

МІНІСТЕРСТВО ЮСТИЦІЇ УКРАЇНИ  
ПЕНІТЕНЦІАРНА АКАДЕМІЯ УКРАЇНИ

Кафедра психології

КВАЛІФІКАЦІЙНА РОБОТА МАГІСТРА  
**Психологічні умови подолання емоційного вигорання персоналу ДКВС  
України в умовах військового стану**

Виконав:

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

**Вікторія Моїсеєнко**

Науковий керівник:

**Оксана Мірошниченко,**  
начальник кафедри психології,  
кандидат психологічних наук,  
доцент

Нормоконтролер:

Оцінка:

Національна шкала:

Кількість балів:

Чернігів 2024

**ЗМІСТ**

<b>ВСТУП.....</b>	<b>5</b>
<b>РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИЧНИЙ АНАЛІЗ ПРОБЛЕМИ ВИГОРАННЯ ПЕРСОНАЛУ ДКВС УКРАЇНИ В УМОВАХ ВІЙСЬКОВОГО СТАНУ .....</b>	<b>8</b>
<b>1.1 Феномен емоційного вигорання в сучасній психології .....</b>	<b>8</b>
<b>1.2. Особливості професійного вигорання у персоналу ДКВС України ...</b>	<b>24</b>
<b>РОЗДІЛ 2.МЕТОДИ ДІАГНОСТИКИ ТА ПРОФІЛАКТИКИ ЕМОЦІЙНОГО ВИГОРАННЯ ПЕРСОНАЛУ ДКВС УКРАЇНИ В УМОВАХ ВІЙСЬКОВОГО СТАНУ .....</b>	<b>42</b>
<b>2.1.Опис процедури, вибірки та методів дослідження .....</b>	<b>42</b>
<b>2.2 Аналіз та інтерпретація результатів дослідження .....</b>	<b>46</b>
<b>2.3 Методи профілактики емоційного вигорання персоналу ДКВС України в умовах військового стану.....</b>	<b>59</b>
<b>ВИСНОВКИ .....</b>	<b>73</b>
<b>СПИСОК ВИКОРИСТАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ.....</b>	<b>75</b>
<b>ДОДАТКИ.....</b>	<b>81</b>

## АНОТАЦІЯ

Кваліфікаційна робота присвячена вивченню психологічних умов подолання емоційного вигорання персоналу ДКВС України в умовах військового стану.

Робота складається зі вступу, двох розділів, висновків до розділів, загальних висновків, переліку посилань та додатків. Актуальність теми дослідження кваліфікаційної роботи полягає в тому, що існують особливості діяльності працівника ДКВСУ, які провокують розвиток несприятливих функціональних станів: чіткі, конкретні обов'язки, відсутність ініціативи чи творчого підходу, виконавча роль, звичайно, знеособлена; сувора дисципліна і послідовний контроль (зовнішній, керуючий і самоконтроль емоцій); проблеми формування довгострокової згуртованої команди; виконання різноманітних, суб'єктивно складних завдань.

У зв'язку з цим синдром емоційного вигорання призвів до наукового інтересу до цього явища з боку різних галузей, зокрема: психологів, педагогів, філософів, медиків тощо. Дослідники працювали над цією проблемою протягом останніх трьох десятиліть.

У вступі до роботи обґрунтовується актуальність обраної теми, її теоретичні та методичні засади, чітко окреслюються основні завдання і методи дослідження. У першому розділі розкрито теоретико – методологічні засади дослідження проблеми психологічних умов подолання емоційного вигорання персоналу ДКВС України в умовах військового стану..

У другому розділі кваліфікаційної роботи описано емпіричне дослідження проблеми психологічних умов подолання емоційного вигорання персоналу ДКВС України в умовах військового стану.

До кожного з розділів описані висновки та здійснено загальні висновки на основі теоретичного та емпіричного аналізу.

Ключові слова: *вигорання, розвиток, тренінг.*

## ANNOTATION

The graduation thesis is devoted to the study of the psychological conditions for overcoming emotional burnout of the staff of the State Security Service of Ukraine under martial law.

The work consists of an introduction, two chapters, conclusions to chapters, general conclusions, a list of references and appendices. The relevance of the research topic of the qualification work is that there are features of the activity of the DKVSU employee that provoke the development of unfavorable functional states: clear, specific duties, lack of initiative or creative approach, the executive role is, of course, impersonal; strict discipline and consistent control (external, controlling and self-control of emotions); problems of forming a long-term cohesive team; performance of various, subjectively complex tasks.

In this regard, the syndrome of emotional burnout has led to scientific interest in this phenomenon from various fields, in particular: psychologists, teachers, philosophers, doctors, etc. Researchers have been working on this problem for the past three decades.

The introduction to the work substantiates the relevance of the chosen topic, its theoretical and methodological foundations, clearly outlines the main tasks and research methods. In the first chapter, the theoretical and methodological foundations of the study of the problem of psychological conditions for overcoming emotional burnout of the staff of the State Security Service of Ukraine under martial law are disclosed.

The second chapter of the qualification work describes an empirical study of the problem of psychological conditions for overcoming emotional burnout of the staff of the State Security Service of Ukraine under martial law.

Conclusions are described for each of the sections and general conclusions are made based on theoretical and empirical analysis.

Key words: burnout, development, training, gender.

## ВСТУП

**Обґрунтування вибору теми дослідження.** Проблема синдрому емоційного вигорання та професійної дезадаптації є однією з найсерйозніших і набуває особливого значення. Необхідною умовою успішного економічного і соціального розвитку держави є збереження трудової активності працюючих людей.

Огляд літератури щодо цього твердження дозволяє стверджувати, що існують особливості діяльності працівника ДКВС, які провокують розвиток несприятливих функціональних станів: чіткі, конкретні обов'язки, відсутність ініціативи чи творчого підходу, виконавча роль, звичайно, знеособлена; суворі дисципліна і послідовний контроль (зовнішній, керуючий і самоконтроль емоцій); проблеми формування довгострокової згуртованої команди; виконання різноманітних, суб'єктивно складних завдань.

У зв'язку з цим синдром емоційного вигорання призвів до наукового інтересу до цього явища з боку різних галузей, зокрема: психологів, педагогів, філософів, медиків тощо. Дослідники працювали над цією проблемою протягом останніх трьох десятиліть.

Огляд наукової літератури показує, що проблема емоційного вигорання знайшла відображення в роботах зарубіжних і вітчизняних учених, які досліджували зміст і структуру синдрому емоційного вигорання, а також характер і ступінь їх виконання [18],[23].

Останнім часом у зарубіжній науці феномен емоційного вигорання вивчається в психології стресових станів (вигорання як наслідок стресу), психології професійної діяльності (вигорання як форма професійної деформації) та екзистенціальній психології (вигорання – фізичне та психічне виснаження внаслідок тривалого перебування в емоційно напружених середовищах). Як наслідок, сильні емоційні перевантаження можуть призвести до емоційного виснаження, а потім і до вигорання. Таким чином, дослідження

проблеми синдрому емоційного вигорання як прояву професійної дезадаптації є досить актуальним.

**Об'єкт дослідження:** емоційне вигорання як психологічний феномен

**Предмет дослідження:** гендерні особливостей емоційного вигорання персоналу ДКВС України

**Мета дослідження:** теоретично та емпірично дослідити гендерні особливості синдрому емоційного вигорання персоналу ДКВС України.

**Завдання дослідження:**

1. Проаналізувати феномен професійного вигорання в сучасній психології
2. Визначити особливості та зміни у професійній діяльності персоналу ДКВС України в умовах військового стану
2. Емпірично дослідити особливості емоційного вигорання персоналу ДКВС України в умовах військового стану
3. Розробити методичні рекомендації персоналу ДКВС України в умовах військового стану щодо профілактики емоційного вигорання

**Гіпотеза дослідження:** жінки, які працюють в державній кримінально-виконавчій службі України більш схильні до емоційного вигорання, ніж чоловіки;

**Методи дослідження:** теоретичні – аналіз, синтез, узагальнення, порівняння та інші;

Діагностичні:

- методика «Діагностика емоційного вигорання» (К. Маслач, С. Джексон),
- Особистісний опитувальник Айзенка (лише шкала екстраверсії/інтроверсії),
- Шкала «Перфекціонізм» В.Шауфелі
- Шкала сприйняття стресу.

