

Міністерство юстиції України
Пенітенціарна академія України
Кафедра психології

КВАЛІФІКАЦІЙНА РОБОТА МАГІСТРА
ПРОФІЛАКТИКА ПРОФЕСІЙНОГО ВИГОРАННЯ СЕРЕД
СПІВРОБІТНИКІВ ДКВС УКРАЇНИ

Виконав:

Здобувач другого (магістерського) рівня
вищої освіти за спеціальністю
053 Психологія
Шамілов Равшан Шахларович

_____ (підпис)

Науковий керівник:

Доцент кафедри психології,
кандидат психологічних наук, доцент,
Волеваха Ірина Борисівна

_____ (підпис)

Нормоконтролер:

Доцент кафедри психології,
кандидат психологічних наук, доцент,
Волеваха Ірина Борисівна

_____ (підпис)

Національна шкала _____

Кількість балів: _____ Оцінка ECTS _____

Робота допущена до захисту в ЕК
« _____ » _____ 20__ року, протокол № _____
засідання кафедри _____
повна назва кафедри

Чернігів, 2025

АНОТАЦІЯ

Шамілов Р.Ш. «Профілактика професійного вигорання серед співробітників ДКВС України». – Кваліфікаційна робота магістра на здобуття ступеня вищої освіти магістра за спеціальністю 053 Психологія. – Пенітенціарна академія України. Чернігів, 2025 р.

Зміст анотації.

На етапі системного реформування ДКВС України особливої уваги вимагає насичення професійної діяльності персоналу пенітенціарних установ сучасними досягненнями практичної психології. Як відомо, професійна діяльність працівників ДКВС України належить до професій типу «людина – людина», а її ефективність безпосередньо залежить від майстерності врахування саме психологічних механізмів та явищ, а отже, її успішність визначається використанням прикладних психологічних методів і засобів.

У даній кваліфікаційній роботі висвітлюються основні причини виникнення професійного вигорання серед працівників ДКВС України, його ознаки та вплив на професійну діяльність. Особлива увага приділяється розробці та впровадженню профілактичних заходів, зокрема створенню сприятливого психологічного клімату в колективах, організації, проведенню тренінгових занять спрямованих на подолання стресових станів, а також запровадженню програм підтримки психіки.

Мета роботи – теоретичне та емпіричне дослідження проблеми професійного вигорання серед працівників ДКВС України, а також розробка програми психологічної профілактики професійного вигорання серед працівників ДКВС України.

Наукова новизна полягає в тому, що вперше здійснено системний аналіз професійного вигорання працівників ДКВС України з урахуванням особливостей їх професійної діяльності, зокрема специфіки роботи в умовах підвищеного емоційного та соціального тиску, пов'язаного із роботою зі спецконтингентом ізольованим середовищем та забезпеченням правопорядку.

Практичне значення: за результатами дослідження отримано дані щодо впливу компонентів професійного вигорання на психоемоційний стан працівників органів та установ виконання покарань, розроблено програму психопрофілактики професійного вигорання працівників ДКВС України, створені інформаційні листівки, спрямовані на своєчасне діагностування проявів професійного вигорання серед зазначених працівників.

Ключові слова: професійне вигорання, емоційне вигорання, професійна деформація, психічне вигорання, професійна криза, стрес, емоційна виснаженість, деперсоналізація, редукція професійних досягнень, професійна діяльність працівників ДКВС України, компоненти професійного вигорання працівників, тренінг, аутотренінг, ситуаційно-рольова гра, групова дискусія, інформаційні листівки, спрямовані на діагностування проявів професійного вигорання серед працівників органів та установ виконання покарань.

Список публікацій за темою роботи.

Шамілов Р. Ш. Профілактика та корекція професійного вигорання працівників ДКВС.

ЗМІСТ

УМОВНІ ПОЗНАЧЕННЯ	5
ВСТУП	6
РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГІЧНИЙ АНАЛІЗ ПРОБЛЕМИ ПРОФЕСІЙНОГО ВИГОРАННЯ СПІВРОБІТНИКІВ ДКВС УКРАЇНИ ..	10
1.1. Поняття професійного вигорання у вітчизняних та зарубіжних наукових джерелах.....	10
1.2. Сучасний стан та психологічні особливості професійної діяльності співробітників ДКВС України.....	24
1.3. Професійне вигорання співробітників пенітенціарних органів та установ	33
РОЗДІЛ 2. ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ ПРОФЕСІЙНОГО ВИГОРАННЯ СЕРЕД СПІВРОБІТНИКІВ ДКВС УКРАЇНИ	39
2.1. Організаційні та змістовні аспекти дослідження професійного вигорання співробітників ДКВС України	39
2.2. Аналіз та інтерпретація результатів дослідження	47
2.3. Рекомендації для профілактики професійного вигорання серед співробітників пенітенціарних органів та установ	58
ВИСНОВКИ	68
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ	70
ДОДАТКИ	79

ПЕРЕЛІК УМОВНИХ ПОЗНАЧЕНЬ

ДКВСУ – Державна кримінально-виконавча служба України

КВК - Кримінально-виконавчий кодекс

ВСТУП

Актуальність теми дослідження. Стрімкі соціально-економічні перетворення в Україні зумовлюють зростання ролі соціономічних професій. Інформаційна насиченість сучасного суспільства, а також мінливість соціально-економічних, політичних та моральних цінностей створюють перед особистістю чимало викликів. Одним із таких викликів є обґрунтований професійний вибір, який передбачає не лише формування професійної особистості, але й її розвиток. Від якості цього вибору залежить не лише фізичний стан людини, але й її особистісне самоствердження та психічне здоров'я. Проте, професійна діяльність нерідко може негативно впливати на загальний стан людини.

Психологи наголошують, що накопичення негативних емоцій і пов'язане з цим професійне вигорання призводять до виснаження емоційних та енергетичних ресурсів особистості. Емоційне благополуччя фахівця є ключовою умовою успішного професійного розвитку, а повноцінне психічне здоров'я – важливою складовою його ефективної діяльності. Питання професійного та емоційного вигорання набуває особливої актуальності у професійному становленні працівників соціономічних спеціальностей. Зокрема, проблема професійного вигорання є серйозним викликом для співробітників Державної кримінально-виконавчої служби України, де подібні прояви є особливо небажаними.

Актуальність теми дослідження зумовлена:

- існуванням проблеми професійного вигорання серед працівників органів та установ Державної кримінально-виконавчої служби України (ДКВСУ);
- розбіжністю між актуальною потребою психологічної практики в науково обґрунтованих програмах для попередження професійного вигорання працівників ДКВСУ та поточним рівнем вивченості цього питання в сучасній психологічній науці та практиці.

Це й зумовило наш вибір теми дослідження: «Профілактика професійного вигорання серед працівників ДКВС України».

Аналіз публікацій за тематикою дослідження. У науковій літературі представлено значну кількість праць, що досліджують теоретичні основи та практичні підходи до професійного розвитку фахівців у юридичній сфері (В. Андрущенко, І. Зязюн, В. Кремень, Н. Ничкало, В. Олійник, С. Сисоєва, Т. Сорочан, І. Титаренко та ін.). Вивченню професійної діяльності з психологічної точки зору присвячені дослідження таких авторів, як І. О. Билиця, М. В. Бриков, Л. Р. Грицаєнко, О. В. Кобець, Д. Є. Ліфашина, А. О. Мельниченко, І. В. Недобор, І. В. Озерський, О. Б. Поляков, О. В. Синєокий, О. Г. Яновська, М. А. Яроменок та інші.

Разом з тим, в наукових роботах більше звертається увага на дослідження професійної деформації та вигорання юристів загалом, однак, проблему професійного вигорання серед працівників ДКВС України не досліджено системно, що й зумовлює актуальність обраної теми.

Зв'язок роботи з науковими програмами, планами, темами, грантами (кафедральними темами)

Дослідження здійснювалось у межах відкритої теми науково-дослідної роботи кафедри психології Пенітенціарної академії України: «Особливості психологічного здоров'я особистості в умовах невизначеності». За результатами дослідження опубліковано тезу на тему: «Профілактика та корекція професійного вигорання працівників ДКВС».

Мета дослідження – теоретичне та емпіричне дослідження проблеми професійного вигорання серед працівників ДКВС України, а також розробка програми психологічної профілактики професійного вигорання серед працівників ДКВС України.

Завдання дослідження:

1. Проаналізувати наукові літературні джерела з вивчення професійного вигорання працівників органів та установ ДКВС України.

2. Визначити та емпірично дослідити компоненти професійного вигорання працівників ДКВС України.

3. Розробити програму психологічної профілактики професійного вигорання працівників ДКВС України.

Об'єкт дослідження - професійне вигорання працівників ДКВС України.

Предмет дослідження – психологічна профілактика професійного вигорання працівників ДКВС України.

Для вирішення поставлених завдань використано комплекс взаємопов'язаних **методів дослідження**: 1) теоретичних – аналіз, синтез, порівняння, узагальнення, які були використані нами для опрацювання наукових літературних джерел з питань профілактики професійного вигорання працівників органів прокуратури; 2) емпіричних – спостереження, бесіда, інтерв'ю, тестування, аналіз продуктів діяльності учнів, зокрема, були використані такі методики: «Діагностика рівня емоційного вигорання» (В. В. Бойко), «Синдром «вигорання» в професіях системи «людина-людина». (К. Маслач і С. Джексон), «Рівень смисложиттєвих орієнтацій» (Д. А. Леонтєв), Методика визначення мотивації професійної діяльності (К. Замфір), Методика «Оцінка власного потенціалу «вигорання» (Дж. Гібсон).

Інформаційною базою дослідження виступають наукові видання як вітчизняних так і зарубіжних вчених, а також наукові публікації в періодичних виданнях, практичні рекомендації та поради науковців в сфері загальної та вікової психології.

Емпірична база дослідження: ДУ «П'ятихатська виправна колонія (№ 122)» Південно-Східне міжрегіональне управління Дніпропетровської області.

Теоретична значущість дослідження полягає в розширенні та поглибленні уявлень про поняття «професійного вигорання». На підставі теоретичного налізу наукових джерел визначити психологічні передумови прояву професійного вигорання працівників ДКВС України.

Практична значущість дослідження. Результати проведеного емпіричного дослідження можуть бути використані психологами по роботі з

персоналом пенітенціарних органів та установ задля попередження прояву професійної деформації та емоційного вигорання. Також доречним буде використання отриманих даних психологами-практиками та соціальними працівниками будь-яких підприємств та організацій; в системі професійної підготовки майбутніх психологів під час виробничої практики; в процесі розробки робочих програм та навчально-методичної літератури з таких дисциплін, як: «Вікова та педагогічна психологія», «Загальна психологія», «Психологія особистості», «Конфліктологія», «Психологічне консультування» та ін.

Наукове значення дослідження полягає у тому, що отримані результати та висновки можуть стати інформаційною основою для розробки нових методів профілактики, виявлення та боротьби з професійним вигоранням у працівників будь-яких підприємств та організацій, а саме для попередження проявів професійної деформації та емоційного вигорання у працівників органів та установ ДКВСУ.

Апробація матеріалів кваліфікаційної роботи магістра

Проведені дослідження та отримані результати були висвітлені на міжнародній науково-практичній конференції «Інтеграція теорії у практику: проблеми, пошуки, перспективи в умовах євроінтеграційних процесів». Тема тези: «Профілактика та корекція професійного вигорання працівників ДКВС».

Структура та обсяг кваліфікаційної роботи магістра обумовлена її метою та завданнями й складається зі вступу, двох розділів, висновків до розділів, загальних висновків, списку використаних джерел (80 джерел). Загальний обсяг роботи становить 89 сторінок (без додатків). Робота проілюстрована 4 таблицями та 4 рисунками.

РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГІЧНИЙ АНАЛІЗ ПРОБЛЕМИ ПРОФЕСІЙНОГО ВИГОРАННЯ СПІВРОБІТНИКІВ ДКВС УКРАЇНИ

1.1. Поняття професійного вигорання у вітчизняних та зарубіжних наукових джерелах

Сучасні соціально-економічні зміни в нашій країні відбуваються стрімкими темпами, що зумовлює зростання значущості професійної діяльності в цій сфері. Водночас проблема професійного та емоційного вигорання набуває особливого значення для працівників соціально-економічних професій. У науковій літературі такі стани, як емоційне виснаження і гнів, визначаються поняттям «професійне вигорання».

Термін «вигорання» був запроваджений Г. Фройденбергером для опису стану деморалізації, життєвого розчарування та енергетичного виснаження. Сучасні дослідники також включають до поняття «психічне вигорання» такий стан, як психічне виснаження, емоційна байдужість, втрата цікавості у професійній діяльності. Ці явища проявляються через спустошеність, нервові напруження, хворобливу втому, формалізацію спілкування, зміну ставлення до себе та результатів своєї діяльності, а також нездатність забезпечити душевну підтримку чи будувати партнерські відносини [1, с. 32].

Проблематика «професійного вигорання» та пов'язаних із ним станів досліджувалася як у вітчизняній, так і в зарубіжній психологічній науці. Серед науковців, які вивчали це явище, можна виділити таких: М. Авраменко, МІ. Богатирьов, В. Бойко, О. Борисюк, М. Варій, О. Грицюк, С. Джексон, О. Іванашко, В. Медведєв, М. С. Міщенко, О. Морроу, В. Є. Орел, Л. О. Сіпко, Г. Фрейденбергер, Г. В. Чуйко, І. І. Чорнопишка, Ю. А. Юдчиць та ін. [1;4;7;10;11;19;30;49;54].

Термін «професійне вигорання» використовується для опису стану крайнього виснаження у здорових людей, які працюють у сфері державної служби й перебувають у постійному емоційно-напруженому контакті з іншими. Такий стан часто виникає через пригніченість від чужих проблем і відчуття неієздатності впоратися зі стресовими ситуаціями.

Про феномен «професійного вигорання» йдеться в роботах В.Л. Авраменко, який використовував подібний термін для визначення певного негативного явища, яке виникає у представників професій «людина-людина» і пов'язане з міжособистісними стосунками [1, с. 21].

З моменту появи перших робіт, присвячених вивченню зазначеного феномену, подальше вивчення гальмувалося неоднозначністю та складністю його змісту. Сьогодні Всесвітня організація охорони здоров'я визначає «синдром вигорання» як фізичне, емоційне або мотиваційне виснаження, що характеризується зниженням продуктивності на роботі, втому, безсонням, підвищеною схильністю до соматичних захворювань, вживанням алкоголю чи інших психоактивних речовин і проявами суїцидальної поведінки.

О.В. Бойко визначив сутність феномену вигорання, керуючись теорією стресу [7, с. 117].

З того часу вченими було запропоновано кілька варіантів терміну «вигорання» та його різні трактування, такі як: «професійне вигорання», «емоційне вигорання», «емоційне вигорання», «психічне вигорання».

Оскільки термін «вигорання» з погляду психології означає повний розпад особистості під впливом умов виробничого стресу, неможливість регулювати свою поведінку та виконувати професійні обов'язки, виникнення соматичних та нейропсихологічних проблем і навіть смерть, його не можна було застосовувати до всіх випадків, тим більше, що при професійному вигоранні людина може добре виконувати професійні обов'язки, але при цьому залишатися емоційно спустошеною. Тому, на думку сучасних вчених, найбільш вдалим є термін «професійне вигорання», запропонований вченим [7, с. 117].

В. Бойко вважає, що професійне вигорання є динамічним процесом, який відбувається поетапно у повній відповідності з механізмом розвитку стресу. «Синдром професійного вигорання - це новітній механізм психологічного захисту, вироблений людиною у вигляді повного або часткового виключення емоцій у відповідь на обрані психотравмуючі дії» [7, с. 117].

Дослідник О. Борисюк визначає цей феномен як тривалу стресову реакцію, що виникає внаслідок тривалого професійного стресу середньої інтенсивності, яку можна розглядати в аспекті особистісної деформації, що виникає під впливом професійного стресу [9, с. 102].

У той же час погляди всіх учених на сутність професійного вигорання, згідно з аналізом Л.М. Леженіна, мають низку загальних моментів: «Професійне вигорання — професійне явище, що є станом фізичного, емоційного та психічного виснаження», що проявляється у професіях соціальної сфери» [43, с. 131].

Найбільша небезпека полягає в тому, що цей синдром розвивається поступово, повільно, день за днем. Як зазначає Л.М. Карамушка, якщо ігнорувати його перші ознаки, то почуття задоволення від добре виконаної роботи ставатиме дедалі слабшим і слабкішим, а бажання залишити раніше улюблене заняття буде стрімко зростати. [33, с. 76].

Також цей термін вчені використовували для пояснення виникнення комплексу негативних переживань, пов'язаних із професією, колегами та всією організацією праці загалом [8].

У контексті нашого дослідження цей феномен цікавий своїм зв'язком із психологічною «мертвістю». Поняття «вигорання» передбачає виділення внутрішніх детермінант стану: виснаження, емоційна черствість, негативне ставлення до роботи та професії. Таке визначення окреслює внутрішній стан суб'єкта, що характеризується спустошенням, виснаженням, що властиво психологічній «мертвості» [39, с. 121].

Термін «синдром вигорання» використовується в психологічній літературі для позначення емоційного і фізичного виснаження людей, професія яких пов'язана з емоційним контактом з іншими людьми і психологічним впливом на них. В.С. Медведєв пропонує таке тлумачення вигорання: це психічний стан, що характеризується появою почуття емоційної спустошеності та втоми, пов'язаного з професійною діяльністю [49, с. 42].

Як зазначає О.М. Мірошниченко, під поняттям вигорання К. Маслач, С. Джексон, В. Уайт, Е. Моппой та інші розуміють кризу, пов'язану з професійною діяльністю в цілому, а не тільки з міжособистісними стосунками. Дослідники виділяють три компоненти симптомів вигорання: емоційне виснаження, деперсоналізація та зниження професійних досягнень [53, с. 151].

Емоційне вигорання виникає внаслідок внутрішнього накопичення негативних емоцій без відповідної «розрядки» або «звільнення» від них, що призводить до виснаження емоційних, енергетичних і особистісних ресурсів людини. З точки зору концепції стресу Г. Сельє, емоційне вигорання є дистресом або третьою стадією загального адаптаційного синдрому – стадією виснаження [57, с. 323].

Спочатку вважалося, що діагностичною характеристикою синдрому емоційного вигорання є стан душевного мук із почуттям власної безпорадності. Згодом симптоматика цього синдрому суттєво розширилася за рахунок психосоматичного компонента. Дослідники стали вважати цей синдром психосоматичним благополуччям, характеризуючи його як стан, що передує захворюванню. У Міжнародній класифікації хвороб синдром емоційного вигорання віднесено до категорії Z73 – «стрес, пов'язаний з труднощами підтримання нормального способу життя».

Згідно з дослідженнями М. Й. Варій, на розвиток професійного вигорання впливає активація механізмів психологічного захисту в психіці, що являють собою дії свідомості, що стабілізують стан особистості, що відкидають або змінюють несприятливу інформацію. Механізми психологічного захисту працюють лише тоді, коли вони використовуються в системі, оскільки окремо вони можуть бути неефективними. У разі постійного стресу психіка людини змушена вдаватися до одного, кільком чи органічному поєднанню багатьох механізмів захисту [10].

За теорією А. Морроу, синдром емоційного вигорання розвивається в три стадії. На першій стадії знижується рівень позитивних емоцій, пов'язаних із роботою, що супроводжується почуттям незадоволеності, тривожності та

емоційної порожнечі. Друга стадія проявляється у формуванні неприязні та зневажливого ставлення до людей, з якими працівник взаємодіє. На третій стадії настає повна байдужість — працівник втрачає інтерес не тільки до своєї професійної діяльності, а й до власного життя та близьких [63].

