

НАЦІОНАЛЬНА АКАДЕМІЯ ПЕДАГОГІЧНИХ НАУК УКРАЇНИ
ДЗВО «УНІВЕРСИТЕТ МЕНЕДЖМЕНТУ ОСВІТИ»
БІЛОЦЕРКІВСЬКИЙ ІНСТИТУТ НЕПЕРЕРВНОЇ ПРОФЕСІЙНОЇ ОСВІТИ
Кафедра педагогіки, психології та менеджменту

ДОПУЩЕНО ДО ЗАХИСТУ
завідувачка кафедри ПП та М
Юлія ГЕРАСИМЕНКО

(підпис) _____ 2025 р.
«12» _____ (дата)

**«ПСИХОЛОГІЧНІ ЗАСАДИ ПРОФІЛАКТИКИ ПРОФЕСІЙНОГО
ВИГОРАННЯ СПІВРОБІТНИКІВ НАЦІОНАЛЬНОЇ ПОЛІЦІЇ
УКРАЇНИ»**

**Кваліфікаційна робота
на здобуття освітнього ступеня «магістр»**

Галузь знань: 05 Соціальні та поведінкові науки
Спеціальність: 053 Психологія
Освітньо-професійна програма «Психологія»

Здобувачка вищої освіти
групи ПС-23-13-зМ

ШПЕТНА Олена Миколаївна

(підпис)

Науковий керівник:
кандидатка психологічних наук,
доцент

ТАТАУРОВА-ОСИКА Галина Петрівна

(підпис)

Протокол аналізу звіту подібності

Заявляю, що я ознайомився (-лась) з Повним звітом подібності, який був згенерований Системою виявлення і запобігання щодо роботи:

Автор: Шпетна Олена Миколаївна, група ПС-23-13-ЗМ

Назва: Психологічні засади профілактики професійного вигорання співробітників національної поліції України

Керівник: Татаурова-Осика Галина Петрівна

Підрозділ: кафедра педагогіки, психології та менеджменту

Коефіцієнт подібності: 1:2.4%

Мікропробіли: 18

Заміна букв: 1

Інтервали: 0

Після аналізу Звіту подібності констатую наступне:

☒ Запозичення, виявлені в роботі є законними і не є плагіатом. Рівень подібності не перевищує допустимої межі. Таким чином робота незалежна і приймається.

☐ Запозичення не є плагіатом, але перевищено граничне значення рівня подібностей. Таким чином робота повертається на доопрацювання.

☐ Виявлено запозичення і плагіат або навмисні текстові спотворення (маніпуляції), як передбачувані спроби укриття плагіату, які роблять роботу невідповідною вимогам законодавства (Ст. 26. ЗУ Про фахову передвищу освіту, пункт 3.1, Ст. 42. ЗУ Про освіту) та вимог НАЗЯВО (Критерій 5), а також кодексу етики і процедур. Таким чином робота не приймається.

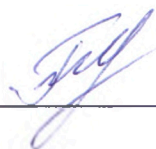
Висновок:

Кваліфікаційна робота Шпетної О.М. має високий рівень оригінальності адекватного тексту, не містить результатів власних досліджень. Використання цитат, результатів і текстів інших авторів мають посилання на відповідне джерело.

Дата 08.05.2025р.

Відповідальний за антиплагіатну технічну експертизу у Білоцерківському інституті неперервної професійної освіти
ДЗВО «Університет менеджменту освіти»
НАПН України:

Підпис



БІЛОЦЕРКІВСЬКИЙ ІНСТИТУТ НЕПЕРЕРВНОЇ ПРОФЕСІЙНОЇ ОСВІТИ

Кафедра педагогіки, психології та менеджменту

Рівень вищої освіти магістр

Спеціальність 053 Психологія, освітня програма Психологія

ЗАТВЕРДЖУЮ

Завідувачка кафедри

 д.е.н., доцент Герасименко Ю.С.

« 3 » січня 2025 року

ЗАВДАННЯ

НА КВАЛІФІКАЦІЙНУ РОБОТУ ЗДОБУВАЧЕВІ ОСВІТИ

Шпетній Олені Миколаївні

1. Тема роботи «Психологічні засади профілактики професійного вигорання співробітників Національної поліції України»

керівник роботи Татаурова-Осика Галина Петрівна, к.психол.н., доцентка

затверджені наказом БІНПО від « 03 » січня 2025 року №01-06/03

2. Строк подання здобувачем освіти роботи «02» травня 2025р.

3. Вихідні дані до роботи закони, постанови, нормативно-правові акти щодо професійного розвитку, наукові праці, публікації в актуальних періодичних виданнях та вебресурсах, монографії вітчизняних та зарубіжних вчених з досліджуваних питань, власні спостереження.

4. Перелік питань, які потрібно розробити:

Кваліфікаційна робота магістрантки складається з основної частини і додаткової. Основна частина містить такі структурні елементи: вступ,

сутність (3 розділи – теоретичний, методичний, експериментальний), загальні висновки, список використаних джерел, додатки.

РОЗДІЛ 1 Теоретичні аспекти професійного вигорання співробітників національної поліції України – складається з 3 підрозділів: 1.1 Поняття і сутність професійного вигорання у психології; 1.2 Психологічні причини, які є підґрунтям для виникнення професійного вигорання серед співробітників поліції; 1.3 Вивчення синдрому професійного вигорання співробітників поліції;

РОЗДІЛ 2 – Емпіричне дослідження причинно-наслідкових факторів професійного вигорання співробітників Національної поліції України (на прикладі Білоцерківського РУП ГУ НП в Київській області) складається з 2 підрозділів: 2.1 Організація і методики дослідження; 2.2 Аналіз результатів дослідження;

РОЗДІЛ 3 – Профілактика професійного вигорання співробітників Національної поліції України – складається з 2 підрозділів: 3.1 Сучасні методики подолання синдрому професійного вигорання; 3.2 Програма психологічної профілактики професійного вигорання співробітників поліції.

5.Консультанти розділів роботи

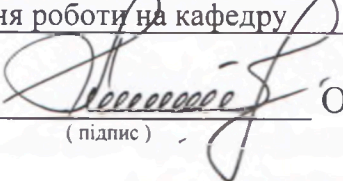
Розділ	Прізвище, ініціали та посада консультанта	підпис, дата	
		завдання видав	завдання прийняв
1	Татаурова-Осика Г.П. доцент кафедри педагогіки, психології та менеджменту БІНПО	15.01.2025	15.01.2025
2	Татаурова-Осика Г.П. доцент кафедри педагогіки, психології та менеджменту БІНПО	17.02.2025	17.02.2025
3	Татаурова-Осика Г.П. доцент кафедри педагогіки, психології та менеджменту БІНПО	17.03.2025	17.03.2025

6.Дата видачі завдання 15.01.2025 р.

КАЛЕНДАРНИЙ ПЛАН

№ з/п	Назва етапів кваліфікаційної роботи	Строк виконання етапів роботи	Примітка
1	Узгодження теми, складання змісту	січень	виконано

2	Вивчення літературних джерел	лютий	виконано
3	Збирання матеріалу на підприємстві	лютий	виконано
4	Обробка матеріалу	лютий	виконано
5	Виконання розділу 1	березень	виконано
6	Виконання розділу 2	березень	виконано
7	Виконання розділу 3	квітень	виконано
8	Формулювання висновків	квітень	виконано
9	Оформлення роботи, одержання відгуку та рецензії перевірка на плагіат	травень	виконано
10	Подання роботи на кафедру	травень	виконано

Студент  (підпис) О.М.Шпетна

Керівник роботи  (підпис) Г.П.Татаурова-Осика

НАЦІОНАЛЬНА АКАДЕМІЯ ПЕДАГОГІЧНИХ НАУК УКРАЇНИ NATIONAL
ACADEMY OF PEDAGOGICAL SCIENCES OF UKRAINE ДЗВО
«УНІВЕРСИТЕТ МЕНЕДЖМЕНТУ ОСВІТИ»
SIHE «UNIVERSITY OF EDUCATIONAL MANAGEMENT»
БІЛОЦЕРКІВСЬКИЙ ІНСТИТУТ НЕПЕРЕРВНОЇ ПРОФЕСІЙНОЇ ОСВІТИ
BILA TSEKVA INSTITUTE OF CONTINUOUS PROFESSIONAL
EDUCATION

Кафедра педагогіки, психології та менеджменту
Department of Pedagogy, Psychology and Management

ВІДГУК КЕРІВНИКА

на кваліфікаційну роботу магістрантки «Психологічні засади
профілактики професійного вигорання співробітників
Національної поліції України»

студентки 2 курсу групи ПС-23-13-зМ спеціальності 053 «Психологія»
освітньої програми «Психологія»

ШПЕТНА Олена Миколаївна

Тема кваліфікаційної роботи магістрантки «Психологічні засади профілактики професійного вигорання співробітників Національної поліції України» є актуальною та сучасною, адже професійне вигорання з кожним днем все більше привертає до себе увагу як науковців, спеціалістів так і небайдужих до свого здоров'я працівників в будь-якій сфері. Визначення психологічних засад профілактики професійного вигорання серед поліцейських та розробка програми для ефективної психологічної підтримки та впровадження профілактичних заходів вибрано основною метою дослідження.

У процесі теоретико-методологічного аналізу наукових розробок у даній галузі дослідження авторкою було визначено поняття і сутність професійного вигорання у психологічній науці, виокремлено аспекти і психологічні причини синдрому професійного вигорання серед співробітників Національної поліції України. здійснене емпіричне дослідження причинно-наслідкових факторів професійного вигорання співробітників Національної поліції України (на прикладі Білоцерківського РУП ГУ НП в Київській області)

У результаті здійсненого емпіричного дослідження, проведеного з метою оцінки рівнів професійного вигорання працівників поліції, виявлено наявність проблеми та необхідність впровадження відповідних заходів, а застосування якісно підібраних дозволило отримати цілісну картину психоемоційного стану досліджуваної групи поліцейських, виявити фактори ризику та визначити пріоритетні напрями профілактичної роботи.

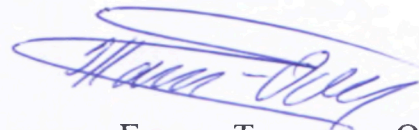
Авторкою розроблена та обґрунтована програми профілактики професійного вигорання, що дозволила виявити симптоми вигорання на ранніх стадіях. Отриманні знання допоможуть підвищити рівень особистісної рефлексії та професійної мотивації та покращити міжособистісну комунікацію та командну взаємодію. Впровадження цілісної профілактичної програми сприятиме поступовій трансформації ставлення до психологічної допомоги серед співробітників поліції — від сприйняття її як прояву слабкості чи відхилення до

усвідомлення її як невід'ємної складової професійного благополуччя, емоційної гігієни та норми сучасної культури, підтримки ментального здоров'я.

Протокол аналізу змісту подібності та запозичення виявлені у роботі є законними і не є плагіатом. Рівень подібності не перевищує допустимі межі, тому кваліфікаційна робота Шпетної Олени є завершеним самостійним науковим дослідженням, у якій не виявлено академічного плагіату, відповідає всім вимогам щодо підготовки таких робіт, заслуговує на позитивну оцінку – 98/А/відмінно.

Керівник кваліфікаційної роботи магістрантки:

кандидат психологічних наук, доцент
кафедри педагогіки, психології та менеджменту
БІНПО ДЗВО «Університет менеджменту освіти»
НАПН України



Галина Татаурова-Осика
05.05.2025

РЕФЕРАТ

Магістерська робота: 91 стор, 8 рисунків, 2 таблиці. 3 додатки, 64 літературних джерела.

Мета дослідження: визначити психологічні засади профілактики професійного вигорання серед поліцейських та розробити програму для ефективної психологічної підтримки та впровадження профілактичних заходів.

Об'єктом дослідження - процес профілактики професійного вигорання співробітників поліції.

Предмет дослідження: психологічні фактори, що впливають на виникнення та розвиток професійного вигорання поліцейських та методи профілактики цього явища.

Методи дослідження: під час проведення дослідження використовувались наступні методи:

- теоретичні – здійснено аналіз наявної наукової літератури яка висвітлює питання професійного вигорання; узагальнення наявних підходів до визначення синдрому професійного вигорання, завдяки чому стало можливим визначити психологічні умови профілактики професійного вигорання співробітників поліції;

- емпіричні – спостереження за процесом організації професійної діяльності викладачів ЗВО; бесіди, опитування, тестування.

Основний науковий результат роботи полягає у наступному: узагальненні матеріалів вітчизняного і зарубіжного досвіду з дослідження і профілактики професійного вигорання співробітників поліції. На сьогоднішній день співробітники поліції є тим видом професій, які в результаті своєї діяльності можуть мати високий ризик виникнення професійного вигорання. Синдром професійного вигорання проявляється як внутрішній психоемоційний стан виснаження, що є наслідком тривалого

перебування в умовах професійного стресу та перевантаження. Перебування співробітника поліції у такому стані може мати негативний вплив при спілкуванні з колегами по роботі, рідними, близькими людьми та пересічними людьми з якими стикаються у повсякденному житті.

Розроблено та теоретично обґрунтовано програму профілактики професійного вигорання серед співробітників поліції, особливість якої полягає у використанні сучасних засобів і методів профілактики професійного вигорання та полягає у формуванні навичок самопочі та турботи про себе.

Результати отримані в кваліфікаційній роботі магістра можуть бути використані для цілеспрямованої роботи у підрозділах системи МВС.

Ключові слова: професійне вигорання, співробітники поліції, профілактика професійного вигорання.

ABSTRACT

Master's Thesis: 91 pages, 8 figures, 2 tables, 3 appendices, 64 sources.

Research Objective: To determine the psychological foundations for the prevention of occupational burnout among police officers and to develop a program for effective psychological support and implementation of preventive measures.

Object of the Study: The process of preventing occupational burnout among police personnel.

Subject of the Study: Psychological factors influencing the emergence and development of occupational burnout among police officers and methods of its prevention.

Research Methods:

Theoretical – Analysis of the available scientific literature highlighting the issue of occupational burnout; synthesis of existing approaches to defining the syndrome of occupational burnout, which allowed the identification of psychological conditions for its prevention among police officers.

Empirical – Observation of the organization of professional activities in higher education institutions; interviews, surveys, and psychological testing.

Main Scientific Result:

The study summarizes domestic and international research and experience in the field of occupational burnout and its prevention among police officers. Today, police work is considered among the professions with a high risk of developing occupational burnout due to the nature of their duties. This syndrome manifests as an internal psycho-emotional state of exhaustion resulting from prolonged professional stress and overload. Police officers in such a state may experience difficulties in communication with colleagues, family, and the public.

A program for the prevention of occupational burnout among police officers was developed and theoretically substantiated. Its uniqueness lies in the use of

modern tools and methods for prevention, as well as in the formation of self-care and self-support skills.

The results of this qualification thesis can be applied in targeted activities within the units of the Ministry of Internal Affairs.

Keywords: occupational burnout, police officers, prevention of occupational burnout.

ЗМІСТ

ВСТУП.....	12
РОЗДІЛ 1 ТЕОРЕТИЧНІ АСПЕКТИ ПРОФЕСІЙНОГО ВИГОРАННЯ СПІВРОБІТНИКІВ НАЦІОНАЛЬНОЇ ПОЛІЦІЇ УКРАЇНИ.....	18
1.1 Поняття і сутність професійного вигорання у психології	18
1.2 Психологічні причини, які є підґрунтям для виникнення професійного вигорання серед співробітників поліції.....	23
1.3 Вивчення синдрому професійного вигорання співробітників поліції.....	34
Висновки до розділу 1	40
РОЗДІЛ 2 ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ ПРИЧИННО-НАСЛІДКОВИХ ФКТОРІВ ПРОФЕСІЙНОГО ВИГОРАННЯ СПІВРОБІТНИКІВ НАЦІОНАЛЬНОЇ ПОЛІЦІЇ УКРАЇНИ (на прикладі Білоцерківського РУП ГУ НП в Київській області)	42
2.1 Організація і методики дослідження	42
2.2 Аналіз результатів дослідження.....	46
Висновки до розділу 2	55
РОЗДІЛ 3 ПРОФІЛАКТИКА ПРОФЕСІЙНОГО ВИГОРАННЯ СПІВРОБІТНИКІВ НАЦІОНАЛЬНОЇ ПОЛІЦІЇ УКРАЇНИ.....	57
3.1 Сучасні методики подолання синдрому професійного вигорання.....	57
3.2 Програма психологічної профілактики професійного вигорання співробітників поліції	61
Висновки до розділу 3	65
ВИСНОВКИ.....	68
СПИСОК ВИКОРИСТАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ.....	72
ДОДАТКИ.....	81

ВСТУП

Актуальність теми. Тема професійного вигорання з кожним днем все більше привертає до себе увагу як науковців, спеціалістів так і небайдужих до свого здоров'я працівників в будь-якій сфері. Звісно це питання більше стосується так би мовити допомагаючих професій, але швидкий темп розвитку суспільства свідчить, що професійне вигорання властиве ряду інших професій, діяльність яких напряду не пов'язана з іншими людьми. На сьогоднішній день співробітники поліції є тим видом професій, які в результаті своєї діяльності можуть мати високий ризик виникнення професійного вигорання. Синдром професійного вигорання формується поступово, непомітно для самої людини, і проявляється як внутрішній психоемоційний стан виснаження, що є наслідком тривалого перебування в умовах професійного стресу та перевантаження. Перебування співробітника поліції у такому стані може мати негативний вплив при спілкуванні з колегами по роботі, рідними, близькими людьми та пересічними людьми з якими стикаються у повсякденному житті. Але найбільше негативний вплив синдром професійного вигорання має безпосередньо на психічне та фізичне здоров'я працівника поліції, зниження продуктивності праці. Вимоги, які ставляться до співробітника поліції з боку держави, суспільства, його родини загалом є дуже високими. Бажання співробітників поліції відповідати цим вимогам, умови праці в яких вони перебувають, необхідність постійного підвищення своїх компетентностей призводять до постійного стресового стану та відсутності можливостей для відновлення внутрішніх ресурсів. Особливо болісно це переживають працівники з великим професійним стажем, які можуть втрачати відчуття реалізованості у професійній сфері. Чим довше працює співробітник на одному і тому ж місці, тим більший є прояв у нього професійної деформації. Так, як у своїй діяльності співробітники поліції багато спілкуються, з'являються прояви в комунікації,

в зниженні толерантності під час спілкування, появи конфліктів з колегами, оточуючими.

Дослідження професійного вигорання в Україні почалось з 1990-х років, приблизно з 2000-х років почали здійснювати дослідження в більш вузькому напрямку відповідної професії – педагоги, медичні працівники. Орієнтовно з 2010 року почались дослідження і у професії поліцейських, більш систематичні дослідження почались з 2018 року. Дослідження професійного вигорання серед співробітників поліції на сьогоднішній день є дійсно актуальним. Враховуючи, що ця тема досліджень у Україні є відносно новою, слід відзначити наявність якісних досліджень професійного вигорання. Великий відсоток досліджень присвячений передумовам, причинам, які є підґрунтям для виникнення професійного вигорання. Тоді як питання профілактики професійного вигорання співробітників поліції ще не достатньо вивчене. Огляд наявної літератури присвяченій темі професійного вигорання серед співробітників поліції дає змогу виділити таких українських дослідників – Мілорадова Н., Баранюк Н., Борисюк О., Фостяк М., Кісіль З., Кісіль Р., Перепелиця А., П'янківська Л, Карамушка Л. Серед вищезгаданих науковців слід виділити П'янківську Л., яка присвятила багато свої досліджень саме серед співробітників поліції, зокрема досліджувала питання профілактики професійного вигорання. Тож дослідження профілактики професійного вигорання є актуальним і важливим.

Об'єкт дослідження: процес профілактики професійного вигорання співробітників поліції

Предмет дослідження: психологічні фактори, що впливають на виникнення та розвиток професійного вигорання поліцейських та методи профілактики цього явища.