**Емпірична база дослідження:** Державна кримінально-виконавча служба

**Теоретична значущість дослідження** полягає в аналізі особливостей феномену «емоційне вигорання» в контексті різноманітних психологічних теорій, чинників емоційного вигорання, симптомів емоційного вигорання працівників ДКВС та гендерні особливості схильності до емоційного вигорання.

**Наукова новизна та практичне значення отриманих результатів** полягають у тому, що:

- виявлено та досліджено особливості професійного вигорання в сучасній психології;
- розширено, уточнено та доповнено вивчення Особливості професійного вигорання у персоналу ДКВС України;
- набуло подальшого розвитку вивчення зміни у професійній діяльності персоналу ДКВС України в умовах військового стану

**Апробація матеріалів кваліфікаційної роботи:**

**Структура та обсяг кваліфікаційної роботи:** робота складається зі вступу, двох розділів, висновків, списку використаних джерел. Загальний обсяг роботи 102 сторінок. Робота проілюстрована 7 таблицями, 10 рисунками. Бібліографічний список складається з 60 найменувань, з яких 11 іноземною мовою.

## **РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИЧНИЙ АНАЛІЗ ПРОБЛЕМИ ВИГОРАННЯ ПЕРСОНАЛУ ДКВС УКРАЇНИ В УМОВАХ ВІЙСЬКОВОГО СТАНУ**

### **1.1 Феномен емоційного вигорання в сучасній психології**

Поняття «емоційне вигорання» вперше було використано американським психіатром Г. Дж. Фройденбергером для опису психологічного стану здорових людей, які, надаючи професійну допомогу, інтенсивно і тісно спілкуються з клієнтами в емоційно насиченому місці [ 15].

Емоційне вигорання є одним із новітніх механізмів захисту, який обговорюється в психологічній літературі, тому його визначення багатогранне та широке. Спочатку цей термін визначається як стан виснаження і відчуття власної нікчемності. Емоційне вигорання – це особлива форма професійної дезадаптації людини, що призводить до погіршення якості роботи, втрати інтересу до неї і навіть до зміни професії та діяльності.

Аналіз праць (J. Greenberg, H. J. Freudenberg, X. Maslach) показує, що серед дослідників немає єдиної точки зору щодо того, що таке «синдром емоційного вигорання», які фактори викликають його виникнення та як він структурований. Не визначено місце вигорання серед інших понять, пов'язаних з професійною дезадаптацією особистості: професійна деформація, стрес, стрес.

Оскільки єдиних діагностичних критеріїв немає, синдром важко діагностувати. Важливість проблеми синдрому емоційного вигорання досліджується також у галузі медицини. На це явище вперше звернув увагу американський психіатр Г. Дж. Фройденберг.

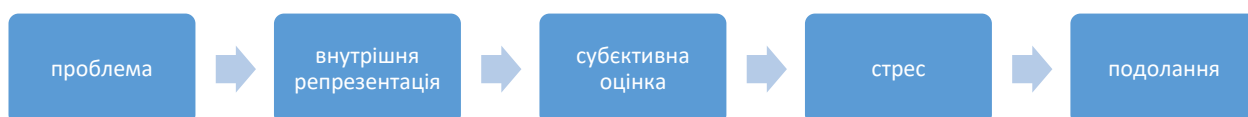
Сучасні автори досліджували прояви синдрому емоційного вигорання у працівників охорони здоров'я. У психології немає єдиного погляду на структуру синдрому емоційного вигорання, і не всі зарубіжні моделі вигорання супроводжуються специфічними діагностичними засобами [ 60].

Вигорання зумовлене внутрішнім накопиченням негативних емоцій і відсутністю їх відповідної «розрядки» чи «вивільнення». Вигорання співробітника – це дійсно тривожність або третя стадія загального

адаптаційного синдрому – стадія вигорання. «Втома» має різні визначення, але в найзагальнішому вигляді це стресова реакція або тривалий синдром, який виникає під впливом хронічного стресу та постійних навантажень і призводить до повільного виснаження емоційної продуктивності, енергії та особистісних ресурсів людини [ 25].

Але точно не задокументовано, коли саме стрес перетворюється на виснаження. Тому ми також повинні розуміти, що таке стрес. Американський учений Р. Лазарус вважав, що проблема тривожності полягає у взаємозв'язку між вимогами середовища та ресурсами особистості. Іншими словами, згідно з цією теорією, людський організм завжди перебуває в стані бадьорості, передчуваючи зміни та постійно коригуючи середовище.

Отже, стрес є динамічним процесом, а не статичним явищем. І її виникнення залежить від мінливої обстановки та індивідуально-психологічних особливостей. Відповідно до моделі Лазаруса (рис. 1.1) стрес розглядається як зовнішній фактор, так і як внутрішній його прояв, як опосередковане ставлення людини до обставин, в яких перебуває людина.



**Рис. 1.1 Модифікація моделі психологічного стресу за Лазарусом**

Термін «емоційне вигорання» спочатку був пов'язаний з роботами Г. Сельє, в яких популяризувалося поняття стресу. Існує багато форм прояву психологічного стресу, що визначається властивостями особистості, загальним досвідом людини.

На відміну від фізіологічного стресу, який добре розуміє Г. Сельє, емоційне вигорання виникає внаслідок дії факторів загрози та обмежень діяльності в поєднанні з потужними когнітивними, емоційними та

комунікативними переваженнями, необхідністю прийняття поспішних рішень, відповідальністю за збільшення робочих завдань.

На думку більшості дослідників, емоційне вигорання є формою професійної, діяльнісної деформації особистості. Проблема емоційного вигорання досліджується психологами вже більше сорока п'яти років. Тоді було опубліковано близько трьох тисяч статей про емоційне вигорання та виявлено близько сотні симптомів, пов'язаних з емоційним вигоранням [ 59].

Але при цьому більшість із них носили описовий характер і не були обґрунтовані емпіричними дослідженнями. Спочатку «вигорання» було станом виснаження, усвідомленої марності, а потім воно стало змістовно неоднозначним і багатокomпонентним, викликаючи серйозні проблеми в його дослідженнях.

Вигорання – це «синдром фізичного та емоційного виснаження, що характеризується підвищенням негативної самооцінки, негативним ставленням до роботи та втратою розуміння та співпереживання іншої людини»; це «не втрата творчого потенціалу, не реакція на нудьгу, а реакція на виснаження, викликане стресом, створеним міжособистісним спілкуванням». Більшість досліджень підкреслюють, що вигорання включає три взаємопов'язані аспекти: емоційне виснаження, деперсоналізацію та зниження особистих досягнень.

Науковий співробітник вчений і послідовник теорії К. Маслача, пояснює, що «емоційне виснаження є ключовим компонентом і проявляється у відчуттях емоційних сплесків і почуттях спустошеності, виснаження власних емоційних ресурсів» [22]

Деперсоналізація - це загострення тенденції дивитися на інших негативно, безсердечно, цинічно. Прояв цинізму, відстороненість і ворожість до тих, хто вимагає відповідальності. Зниження індивідуальної працездатності проявляється у зниженні почуття компетентності у своїй роботі, невдоволенні собою, формуванні заниженої самооцінки, негативного самосприйняття в професійному плані.

Сучасні вчені А. Лангл, Е. Аронсон, А. Пайнс вважають, що емоції є симптомом, який може виникнути в будь-якій професії, в тому числі й у непрофесійній діяльності.

Автори визначають емоційне вигорання як «психічне явище негативного характеру, що призводить до емоційного виснаження». Іншими словами, це явище виникає, коли людина тривалий час витрачає емоційну енергію і при цьому не має часу і можливості її відновити» [18,].

Дослідження Х. Фройденбергер, Х. Маслах, Я. Шваб, В. В. Бойко, Н. Є. що дозволяє коротко виділити декілька етапів в історії пізнання емоційного вигорання як зародження ідеї.

