наказом МВС від 26.09.2007 № 6/2/1–5224.

31. Про організацію служби психологічного забезпечення оперативно-службової діяльності органів і підрозділів внутрішніх справ України та навчально-виховного процесу у відомчих навчальних закладах : наказ МВС України від 24.11.2003 р. № 1460. Київ, 2003. 135 с.

32. Про затвердження Положення про психологічне забезпечення в Національній гвардії України : наказ МВС України від 08.12.2016 № 1285. URL: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/z0080-17>.

33. Психопрофілактична робота з персоналом : науково-методичні та організаційно-практичні питання : матеріали наук.-практ. конф. (м. Київ, 28 лютого 2007 р. ). Київ, Київський національний ун-т внутр. справ, 2007. 272 с.

34. Психофізіологічні закономірності професійного самоздійснення особистості : монографія / О.М. Кокун та ін. ; за ред. О.М. Кокуна. – Київ : Педагогічна думка, 2015. 297 с.

35. Хайрулін О. М. Психологія професійного вигорання військовослужбовців : монографія / за наук. ред. А. В. Фурмана. Тернопіль : ТНЕУ, 2015. 219 с.

36. Brock B. L., Grady M. L., *Avoiding Burnout : A Principal's Guide to Keeping the Fire Alive*. CA : Corwin Press, 2002. 136 p.

37. Edelwich J., Brodsky A. *Burn-out : Stages of Disillusionment in the Helping Profession*. New York : Human Sciences Press, 1980. 255 p.

38. Engel G. L. A psychological setting of somatic diseases : the «Giving up – Given up» complex. *Proceedings of the Royal Society of Medicine*. 1967. Vol160

(6). P. 553–555.

39. Kondo K. Burnout syndrome. *Asian Medical J.* 1991. № 34 (11).

40. Rothlin P., Werder P. R. Diagnose Boreout : warum Unterforderung im Job krank macht. Heidelberg : Redline Wirtschaft, 2007. 136 s.

41. Schaufeli W. B. Enzmann D., Cox T., Griffiths A. The Burnout Companion to Study and Practice. A Critical Analysis. London : Taylor & Francis, 1998. 220 p.

42. Yaremko, R., Vavryniv, O.; Tsiupryk, A., Perelygina, L., & Koval, I. Research of content parameters of the professional self-realization of future fire safety specialists. *Amazonia Investiga*, 11(53), 2022, 288-297. <https://doi.org/10.34069/AI/2022.53.05.28>

43. Viacheslav BLIKHAR, Zoriana KOVALCHUK, Olena VAVRYNIV, Roman YAREMKO, Viktorja BODNARCHUK, Andrii TSIUPRYK. Results of the Implementation of a Comprehensive Socio-Psychological Program to Foster Professional Empathy Among Professionals in the Helping Professions. *BRAIN. Broad Research in Artificial Intelligence and Neuroscience*. 2023, Volume 14, Issue 2, pages: 1-13 | <https://doi.org/10.18662/brain/14.2/440>

44. Vavryniv O. Rescuers empathy empirical study as professionally important quality of the helping professions representatives. *The European Journal of Education and Applied Psychology*, Premier Publishing s.r.o. Vienna, 2019. №3. C. 3-6

45. Vavryniv O. S.; Yaremko R. Y. Empathy as a factor in the development of personal components of future rescuers' professional self-realization. *Insight: the psychological dimensions of society*, 2022, n. 8, p. 56-69.