Мета дослідження: визначити психологічні засади профілактики професійного вигорання серед поліцейських та розробити програму для ефективної психологічної підтримки та впровадження профілактичних заходів

Гіпотеза: високий рівень синдрому професійного вигорання буде вищим серед тих співробітників поліції, які тривалий час працюють в системі МВС, у яких наявні ознаки незадоволеності собою та своєю роботою, які мають схильність до надмірних переживань, які мають недоліки з організаційними, комунікативними, емоційними здібностями.

Можливо матиме місце таке припущення, що постійне вдосконалення своїх навичок, наявне задоволення від виконання своїх службових обов'язків, вміння стабілізувати свій психоемоційний стан буде виступати засобами попередження і профілактики професійного вигорання.

Завдання: 1. Проаналізувати теоретичні підходи до визначення професійного вигорання в психологічній науці зокрема серед співробітників поліції.

2. Охарактеризувати психологічні особливості професійної діяльності поліцейських, які сприяють виникненню вигорання (високий рівень стресу, постійна напруга, загроза життю тощо).

3. Виявити основні чинники, що зумовлюють професійне вигорання у співробітників поліції - індивідуальні, соціальні, організаційні.

4. Емпірично дослідити рівень і прояви професійного вигорання серед поліцейських з використанням психодіагностичних методик.

5. Розробити програму профілактики професійного вигорання для поліцейських.

Методи дослідження: під час проведення дослідження використовувались наступні методи:

- теоретичні – здійснено аналіз наявної наукової літератури яка висвітлює питання професійного вигорання; узагальнення наявних підходів до визначення синдрому професійного вигорання, завдяки чому стало можливим визначити психологічні умови профілактики професійного вигорання співробітників поліції;
- емпіричні - спостереження за процесом організації професійної діяльності співробітників поліції ; бесіди, опитування, тестування;

Використані методики:

- методика «Діагностики рівня емоційного вигорання» В.В. Бойка дозволяє оцінити вигорання у трьох стадіях: напруження, резистенція та виснаження;
- методика «Синдром «вигорання» в професіях системи «людина — людина» (Г.С.Нікіфоров) дозволяє виявити рівень психоемоційного напруження як фактор, що супроводжує розвиток вигорання;
- методика «Дослідження синдрому «вигорання» (Дж. Гринберг)

застосовуються для аналізу етапів розвитку синдрому професійного вигорання та оцінки рівня емоційного виснаження в умовах професійної діяльності.

Експериментальна база дослідження: Білоцерківське районне управління поліції Головного управління Головного управління Національної поліції в Київській області.

Теоретична значущість дослідження полягає у всебічному аналізі наукових підходів до розуміння феномену професійного вигорання як складного психологічного явища, що формується в умовах тривалої професійної діяльності, пов'язаної з інтенсивним емоційним напруженням, високим рівнем стресу та відповідальності. У межах дослідження здійснено систематизацію ключових теоретичних підходів до вивчення синдрому професійного вигорання, зокрема серед представників правоохоронних органів, які належать до групи професій з підвищеним ризиком психоемоційного виснаження.

Проаналізовано основні чинники, що спричиняють розвиток синдрому вигорання, охарактеризовано його стадії, фази та механізми формування. Визначено як зовнішні, так і внутрішньоособистісні передумови виникнення професійного вигорання, а також умови, що сприяють його уповільненню або попередженню. Окрему увагу приділено потребі у впровадженні ефективних профілактичних заходів, спрямованих на збереження психічного здоров'я, стійкості до стресу та професійної продуктивності поліцейських.

Підкреслено актуальність формування системи психологічної підтримки співробітників поліції з метою своєчасного виявлення ознак емоційного виснаження, надання фахової допомоги та попередження розвитку негативних наслідків професійного вигорання.

Результати проведеного дослідження можуть стати вагомим внеском у поглиблення теоретичного розуміння феномену професійного вигорання, його природи, динаміки розвитку та наслідків для особистості працівника. Отримані дані підкреслюють важливість своєчасної профілактики професійного вигорання, особливо серед представників ризиконебезпечних професій, зокрема співробітників поліції. Теоретичні напрацювання можуть бути використані як підґрунтя для подальшого розвитку концептуальних підходів, моделей і стратегій у сфері дослідження професійного вигорання, а також слугувати базою для вдосконалення наукових уявлень про механізми його виникнення та подолання.

Наукова новизна дослідження полягає у визначенні психологічних особливостей розвитку синдрому професійного вигорання у співробітників поліції, з урахуванням специфіки їхньої професійної діяльності. У процесі дослідження було проаналізовано динаміку проявів та рівень сформованості цього синдрому серед працівників поліції, що дозволило виокремити найбільш уразливі категорії та фактори ризику. Крім того, на основі отриманих результатів розроблено практичні рекомендації щодо профілактики професійного вигорання, спрямовані на збереження психоемоційного здоров'я правоохоронців та підвищення ефективності їхньої професійної діяльності.

Апробація результатів дослідження здійснена шляхом публікації тез доповіді у науковому виданні, зміст якої ґрунтується на результатах дослідження в рамках теми дипломної роботи.

Структура і обсяг кваліфікаційної роботи: кваліфікаційна робота магістра складається зі вступу, трьох розділів, висновків до розділів, загальних висновків та списку використаних джерел (64 найменування) 3

додатки; також робота містить 8 рисунків та 2 таблиці. Загальний обсяг роботи 91 сторінка.

РОЗДІЛ 1

ТЕОРЕТИЧНІ АСПЕКТИ ПРОФЕСІЙНОГО ВИГОРАННЯ СПІВРОБІТНИКІВ НАЦІОНАЛЬНОЇ ПОЛІЦІЇ УКРАЇНИ

1.1 Поняття професійного вигорання в психології

Останнім часом все частіше дослідження науковців направлені на проблеми, які з'являються в результаті порушення психічної адаптації. Це пов'язано із постійним зростанням вимог до ресурсів людини у професійній сфері. В першу чергу це стосується психологічних ресурсів. Не останню роль при цьому відіграє й те, що наша країна перебуває у стані війни. Адже соціально-економічна та політична ситуація також мають свій вплив.

Перша згадка про вигорання як психологічний феномен належить Бредлі у 1969 році. Саме він завдяки своїй роботі та своїм спостереженням за працівниками психіатричних лікарень, як людьми допомагаючих професій звернув увагу на такі симптоми як втрата мотивації, емоційне виснаження, байдуже ставлення до клієнтів.

Термін вигорання персоналу (staff burn out) вперше використаний американським психіатром Фреденбергером Х.Дж. у 1974 році. Фреденберг Х.Дж. завдяки своїй багаторічній роботі та проведеним спостереженням за персоналом він науково обґрунтував синдром емоційного вигорання в своїй статті «Вигорання персоналу». Фреденберг Х.Дж. вважав «Вигорання - це стан психічного й фізичного виснаження, спричинений професійним життям» (Freudenberger, H. J. 1974). Він звернув увагу і описав симптоми, якими супроводжується такий стан - втратаю енергії, емоційною спустошеністю, зниженням самооцінки, цинізмом щодо роботи та клієнтів. Вигорання слід розглядати як характеристику психічного стану людини, яка

перебуває в постійному інтенсивному спілкуванні з людьми при надання їм професійної допомоги.

У 1976 році роботу по дослідженню вигорання продовжила американська соціальна психологиня К. Масlach з Каліфорнійського університету в Берклі. Її внесок в дослідження даного питання вважається провідним.

«Професійне вигорання — це психологічний синдром, що включає емоційне виснаження, деперсоналізацію та зниження почуття особистих досягнень, який виникає в осіб, що працюють із людьми» (Maslach & Jackson, 1981).

Протягом багатьох років працюючи в сфері дослідження професійного вигорання К. Масlach спільно з С.Джексон створили у 1981 році шкалу вигорання Масlach (MBI), яка стала першим та одним з основних інструментів для вимірювання вигорання. [48]

Якщо Фреденберг був «батьком» поняття вигорання, то Масlach можна в повній мірі назвати «матір'ю», адже протягом багатьох років свого життя вона присвятила дослідженню цього поняття.

Вивченню професійного вигорання присвячена велика кількість робіт науковців як у вітчизняній, так і у зарубіжній психології. Крім вище згаданих дослідників поняття вигорання досліджували інші дослідники. Серед зарубіжних дослідників проблеми вигорання слід відмітити М.Лейтер, В. Шауфелі, А. Пайнс .

Внесок М.Лейтера в дослідження вигорання також є вагомим. Він визначає вигорання Вигорання — це психологічний синдром, що виникає як протривала реакція на хронічні міжособистісні стресори на роботі. [49]

За роки своїх досліджень М.Лейтер здійснив глибинний аналіз теоретичних складових вигорання. При цьому слід зауважити, що ним проводилась робота щодо розробки практичних заходів для подолання вигорання. М. Лейтером спільно з К.Масlach завдяки проведенню різних заходів в багатьох країнах спрямованих на дослідження отримано

неоцінений досвід завдяки якому з'явилась можливість виокремлення причин та наслідків вигорання. Важливим аспектом в дослідженнях М.Лейтера є звернення ним уваги на необхідність змін безпосередньо в організаціях в яких працюють люди. Для попередження та подальшого усунення наслідків вигорання мають докладати зусилля не лише працівники, а й керівництво організації загалом.

Слід відмітити ще такого дослідника вигорання як Вільмар Шауфелі. Його внесок в дослідження теми вигорання є не менш важливим ніж вищевказаних дослідників. В.Шауфелі вніс свій внесок в адаптацію опитувальника Maslach Burnout Inventory (MBI). Працюючи в цій сфері він звертав увагу на те, що не лише слід акцентуватись на вигоранні, слід звертати увагу на такий важливий аспект як залученість до роботи (work engagement), яка виступає протилежністю вигоранню. В.Шауфелі брав участь у розробці та валідації Utrecht Work Engagement Scale (UWES) — опитувальника для оцінки рівня залученості працівників до роботи. UWES широко використовується у наукових дослідженнях та практиці. [64]

В своїх роботах В.Шауфелі звертав увагу на емоційну складову професійного вигорання.

А. Пайнс в ході своїх досліджень професійного вигорання безпосередньо вивчала емоційний компонент як складову професійного вигорання, звертаючи особливу увагу на особисті та міжособисті стосунки як чинник впливу на виникнення та розвиток цього стану. В своїх працях вона звертала увагу, що професійне вигорання є результатом глибокого розчарування, яке може виникати, коли очікування людини не відповідають реальності». [54, 55]

А.Пайнс в своїх дослідженнях розглядала вигорання як універсальний феномен, що може виникати не лише у професійному житті, але й у міжособистісних відносинах, сімейному житті та навіть у романтичних стосунках.[55]

Важливим результатом досліджень А.Пайнс є створення спільно з

Е. Аронсоном опитувальника Burnout Measure (BM) у 1988 році. Даний опитувальник охоплює поняття вигорання в ширшому сенсі. Численні спостереження А.Пайнс дали можливість розширити фактори, які спричиняють розвиток вигорання. Вона виділила екзистенційну складову, яка виражається в поступовому розчаруванні в пошуку сенсу життя, що проявляється симптомами як на фізичному так і психоемоційному плані. [55]

Враховуючи, що під час досліджень А.Пайнс акцентувала увагу на емоційній складовій професійного вигорання, то як профілактику вона рекомендувала емоційну підтримку та формування у людини балансу між роботою та особистим життям.

Серед українських дослідників, які вивчають тему вигорання, то слід відмітити таких - Мащак С., Рідкодубська Г., Перхайло Н., Лєскова Л., Шкраб'юк В., Н. Мілорадова, Н. Карпенко, Н. Баранюк, А Фостяк.

На думку С. Мащака, професійне вигорання розглядається як синдром емоційного, розумового та фізичного виснаження, що виникає внаслідок тривалого емоційного навантаження. Його характерними негативними проявами є депресивні стани, хронічна втома, відчуття спустошеності, формування негативної професійної установки, а також втрата віри у позитивні результати як у професійній діяльності, так і в особистому житті. Професійне вигорання, за автором, є наслідком деструктивного впливу професійної діяльності на психологічну структуру особистості, що проявляється у зміні мислення та поведінки. Це, зокрема, призводить до звуження кола інтересів та потреб, обмежених лише професійною сферою, а також до домінування професійно-зумовлених особистісних якостей, які формують сприйняття дійсності виключно крізь призму професійних інтересів. [15]

Рідкодубська Г. вважає проблему вигорання дуже важливою. Вона звертає увагу на обов'язковість системного підходу в подоланні симптомів вигорання. Завдяки інноваційним технологіям можна значно підвищити

рівень стресостійкості в роботі, при цьому зменшивши емоційну напругу, яка призводить до деперсоналізації та редукції особистих досягнень. [26]

В кінці минулого сторіччя питання професійного вигорання розглядалось в ширшому розумінні як загальна проблема на яку звертали увагу дослідники. Станом на сьогоднішній день це питання досліджується вже в більш вузькому полі, в рамках певної професії. Звісно більше уваги приділяється таким професіям в яких відбувається постійний контакт людини з людиною. В ході щоденного спілкування з різними людьми відбувається обов'язкове емоційне залучення, незалежно від того чи є це відкритим проявом, чи прихованим. Найбільше уваги до себе в цьому плані привертають працівники сфери освіти, медицини, правоохоронної діяльності, соціальні працівники, сфера обслуговування та інші.

Зміни, які відбуваються в соціальному та професійному житті людини, у зв'язку з появою та швидким розвитком технологій, все більше привертають увагу дослідників проблеми вигорання.

Завдяки численним дослідженням професійне вигорання було визнане як професійний феномен, пов'язаний з професійною діяльністю, Всесвітньою організацією охорони здоров'я (ВООЗ) у травні 2019 року та внесено до класифікації хвороб 11-го перегляду (МКХ-11).

Вигорання визначається в МКХ-11 таким чином:

"Вигорання - це синдром, який концептуалізується як результат хронічного стресу на робочому місці, з яким не вдалося впоратися. Він характеризується трьома вимірами:

- почуття виснаження енергії або виснаження;
- підвищена психічна віддаленість від роботи або почуття негативізму чи цинізму, пов'язані з роботою;
- зниження професійної ефективності. [34]

Це доводить велику глибину цієї проблеми та потребу в подальших дослідженнях з метою як її вирішення, так і профілактики.

В Україні вигорання офіційно включено до переліку станів, що можуть бути визнані медичною проблемою, пов'язаною з професійною діяльністю. Вигорання не є окремим захворюванням, яке підлягає лікуванню як хвороба. Але воно може бути підставою для звернення до лікаря, психолога або психотерапевта. [22]

1.2 Психологічні причини які є підґрунтям для виникнення професійного вигорання серед співробітників поліції

Дослідження проблеми вигорання неможливе без визначення факторів, які сприяють його появі та розвитку. Саме виокремлення психологічних причин дає можливість краще дослідити проблему вигорання. Визначення причин сприяє проведенню роботи з попередження та профілактики вигорання. Що в свою чергу лише позитивно впливатиме та виконання професійних обов'язків, створення та підтримання сприятливого клімату в колективі, зменшення плинності кадрів та збереженню наявних досвідчених працівників, підвищення стресостійкості та покращення, або принаймні збереження на сталому рівні, фізичного та психоемоційного здоров'я працівників.

Співробітники поліції відносяться до професій категорії «людина-людина». Але як і в кожній з професій, які відносяться до цієї категорії співробітники поліції мають свою специфіку роботи, яка накладає свій відбиток на людину незалежно від того хоче того людина чи ні. Саме визначення причин, які сприяють появі та розвитку професійного вигорання, є важливим аспектом в дослідженні цієї проблеми.

Основними причинами, які впливають на виникнення професійного вигорання, можна виділити наступні:

- хронічний стрес;

- емоційне виснаження;
- особистісні чинники;
- психотравматизація;
- відсутність соціальної підтримки;
- рольові невизначеність і конфлікти;
- фрустрація та розчарування.

1. Хронічний стрес - робота співробітників поліції передбачає перебування їх у стресових ситуаціях. Перебування співробітника поліції в постійному стресі тривалий час призводить до появи хронічного стресу. В свою чергу перебування людини в хронічному стресі є одним із ключових моментів, які впливають на психологічне та фізичне здоров'я. Постійний та хронічний стрес є результатом щоденного перебування співробітників поліції в умовах підвищеної небезпеки. Ще одним з факторів, який впливає на це є війна в якій перебуває наша держава з 2022 року. Йдучи на роботу співробітник поліції не має достовірної інформації з чим йому доведеться стикнутись сьогодні. Відповідальність, яку несе співробітник поліції за прийняті ним рішення лягає важким тягарем на його плечі. Рішення, які приймаються, впливають на долі інших людей, проявляються в результатах його діяльності і можуть мати неприємні наслідки. Організація роботи, великі обсяги виконуваних завдань накладають свій відбиток на стан співробітника поліції. Непередбачуваність подій, які виникають, перебування в підвищених умовах фізичного та емоційного перевантаження, ймовірні ризики для життя та безпеки як поліцейського так і оточуючих - все це в своїй сукупності призводить до хронічного стресу.

2. Емоційне виснаження виникає в результаті перебування співробітника поліції в постійному стресі. Працюючи з людьми співробітники поліції є емоційно втягнутими в ті ситуації, які виникають під час виконання ними свої службових обов'язків. Зазвичай колом людей з якими їм частіше доводиться працювати є маргінальні особи, які по своїй природі є конфліктними, особи є мають кримінальне минуле, особи, які перебувають

під дією травмуючої події, що трапилась в їхньому житті. Це особи, які агресивно і вороже налаштовані відносно співробітника поліції. При цьому співробітники поліції змушені приховувати та блокувати свої негативні емоції, які виникають в тій чи іншій ситуації. Негативні емоції з часом накопичуються і не знаходять можливості для належного вивільнення. Перебування в такому стані позначається на фізичному стані – поганий сон, зниження фізичної активності, зниження ефективності роботи, також втрата мотивації і бачення світу в негативному світлі.

3. Особистісні чинники впливають на сприйнятливність співробітника поліції до стресу, емоційного виснаження, внутрішньої демотивації та зниження професійної ефективності. В своїй роботі співробітник поліції завжди має тримати під контролем ситуацію. Співробітники поліції з рисами перфекціонізму часто ставлять до себе завищені вимоги, що підсилює почуття невдоволення собою. До виконання своїх обов'язків, особливо молодше покоління, відносять досить критично. Вони мають виконувати їх правильно та ідеально, як передбачає інструкція. Але кожна ситуація, так як і людина індивідуальна. Таким чином з'являються внутрішні протиріччя. Співробітники поліції, які мають високий рівень тривожності, схильні до частих внутрішніх конфліктів та емоційної нестабільності, є більш уразливими до вигорання. Внутрішні цінності можуть не співпадати з характером професійної діяльності, або з часом втрачається мотивація до служби, виникає відчуття безглуздості зусиль, що сприяє розвитку деперсоналізації та знецінення роботи. Нездатність до самоаналізу, до усвідомлення власних емоційних станів, до своєчасності помічати сигнали перевантаження унеможлиблює вчасно запобігти появі вигорання. Співробітники поліції не завжди володіють навиками для власної ефективної саморегуляції та не мають ресурсів для відновлення організму в результаті дії стресової ситуації чи події.

4. Психотравматизація - глибока психологічна реакція на надзвичайно стресові або загрозливі події, яка залишає тривалий слід у психіці людини. У

професії поліцейського така травматизація є не випадковою, а системною складовою щоденної роботи, результатом постійної роботи, яка пов'язана з насиллям, трагедіями, травмами. Співробітники поліції часто є свідками агресії, тілесних ушкоджень, загибелі людей, самогубств, жорстоких злочинів. Такі події залишають глибокий емоційний слід, формуючи травматичні переживання. Постійна готовність до небезпеки формує хронічний напружений стан - "бойову тривогу", яка виснажує психіку. Нemoжливiсть допомогти жертві в повній мірі або вчасно, особливо в ситуаціях домашнього насильства, знущань над дітьми, торгівлі людьми, викликає відчуття провини, внутрішній конфлікт та фрустрацію. Щоб не «пропускати через себе» біль і жах побаченого, багато співробітників поліції свідомо або несвідомо відключають емоції, що згодом перетворюється на деперсоналізацію. В період війни травмуючий фактор є має сильніший вплив на психічний стан людини. У зв'язку з війною будь-яка людина вже перебуває в стресі, і співробітники поліції не є виключенням. Психотравматизація в роботі співробітника поліції - не виняток, а професійний ризик. За відсутності психологічного супроводу, інтервенцій та програм профілактики, вона стає серйозним чинником вигорання, що призводить до професійної деформації, втрати ефективності та навіть дострокового звільнення.