Перші дослідження почалися, коли Г. Фройденбергер ввів термін «вигорання персоналу» для опису психологічного стану працівників допоміжних професій, які мали тривалий і інтенсивний контакт з клієнтами. Тому інколи емоційне вигорання також називають синдромом службових професій, маючи на увазі поширене серед персоналу явище «... при якому людина обирає, як правило, підсвідомо роботу, пов'язану з наданням допомоги, яка відзначила його слабкість». ... »[15].

Водночас важливою для вивчення є і соціально-психологічна спрямованість феномену вигорання.

У 1978 році почав розвиватися важливий психосоціальний напрям у вивченні феномену професійного вигорання.

Соціальний психолог К. Маслах та її колеги, вивчаючи взаємодію людей у ситуаційних контекстах, виділили такі ситуативні чинники вигорання: велика кількість клієнтів, наявність негативних відгуків клієнтів та відсутність особистих ресурсів для подолання стресу.

Другим етапом розвитку вивчення емоційного вигорання, пов'язаним із досягненнями філософії, медицини, психології та кібернетики, став системний підхід, який започаткував системні принципи емоційного вигорання та інтегровані попередні звіти завдяки системному принципу [ 52].

На початку 80-х, на початку 20 століття було розглянуто етап вивчення та дослідження феномену вигорання, розроблено опитувальники та розроблено методологію оцінки вигорання на основі виробничо-організаційної психології

У 1982 році К. Маслах представив методику MBI (Maslach Burnout Inventory) для вимірювання вигорання. Саме шкала вимірювання цієї методики тестування стає найпопулярнішим інструментом для визначення ступеня вигорання в емпіричних дослідженнях.

Слід зазначити, що виробничо-організаційний підхід поєднує клініко-психологічний напрям вивчення феномену емоційного вигорання. До дослідження було залучено більше вчених. А. Пайнс та Е. Аронсон, винахідники однофакторної моделі емоційного вигорання, розглядають це явище як стан фізичного, емоційного та когнітивного виснаження, що є результатом тривалого періоду стресових емоційних ситуацій.

У цьому випадку втома сприяє підвищенню вигорання, а інші приклади порушення досвіду та поведінки розглядаються як причина. Відповідно до представленої вченими моделі, емоційне вигорання зачіпає представників усіх професій [1].

Професор Утрехтського університету (Нідерланди) Б. Шауфеллі розглядав емоційне вигорання як двовимірне та представив науковій спільноті двофакторну модель емоційного вигорання, а саме емоційне виснаження та деперсоналізацію. За словами дослідника, перший «афективний» компонент – емоційне виснаження – проявляється у скаргах на здоров'я, фізичне самопочуття, нервовому напруженні. Друга «установка» - деперсоналізація - проявляється як зміна себе або інших.

З середини 1990-х років вивчення вигорання в американській психології вийшло на якісно новий рівень завдяки методиці тестування Thedium Scale (шкала втоми), розробленій А. Пайнсом, тоді як ще розглядається методика MVI (К. Маслах), яка менше підсилювачів є добре відомими та основними для вимірювання вигорання, а всі інші побудовані на цьому [ 50].

К. Маслач і С. Джексон виділили трифакторну модель емоційного вигорання, яка, як зазначалося вище, включає емоційне виснаження, деперсоналізацію та зниження особистих досягнень. J. Schwab, представник чотирифакторної моделі емоційного вигорання, запропонував, які елементи можна розділити на два фактори.

Наприклад, деперсоналізація частин роботи, пов'язаних з виконанням завдань на робочому місці, а також деперсоналізація основної частини професійної діяльності. У дослідженнях Б. Пельмана та Е. Хартмана емоційне вигорання розглядається як динамічний процес (динамічна модель емоційного вигорання), який розвивається в часі залежно від вираженості його проявів.

Вчені виявили, що синдром характеризується трьома основними категоріями реакцій на організаційний стрес: фізіологічними реакціями, що проявляються у вигляді фізичних симптомів (фізичне виснаження); афективно-когнітивними реакціями (емоційне та мотиваційне виснаження, деморалізація, деперсоналізація); та поведінковими реакціями (дезадаптація, дистанціювання). від професійних обов'язків, зниження працездатності та продуктивності) [2].

Вчені Т. Кокс і А. Гріффітс, спираючись на дані кількох досліджень, спробували запропонувати інтегративну модель синдрому вигорання, в якій вони ідентифікують три аспекти, які часто повторюються в більшості практик: 1) людське заохочення; (2) погане робоче середовище; 3) використання особою неадекватних стратегій подолання.

Сильна мотивація відрізняється тим, що в більшості підходів до пояснення синдрому емоційного вигорання увага приділяється визначальній ролі очікувань, далекоглядних планів, прагнень, сильної попередньої мотивації, а також ідеалізму та залучення до процесу. Багато дослідників вважають, що вигорання найчастіше виникає тоді, коли сильна мотивація професіонала вступає в конфлікт з умовами конкретного професійного середовища, в якому йому доводиться працювати [3].

Це може пояснити феномен емоційного вигорання, особливо серед працівників допоміжних професій (вчителі, працівники соціальної підтримки, психологи, лікарі тощо).

Вигорання, як правило, виникає, коли людина не використовує ефективні стратегії для боротьби зі стресом, і проявляється на індивідуальному (проблеми зі здоров'ям, тривога, низька самооцінка) та організаційному (низька успішність) рівнях.

Третій – сучасний етап у розумінні феномену емоційного вигорання починається з гуманітарно-культурологічного підходу, розглядаючи феномен як процес трансформації суб'єктом змісту власної свідомості.

Лідери гуманістичної психології К. Роджерс, А. Маслоу, Е. Фромм та ін. бачили в кожній особистості цілісну систему, яка здатна до самоактуалізації. Життєвий, екзистенціальний, кризовий розглядається вченим як сукупність специфічних переживань людини у світі і себе як основної психічної реальності в ньому. Такий підхід до емоційного вигорання вбачає не лише загрозу самоактуалізації особистості, а й певні конструктивні можливості для розвитку самосвідомості [ 49].

"Емоційне вигорання" – це термін, що використовується психологами для опису ситуації, коли працівники відчують виснаженість та стомленість, внаслідок тривалої роботи в професійній сфері, яка вимагає багато комунікації та міжособистісних взаємодій. Цей стан супроводжується тривогою, байдужістю до роботи та персональних обов'язків, дисбалансом між роботою та особистим життям, а також нездатністю до ефективного планування. Найбільші ризики виникнення емоційного вигорання мають працівники сфер, де важлива роль відводиться міжособистісним взаємодіям, а також тим, хто працює у сферах, що вимагають високої концентрації уваги [37].

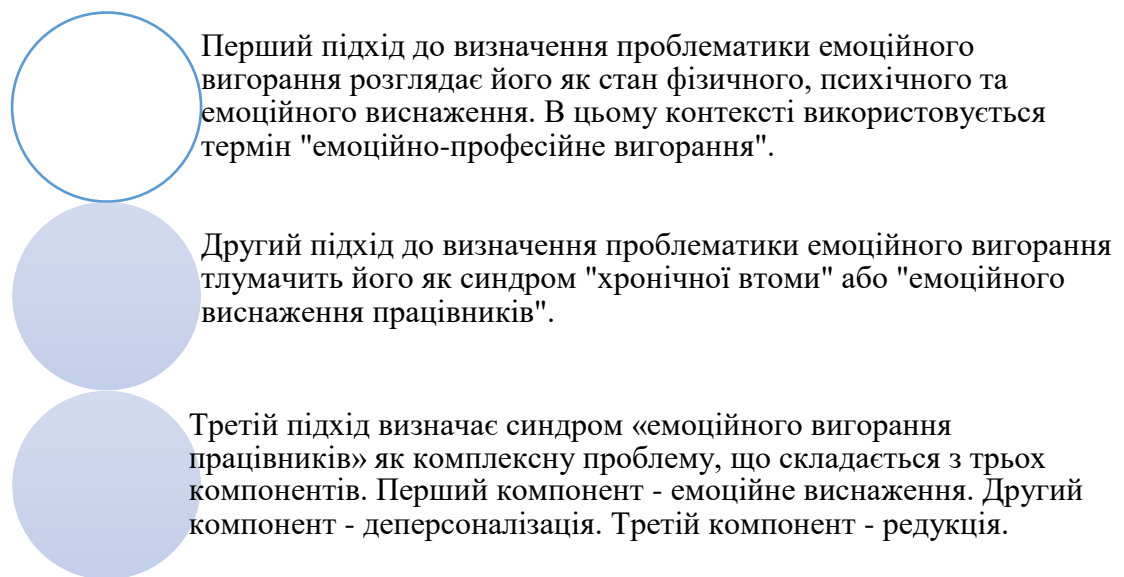
Модель вигорання К. Маслач:

1. Емоційне виснаження – це втрата енергії та емоційної витривалості, що може викликати негативні наслідки для якості роботи та задоволення роботою.