На думку І.В. Гордієнко, професійна деформація проявляється у стереотипних діях. Причиною таких дій стає ідеалізоване уявлення про власні знання та вміння, бажання долучатися до нових освітніх програм і вдосконалюватися як фахівець [17, с. 47]. У цьому контексті В.А. Бодров зазначає, що емоційне вигорання може служити поштовхом до розвитку професійного вигорання [6, с. 231]. Дослідник виділяє таку фазу:

- превентивна (надмірна участь у діяльності);
- виснаження (почуття безпорадності, безсоння);
- зниження рівня власної причетності (відносно колег, оточення, професійної діяльності, підвищений рівень вимог);
- емоційні реакції (прояви депресії, агресії);
- фаза деструктивної поведінки (сфери інтелекту, мотиваційні, емоційно-соціальні, психосоматичні реакції та ослаблений імунітет, розчарування, негативна життєва установка).

Професійне вигорання — це синдром, що виникає внаслідок хронічного стресу та спричинює загальне виснаження організму. Воно складається з трьох основних компонентів: енергетичного (виснаження, фізична перевтома), емоційного (апатія, зниження емоційної чутливості, байдужість) та екзистенційного (втрата сенсу діяльності та життя). Цей стан характеризується відсутністю бажань і мотивації, коли руки опускаються, результативність і якість роботи значно знижуються, а інтерес до професійної діяльності зникає. Людина в такому стані перестає отримувати задоволення від спілкування з близькими, а рідні, друзі та оточуючі починають дратувати. Негативні зміни зачіпають і фізичне здоров'я, водночас задоволення від життя та його якість значно знижується [1, с. 32].

Професійне вигорання — це стан виснаження емоційних, розумових та енергетичних ресурсів, що виникає внаслідок сильного хронічного стресу на роботі. Воно проявляється повною внутрішньою не зацікавленістю до професійної діяльності, відчуттям безглуздості подальшого розвитку, а також відсутністю сили і мотивації до роботи, яка нещодавно приносила повне задоволення.

Відповідно до МКХ-11, вигорання класифікується як синдром, що викликає хронічний стрес на робочому місці. Це означає, що постійний робочий стрес є ключовою причиною розвитку зазначеного феномену.

Основними ознаками професійного вигорання є:

- втрата енергії, почуття виснаження;
- посилення психологічного дистанціювання від роботи, негативні та песимістичні думки про роботу;
- зниження професійної ефективності [70, с. 496].

Ці стани викликають негативне ставлення як до оточуючих так і до роботи у цілому. У дослідженнях вітчизняних та західних вчених зазначається, що «вигорання» залежить від віку суб'єкта, і характерно для незрілих, імпульсивних людей, без сім'ї, з великою потребою у підтримці та розумінні.

М. Авраменко та О. Борисюк виділяють два ключові компоненти професійної деформації особистості в системі професійного типу «людина-людина»: синдром хронічної втоми та синдром професійного горіння. Хронічна втома спостерігається як особливий вид втоми, що виникає через постійний емоційний контакт із великою кількістю людей. Напевно при синдромі хронічної втоми особистість страждає не від звичайного фізичного чи нервового виснаження, який час від часу переживає кожен, дана хвороба обумовлена постійними «стресами нервової системи» [1;9].

Чим більше людина накопичує внутрішнє напруження, тим яскравіше проявляються симптоми вигорання. Самостійно впоратися з цим станом, коли він досягає піку, практично неможливо. Замість гордості за досягнення в кар'єрі з'являється відчуття спустошеності та втраченого часу. Тому кожен фахівець

має брати на себе відповідальність за відстеження подібних симптомів у себе та вживати необхідних заходів на ранніх стадіях.

Вигоряння, як зазначають К. Маслач та С. Джексон, є результатом невідповідності якостей особистості та тієї роботи, яку вона виконує. Феномен вигоряння не є раптовим явищем, а має глибокі передумови, приховані у неусвідомлюваних тенденціях психіки.

Найпоширеніший підхід до трактування терміна «професійне вигоряння»: це стресова реакція, що виникає внаслідок впливу на особистість стрес-факторів, властивих спеціальності. Це гетерогенна група особливих психологічних станів, що розвиваються у здорових людей в умовах перенапруги від професійної діяльності [15, с. 20].

Визначимо концепцію К. Маслач та С. Джексон, яка полягає в тому, що вигоряння є результатом невідповідності якостей особистості та тієї роботи, яку вона виконує. Феномен «вигоряння» не є раптовим явищем, а має глибокі передумови, позначені дослідниками як «прояв «ерозії людської душі» загалом, незалежно від професійної діяльності». Суб'єкт, обтяжений деструктивними тенденціями, може знайти «порятунок» у професії, а саме, отримання спеціальності психолога з метою вирішення власних проблем або задоволення своїх амбіцій. У разі часто можна зіткнутися з розчаруванням у професії, оскільки інтерес до самої професії був відсутній.

Деякі дослідники вважають, що професійне вигоряння є єдиним з форм професійної деформації особистості, тоді як інші наголошують на їхній принциповій відмінності. Професійну деформацію розглядають як зміни в особистості, які формуються під впливом професійної діяльності, мають негативний відтінок і частіше проявляються в непрофесійних сферах життя. Вигоряння - виключно професійне явище, що стосується роботи. Такий підхід є цілком обґрунтованим.

Водночас професійна деформація не завжди є негативним явищем, що вимагає уточнення її визначення. Безперечно, можна припустити, що професійне вигоряння також впливає на самопочуття та поведінку людини поза

роботою. Важливою відмінністю між цими феноменами є те, що професійна деформація зазвичай розвивається на останніх етапах кар'єри, тоді як вигорання може виникнути навіть на початку професійного шляху, коли вимоги роботи не відповідають можливостям або очікуванням особистості [80, с. 374].

На відміну від професійної деформації, психічне вигорання слід розглядати як випадок повного регресу професійного розвитку, оскільки воно стосується особистості в цілому, руйнує її, негативно позначається на ефективності праці. Дослідник М. Янчук вважає, що найбільш сумлінні працівники, віддані справі і захоплені роботою, з ідеалістичними уявленнями про неї та її важливість, природно сприйнятливі до швидкого виникнення і розвитку синдрому вигорання. Руйнування цих уявлень, усвідомлення власної нікчемності призводять до депресії, зневіри в собі та професії як засобу професійної самореалізації [80, с. 374].

Виділяють три групи таких симптомів професійного вигорання.

1. Психофізіологічний рівень: людина відчуває хронічну втому навіть після 8 годин сну. Проблеми зі сном - або повне безсоння, або часткове. Сонливість вдень, безпричинні головні болі. Наш організм каже: досить, ти щось робиш не так! зміна! Або змінити своє ставлення до цього. Потім з'являються шлунково-кишкові розлади. Людина може або швидко набрати вагу, або швидко схуднути. Це теж прояв цього синдрому.

2. Соціально-психологічний рівень: змінюються емоційні прояви людини – вона стає дратівливою, тривожною, втрачає інтерес до діяльності, стає соціально пасивною. Емоційний фон змінюється з позитивного або частково позитивного на негативний.

3. Поведінковий рівень: людина не може планувати свою діяльність - починає або приходити на роботу раніше і йти пізно, або, навпаки, дозволяє собі спізнюватися або йти раніше. Припиняє взаємодіяти та спілкуватися з тими, з ким раніше контактував — виявляє байдужість як до діяльності, так і до колективу.

Крім того, на цьому рівні людина починає зловживати: їжею чи питтям. Будь-яка хвилина використовується з метою перекусити чи спробувати випити чашку чаю чи кави, покурити тютюн, зловжити алкоголем. Людям творчих професій властива наркоманія. Як зазначає Т.В. Данильченко, для зняття напруги потрібні засоби, які «допоможуть» впоратися із симптомами професійного вигоряння для відчуття внутрішнього благополуччя [21, с. 77].

За іншою класифікацією виділяють 10 симптомів професійного вигоряння:

1. Хронічна втома. Стан постійної депривації сну. Особливо це проявляється вранці, коли, тільки прокинувшись, ви не відчуваєте себе відпочилим.

2. Зниження працездатності. Завдання, які раніше легко і швидко виконувалися, потребують більше часу та додаткових зусиль для пошуку рішень. Стає складніше перемикатися між різними завданнями. Незаплановані завдання викликають сильний стрес і агресію.

3. Часті фізичні нездужання: постійні головні болі, застуди, ломота в тілі, хронічні захворювання. Організм людини дуже розумний. Коли рівень напруги в тілі зашкалює, хвороба служить сигналом, що пора зупинитися. Якщо ігнорувати ці сигнали, вони ризикують перерости в серйозні захворювання.

4. Втрата ентузіазму в роботі. Відсутність інтересу до завдань і професійних питань, які раніше справді захоплювали і давали відчуття глибокого задоволення.

5. Збільшення кількості та якості помилок: від дрібних помилок до серйозних недоліків. Це відбувається через підвищену неуважність і відсутність концентрації. Доведено, що у людини з синдромом вигоряння спостерігається уповільнення розумових здібностей.

6. Страх нововведень. Замість того, щоб викликати інтерес і цікавість, інноваційні рішення лякають. Вивчення нових підходів і методів розглядається крізь призму критики. Для реалізації чогось нового потрібна енергія. При

вигоранні необхідна енергія просто відсутня. Тому все нове лякає, і у людини автоматично включається захисна реакція у вигляді внутрішнього опору.

7. Підвищена дратівливість, що переростає у часті спалахи гніву. Агресія може виявлятися у відношенні до колег, робочих процесів, своїх завдань, компанії, ринку загалом.

8. Скорочення кола соціальних контактів. Скорочення контактів з наявним оточенням та уникнення нових, навіть дуже корисних, знайомств.

9. Песимістичні настрої у діяльності. Відсутність оптимізму щодо власного професійного розвитку. Глибока байдужість до цієї сфери.

10. Втрата сенсу у тому, що робиш. Часто розчарування у самій професії. Бажання повністю змінити напрямок діяльності, навіть якщо присвятив їй більшу частину життя [22, с. 89].

На вигоряння сильно впливають вікові кризи людини, особливо криза 35 і 40 років. Коли людина відчуває швидкоплинність часу, озирається і розуміє, які ідеї він встиг реалізувати, а які залишилися нереалізованими. Така безнадійність також є частиною кризи та може спровокувати чи стимулювати професійне вигоряння.

Крім того, існує ще таке поняття, як професійна криза – у віці 40-45 років вона зустрічається досить часто. Особливо серед амбітних людей, які не здійснили свої мрії. Вони розуміють, що не займуть бажану посаду, втрачають інтерес до професійної діяльності та бажання працювати. Тобто не можна сказати, що професійне вигоряння настане через два роки чи через двадцять. Все залежить від життя людини.

Одним із факторів, що прискорюють професійне вигоряння, є характер роботи. Чи є вихідні, чи регламентований робочий час, чи є повні відпустки. Інтенсивність діяльності також впливає на виникнення професійного вигоряння.

Кожен з нас виконує безліч ролей – і в сім'ї, і на роботі. Якщо ви занурені в роботу і більше нічого не робите, але при цьому не отримуєте ні моральної, ні

матеріальної винагороди від керівництва, виникає відчуття, що щось не так. Це прискорює стан професійного стресу [21, с. 77].

В Україні жінки більше схильні до професійного вигорання. Приблизно від 40 до 60%. До професійного вигорання призводить амбіційність жінок та їх бажання керувати, керувати, досягати певних висот і недосягнення цього бажаного результату. Жінки у віці 30-35 років частіше, ніж чоловіки, приходять до фахівців з профорієнтації з метою зміни професії, оскільки відчувають певні труднощі, які не можуть подолати.

Провівши аналіз та огляд літературних джерел, Л. М. Леженіна виділила два підходи до сутності та структури вигорання, які фокусуються на його результатах, або на процесуальній стороні. У рамках першого, результативного підходу вигорання розуміється як комплекс щодо самостійних симптомів, які поєднуються у більші блоки. У рамках процесуального підходу вигорання - це процес, який відбувається в ході професійного розвитку людини та має кілька стадій [43, с. 131].

Н. В. Волинець розглядає професійне вигорання як результат професійних проблем, «результат невідповідності особистості роботі» Особливістю даного підходу є акцент на професійній природі синдрому вигорання, а для опису структур вигорання автори використовують багато-або однофакторні моделі [14].

Особливістю даного підходу є акцент на професійній природі синдрому вигорання, а для опису структур вигорання автори використовують багато-або однофакторні моделі. Одна з найвідоміших багатофакторних моделей була розроблена американськими психологинями Маслач та С. Джексон. Вони виділили три основні компоненти професійного вигорання: емоційне виснаження, деперсоналізацію (цинізм) та редукцію професійних досягнень. Автори пояснили кожен компонент у такий спосіб [14].

Однофакторна модель А. Пайнса та А. Аронсон. Відповідно до неї, вигорання - це стан фізичного, емоційного та когнітивного виснаження, викликане тривалим перебуванням в емоційно перевантажених ситуаціях.

Автори одновимірного підходу вважають виснаження основною причиною (компонентом), інші прояви дисгармонії переживань і поведінки — наслідком. Ризик вигорання загрожує не лише представникам соціальних професій.

Двофакторна модель. Її автори Д.Г. Dierendonck, V. Schaufeli, Н. Sixma - голландські дослідники, які проводили дослідження серед медичних сестер. Синдром вигорання зводиться до двовимірного конструкту, що складається з емоційного виснаження та деперсоналізації [41, с. 97].

Перший компонент, званий афективним, відноситься до сфери скарг на здоров'я, фізичне самопочуття, нервові напруження, емоційне виснаження. Другий - деперсоналізація - проявляється в зміні ставлення або до хворих, або до себе. Її називали установчим.

Трифакторна модель (К. Маслач і С. Джексон). Синдром психічного вигорання є тривимірним конструктом, що включає емоційне виснаження, деперсоналізацію та зниження особистих досягнень. Емоційне виснаження вважається основною складовою вигорання і проявляється в зниженому емоційному фоні, байдужості або емоційному перенасиченні. Другий компонент (деперсоналізація) відображається в деформації стосунків з іншими людьми. У деяких випадках це може бути збільшенням залежності від інших.

У деяких випадках професійне підвищення проявляється у посиленні негативізму та цинічного ставлення до реципієнтів, таких як пацієнти чи клієнти. Третій компонент вигорання — зниження особистісних досягнень — може виявлятися через тенденцію до зниження самооцінки, недооцінювання власних професійних успіхів і досягнень, а також можливо через негативне ставлення до своїх службових якостей. Це також можна виражати у зменшенні власної гідності та звуженні між своїми обов'язками і можливостями.

Описані три компоненти професійного виховання частково відображають специфіку цієї професійної сфери, в якій вперше було виявлено цей феномен. такий, другий компонент — деперсоналізація — часто характерний для сфери, пов'язаних із соціальним обслуговуванням.

Дослідження останніх років не тільки підтвердили обґрунтованість традиційної трикомпонентної моделі вигорання, але й дозволили розширити сферу її застосування в професіях, не пов'язаних із соціальним оточуванням. Це спричинило модифікацію самого поняття та його структури [25, с. 132].

У рамках чотирьох-компонентної моделі розділяється один із елементів вигорання (емоційне виснаження, деперсоналізація або редукція особистісних досягнень).

М. М. Чичуга підкреслює, що інтенсивність професійного вигорання залежить від життєвих стратегій працівників. Високий рівень активізації характеру для осіб, які застосовують пасивні тактики опору стресу, тоді як люди з активною життєвою позицією щодо стрес-факторів проявляють низькі показники вигорання [76, с. 219].

Процесуальні моделі вигорання розглядають динаміку його розвитку як процес наростаючого емоційного виснаження, в результаті якого формуються негативні установки по відношенню до суб'єктів професійної діяльності. Вигорання - це динамічний процес, який розвивається з часом і має певні фази протікання. З точки зору Дж. Грінберга, даний феномен має такі стадії:

- 1) «медовий місяць» (професія приносить все менше задоволення, аніж було раніше);
- 2) «нестача палива» (прояви втоми, апатії);
- 3) «хронічні симптоми» (відчуття виснаження, схильність до хвороб, психологічний дистрес);
- 4) «криза» (починають розвиватися хронічні захворювання, людина поступово втрачає працездатність);
- 5) «пробиття стіни» (загострюються хвороби, подальша кар'єра під загрозою) [24, 26].

Як стверджує С.Л. Чорна, оскільки професійне вигорання має симптоми, досить схожі зі стресом, то вчені стверджують, що стрес, як і вигорання, проявляється:

- на поведінковому рівні через порушення сну та апетиту, трудоголізм, підвищену конфліктність, зниження працездатності;
- на емоційному рівні у вигляді дратівливості, нападів гніву, байдужості, підвищеної тривожності, почуття невдоволення собою і своєю роботою;
- на фізіологічному рівні у вигляді болю невизначеного характеру, порушення артеріального тиску, травлення, сну, ваги;
- на когнітивному рівні через зниження концентрації, погіршення пам'яті, порушення процесів мислення тощо.

Через схожість проявів вигоряння та стресу деякі дослідники розглядають психічне вигоряння як довгостроковий виробничий стрес. Більшість їх поділяють думку, що стрес і вигоряння є хоч і пов'язаними, але щодо самостійними явищами. Різниця між стресом та вигорянням полягає, перш за все, у тривалості процесу. Вигоряння – це довгостроковий, розподілений у часі виробничий стрес.

Деформуючі тенденції потенційно закладені переважають у всіх видах професійної діяльності, тому виникнення синдрому емоційного вигоряння пов'язані з розвитком професійних деформацій особистості. Вони характеризуються накопиченням деструктивних змін у поведінці людини під впливом низки внутрішніх та зовнішніх факторів, що надалі негативно позначиться на продуктивності праці. Аналіз проблеми професійної деформації у контексті розвитку системи наукового знання, як і будь-якого іншого соціального явища, неможливий окремо від вивчення феномена розвитку сучасних різновидів професійної деформації загалом, професійного вигоряння та життєвої кризи у професійній сфері. У структуру професійної компетентності фахівця входять як знання, вміння і навички, а й професійний образ світу, сукупність професійно значимих властивостей особистості, у якому імпліцитно вбудована ціннісно-сміслова система світосприйняття [68, с. 309].

Таким чином, аналіз психологічної літератури дозволив встановити, що професійне вигоряння - це виснаження емоційних, психічних та енергетичних ресурсів людини, що розвивається на тлі важкого хронічного стресу на роботі.

Наявність хронічного стресу є ознакою тривалої професійної діяльності державних службовців, зокрема працівників ДКВСУ.

1.2 Сучасний стан та психологічні особливості професійної діяльності співробітників ДКВС України

Виконання професійної діяльності значною мірою залежить від впливу як зовнішніх, так і внутрішніх факторів, що впливають на її стан. Аналіз їхньої взаємодії та впливу на функціональний стан людини дозволяє досягти оптимального рівня готовності та ефективності виконання певної роботи протягом визначеного часу.

Особлива роль пенітенціарної служби визначається специфікою її роботи, відмінною від інших професій, та численними особливостями кадрової служби. На сучасному етапі ця система потребує висококваліфікованих, морально, духовно та фізично підготовлених працівників, які здатні ефективно виконувати завдання виховання і ресоціалізації засуджених, застосовуючи сучасні підходи та методи.

Дослідження діяльності персоналу установ виконання покарань привертали увагу багатьох науковців, зокрема В. Васильєва, М. Єнікєєва, Ю. Чуфаровського, Г. Шиханцова, Ю. Антоняна, В. Синєва. Психологічні аспекти діяльності в умовах ізоляції розглядали А. Глотчкін, В. Пирожков, М. Дебольський, Б. Казак та інші.