5. Відсутність соціальної підтримки. Соціальна підтримка це не лише емоційний аспект (розуміння, співпереживання, прийняття), це також надання/отримання практичної допомоги від колег, керівництва, сім'ї, а також суспільства загалом. Щоденно співробітники поліції працюють в умовах високого стресу, психологічної напруги, ризику, що вимагає великої кількості внутрішнього ресурсу. Під час виконання щоденних обов'язків співробітники поліції стикаються з рутинною роботою, яка в свою чергу передбачає як вирішення нагальних завдань, які під собою несуть велику кількість паперової роботи. Це все здійснюється виконавцями, нижчою ланкою, тоді як керівництво не розуміє навантаження з яким стикається

виконавець. І відповідно при цьому відсутня підтримка та розуміння. Ще одним фактором є знецінення суспільством тієї роботи, яку виконує співробітник поліції. Низький рівень довіри до поліції, негативні стереотипи й упередження спричиняють емоційну відстороненість, зниження професійної ідентичності та мотивації. Ставлення суспільства в умовах війни демотивує поліцейських до виконання ними своїх службових обов'язків. Можна також сказати, що співробітники поліції є незахищеними в соціальному плані. Співробітники поліції не можуть спланувати вихідні, відпустку, проведення часу з родиною. Адже вони є залежними від ситуації в підрозділі, області, країні, коли вийшовши у відпустку, його відкликають через декілька днів.

6. Рольові невизначеність і конфлікти є суттєвими психосоціальними чинниками розвитку професійного вигорання у співробітників поліції. У своїй щоденній діяльності співробітник поліції виконує кілька соціальних ролей - захисника, контролера, посередника, комунікатора, іноді навіть рятувальника. Вони є своєрідними універсальними солдатами, які все можуть і скрізь встигають. Коли очікування щодо виконання цих ролей суперечать одне одному або залишаються нечіткими, це призводить до рольової амбівалентності, яка викликає внутрішню напругу та дезадаптацію. Рольова невизначеність виникає тоді, коли службовець не має чіткого уявлення про свої функції, відповідальність або очікування керівництва, що посилює відчуття некомпетентності та знижує мотивацію. Незалежно від конкретної посади, яку обіймає співробітник поліції, він також ще повинен вміти виконувати велику кількість інших завдань. Рольові конфлікти, у свою чергу, проявляються в ситуаціях, коли службовець змушений діяти в умовах суперечливих вимог - наприклад, бути водночас жорстким у забезпеченні правопорядку і толерантним у спілкуванні з громадськістю. Виконуючи свою безпосередню роботу та додаткові завдання, які були делеговані керівництвом, співробітник поліції стикається з навантаження та плутаниною в завданнях та термінах, яка може виникнути від мультизадачності. Висока

ймовірність в таких умовах виникнення внутрішнього конфлікту. Який виникає як результат суперечностей між свої моральними цінностями та необхідністю в професійному плані виконувати велику кількість різних завдань. За відсутності належного управління, чіткої організаційної структури й підтримки з боку керівництва, рольові конфлікти лише посилюються, ускладнюючи професійну ідентичність співробітника поліції та його здатність ефективно виконувати службові обов'язки.

7. Фрустрація та розчарування є ключовими психологічними чинниками розвитку синдрому вигорання у співробітників поліції. Щоденна діяльність у високостресових умовах, постійна взаємодія з агресивним середовищем, відсутність миттєвих результатів та низька соціальна вдячність - усе це створює передумови для фрустраційного напруження, що негативно впливає на емоційний стан співробітника поліції.

Фрустрація виникає тоді, коли співробітник поліції зіштовхується з бар'єрами, які перешкоджають досягненню бажаних результатів, виконанню службового обов'язку або реалізації власних цінностей. Це можуть бути як зовнішні обставини - бюрократія, нестача ресурсів, обмеження з боку системи - так і внутрішні - відчуття несправедливості, неефективності, відсутності підтримки. Часте зіткнення з негативною реакцією громадян, які не завжди розуміють специфіку роботи правоохоронця, лише посилює цей стан. Розчарування виникає як емоційна відповідь на тривале невинувачення очікувань щодо професії. Ідеалізоване уявлення про соціальну значущість, престиж і вплив професії з часом стикається з реаліями організаційної ригідності, браком визнання, обмеженими можливостями для кар'єрного зростання. Це породжує відчуття безперспективності, емоційного виснаження, втоми від виконання функцій, які здаються беззмістовними чи недооціненими.

У комплексі фрустрація та розчарування формують підґрунтя для дегуманізації професійної ролі, зниження емпатії, втрати мотивації, що прямо веде до розвитку емоційного вигорання. Під час виконання своїх

професійних обов'язків, знаючи роботу співробітника поліції зсередини більшість з них розчаровуються в своїй професії. Щоденне виконання великої кількості завдань, яке навіть не приносить результатів роботи. Так би мовити “робота на корзину”. Будучи втягнутими в роботу з негативними, антисоціальними, кримінальними подіями, знаючи статистичні дані з першоджерел розуміють незмінність ситуації, яка є навколо. Скільки б правопорушень чи злочинів не було розкрито загальна картина все ж залишається невтішною.

До загальних причин які можуть бути чинником для виникнення професійного вигорання слід віднести війну, в якій перебуває наша держава. Здійснення професійної діяльності співробітника поліції в мирний час здійснювалось ними в особливо-напружених психологічних умовах. Воєнний час виступає своєрідною обтяжуючою обставиною. Крім особливих, приналежних лише цій професії, ознак їхньої діяльності, зокрема професійне спілкування під час виконання службових обов'язків може носити конфліктно-скандальний характер, наявність факторів екстримальної діяльності, відбивається і картина актуального воєнного стану. Потреба у належному виконанні покладених законом функцій представниками Національної поліції України передбачає перебування співробітників поліції в достатній професійно-психологічній підготовці в умовах повномасштабної військової агресії на території України. Перебування співробітників поліції в таких психологічно-складних умовах в майбутньому може мати певні наслідки, такі як трансформація особистості. [2]

Н. Мілорадова серед основних чинників, що зумовлюють розвиток професійного вигорання, виокремлює явище професійної деформації. Професійна діяльність співробітників поліції належить до категорії особливо складної та специфічної, оскільки пов'язана з постійною взаємодією з негативними ситуаціями, стресогенними чинниками та соціальним напруженням. Щоденне зіткнення з агресією, конфліктами, небезпекою та суспільними проблемами поступово впливає на поведінкові реакції

поліцейського. Ці зміни в поведінці з часом можуть призводити до глибших трансформацій у структурі особистості, що свідчить про формування професійної деформації. [52]

Л.П'янківська вважає провідним чинником формування феномену вигорання - професійну дезадаптацію. «Чим нижчий рівень професійної дезадаптації, тим спостерігається менша сформованість симптоматики синдрому «емоційного вигорання», зокрема на психофізіологічному, соціально- психологічному, професійно-адаптаційному рівнях» (П'янківська Л. 2019).

В своїх роботах П'янківська Л. Вже протягом багатьох років приділяє увагу темі поліцейських. В своїх публікаціях та дослідженнях вона звертає увагу на емоційний стан поліцейського, зміни, які накладає на особистість, виконання службових обов'язків поліцейського, емоційне вигорання поліцейського, профілактика емоційного вигорання. [23,24]

На основі проведеного емпіричного аналізу Т.Б. Кодлубовська визначає ключові психологічні чинники, що лежать в основі формування синдрому професійного вигорання у представників допомагаючих професій, зокрема й співробітників поліції. Серед них вона виокремлює редукцію професійних обов'язків, яка проявляється у зниженні мотивації до виконання службових завдань; неадекватне вибіркове емоційне реагування, що свідчить про порушення емоційної регуляції у взаємодії з людьми; а також емоційно-моральну дезорієнтацію, котра виражається у втраченому відчутті професійної місії та моральних орієнтирів у службовій діяльності. [8,9]

Огляд праць зарубіжних дослідників в області професійного вигорання співробітників поліції дає можливість звернути увагу на такі чинники, які є рушійними у виникненні даного явища.

Слід звернути увагу на наступні фактори.

Віковий чинник є одним із важливих у формуванні схильності до синдрому професійного вигорання серед працівників поліції. Зокрема, досвідчені співробітники віком 45 років і більше демонструють вищий ризик

розвитку емоційного та професійного виснаження порівняно з молодшими колегами. Це пов'язано з тривалим перебуванням у систематичних стресових умовах, багаторазовими психотравматичними ситуаціями, підвищеним навантаженням, а також поступовим виснаженням внутрішніх ресурсів. З роками накопичений стрес, професійна рутинна, а також зниження відчуття професійної новизни можуть посилювати відчуття втоми, цинізму й знеособлення, що характерні для синдрому вигорання.

Також відзначається високі вимоги до роботи співробітника поліції, постійне дотримання яких накладає на поліцейського внутрішню відповідальність по дотриманню цих вимог. Постійний внутрішній тиск по дотриманню певного рівня змушує його тримати ситуацію під контролем. Що в свою чергу є стресогенним фактором, який веде до вигорання. Також це накладає відбиток і на сімейне життя поліцейського у вигляді конфліктів.

Одним із вагомих психологічних чинників, що сприяє розвитку професійного вигорання серед працівників поліції, є явище, відоме як «втома від співчуття» (*compassion fatigue*). Цей феномен особливо характерний для оперативних співробітників, які першими прибувають на місце події, безпосередньо контактують із постраждалими від злочинів, свідками трагедій чи іншими особами у кризових станах. Такі повторювані емоційно насичені ситуації вимагають від поліцейського високого рівня емпатії, витримки та самоконтролю. Водночас тривале перебування у стані підвищеної напруги, необхідність завжди залишатися зібраним, демонструвати бездоганну поведінку та відповідати суспільним очікуванням щодо ролі «взірцевого захисника правопорядку» поступово виснажують як психологічні, так і фізіологічні ресурси особистості. Зовні така втома може залишатися непомітною, однак у глибині вона накопичує потенціал для серйозних наслідків: зниження емоційної чутливості, професійної ефективності, виникнення апатії, роздратування, а іноді навіть — ознак цинізму й деперсоналізації.

Однією з важливих, хоча й не завжди очевидних, причин професійного вигорання серед працівників поліції є нестача або повна відсутність необхідних для ефективного виконання службових обов'язків ресурсів. До таких ресурсів належать не лише матеріальні засоби (обладнання, техніка, інструменти), але й організаційні й людські ресурси. Зокрема, недостатня кількість особового складу призводить до надмірного навантаження наявних співробітників, які змушені виконувати роботу за себе й за колег, що підвищує рівень стресу, втому та загальну напруженість у колективі. Крім того, використання морально або технічно застарілого, непридатного чи несправного обладнання не лише ускладнює виконання службових завдань, але й потребує від працівника додаткових часових і психоемоційних витрат, що в довгостроковій перспективі сприяє виснаженню. Ще одним критичним моментом є відсутність визнання досягнень з боку керівництва: коли результати професійної діяльності не оцінюються належним чином або ігноруються зовсім, у працівника формується відчуття знецінення його зусиль, що підриває мотивацію і загострює відчуття професійної марності. Усе це в сукупності створює сприятливий ґрунт для розвитку синдрому професійного вигорання.

Вважається, що жінки-поліцейські більш схильні до вигорання ніж чоловіки. Але проведеними дослідженнями в США, в ході яких що чоловіки, що жінки перебували в однакових умовах, не отримано результатів, які б підтвердили цю гіпотезу. Отримані результати свідчать про незначні відхилення в результатах, що не є підставою стверджувати про схильність тієї чи іншої статі до професійного вигорання. [31, 63]

Вчені довели, що найбільш стресостійкими є люди, які впевнені в собі та не очікують схвалення. А менш стресостійкими є особи, які невпевнені в собі, мають занижену самооцінку, тривожні, постійно чекають чужого схвалення.

Співробітник поліції в першу чергу людина, а вже потім поліцейський. В поліції так само працює певна кількість різних між собою людей. Хочеться

відмітити, що є певні індивідуальні особливості, які теж слід відносити до причин, які є підґрунтям виникнення професійного вигорання. Сюди слід віднести:

- прагнення робити все правильно, наближене навіть до ідеалізму;
- підвищене почуття відповідальності за виконувану роботу;
- присутність альтруїстичної установки - «Хто, як не я?», що виявляється у готовності жертвувати власними інтересами заради виконання службових обов'язків.

Варто окремо зупинитися на такому чиннику, як зловживання так званими штучними засобами для зняття напруги - алкогольними напоями, тютюновими виробами, енергетичними напоями чи навіть фармакологічними стимуляторами. Серед працівників поліції іноді існує хибне уявлення, що подібні речовини здатні допомогти швидко відновити працездатність, зменшити внутрішню напругу чи впоратися зі стресовими ситуаціями, що виникають у службовій діяльності. Особливо часто до цього вдаються після складних або травматичних викликів, коли необхідно швидко «повернутися до норми». Проте такий підхід є не лише неефективним, а й небезпечним. Регулярне вживання подібних речовин не вирішує першопричини психологічного виснаження, натомість посилює внутрішню дестабілізацію, негативно впливає на когнітивні функції, фізичний стан і загальну професійну придатність. Більше того, це може призводити до формування залежностей, які, в свою чергу, загострюють кризові стани й сприяють ще глибшому зануренню у стан професійного вигорання. У довготривалій перспективі це створює загрозу не лише для самого поліцейського, а й для колективу та громадської безпеки загалом. [16]

1.3 Вивчення синдрому вигорання співробітників поліції

Вивчення синдрому професійного вигорання звертає на себе увагу не лише українських дослідників, а й зарубіжних. Так як люди, які працюють в цій професії відносяться до ризиконебезпечних професій, тобто підпадають під особливу увагу з боку вчених. Завдяки проведеним дослідженням професійного вигорання вдалось визначити фактори, які спричиняють виникнення професійного вигорання, схильність тих чи інших категорій; розробляються способи і методи попередження у працівників поліції синдрому професійного вигорання.

В своїх дослідженнях П'янківська Л. звертає велику увагу на підготовку кадрів, а саме курсантів, які навчаються в освітніх закладах системи Міністерства внутрішніх справ. Адже сьогодні це курсанти, а завтра вже повноцінний співробітник поліції, який виконує покладені на нього державою і суспільством обов'язки. [24]

З першого дня навчання курсанти потрапляють в специфічні умови навчання, не притаманні цивільним ВЗН. Під час навчання вони стикаються з постійним контролем і регламентом своєї діяльності. Де за вчинені порушення дисципліни чи неуспішність в навчанні наступає відповідальність. Крім навчання курсанти залучаються до охорони громадського порядку в разі потреби, у тій місцевості, де розташований навчальний заклад. Перебування в таких специфічних умовах готує майбутніх співробітників поліції до відповідно такої ж роботи в підрозділах. Завдяки перебуванню в навчальних закладах системи МВС, певний відсоток вже на етапі навчання для себе розуміє чи піде він працювати в цю систему чи ні. Людина, яка пройшла навчання і готова йти працювати в цю систему це вже психологічно підготовлена особистість, яка чітко усвідомлює ті реалії з якими їй доведеться зіткнутись в подальшій роботі. [24]

Проведені дослідження свідчать, що вже на етапі навчання є відсоток курсантів, які психологічно не готові виконувати той обсяг роботи, який на них може бути покладений. Якщо говорити про дослідження безпосередньо синдрому вигорання серед курсантів, то виявлено, що великий відсоток з них перебувають у фазі «резистенції». По ступеню вираженості основна кількість досліджуваних перебуває на стадії формування. [24]

Кодлубовська Т. досліджуючи синдром вигорання серед працівників поліції звертає увагу на його зв'язок з фізіологічним станом. В ході проведених досліджень нею отримані результати, які свідчать на причинно-наслідковий зв'язок, що виникає між виконуваною роботою поліцейського та його фізіологічним станом. [8,9]

Проведені дослідження дають право стверджувати про наявність кореляційних зв'язків між резервами серцево-судинної системи та симптомом «невдоволення собою»; між артеріальним тиском та негативізмом, агресією та редукцією професійних обов'язків. В свою чергу, наявність вищевказаних показників фізіологічних станів впливає на ряд симптомів синдрому вигорання.

Таким чином, результати дослідження дозволяють зробити висновок, що часті прояви вербальної та фізичної агресії, зростання рівня негативізму, емоційна збудливість та схильність до дратівливості мають прямий негативний вплив на загальний фізичний стан поліцейських. Постійна внутрішня напруга, викликана професійними обставинами та емоційним виснаженням, істотно знижує адаптаційні можливості організму. Це, своєю чергою, призводить до поступового виснаження фізіологічних ресурсів, особливо функціональних резервів серцево-судинної та нервової систем, які відіграють ключову роль у стресостійкості. Порушення цих систем не лише ускладнює ефективне виконання службових обов'язків, а й збільшує ризик розвитку хронічних психосоматичних захворювань, що може мати серйозні наслідки для професійного довголіття та особистого благополуччя працівників правоохоронної сфери.

В своїх дослідженнях Кісіль З., Швець Д. прийшли до висновку, що синдром професійного вигорання це є результат довготривалого виснаження, яке впливає на фізичний, психологічний та емоційний стани співробітника поліції. [6, 28]

Досліджуючи синдром вигорання серед співробітників поліції Швець Д. В., Кісіль З. Р. наголошують про те, що даний синдром з'являється як результат багаторічного накопичення негативних емоцій, виконання службових обов'язків зачасти в умовах, коли присутня невизначеність ситуації, постійне перебування в стресі й ризикових для життя обставинах, що тягне за собою психологічне та емоційне виснаження співробітника. [6,28]

Дослідження синдрому професійного вигорання співробітників Національної поліції України є актуальним та підлягає додатковому вивчення. Психологічний та емоційний стан співробітників поліції є важливою складовою ефективної результативності та якісного виконання покладених на них професійних обов'язків.

Отримані показники свідчать про наявність схильності до негативного самооцінювання особистісного потенціалу, знецінення присутніх у службовій діяльності отриманих результатів, присутність негативізму у взаєминах як із колегами на роботі, так і з іншими людьми під час виконання службової діяльності.

У результаті проведеного факторного аналізу Швець Д., Кісіль З., Кісіль Р.-В. виділили три типи поліцейських, які демонструють різні прояви професійного горіння: «тривожно-знесилений тип», «морально-дезорієнтований тип» та «емоційно-вибірковий тип». Кожен із цих типів характеризується специфічними особливостями, які впливають на їхню здатність ефективно виконувати службові обов'язки та потребують індивідуального підходу до професійного виховання. [28]

Тривожно-знесилений тип: цей тип характеризується домінуванням цього стану тривожності, внутрішньої напруги та репресивності, які

виявляються через стресовий і ризиконебезпечний характер службової діяльності. Постійна готовність до екстремальних ситуацій, високий рівень відповідальності та потреба швидкого прийняття створюють психологічний тиск, який з часом впливає на емоційне розуміння.

Співробітники поліції цього типу часто відчують втрату віри у свою професію, зниження мотивації та енергії для виконання завдань. Це може проявлятися у вигляді депресивних станів, зневіри у власних здібностях та підвищеної дратівливості. Для профілактики важливо впроваджувати програми управління стресом, навчання техніки релаксації, а також забезпечувати регулярну психологічну підтримку.