2. Деперсоналізація – це відчуження або відстань до колег, клієнтів або пацієнтів, що може виявлятися у відчутті цинізму, ворожості або ігнорування потреб інших людей.

3. Редукція особистих досягнень – це втрата впевненості у своїх професійних здібностях та досягненнях, що може призвести до втрати мотивації та задоволення роботою [10].

На сьогодні існує багато описів та підходів до професійного вигорання, проте вчені виділяють три основних підходи до визначення цієї проблематики серед працівників. Один з них – емоційно-професійне вигорання, яке може виникнути в результаті професійної дезадаптації. Це може призвести до погіршення якості виконаної роботи, втрати інтересу до професії та інших аспектів життя, а також сприяти розвитку проблем з психічним та фізичним здоров'ям. У результаті, можуть виникнути невротичні розлади та психосоматичні захворювання. [11] (рис. 1.1.).



**Рис. 1.2. Трифакторна модель К. Маслач та Дж. С. Джексона.**

Трифакторна модель К. Маслач та Дж. С. Джексона є найпоширенішою теорією, що пояснює проблему професійного вигорання. Згідно з цією моделлю, вигорання є реакцією на тривалі стреси, що виникають в процесі міжособистісних взаємин на роботі, і має три складові: емоційне виснаження,

деперсоналізацію та редукцію особистих досягнень. К. Маслач стверджує, що професійне вигорання не є психічним розладом, який виходить за межі психічної норми, а є реакцією на стресові фактори, пов'язані з професійною діяльністю. Ці фактори можуть бути комплексними та тривалими, і призводять до емоційного виснаження фахівців. [3].

Чинники, що сприяють професійному вигоранню, можуть бути різноманітними та відрізнятися залежно від професії та контексту. Деякі з найбільш поширених чинників включають:

1. Надмірне навантаження та високий рівень вимог до працівника.
2. Мінімальна або низька винагорода за працю.
3. Недостатнє визнання працівника та його досягнень.
4. Погані взаємини з колегами та керівництвом.
5. Відчуття безсилля та відсутності контролю над робочим процесом.
6. Невідповідність цінностей та інтересів працівника з його роботою.

У поведінковій сфері це проявляється у скороченні часу спілкування, свідомому чи несвідомому самозахисті та подальшій експлуатації та без того різко нестачах емоційних ресурсів. У соціальній сфері деперсоналізація призводить до байдужого, нелюдяного, цинічного ставлення до колег [ 48].

Применшення індивідуальних ролей і власної адекватності визнається як тенденція негативного сприйняття професійної діяльності. Це включає зниження або втрату задоволеності роботою, зниження самооцінки, занепокоєння та почуття провини через відсутність професійних навичок. Втрата здатності розв'язувати професійні проблеми, обмежені можливості адаптації сильно погіршують взаємодію з навколишніми, що часто визначає агресивні моделі поведінки та неявку на роботу [35].

Як зазначалося вище, наявність трьох типових компонентів професійного вигорання є характеристикою, яка відрізняє його від інших ефектів професійного стресу або звичайної робочої втоми.

Визнання триступеневої концепції професійного вигорання призводить, по-перше, до трифазного процесу, в якому спочатку з'являються симптоми

емоційного виснаження, потім поведінка стає деперсоналізованою і, нарешті, зниження почуття особистого досягнення та погана продуктивність на роботі. Як правило, на практиці процес горіння не завжди відповідає теоретичній моделі, оскільки іноді різні фази горіння можуть бути відсутні або з'являтися в іншому порядку.

Екзистенційна, мотиваційна модель вигорання полягає в тому, що суть полягає в тому, що для того, щоб вигоріти, спочатку потрібно мати високий рівень мотивації. Таким чином, висока зацікавленість і заглибленість у професійну діяльність є початком і водночас основною умовою процесу вигорання.

Важливо підтримувати професійно орієнтовану систему мотивів, яка будується на очікуваннях і впевненості людини в тому, що ця роль матиме значний вплив на успіх.

Професійне середовище, яке забезпечує позитивне середовище, підтримку та ресурси, є необхідною умовою для досягнення людьми своїх цілей. Якщо це характеризується стресом або відсутністю підтримки з боку навколишніх, це може створити багато перешкод для особистості, вирішуючи походження професійного стресу, тому досягти поставлених цілей нелегко. Професійне вигорання важливо розглядати в трьох площинах: індивідуальній, міжособистісній та організаційній [ 47].

Кожна з цих характеристик сприяє вигоранню: пасивність, захист, залежність, низька самооцінка, незахищеність, відчуття зовнішнього контролю, ірраціональні думки про професійну роль, низька самоефективність, сильне заохочення до роботи, висока реактивність і специфічні тип контролю, який передбачає уникнення важких завдань.

Міжособистісні фактори включають конфлікти, конкуренцію, брак довіри, проблеми спілкування, словесну образу, словесну агресію, залякування, що ставить під сумнів існування професійної компетентності стосовно інших людей, «заважаючи бути емоційними».

Однофакторна модель емоційного вигорання, згідно з якою вигорання – це стан фізичного, емоційного та когнітивного виснаження, що виникає під час тривалих періодів ситуацій емоційного перевантаження. Головною причиною (фактором) є виснаження, а як наслідок розглядаються інші прояви дисгармонії переживань і поведінки [4]

Двофакторна модель емоційного вигорання була зведена до двовимірної конструкції, що складається з емоційного виснаження та деперсоналізації. Перший компонент називається «афективним» і охоплює сферу скарг на здоров'я, фізичне самопочуття, нервові напруження та емоційне виснаження. Другий – деперсоналізація – проявляється через зміни у сприйнятті пацієнтів або іншого [6].

Трифакторна модель психічного вигорання є тривимірною конструкцією, яка включає емоційне виснаження, деперсоналізацію та зниження особистих досягнень [7]

У чотирифакторній моделі елемент вигорання (емоційне виснаження, деперсоналізація або зниження професійних досягнень) поділяється на два окремі фактори [3].

Процесні моделі емоційного вигорання розглядають вигорання як динамічний процес, який розвивається в часі та має певні фази або стадії. Динаміка професійного вигорання – це процес емоційного виснаження, в результаті якого формується негативне ставлення до суб'єктів професійної діяльності. Професіонал, який відчуває вигорання, прагне створити емоційну дистанцію у взаємодії з останнім як спосіб подолання втоми. Навпаки, це негативно впливає на власну професійну діяльність (зниження професійних досягнень) [6].

Динамічна модель емоційного вигорання – це динамічний процес, який розвивається в часі та характеризується наростанням частоти симптомів.

Ця модель описує розвиток процесу емоційного вигорання, який виражається трьома основними класами реакцій, а саме: фізіологічні реакції, що виражаються фізичними симптомами (фізичне виснаження); Доведено, що

афективно-когнітивні реакції (емоційне та мотиваційне виснаження, деморалізація/деперсоналізація) та поведінкові реакції є симптоматичними типами копінг-поведінки (дезадаптація, віддаленість від професійних обов'язків, зниження трудової мотивації та продуктивності) [9].