Проте, незважаючи на наявність окремих досліджень, проблема врахування умов і специфіки праці в пенітенціарній системі залишається недостатньо розробленою. Метою даного наукового дослідження є комплексне вивчення психологічних особливостей професійної діяльності працівників установ кримінально-виконавчої служби. Як зазначають І.В. Романовська та О.В. Сахнік, професійна діяльність працівників пенітенціарної системи у психологічному сенсі є формою взаємодії особистості з соціальним і природним середовищем. Вивчення цієї діяльності охоплює два основних аспекти: особистість працівника та об'єкт, на який спрямована його діяльність

[68;70].

Використання категорій діяльності є характерною ознакою вітчизняної психологічної науки, яка ґрунтується на ідеї єдності психіки та діяльності, а також принципах розвитку та історизму. А. В. Вороніна провела класифікацію таких станів, виділивши три основні групи стресогенних факторів, пов'язаних із бойовою та службовою діяльністю правоохоронців. До них належать фізіологічні чинники, що пов'язані з перевантаженням організму через несприятливі умови, фізичне напруження чи брак сну, психологічні фактори, викликані сильними емоційними переживаннями, страхом, невизначеністю або високою відповідальністю, а також соціальні аспекти, які охоплюють взаємовідносини в колективі, ставлення суспільства до правоохоронців і особливості професійної культури (рис. 1.1.).

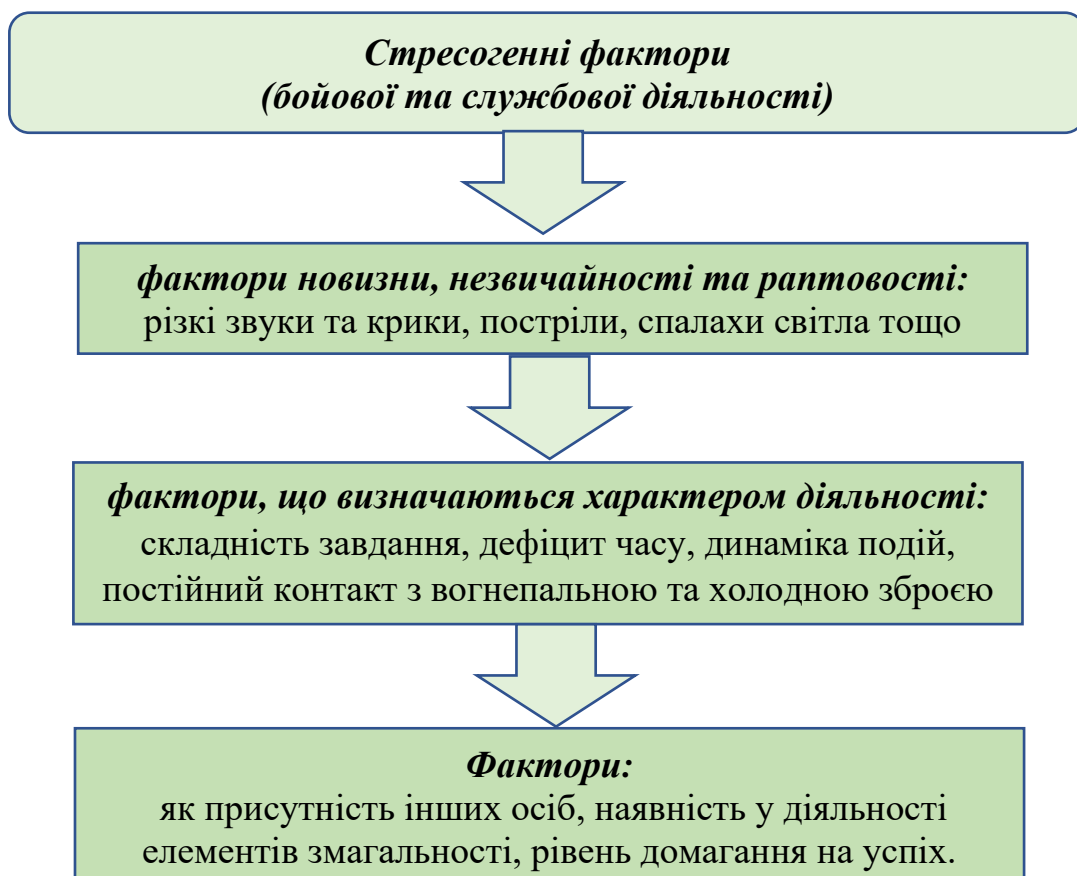


Рис. 1.1. Стресогенні фактори бойової та службової діяльності

Усі вказані фактори, за своєю природою стресогенні, сприяють розвитку психічної напруженості у працівників. Тривала психічна напруженість, що часто виникає у критичних ситуаціях, підвищує ймовірність стресу, який

негативно впливає на людину. Вплив цих факторів спричиняє формування негативних психічних станів, таких як динамічна неузгодженість, які ускладнюють регуляцію діяльності, знижуючи її ефективність і надійність.

Згідно з дослідженнями І.В. Калініної, діяльність персоналу установ виконання покарань належить до соціономічних професій, де об'єктом впливу є інша особа або група осіб. Методи і засоби, що застосовуються у цих професіях, взаємопов'язані за своїми внутрішніми параметрами, адже вони спрямовані на роботу з соціальним об'єктом — засудженими. При цьому особистість засуджених змінюється під впливом специфічних обставин.

У «Конвенції про захист прав людини і основоположних свобод» наголошується, що гуманізація системи кримінального правосуддя ускладнила об'єкт соціальної діяльності співробітників виправних установ. Це збільшило значущість процесу ресоціалізації засуджених, а також важливість діагностики характеристик їх особистості, таких як кримінальна спрямованість, сприйнятливості до виховного впливу, досвід кримінальної діяльності, мотиви перебування в ізоляції та особливості зв'язків із зовнішнім світом.

Діяльність працівників кримінально-виконавчої служби є багатофункціональною. Як зазначають В. Пиріжков та А. Глотчкін, вона включає кілька основних підструктур: соціальну, правову, виробничо-економічну, психолого-педагогічну (освітню) та організаційно-управлінську. Соціальна підструктура спрямована на реалізацію кримінально-виконавчого законодавства щодо ресоціалізації засуджених. У цій діяльності співробітники виправних установ працюють із специфічним контингентом осіб, які часто мають значні деформації моральних якостей і споживацьке ставлення до життя.

Правова підструктура діяльності працівників виправних установ пов'язана із забезпеченням належного виконання кримінального покарання засуджених до позбавлення волі.

Д.К. Корольов стверджує, що під час виконання кримінального покарання працівники виправних установ повинні застосовувати такі галузі права: трудове, цивільне, адміністративне, кримінальне, кримінально-процесуальне,

кримінально-виконавче, фінансове, сімейне, оскільки життя засудженого в місця позбавлення волі регулюється різними правовими нормами. Для успішного здійснення правової сторони діяльності у персоналу виправної установи повинні бути сформовані правове мислення та правова культура [39, с. 211].

Виробничо-господарська підструктура визначає участь виправних установ в організації трудової діяльності засуджених. Тому всі його працівники потребують базової економічної підготовки та знання обладнання, з яким працюють засуджені.

Психолого-педагогічна підструктура діяльності працівників виправної установи пов'язана з умінням діагностувати особистість і колективи засуджених, а також педагогічно правильно впливати на них. Ресоціалізація засудженого, надання йому психологічної допомоги в період відбування покарання та трансформація негативного середовища є метою психолого-педагогічної роботи працівників.

Організаційно-управлінська підструктура діяльності працівника виправної установи вимагає організаторських здібностей та навичок керівництва групами засуджених. Без упорядкування життя і діяльності засуджених і працівників неможливе виконання завдань, які стоять перед системою кримінальної юстиції.

Як стверджує В.С. Медведєв, всі підструктури діяльності співробітників тісно взаємопов'язані: «Так, від чіткості організації режиму залежить правильність виконання і відбування кримінального покарання, а також ефективність психолого-педагогічного впливу на засуджених. адже мета їх ресоціалізації залежить від реалізації сукупності всіх підструктур діяльності» [50, с. 42].

У діяльності працівників пенітенціарних установ виокремлюють мотиваційний, когнітивний, емоційний, комунікативний і вольовий компоненти. Мотиваційний компонент виявляється в професійних цінностях, цілях і мотивах діяльності працівника. Головну роль відіграють мотиви

професійної поведінки, які тісно пов'язані з ціннісними орієнтаціями та професійними цілями. Мотиви забезпечують рівень активності та вольових зусиль працівників для вирішення трудових завдань. Професійний інтерес, обов'язок, відповідальність, майстерність позитивно впливають на діяльність.

До чинників, які знижують мотивацію й інтерес до службової діяльності, належать:

- незрозумілість і нечіткість застосовуваних критеріїв оцінки роботи та досягнутих результатів;
- втручання керівників у процес виконання посадових обов'язків;
- нерівномірне завантаження різних відділів і служб;
- наявність постійних службових доручень, що виходять за межі посадових обов'язків.

Емоційна складова діяльності працівників визначається проявом почуттів, які пов'язані зі специфікою виконання посадових обов'язків. Оптимальне емоційне збудження (стрес) позитивно впливає на активність. Проте стрес, викликаний певними обставинами, у психологічно невідготовленого працівника може блокувати діяльність або викликати часткову втрату працездатності. Серед основних стресів, що викликають у співробітників сильне емоційне збудження, можна виділити: підвищену загрозу життю і здоров'ю, відповідальність за власні рішення, раптову необхідність прийняти зважене рішення.

Психологічна неготовність частини працівників до дій в екстремальних ситуаціях (групові безчинства засуджених, масові заворушення, захоплення заручників, відмова від їжі, напади та погрози) потребує правового захисту та системи спеціальних вправ і підготовки. До вольової складової входять питання психологічної готовності працівника, подолання стресу, вирішення проблем, що виникають у професійній діяльності. Це пов'язано з проявом таких якостей, як сміливість, рішучість, наполегливість, дисциплінованість, організованість, самостійність та ініціативність.

Комунікативна складова діяльності співробітників відображає стосунки

між співробітниками. Спільна діяльність працівників установ неможлива без спілкування, обміну інформацією про стан виправно-трудового процесу, взаємодопомоги та взаємодії. Контакти можуть бути стійкими, періодичними та епізодичними.

І.Г. Богатирьов зазначає, що в процесі службової взаємодії важливу роль відіграють особистісні вимоги, які працівники висувують до своїх колег. Дослідження свідчать, що успішний керівник відзначається такими професійними якостями, як компетентність, вимогливість, справедливість, здатність працювати з людьми, принциповість, порядність (включно з вихованістю, чесністю та етичністю), знання підлеглих, вміння бачити перспективу, самокритичність і відповідальність. Водночас для пересічного співробітника характерними є професіоналізм, старанність, психологічна сумісність, готовність до взаємодопомоги, дисциплінованість, дотримання субординації, порядність, сумлінність [4, с. 11].

Умови роботи персоналу установ виконання покарань мають свою специфіку. Вони характеризуються високим ступенем «закритості» виправних установ, що включає одноманітність навколишнього середовища, обмеження рухової активності, постійний контакт із засудженими та звужене коло професійного спілкування. Також важливу роль вступає регламентованість спілкування, зумовлена спеціальними нормами та правилами поведінки, субординацією та нормативно-правовим регулюванням діяльності. Робота супроводжується високим рівнем душевних навантажень, особливим режимом виконання обов'язків та впливу кримінального середовища.

Діяльність працівників кримінально-виконавчої системи вирізняється низькою специфічністю. Характер виконуваних посадових обов'язків обумовлює унікальні вимоги до процесу підготовки та відбору кадрів, процедури призначення на посаду і звільнення, а також до регулювання порядку проходження служби. Одним із ключових психологічних чинників є суворе дотримання субординації по відношенню до керівництва.

У роботі виправної установи задіяні фахівці майже 50 різних професій,

які можна умовно розділити на три основні групи:

1. Співробітники, відповідальні за організацію виконання кримінального покарання: працівники оперативного відділу, служби нагляду і безпеки, а також відділу охорони.

2. Співробітники, які займаються вихованням і підтримкою засуджених: начальники відділу, які виконують виховну роботу; психологи та лікарі, що надають психологічну і медичну допомогу; а також вчителі та викладачі, які забезпечують освітню діяльність.

3. Працівники з технічних та інженерних служб.

Об'єктом діяльності співробітників виправних установ є засуджені, що зумовлюють необхідність врахування цього фактору в поведінці та професійних діях персоналу.

Для ефективної реалізації діяльності, яка має психологічне спрямування, висувуються такі специфічні вимоги

а) формувати спрямованість на іншу людину;

б) розвивати практичні навички та вміння пізнавати особистість засудженого;

в) розвивати пам'ять (запам'ятовувати імена засуджених, знати їх особливості);

г) пам'ятати, що людина завжди належить до певних груп, значимих і незначних для них. Вони можуть активізувати або гальмувати її активність.

Т. В. Кушнірова зазначає, що діяльність працівника установи виконання покарань відрізняється від інших видів своєю правовою спрямованістю, що зумовлює її психологічну своєрідність [42, с. 43]:

- об'єктом цієї діяльності є дії осіб, які порушили закон;

- складовими діяльності є права та обов'язки. Кожна дія працівника призводить до правових наслідків, які відрізняють його професію від більшості інших, що зумовлює особливу соціальну значущість;

- дії, що складають діяльність, прямо регламентовані законом, або ґрунтуються на законі. Невиконання або неналежне виконання службових

обов'язків працівником установи виконання покарань завжди є порушенням того чи іншого нормативно-правового документа (бездіяльність, зловживання, перевищення влади тощо). Це породжує підвищену відповідальність працівника за свої дії.

Друга психологічна особливість діяльності співробітників пенітенціарних установ – її владний характер. Наявність таких повноважень ставить співробітника у особливе становище. Він діє від імені держави, його підтримує авторитет та примусова сила влади, застосування санкцій. Вміння використовувати владу – найважливіша професійна вимога. У психологічному аспекті покарання як покарання є чинником негативного підкріплення. Каральна функція виявляється у заподіянні засудженому фізичних і моральних страждань, оскільки «... переживається відірваність від суспільства, ... позбавлення певних прав і благ, і з них – позбавлення волі. Останнє є обмеження низки потреб, які завжди задовольняються людиною. Найголовніше - позбавити людину можливості планувати свою поведінку».

Законність та доцільність застосування влади залежать від особистих якостей співробітників. Співчуття та обурення не повинні впливати на об'єктивність висновків. Натомість проблема конфліктів між персоналом виправних установ та ув'язненими залишається актуальною, оскільки «тюремні правила» не схвалюють прояви гуманності у відносинах із ув'язненими.

Формування спільності ув'язнених «ми» відбувається разом із формуванням у свідомості феномена «вони». До останніх належать адміністрація та співробітники.

Суперечності психологічного спілкування полягають, з одного боку, у тому, що засуджені вважають представників адміністрації джерелом усіх бід та обмежень, а з іншого боку, від них багато залежить, тому засуджені оцінюють працівників з моральної точки зору, а позаштатних співробітників як фахівців своєї справи, отже, їх людські якості [1, с. 17].

Н. В. Волинець стверджує, що особливістю роботи персоналу установ та органів виконання покарань є збереження службової таємниці, що тягне за

собою певні психологічні труднощі. Уміння мовчати - явище протиприродне, але продукт виховання і не залежить від стабільності і дисципліни.

Відомо, що людина, яка дізналася новини, отримала важливу інформацію та цікаві дані, завжди має потребу поділитися своїми думками з іншими [14].

Робота персоналу виправної установи пов'язана з отриманням цінної для злочинців інформації, тому необхідно дотримуватись вимог конспірації щодо нерозголошення службової таємниці.

Законодавство та службові інструкції встановлюють правила, що забезпечують збереження службової таємниці. Виконання цієї вимоги має бути професійною звичкою працівника.

М. І. Ушакова та Г.М. Федоришин до особливостей роботи персоналу виправної установи відносять напруженість і стрес, які діють протягом усього періоду роботи [73; 74].

Найбільш характерними причинами його виникнення є: висока відповідальність за роботу, брак часу та інформації для прийняття рішень, вплив втручання, вплив несприятливих умов життя засуджених, їх велика кількість, міжособистісна несумісність, соціально-психологічна та сенсорна ізоляція.

С. П. Шелест стверджує, що нові підходи до організації психолого-педагогічної діяльності виправних установ стимулюють активне використання положень та рекомендацій кримінального права та пенітенціарної психології з метою вдосконалення діяльності працівників виправних установ [79]. Це зумовлено тим, що у діяльності виправних установ спостерігаються явища, що ускладнюють організацію виправлення та ресоціалізації злочинців в місцях позбавлення волі, а саме:

- збільшення чисельності засуджених у виправних установах, для яких характерна висока кримінальна спрямованість;
- відродження кримінальних звичаїв та законів, вплив організованої злочинності;
- низька правова, соціальна, економічна та психологічна захищеність

персоналу виправних установ;

- недостатня психолого-педагогічна підготовка співробітників виправних установ та психологічних служб, які здійснюють виховний вплив на засуджених та надають їм психологічну допомогу;

- використання традиційних форм виховної роботи (бесіди) та невміння персоналу колонії використовувати нетрадиційні методи виховного впливу (групова дискусія, гра, соціально-психологічний тренінг, психодрама та інші);

- переваги у застосуванні регулярної та оперативно-регулярної діяльності порівняно з виховною роботою.

На основі теоретичного аналізу особливостей роботи співробітників пенітенціарних установ та досліджень, орієнтованих на діяльність працівників силових відомств, можна виокремити декілька важливих особливостей, характерних для пенітенціарної системи:

- цілі професійної діяльності змінюють ключову роль у мотиваційно-ціннісній структурі особистості співробітника, що допомагає протистояти психологічному тиску з боку;
- усвідомлення специфіки своєї роботи спричинює значний емоційний вплив на особистість працівника, що, своєю чергою, призводить до істоти;
- під час виконання обов'язків співробітники нерідко стикаються із ситуаціями невизначеності, що ускладнює прогнозування їхнього впливу на психічний стан.

Такий підхід дозволяє краще зрозуміти специфіку професійної діяльності працівників пенітенціарних органів та установ.

1.3 Професійне вигорання співробітників пенітенціарних органів та установ

Попередження рецидивної злочинності значною мірою залежить від ефективності роботи персоналу із засудженими. Пенітенціарні установи характеризуються підвищеним ризиком виникнення кризових ситуацій та

психотравмуючим впливом на фахівців, які там працюють. Однією з найбільших серйозних проблем є загроза професійного вигорання, яка викликає розвиток деструктивних станів у співробітників і в їх професійній діяльності.

Даний феномен проявляється на різних рівнях: соматичному, фізіологічному, психічному та особистісному. Результати численних досліджень свідчать, що працівники Державної кримінально-виконавчої служби України (ДКВСУ) особливо вразливі до цього явища [50, с. 42], а саме:

- 75% начальників загонів і старших інспекторів із соціальної роботи зі спецконтингентом;
- 68% начальників цехів і майстрів виробничих установ, які забезпечують покарання у вигляді позбавлення волі.

Ці показники обумовлені особливостями змісту, організації та умов службової діяльності, а також морально-психологічними та кримінологічними характеристиками.

Проблема посилюється тим, що рівень психологічної допомоги співробітникам пенітенціарної системи залишається низьким, а дослідження цього явища досягають не достатньої уваги з боку.