Морально-дезорієнтований тип: співробітники поліції з цим типом демонструють труднощі в моральній оцінці ситуацій та поведінки інших людей. Вони можуть мати певні моральні вади або дезорієнтацію в етичних питаннях, які супроводжуються апатією до виконання службових функцій. Часто такі працівники відчують слабкість, знесиленість та емоційну відстороненість у процесі виконання своїх обов'язків. Їхній стан може негативно вплинути на здатність до ефективної комунікації з колегами чи громадянами.

Для профілактики необхідно акцентувати увагу на розвитку морально-етичних компетенцій, організації тренінгів із прийняттям етичних рішень та створенні позитивного професійного середовища.

Емоційно-вибірковий тип: цей тип характеризується низьким рівнем емоційної реактивності та емоційністю до емоційної відстороненості від ситуацій, які потребують значної залученості. Співробітники поліції цей тип часто демонструють замкнутістю і активно формують систему психологічного захисту для уникнення емоційних перевантажень. Наслідком такого стану є порушення перевтоми, апатія та відчуження у процесі реалізації службових функцій. Це може призвести до втрати емпатії та зниження якості виконання завдань. Для профілактики важливо

впроваджувати програми розвитку емоційної компетентності, тренінги з управління емоціями та створення умов для психологічного розвантаження.

Розуміння цих трьох типів дозволяє розробляти комплексні стратегії професійного розвитку серед співробітників поліції. Врахування індивідуальних особливостей кожного типу сприяє підвищенню ефективності заходів із підтримки психологічного здоров'я працівників, зниженню рівня стресу та формуванню позитивного ставлення до професійної діяльності.

Дослідники в ході проведених досліджень серед співробітників поліції Національної поліції України одностайні в своєму баченні щодо того, що синдром професійного вигорання являється набутим синдромом, результат негативного емоційного забарвлення в рамках здійсненої професійної діяльності.

Особливі умови професійної діяльності працівників Національної поліції України суттєво сприяють розвитку емоційного вигорання та професійної деформації. Ризиконебезпечний характер діяльності з непередбачуваними наслідками, такими як поранення чи травмування, а також постійне спілкування з асоціальними елементами, створюють високу психологічну напруженість. Постійне психічне та фізичне перевантаження, яке супроводжується значною негативною емоційною насиченістю, вимагає від поліцейських стимулювання негативних емоцій під час виконання обов'язків, тоді як психічне розвантаження часто відкладається на невизначений термін. Ці умови призводять до інтенсивного та масштабного розвитку емоційного горіння, яке згодом може перерости у професійну деформацію. Професійна діяльність поліцейських вимагає високого рівня емоційної регуляції, що може призвести до підвищення та зниження психоемоційного благополуччя працівників. Тому важливо розробляти та впроваджувати програми підтримки психологічної стійкості та професійного професійного розвитку серед поліцейських.

Голандські вчені Liselotte Marina Josephine Eikenhout, Roos Delahaij, Karen Van Dam, Wim Kamphuis Joris Van Ruysseveldt Inge Leonie Hulshof в своїх дослідженнях серед співробітників поліції відзначають, що вигорання визначається як довготривалий стан, пов'язаний з роботою, який повільно розвивається, і в першу чергу характеризується виснаженням, порушенням регуляції емоційних і когнітивних процесів і психічним дистанціюванням. Вигорання є результатом дисбалансу між високими вимогами та недостатніми ресурсами, тобто коли хронічні стресори перевищують здатність ефективно впоратися з цими стресорами. Учасники дослідження, які відчували високі вимоги до планування роботи, також відчували більше симптомів вигорання. [46]

Португальські вчені в результаті проведених досліджень виявили, що чим вищий операційний стрес, безпосередньо пов'язаний з роботою та її впливом на особисте та сімейне життя, був відповідно і вищий рівень дистресу та вигорання. Відсутність поваги з боку суспільства до поліцейських Португалії, часте перебування поліцейський далеко від їх сімей також впливає на психологічний стан поліцейського. [37]

Методом дослідження мексиканських вчених було вивчити розширення синдрому вигорання серед співробітників поліцейського штату Нижня Каліфорнія та його зв'язок з особистим профілем поліцейських. Дослідження показало, що близько 40% поліцейських демонструють тривожні ознаки синдрому вигорання, характеризуються нижчим рівнем мотивації до роботи та вищим рівнем психічного визнання. Ці дані є аналогічними результатам інших країн, наприклад, в Іспанії цей показник становив 43,6%, а в Коста-Риці - 44,4%. Такі результати свідчать про глобальну проблему професійного виховання серед поліцейських, яка вимагає уваги та розробки спеціальних програм профілактики та підтримки працівників правоохоронних органів. [33]

У контексті України подібні дослідження також свідчать про високу поширеність вигорання серед поліцейських, спричинену ризиконебезпечним

характером діяльності, постійним психічним та фізичним перевантаженням, а також спілкуванням з асоціальними елементами. Тому важливо впроваджувати комплексні програми підтримки психологічної стійкості працівників поліції для зниження рівня енергії та підвищення якості їх професійної діяльності.

Дослідження синдрому активізації серед поліцейських в Америці свідчать про залежність цього явища від демографічних та географічних регіонів. Крім того, на високий рівень вигорання суттєво впливають такі фактори, як національність, статус, вік, досвід роботи, навантаження на роботу та стосунки в сім'ї. Емпіричні дані підкреслюють взаємозв'язок синдрому між вигоранням та посттравматичним стресовим розладом (ПТСР) також було виявлено, що вигорання може підвищити сприйнятливість до ПТСР, а з іншого боку, наявність ПТСР може збільшити рівень вигорання. Ці висновки мають важливе значення для розробки ефективних стратегій профілактики та підтримки працівників правоохоронних органів. Розуміння взаємозв'язку між вигоранням та ПТСР дозволяє створити комплексні програми, які охоплюють не лише психологічну підтримку працівників, але й заходи щодо зниження стресових навантажень та підвищення якості життя поліцейських. Такий підхід допоможе знизити рівень вигорання та сприяти загальному психічному здоров'ю працівників поліції.[45]

Висновки до розділу 1

Проблема професійного розвитку співробітників поліції набуває все більшої актуальності, особливо в умовах воєнного стану, що створює додаткові психологічні та емоційні навантаження. Поліцейські щодня взаємодіють з людьми в складних ситуаціях, надаючи їм допомогу в умовах

стресу та негативізму. Професія поліцейського характеризується постійним контактом з неправомірними та злочинними діями, що негативно впливає на їхній психоемоційний стан.

Дослідження українських та зарубіжних вчених свідчать про прямий зв'язок між фізичним станом поліцейських та проявами синдрому професійного вигорання. Завдяки цим дослідженням вдається застосувати причини виникнення цього синдрому, що дозволяє розробити програми профілактики та попередження його розвитку. такі програми спрямовані на підтримку психологічної стійкості працівників поліції та зниження рівня вигорання, що є місцем для забезпечення їх професійної ефективності та загального благополуччя.

Розуміння чинників, які сприяють професійному розвитку, дозволяє створити комплексні заходи для підтримки працівників поліції, включаючи психологічну підтримку, тренінги з управління стресом та вдосконалення умов праці. Це особливо важливо в умовах війни, коли поліцейські піддаються підвищеному психологічному слуху та стресу.

РОЗДІЛ 2

ЕМІРИЧИНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ ПРИЧИННО-НАСЛІДКОВИХ ФАКТОРІВ ПРОФЕСІЙНОГО ВИГОРАННЯ СПІВРОБІТНИКІВ НАЦІОНАЛЬНОЇ ПОЛІЦІЇ УКРАЇНИ (на прикладі Білоцерківського РУП ГУ НП в Київській області)

2.1 Організація і методики дослідження

Дослідження синдрому вигорання проводять вже понад півстоліття, але ця тема й надалі залишатиметься актуальною. На сьогоднішній день для визначення даного синдрому використовують ряд методик та опитувальників.

Здійснивши огляд наявних методик для оцінювання рівня синдрому вигорання було виділено такі методики, проходження яких зможе найбільш відобразити наявну картину. При виборі методик враховано особливості професії співробітника поліції.

В своєму дослідженні я використовувала наступні методики:

- методика «Діагностики рівня емоційного вигорання» В.В. Бойка
- методика «Синдром «вигорання» в професіях системи «людина — людина» (Г.С. Нікіфоров)
- методика «Дослідження синдрому «вигорання» (Дж. Гринберг)

Методика «Діагностики рівня емоційного вигорання» В.В. Бойка.

Дана методика дає змогу зробити глибокий аналіз та визначити міру прояву того чи іншого симптому синдрому «вигорання». В своїй методиці В. Бойко виділяє 3 стадії розвитку вигорання, в свою чергу кожна з стадій може

проявляться у вигляді 4 симптомів. Загалом даний опитувальник містить в собі 84 запитання.

- **Напруга** – є одною із перших ознак початку розвитку та формування синдрому професійного вигорання. Напруга може проявлятися:

- а) переживання психотравмуючих обставин;
- б) незадоволеність собою;
- в) «загнаність у клітку»;
- г) тривога та депресія.

- **Резистенція** - виникає як результат тривалого перебування людини в стані тривожної напруги, що призводить до уникання людиною впливу на неї тих чи інших емоційних чинників за допомогою зменшення емоційного реагування чи взагалі відсторонення. Може проявлятися:

- а) неадекватне вибіркове емоційне реагування
- б) емоційно-моральна дезорієнтація
- в) розширення сфери економії емоцій
- г) редукція професійних обов'язків

- **Виснаження** – проявляється падінням загального енергетичного тону та ослабленням нервової системи:

- а) емоційний дефіцит
- б) емоційна відстороненість
- в) особистісна відстороненість (деперсоналізація)
- г) психосоматичні та психовегетативні порушення.

Методика «Синдром «вигорання» у професіях системи «людина — людина» (Нікіфоров Г.) дає можливість проводити дослідження тих працівників, які в своїй роботі безпосередньо працюють із людьми. До таких професій відносять в першу чергу це всі ті хто належать до допомагаючих професій – лікарі, освітяни, поліцейські, менеджери, адміністратори та інші.

Ця методика є зручною у використанні, так як містить 22 питання. Така кількість питань дає змогу в разі потреби швидко провести діагностику.

Використання даної методики дає змогу визначити основні складові синдрому «вигорання»:

- 1) емоційне виснаження проявляється зниженням прояву емоцій, байдужістю, наявним емоційним перенасиченням;
- 2) деперсоналізація характеризується наявною деформацією стосунків з іншими людьми. Це може проявлятися як в зростанні залежності від інших людей, так і в зростанні негативізму до людей, проявах цинічності стосовно колег по роботі та інших людей;
- 3) редукція особистих досягнень може бути у різних формах. Це виражається в тенденціях до негативного оцінювання самих себе, своїх особистих та професійних досягнень, проявах негативізму відносно службової гідності. Також це може бути проявом знецінення власної гідності, значного обмеження в своїх можливостях, обов'язках щодо інших людей. [17]

За допомогою ключа здійснюється підрахунок суми балів за кожною субшкалою. Рівень «професійного вигорання» може бути низький, середній, високий відповідно до кожної із субшкал. (див.табл. 2.1.1)

Таблиця 2.1.1

Рівні професійного вигорання за методикою Нікіфорова Г.

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

Методика «Дослідження синдрому «вигорання» (Дж. Гринберг) складається з 20 запитань за якими досліджуваним пропонуються відповіді, погоджуючись чи не погоджуючись із підтвердженнями. Це дозволяє оцінити

рівень емоційного бадьорості за допомогою самооцінки респондентів своїх емоційних станів та поведінки в умовах професійної діяльності. [3]

Результати інтерпретуються шляхом підрахунку суми балів за рівнями вигорання:

- низький рівень вигорання: 0–7 балів;
- середній рівень вигорання: 8–14 балів;
- високий рівень вигорання: 15–20 балів.

Дж. Гринберг вважає емоційне вигорання процесом, який складається з п'ять стадій:

Перша стадія - працівник задоволений своєю роботою, поставлені перед ним завдання виконує з ентузіазмом. Але з часом рівень задоволення від виконуваних професійних обов'язків падає.

Друга стадія - з'являються фізичні прояви, зокрема втоми, поганий сон, апатія. Починає знижуватись інтерес до своєї роботи, рівень продуктивності виконуваних обов'язків. Можуть виникати складнощі з дотриманням робочого режиму.

Третя стадія - з'являються хронічні симптоми втоми, дратівливості, злості, психосоматичних захворювань. Працівники, які працюють без відпочинку, мають ознаки виснаження, високий ризик схильності до хвороб, постійне відчуття нестачі часу, стан «загнаності в кут».

Четверта стадія - її ще можна назвати кризовою стадією. Наявні захворювання стають хронічними, що в свою чергу негативно позначається на працездатності людини. Збільшується незадоволення собою як у професійній сфері так і житті загалом.

П'ята стадія - наявні фізичні та психологічні симптоми/захворювання переходять у гостру форму. Можуть з'явитись захворювання, які є небезпечними для життя людини. [13]

Дж. Гринберг розглядає активізацію як процес, який проходить через кілька стадій, починаючи від ентузіазму та поступово переходячи до дистанціювання від роботи, негативних переживань, запалення втоми та

соматичних захворювань. Ця методика спрямована на визначення рівня емоційного вигорання шляхом самооцінки респондентів своїх емоційних станів та поведінки в умовах професійної діяльності.

Ця методика є корисною для визначення рівня емоційного розвитку серед працівників різних професій, у тому числі співробітників поліції, і може бути використана для розробки програм профілактики та підтримки працівників, які піддають високому ризику професійного розвитку.

2.2 Результати і аналіз емпіричного дослідження

Емпіричне дослідження рівня професійного вигорання співробітників Національної поліції України здійснювалось на базі Білоцерківського районного управління поліції Головного управління Національної поліції в Київській області за адресою: 09100 Україна Київська область, м. Біла Церква, вул. Привокзальна 3.

Опитування проводилось анонімно, за допомогою Google Forms.

В дослідженні прийняло участь 50 респондентів, з них 50% - чоловіки, 50% - жінки.

В дослідженні прийняли участь респонденти віком від 30 до 60 років. Середній вік 38 років. Категорія 20-30 років – 24%, категорія 31-40 років – 28%, категорія 41-50 років – 42%, категорія 51-60 років – 6%. (див. рис. 2.2.1)

Вік

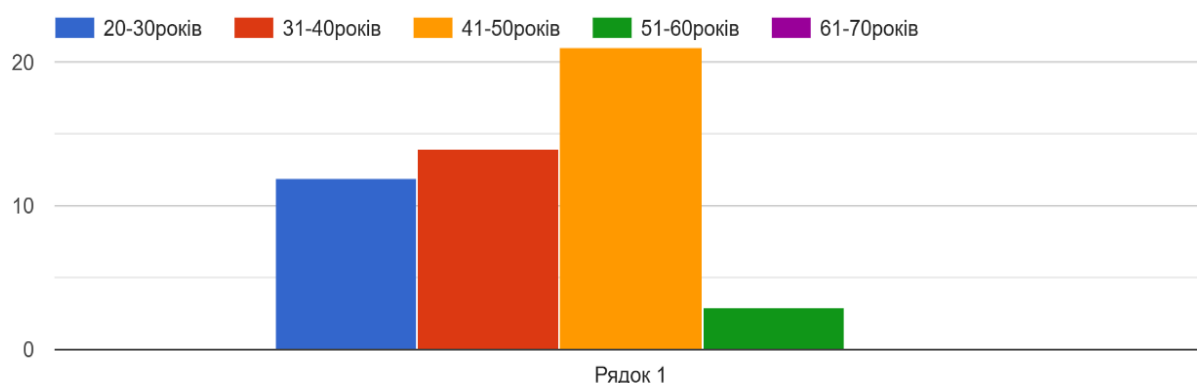


Рис.2.2.1 Розподіл респондентів за віком

З метою діагностики емоційного вигорання у працівників поліції була використана методика В. Бойка, яка дозволяє дослідити три основні фази синдрому: фазу напруження, фазу резистенції та фазу виснаження. (див. рис. 2.2.2)

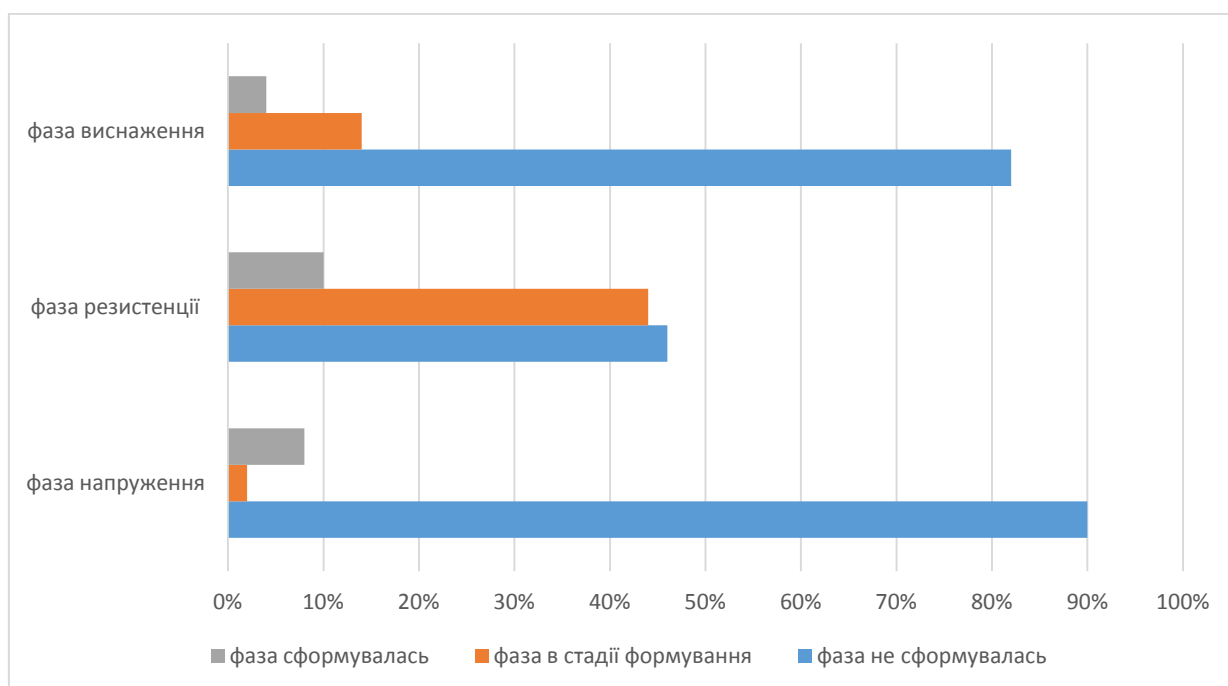


Рис.2.2.2 Результати дослідження за методикою Бойка В.

Фаза напруження

Результати показали, що у більшості респондентів (90%, $n = 45$) дана фаза не сформувалась. Лише в однієї особи (2%) спостерігається стадія формування напруження (жінка), а сформовану фазу виявлено у 4 респондентів (8%), серед яких 2 чоловіки та 2 жінки.

Це свідчить про те, що значна частина опитаних не перебуває під постійним емоційним тиском, характерним для початкової фази вигорання. Однак навіть невеликий відсоток сформованої фази вказує на ризик для частини співробітників поліції.