Таким чином, якщо сучасні психолого-педагогічні дослідження перевіряють, чи можна відрізнити «професійне вигорання» від інших форм стресу, як концептуально, так і емпірично, тоді необхідні психодіагностичні дослідження цього синдрому. Важливу роль у профілактиці синдрому професійного вигорання відіграють психологічні чинники та індивідуальні особливості педагога.

Отже, сучасні дослідники емоційного вигорання використовують стандартні концепції теорії стресу та системного опису, які використовують екзистенціальні. Наприклад, А. В. Ємельяненкова, Н. Н. Сафукова, досліджуючи емоційне вигорання, використовують екзистенціальний рівень для опису його впливу на життя людини, поняття основних функцій людини, які системно пов'язане з якістю життя, з особистісними властивостями і т.д [46].

Відповідно до моделі М. Буріша, синдром емоційного вигорання проходить кілька стадій. Перш за все, це висока витрата енергії – яка суттєво впливає на виконання професійних завдань. У міру прогресування синдрому з'являється втома, а потім поступове зниження інтересу до своєї діяльності.

Однак важливо розуміти, що емоційне вигорання є індивідуальним і визначається відмінностями в емоційно-мотиваційній сфері, а також умовами, в яких відбувається професійна діяльність людини [15, с.169].

Кулик С.М. визначає емоційне вигорання як «вироблений організмом механізм психологічного захисту, який проявляється частковим або повним виключенням емоцій у відповідь на психотравмуючий вплив» [6, с.38].

Отже, слід зазначити, що при нині феномен вигорання вивчається в психології стресових станів – «як результат стресу»; у психології професійної діяльності – «як форма професійної деформації»; екзистенціальна психологія -

"виникає як стан фізичного та психічного виснаження, який залишається в стресових емоційних ситуаціях протягом тривалих періодів часу".

Ранні симптоми синдрому емоційного вигорання включають втрату інтересу до кар'єрного росту, втрату інтересу до роботи та життя, безсоння, головні болі та надмірне вживання ліків. Виникнення цього синдрому зумовило необхідність напруженої роботи в нормалізованому та одноманітно-стресовому розпорядку дня з високою емоційною насиченістю особистісної взаємодії.

У дослідженнях чинників емоційного вигорання найбільш поширені три концепції: міжособистісна В.Р. Bunk, К. Maslach, V.B. Schaufeli та ін., в якій основною детермінантою вигорання розглядається міжособистісна взаємодія на рівні професійного та індивідуального (С. Хобфулл, А. Пайнс, Дж. Фріді, Л. Халсен), де первинною детермінантою вигорання є усвідомлювані характеристики емоційно-мотиваційної сфери особистості; [ 45].

Організаційний (Р. Берк, I. Winnabst), в якому досліджуються причини професійного вигорання, обумовлені чинниками професійного середовища (особливості організаційної структури, способу діяльності, стилю управління тощо) [9], однак жоден із цих висновків не ґрунтується на будь-яких не повною мірою відображає причини вигорання.

Назаренко І.П. поділяє їх на дві основні групи: індивідуальні та організаційні чинники [7, с.38].

Групу організаційних чинників складають умови матеріального середовища, зміст праці та соціально-психологічні умови діяльності. Вивчення умов праці як чинників емоційного вигорання, дослідник особливий акцент робить на часових параметрах діяльності та обсязі роботи.

Було доведено, що посилення трудових звичаїв, включаючи довший робочий день, неадекватну винагороду, економічну чи моральну, або її відсутність, сприяє розвитку вигорання.

Внаслідок цього підвищується нервові напруження, що призводить до розчарування, тривоги, емоційного спустошення, що є передумовою психічних

захворювань та емоційного вигорання. З точки зору індивідуальних чинників, на цю групу впливають соціально-демографічні та особистісні характеристики.

Кулик С.М. зауважив, що з усіх соціально-демографічних характеристик вік і стаж найбільш тісно пов'язані з вигоранням [4]. Вигорання не є одноразовим явищем; воно збільшується поступово залежно від впливи [44].

Д. Етціон описує вигорання як процес, який починається без попередження, прогресує поступово, таємно, протягом короткого періоду, а потім раптово і несподівано викликає у людини відчуття виснаження. Водночас він сам не міг пов'язати деструктивний досвід із конкретною стресовою подією [7].

Вигорання, як правило, відноситься до людських дій, пов'язаних із стосунками з іншими людьми, якість яких залежить від морального чи матеріального результату. Тому поряд з поняттям «емоційне вигорання» вживають «професійне вигорання» - багатоаспектний, трудовий синдром, який виникає на різних етапах професійної діяльності людей і характеризується поступовою втратою, при тривалому професійному стресі посилюється емоційної, когнітивної та фізичної енергії, проявляються симптоми психоемоційного виснаження, хронічної втоми, цинізму та зниження задоволеності виконаною роботою [17].

На сьогодні не існує узагальненої класифікації факторів емоційного вигорання, але у вітчизняній психологічній науці розрізняють групи факторів:

1. Індивідуальні, який включає соціально-демографічні особливості працівника (вік, стать, сімейний стан), досвід роботи, рівень освіти та кваліфікація, соціальне походження, етнічна та расова приналежність) та особистісні характеристики працівника (витривалість, локус контролю, стратегії подолання, самооцінка, тип поведінки, нейротизм (тривожність), екстраверсія тощо)

2. Організаційні, ці фактори включають роботу (перевантаження роботою, брак часу, тривалий робочий день тощо), зміст роботи (інтенсивність професійного спілкування, участь у прийнятті рішень, самостійність у своїй

роботі), соціально-психологічні особливості (всередині організації єдність, наявність соціальної підтримки), а також рольові характеристики (рольові конфлікти, рольова амбівалентність тощо) [2].

Як чинник протидії емоційному та професійному вигоранню Н.Є. Водоп'янова концептуалізує позитивне самоствалення [3]. Цікавими для науковців є роботи вчених, які намагалися проаналізувати конкретні стадії та моделі синдрому емоційного вигорання (Дж. Грінберг, Б. Перлман, Е. Хартман, М. Буриш, Д. Дирендонк, В. Шауфелі, Х. Сікста), К. Маслач, С. Джексон, А. Квіром, А. Пайнс та ін.).

Відомий вчений В. Бойко досить докладно описує це явище. Дослідник зазначав, що синдром емоційного вигорання – це механізм психологічного захисту, який виникає в особистості як повне або часткове виключення емоцій (зниження їхньої енергетики) у відповідь на певні психотравмуючі впливи та дії, набутий стереотип емоційного захисту [2].

Автором запропоновано тривимірну модель синдрому емоційного вигорання, структурними компонентами якої є стадії напруги, опору та виснаження. Кожен асоціюється з чотирма чинниками, завдяки яким можна визначити специфіку прояву синдрому [ 20 ].

Детально розглянемо чинники вигорання.

1. Перенапруження (зумовлене хронічною психоемоційною обстановкою, нестабільністю, ускладненими обставинами, підвищеною відповідальністю, незадовільною взаємодією з оточуючими). Напруженість – прогнозований механізм виникнення «наступу» синдрому емоційного вигорання, який має динамічний характер, детермінований збереженням або посиленням негативних факторів: - переживання психотравмуючих обставин, відображених у свідомості психопату - травмуючі фактори - важко усунутий; — невдоволення собою (невдоволення власними діями і собою.

Починає діяти механізм «емоційного перенесення»); — заведення в клітку (відчуття відчаю, бажання взагалі змінити хід подій); — тривожно-депресивний стан (підвищений рівень тривожності, дратівливість, пригнічений

настрій тощо), — емоційно-моральна дезорієнтація (розвиток байдужості у стосунках; часті думки: «це не так сумно», «такі люди не заслуговують на добре ставлення», «такі люди не можуть співчувати»); — розширення сфери економії емоцій (емоційна замкнутість, відчуженість, бажання припинити будь-які стосунки); — скорочення професійних завдань (заохочення меншої витрати часу на виконання професійних завдань, що вимагають емоційних витрат) [21].