Професійне вигорання – це динамічний процес, що включає три взаємопов'язані фази, які формуються через причинно-наслідкові зв'язки в часі. Основними компонентами цього негативного явища є:

- емоційне усвідомлення, яке відповідає фазі напруження;
- деперсоналізація, характерна для фази резистенції;
- редукція професійних досягнень, що відповідає фазі виснаження.

Чинники, які викликають деструктивні стани у співробітників пенітенціарної системи, умовно поділяються на два основні блоки:

1.Індивідуальні (внутрішні): - соціально-демографічні характеристики (вік, з роботи, сімейний статус тощо); - особистісні властивості (стресостійкість, рівень емоційної стабільності, особливості темпераменту).

Невміння керувати власними функціональними станами у стресових та пост стресових періодах є безліч психологічних чинників, що призводить до

виникнення низки соціальних проблем. Серед таких проблем – конфлікти з колегами, звільнення з роботи, розлад сім'ї, зловживання алкоголем тощо.

Для профілактики цих негативних наслідків необхідно розвивати вміння володіти собою та ефективно справлятися зі стресовими станами. Стрес є природною реакцією організму на екстремальні впливи навколишнього середовища, що супроводжує мобілізацію функціональних резервів для подолання цього впливу.

Відповідно до концепції Г. Сельє, будь-яке фізичне втручання в організм людини, змінює її умови, чи інші екстремальні впливи викликають «загальний адаптаційний синдром», більш відомий під короткою назвою «стрес» [8].

Спочатку у відповідь на вплив стресового фактора («стресора») відбувається зниження ряду фізіологічних та біохімічних показників («шок»), але водночас активізуються захисні гормональні механізми. Організм починає перебудовувати свою діяльність, тобто перетворюється на фазу «контршоку». Але в залежності від змісту та сили стресора може виявитися, що внаслідок впливу дуже сильних стресорів, надмірних навантажень «контршок» не досягає необхідного показника і настає глибокий стресовий стан. Якщо вплив стресора не припиняється, захисні можливості організму виснажуються.

Стадія резистентності змінюється стадією виснаження, і якщо вплив стресора не припиняється, це призводить до розладу психічної роботи і навіть смерті. Негативні прояви та наслідки стресу викликають розвиток дистресу, який визначається як постійна напруга.

Дистрес є наслідком впливу на функціональні стани людини професійної діяльності, яка, як і діяльність співробітників пенітенціарних установ, характеризується складністю, відповідальністю, елементами особистої небезпеки, вимушеним спілкуванням тощо. Це ускладнюється тим, що людина часто не може самотійно вийти зі стресової ситуації. Основною причиною цього є незнання ефективних засобів подолання стресових станів та відсутність цих засобів в арсеналі знань, навичок та умінь людини.

Теоретичне обґрунтування концепції особистості як суб'єкта власної життєдіяльності закладено у вітчизняній психології такими вченими як: С. Рубінштейн, О. Леонтьєв, К. Абульханова-Славська та інші.

Значний внесок у дослідження проблем регуляції та саморегуляції зробили українські психологи. У роботах Григорія Силевича Костюка та Сергія Дмитровича Максименка висвітлено питання активності людини як суб'єкта регуляції своєї діяльності і поведінки. Проблему психологічної структури саморегуляції та фактори дестабілізації поведінки досліджували В. О. Моляко, Н. В. Чепелева, С. І. Яковенко та ін. Окремі напрямки досліджень вивчали вплив особистості і особистісних властивостей на різноманітні аспекти саморегуляції: мотиваційні тенденції в процесах прийняття рішень, особистісні аспекти регуляції функціональних станів, взаємозв'язок переживань стресових станів і особливостей особистості людини.

Т.В. Данильченко пропонує системний підхід до проблеми саморегуляції функціональних станів, який включає когнітивний, емоційний, регуляторний та активаційно-енергетичний компоненти [22, с. 89].

Підсумовуючи дослідження вчених, слід зазначити, що самосвідомість особистості, пізнання нею самого себе, усвідомлення своїх життєвих цінностей є основою, на якій формується система особистісної саморегуляції. Вихідними компонентами механізму особистісної саморегуляції є ціннісні орієнтації, самооцінка та рівень домагань. Людина розподіляє свої зусилля, визначає міру зусиль, необхідних для досягнення мети, яку вона ставить перед собою відповідно до своїх уявлень про власні можливості; коригує постановку цілей самореалізації, підвищує або знижує рівень домагань і визначає рівень перешкод, які він здатний подолати відповідно до своїх ціннісних орієнтацій. Таким чином, відбувається самоконтроль його життєдіяльності.

Структура регуляції життєдіяльності людини включає три підсистеми: ціннісно-змістову, діяльнісну підсистему, рефлексивну. За просторово-часовим критерієм виділяють три рівні функціонування цих підсистем: стратегічний, тобто з урахуванням довгострокової перспективи; тактичні, включаючи

планування власної діяльності та цілей відповідно до конкретних умов життя; операційний, тобто регулювання поведінки в конкретних обставинах з урахуванням конкретних зовнішніх і внутрішніх факторів, що діють у відповідний момент часу.

Висновки до розділу 1. Підсумовуючи, варто зазначити, що умови професійної діяльності співробітників пенітенціарних органів та установ значно відрізняються від середовища інших силових структур. Особливістю їх роботи є соціально-правова незахищеність персоналу, який виконує функції з виконання кримінальних покарань, низький соціальний статус працівників, негативний вплив середовища засуджених, необхідність протидії явному чи прихованому опорі спецконтингенту, високий рівень емоційного навантаження та стресу, закритість виправних установ і дефіцит позитивних вражень.

Психологічні особливості діяльності персоналу пенітенціарних установ включають специфіку службових функцій, владний характер роботи, необхідність дотримання службової таємниці, а також високу напруженість і стресогенність. Ці фактори постійно впливають на працівників, виступаючи як психотравмуючі чинники, які можуть бути причиною виникнення професійної дезадаптації співробітників пенітенціарних установ.

Перспективними напрямками подальшого дослідження є: аналіз специфіки діяльності персоналу на різних рівнях безпеки; вдосконалення системи відбору кадрів; розробка методик підготовки до роботи в закритих умовах; забезпечення психологічного супроводу професійної діяльності працівників.

Психологічне здоров'я особистості в наукових дослідженнях зазвичай характеризується через таке поняття, як адаптивність, гармонія, рівновага та духовність. Серед основних критеріїв психологічного здоров'я людини виділяється саморозвиток, самоактуалізація та цілісність особистості.

Психологічне здоров'я персоналу організації є багатовимірним явищем, яке доцільно аналізувати як на рівні колективу організації загалом, так і на рівні окремих її співробітників.

Детермінанти забезпечення психологічного здоров'я персоналу організацій в умовах соціальної напруги слід розглядати на трьох рівнях: макрорівні (рівні суспільства), мезорівні (рівні організацій) та мікрорівні (рівні індивідів організації).

До детермінантів мезорівня належать організаційно-функціональні та організаційно-психологічні детермінанти психологічного здоров'я персоналу організацій. До детермінантів мікрорівня належать групи особистісних детермінант, пов'язаних із мотиваційною, когнітивною, емоційно-регуляторною, комунікативною сферами, а також організаційно-професійними та соціально-демографічними характеристиками персоналу організації.

РОЗДІЛ 2. ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ ПРОФЕСІЙНОГО ВИГОРАННЯ СЕРЕД СПІВРОБІТНИКІВ ДКВС УКРАЇНИ

2.1. Організаційні та змістовні аспекти дослідження професійного вигорання співробітників ДКВС України

Емпіричне вивчення складових професійного розвитку співробітників ДКВСУ визначило необхідність проведення дослідницького експерименту. У межах цього дослідження, за допомогою комплексу психодіагностичних методик, було проаналізовано такі аспекти, як емоційне пізнання, деперсоналізація, зниження рівня особистісних досягнень, а також рівень задоволеності професійною діяльністю. У дослідженні було поставлено дві основні задачі: 1) дослідження складових, що визначають професійне вигорання працівників ДКВСУ; 2) проведення аналізу отриманих емпіричних даних для обґрунтування розробки програми психологічної профілактики професійного вигорання працівників ДКВСУ.

Виконання першого завдання включало дослідження складових, що спричиняють професійне вигорання працівників ДКВСУ, із застосуванням таких методик:

1. «Діагностика рівня емоційного вигорання» (В. Бойко) [52];
2. «Синдром вигорання у професіях системи «людина-людина»» (К. Маслач і С. Джексон);
3. «Рівень смисложиттєвих орієнтацій» (Д. Леонт'єв);
4. Методика визначення мотивації професійної діяльності (К. Замфір);
5. Методика «Оцінка власного потенціалу «вигорання» (Дж. Гібсон) [51].

Інше завдання передбачало проведення якісного та кількісного аналізу результатів, отриманих у ході констатуючого експерименту, їх порівняння, а також розробку на основі зібраних даних програми психологічної профілактики професійного вигорання для працівників пенітенціарних органів та установ.

У нашому дослідженні ми спирались на наукові роботи таких дослідників, як: Л. Карамушка, В. Медведєв, В. Орел, Г. Сельє, Л. Сіпко та інші. У їхніх роботах акцентується увага на необхідності всебічного вивчення всіх складових професійного вигорання, особливо в контексті дослідження специфіки професійної діяльності представників соціономічних професій.

Враховуючи вище викладене, у процесі проведення емпіричного дослідження ми застосовували опитувальники як основний інструмент збору інформації. Зрозуміло, що опитувальники дають можливість не лише зібрати емпіричні дані, але й забезпечити їх подальшу математичну обробку. Це дозволяє отримати об'єктивні кількісні показники та статистичні висновки, які суттєво підвищують точність і чіткість.

Для дослідження рівня емоційного вигорання нами була використана методика «Діагностика рівня емоційного вигорання» В. В. Бойка. Ця методика єдина з найбільш комплексних і дозволяє системно проаналізувати вираженість дванадцяти симптомів синдрому «вигорання», розподілених за відповідними компонентами. Вона дає можливість використовувати провідні симптоми вигорання, а саме: «напруження», «резистентність» та «виснаження».

Важливо відзначити, до якої фази формування стресу належать домінуючі симптоми та в якій фазі їх найбільше. Опитувальник містить 84 твердження, на які досліджуваному пропонується відповісти «так» або «ні» на стандартному бланку опитування. Час для виконання не обмежений.

Обробка результатів проводиться за допомогою спеціального «ключа» та включає такі етапи:

1. розрахунок суми балів для кожного з 12 симптомів (по чотирьох симптомах у кожній із трьох фаз) вигорання;
2. обчислення суми показників симптомів для кожної з трьох фаз формування вигорання;
3. визначення підсумкового показника синдрому емоційного вигорання, який є сумою усіх 12 симптомів.

Наступний етап інтерпретації результатів опитування відбувається в аналізі показників фази розвитку стресу: «напруга», «резистентність» та «виснаження». У кожній з них фаз оцінка допустима в межах від 0 до 120 балів.

З використанням змістовного наповнення та кількох показників, отриманих для різних фаз формування синдрому емоційного вигорання, можна сформулювати обґрунтовану характеристику особистості. Крім того, це дозволяє застосовувати індивідуальні заходи профілактики та психокорекції, що є не менш важливим компонентом.

Висвітлюються такі питання: які симптоми домінують; «виснаження» супроводжується усталеними і домінуючими симптомами; чи можна «виснаження» (якщо воно виявлено) пояснити або факторами професійної діяльності, що входять до симптомів «вигорання», або суб'єктивними факторами; який симптом найбільше погіршує емоційний стан індивіда; в яких напрямках слід впливати на виробниче середовище, щоб знизити нервову напругу; які ознаки та сторони поведінки особистості підлягають корекції, щоб емоційне вигорання не завдало шкоди особистості, професійній діяльності та партнерам [57, с. 323].

Для вивчення емоційного виснаження, деперсоналізації та зниження професійних досягнень нами була використана методика «Синдром професійного вигорання в професіях системи «Людина-Людина» (К. Маслач і С. Джексон). Випробуваному пропонується оцінити кожне з 22 тверджень на стандартному друкованому бланку з варіантами відповідей: «ніколи», «дуже рідко», «рідко», «іноді», «часто», «дуже часто» і «завжди». Час виконання техніки не обмежений.

Результати обробляються та інтерпретуються відповідно до ключа, а бали розраховуються за трьома підшкалами: емоційне виснаження, деперсоналізація та зниження професійних досягнень. Визначаються низький, середній і високий рівні.

Тест «Смисложиттєві орієнтації» Д. А. Леонтьєва (методика СЖО) дозволяє оцінити «джерело» сенсу життя, який може бути знайдений

особистістю або в майбутньому (мета), або в сучасному (процес), або в минулому (результат), або в всіх трьох компонентів життя.

Тест СЖО є адаптованою версією Тесту «Мета життя» (PIL) Джеймса Крамба та Леонарда Махоліка. Методика розроблена на основі теорії пошуку сенсу та логотерапії В. Франкла та мала ряд ідей з цієї теорії, що підлягають емпіричній перевірці. Тест СЖО містить 20 пар протилежних тверджень, які відображають уявлення про фактори свідомості життя людини.

На основі факторного аналізу адаптованої Д. Леонтьєвою версією цієї методики вітчизняними дослідниками (Леонтьєв, Калашніков, Калашнікова) створено тест СЖО, що включає поряд із загальним показником життєвої усвідомленості також п'ять субшкал, що відображають три конкретні змістовні орієнтації (мети в житті, задоволеність життям і задоволення локус контролю-Я та локус контролю-життя).

Отже, як згадувалося у розділі 1, синдром професійного вигорання є багаторівневий конструкт, що складається з низки негативних психологічних переживань, обумовлених тривалими і інтенсивними міжособистісними комунікаціями, емоційно - насиченими, когнітивно – складними компонентами. Він являє собою адекватну реакцію на тривалі стреси, що виникають у процесі міжособистісних комунікацій, здебільшого у представників соціономічних професій, які обслуговують людей, які працюють з ними та для них.

Відразу слід зазначити, що повністю виключити професійний стрес та професійне вигорання у сучасних умовах неможливо. Універсального рецепта, як уникнути вигорання, немає і бути не може, оскільки перебіг процесу та шляхи виходу із ситуації залежать насамперед від структури та психологічних особливостей кожної окремої людини. Але істотно знизити деструктивний вплив на здоров'я людей, що працюють, цілком можливо. Модель синдрому професійного вигорання можна як трикомпонентної структури: емоційне виснаження; деперсоналізація; редукція професійних обов'язків [60, с. 327].

Для діагностики мотивації професійної діяльності нами була використана методика визначення мотивації професійної діяльності (К. Замфір).

Випробуваному пропонувалося оцінити кожне з 7 тверджень на стандартному друкованому бланку з варіантами відповідей «дуже малою мірою», «невеликою мірою», «не більшою, але й не меншою мірою», «більшою мірою», «дуже значною мірою». Час виконання не обмежений.

Обробка та інтерпретація результатів здійснюється відповідно до ключа, розраховано показники внутрішньої мотивації, зовнішньої позитивної та зовнішньої негативної мотивації. Задоволеність професією визначається за результатами обробки та інтерпретації результатів .

Для діагностики деперсоналізації, особистісної задоволеності та емоційного виснаження ми використали методика «Оцінка власного потенціалу «вигорання» (Дж. Гібсон). Методика містить 18 запитань, які відповідають на один із компонентів «вигорання»: деперсоналізація, особиста задоволеність, емоційне виснаження. Респондентам пропонується вибрати одну з 6 відповідей на кожне запитання. Для кожного компонента «вигорання» розраховується середній бал, а потім визначається рівень «вигорання» за ключем (низький, середній, високий) [51].

Таким чином, згідно із завданням емпіричного дослідження необхідно було визначити та експериментально вивчити складові професійного вигорання працівників ДКВСУ.

Науковою основою для визначення вищезазначених факторів стали праці таких учених, як: Д. Леонт'єв, В. Бойко, К. Маслач і С. Джексон, К. Замфір, Дж. Гібсон, Л. Карамушка та ін. Спираючись на теоретичні та практичні напрацювання вищезазначених науковців, ми виділили такі складові професійного вигорання працівників ДКВСУ: емоційне виснаження, деперсоналізація, зниження особистих досягнень, особиста задоволеність професійними досягненнями.

1. Емоційне виснаження

Емоційне виснаження проявляється у переживанні емоційної перенапруги й у відчутті спустошеності, вичерпаності власних емоційних ресурсів. Виникає

відчуття «приглушеності» емоцій, в особливо тяжких випадках - можливі емоційні зриви.

Для «емоційного виснаження» характерні емоційне спустошення, виснаження, втома, нездатність йти на компроміс, підтримувати партнерські відносини, така людина потребує допомоги від оточуючих.

Представники соціономічних професій, котрим характерні схожі емоційні стани, зокрема співробітники пенітенціарних органів та установ, можуть несвідомо спотворювати інформацію, яка надійшла від іншої людини, гіперболізувати його проблеми, цим вганяючи їх у депресивний стан. У стані емоційного виснаження співробітник відчуває виснаження нервових, психічних та фізичних сил, що викликає гостре небажання працювати. Сюди ж можна зарахувати представників інших професій, яким не подобається їхня робота або вона просто не приносить позитивних емоцій.

Співробітники ДКВСУ, які тривалий час постійно працюють у системі «людина-людина», знають, що таке емоційне виснаження. Такий стан виникає внаслідок внутрішнього накопичення негативних емоцій без відповідної «розрядки», «звільнення» від них. Воно призводить до виснаження емоційно-енергетичних та особистісних ресурсів людини. Вигоріти означає втратити зв'язок зі світом, віддалитися від себе, інших людей, життя в цілому. При цьому притуплюються усі позитивні емоції. Синдром емоційного вигорання характеризується емоційним та розумовим виснаженням, зниженням задоволення від виконуваної роботи, фізичною втомою [51].

2. Деперсоналізація

Деперсоналізація - це схильність до розвитку негативного, бездушного, цинічного ставлення до реципієнтів. Контакти стають безособовими і формальними. Виникаючі негативні установки спочатку можуть мати латентний характер і проявлятися у внутрішньому, пригніченому роздратуванні, яке з часом виривається назовні у вигляді спалахів роздратування або конфліктних ситуацій [64].

Симптоми та відчуття деперсоналізації у працівників ДКВСУ проявляються по-різному, але можна виділити деякі загальні риси, які дозволяють запідозрити наявність розладу: явні, виражені зміни особистості, поява рис характеру працівника, які йому раніше не були притаманні або, навпаки, зникнення того, що завжди було у нього; відсутність співчуття, емоційна холодність по відношенню до близьких і рідних; когнітивні порушення: розлад пам'яті, мислення, уваги; апатія, поганий настрій, бідність емоцій; загальмованість, млявість реакцій; втрата інтересу до світу, себе і поточних подій, зниження або втрата відчуття дотику, працівник ДКВСУ сприймає себе внутрішньо спотвореним, бачить інший образ власної особистості [51].

3. Зниження особистих досягнень

Зниження особистих досягнень проявляється у зниженні почуття компетентності у своїй роботі, незадоволеності собою, зниженні цінності своєї діяльності, негативному самосприйнятті в професійному сенсі. Зниження особистих досягнень, на думку І. Я. Коцан, є проявом зниження компетентності в роботі, незадоволеності собою, зниження цінності своєї діяльності, негативного самосприйняття в професійному сенсі [40, с. 223].

Цей стан також полягає у схильності працівників органів і установ виконання покарань до негативної оцінки себе, своїх професійних досягнень і успіхів, негативного ставлення до професійної гідності та можливостей або в нівелюванні особистої гідності, обмеженні своїх можливостей, відповідальності перед іншими тощо. Помічаючи в собі негативні почуття чи прояви, працівник, як правило, звинувачує себе, у нього знижується професійна та особистісна самооцінка, з'являється відчуття власної неспроможності та байдужість до роботи.