Фаза резистенції

Ця фаза виявилась найбільш вираженою серед учасників дослідження. (див. рис.2.2.3)

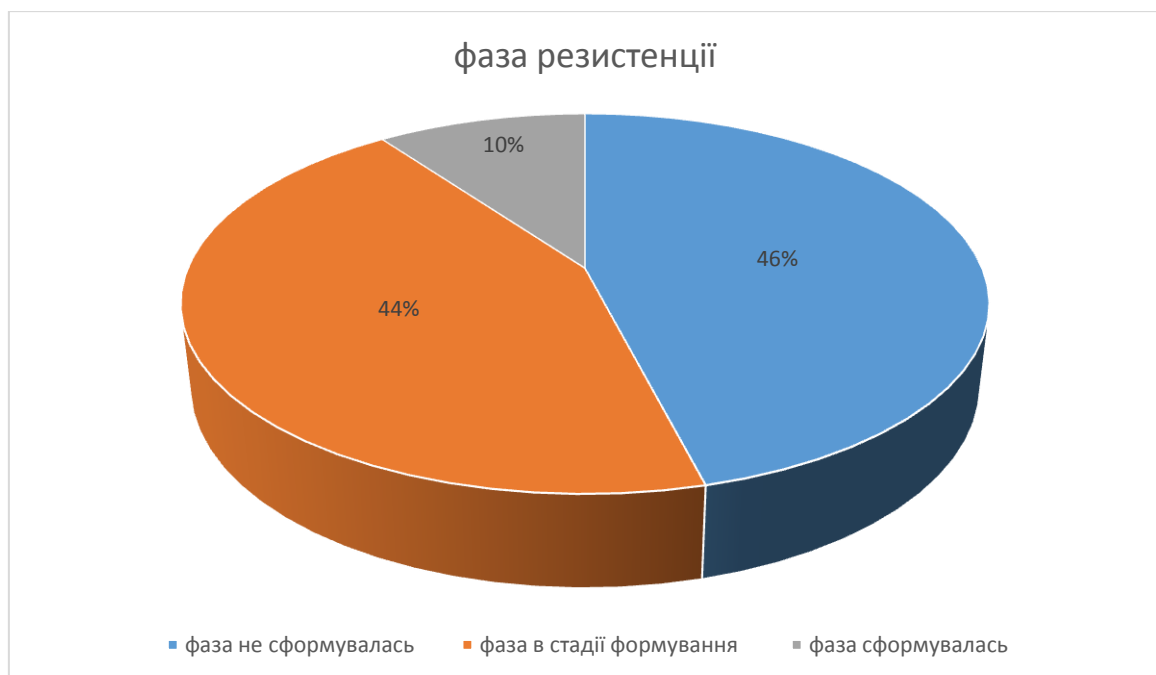


Рис.2.2.3 Результати дослідження в фазі резистенції

Слід звернути увагу, що серед тих, у кого фаза сформувалась. Згідно результатів це 10% відповідно 4 особи, і всі вони жінки. Це може свідчити про підвищену емоційну вразливість або специфіку адаптації жінок у професії, пов'язаній зі значним стресовим навантаженням.

Фаза резистенції відображає реакцію організму на тривалий вплив стресу - типові прояви включають формування захисних психологічних механізмів, знеособлення, зниження емпатії, емоційне «відсторонення» від об'єкта діяльності.

Формування фази резистенції свідчить про наявне емоційне виснаження, яке може виражатись відчуттям перевтоми, байдужістю до виконання своїх професійних обов'язків.

Незадовільний емоційний стан може мати вплив як на роботу (менше працюю, знижується якість, виникають конфлікти), так і навпаки - вплив професійного середовища на самопочуття респондентів. (див. рис. 2.2.4, рис.2.2.5) Дані цифри свідчать про те, що майже половина респондентів має підвищено тривожний емоційний фон, справлятися з яким вони не вміють, що в свою чергу накладає відбиток на спілкування з колегами та працездатність.

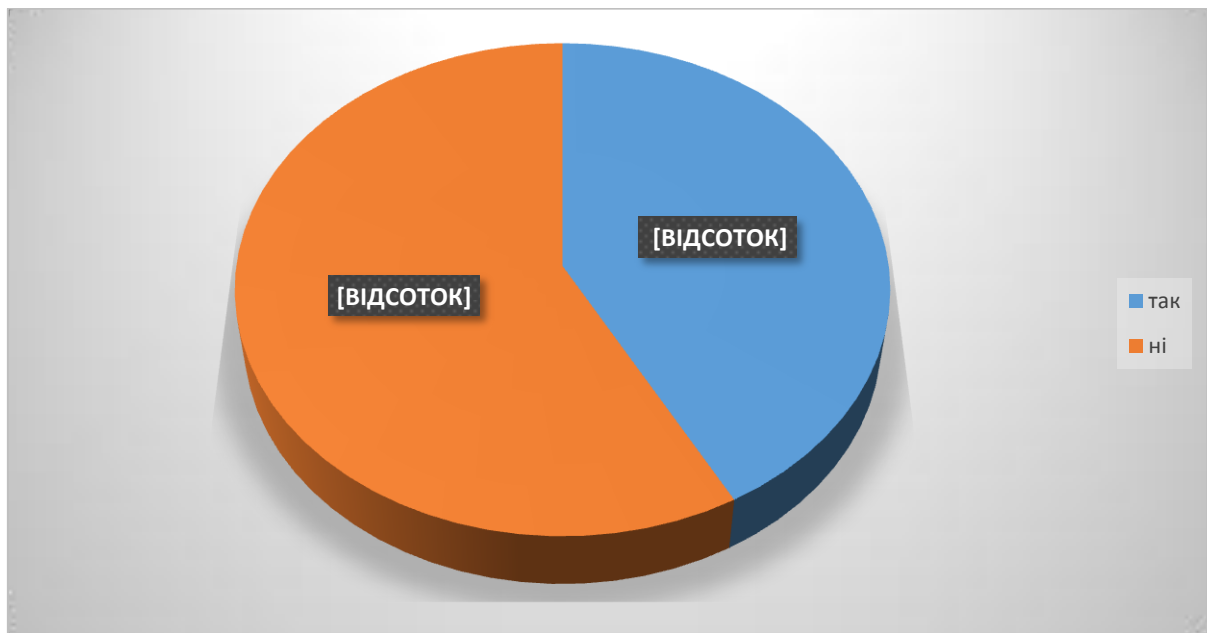


Рис. 2.2.4 Вплив спілкування з неприємними колегами на погіршення фізичного та психічного самопочуття

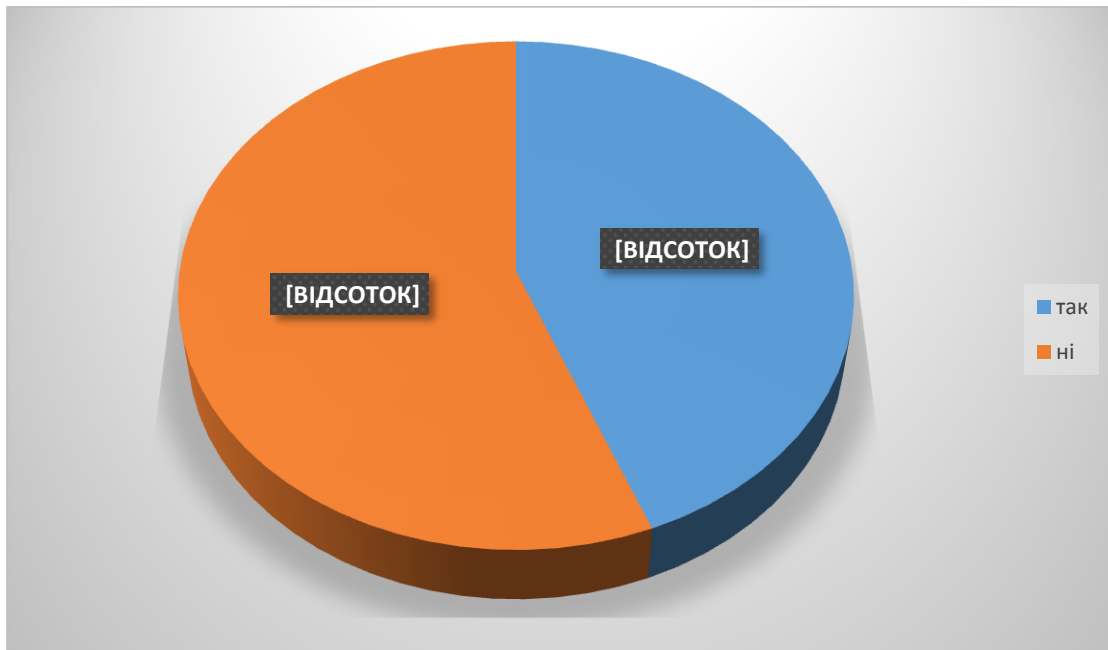


Рис. 2.2.5 Вплив незадовільного емоційного стану на результатах роботи

Фаза виснаження

Результати дослідження показують, що 41 співробітник поліції (82%) не демонструє ознак цієї фази, що є позитивною динамікою. У 7 осіб (14%) фіксується стадія формування, і лише у 2 осіб (4%) — фаза сформувалась. Це свідчить про те, що більшість поліцейських ще не дійшли до стадії глибокого емоційного виснаження, але окремі випадки можуть свідчити про критичний рівень втрати ресурсів та потребують психологічної допомоги.

Методика «Синдром «вигорання» в професіях системи «людина - людина». Дана методика охоплює три ключові компоненти: емоційне виснаження, деперсоналізацію та редукцію особистісних досягнень. Згідно проведеного дослідження отримано наступні загальні результати. (див. таб. 2.2.1)

Таблиця 2.2.1

Результати дослідження за методикою Нікіфорова Г.

	Низький		Середній		Високий	
	Кількість осіб	%	Кількість осіб	%	Кількість осіб	%

Емоційне виснаження	23 - чоловіки 14, жінки 9	46	21- чоловіки 10, жінки 11	42	6 - чоловіки 1, жінки 5	12
Деперсоналізація	22 - чоловіки 15, жінки 7	44	21 - чоловіки 8, жінки 13	42	7 - чоловіки 1, жінки 5	14
Редукція особистих досягнень	6 - чоловіки 6, жінки 0	12	10 - чоловіки 5, жінки 5	20	34 - чоловіки 14, жінки 20	68

Найвищі показники емоційного виснаження та деперсоналізації спостерігаються на середньому рівні (по 42%). Найбільш критичним є показник редукції особистісних досягнень - 68% респондентів мають високий рівень за цим параметром. Це свідчить про втрату мотивації, професійної ефективності та віри у значущість власної роботи.

Особливо тривожно, що цей показник переважає у жінок (20 із 34), що може вказувати на особливу вразливість жінок у контексті вигорання в поліцейській сфері.

Аналізуючи отримані дані слід виділити наступне:

Емоційне виснаження – є основною складовою синдрому професійного вигорання і вказує на наявні втому та стрес у співробітників. Отримані результати показують, що більшість респондентів знаходяться на низькому (46%) та середньому (42%) рівнях емоційного виснаження. Такий стан може свідчити, що співробітники поліції мають помірний та виражений ступінь втоми, як результат виконання ними своїх професійних обов’язків. Наявний середній рівень свідчить, що співробітники вміють контролювати та давати собі раду при наявних втомлюваності та перебуванні у стресі. Але при цьому це також свідчить, що в разі посилення рівня стресу чи втомлюваності є ймовірність переходу на високий рівень емоційного виснаження. Ступінь втомлюваності, рівень стресу може залежати від навантажень, як психологічних, так і суто великими об’ємами паперової роботи.

За шкалою «Деперсоналізація» результати вказують знову на низький (44%) та середній (42%) рівні. Низький рівень може свідчити про позитивний клімат в колективі, наявну підтримку колег, наявне задоволення від своєї роботи. Наявний відсоток середнього рівня свідчить про наявні прояви

деформації у стосунках з колегами, рідними, тощо. В таких випадках починає зростати незадоволення своєю роботою та самим собою. Причинами може бути великі об'єми роботи, адже певний відсоток співробітників поліції перебувають на захисті нашої держави у зоні бойових дій. А робота, яку вони мали б виконувати переходить до наявних співробітників.

За шкалою «Редукція особистих досягнень» переважна кількість респондентів показала наявність низького та середнього рівнів вигорання. Але слід звернути і на наявний результат високого рівня вигорання. Під час обробки даних виявлено тенденцію до показників, які є межевими між середнім та високим рівнями. Наявний високий рівень свідчить про наявне негативне оцінювання своїх професійних здібностей, відчуття неважливості своїх успіхів при виконанні поставлених завдань, нівелювання особистих досягнень, відсутність задоволення роботою та низьку мотивацію.

Це здійснено аналіз всіх респондентів разом, без поділу за статтю. Чи впливає стать на показники вигорання? Розділивши отримані дані в залежності від статі (див. рис. 2.2.6, рис. 2.2.7) можна побачити, що у жінок показники емоційного виснаження та деперсоналізації на низькому та середньому рівнях. Тоді як у чоловіків низький рівень переважає по всіх 3-х шкалах.

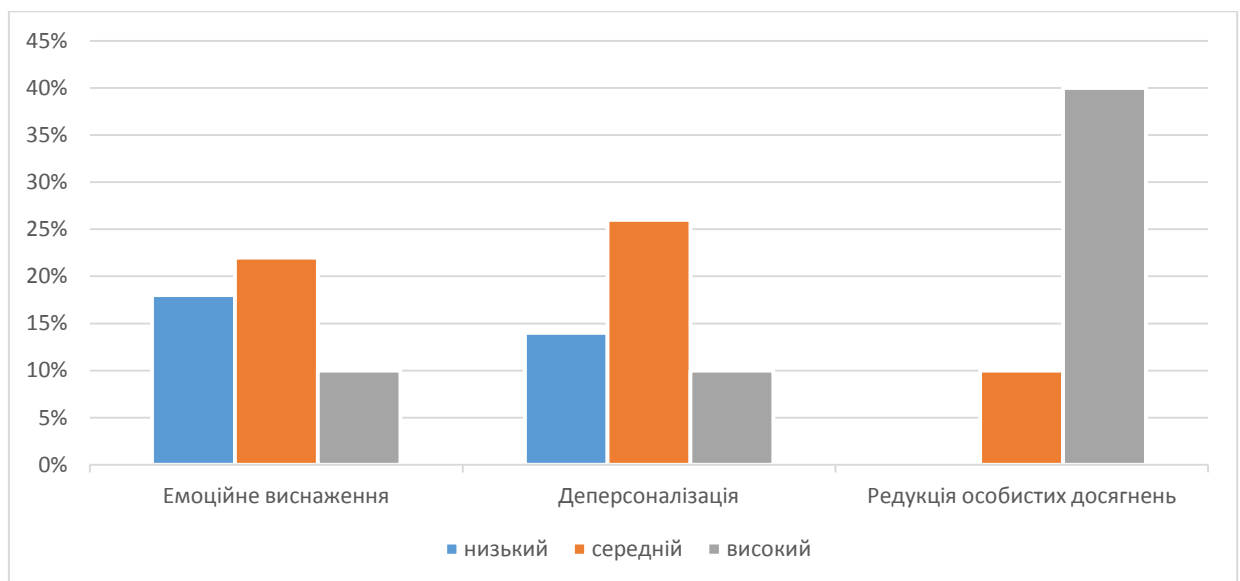


Рис. 2.2.6 Результати дослідження у жінок

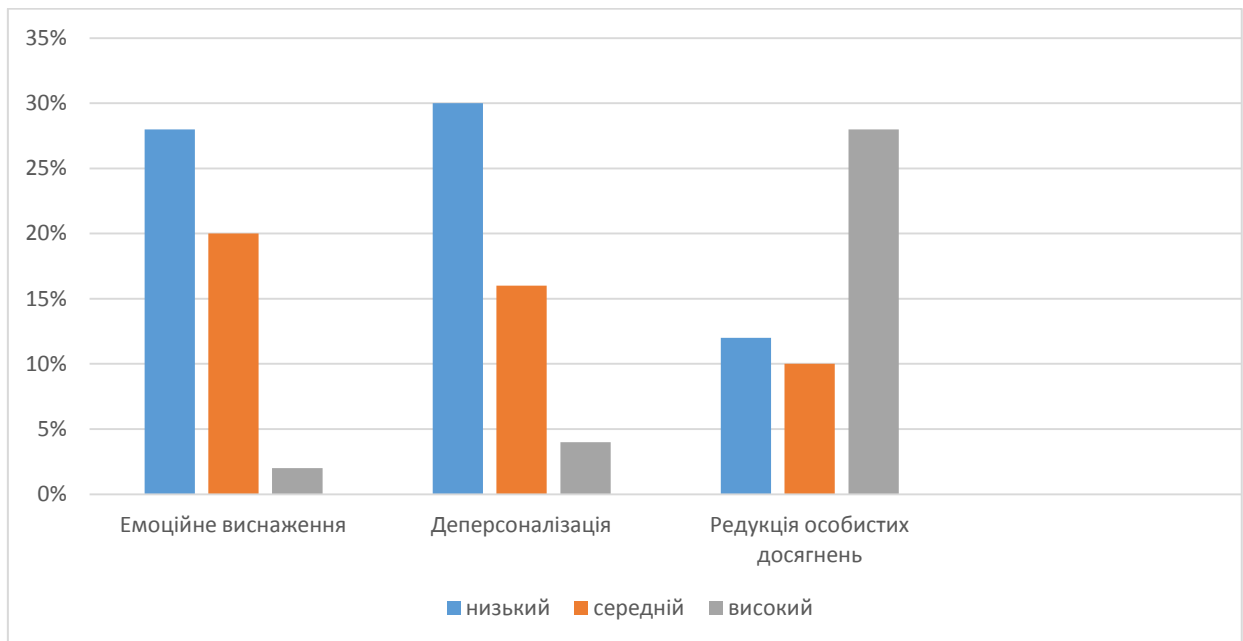


Рис. 2.2.7 Результати дослідження у чоловіків

У жінок вищі показники «Емоційного виснаження» та «Деперсоналізації». З цього можна зробити висновок, що жінки більш схильні до професійного вигорання ніж чоловіки. При цьому слід звернути увагу на важливий суспільний аспект щодо поведінки жінки. Якщо в питаннях роботи, посади жінки, можна сказати, мають майже рівні права з чоловіками, то в питаннях побуту, виховання дітей - зазвичай все це лягає на плечі жінки. Що в свою чергу і відображається на показниках. Завдяки вищевказаним даним видно про наявність як у чоловіків, так і у жінок високого рівня редукції особистих досягнень.

Редукція особистих досягнень це негативна оцінка себе, своїх досягнень професійних, особистих, заниження своїх успіхів чи цілей, прояви негативізму/цинізму в професійній діяльності знецінення особистих звершень, своїх можливостей. Наявний високий рівень може свідчити про незадоволення собою в професійній сфері.

Методика Гринберга

Результати дослідження за методикою Дж. Гринберга показують низький рівень вигорання, як у чоловіків, так і у жінок. (див. рис. 2.2.8)

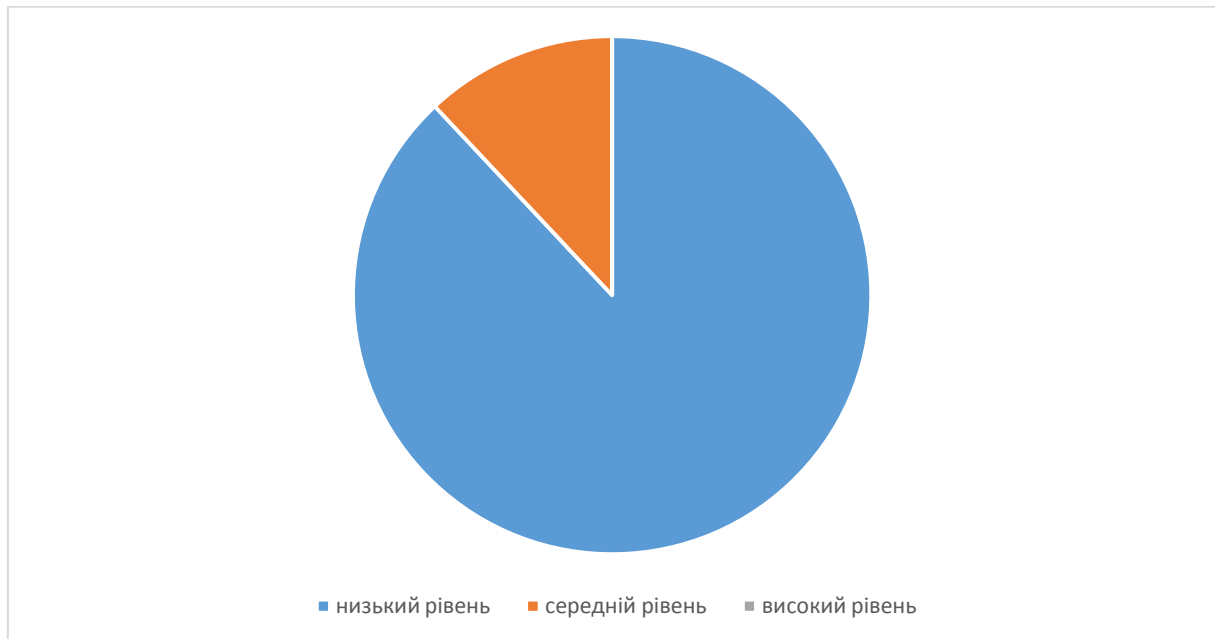


Рис. 2.2.8 Результати дослідження за методикою Дж. Гринберга

Методика Дж. Гринберга дозволяє оцінити загальний рівень стресостійкості та здатність до подолання стресових ситуацій. У досліджуваній вибірці результати розподілилися таким чином:

- низький рівень спостерігається у 88% респондентів (22 чоловіки і 22 жінки);
- середній рівень мають 12% респондентів (3 чоловіки і 3 жінки);
- високий рівень не виявлений жодного разу.