Виснаження (повна втрата свідомості, зниження тону серцебиття). Характеризується вираженим зниженням загального енергетичного тону та слабкістю нервової системи, невід'ємною ознакою людини стає емоційний захист у формі «вигорання»: — емоційний дефіцит (розвиток емоційної несприйнятливості на тлі виснаження, мінімізація емоційного напруження). внесок у професійну, автоматичну діяльність людини при виконанні службових обов'язків «як); [43].

— емоційне відчуження (створення захисного бар'єру в професійному спілкуванні; особистість практично повністю виключає емоції зі сфери професійної діяльності, її майже нічого не турбує, майже ніщо не викликає емоційного відгуку — жодних позитивних або негативних обставин.

Але ця симптоматика не є порушенням емоційної сфери не вираження ригідності, а набутий механізм емоційного захисту);

— деперсоналізація (розрив стосунків, розвиток цинічного ставлення до тих, з ким слід спілкуватися під час виконання професійних обов'язків);

— психосоматичні та психовегетативні розлади (порушення фізичного самопочуття, наявність психосоматичних та психовегетативних симптомів, таких як безсоння, головні болі, підвищення артеріального тиску, болі в животі, хронічні болі). Це проявляється на рівні фізичного та психічного благополуччя.

Згідно з класифікацією В. Бойка, синдром емоційного вигорання розвивається поетапно, і кожна стадія характеризується своїми ознаками, які спровоковані певними факторами [23].

К. Маслач пояснює, що вигорання — це не втрата творчого потенціалу, не реакція, а «емоційне виснаження, викликане стресом, який виникає в

міжособистісному спілкуванні». Згідно з визначенням Maslach & Jackson, синдром професійного вигорання характеризується емоційним спустошенням, байдужістю, негативним ставленням до себе, незадоволеністю роботою та зниженням професійних досягнень, проблемами з колегами, сім'єю, поганою якістю життя, фізичним і психічним станом здоров'я.

Дослідники з Японії вважають, що для розуміння емоційного вигорання до трифакторної моделі Х. Маслача слід додати четвертий чинник «Involvement» (залежність, причетність), який включає головні болі, розлади сну, дратівливість і поширеність хімічних залежностей (алкоголізм, тютюнопаління). [9].

## **1.2. Особливості професійного вигорання у персоналу ДКВС України**

Професійна діяльність, яка є основною частиною життя людини, підпорядкована різноманітним факторам, які мають значний вплив на формування та розвиток індивідуально-психологічних особливостей. Одним із негативних впливів на професійний розвиток є професійний стрес.

Однією з найпоширеніших причин тривалого професійного стресу є синдром «професійного вигорання». Синдром вигорання не виникає раптово. Результатом є накопичення психічного та фізичного напруження в професіях з високовимогливими та стресовими умовами праці, а також у професіях, що вимагають більш інтенсивної взаємодії з людьми. Таким є випадок персоналу ДКВС України, яка відбувається в середовищі, яке є шкідливим для психологічного здоров'я людини та в якому психічне здоров'я може розвиватися та розвиватися через цілий комплекс стресових факторів, що мають значний вплив.

Синдром професійного вигорання добре відомий психологічній науці. Синдром професійного вигорання вперше був представлений Г. Фройденбергером для пояснення почуття втоми, виснаження, розчарування та втрати інтересу до роботи. Пізніше С. Maslach і S. Jackson розробили

теоретичну модель синдрому вигорання. У сучасній психологічній науці психічне вигорання – це психологічний синдром, який часто асоціюють із хронічними джерелами міжособистісного стресу. Серед досліджень професійного вигорання у персоналу ДКВС України різноманітні, насамперед, зарубіжні дослідження надали унікальні приклади впливу персоналу ДКВС України у стресових ситуаціях, а серед цієї групи працівників проблеми психічного здоров'я.

Стрес та виснаження персоналу ДКВС України також впливають на фізичне та психічне здоров'я поліцейських, наприклад, на тривогу, агресивну поведінку та самогубство. Водночас відсутність комплексного дослідження професійного вигорання персоналу ДКВС України змушує продовжувати наукові дослідження у цьому напрямі [ 31].

Незважаючи на культурні відмінності між країнами, наукові дослідження в різних країнах незмінно показують, що дотримання обов'язково призводить до стресу, забруднення навколишнього середовища, фізичних захворювань, агресивної поведінки та самогубств. Найпоширенішими стресовими факторами є: страх вбити когось у правоохоронних органах, надмірна адміністративна робота, відсутність підтримки керівництва, потреба виражати певні емоції та почуття, а також конфлікт професійних обов'язків між ними, конфлікт між вимогами до роботи та робочими ресурсами, а також способи боротьби з ризиком і невизначеністю, низька заробітна плата, ворожість до громадян.

Британський дослідник Р. Берк опитав 828 працівників ДКВС, щоб визначити вплив задоволеності роботою на психічне та фізичне здоров'я. Він виявив високий рівень виснаження серед персоналу ДКВС, що мало негативні наслідки для психічного та фізичного здоров'я.

Golembiewski R. та його колеги опитали 213 працівників ДКВС, щоб дослідити вплив вигорання на психічне здоров'я, і виявили, що правоохоронці мають значно вищий рівень вигорання.

Санлі С. провів дослідження працівників ДКВС для визначення впливу демографічних характеристик на задоволеність роботою та професійне

вигорання. Він виявив, що рівень задоволеності роботою, а також рівень вигорання змінюються залежно від робочого місця, системи праці та економічних умов.

Норвезький вчений М. Мартінуссен досліджував зв'язок між вимогами до роботи, робочими ресурсами та професійним вигоранням у працівників ДКВС. Він також перевіряв, чи вигорання містить інформацію про працевлаштування та стан здоров'я серед співробітників, що загальний рівень професійного вигорання серед співробітників правоохоронних органів низький порівняно з іншими професійними групами, перевіреними в Норвегії.

Вимоги до роботи та робочі ресурси, як і очікувалося, були пов'язані з вигоранням, і, крім того, робота та тиск сім'ї були значущим прогностичним фактором трьох вимірів вигорання. Вигорання корисно для прогнозування індивідуальних результатів, таких як психосоматичні скарги та задоволеність життям, а також результатів, пов'язаних з роботою, таких як задоволеність роботою, лояльність і намір плинити кадрів [ 47].

Серед шведських працівників ДКВС, як зазначив С. Бактеман-Ерлансон, частота вигорання є високою, що призводить до вигорання та деперсоналізації, на відміну від інших досліджень, проведених у Норвегії чи Нідерландах. У своєму наступному дослідженні вчений додав, що працівників ДКВС в психосоціальному середовищі з високими психологічними вимогами, низьким контролем прийняття рішень, поганою організаційною соціальною підтримкою та неадекватними стратегіями подолання демонструють високі показники емоційного вигорання та вигорання деперсоналізації.

Американський дослідник Р. Гершон вивчав стресові навантаження та виснаження літніх працівників ДКВС на вибірці з працівників (105 з яких були старше 50 років) в одному з найбільших міських департаментів Сполучених Штатів і набагато більший рівень захворюваності, проблеми зі здоров'ям, пов'язані з алкоголем і фінансові проблеми в порівнянні з молодшими працівниками ДКВС, які не постраждали від роботи, оскільки вони працювали в менш стресовій обстановці.

Він також вивчав різні фактори, які впливають на професійний стрес і професійне вигорання, а також різні впливи на чоловіків і жінок. Науковець вважає, що працівники ДКВС не мають різного рівня професійного стресу та професійного вигорання. Ґрунтуючись на результатах окремого багатофакторного аналізу, чоловіків і жінок можна звести до однакового набору факторів стресу в ДКВС.

Крім того, багатофакторні результати показують, що афроамериканські працівники ДКВС відчують вищий рівень вигорання, ніж білі офіцери. Shu-xia Yang і Wang Chuan-bo досліджують причини професійного вигорання серед працівників ДКВС описують тривалий професійний стрес, сильний соціальний тиск і тиск з боку однолітків, а також підвищену дратівливість в результаті професійного вигорання [ 48].

Вони прийшли до висновку, що розуміння причин і заходів протидії вигоранню є важливим практично для підвищення ефективності операцій. На їхню думку, професійне забруднення в державній кримінально-виконавчій службі можна усунути шляхом поліпшення соціального середовища, вдосконалення структури управління установами, зміцнення законних прав співробітників правоохоронних органів і вдосконалення підготовки курсантів.