4. Особиста задоволеність професійними досягненнями

Особиста задоволеність професійними досягненнями пов'язана з чинниками плинності кадрів, до яких належать умови праці та побуту (зміст і організація праці, система морального та матеріального стимулювання,

організація виробництва та управління, стиль управління та взаємини в колективі, система підвищення кваліфікації, забезпечення житлом, санітарно-гігієнічними умовами праці тощо). Фактори плинності кадрів можна згрупувати за ступенем можливого цілеспрямованого впливу на них: контрольовані, частково контрольовані, неконтрольовані.

У разі незадоволеності професією у працівників переважають внутрішні мотиваційні сили, які змушують їх прийняти рішення про звільнення з роботи. Причини звільнення є відображенням причин звільнення у свідомості працівників.

Незадоволеність своїми професійними досягненнями також характеризується зниженням соціальної активності, відчуттям виснаження, агресивністю та загостренням захворювань, підвищеною хронічною втомою, головними болями, дратівливістю, змінами артеріального тиску, астеною, збільшенням або втратою ваги, безсонням, сексуальними розладами.

Все це призводить до конфліктності, дратівливості, особистість вивільняє негативну енергію, висловлюючи агресію і ненависть. Замість очікуваного полегшення з'являється втома, почуття неповноцінності, провини, тобто суб'єкт енергетично виснажується, емоційно вигорає. У наукових дослідженнях приділяється увага поведінковому аспекту – конфліктності, пасивності, потребі в підтримці, але дослідники не вказують на детермінанти, що лежать в основі виникнення таких деструктивних станів.

Емпіричне дослідження проводилося на базі ДУ «П'ятихатська виправна колонія (№ 122)» Південно-Східне міжрегіональне управління Дніпропетровської області.

Характеризуючи обстежуваний контингент, зазначимо, що в опитуванні взяли участь чоловіки та жінки віком від 22 до 60 років зі стажем роботи від 1,5 до 30 років. Середній вік групи 41 рік. Із загальної кількості обстежених 70 осіб.

2.2. Аналіз та інтерпретація результатів дослідження

На основі проведеного аналізу та емпіричного дослідження ми визначили, які симптоми синдрому професійного вигорання у працівників ДКВСУ є найбільш вираженими, який мотиваційний комплекс переважає та як він співвідноситься з індексом професійного вигорання.

Дослідження показників симптомів професійного вигорання проводилось за методикою «Діагностика рівня емоційного вигорання» В. Бойко, отримані показники представлені нижче у вигляді таблиці. 2.1.

Таблиця 2.1

Ступінь вираженості симптомів синдрому «емоційного вигорання» у працівників ДКВСУ (у %)

№ з/п	Назва компоненту/симптому вигорання	Показник вираженості		
		Не сформований	На стадії формування	Сформований
	«Напруження»	78	15	7
1	«Переживання психотравмуючих обставин»	67	15	18
2	«Незадоволеність собою»	78	19	3
3	«Загнаність у кут»	80	12	7
4	«Тривога та депресія»	67	21	12
	«Резистенція»	35	39	26
1	Неадекватне вибіркоче емоційне реагування	21	37	42
2	Емоційно-моральна дезорієнтація	37	31	32

Продовження таблиці 2.1.

3	Розширення сфери економії емоцій	53	31	16
4	Редукція професійних обов'язків	45	27	28
«Виснаження»		67	25	8
1	Емоційний дефіцит	47	41	22
2	Емоційне відчуження	37	47	16
3	Особисте відчуження (деперсоналізація)	71	19	10
4	Психосоматичні та психовегетативні порушення	81	13	6

Як показав аналіз результатів нашого дослідження, такі компоненти вигоряння, як «Напруга» та «Виснаження» сформовані у невеликої кількості співробітників ДКВСУ — лише у 7 % та 8 %, а на стадії формування перебувають 15 % та 25 % відповідно. Натомість фаза «Опір» сформована у 26 % осіб, але на стадії формування — у 39 %.

Крім того, встановлено, що найбільш високі показники виразності симптомів синдрому «вигоряння» характерні також для тих, хто відноситься до фази формування «опору», а саме: неадекватне виборче емоційне реагування сформовано у 42 % опитаних, емоційно-моральна дезорієнтація – у 32 %, Розширення сфер заощадження емоцій - у 16 % і редукція професійних обов'язків - у 28 %.

Цей компонент синдрому «вигоряння» характеризується надмірним емоційним виснаженням, що провокує формування захисних реакцій, які роблять людину емоційно замкнутою, відстороненою, байдужою. На цьому фоні будь-яка емоційна залученість у професійні стосунки та спілкування викликає у людині відчуття надмірної втоми.

Найнижчі бали в цій області показали такі несформовані симптоми, як «загнаність в кут» - у 80 % співробітників і психосоматичні та психовегетативні розлади - у 81 %.

Відповідно, у наших респондентів цих симптомів немає, це можна пояснити тим, що співробітники навчені вирішувати оперативні, нестандартні та термінові завдання, вміють знаходити вихід із складних та екстремальних ситуацій, брати відповідальність за рішення. склад, а також характеризує їх стресостійкість на психосоматичному рівні. розлади.

Отже, приходимо до висновку, що розвиток професійного вигорання у респондентів виявляється за рахунок присутності такого компонента як «резистентність» (рис. 2.1).

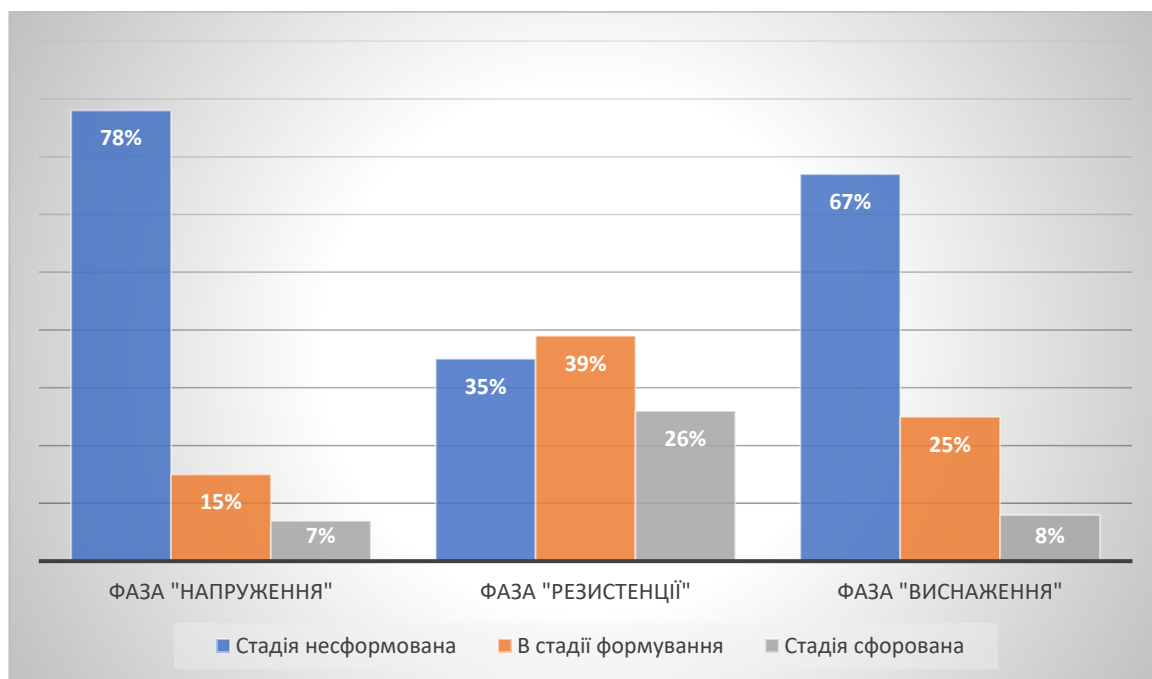


Рис. 2.1. Рівні прояву вигорання у працівників ДКВСУ

Для виявлення синдрому «вигорання» за такими основними показниками, як емоційне виснаження, деперсоналізація та зниження особистісних досягнень, використано методику визначення синдрому професійного вигорання у професіях системи «людина-людина» К. Маслач та С. Джексона, на думку яких найбільш вираженим проявом синдрому «психічного вигорання» у працівників ДКВСУ є «зниження особистих досягнень».

Зокрема, надзвичайно високі значення він має у 54 % людей, середні – у 33 % і низькі – у 13 %. Деперсоналізація з ознаками високого ступеня вираженості характерна для 35 % обстежених, середнього - для 41 % і низького - для 24 % і проявляється в деформації стосунків з іншими людьми. В одних випадках це зростання залежності від інших людей, в інших – зростання негативізму, цинічного ставлення та байдужості до колег, підлеглих і клієнтів.

А найменш вираженим у даної категорії респондентів є емоційне виснаження, яке має високий показник у 20 %, середній показник у 22 % і низький показник у 58 % працівників і розглядається як основна складова «професійного вигорання», що характеризується емоційним перенапругою, заниженим або емоційною перенасиченістю та виснаженням емоційних ресурсів та притупленням емоцій. Усі дані, отримані за цією методикою, зведено до таблиці 2.2.

Таблиця 2.2

Ступінь вираженості компонентів синдрому професійного вигорання у працівників ДКВСУ (%)

№ з/п	Назва компоненту вигорання	Показник вираженості		
		Низький	Середній	Високий
1	Емоційне виснаження	58%	22%	20%
2	Деперсоналізація	24%	41%	35%
3	Редукція особистих досягнень	13%	33%	54%

Отже, домінуючим компонентом професійного вигорання у наших досліджуваних є зниження особистих досягнень. За цим показником переважна більшість працівників, а це 87 % (високий та середній рівень), з одного боку, схильні до зниження оцінки власної компетентності, негативної оцінки себе як професіонала та професійних досягнень і успіхів, зниження цінності своєї діяльності, невдоволення собою, негативне ставлення до службових можливостей або, з іншого боку, проявляється в нівелюванні особистої гідності, обмеженні своїх обов'язків, можливостей, байдужості до працювати.

Переважання цього компонента професійного вигорання свідчить про те, що для значної частини працівників органів і установ виконання покарань робота призводить до виснаження професійних ресурсів і здібностей. Таким працівникам необхідна психологічна підтримка, спрямована на зняття стресу, релаксацію, відновлення ресурсів, підвищення професійної самооцінки, позитивну оцінку власної продуктивності, ефективності, настрою на успіх і позитивне сприйняття для запобігання більш важких проявів професійного вигорання.

За даними методики «Оцінка власного потенціалу вигорання» серед обстежених співробітників ДКВСУ ступінь виразності компонентів професійного вигорання розподілився так: низький рівень деперсоналізації мають 71 % опитаних, середній рівень – 29 %, високий рівень – 0 %; низький рівень «вигорання» такого компонента, як особистісне задоволення, мають 17 % опитаних, середній рівень – 66 %, високий рівень – 17 %; емоційне виснаження низького рівня притаманно 68% опитаних, середнього рівня – у 28 %, високого рівня – в 4 % випадків (таблиця 2.3).

Таблиця 2.3.

**Рівні «вигорання» за методикою «Оцінки власного потенціалу
«вигорання» у працівників ДКВСУ (%)**

№ з/п	Компоненти вигорання	Рівні «вигорання»		
		Низький	Середній	Високий
1	Деперсоналізація	71%	29%	0%
2	Особиста задоволеність	17%	66%	17%
3	Емоційне виснаження	68%	28%	4%

Як показує оцінка результатів за згаданою вище методикою, в нашій вибірці немає працівників з високим рівнем деперсоналізації і лише 4 % притаманного емоційного виснаження на високому рівні, а середній рівень прояву цих показників проявляється у трохи більше чверті працівників – це 29 % і 28 % відповідно. Це може свідчити про легку схильність людей до

відчуженості та уникнення контактів з оточуючими, байдужість і цинізм до них, притупленість емоцій, виснаження фізичних і енергетичних ресурсів особистості, дратівливість, напади емоційних зривів і розвиток депресивних станів.

При цьому найвищі відсотки рівня «вигорання» у співробітників ДКВСУ, який становить 17 % високий та 66 % середній рівень, показали дослідження щодо такого компоненту, як особистісне задоволення. Це, у свою чергу, сигналізує про зниження оцінки власної компетентності, негативне сприйняття себе як професіонала, незадоволеність собою, зниження цінності своєї діяльності, негативне ставлення до себе як особистості. Надалі працівники виявляють байдужість до праці.

Переважаючий цю компоненту вигорання свідчить про те, що робота в органах та установах виконання покарань суттєво впливає на виснаження професійних ресурсів, причому в режимі нестабільності підходів до оцінки ефективності праці, професіоналізму, самостійності, відповідальності, низки організаційних та правоохоронних проблем, нерегулярності робочого часу

Водночас, така діяльність вимагає постійного навчання, підвищення кваліфікації, систематичного вивчення та аналізу змін чинного законодавства, готовності оперативно вирішувати складні проблеми та нести персональну відповідальність за прийняті рішення, а також готовності оперативно виконувати свої професійні обов'язки. у неробочий час, вихідні та святкові дні тощо.

Отже, все вищезазначене призводить до виникнення особистої незадоволеності та стресу від важких випадків на роботі. Таким чином, результати нашого дослідження показали, що серед працівників органів і установ виконання покарань є незначна кількість осіб, які професійно «вигоріли», але є група осіб, які знаходяться на межі вигорання, тобто знаходяться в такому прикордонному стані, що будь-яке перевантаження може призвести до професійного вигорання, втрати ентузіазму та інтересу до роботи.

Аналізуючи дані, отримані в ході анкетування, а також особистого інтерв'ю та спостереження, ми приходимо до висновку, що співробітники схильні до вигоряння, мають такі основні риси характеру: відповідальність, педантичність, схильність до перебільшення рівня проблем, сором'язливість, інтроверсія, замкнутість, схильність до індивідуальної активності, низький рівень вольової регуляції, залежність від настрою тощо.

У той же час для співробітників, не схильних до вигоряння, характерні відкритість, комунікабельність, сміливість, емоційність у висловленні своїх почуттів, самостійність, енергійність, активність як у трудовій діяльності, так і в неформальній поза навчальній діяльності, безтурботність, впевненість у собі та своїх силах, гнучкість в адаптації до нових умов та обставин, висока сила волі, здатність встановлювати соціальні контакти та адекватне сприйняття конструктивної критики.

Відповідно до методики діагностики мотивації професійної діяльності (тест К. Замфіра в модифікації А. Реана) у працівників ДКВСУ досліджено структуру мотиваційного комплексу, тобто співвідношення трьох типів мотивації між собою, зокрема, визначено рівні вираженості трьох компонентів мотивації професійної діяльності: внутрішньої мотивації (ВМ), зовнішньої позитивної (ЗПМ) та зовнішньої негативної мотивації (ЗНМ).

Оптимальними (найкращими) мотиваційними комплексами є два види співвідношень, а саме: $ВМ > ЗПМ > ЗНМ$ та $ВМ = ЗПМ > ЗНМ$.

Найгіршим мотиваційним комплексом є тип $ЗНМ > ЗПМ > ВМ$.

Усі інші коефіцієнти є проміжними з урахуванням їх ефективності щодо стимулювання професійної діяльності працівників.

Крім типу співвідношення мотиваційного комплексу, при дослідженні враховувалося, наскільки один тип мотивації перевищує два інших за ступенем їх вираженості.

Таким чином, серед обстежених працівників мотивація професійної діяльності за типами розподіляється таким чином: у 67 % респондентів спостерігається внутрішня мотивація, яка виражена більшою мірою, ніж два

інші типи мотивації; у 19 % респондентів переважає зовнішня негативна мотивація, а 14 % найбільш виражена зовнішня позитивна мотивація (рис. 2.2).

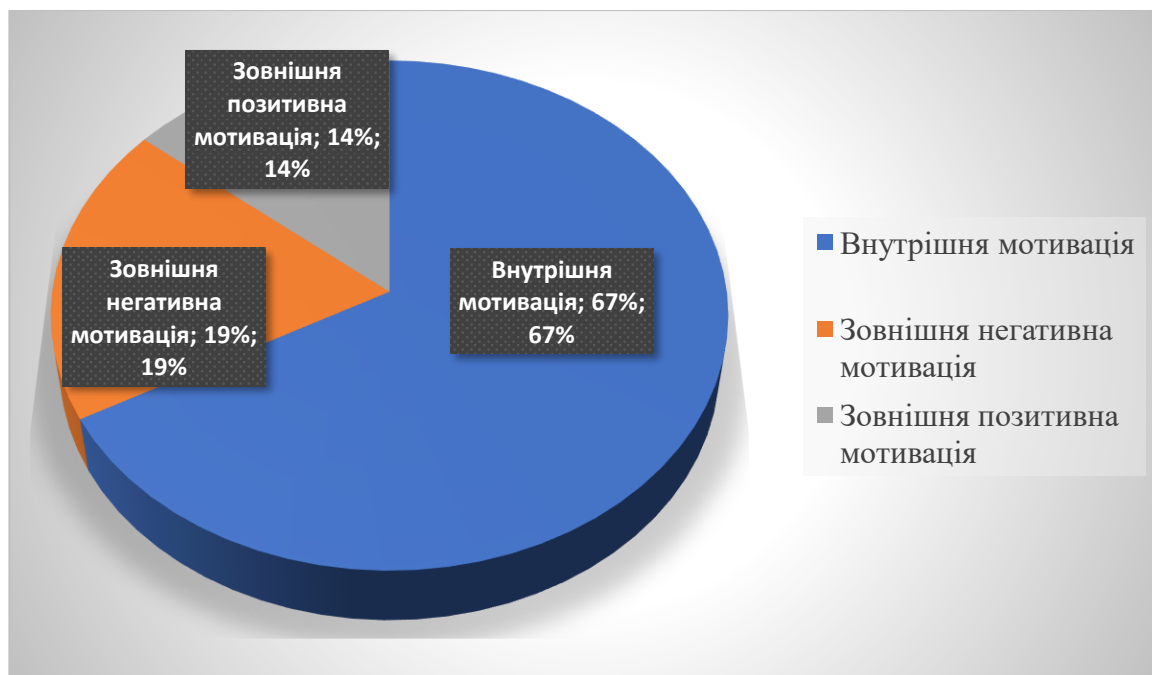


Рис. 2.2 Розподіл показників виду професійної мотивації у працівників ДКВСУ

Отримані нами дані показали, що значний відсоток працівників ДКВСУ (67 %) мають внутрішню мотивацію до виконання професійних обов'язків. Крім того, найбільша кількість випробовуваних має оптимальні мотиваційні комплекси, в яких найбільшою мірою переважає внутрішня мотивація або внутрішня мотивація дорівнює зовнішній позитивній мотивації. Такі типи мотивів, безсумнівно, є найбільш ефективними і бажаними для суб'єктів діяльності.

Це свідчить про те, що для даного типу особистості більше значення має сама діяльність, її сутнісний зміст, прагнення досягти в ній позитивних результатів, для них характерне вміння отримувати задоволення від процесу і результату праці, а також можливість найповнішої самореалізації в цій діяльності.

Разом з цим у 14 % респондентів у мотиваційному комплексі найвищий ступінь вираженості зовнішньої негативної мотивації, що може свідчити про прагнення працівника задовольнити зовнішні потреби щодо змісту самої

діяльності, зокрема, спроби уникайте критики з боку керівництва чи колег і можливих покарань або небажаних. неприємності за результатами професійної діяльності.

За результатами аналізу встановлено, що найбільш схильні до професійного вигорання співробітники органів та установ виконання покарань, що мають несприятливий мотиваційний комплекс з переважанням зовнішньої негативної мотивації, а найбільш стійкі до «вигорання» особи з найвищим показником внутрішньої мотивації у поєднанні з найменшим рівнем.