Низький рівень свідчить про позитивну динаміку емоційного стану серед опитаних співробітників поліції. Вони, ймовірно, мають достатній рівень стресостійкості, адаптаційного потенціалу та навичок саморегуляції. У таких працівників рідко виникає відчуття професійної спустошеності, вони не втрачають інтересу до роботи та зберігають емоційне включення до професійної діяльності. Це також може свідчити про наявність компенсаторних механізмів, таких як підтримка у колективі, досвід, особистісна зрілість чи ефективне лідерство.

Середній рівень свідчить про потенційну вразливість до вигорання: Ці працівники вже можуть відчувати втому, зниження мотивації, зменшення емоційної включеності. Вони потребують додаткової уваги та підтримки, щоб не допустити переходу до вищого рівня вигорання.

Відсутність високого рівня вигорання є позитивним індикатором загального психологічного стану колективу. Це може свідчити або про ефективну систему підтримки, або про те, що опитувані знаходяться на початковому етапі професійної діяльності, ще не встигши вичерпати свої ресурси.

Результати свідчать про переважно сприятливий психологічний фон серед поліцейських, однак наявність середнього рівня у 12% учасників вказує на необхідність профілактичних заходів, спрямованих на збереження психічного здоров'я та запобігання поглибленню синдрому вигорання.

Висновки до розділу 2

У другому розділі було здійснено емпіричне дослідження рівнів професійного вигорання працівників поліції за допомогою методик В. Бойка, Дж. Гринберга та Г. Нікіфорова. У дослідженні взяли участь 50 співробітників поліції, серед яких 25 чоловіків та 25 жінок.

1. За результатами методики В.Бойка - найбільш вираженою виявилася фаза резистенції, яка у 44% респондентів перебуває на стадії формування, а у 10% респондентів фаза вже сформувалась. Це свідчить про поступове накопичення психоемоційного напруження та формування захисних механізмів, що можуть призводити до знеособлення у ставленні до роботи.

Фаза напруження та фаза виснаження у більшості опитаних перебувають у межах норми, проте окремі випадки повної сформованості цих фаз (8% і 4% відповідно) вказують на наявність високого ризику вигорання серед певної частини респондентів.

2. За методикою Г. Нікіфорова - у 46% респондентів зафіксовано середній або високий рівень емоційного виснаження, що підтверджує зниження енергії, втрату емоційної включеності у професійну діяльність.

Деперсоналізація на високому рівні виявлена у 14% респондентів, що вказує на потенційно негативне ставлення до об'єктів професійної взаємодії. Найбільш тривожним є показник редукції особистісних досягнень — 68% респондентів мають високий рівень за цим параметром, що свідчить про втрату мотивації, професійної впевненості та внутрішнього сенсу діяльності.

3. За методикою Дж. Гринберга - 88% респондентів мають низький рівень стресостійкості, лише 12% — середній рівень. Результати свідчать про переважно сприятливий психологічний фон серед поліцейських, однак наявність середнього рівня у 12% учасників вказує на необхідність профілактичних заходів, спрямованих на збереження психічного здоров'я та запобігання поглибленню синдрому вигорання..

Загальний висновок: емпіричні результати виявили наявність стійких тенденцій до формування професійного вигорання серед опитаних співробітників поліції, що проявляється насамперед у зниженій стресостійкості, високому рівні емоційного виснаження та редукції професійних досягнень. Це підтверджує актуальність розробки та впровадження системи психологічної профілактики на рівні підрозділів МВС.

РОЗДІЛ 3

ПРОФІЛАКТИКА ПРОФЕСІЙНОГО ВИГОРАННЯ СПІВРОБІТНИКІВ НАЦІОНАЛЬНОЇ ПОЛІЦІЇ УКРАЇНИ

1. Сучасні методики профілактики синдрому професійного вигорання

Завдяки тому, що синдром професійного вигорання внесено до переліку хвороб в Національному класифікаторі хвороб та споріднених проблем охорони здоров'я, чинному в Україні, питання профілактики в подальшому розглядатиметься під іншим кутом. Важливість профілактики набуває значення. Враховуючи, що синдром професійного вигорання відносно «молодий» феномен, відповідно і його профілактика також знаходиться в початковій стадії. Велика кількість досліджень проблеми вигорання проведена як українськими дослідниками, так і зарубіжними. Дослідження, які були проведені, націлені на дослідження самого синдрому професійного вигорання, визначення ступеню шкоди, яка наноситься як на фізичному, так і на психоемоційному рівнях, причинах, які призводять до його виникнення, способах і методах подолання. [22,34]

Сьогодні, в якому ми перебуваємо, зокрема в умовах широкомасштабної збройної агресії проти України, змушує змінювати звичне ставлення до тих самих речей. Профілактика синдрому професійного вигорання є більш важливим аспектом в такі скрутні для нашої держави часи, ніж подолання вже наявного синдрому.

Велике значення при цьому має донесення до суспільства важливості даного питання, яке має бути розглянуте на рівні держави. Професії, які

передбачають надання послуг у сфері людина-людина, зокрема, допомагаючих професій, знаходяться найбільше в зоні ризику бути ураженими синдромом професійного вигорання. Саме люди таких професій, перебуваючи у зоні ризику, потребують розроблення програм профілактики.

Завдяки підтримуваному інтересу до теми вигорання та проведеним дослідженням як на теренах нашої країни, так і за її межами в майбутньому дозволить краще сформулювати ключові моменти, які є визначальними в запобіганні виникнення професійного вигорання.

Сучасні методики профілактики професійного вигорання включають ряд індивідуальних та організаційних заходів, спрямованих на підтримку психічного здоров'я працівників та зниження ризиків вигорання.

До індивідуальних слід віднести в першу чергу - навчання піклуванню про власне ментальне здоров'я. Важливим при цьому є не лише наявність здійснення необхідних заходів на папері, а безпосереднє використання кожним у своєму повсякденному житті. Завдяки правильно спланованому та організованому розпорядку дня можливо не лише запобігти проявам синдрому професійного вигорання, а й покращити самопочуття, задоволеність від життя та високі показники при виконанні покладених обов'язків.

На сьогоднішній день, через психологічно напружену обстановку в якій перебуває Україна через війну, співробітники поліції наряду з іншими першочерговими допомагаючими професіями мають займатись самопіклуванням про своє психічне здоров'я. Це важливо не лише безпосередньо для співробітника поліції, а також і для громадськості загалом. Співробітник поліції який має середній чи високий рівень професійного вигорання може нанести шкоду як собі, так і піддати ризику оточуючих.

На жаль піклування про своє здоров'я, особливо психічне, не сильно поширене в нашій країні. Але світ змінюється, цінності та пріоритети також змінюються. І в час таких швидких змін, які відбуваються в технологічному

плані, не слід забувати і про необхідність змін щодо піклування психічне здоров'я.

До індивідуальних заходів слід віднести:

- Самоорганізація та тайм-менеджмент - ефективне управління часом дозволяє запобігти перевантаженню завдань та знизити рівень стресу, який є одним із ключових чинників вигорання. Це включає планування робочого дня, встановлення пріоритетів та контроль над виконанням завдань.
- Техніки релаксації та емоційної саморегуляції - використання методів аутогенного тренування, релаксації та візуалізації допоможе знизити рівень стресу та підвищити психологічну стійкість. Ці техніки дозволяють працівникам краще керувати своїми емоціями та відновлювати психоемоційні ресурси.
- Фізична активність та здоровий спосіб життя - підтримка фізичної форми через регулярні фізичні вправи, збалансоване харчування та відмову від шкідливих звичок сприяє загальному благополуччю та знижує ризик вигорання. Фізична активність підвищує рівень стресостійкості та покращує настрій. [23]

До організаційних заходів слід віднести:

1. Створення підтримуючого робочого середовища. Оптимізація робочих процесів, розвиток позитивних робочих стосунків та забезпечення можливості звернення за допомогою до колег чи супервізорів. Це включає створення відкритого комунікаційного каналу, проведення командобудівних заходів та підтримку колег.
2. Психологічна підтримка: Регулярне надання психологічного супроводу через індивідуальні або групові консультації допоможуть виявляти перші ознаки вигорання та розробляти індивідуальні стратегії подолання стресу. Психологічна підтримка може включати тренінги з управління стресом та емоційної регуляції.

3. Корпоративні тренінги: Розробка програм розвитку стресостійкості та емоційної регуляції серед співробітників поліції, що сприяє підвищенню загальної психологічної стійкості та зниженню ризиків емоційного виснаження. Ці тренінги можуть включати навчання технікам релаксації, розвитку емоційної інтелектуальності та вдосконалення робочих процесів.[23]

До організаційних слід також віднести покращення кадрової політики. Основною проблемою з огляду на дослідження України, Німеччини, США /штат Іллінойс/, Індії є дефіцит кадрів. Це пов'язано з високим рівнем навантаження співробітників поліції, недостатністю часу для виконання повсякденної роботи у визначений робочий час. Збільшення кількості персоналу зможе зменшити високий рівень навантаження поліцейських, при виконанні поставлених завдань. Також слід звернути увагу, що збільшення кількості персоналу позитивно вплине на зменшення навантаження на одного співробітника, відповідно буде покращене його самопочуття, як фізичне, так і психологічне, що в свою чергу призведе до зменшення рівня витрат з боку держави, які виникають через хворобу. [32,41,47,61]

Ці заходи спрямовані на збереження психоемоційного балансу співробітників поліції та підтримку їхньої професійної ефективності. Реалізація цих методик дозволяє зменшити рівень вигорання серед співробітників поліції та інших високостресових професій, підвищуючи загальну якість життя та продуктивність праці.

Щодо України поки буде діяти військовий стан ця проблема є і буде зберігатись ще протягом невизначеного часу.

Важливим організаційним аспектом є створення в підрозділах такої робочої атмосфери, в якій би заохочувалось звернення в разі потреби за допомогою. Це залежить в першу чергу від керівного складу підрозділу, органу тощо. Коли керівництво дбає не лише про статистичні дані, а й про здоров'я своїх підлеглих, це є дуже важливою передумовою. Коли керівники різних рівнів дають зрозуміти, що вони піклуються про здоров'я своїх

підлеглих, що в разі потреби потрібно і можна звертатись по допомогу, що це не є ознакою слабкості чи невідповідністю певним параметрам. Таким чином, цінування підлеглих, через піклування про їх здоров'я, має підтримуватись з боку керівництва, щоб в подальшому уникнути ситуацій коли підлеглі відкладають звернення за допомогою до того часу, поки проблеми не почнуть впливати на рівень та якість виконання поставлених завдань, а наявні проблеми психічного здоров'я не перейдуть в хронічні захворювання.

Науковці, які досліджують тему професійного вигорання, наголошують на необхідності створення профілактичних груп підтримки, профілактичного консультування. Вони вважають, що завдяки такій профілактичній підтримці співробітники поліції знаючи про необхідність звернення уваги на фактори, які виникають на початковому етапі, зможуть відмічати їх появу і звертатись за допомогою в разі потреби. [23]

3.2 Програма психологічної профілактики професійного вигорання співробітників поліції

Формування програми психологічної профілактики професійного вигорання поліцейських ґрунтується на міждисциплінарному підході, який охоплює психологічні, організаційні та соціальні аспекти.

Завдяки впровадженню комплексу психопрофілактичних заходів буде досягнуто зниження ризику виникнення та проявів синдрому професійного вигорання серед працівників поліції.

Створення програми профілактики професійного вигорання дозволить виявити симптоми вигорання на ранніх стадіях. Проведення тренінгів, консультування зі стресостійкості та емоційної регуляції співробітників

поліції сформує у них відповідні навички. Отриманні знання допоможуть підвищити рівень особистісної рефлексії та професійної мотивації та покращити міжособистісну комунікацію та командну взаємодію. Впровадження цілісної профілактичної програми сприятиме поступовій трансформації ставлення до психологічної допомоги серед співробітників поліції - від сприйняття її як прояву слабкості чи відхилення до усвідомлення її як невід'ємної складової професійного благополуччя, емоційної гігієни та норми сучасної культури, підтримки ментального здоров'я. Покращення ставлення до психологічної допомоги, сприймання її за норму підвищить рівень психологічної культури співробітників поліції, відповідно зменшиться рівень професійної деформації.

Програма профілактики професійного вигорання в своїй структурі має декілька етапів. [12,18,23,25]

1. Діагностичний етап - проведення регулярної психодіагностики за визначеними методиками дозволить зробити психологічний портрет кожного співробітника поліції та визначити групи ризику за рівнями вигорання.

2. Освітньо-профілактичний етап – включає в себе проведення тематичних тренінгів, лекцій, вебінарів та семінарів. Проведення психоосвітницьких заходів має здійснюватись із урахування наявних груп ризику в підрозділі. Створення та розміщення в доступних місцях роздаткових матеріалів у вигляді пам'яток, зображень щодо важливості профілактики професійного вигорання.

3. Психокорекційний етап має на меті цілеспрямоване відновлення психологічного ресурсу працівника поліції, зниження рівня проявів професійного вигорання та формування стійкості до дії хронічного стресу. На цьому етапі відбувається глибша індивідуальна та групова робота, спрямована на корекцію негативних емоційних станів, відновлення внутрішньої рівноваги, опрацювання пережитого стресового чи психотравмуючого досвіду та розвиток ефективних копінг-стратегій.

Серед ключових завдань етапу: розвиток емоційної саморегуляції, підвищення впевненості у собі, зниження емоційної напруженості, формування стійкого ставлення до професійних труднощів, а також навчання ефективних технік психологічного розвантаження.

До змісту психокорекційної роботи включаються такі напрямки:

- розвиток навичок усвідомлення й регуляції емоцій;
- опанування технік релаксації та саморегуляції (дихальні вправи, аутогенне тренування, м'язова релаксація);
- когнітивне опрацювання негативних переконань та внутрішніх конфліктів;
- підвищення самооцінки та відчуття професійної самореалізації;
- опрацювання психотравм, пов'язаних з професійною діяльністю (через безпечну вербалізацію досвіду, підтримку групи або спеціаліста);
- підвищення мотивації до професійного зростання та розвиток ціннісних орієнтацій.

Психокорекційні заходи реалізуються через індивідуальні консультації, психокорекційні заняття, психологічні тренінги, арт-техніки та інші форми роботи, що відповідають виявленим потребам. Особлива увага приділяється створенню емоційно безпечного середовища, де поліцейські можуть вільно виражати переживання, осмислювати власний досвід та отримувати підтримку.

4. Організаційно-соціальний етап. Даний етап є дуже важливим в програмі профілактики професійного вигорання. Організація роботи і соціальна політика є причиною виникнення професійного вигорання. Без впровадження змін в організаційній структурі, зокрема чіткого визначення обов'язків кожного співробітника поліції, збільшення кількості особового складу, дотримання графіків робочого часу, усунення понаднормової праці, підтримка балансу «робота-відпочинок» впровадження інших етапів програми профілактики не буде мати сенсу. Крім організаційних питань важливу роль на даному етапі відіграє соціальна підтримка. Формування

сприятливого клімату в колективі, впровадження системи наставництва та «психологічного супроводу» молодих колег, налагодження ефективної комунікації між керівництвом та підлеглими впливають як на весь колектив, так і на кожного окремого співробітника поліції

5. Ресурсно-відновлювальний етап. На даному етапі проводиться робота безпосередньо з тими співробітниками поліції, які мають той чи інший рівень професійного вигорання і потребують відновлення. На даному етапі доцільним є використання дихальної практики, проведення тілесно-орієнтована терапія. Формування у співробітників поліції навичок саморегуляції та екстреної психологічної допомоги собі є важливою частиною відновлювальної роботи.

Розробка індивідуальних стратегій подолання стресу (копінг-стратегії).

При використанні програми профілактики професійного вигорання серед співробітників поліції покращиться в першу чергу психоемоційний стан безпосередньо співробітників поліції. Збереження здоров'я і цілісної особистості співробітника поліції є важливим і відповідальним чинником з боку керівництва різних ланок та держави в цілому. Серед сприятливих наслідків використання програми профілактики професійного вигорання слід виділити зниження рівня проявів професійного вигорання, підвищення рівня емоційної стійкості та задоволеності професією, поліпшення соціально-психологічного клімату у колективі, зростання ефективності виконання службових обов'язків.

Досвід країн Європи та Північної Америки демонструє ефективність багаторівневих моделей втручання. Зокрема:

- **США:** У багатьох штатах реалізуються обов'язкові тренінги «Emotional Survival for Law Enforcement», створюються гарячі лінії підтримки для співробітників поліції, програми кризової інтервенції. Популярними є поведінкові тренінги, коли поліцейських підтримують колеги, що пройшли спеціальну підготовку. [39]

- **Канада:** Royal Canadian Mounted Police (RCMP) мають цілісну систему психологічної підтримки, що включає кризове консультування, тренінги з coping-стратегій, а також моніторинг ментального здоров'я. [35]
- **Німеччина:** Практикується запровадження регулярного психологічного скринінгу, навчання керівників щодо виявлення ознак вигорання у підлеглих, створення служб корпоративної психологічної підтримки. [32,44]
- **Швеція:** Психологічна підготовка новобранців є обов'язковою. Обов'язкова психологічна підготовка є частиною навчання шведських поліцейських, впровадження регулярних сеансів підтримки та програм усвідомленості потребує подальшого вивчення та підтвердження. [50,59]
- **Фінляндія:** Превентивна робота з вигоранням включена у програму щорічного підвищення кваліфікації. Поліцейський університетський коледж організовує різноманітні програми професійного навчання для підвищення кваліфікації та сприяють зниженню ризику професійного вигорання [36]

Зазначені приклади демонструють, що системна, науково обґрунтована та організаційно підтримана профілактика має вищу ефективність, ніж разові або ізольовані заходи. Такий досвід має бути врахований під час подальшого впровадження програми в структурі Національної поліції України.

Висновки до розділу 3

Узагальнюючи результати дослідження, представлені у третьому розділі, можна зробити висновок, що ефективна профілактика професійного

вигорання серед працівників Національної поліції України має базуватися на комплексному підході, який включає застосування сучасних науково обґрунтованих методик. Впровадження програми профілактики професійного вигорання, що ґрунтується на міждисциплінарному підході та враховує класичні теоретичні моделі вигорання, дозволяє забезпечити цілісний вплив на психологічні, організаційні та соціальні аспекти професійної діяльності поліцейських.

Програма профілактики повинна мати багаторівневу структуру, що включає діагностичний, освітньо-профілактичний, психокорекційний, організаційно-соціальний та ресурсно-відновлювальний етапи, які забезпечують системний підхід до вирішення проблеми. Необхідно поєднувати індивідуальні та групові заходи, такі як індивідуальні консультації, психокорекційні заняття, психологічні тренінги, арт-терапевтичні техніки з організаційними заходами, спрямованими на покращення умов праці, соціальної підтримки та психологічного клімату в колективі.