Австралійський вчений Г. Холл пропонує та реалізує комплексну теорію, розроблену для пояснення взаємодії між вимогами до роботи, емоційним стресом і конфліктом між роботою та сім'єю в державній кримінально-виконавчій службі. Використовуючи різні теорії вигорання, він припускає, що вимоги роботи впливають на емоційне виснаження, і навпаки, що вимоги роботи призводять до конфлікту між роботою та сім'єю.

Г. Холл перевіряв свою гіпотезу, використовуючи дані опитування 257 австралійських працівників кримінально-виконавчої служби у дві різні пори року. Втручання, спрямовані на зниження робочих вимог у відповідь на велике робоче навантаження та емоційний стрес, є ефективними для запобігання домашньому насильству та виснаженню.

Дж. Нел розрізняє внутрішні та зовнішні проблеми державної кримінально-виконавчої служби. Внутрішні причини включають ті, що відбуваються на організаційному, дільничному та індивідуальному рівнях, тоді як зовнішні причини включають громадську, соціальну та правоохоронну сфери, в яких працюють працівники. Серед внутрішніх мотивів П. Куртцен виділяється своїм підходом до внутрішньої роботи визначили три ключові фактори в «інвентаризації стресу»: стресові ситуації, притаманні діяльності, вимоги роботи та брак ресурсів.

Зарубіжні дослідження визначили так звану «втому від співчуття» як важливий фактор розвитку емоційного вигорання у працівників державної кримінально-виконавчої служби [52].

К. Фіглі виявив, що персонал ДКВС, які часто допомагають людям з обмеженими можливостями, можуть відчувати втому від співчуття. Часто персонал ДКВС України першими прибувають на місце тяжкого злочину. Наслідки цих подій змушують персонал ДКВС України втомлюватися від співчуття та страждати від різних емоційних, поведінкових і когнітивних проявів. Також існує втома від співчуття через відсутність взаємодії з емоційно вразливими людьми. Персонал ДКВС України, які реагують, не можуть взаємодіяти з емоційно неблагополучними особами, оскільки вони повинні координувати дії з іншими службами. Хоча персонал ДКВС України добре усвідомлюють страждання жертв, вони мають інші обов'язки в цій сфері, що може змусити їх вважати, що вони не надають належної емоційної підтримки жертвам.

Це може призвести до відчуття неадекватності. Тому втома від співчуття для персоналу ДКВС України може збільшуватися різними способами. Тому зовнішні дослідники пояснюють, що психологічне вигорання персоналу ДКВС України – це комплекс стресових факторів, характерних для даного виду роботи (загроза життю та здоров'ю, спостереження насильства, постійна небезпека, злочинність і невідомість), вимог роботи (робочий час, включаючи змінні та понаднормові, екстремальні та кризові ситуації), брак ресурсів (таких

як неадекватне обладнання, низька якість догляду, неадекватна оплата, невідомий та невідповідний персонал).

У дослідженнях вчених висвітлювалися міркування про сутність і передумови вигорання мозку у персоналу ДКВС України. На думку Л.Н. Юр'євої, основними причинами синдрому емоційного вигорання є: тривала і міцна рольова деформація; між директивним стилем спілкування та суворою ієрархією особистих стосунків; патерналістський підхід до підлеглих, що, ймовірно, позбавляє ініціативи та можливості самореалізації на роботі, знижує самооцінку працівників; відсутність стимулів до особистісно-професійного зростання, рутинізація професійної діяльності [39].

К. Г. Шабанова вважає, що найбільш суттєвим фактором, що сприяє такому вигоранню, є підготовка, умови та досвід професійної діяльності в персоналу ДКВС України, а також розвиток професійної ролі. Особисті причини багато в чому сприяють виникненню синдрому вигорання, зокрема недостатній рівень професійних навичок, відсутність позитивної мотивації до службової діяльності; особливості професійних криз та віку; неадекватна самооцінка та розуміння соціальної значущості професійних функцій. Погане розуміння змісту професійної ролі, відсутність суб'єктивного розуміння та соціальних очікувань близьких, негативний досвід або викривлена інтерпретація професійного досвіду працівником права.

За словами Г.І. Уразаєва, найбільш уразливими до емоційного вигорання є нестійкі особи, тому що сформована особистість фахівця має стабільну моральна спрямованість, розумно оцінює події, що відбуваються, виявляючи, завжди саморозвиваючись і не схильна до емоційного вигорання в особистісному та професійному плані.

Соціальна спрямованість особистості персоналу ДКВС України, яка характеризується сердечністю, позитивним настроєм, прагненням до справедливості, сприятиме безперебійному функціонуванню всієї системи.

В. Стригуненко вказує на такі причини психічного вигорання в персоналу ДКВС України: найпоширенішою є нерозвиненість індивідуальних морально-

політичних якостей; відсутність переконання у важливості та відповідальності виконуваної соціальної ролі; невизначеність щодо всіх ролей, які виконуються в цій соціальній ролі; пов'язані з роботою, особливо розумові перевантаження, перенапруження, розумова втома; поганий контроль над ритмом діяльності; подальші обставини без шахрайства; постійно пам'ятати про негативне ставлення людей, з якими доводиться часто стикатися під час спілкування з ними; посилення негативного емоційного впливу на персонал ДКВС України кількох об'єктів, ситуацій насильства тощо; слабкість соціального контролю.

У цьому сенсі цікаво, що підвищена відповідальність за характер і результати роботи значною мірою сприяє розпаленню ідей серед персоналу ДКВС України. Співробітник взаємодіє з персоналом ДКВС України, які вимагають професійної допомоги, і передає свої очікування представникам. Професіонал, який розглядає найважливіші рішення, які він або вона прийняли, і наслідки цих рішень, призводить до стану напруги та тривоги. Крім того, кожен успіх ставить нові завдання та цілі. Як наслідок, підвищується ступінь відповідальності та навантаження, створюються передумови для формування психічного вигорання [ 30].

Серед ментального вигорання Н.Т. Качалов називає: відсутність ефективної системи контролю та дисциплінарних санкцій; низький рівень професійних знань; безжальний, зневажливий до людей; низький рівень правової та загальної культури; надмірні перевантаження, навантаження понад усі норми; підвищена віктимологічна небезпека, а також об'єкт протиправних впливів, злочинних посягань; труднощі у сімейному вихованні; труднощі в процесі адаптації до професійної ролі; низький рівень правової свідомості самих персоналу ДКВС України; першочергова криміногенна мотивація вибору професії правоохоронця при вступі до юридичних вузів [ 18].

Зважаючи на специфіку професійного середовища, більшість персоналу ДКВС України сприймають негативні емоції як проблематичні. У цьому сенсі психічне вигорання персоналу ДКВС України відображає суттєві відмінності в індивідуальних та особистісних якостях фахівця під час виконання ним

професійно-правової діяльності. Причини є специфікою закону, а психічне вигорання включає наявність детального правового регулювання професійної відповідальності за переваги своєї праці; надмірна працездатність; організаційні міркування; необхідність зустрічатися з правопорушниками при виконанні службових обов'язків; неадекватна психологічна підтримка життєзабезпечення персоналу ДКВС України.

Основною характеристикою персоналу ДКВС України є чітка регламентація діяльності кадрової служби нормативно-правовими актами. Це безпосередньо пов'язано з пріоритетом створення більш ефективної соціально-правової бази системи. Його виконання регулюється законами України: «Про державну кримінально-виконавчу службу», «Про національну поліцію» та іншими нормативно-правовими актами ДКВСУ в цілому та окремих структурних підрозділів [ 15].

Наступна особливість служби в ДКВСУ – проблема засуджених та ув'язнених. Останнім часом все більша увага приділяється діям персоналу пенітенціарної системи щодо створення умов обслуговування на «території невизнання» засуджених та осіб, які перебувають у місцях позбавлення волі.