Показники смисложиттєвих орієнтацій співробітників Державної кримінально-виконавчої служби України в ході емпіричного дослідження визначалися за методикою «Сенсожиттєві орієнтації» Дмитра Олексійовича Леонтьєва, згідно з якою тест включає загальний показник свідомості життя і п'ять субшкал, що відображають три сенсожиттєві орієнтації та два аспекти локусу контролю.

Так, серед обстежених працівників показники рівнів життєвих орієнтацій розподілилися таким чином: високі значення показників за субшкалою «мета в житті» у 47 %, середні значення у 51 % і низькі значення у 2 %; за субшкалою «процес життя» високі значення мають 33 % респондентів, середні – 55 %, низькі значення – 12 %; за субшкалою «продуктивність життя» високі значення мають 54 % респондентів, середні значення – 43 %, низькі значення – 3 %; за субшкалою «локус контролю – Я» високі значення мали 53 % опитуваних, середні значення – 43 %, низькі значення – 4 %; за субшкалою «локус контролю – життя» високі значення у 47 % , середні значення – 46 % та низькі значення – 7 %, а загальний показник «свідомості життя» з високим значенням – 45 % респондентів, середні значення – 51 % та низькі значення – 4 %. Результати подаємо у таблиці 2.4.

Значення показників смисложиттєвих орієнтацій у вибірці працівників ДКВСУ (%)

№ з/п	Субшкали	Значення показників		
		Низький	Середній	Високий
1	Цілі в житті	2%	51%	47%
2	Процес життя	12%	55%	33%
3	Результативність життя	3%	43%	54%
4	Локус контролю – «Я»	4%	43%	53%
5	Локус-контролю - життя	7%	46%	47%
6	Загальний показник осмисленості життя	4%	51%	45%

Аналіз отриманих результатів дослідження показав, що 47 % працівників ДКВСУ мають високе значення показника «життєві цілі» та 51 % – середнє значення, яке характеризує їх як особистості, зі сформованим уявленням про сенс життя, його осмисленість, наявні плани і цілі, спрямованість у майбутнє.

«Життєефективність» з високими значеннями притаманна 54 % респондентів, що свідчить про їх почуття задоволеності продуктивністю та змістовністю прожитої частини життя, при цьому найменша кількість респондентів (3 %) продемонстрували низький рівень цього показника та незадоволеність минулим періодом часу, його продуктивністю та результатами.

Так само 53 % респондентів із високим значенням показника «локус контролю – «Я» свідчать про уявлення про себе як про сильних особистостей, які будують своє життя відповідно до своїх цілей та уявлень про його сенс. співробітників з низькими значеннями цього показника невелика – на рівні 4 %, які не вірять у свою здатність контролювати події у власному житті.

У 47% обстежених працівників «локус контролю – життя» має високі значення, що свідчить про управління ними своїм життям, здатністю приймати рішення та їх реалізацією, у 7 % цей показник має низькі значення та визначає

їх переконаність у тому, що життя знаходиться поза ними контролю, керується зовнішніми факторами та подіями.

У той же час, найменша кількість працівників пенітенціарних установ, всього 33 %, продемонстрували високий рівень значення показника «життєвий процес», тобто інтерес і насиченість життя, порівняно з іншими змістовними життєвими орієнтаціями, а найбільша кількість респондентів – 12 % – має низький рівень цього фактору.

На основі якісно проведеного порівняльного аналізу встановлено, що співробітники з низькими показниками за підшкалою «життєвий процес» змістовних життєвих орієнтацій прямо пропорційно схильні до високого рівня редукції особистих досягнень, з чого можна дійти невтішного висновку про взаємозв'язок вищевказаних компонентів.

Отримані дані свідчать про великий відсоток працівників ДКВС з високим та середнім рівнем загальної свідомості життя (45 % та 51 % відповідно) та незначну кількість (4 %) працівників з низьким рівнем. Такі показники характеризують осмислених особистостей, які розуміють сенс свого життя, вміють ставити перед собою певні цілі та завдання та вміють їх досягати, отримуючи задоволення від результатів їх реалізації.

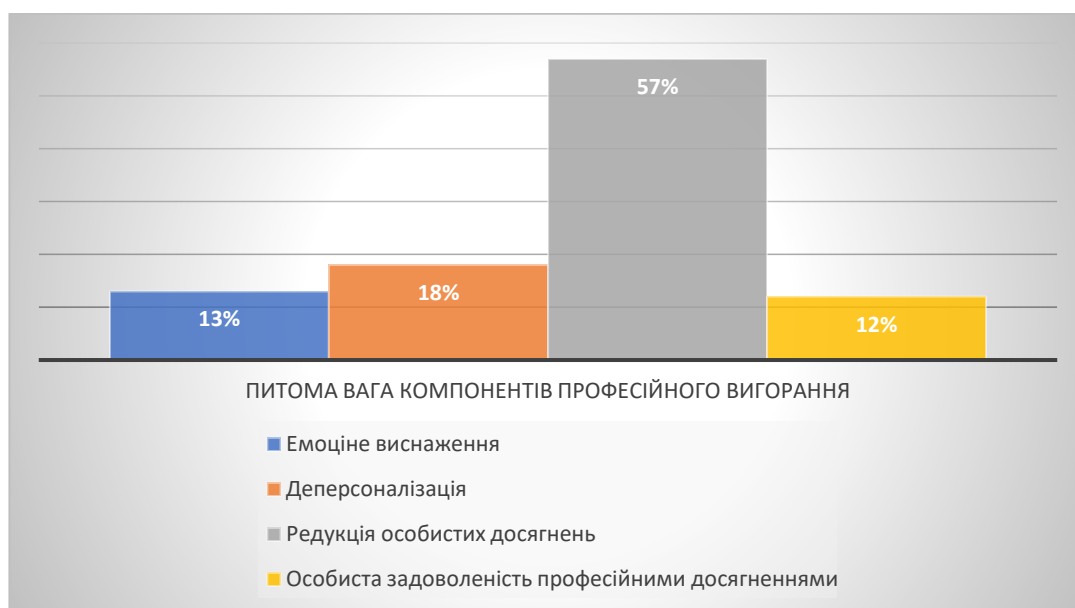


Рис. 2.3 Питома вага компонентів професійного вигорання у працівників ДКВСУ (%)

За результатами емпіричного дослідження нами визначено питому вагу основних компонентів професійного вигорання працівників ДКВС, який ми відобразили як діаграми (рис.2.3).

Таким чином, за результатами проведеного емпіричного дослідження виявлено, що основними складовими професійного вигорання працівників ДКВСУ є: емоційне виснаження, деперсоналізація; зниження особистих досягнень і особистого задоволення. Ці компоненти впливають на процес професійного вигорання у своїй сукупності.

Найбільшу частку в структурі формування синдрому «вигорання» у таких працівників займає зниження особистих досягнень – 57 %, на другому місці за поширеністю – деперсоналізація з показником 18 %. Найменшу питому вагу мають емоційне виснаження та особиста задоволеність професійними досягненнями, а саме 13 % та 12 % відповідно.

Таким чином, облік емпірично виявлених компонентів синдрому професійного вигорання у співробітників органів та установ виконання покарань дозволив нам обґрунтувати психопрофілактичні заходи щодо попередження формування вищевказаних компонентів шляхом підготовки практичних рекомендацій щодо самодіагностики основних симптомів та власних причин професійного вигорання, а також проведення навчальних занять з метою збереження здоров'я працівників ДКВСУ, які викладені в наступному підрозділі нашої кваліфікаційної роботи магістра.

2.3. Рекомендації для профілактики професійного вигорання серед співробітників пенітенціарних органів та установ

Психопрофілактика – це розділ загальної профілактики, що включає комплекс заходів щодо забезпечення психічного здоров'я, що охоплює попередження особистісних і професійних криз, попередження, виникнення та поширення нервово-психічних захворювань [68, с. 309].

Це особливо важливо, якщо взяти до уваги тісний взаємозв'язок фізичного та психічного здоров'я людини: психічний стан впливає на

соматичне здоров'я людини, а соматичні проблеми можуть викликати серйозні емоційні розлади.

За термінологією ВООЗ профілактика поділяється на первинну, вторинну та третинну. Первинна психопрофілактика - це комплекс заходів, спрямованих на попередження шкідливого впливу на психіку людини. На цьому рівні система психопрофілактики складається з вивчення стійкості психіки до впливу шкідливих агентів і можливих шляхів підвищення цієї стійкості, а також профілактики психогенних захворювань. Як зазначає І.Я. Коцан, у професійній діяльності його дія має бути спрямована на попередження професійно-особистісних криз, професійної деформації особистості та «емоційного вигорання» [40, с. 223].

Основні види психопрофілактичної допомоги:

- психологічна освіта, проведення просвітницької роботи з питань стресу, його наслідків та методів психопрофілактики;
- навчання загальнодоступним методам подолання стресових станів;
- формування навичок позбавлення негативних звичок, девіантних форм поведінки;
- зміна порушених міжособистісних відносин (групова, сімейна психотерапія);
- освоєння прийомів саморегуляції (аутогенне тренування, методи релаксації, регуляція сну тощо).

Вторинна психопрофілактика полягає в попередженні негативних наслідків психічного захворювання, що вже почалося, або психологічної кризи. Третинна психопрофілактика – це попередження рецидивів та хронізації нервово-психічних захворювань, відновлення працездатності людини, яка перенесла захворювання.

Психологічна профілактика професійного вигорання працівників ДКВСУ спрямована на усунення причин та запобігання виникненню негативних наслідків вигорання в процесі професійної діяльності за допомогою психологічних методів, які допоможуть:

- 1) враховувати психологічні та соціальні фактори, їх вплив на діяльність ДКВСУ;
- 2) уникати психологічної деформації;
- 3) запобігати втраті інтересу та інтересу до обраної професії;
- 4) запобігати виснаженню емоційних і фізичних ресурсів;
- 5) запобігання розвитку синдрому професійного вигорання.

Професійна діяльність працівників органів та установ виконання покарань відноситься до соціономічних професій і зумовлює постійну взаємодію з людьми в напруженій обстановці, контакт зі складним контингентом людей, вимагає роботи з людськими проблемами, уміння ефективно та професійно їх вирішувати, вимагає високої кваліфікації, рівень відповідальності, велике емоційне напруження, що спричиняє психічне перевантаження та подальше професійне вигорання.

Нами було проведено емпіричне дослідження проблеми та встановлено основні фактори та особливості професійного вигорання працівників ДКВСУ. На підставі проведеного теоретичного та емпіричного аналізу отриманих результатів у ході дослідження, нами розроблено програму психологічної профілактики професійного вигорання, яка включає практичні рекомендації та тренінгові заняття.

Зокрема, для своєчасної діагностики проявів чи формування симптомів професійного вигорання та профілактики, втрати допитливості та інтересу до професійної діяльності ми рекомендуємо співробітникам ДКВСУ кілька послідовних етапів та практичних порад, які нами розроблено у вигляді інформаційних листівок.

«СТОП професійного вигорання!»

Перший етап. Профілактика синдрому професійного вигорання починається з:

1. знання симптомів професійного вигорання. Які з цих симптомів ви виявили у себе?

- хронічна втома, стан постійного недосипання;

- зниження працездатності;
- періодичні хворобливі стани та хронічні захворювання;
- втрата ентузіазму, інтересу та зацікавленості у виконуваний роботі;
- підвищена неувважність та зниження здатності до концентрації уваги;
- опір нововведенням, інноваціям;
- підвищення агресивності, дратівливості, раптові спалахи гніву;
- обмеження соціальних контактів та уникнення нових знайомств;
- байдужість до професійної сфери та песимізм щодо особистісного зростання та кар'єрного зростання;
- розчарування у професії та втрата сенсу в результатах власної праці.

Позитивні відповіді на кілька пунктів можуть свідчити про формуванні синдрому професійного вигорання, тому їх не можна ігнорувати та вживати заходів на ранніх стадіях!

2. важливе усвідомлення власних причин, що сприяють розвитку професійного вигорання З чим Ви стикаєтесь у своїй щоденній професійній діяльності?

- психічні та інтелектуальні перевантаження;
- конфлікти в професійному середовищі;
- відсутність підтримки з боку колег і позитивної оцінки досягнень керівництвом;
- недостатні умови для самореалізації та інноваційної діяльності;
- одноманітність виконуваних завдань та відсутність творчих підходів, методів роботи;
- невідповідність особистих ресурсів, вкладених у роботу, отриманим результатам;
- відсутність визнання та перспектив побудови професійної кар'єри;
- низька внутрішня мотивація трудової діяльності;
- незначність професійних досягнень, результатів праці;
- невідповідність оплати праці високому рівню відповідальності;
- робота у неробочий час та у вихідні дні;

- невіршені побутові проблеми та особисті конфлікти;
- невміння знімати накопичені негативні емоції.

Другий етап. Аналіз та оцінка поточної професійної ситуації, виявлення стресових факторів та власної стійкості до них.

- усвідомлення та оцінка рівня глобальності, тривалості основних та актуальних на даний момент стресових факторів у професійній діяльності;
- вжиття заходів щодо усунення стресових факторів або усунення їх негативних наслідків на собі;
- відстеження реакції на різні види стресорів та способи адаптації до них;
- визначення мотивів (причин, бажань) заняття даним видом професійної діяльності, виконання певних завдань та мотивів зміни роботи, виду діяльності, професії. Відповісти на запитання: «Що і чому саме я дійсно хочу і планую робити у найближчий рік, три роки, п'ять років?»;
- розуміння сенсу своєї професійної діяльності, її значущості, власних досягнень, успіхів, визнання, самореалізації, впевненості у своїх силах, відповідальності за власні рішення та перспективи зростання.

Етап третій. Профілактика та профілактика професійного вигорання – практичні рекомендації.

1. Вплив на фізіологічний стан – бережіть себе:

- виділяйте час для коротких перерв протягом робочого дня для відпочинку, а також повноцінного активного чи пасивного відпочинку та здорового сну;
- дбати про збалансоване та правильне харчування;
- вести фізично активний спосіб життя, займатися улюбленим видом спорту, гімнастикою, танцями, дихальною гімнастикою;
- стежити за своїм здоров'ям;
- прислухатися до свого внутрішнього та фізичного стану, зрозуміти свої поточні потреби та чого ти хочеш для себе зараз, знайти власні джерела відновлення енергії;

- виділити час для масажу тіла (класичного, розслаблюючого, точкового, рефлекторного) та оволодіти технікою самомасажу;
- експериментувати з аромо - терапією та фіто-терапією;
- водні процедури – додадуть енергії вранці або знімуть стрес і змиють негатив в кінці дня.

2. Вплив на емоційний стан:

- систематично стежити за різними проявами стресу (на роботі та поза роботою), а також за своїми відчуттями та емоціями одночасно;
- дозволити собі отримати приємні враження (захват, радість, здивування, захоплення) від прогулянки на природі, спілкування з близькими, дітьми, рідними, друзями, прослуховування улюбленої музики, малювання, відвідування виставки, галереї, перегляду фільмів, контакт з домашніми тваринами, догляд за квітами тощо;
- «вбивати» негатив та емоційну напругу гумором та сміхом;
- урізноманітнити повсякденність улюбленими заняттями, хобі;
- знайти свою практику медитації, афірмації, візуалізації, релаксації (яка вам подобається та підходить), освоїти самонавчання;
- ділитися почуттями – підтримка потрібна кожному.

3. Вплив на думки, сприйняття, світогляд:

- навчитися контролювати свої думки та емоції, концентруватися на позитивних моментах життя, помічати все позитивне у своєму житті, відстежувати негативні думки та перетворювати їх на позитив, взяти за правило – «у кожному мінусі є свій плюс»;
- розвивати свій емоційний інтелект - не заганяти емоції всередину, а вміти розпізнавати та керувати ними, розуміти емоції інших людей;
- вміти відволікатися від роботи та перемикатися на інші види діяльності;
- постійно розвиватися та вдосконалюватися у професійному плані;
- набувати нових знань, нового хобі, що відновлює енергію: навчальні курси, участь у конференції, марафоні, вебінарі чи семінарі, перегляд навчального відео, прослуховування подкастів або читання книги.

4. Знайдіть нові підходи та бачення ситуації у свою щоденну діяльність:

- згадати та записати власні мотиви вибору професії;
- правильно розставити пріоритети за важливістю та терміновістю завдань, відійти від принципу «все і відразу»;
- ставте реалістичні, а не завищені цілі, досягнення яких принесе особисте задоволення, а не розчарування та знецінення ваших можливостей;
- зосереджуватися на своїх професійних перевагах, пишатися та хвалити себе за свої досягнення;
- сприймайте робочі проблеми як нові виклики та завдання, можливості для зростання, пам'ятайте, що безвихідних ситуацій не буває - у кожній є як мінімум два варіанти вирішення чи виходу з неї, а свої помилки та негативні події сприймайте як цінний досвід для майбутнє;
- освоїти новий для себе напрям, вид, профіль професійної діяльності, знайти свої «зони росту» - де ще можна розвиватися;
- навчіться говорити «НІ» тим, хто намагається перекласти на вас частину своїх обов'язків;
- прийняти правило «робота – у робочий час» і, закриваючи двері офісу наприкінці робочого дня, подумки залишати всі робочі проблеми за дверима;
- створити здорову групу підтримки (родичі, друзі, знайомі, наставники) за межами робочого кола;
- впровадити принцип нагляду у професійне коло (подивитися на себе з боку, поговорити про це з колегами - думка з боку, попросити поради та допомоги, формальне та неформальне спілкування);
- налагодити співпрацю з колегами, розвивати навички роботи у команді та здорової конкуренції. Бути ресурсом – горіти та не вигоряти!

Також, з метою профілактики професійного вигорання у співробітників ДКВСУ, подолання емоційного виснаження та негативної оцінки своїх професійних досягнень та успіхів, зниження негативного ставлення до ситуацій та подій, з якими доводиться стикатися у роботі, нами було розроблено психопрофілактичний тренінг на тему: «Будь у гармонії з собою» (Додаток А)

Завдання тренінгу:

- ознайомитися з поняттям «синдром професійного вигорання», факторами, що сприяють його виникненню, та способами профілактики та зниження його негативного впливу на працівників;
- подолати емоційне виснаження, відновити ресурси, енергію;
- підвищити позитивну оцінку власної продуктивності, ефективності, значущості у професійній діяльності;
- покращити настрій та налаштуватися на успіх та позитив.

Актуальність: актуальність даної теми зумовлена необхідністю підвищення рівня самооцінки та особистісних досягнень учасників групи (колективу), що працюють над вирішенням завдань, спрямованих на загальний результат, створенням сприятливого психологічного клімату в колективі.

Форма роботи: групова.

Цільова аудиторія: працівники органів та установ виконання покарань.
Вікова категорія: 22-46 років, неоднорідна група. Рекомендована кількість учасників тренінгу: 12-16 осіб.

Тривалість навчання: 2 години. Таким чином, описана програма профілактики професійного вигорання спрямована на попередження «емоційного вигорання», професійно - особистісних криз та професійної деформації працівників органів та установ виконання покарань.

Отже, комплексне вивчення співробітників ДКВСУ дозволило виділити компоненти професійного вигорання у процесі виконання ними професійних обов'язків. Для проведення емпіричного дослідження як психологічний інструментарій використовувалися анкетування. Крім того, застосовувалися такі методи, як: спостереження за випробуваними та бесіда.

2. Встановлено, що основними компонентами професійного вигорання працівників є: емоційне виснаження, деперсоналізація; редукція особистих досягнень, особиста задоволеність професійними здобутками.