Важливим елементом успішної профілактики є активна роль керівництва, яке повинно створювати атмосферу, що сприяє зверненню за психологічною допомогою, та впроваджувати зміни в організаційній структурі для зменшення навантаження на працівників і забезпечення балансу між роботою та відпочинком. Доцільно враховувати міжнародний досвід країн Європи та Північної Америки (США, Канада, Німеччина, Швеція, Фінляндія), де існують ефективні моделі профілактики вигорання серед поліцейських, що включають обов'язкові тренінги, гарячі лінії підтримки, програми кризової інтервенції, психологічний скринінг та психологічну підготовку новобранців.

Впровадження такої комплексної програми сприятиме трансформації ставлення до психологічної допомоги серед співробітників поліції, підвищенню рівня їхньої психологічної культури, зменшенню професійної

деформації, покращенню психоемоційного стану та підвищенню ефективності виконання службових обов'язків.

ЗАГАЛЬНІ ВИСНОВКИ

В результаті теоретичного аналізу наукових джерел було встановлено, що проблема професійного вигорання є актуальною як у зарубіжній, так і вітчизняній психології. Вигорання серед працівників поліції має свої особливості і розглядається як наслідок тривалого впливу професійного стресу, що супроводжується емоційним виснаженням, деперсоналізацією та зниженням відчуття власної ефективності.

Професійний розвиток співробітників поліції, особливо в контексті воєнного стану, виходить на більш новий, вищий рівень. Сучасні умови діяльності правоохоронців характеризуються підвищеним психологічним і емоційним навантаженням, що зумовлено постійною взаємодією з людьми в кризових ситуаціях, негативним інформаційним фоном та безпосереднім контактом з наслідками злочинних дій. Ці фактори суттєво впливають на психоемоційний стан поліцейських, підвищуючи ризик розвитку професійного вигорання.

Проаналізовано особливості професійної діяльності співробітників поліції, зокрема: хронічний стрес; емоційне виснаження; особистісні чинники; психотравматизація; відсутність соціальної підтримки; рольові невизначеність і конфлікти; фрустрація та розчарування. Саме ці фактори визначають високу схильність до розвитку синдрому вигорання.

Дослідження як українських, так і зарубіжних науковців чітко демонструють наявність прямого зв'язку між фізичним станом поліцейських та проявами синдрому професійного вигорання. Завдяки цим дослідженням з'являється можливість глибшого розуміння причин виникнення цього синдрому, що є необхідною умовою для розробки ефективних програм профілактики та попередження його розвитку. Такі програми повинні бути спрямовані на підтримку психологічної стійкості працівників поліції та зниження рівня вигорання, що, в свою чергу, є запорукою забезпечення їхньої професійної ефективності та загального благополуччя.

Виявлено основні фактори виникнення професійного вигорання :

- а) індивідуальні — особистісні характеристики, низька стресостійкість, емоційна нестабільність;
- б) соціальні — недостатня підтримка з боку колег чи керівництва, рольові конфлікти, порушення балансу між роботою та життям;
- в) організаційні — перевантаження, чітко не визначені ролі, брак часу на відновлення ресурсів, неадекватне винагорода.

Результати емпіричного дослідження, проведеного з метою оцінки рівнів професійного вигорання працівників поліції, підкреслюють наявність проблеми та необхідність впровадження відповідних заходів. Застосування методик В.Бойка, Р.Гринберга та Г. Нікіфорова дозволило отримати цілісну картину психоемоційного стану досліджуваної групи поліцейських, виявити фактори ризику та визначити пріоритетні напрями профілактичної роботи.

Зокрема, аналіз результатів за методикою Бойка показав, що найбільш вираженою є фаза резистенції, яка у значної частини респондентів перебуває на стадії формування або вже сформувалась. Це свідчить про поступове накопичення психоемоційного напруження та формування захисних механізмів, що можуть призводити до знеособлення у ставленні до роботи та зниження емпатії. Водночас, виявлення окремих випадків повної сформованості фаз напруження та виснаження вказує на наявність високого ризику вигорання серед певної частини працівників, які потребують особливої уваги та підтримки.

Результати, отримані за методикою Дж. Гринберга, свідчать про достатній рівень стресостійкості у більшості досліджуваних поліцейських. Переважна більшість респондентів мають високий рівень копінг-ресурсів, а низький рівень копінг-стратегій не зафіксовано взагалі. Це вказує на загальну стресостійкість до хронічного стресу та здатність ефективно долати професійні труднощі, що, в свою чергу, зменшує ризик розвитку професійного вигорання.

Аналіз даних за методикою Г. Нікіфорова дозволив виявити високий рівень емоційного виснаження у значної частини респондентів, що підтверджує зниження енергії, втрату емоційної включеності у професійну діяльність. Також було виявлено випадки деперсоналізації, що свідчить про потенційно негативне ставлення до об'єктів професійної взаємодії. Особливу тривогу викликає показник редукції особистісних досягнень, який свідчить про втрату мотивації, професійної впевненості та внутрішнього сенсу діяльності у більшості досліджуваних.

Загальний висновок, який випливає з аналізу емпіричних даних, полягає в наявності стійких тенденцій до формування професійного вигорання у поліцейських, що проявляється насамперед у зниженій стресостійкості, високому рівні емоційного виснаження та редукції професійних досягнень. Ці результати підкреслюють актуальність розробки та впровадження комплексної системи психологічної профілактики на рівні підрозділів МВС, яка б враховувала специфіку професійної діяльності поліцейських та була спрямована на зміцнення їхнього психоемоційного стану та підвищення професійної ефективності.

Узагальнюючи результати дослідження та аналізу сучасних методик профілактики професійного вигорання, можна зробити висновок, що ефективна система профілактичних заходів повинна базуватися на комплексному підході, який поєднує в собі наступні елементи:

1. Застосування науково обґрунтованих методик, що довели свою ефективність у дослідженнях та практичній діяльності. Програма профілактики професійного вигорання має ґрунтуватися на міждисциплінарному підході та враховувати класичні теоретичні моделі вигорання, що дозволить забезпечити цілісний вплив на психологічні, організаційні та соціальні аспекти професійної діяльності поліцейських.
2. Багаторівнева структура, що включає діагностичний, освітньо-профілактичний, психокорекційний, організаційно-соціальний та ресурсно-відновлювальний етапи. Такий підхід забезпечує системність та

комплексність профілактичних заходів, що є необхідною умовою для досягнення стійких позитивних змін.

3. Поєднання індивідуальних та групових форм роботи, що дозволяє враховувати індивідуальні потреби та особливості кожного працівника, а також створювати сприятливу атмосферу підтримки та взаємодопомоги в колективі. Необхідно поєднувати індивідуальні консультації, психокорекційні заняття, психологічні тренінги, арт-терапевтичні техніки з організаційними заходами, спрямованими на покращення умов праці, соціальної підтримки та психологічного клімату в колективі.
4. Активна роль керівництва, яке повинно виявляти не лише статистичні дані, а й піклуватися про здоров'я своїх підлеглих. Керівники повинні створювати атмосферу, що сприяє зверненню за психологічною допомогою, та впроваджувати зміни в організаційній структурі для зменшення навантаження на працівників і забезпечення балансу між роботою та відпочинком.
5. Врахування міжнародного досвіду країн Європи та Північної Америки (США, Канада, Німеччина, Швеція, Фінляндія), де існують ефективні моделі профілактики вигорання серед поліцейських, що включають обов'язкові тренінги, гарячі лінії підтримки, програми кризової інтервенції, психологічний скринінг та психологічну підготовку новобранців.

Впровадження такої комплексної програми сприятиме трансформації ставлення до психологічної допомоги серед співробітників поліції, підвищенню рівня їхньої психологічної культури, зменшенню професійної деформації, покращенню психоемоційного стану та підвищенню ефективності виконання службових обов'язків, що в свою чергу, позитивно позначиться на безпеці та правопорядку в суспільстві.

СПИСОК ВИКОРИСТАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ

1. Бойко В.В. Діагностика рівня емоційного вигорання: методичні рекомендації. URL: <https://testoteka.info/uk/test/org/burnout-boiko> (дата звернення: 01.03.2025)
2. Буданова М. Воєнний стан і можливі трансформації особистості поліцейського. *Юридична психологія*. 2023. №1 С.79-85
3. Гринберг Дж. Дослідження «синдрому професійного вигорання» URL: <https://iqholding.com.ua/sites/default/files/Test.pdf?utm> (дата звернення: 01.03.2025)
4. Доценко В.В. Мілорадова Н.Є. Особливості розвитку життєстійкості працівників поліції в умовах військового стану. *Актуальні питання психологічного забезпечення службової діяльності структурних підрозділів МВС України в умовах військового стану*: матеріали V міжвідомчого наук.-практ. круглого столу Київ, 20 квіт. 2023 р. /редкол.: В. В. Черней та ін. Київ, Нац. акад. внутр. справ, 2023. С.62-67
5. Карамушка Л. Психічне здоров'я персоналу організацій в умовах війни: основні вияви та ресурси. *Вчені записки Університету «Крок»*. 2022. №3. С. 124-132
6. Кісіль З. Кісіль Р.-В. Особливості феномену синдрому емоційного вигорання у працівників Національної поліції України. *Соціально-правові студії*. 2019. Вип. 4. С. 111-121
7. Кісіль З. Р., Кісіль Р.-В. В., Перепелиця А.В. Особливості синдрому емоційного вигорання у працівників Національної поліції України. *Науковий вісник Львівського державного університету внутрішніх справ. Серія психологічна*. 2018. №2.С. 57-69
8. Кодлубовська Т.Б. Особливості проявів моральних, психологічних і фізіологічних рівнів функціональних станів правоохоронців. *Вчені записки ТНУ імені В.І. Вернадського. Серія: Психологія*. 2021.Т.32, № 4. С. 120-124

9. Кодлубовська Т.Б. Психофізіологічні механізми регуляції функціональних станів співробітників правоохоронних органів: дис. ... д-ра псих. наук: 19.00.02. Київ. 2020. 515с.
10. Кожушко А.Р. Гендерні особливості емоційного вигорання працівників поліції *Психологічні та педагогічні проблеми професійної освіти та патріотичного виховання персоналу системи МВС України*: тези доп. учасників Всеукр. наук.-практ. Конф. Харків, 27 бер. 2020 р./ Харків. нац. ун-т внутр. справ. Харків, 2020. С.202-204
11. Кудерміна О.І., Захаренко Л.М., Мацібора Д.В. Методичні рекомендації Попередження професійної деформації поліцейського в умовах стресових ситуацій під час здійснення службових повноважень. URL:https://www.navs.edu.ua/files/naukova-diyalnist/naukovi-laborator/lab_polihraf/metod_rekom_profdeform.pdf (дата звернення: 17.03.2025)
12. Лікарчук Є.В. Теоретико-методологічні підходи до вивчення проблеми професійного вигорання психологів, які працюють у умовах військових конфліктів. *Вчені записки ТНУ імені В.І. Вернадського. Серія: Психологія*. 2024.Т. 35, № 4. С.42-48
13. Мащак С. Професійне вигорання особистості як соціально-психологічна проблема. *Науковий вісник Львівського державного університету внутрішніх справ. Серія «Психологічна»*. 2012. Вип. 2. С.444–452
14. Мащак С.О., Кучвара Х.Б. Особливості суб'єктивного благополуччя українців в умовах війни. *Науковий вісник Ужгородського національного університету. Серія: Психологія*. 2022. № 6. С. 5-9
15. Мащак С.О., Олійник А.І, Психологічний супровід професійного вигорання спеціалістів ІТ-сфери. *Науковий вісник Ужгородського національного університету. Серія: Психологія*. 2024. № 2. С. 22-25
16. Недря К. М. Стресостійкість у роботі поліцейського: навч.-практ. посіб. Дніпро: Дніпроп. держ. ун-т внутр. справ., 2020. 124с.

17. Нікіфоров Г. С. Психологія стресу: навч. посіб. Київ : Центр учбової літератури, 2006. 304 с.
18. Пахомов І. Профілактика професійного та емоційного вигорання педагогічних працівників закладів професійної (професійно-технічної) освіти. Біла Церква: БІНПО, 2024. 126 с.
19. Про затвердження змін до порядку організації системи психологічного забезпечення поліцейських, працівників Національної поліції України та курсантів: Наказ МВС від 15.05.2023р. № 393. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z1307-23> (дата звернення 28.01.2025)
20. Про затвердження Порядку організації системи психологічного забезпечення поліцейських, працівників Національної поліції України та курсантів (слухачів) закладів вищої освіти із специфічними умовами навчання, які здійснюють підготовку поліцейських: Наказ МВС України від 06.02.2019 №88: станом на 01.02.2025р.
URL:<https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z1459-18> (дата звернення: 05.02.2025)
21. Про Національну поліцію: Закон України від 02.07.2015 № 580-VIII: станом на 01.02.2025 URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/580-19> (дата звернення: 05.02.2025)
22. Професійне вигорання - явище, а не хвороба: Що насправді затвердили в МКХ-11 <https://moz.gov.ua/uk/profesijne-vigorannja---javische-a-ne-hvoroba-scho-naspravdi-zatverdili-v-mkh-11> (дата звернення 17.03.2025)
23. П'янківська Л. Особливості психологічної профілактики синдрому «емоційного вигорання» у працівників поліції. *Наукові інновації та передові технології* URL: [https://doi.org/10.52058/2786-5274-2024-3\(31\)-1355-1368](https://doi.org/10.52058/2786-5274-2024-3(31)-1355-1368) (дата звернення:13.02.2025)
24. П'янківська Л. В. Психологічна профілактика синдрому емоційного вигорання у курсантів вищих навчальних закладів МВС України дисертація: дис. ... канд. псих. наук : 19.00.09. Київ, 2019. 281с.

25. Расторгуєва Л.О. Особливості попередження емоційного вигорання поліцейських у воєнний період. *Юридичний бюлетень*. 2023. Вип. 28. С. 180-183
26. Рідкодубська Г. А. Професійне вигорання соціальних працівників. *Вісник Запорізького національного університету. Педагогічні науки*. 2020. № 1. С. 266-271
27. Руденок А.І, Данчук Ю.П., Ромасюкова А.В. Профілактика професійного вигорання як чинник збереження психічного здоров'я фахівця. *Вчені записки ТНУ імені В.І. Вернадського. Серія: Психологія* 2024. Т. 35, № 5. С.58-61 URL:
https://psych.vernadskyjournals.in.ua/journal/5_2024/11.pdf (дата звернення 28.01.2025)
28. Швець Д. В., Кісіль З. Р. Аспекти синдрому емоційного вигорання у працівників Національної поліції України URL:
<https://doi.org/10.30525/978-9934-26-281-4-4> (дата звернення: 20.02.2025)
29. Шпетна О.М. «Синдром емоційного вигорання» серед працівників Національної поліції. *Соціально-освітні домінанти професійної підготовки сучасного компетентісного фахівця*: зб. матеріалів III-ої Всеукр. студент. Наук.-практ. конф, м. Біла Церква, 16 травня 2024 р. / за заг. ред. В.С. Кулішова, Ю.С. Герасименко, О.Й. Фурса. Біла Церква: БІНПО, 2024. С.227-230
30. Якимчук О. Психологічні особливості професійного вигорання особистості. *Науковий часопис НПУ імені М. П. Драгоманова. Психологічні науки*. 2021. №16. С. 110-119
31. Ярещенко О.В. Професійне вигоряння співробітників Національної поліції України: психологічні передумови та ризики. *Психологічний журнал*. 2019. Т. 5, № 9. С.234-241
32. Andreas Santa Maria, Christine Wolter, Burkhard Gusy, Dieter Kleiber, Babette Renneberg Reducing work-related burnout among police officers: The impact of job rewards and health-oriented leadership. URL:

- https://www.researchgate.net/publication/343748635_Reducing_work-related_burnout_among_police_officers_The_impact_of_job_rewards_and_health-oriented_leadership (дата звернення 15.04.2025)
33. Blanca Rosa García-Rivera, Jesús Everardo Olguín-Tiznado, Mónica Fernanda Aranibar, María Concepción Ramírez-Barón, Claudia Camargo-Wilson, Juan Andrés López-Barreras, Jorge Luis García-Alcaraz Burnout Syndrome in Police Officers and Its Relationship with Physical and Leisure Activities URL: doi: 10.3390/ijerph17155586 (дата звернення 21.02.2025)
 34. Burn-out an "occupational phenomenon": International Classification of Diseases World Health Organization. URL: <https://www.who.int/news/item/28-05-2019-burn-out-an-occupational-phenomenon-international-classification-of-diseases> (дата звернення 17.03.2025)
 35. Carleton R. Nicholas and other. Mental Health of Royal Canadian Mounted Police Cadets Completing Training Journal of Police and Criminal Psychology. 2025. Vol.40, P.180–196
 36. Continuing education for police. *Police University College* URL: <https://polamk.fi/en/research-and-development> (дата звернення: 15.04.2025)
 37. Cristina Queiros, Fernando Passos, Ana Bartolo, António José Marques, Carlos Fernandes da Silva, Anabela Pereira Burnout and Stress Measurement in Police Officers: Literature Review and a Study With the Operational Police Stress Questionnaire| URL: <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2020.00587> (дата звернення 21.02.2025)
 38. Ehret T. Avoiding Burnout in Law Enforcement: Strategies for Sustaining Officer Well-being. *LinkedIn*. URL: <https://www.linkedin.com/pulse/avoiding-burnout-law-enforcement-strategies-sustaining-todd-ehret-hpwoe/> (дата звернення: 10.03.2025)
 39. Emotional Survival for Law Enforcement with Dr. Kevin Gilmartin. *Police One Academy*. URL: <https://www.policeoneacademy.com/emotional-survival-for-law-enforcement/?utm> (дата звернення: 15.04.2025)

40. Freudenberger H.J. Staff Burnout. *Journal of Social Issues*. URL: <https://doi.org/10.1111/j.1540-4560.1974.tb00706.x> (дата звернення 13.01.2025)
41. Griffin C. Police Recruitment and Retention in Illinois. URL: <https://csbs.research.illinois.edu/wp-content/uploads/2024/06/Griffin-Caleb-Police-Recruitment-and-Retention-in-Illinois.pdf> (дата звернення 18.03.2025)
42. Isabel Correia, Ângela Romão, Andreia E Almeida, Sara Ramos Protecting Police Officers Against Burnout: Overcoming a Fragmented Research Field URL: <https://pmc.ncbi.nlm.nih.gov/articles/PMC10077325/> (дата звернення: 05.03.2025)
43. Issues in Law Enforcement Reform: Responding to Mental Health Crises Duff, Johnathan H.; Gallagher, Jill C.; James, Nathan; Sorenson, Isobel URL: <https://www.congress.gov/crs-product/R47285> (дата звернення 15.04.2025)
44. Lauriane Willemin-Petignat, Royce Anders, Sabrina Ogi, Benjamin Putois. Validation and Psychometric Properties of the German Operational and Organizational Police Stress Questionnaires. *Int J Environ Res Public Health*. URL: doi: 10.3390/ijerph20196831 (дата звернення 15.04.2025)
45. Lawrence E. Ugwu & Erhabor Sunday Idemudia Burnout and Post-traumatic Stress Disorders in Police Officers: Systematic Review and Meta-analysis. *Journal of Police and Criminal Psychology* URL: <https://link.springer.com/article/10.1007/s11896-024-09713-7> дата звернення 20.03.2025)
46. Liselotte Marina Josephine Eikenhout, Roos Delahaij, Karen Van Dam, Wim Kamphuis, Inge Leonie Hulshof, Joris Van Ruysseveldt Chronic stressors and burnout in Dutch police officers: Two studies into the complex role of coping self-efficacy URL: <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.1054053> (дата звернення 21.02.20025)
47. Lucas D. Baker, Elizabeth Richardson, Dianna Fuessel-herrmann, Warren Ponder, Andrew Smith Police burnout and organizational stress: job and rank