Зазначені компоненти впливають на процес «вигорання» не ізольовано, а в комплексі. Найбільшу питому вагу серед перелічених вище компонентів має редукція особистих досягнень, а найменша — емоційне виснаження.

На основі емпіричного дослідження встановлений зв'язок між наявністю несприятливого мотиваційного комплексу та високим рівнем редукції особистих досягнень, низьким показником за підшкалою «життєвий процес» смисложиттєвих орієнтацій та високим рівнем редукції особистих досягнень. Якісний аналіз емпіричних даних дозволив проаналізувати залежність рівня професійного вигорання співвідношення трьох типів професійної мотивації в окремих працівників.

У результаті порівняльного аналізу, особистого опитування та спостереження встановлено, що працівники ДКВСУ, які відчувають або мають схильність до професійного вигорання, характеризуються схильністю до перебільшення ситуації, замкнутості, стриманості, нерішучості, схильності до перебільшення ситуації. до індивідуальної активності, низький рівень вольової регуляції, високий рівень відповідальності.

Також встановлено, що найбільшому ризику «емоційного вигорання» піддаються працівники з переважанням зовнішньої негативної мотивації та несприятливим мотиваційним комплексом, а найбільш стійкими до «вигорання» є особи з найвищим показником внутрішньої мотивації в поєднанні з низьким балом зовнішньої негативної мотивації.

3. Психопрофілактика - це розділ загальної профілактики, що включає комплекс заходів щодо забезпечення психічного здоров'я, що охоплює попередження особистісних і професійних криз, попередження, виникнення та поширення нервово-психічних захворювань.

На основі аналізу отриманих результатів дослідження розроблено програму психологічної профілактики професійного вигорання, яка включає практичні рекомендації та тренінгові заняття. Завданнями програми є: ознайомлення з поняттям «синдром професійного вигорання», факторами, що сприяють його виникненню та способами попередження та зменшення його

негативного впливу на працівників; подолання емоційного виснаження, відновлення ресурсів і енергії; підвищення позитивної оцінки власної продуктивності, ефективності, значущості у професійній діяльності; покращення настрою та налаштування на успіх та позитив.

Розроблена нами програма має форму психопрофілактичних тренінгових занять і передбачає груповий метод роботи зі співробітниками ДКЗСУ і може бути використана у процесі роботи з цією категорією з метою психологічної профілактики професійного вигорання. Також, з метою своєчасної діагностики проявів професійного вигорання співробітників органів та установ виконання покарань, ми створили інформаційні листівки.

ВИСНОВКИ

У кваліфікаційній роботі магістра нами проведено теоретичний та практичний аналіз проблеми психологічної профілактики професійного вигоряння працівників кримінально-виконавчих органів та установ.

1. За допомогою теоретичного аналізу встановлено, що діяльність співробітників складається з високого рівня відповідальності за прийняті рішення та вчинені дії, значні морально-психологічні навантаження, інтенсивне спілкування з багатьма людьми, необхідність оперативного вирішення складних професійних завдань у конфліктних ситуаціях.

Виконання професійних обов'язків у рамках правових норм, що підпорядковують її нормам закону, під пильною увагою суспільства у ситуаціях з непередбачуваним результатом, під впливом значних розумових, інформаційних, інтелектуальних навантажень та ризику, пов'язаного з підвищеною відповідальністю, призводять до стану емоційної втоми. Емоційна втома накопичується поступово та непомітно. Тривале перебування у стані емоційного втоми призводить до емоційного виснаження та професійного вигоряння.

Тривалість професійної діяльності співробітників ДКВСУ впливає на особистість, викликаючи у ній певні зміни, що сприяє виникненню професійного вигоряння, а згодом і професійної деформації.

2. Емпіричним дослідженням встановлено, що основними компонентами професійного вигоряння працівників є: емоційне виснаження, деперсоналізація, редукція особистих досягнень, особисте задоволення професійними досягненнями.

Перераховані компоненти впливають на процес «вигорання» не окремо, а в сукупності. Найбільшу питому вагу серед перерахованих компонентів має зниження особистих досягнень, а найменшу емоційне виснаження. На основі емпіричного дослідження встановлено зв'язок між наявністю несприятливого мотиваційного комплексу та високим рівнем редукції особистісних досягнень, низьким показником за субшкалою «життєвий процес» смисложиттєвих

орієнтацій та високим рівнем редукції особистісних досягнень. особисті досягнення.

Також встановлено, що найбільшому ризику «емоційного вигорання» піддаються працівники з переважанням зовнішньої негативної мотивації та несприятливим мотиваційним комплексом, а найбільш стійкими до «вигорання» є особи з найвищим показником внутрішньої мотивації в поєднанні з низьким балом зовнішньої негативної мотивації.

3. За результатами емпіричного дослідження створено програму психологічної профілактики професійного вигорання працівників ДКВСУ. Програма базується на соціально-психологічному тренінгу та спрямована на подолання емоційного виснаження, відновлення ресурсів та енергії; підвищення позитивної оцінки власної продуктивності, ефективності, значущості у професійній діяльності; підвищення настрою та налаштування на успіх і позитив, розширення сфери психологічних знань. З метою оперативної діагностики проявів професійного вигорання у працівників ми розробили інформаційні листівки.

Таким чином, всі завдання дослідження виконані, мета досягнута. Перспективи подальших досліджень ми бачимо: в експериментальній перевірці та вдосконаленні створеної нами програми психологічної профілактики професійного вигорання працівників ДКВСУ.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Авраменко М. Л. Профілактика професійного вигорання працівників соціальної сфери. Всеукраїнський центр професійної реабілітації інвалідів. Л.: 2008. 53 с.
2. Афанасьєв Н.Є. Основи психогігієни та психопрофілактики: навч. посібн. Х.: НУЦЗУ, 2016. 91с.
3. Бєвзюк І. Сутність комунікативної компетентності прокурора. *Науковий часопис Національної академії прокуратури України*. К., 2015. Вип. № 2. С. 10–18.
4. Богатирьов І.Г. Доктринальна модель побудови пенітенціарної системи України нового типу (інноваційний проєкт). Київ: ВД «Дакор», 2014. С. 21-27.
5. Богучарова О. І. Внутрішня картина здоров'я як умова формування особистості (спроба проблематизації). *Зб. наук. пр. Ін-ту психол. ім. Г. С. Костюка АПН України*. Т. IV. Ч. 1. К., 2002. С. 11–20
6. Бодров В. А. Інформаційний стрес: Навчальний посібник для вузів. Київ, 2000. С. 231-236.
7. Бойко О.В. Становлення та розвиток поняття «здоровий спосіб життя». Морально-духовний розвиток особистості в сучасних умовах : Зб. наук. праць. Книга I. К., 2000. С. 117-124.
8. Бойко Ю. С. Науковий аналіз категорій «здоров'я» та «здоровий спосіб життя» з позиції педагогічної аксіології [Електронний ресурс]. Режим доступу <http://dspace.udpu.org.ua:8080>.
9. Борисюк О. М., Фостяк М. В. Дослідження синдрому професійного вигорання у працівників національної поліції України. *Науковий вісник Львівського держ. універ. внутр. справ*, 2016. Вип. № 2. С. 102-111.
10. Варій М. Й. Загальна психологія. 2-ге видан., випр. I доп. К.: «Центр учбової літератури», 2007. 968 с. [Електронний ресурс]. Режим доступу: <http://www.info-library.com.ua/books-book-113.html>.
11. Варій М.Й. Психологія особистості. Навчальний посібник. К.: Центр навч. л-ри, 2008. 592 с.

12. Вірна Ж.П. Мотиваційно-смілова регуляція у професіоналізації психолога: Монографія. Луцьк: РВВ Вежа Волин. держ. ун-ту ім. Лесі Українки, 2003. 320 с.
13. Вірна Ж. П. Адаптаційний профіль задоволеності життям особистості. *Проблеми сучасної психології*. 2013. Вип. № 2. С. 20 – 25.
14. Волинець Н.В. Емпірична модель особистісного психологічного благополуччя персоналу Державної прикордонної служби України. *Вісник Національної академії Державної прикордонної служби України. Серія: Психологія*. 2018. Вип. 2. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/Vnadrn_2018_2_5 (дата звернення: 25.07.2020).
15. Вороніна А.В. Прийняття стратегічних рішень в умовах невизначеності та ризику. *Молодий вчений*. 2016. Вип. № 1(1). С. 20-25.
16. Галецька І., Сосновський Т. Психологія здоров'я: теорія і практика. Л.: Вид. центр ЛНУ ім. І. Франка, 2006. 338 с.
17. Гордієнко І. В. Моделювання мотивації персоналу на базі ключових показників ефективності. *Ефективна економіка*. Львів, 2016. Вип. № 6. URL: <http://www.economy.nauka.com.ua/?op=1&z=5036> (дата звернення: 04.08.2019).
18. Гріневич І.І. Сутність здорового способу життя: історично-педагогічний аналіз проблеми: *Наукові записки. Психолого-педагогічні науки*. Ніжин, 2001. Вип. № 1. С. 92-99.
19. Грицук О. В. Основні принципи та підходи до дослідження синдрому емоційного вигорання у зарубіжній психології [Електронний ресурс]. Режим доступу: <https://scholar.google.com.ua/citations?user=WL4rJkcAAAAJ&hl=ru>.
20. Гура С.О, Артем'єв Д.С. Психологічна безпека особистості. *Сучасний стан розвитку екстремальної та кризової психології*. Матеріали IV Міжнародної науково-практичної конференції. С., 2017. С. 19–21.
21. Данильченко Т.В. Соціально-демографічні фактори суб'єктивного соціального благополуччя. *Актуальні проблеми психології: зб. наук. праць Ін-ту психології імені Г.С. Костюка НАПН України*. К., 2016. Том I: Організаційна психологія. Економічна психологія. Соціальна психологія. Вип. № 44. С. 77-85.

22. Данильченко Т.В. Психологічні детермінанти суб'єктивного соціального благополуччя. *Актуальні проблеми психології*: зб. наук. праць Ін-ту психології імені Г.С. Костюка НАПН України. Том IX: Загальна психологія. Історична психологія. Етнічна психологія. Вип. № 10. К., 2016. С. 89–101.
23. Дахно І. І. Ділова кар'єра: навчальний посібник. К.: Центр учбової літератури, 2011. 527с.
24. Дзюба Т. М. Психологія дорослості з основами геронтопсихології. Навч. пос. для студентів вищих навчальних закладів. П., 2013. С. 88-91.
25. Дружилов С.А. Психологічні фактори здоров'я людини і детермінанти його негативних психічних станів. *Міжнародний журнал експериментальної освіти*. 2013. Вип. № 10-2. С. 132-139.
26. Дубровіна І.В. Психологічний розвиток вихованців дитячих будинків. К.: Наукова думка, 1990. 120 с.
27. Заброцький М.М. Вікова психологія: навч. посіб. К.: МАУП, 1998. 192 с.
28. Заброцький М. М. Основи вікової психології. Навчальний посібник. Тернопіль: Навчальна книга, 2008. 112 с.
29. Зарицька В.В. Теоретико-методологічні аспекти розвитку емоційного інтелекту у контексті професійної підготовки: монографія. Класич. приват. ун.-т. Запоріжжя: Видво КПУ, 2010. 304 с.
30. Іванашко О. Є. Професійна адаптація і професійне вигорання особистості. Науковий часопис Національного педагогічного університету ім. М. П. Драгоманова, 2007. Вип. № 19 (43). С. 82–85.
31. Калініна І. В. Деякі особливості підготовки кадрів для пенітенціарної системи: зарубіжний досвід. Актуальні питання кримінально-виконавчого законодавства та практики : зб. матеріалів кругл. столу (Київ, 29 берез. 2018 р.). Київ : Ін-т кримінал.- виконав. служби, 2018. С. 117–120.
32. Карамушка Л., Шевченко А. Емпіричне дослідження особливостей психічного здоров'я керівників та педагогічних працівників закладів освіти в

умовах війни. *Київський журнал психології та психотерапії*. 2022. Вип. №1 (3). С. 29–42.

33. Карамушка Л.М. Психологічні чинники професійного вигорання працівників Державної фіскальної роботи. Київ-Кам'янець – Подільський, 2015. С. 76-79.

34. Ковальчук О.С., Канциренко О.В. Взаємозв'язок соціальної відповідальності як цінності з психологічним благополуччям української молоді. *Організаційна психологія. Економічна психологія*. 2016. № 1. С. 37–44.

35. Кологривова Е. І. Вплив особистісних прагнень на переживання суб'єктивного благополуччя. *Соціальна психологія*. К., 2006. Вип. №5. С. 179–184.

36. Конвенція про захист прав людини і основоположних свобод [Електронний ресурс]. Режим доступу: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_004#Text.

37. Конституція України : закон України від 28 черв. 1996 р. № 254/96-ВР [Електронний ресурс]. Режим доступу: <http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/254%D0%BA/96-%D0%B2%D1%80#Text>.

38. Корнієнко О.В. Безпека життєдіяльності та підтримання психосоматичного здоров'я молоді: Монографія. К.: Київський університет, 2004. 264 с.

39. Корольов Д.К. Структура, детермінанти та функції емоційно-оціночного ставлення до життя. Дис. канд. психол. наук: 19.00.01. К., 2000. 311 с.

40. Коцан І. Я., Ложкін Г. В., Мушкевич М. І. Психологія здоров'я людини. Луцьк: РВВ —Вежа. Волин. нац. ун-ту ім. Лесі Українки, 2011. С. 223-225.

41. Куций О. А. Психологія кар'єри: навч. посібн. Львів: СПОЛОМ, 2017. 308 с.

42. Кушнірова Т. В. Професійно-психологічна підготовка працівників ДКВС щодо нейтралізації негативних психічних станів та профілактики суїцидальної поведінки. Київ : Леся, 2014. 60 с.

43. Леженіна Л. М. Засоби профілактики професійної деформації особистості у слідчих Роботи безпеки України. *Вісник Харківського національного педагогічного університету ім. Г. С. Сковороди*. Серія «Психологія». Вип. № 50. Харків, 2015. С. 131-137.

44. Лимар Р.С. Професійна деформація особистості працівників пенітенціарних закладів та її місце в соціально-перцептивних процесах [Електронний ресурс]. Режим доступу : http://www.nbuu.gov.ua/portal/Soc_Gum/Vchdpu/psy/2010_82_1/limar1.pdf

45. Ліщинська О. Професійна деформація особистості. *Психолог*. Житомир, 2008. Вип. № 13. С. 113-115.

46. Максименко С.Д. Переживання як психологічний механізм саморозвитку особистості. *Педагогічний процес: теорія і практика*: 36. наук. пр. К.: ЕЗКМО, 2005. Вип. 3. С. 343-361.

47. Максименко С.Д. Загальна психологія. Видання 3-є: перер. та доп. Навчальний посібник. К.: Центр учбової літератури, 2008. 272 с.

48. Максимова Н.Ю., Мілютіна К.Л., Піскун В.М. Життя та здоров'я. Навчальний посібник з валеології для учнів 8 (9) класу загальноосвітньої школи. К.: Прокбізнес, 1998. 160 с.

49. Медведєв В. С. Професійна деформація співробітників пенітенціарних установ. Навчальний посібник. Київ. 1996. 357 с.

50. Медведєв В. С. Шляхи попередження та подолання професійної деформації працівників УВП. Проблеми пенітенціарної теорії і практики. 1996. № 1. С. 42–47.

51. Методика «Оцінка власного потенціалу «вигорання» (Дж. Гібсон) [Електронний ресурс]. Режим доступу: <https://knigi.studio/psihologiya/stressa/metodika4-quototsinka-vlasnogo-potentsialu-110051.html>.

52. Методика діагностики рівня емоційного вигорання В.В. Бойко [Електронний ресурс]. Режим доступу: https://stud.com.ua/127602/pedagogika/metodika_diagnostiki_rivnya_emotsiynogo_vigorannya_boyko.

53. Мірошниченко О. М. Психологічне забезпечення професійної діяльності пенітенціарного персоналу в сфері сімейних відносин. *Психологічні та педагогічні проблеми професійної освіти та патріотичного виховання персоналу системи МВС України* : тези доп. наук.-практ. конф. (Харків, 7 квіт. 2017 р.) / МВС України, Харків. нац. ун-т внутр. справ. Харків, 2017. С. 151–155.

54. Міщенко М. С. Особливості синдрому емоційного вигорання. *Актуальні проблеми психології*. Т. XI. Вип. 6. К., 2013. С. 103–113.

55. Миронюк С. Гендерний підхід: формування соціальної компетентності підлітків. *Психолог*. 2015. Вип. № 1. С. 11–16.

56. Морено Я.Л. Психодрама: навчальний посібник. Л., 2001. 528 с.

57. Москаленко В. В. Соціальна психологія: підручник. Київ: Центр навчальної літератури, 2005. С. 323-326.

58. Орбан-Лембрик Л.Е. Соціальна психологія. Навчальний посібник. К.: Академвидав, 2005. 446 с.

59. Панок В.Г. Основні напрями професійного становлення особистості практичного психолога у вищій школі. *Практична психологія та соціальна робота*. К., 2003. Вип. №4. С.14-25.

60. Паскевська Ю. А. Впровадження психологічної роботи як складової ефективної служби пробації. *Актуальні проблеми прав людини, яка перебуває в конфлікті із законом, крізь призму правових реформ* : зб. матеріалів міжнар. практи.-конф. (Київ, 2 груд. 2016 р.). Київ : Ін-т кримінал.-виконав. служби, 2016. С. 327–329.

61. Пацеля О. Сіла батарейка: що таке професійне вигорання та як його попередити [Електронний ресурс]. Режим доступу: <https://happymonday.ua/shho-take-profesijne-vygorannya>.

62. Про Державну кримінально-виконавчу службу України: Закон України від 23.06.2005 № 2713-IV (редакція від 01.01.2019). URL: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/2713-15>.

63. Професійне вигорання - явище, а не хвороба: Що насправді затвердили в МКХ-11 [Електронний ресурс]. Режим доступу: <https://moz.gov.ua/article/news/profesiijne-vigorannja---javische-a-ne-hvoroba-schonaspravdi-zatverdili-v-mkh-11>.

64. Професійне вигорання: кому загрожує та як його уникнути [Електронний ресурс]. Режим доступу: <http://radioyoungster.org/profesiynevigorannya-komu-zagrozhuje-ta-yak-yogo-uniknuti>.

65. Профілактика та подолання емоційного вигорання [Електронний ресурс]. Режим доступу: <https://skills.dcz.gov.ua/unit/profilaktyka-ta-podolannyaemoczijnogo-vygorannya>.

66. Пузирьов М. С. Приватні пенітенціарні установи: зарубіжний досвід та національний підхід. *Бюлетень Міністерства юстиції України*. 2017. Вип. № 7. С. 32–37.

67. Радчук Г.К., Андрійчук І.П. Підготовка особистості майбутніх практичних психологів. *Практична психологія та соціальна робота*. 2003. Вип. №4. С.18-20.

68. Романовська І. В. Деякі причини виникнення професійної деформації працівників органів внутрішніх справ. *Південноукраїнський правничий часопис*, 2009. Вип. № 4. С. 309-311.

69. Руденко М. В. Критерії та показники оцінювання сформованості методичної компетентності майбутніх офіцерів Державної кримінально-виконавчої служби України. *Шляхи підвищення ефективності спеціальної підготовки офіцерів Державної кримінально-виконавчої служби України* : зб. матеріалів кругл. столу (Київ, 24 трав. 2018 р.). Київ : Ін-т кримінал.-виконав. служби. С. 34–38.

70. Сахнік О. В. Психологічне супроводження професійної діяльності працівників Державної пенітенціарної служби України як ефективний засіб забезпечення їх особистої безпеки та надійності. *Збірник наукових праць Національної академії Державної прикордонної служби України. Серія: Педагогічні та психологічні науки*. 2015. Вип. № 1 (74). С. 496–506. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/znpnarv_ppn_2015_1_40 (дата звернення: 01.12.2018).

71. Сіпко Л. О. Психологічні детермінанти професійного вигорання у працівників соціономічних професій [Електронний ресурс]. Режим доступу: *psychological journal Volume 5 Issue 9 2019* <https://journals.indexcopernicus.com/api/file/viewByFileId/782113.pdf>.

72. Топчій О.В. Педагогічний потенціал професійної діяльності працівників прокуратури. *Військова освіта*. К., 2016. Вип. № 2. С. 234-243.

73. Ушакова М. І. Особистісні предикатори професійного вигорання працівників ДСНС України. *Проблеми екстремальної та кризової психології*. К., 2013. Вип. № 14. С. 303-311.

74. Федоришин Г. М. Пенітенціарна психологія : курс лекцій. Івано-Франківськ : Плай, 2004. 104 с.

75. Черновський О. К. Професійна втома або синдром емоційного вигорання працівників органу суду. *Право*. Львів, 2012. Вип. № 17. С. 63-68.

76. Чичуга М. М. Профілактика деструктивних психічних станів працівників соціально-психологічної служби установ виконання покарань засобами тренінгу. *Вісник Пенітенціарної асоціації України = Bulletin of the Penitentiary association of Ukraine*. 2017. № 1. С. 219–226.

77. Чичуга М. М. Тренінгові технології в професійній підготовці молодих фахівців пенітенціарної системи. *Модернізація системи вищої освіти в контексті Закону України «Про вищу освіту»* : матеріали виступів Всеукр. наук-практ. конф. Чернігів. юрид. коледж ДПіТС України. Чернігів : Десна Поліграф, 2015. С. 329–331.

78. Чорна С. Л. Професійні якості майбутнього працівника пенітенціарної системи. Науковий вісник Інституту кримінально-виконавчої служби. 2014. № 3 (7). С. 158–163.

79. Шелест С. П. Дослідження проблеми професійної деформації персоналу установ виконання покарань [Електронний ресурс]. Режим доступу : <http://i-rc.org.ua/index.php/component/content/article/39-doslidjen-prof-deform>.

80. Ятчук М. С. Психологічні аспекти професійної діяльності керівників органів та установ виконання покарань. *Актуальні проблеми прав людини, яка перебуває в конфлікті із законом, крізь призму правових реформ* : зб. матеріалів ІV міжнар. наук.-практ. конф. (Київ, 2 груд. 2016 р.). Київ : Ін-т кримінал.-виконав. служби, 2016. С. 374–377.

ДОДАТКИ
ЗМІСТ ЗАНЯТЬ ПРОГРАМИ ПРОФІЛАКТИКИ ПРОФЕСІЙНОГО
ВИГОРАННЯ У ПРАЦІВНИКІВ ДКВС УКРАЇНИ

№ з/п	Види робіт	Орієнтована тривалість вправи, хв.	Обладнання і матеріали
<i>Вступний блок</i>			
1.	Вступне слово тренера. Інформування про тему, мету, завдання, зміст та кінцевий результат тренінгу; оголошення регламенту та правил роботи; визначення очікування учасників	5	інформаційні листівки з переліком симптомів та причин вигорання
2.	Вправа для знайомства учасників «Імена та прикметники»	5	-
3.	Мозковий штурм «Правила тренінгу»	5	плакат з правилами (ватман)
4.	Вправа «Очікування»	5-7	маркери, ручки, кольорові аркуші паперу, дошка (фліп-чарт)
<i>Основний блок</i>			
1.	Вправа на релаксацію «Настрій та емоції»	5	-
2.	Вправа «Кошик знань»	10	ватман, маркери

Вступний блок I.

Вступне слово тренера (5 хв.) *«Якщо все здається легким, це безпомилково доводить, що працівник вельми мало вправний і що робота вище його розуміння»*

(Леонардо да Вінчі)

3.	Вправа «Рівень щастя»	5	ручки, аркуші паперу формату А4
4.	Вправа «Професійне дерево»	10	аркуші паперу А4, ручки
5.	Вправа «Сміттєвий бак»	10	аркуші паперу А4, ручки, відро для «сміття»
6.	Вправа «Самоцінність»	10	-
7.	Вправа «Сприйняття життя»	15	аркуші паперу А4, ручки
8.	Вправа «Ідеальна виробнича ситуація»	10	папір формату А1, маркери
9.	Вправа «Компліменти»	5	-
<i>Заключний блок</i>			
1.	Підведення підсумків тренінгу, оцінка досягнення цілей тренінгу. Рефлексія заняття та очікувань – вправа «Мій настрій»	5	кольорові аркуші паперу, маркери, ручки
2.	Вправа «Аплодисменти»		-

Напевно, важко знайти людину, хоча б раз не стикалася із ситуацією, коли все йде не так, як хотілося б, і нічого не вдається. Постійна втома, відчуття виснаження, небажання йти на роботу, негативні думки про професійні

обов'язки, небажане ставлення до завдань і частини конфлікту — це лише видима частина проблеми, відомої як «синдром професійного вигорання». Але чи справді для позитивних змін потрібно дуже багато чогось?

Поняття «синдром емоційного вигорання» було вперше введено американським психіатром Гербертом Фройденбергером, який описав його як «виснаження, порушення або зношення, що виникає внаслідок високих вимог до власних ресурсів і можливостей».

Термін «професійне вигорання» вперше з'явився в психологічній літературі в 1974 році для позначення стану психічного розуміння у здорових людей, які інтенсивно взаємодіють із пацієнтами чи клієнтами і працюють у постійно напружених емоційних умовах, надаючи професійну допомогу. Наразі цей термін має вже діагностичний статус «Вигорання, стан життєвого виснаження» у Міжнародному статистичному класифікаторі захворювань та проблем, пов'язаних зі здоров'ям.

Професійне вигорання – це синдром, що виникає внаслідок хронічного стресу на робочому місці. Саме тому відновлення психоемоційних ресурсів та підтримання позитивного мислення у співробітників підвищує ефективність діяльності всієї установи.

Факторами, які впливають на вигорання, є індивідуальні особливості нервової системи і темпераменту. Швидше «вигорають» працівники з слабкою нервовою системою і ті, хто має інтровертований характер, індивідуальні особливості яких не поєднуються з вимогами професій типу «людина-людина».

Професійне вигорання виникає не в один момент, а розвивається поступово в результаті внутрішнього накопичення негативних емоцій без відповідної розрядки.

Спочатку у «вигораючого» починає зростати напруга у спілкуванні. Далі емоційна перевага переходить у фізичну, людина не відчуває в собі сил для виконання навіть дріб'язкових справ, доводиться докладати багато зусиль, щоб примусити себе приступити до роботи. Така втома може провокувати стан

пригніченості, апатію, спалахи роздратування, відчуття постійної напруги, дискомфорту.

З отриманих інформаційних листівок (розроблених нами раніше) ви можете ознайомитись із симптомами, притаманними «професійному вигоранню» та їх причинами.

Вправи, які будуть запропоновані на даному занятті, надзвичайно важливі та їх можна виконувати періодично самому, адже від того на скільки ми адекватно оцінюємо існуючу ситуацію і вміємо психологічно допомагати самі собі залежить якість виконання професійних завдань, рівень досягнення поставлених цілей, емоційний стані загалом стан нашого здоров'я.

Вправа для знайомства «Імена та прикметники»

Мета: сприяти позитивному налаштуванню групи, підготовка до неформальної комунікації.

Час – 5хвилин.

Хід вправи: тепер давайте ближче познайомимося.

Учасники стають у коло. Перший учасник називає своє ім'я та прикметник на ту ж букву. Наприклад: розумний Роман, діловий Дмитро, амбітна Анна і так далі.

Кожен наступний учасник спочатку повторює імена і прикметники попередніх учасників, а потім називає своє ім'я та прикметник.

Якщо група велика – можна обмежити повторення до останніх 4-5 учасників.

Вправа мозковий штурм «ПРАВИЛА тренінгу»

Мета: розробити спільні правила роботи в групі, якими будуть керуватися учасники в ході подальшої роботи.

Час – 5 хвилин.

Хід вправи: Тренер пропонує учасникам назвати та обговорити правила, за якими буде здійснюватися робота під час тренінгу. Кожне із запропонованих правил тренер називає, записує на плакаті (дошці) та запитує у групи, чи всі його приймають. Прийняті групою правила постійно знаходяться в аудиторії. У

ході подальшої роботи тренер звертає на них увагу учасників, якщо це необхідно.

Правила роботи групи:

1. конфіденційність;
2. позитивне налаштування;
3. толерантність;
4. повага та ввічливість;
5. рівність усіх учасників;
6. відкритість;
7. дотримання регламенту;
8. добровільність участі, тощо.

Запитання для обговорення: Для чого потрібні ці правила?

Правила повинні висловлювати самі учасники, але розпочати може й тренер.

Вправа «ОЧІКУВАННЯ».

Учасникам пропонується висловити власні очікування

Мета: визначити сподівання учасників від тренінгу, з'ясувати відповідність заняття потребам аудиторії.

Час – 5-7 хвилин.

Хід вправи: Учасники на кольорових аркушах паперу – стікерах записують свої очікування від тренінгу. Кожен вибирає аркуш того кольору, який асоціюється зараз з його настроєм та по черзі прикріплює до фліп-чарта. Учасники розміщують свої стікери та зачитують їх.

За бажанням учасники можуть висловлювати очікування шляхом відповідей на питання: «Які знання Ви хотіли б отримати від тренера?», «Чого Ви очікуєте від заняття?», «Чого ви очікуєте від себе?».

Важливо згрупувати очікування в близькі за змістом групи, зачитати їх та подякувати за співпрацю.

Те, що ми з вами записали, безумовно, може змінюватися протягом усього тренінгу. Можливо, ви одержите те, чого не очікували. Багато чого

також залежатиме від вашої активності. Наприкінці тренінгу в нас буде можливість проаналізувати свої очікування.

Періодично тренер звертається до стікерів під час проведення тренінгу, робить коментарі щодо реалізації очікувань учасників.

Основний блок

Вправа на релаксацію «Настрій та емоції»

Мета: діагностувати емоційний стан учасників групи, розвинути вміння прислухатись і чути свої емоції, відслідковувати настрій.

Час – 5 хвилин.

Хід вправи: сядьте зручно, спробуйте розслабитись, зосередьтеся на внутрішньому діалозі. Зверніть увагу, які ваші думки, як швидко вони змінюються, зупиніть внутрішнє мовлення, очистіть свідомість.

Зосередьтеся на настрої. Оцініть свій настрій. Який він? Хороший, поганий, середній, веселий, сумний, припіднятий?

А тепер зосередьтеся на ваших емоціях, спробуйте уявити себе в радісному, веселому емоційному стані. Згадайте радісні події вашого життя або те місце, де у вас виникають такі піднесені приємні емоції.

Після виконання вправи учасники можуть поділитися тим, який у них настрій та емоції.

Вправа «Кошик знань»

Мета: з'ясувати рівень обізнаності учасників щодо поняття «емоційне виснаження».

Час – 10 хвилин.

Хід вправи: Тренер пропонує всім учасникам по черзі відповісти на питання: Як Ви розумієте, що таке «емоційне вигорання?».

Всі думки учасників записуються на ватмані для того, щоб скласти загальне бачення і розуміння поняття.

Запитання для обговорення: Наскільки актуальною і важливою для вас на даний час є тема «емоційного вигорання/виснаження?»

Вправа проводиться за допомогою методу мозкового штурму, під час якого важливо, щоб всі учасники мали можливість висловитися. При цьому основні думки учасників слід записувати в такій формі, яку пропонує кожен із них.

Вправа «Рівень щастя»

Мета: навчитись бачити і фокусуватись на позитивних моментах, відчувати щастя та радість, уміти дякувати за те, що маєш.

Час – 5 хвилин.

Хід вправи: складіть список того, за що ви вдячні долі в цей момент. Прослідкуйте, аби внести все, що варто подяки: сонячний день, своє здоров'я, здоров'я рідних, сім'я, діти, житло, їжа, краса, знання, любов, мир, приємні події, відпочинок.

Після того, як всі виконають завдання, тренер з'ясовує, хто з учасників знайшов 10 обставин, за які можна бути вдячним долі; хто 5; хто жодного.

Різниця між оптимістичними і песимістичними, успішними і неуспішними людьми не в тому, що вони мають, а в їх ставленні до цього. Ті хто володіє мистецтвом подяки, фізично й емоційно більш благополучні, ніж ті, хто «ображені» на все і на всіх та не бачать в житті приводів для радості.

Вправа «Професійне дерево»

Мета: самодіагностика учасників на наявність емоційного вигорання.

Час – 10 хвилин.

Хід вправи: візьміть по аркушу паперу, розділіть лінією його на дві рівні частини (колонки) і в одній напишіть те, за що ви можете подякувати своїй роботі, а в іншій – за що ваша робота може сказати «дякую» вам. До кожного треба написати по 20 тверджень, а можна і більше. Якщо вийде це зробити, то емоційного вигорання нема.

Перша колонка аркуша показує відношення людини до роботи, від чого вона отримує задоволення, ресурс, а друга – наскільки вона може похвалити себе за свою роботу, за що її цінують та за що вона може цінити себе. Це дає емоційний ресурс.

Якщо у вас виходить від 5 до 8 пунктів, а потім – немає що написати, це вже явні ознаки вигорання. Якщо до 15 пунктів «дякую роботі» і 3 – коли робота може сказати «дякую вам», то це знак того, що ви себе не цінуєте в роботі. Також, тут треба шукати моменти, чому ви важливі для своєї роботи.

Вправа «Сміттєвий бак»

Мета: звільнення від негативних почуттів та емоцій.

Час – 10 хвилин.

Хід вправи: посеред кімнати тренер ставить кошик для сміття символічний «сміттєвий бак». Учасники мають можливість поміркувати, навіщо людині бак для сміття і чому його потрібно постійно звільняти.

Уявіть собі життя без такого відра: коли сміття поступово заповнює кімнату, стає неможливо дихати, рухатися, люди починають хворіти. Те ж відбувається і з почуттями – у кожного накопичуються не завжди потрібні, деструктивні почуття, наприклад, образа, страх, тривога, сором.

Я пропоную всім викинути в сміттєве відро старі непотрібні образи, гнів, страх, тривогу, злість, сором. Для цього на аркушах паперу напишіть ваші негативні почуття: «я ображаюся на ...», «я серджуся на ...», «я тривожусь через ...», « я боюсь ...» та ін.

Після цього учасники групи зминають, розривають свої папірці на дрібні шматочки і викидають їх у відро, де вони всі перемішуються і забираються.

Вправа «Самоцінність»

Мета: розвинути позитивне сприйняття та особисту оцінку учасників.

Час – 10 хвилин.

Хід вправи: кожен із Вас буде презентувати себе, давши відповідь на запитання:

1. Що я ціную в собі (які якості, вміння)?
2. Що є предметом моєї гордості?
3. Що я вмію робити найкраще?
4. За що я можу себе похвалити?

Презентація відбуватиметься так – кожен член групи дає відповіді на поставлені запитання, закінчивши називає ім'я свого колеги та надає слово у такий спосіб: «... передаю слово тобі». Наступний учасник відповідає за такою ж схемою і т.д., поки не відбудеться самопрезентація всіх учасників.

Вправа «Сприйняття життя»

«Твоє життя формується твоїми думками» Маркус Авреліус

Мета: відпрацювання елементів позитивного мислення при подоланні проблеми, формування позитивного ставлення до усіх подій життя.

Час – 15 хвилин.

Хід вправи: коротко описати в загальному негативну подію чи ситуацію з власного досвіду; передати аркуш учаснику, котрий сидить праворуч; отримавши листок з описом негативної події іншого учасника, написати один позитивний аспект цієї події, який в цій ситуації є плюс; передавати листок далі по колу допоки він не повернеться автору негативної події (ситуації).

Намагайтесь написати швидко ту ідею, яка першою спала вам на думку.

Отримавши назад свій листок, перечитайте позитивні ідеї та аспекти і дайте відповіді на такі запитання:

- Чи є у списку ті, які ніколи не спадали вам на думку?

- Якби ці ідеї виникли на момент перебігу чи одразу після негативної ситуації, чи допомогли б ці поради вам легше її пережити? Продовження

додатку А

- Яке значення має позитивна інтерпретація подій нашого життя?

Вправа «Ідеальна виробнича ситуація»

Мета: обговорити організаційні умови, котрі б сприяли отриманню задоволення від роботи та досягненню найкращих результатів.

Час – 10 хвилин.

Хід вправи: учасникам пропонується уявити, що вони самі створюють усі необхідні умови для ефективної, плідної і цікавої роботи.

Уявіть, що у ваших силах створити будь-які умови для хорошої, комфортної, продуктивної роботи та опишіть ідеальну ситуацію для забезпечення якісного результату праці. Презентуйте.

Обговорення:

- Чим корисною для вас була ця вправа?
- Які ідеї абсолютно реально впровадити в свою діяльність?
- Чи допоможе це вам почувати себе більш впевнено на своєму робочому місці?

Вправа «Компліменти»

Мета: налаштувати учасників на подальшу ефективну роботу, створити позитивні емоційні установки.

Час – 5 хвилин.

Хід вправи: Тренер пропонує учасникам висловити по колу компліменти один одному, які найбільше характеризують професійні, комунікативні, емоційні якості учасника. Перший говорить комплімент і кидає м'яча учаснику, якому цей комплімент адресований. Він, у свою чергу, кидає м'яча іншому учаснику, якому хоче сказати свій комплімент. Гра продовжується до тих пір, поки кожен з учасників не отримає свій комплімент.

Якщо в учасників виникають труднощі при висловлюванні компліментів із зазначенням позитивних якостей, можна озвучити комплімент в довільній формі.

Заключний блок

Вправа «Мій настрій»

Мета: діагностувати емоційний стан учасників в групі, прослідкувати його динаміку в порівнянні з початковим етапом заняття, отримати зворотній зв'язок, підвести підсумки заняття.

Час – 10 хвилин.

Хід вправи: кожному учаснику пропонується обрати той аркуш кольорового паперу, колір якого відповідає його настрою на даний час.

Протягом 5 хвилин запишіть коротко на листку відповіді на запитання:

- Які почуття виникали у Вас сьогодні протягом заняття?
- Що дивувало, що було приємним і що допомагало, а що заважало?
- Що Вам спадало на думку?
- Що Ви сьогодні зрозуміли?
- Що запам'ятається на довго?

Кожен учасник презентує свій аркуш зі списком і пояснює, чому саме з цим кольором у нього асоціюється настрій та які очікування від зустрічі реалізувались, чого би хотілось пропрацювати на наступний раз.

Вправа «Аплодисменти»

Мета: зняти емоційну втому; сприяти поліпшенню настрою.

Час – 2 хвилини. Грає весела музика.

Хід вправи: Усміхніться! Уявіть собі, що Ви дуже щасливі. Відчуйте, як Ваша усмішка лине із серця та піднімається до обличчя і Ви усміхаєтеся!

Усміхайтеся частіше, навіть коли немає настрою! Самопочуття покращується, якщо вдається утримати усмішку понад півтори хвилини – Це простий, але дієвий прийом для подолання негативу.

Ми з вами добре попрацювали. На завершення я пропоную уявити на одній долоні посмішку, на іншій – радість. А щоб вони не втекли від нас, їх треба міцно-преміцно поєднати в аплодисменти.

До нових зустрічей!