- associations *Policing: An International Journal* URL: DOI: 10.1108/PIJPSM-01-2023-0004 (дата звернення 15.04.2025)
48. Maslach C., Jackson S.E.. The measurement of experienced burnout. *Journal of Organizational Behavior*. URL:<https://doi.org/10.1002/job.4030020205> (дата звернення 09.04.2025)
 49. Maslach C., Leiter M.P. Understanding the burnout experience: recent research and its implications for psychiatry. *World psychiatry*. URL: https://www.academia.edu/27946765/Understanding_the_burnout_experience_recent_research_and_its_implications_for_psychiatry (дата звернення 14.01.2025)
 50. Mehdi Ghazinour, Mojgan Padyab, Lars Erik Lauritz, Jörg Richter. Personality and Mental Health Changes Throughout the Course of University Police Training in Sweden. *ResearchGate*. URL: <https://www.researchgate.net/publication/334102640> (дата звернення 10.03.2025)
 51. Mental Health, Wellbeing and Support. *Royal Canadian Mounted Police (RCMP)*. URL: <https://rcmp.ca/en/employee-and-family-resources/mental-health-wellbeing-and-support> (дата звернення: 10.03.2025)
 52. Miloradova, N. ., Mohylova, N. ., Bereza, N. ., Kushch, Y. ., & Vakal, Y. . . Syndrome de burnout emocional: prevenção, peculiaridades do aconselhamento nas realidades de agressão militar em grande escala (experiência da Ucrâniana). *Synesis* 2023. Vol.15, no.4.P.421-437
 53. Otto H. Douglas, Gatens Alysson. Addressing Police Officer Stress: Programs and Practices. *Illinois Criminal Justice Information Authority*. URL: <https://icjia.illinois.gov/researchhub/articles/addressing-police-officer-stress-programs-and-practices> (дата звернення: 06.03.2025)
 54. Pines A. M. Burnout: An existential perspective. Professional burnout: Recent developments in theory and research. URL: <https://psycnet.apa.org/record/1993-97794-003> (дата звернення 25.01.2025)

55. Pines A.M., Aronson E, Kafry D. Burnout: From Tedium to Personal Growth. New York : The Free Press, 1981. P.229
56. Police Burnout: The Hidden Struggles Facing Law Enforcement. *InTime*. URL: <https://intime.com/resources/blog/police-burnout-the-hidden-struggles-facing-law-enforcement/> (дата звернення: 07.03.2025)
57. . Preventing Burnout and Promoting Officer Wellness. ECU Online. URL: <https://ekuonline.ecu.edu/blog/corrections/preventing-burnout-and-promoting-officer-wellness/> (дата звернення: 06.03.2025)
58. Rousseau D. The Risks and Spread of Burnout in Law Enforcement. *Boston University*. URL:<https://sites.bu.edu/daniellerousseau/2021/04/25/the-risks-and-spread-of-burnout-in-law-enforcement/> (дата звернення: 10.03.2025)
59. Santre S. Mental Disorders and Mental Health Promotion in Police Officers. *Health Psychol Res*. URL: <https://pmc.ncbi.nlm.nih.gov/articles/PMC10875161/?utm> (дата звернення: 15.04.2025)
60. Selokar D, Nimbarte S, Ahana S, Gaidhane A, Wagh V. Occupational stress among police personnel of Wardha city, India URL: doi: 10.4066/AMJ.2011.562 (дата звернення 10.04.2025)
61. Suresh Kumar, Selena Shazania The Effect of Emotional Exhaustion Towards Job Performance. *ResearchGate*. URL: <https://www.researchgate.net/publication/364994944> (дата звернення: 10.03.2025)
62. Vincent B. Van Hasselt, Ph.D., Kristin E. Klimley Margres, M.S., Steve Geller, M.P.A., and Samantha Rodriguez Behavioral Health Training for Police Officers: A Prevention Program URL: <https://leb.fbi.gov/articles/featured-articles/behavioral-health-training-for-police-officers-a-prevention-program> (дата звернення 15.04.2025)
63. William P. Mccarty, Hani Aldirawi, Stacy Dewald, Mariana ines Palacios Burnout in Blue: An Analysis of the Extent and Primary Predictors of Burnout Among Law Enforcement Officers in the United States. *ResearchGate*. URL:

<https://www.researchgate.net/publication/331300675> (дата звернення
06.03.2025)

64. Wilmar Schaufeli URL: <http://www.schaufeli.com> (дата звернення:
16.01.2025)

ДОДАТКИ

Додаток А

МЕТОДИКА ДІАГНОСТИКИ РІВНЯ ЕМОЦІЙНОГО ВИГОРАННЯ В. В. БОЙКО

Інструкція. Прочитайте судження і відповідайте «так» або «ні».

1. Організаційні недоліки на роботі постійно змушують нервувати, переживати, напружуватися.
2. Сьогодні я задоволений своєю професією не менше, ніж на початку кар'єри.
3. Я помилився у виборі професії або профілю діяльності (займаю не своє місце).
4. Мене турбує те, що я став гірше працювати (менш продуктивно і якісно, повільніше).
5. Теплота взаємодії з партнерами дуже залежить від мого настрою - хорошого або поганого.
6. Від мене як професіонала мало залежить благополуччя партнерів.
7. Коли я приходжу з роботи додому, то деякий час (години 2-3) мені хочеться побути наодинці, щоб зі мною ніхто не спілкувався.
8. Коли я відчуваю втому або напруга, то намагаюся скоріше вирішити проблеми партнера (згорнути взаємодія).
9. Мені здається, що емоційно я не можу дати партнеру того, що вимагає професійний обов'язок.
10. Моя робота притупляє емоції.
11. Я відверто втомився від людських проблем, з якими доводиться мати справу на роботі.
12. Чи буває, я погано засинаю (сплю) через переживання, пов'язаних з роботою.
13. Взаємодія з партнерами вимагає від мене великої напруги.
14. Робота з людьми приносить все менше задоволення.

15. Я б змінив місце роботи, якби випала нагода.
16. Мене часто засмучує те, що я не можу належним чином надати партнерові професійну підтримку, послугу, допомогу.
17. Мені завжди вдається запобігти впливу поганого настрою на ділові контакти.
18. Мене дуже засмучує, якщо щось не ладиться у відносинах з діловим партнером.
19. Я настільки втомлююся на роботі, що вдома намагаюся спілкуватися якнайменше.
20. Через брак часу, втоми або напруги часто приділяю увагу партнеру менше, ніж належить.
21. Іноді самі звичайні ситуації спілкування на роботі викликають роздратування.
22. Я спокійно сприймаю обґрунтовані претензії партнерів.
23. Спілкування з партнерами спонукало мене цуратися людей.
24. При згадці про деяких колег по роботі або партнерів у мене псується настрій.
25. Конфлікти або розбіжності з колегами забирають багато сил і емоцій.
26. Мені все важче встановлювати або підтримувати контакти з діловими партнерами.
27. Обстановка на роботі мені здається дуже важкою, складною.
28. У мене часто виникають тривожні очікування, пов'язані з роботою: щось має статися, як би не допустити помилки, чи зможу зробити все як треба, не скоротять чи і т.п.
29. Якщо партнер мені неприємний, я намагаюся обмежити час спілкування з ним або приділяти йому менше уваги.
30. У спілкуванні на роботі я дотримуюся принципу: «не роби людям добра, не отримаєш зла».
31. Я охоче розповідаю домашнім про свою роботу.

32. Бувають дні, коли мій емоційний стан погано позначається на результатах роботи (менше роблю, знижується якість, трапляються конфлікти).
33. Часом я відчуваю, що треба виявити до партнера емоційну чуйність, але не можу.
34. Я дуже переживаю за свою роботу.
35. Партнерам по роботі віддаєш уваги і турботи більше, ніж отримуєш від них вдячності.
36. При думки про роботу мені зазвичай стає не по собі: починає колоти в області серця, підвищується тиск, з'являється головний біль.
37. У мене хороші (цілком задовільні) відносини з безпосереднім керівником.
38. Я часто радію, бачачи, що моя робота приносить користь людям.
39. Останнім часом (чи як завжди) мене переслідують невдачі на роботі.
40. Деякі сторони (факти) моєї роботи викликають глибоке розчарування, валять в зневіру.
41. Бувають дні, коли контакти з партнерами складаються гірше, ніж зазвичай.
42. Останнім часом я часто помиляюся в оцінці ділових партнерів.
43. Втома від роботи призводить до того, що я намагаюся скоротити спілкування з друзями і знайомими.
44. Я зазвичай виявляю інтерес до особистості партнера крім того, що стосується справи.
45. Зазвичай я приходжу на роботу відпочив, зі свіжими силами, у гарному настрої.
46. Я іноді ловлю себе на тому, що працюю з партнерами автоматично, без душі.
47. По роботі зустрічаються настільки неприємні люди, що мимоволі бажаєш їм чогось поганого.
48. Після спілкування з неприємними партнерами у мене буває погіршення фізичного або психічного самопочуття.
49. На роботі я відчуваю постійні фізичні і психологічні перевантаження.

50. Успіхи в роботі надихають мене.
51. Ситуація на роботі, в якій я опинився, здається безвихідною (майже безвихідною).
52. Я втратив спокій через роботу.
53. Протягом останнього року була скарга (були скарги) на мою адресу з боку партнера (партнерів).
54. Мені вдається берегти нерви завдяки тому, що багато з того, що відбувається з партнерами я не приймаю близько до серця.
55. Я часто з роботи приношу додому негативні емоції.
56. Я часто працюю через силу.
57. Раніше я був більш чуйним і уважним до партнерів, ніж тепер.
58. У роботі з людьми керуюся принципом: не гай нерви, бережи здоров'я.
59. Іноді йду на роботу з важким почуттям: як все набридло, нікого б не бачити і не чути.
60. Після напруженого робочого дня я відчуваю нездужання.
61. Контингент партнерів, з якими я працюю, дуже важкий.
62. Іноді мені здається, що результати моєї роботи не варті тих зусиль, які я витрачаю.
63. Якби мені пощастило з роботою, я був би більш щасливий.
64. Я в розпачі через те, що на роботі у мене серйозні проблеми.
65. Іноді я роблю зі своїми партнерами так, як не хотів би, щоб чинили зі мною.
66. Я засуджую партнерів, які розраховують на особливу поблажливість, увагу.
67. Найчастіше після робочого дня у мене немає сил займатися домашніми справами.
68. Зазвичай я кваплю час: скоріше б робочий день скінчився.
69. Стани, прохання, потреби партнерів зазвичай мене щиро хвилюють.
70. Працюючи з людьми, я зазвичай як би ставлю екран, що захищає від чужих страждань і негативних емоцій.

71. Робота з людьми (партнерами) дуже розчарувала мене.
72. Щоб відновити сили, я часто приймаю ліки.
73. Як правило, мій робочий день проходить спокійно і легко.
74. Мої вимоги до виконуваної роботи вище, ніж те, чого я досягаю в силу обставин.
75. Моя кар'єра склалася невдало.
76. Я дуже нервую через все, що пов'язано з роботою.
77. Деяких зі своїх постійних партнерів я не хотів би бачити і чути.
78. Я схвалюю колег, які повністю присвячують себе людям (партнерам), забуваючи про власні інтереси.
79. Моя втома на роботі зазвичай мало позначається (ніяк не позначається) на спілкуванні з домашніми та друзями.
80. Якщо надається випадок, я приділяю партнеру менше уваги, але так, щоб він цього не помітив.
81. Мене часто підводять нерви в спілкуванні з людьми на роботі.
82. До всього (майже до всього), що відбувається на роботі, я втратив інтерес, живе почуття.
83. Робота з людьми погано вплинула на мене як професіонала - розлютила, зробила нервовим, притупила емоції.
84. Робота з людьми явно підриває моє здоров'я.

Обробка даних

Кожен варіант відповіді попередньо оцінений компетентними суддями тих чи інших числом балів - зазначається в ключі поруч з номером судження в дужках. Це зроблено тому, що ознаки, включені в симптом, мають різне значення у визначенні його важкості. Максимальну оцінку в 10 балів отримав від суддів ознака, найбільш показовий для симптому.

Відповідно до «ключем», здійснюються такі підрахунки:

- 1) визначається сума балів роздільно для кожного з 12 симптомів (по чотири в кожній з трьох фаз) вигорання;

2) підраховується сума показників симптомів для кожної з трьох фаз формування вигорання;

3) перебуває підсумковий показник синдрому емоційного вигорання - сума показників усіх 12 симптомів.

«Напруга»

1. Переживання психотравмуючих обставин:

+ 1 (2), +13 (3), +25 (2), - 37 (3), +49 (10), +61 (5), - 73 (5).

2. Незадоволеність собою:

-2 (3), +14 (2), +126 (2), - 38 (10), - 50 (5), +62 (5), +74 (3).

3. «Загнаність в клітку»:

+3 (10), +15 (5), +27 (2), +39 (2), +51 (5), +63 (1), - 75 (5).

4. Тривога і депресія:

+4 (2), +16 (3), +28 (5), +40 (5), +52 (10), +64 (2), +76 (3).

«Резистенції»

1. Неадекватне виборче емоційне реагування:

+ 5 (5), - 17 (3), +29 (10), +41 (2), +53 (2), +65 (3), +77 (5).

2. Емоційно-моральна дезорієнтація:

+ 6 (10), - 18 (3), +30 (3), +42 (5), +54 (2), +66 (2), - 78 (5).

3. Розширення сфери економії емоцій:

+ 7 (2), +19 (10), - 31 (2), +43 (5), +55 (3), +67 (3), - 79 (5).

4. Редукція професійних обов'язків:

+ 8 (5), +20 (5), +32 (2), - 44 (2), +56 (3), +68 (3), +80 (10).

«Виснаження»

1. Емоційний дефіцит:

+ 9 (3), +21 (2), +33 (5), - 45 (5), +57 (3), - 69 (10), +81 (2).

2. Емоційна відстороненість:

+ 10 (2), +22 (3), - 34 (2), +46 (3), +58 (5), +70 (5), +82 (10).

3. Особистісна відстороненість (деперсоналізація):

+ 11 (5), +23 (3), +35 (3), +47 (5), +59 (5), +72 (2), +83 (10).

4. Психосоматичні і психовегетативні порушення:

+ 12 (3), +24 (2), +36 (5), +48 (3), +60 (2), +72 (10), +84 (5).

інтерпретація результатів

Запропонована методика дає докладну картину синдрому «емоційного вигорання». Перш за все, треба звернути увагу на окремо взяті симптоми. Показник вираженості кожного симптому коливається в межах від 0 до 30 балів:

- 1) 9 і менше балів - не склалося симптом;
- 2) 10-15 балів - складаний симптом;
- 3) 16 і більше - сформований симптом.

Симптоми з показником 20 і більше балів відносяться до домінуючих у фазі або в усьому синдром емоційного вигорання.

Методика дозволяє побачити провідні симптоми вигорання. Істотно важливо відзначити, до якої фази формування стресу належать домінуючі симптоми і в якій фазі їх найбільше число.

Подальший крок в інтерпретації результатів опитування - осмислення показників фаз розвитку стресу - «напруга», «резистенція», «виснаження». У кожній з них оцінка можлива в межах від 0 до 120 балів. Однак зіставлення балів, отриманих для фаз, неправомірно, бо не свідчить про їх відносної ролі або внесок у синдром. За кількісними показниками правомірно судити тільки про те, наскільки кожна фаза сформувалася, яка фаза сформувалася в більшій чи меншій мірі:

- 1) 36 і менше балів - фаза не сформувалася;
- 2) 37-60 балів - фаза в стадії формування;
- 3) 61 і більше балів - сформована фаза.

**Методика «Синдром «вигорання в професіях системи «людина -
людина» (Г.С Нікіфоров)**

Інструкція. Пропонується 22 твердження про почуття та переживання, пов'язані з роботою. Прочитати необхідно уважно кожне твердження і вирішити, чи відчуваєте Ви себе таким чином відносно Вашої роботи. Якщо у Вас не було такого почуття, у бланку для відповідей позначте позицію 0 - «ніколи». Якщо у Вас було таке почуття, вкажіть, як часто Ви його відчували. Для цього навпроти питання поставте бал, що відповідає частоті виникнення того чи іншого почуття.

1. Я відчуваю себе емоційно виснаженим.
2. Наприкінці робочого дня я відчуваю себе, як вичавлений лимон.
3. Я відчуваю себе втомленим, коли прокидаюсь вранці і мушу йти па роботу.
4. Я добре розумію, що відчувають мої колеги та близькі, та використовую це в інтересах справи.
5. Я спілкуюся з моїми колегами (підлеглими, іншими людьми по роботі) цілком формально, без зайвих емоцій, і намагаюся звести спілкування з ними до мінімуму.
6. Я відчуваю себе енергійним та емоційно піднесеним.
7. Я вмію знаходити правильне рішення в конфліктних ситуаціях.
8. Я відчуваю пригніченість і апатію.
9. Я можу позитивно впливати на продуктивність роботи моїх близьких та колег.
10. Останнім часом я став більш черствим (нечутливим) у ставленні до тих, з ким працюю.
11. Як правило, оточуючі мене люди багато вимагають від мене та маніпулюють мною. Вони скоріше втомлюють, ніж радують мене.

12. У мене багато планів па майбутнє і я вірю в їх здійснення.
13. У мене все більше життєвих розчарувань.
14. Я відчуваю байдужість і втрату інтересу до багатьох речей, які радували мене раніше.
15. Іноді мені дійсно байдуже те, що відбувається з деякими з моїх близьких і колег.
16. Мені хочеться усамітнитися і відпочити від усього й усіх.
17. Я можу легко створити атмосферу доброзичливості і співпраці при спілкуванні з моїми близькими та колегами.
18. Я легко спілкуюсь з людьми незалежно від їх статусу і характеру.
19. Я багато встигаю пробити.
20. Я відчуваю себе на межі можливостей.
21. Я багато чого ще зможу досягти в своєму житті.
22. Іноді близькі та колеги перекладають на мене тягар своїх проблем і обов'язків.

«Ключ»

Субшкала	Номер твердження	Сума балів (максимальна)
Емоційне виснаження	1,2,3,6,8,13,14,16,20 54	54
Деперсоналізація	5,10,11,15,22 30	30
Редукція особистісних досягнень	4, 7, 9, 12, 17, 18, 19, 21	48

Методика «Дослідження синдрому «вигорання» Гринберг Дж.

Інструкція. Навпроти кожного висловлювання поставте, будь ласка, 1 бал, якщо Ви згодні з твердженням, або 0 - якщо не згодні.

Текст опитувальника:

1. Чи знижується ефективність Вашої роботи?
2. Чи втратили Ви частину ініціативи на роботі?
3. Чи втратили Ви інтерес до роботи?
4. Чи посилився Ваш стрес на роботі?
5. Чи відчуваєте Ви втому або зниження темпу роботи?
6. Вас турбує головний біль?
7. Вас турбують болі в животі?
8. Ви втратили вагу?
9. У Вас проблеми зі сном?
10. Ваше дихання стало уривчастим?
11. У Вас часто змінюється настрій?
12. Вас легко розгнівати?
13. Ви легко піддаєтесь фрустрації?
14. Ви стали більш підозрілим, ніж зазвичай?
15. Ви відчуваєте себе більш безпорадним, ніж завжди?
16. Ви вживаєте забагато ліків, що впливають на настрій (транквілізатори, алкоголь тощо)?
17. Ви стали менш гнучким?
18. Ви стали більш критично ставитися до особистої компетентності і до компетентності інших?
19. Ви працюєте більше, а відчуваєте, що пробили менше?
20. Ви частково втратили почуття гумору?

Обробка та інтерпретація результатів:

Підрахуйте, будь ласка, загальний бал «вигорання» та оцініть рівень розвитку цього синдрому за наведеною нижче таблицею.

Рівні «вигорання»

Рівень вигорання	Низький рівень	Середній рівень	Високий рівень
Бали	0-7	8-14	15-20