Проблема підготовки кваліфікованих кадрів, здатних професійно вирішувати службові обов'язки та дотримуватись принципу гуманності у функціонуванні установ виконання покарань та слідчих ізоляторів, застосовувати законні ефективні форми роботи із засудженими та особами, які перебувають у місцях позбавлення волі, є наскрізною лінією для розгляду працівників ДКВСУ.

При цьому основним орієнтиром у діяльності працівників ДКВСУ є дотримання загальновизнаних людських цінностей, утверджених як курсантами, так і новобранцями, повага до прав і свобод людини, її гідності. В останні десятиліття у всіх цивілізованих країнах світу ідея гуманізму домінувала при здійсненні покарання за жорстоке і жорстоке поведіння з обвинуваченими, які відбувають покарання в установах виконання покарань.

Сучасний погляд на ситуацію підкреслює, що позбавлення волі осіб, які відбувають покарання (примусова ізоляція від суспільства), має здійснюватися без приниження людської гідності та загрози їх здоров'ю та життю. Аналіз наукових джерел свідчить, що саме виконання гарантій забезпечення прав засуджених дозволяє повною мірою визнавати їх суб'єктами правовідносин. Це має визначити потреби працівників виправних та слідчих колоній [ 48].

Отже, саме якісна характеристика служби ДКВСУ та виконання покарання щодо осіб, які вчинили злочин позбавлення волі, вимагає залучення висококваліфікованих працівників у сферу діяльності, виконання та забезпечення соціального замовлення суспільства. Як свідчать наукові дослідження та повсякденна практика, служба в ДСНС України вимагає від працівників підвищеної відповідальності, яка характеризується більшою емоційною, морально-психологічною та фізичною напругою. Цікаво, що умови та порядок виконання офіцерських обов'язків у ДКВС значно відрізняються від умов служби в інших військових формуваннях.

ДКВС – це система державних органів із жорсткою системою субординації та дисципліни, яка вирішується за допомогою атрибутів (звання, обов'язкова форма тощо). До особливих умов служби, пов'язаних із ризиком для здоров'я та життя, відноситься застосування фізичної сили, спеціальних засобів і вогнепальної зброї в певних ситуаціях і за певних обставин. Перелічені характеристики державної служби ДКВСУ зумовлені складними завданнями, покладеними на передовий персонал, серед яких: забезпечення правопорядку та законності в слідчих ізоляторах та установах, де виконуються кримінальні покарання, такі як позбавлення волі засуджених з ними; і піклування про безпеку як правопорушників, тих, хто вже відбуває покарання, так і тих, хто перебуває під вартою, а також працівників кримінально-виконавчої системи, керівників і громадян на території цих установ. Виявляється, що професійна діяльність працівників виправної служби пов'язана зі стресовими факторами, зокрема ризиком небезпеки [ 19].

Екстремальний характер служби пов'язаний із частим перебуванням у готовності та застосуванням зброї, що негативно позначається на емоційному стані працівника, психічному та соматичному здоров'ї, якості соціальної взаємодії та, звичайно, на психологічній стійкості та успішності кар'єри [6].

Таким чином, вирішальну роль відіграють ретельний відбір і навчання персоналу, де оцінюються характеристики психологічної стійкості за екстремальних умов служби та ймовірного негативного впливу на засуджених, чії дії та поведінка у злочинах категорій зґвалтування та антигромадськості.

Крім того, в ряді наукових робіт відзначено, що екстремальні та особливі умови служби військовослужбовців ДКВСУ несуть у особового складу ризики психічних розладів, зниження опірності організму, порушення сну, розвитку патологічних станів, а також формування негативних якостей особистості та зниження ефективності їх професійної діяльності [ 7 ]. Наступним кроком є роль працівників установ виконання покарань ДКВСУ в одній із трьох категорій, а саме: безпосередньо відповідальних за виконання покарання (оперативний відділ, служба охорони, охорона); ті, хто виконує виховну роботу з правопорушниками (керівники відділень), надають психологічний супровід (психологи); відповідальні за відділ матеріально-технічного постачання та різні технічні служби [ 11].

Загалом дії працівників ДКВСУ охоплюються низкою позовів, насамперед нормативних, які обмежуються суб'єктно-об'єктними відносинами між працівниками та відповідачами, у тому числі індивідуальний акт дотримання закону має правові наслідки, коли невиконання вимог або невиконання службових обов'язків (бездіяльність, зловживання, перевищення повноважень тощо) може бути визнано порушенням того чи іншого нормативного акта, що тягне за собою подальшу відповідальність. Ще раз наголошуємо, що дії працівника ДКВС становлять серйозну загрозу ситуації (напади, захоплення заручників, непокора, дезорганізація роботи установ для виконання покарань), щоб подолати той факт, що для працівників має бути певний рівень стресу.

В. Марищук науково виокремлює кожен з ознак екстремальності: емоційні впливи, пов'язані з небезпекою, новизною, відповідальністю; загроза масового знищення, стихійного лиха; робота вночі; надмірне психічне перенапруження від відповідальної психічної та психомоторної діяльності; перевантаження мовних функцій, особливо при сильних емоціях; великі фізичні навантаження; високі фізичні та емоційні навантаження, спровоковані прискореннями, вестибулярними навантаженнями, різними перепадами тиску тощо; стани тривалої гіпокінезії, гіподинамії; стійкість у несприятливих середовищах; шкідливий вплив різноманітних радіочастот, шуму та вібрації; небезпечні речовини в повітрі; відчувати голод, спрагу тощо. [22]. Більшість із того, про що вказав науковець, знаходиться в приміщеннях пенітенціарної служби. У зв'язку з цим працівник постійно піддається стресовим факторам. Автор також вказує на умови, які посилюють або послаблюють патологічний ефект. За силовими та часовими факторами зовнішнього та внутрішнього впливу середовища [ 5].

А. Мартинов виділяє кожен із оптимальних умов функціонування людини паракстремальний, екстремальний, паратермінальний та термінальний. У паратермінальних умовах динаміка фізіологічних і психологічних змін характеризується тим, що припиняється перерозподіл функціональних резервів і починається їх спад. У таких випадках резерви організму виснажуються, переважає важкий астено-депресивний стан. Якщо вплив екстремальних факторів неможливо зупинити, можна говорити про термінальні стани. При паратермінальних станах може виникнути патологія, а за умов активації термінальних станів існує ризик летального результату [ 23 ].

Все це важливо з точки зору процесів оволодіння професією і того, як відбувається адаптація. Науковий аналіз показує, що оволодіння військовою професією в ДКВСУ має певні особливості, зокрема пов'язані зі специфікою адаптаційного періоду, який триває певний час. Так, А. Караваєв встановив, що працівник правоохоронних органів (міліції та ДКВСУ) адаптується до специфіки діяльності за 1-2 роки, тоді як для досягнення відповідного

професійного рівня, повної професійної адаптації спеціалісту необхідно 5-7 років. до діяльності 8-10 років [3]. Річні звіти Адміністрації ДКВС України свідчать про високу плинність кадрів, невідповідність рівня професійної та спеціальної підготовки, різке зменшення участі досвідчених спеціалістів [4].

Таким чином, можна зробити висновок, що значна частина персоналу ДКВСУ (із трудового колективу) мала недостатній рівень професіоналізму. М. Самойлов зазначив, що вирішальне значення у розкритті зазначених порушень мала специфіка професійної діяльності служб ДКВСУ – перебування в ізоляторі з накопиченням антигромадського досвіду злочинних дій засуджених [8].

Науковці стверджують (Ф.Т. Каллен, Б.Г. Лінк, Н.Т. Вулф, Дж. Франк), що, незважаючи на політичну систему країни та систему пенітенціарної служби, навантаження на виправні та пенітенціарні установи однаково шкодить концепціям здоров'я, фізичного та психічного здоров'я [9]. Крім того, оскільки працівник пенітенціарної служби щоденно безпосередньо контактує з асоціальними та антигромадськими верствами суспільства, які вчинили правопорушення та є засудженими.

У працівників ДКВСУ спостерігається тенденція до зниження ймовірності знаходження почуття задоволення від роботи, що значно знижує працездатність, почуття байдужості до своєї роботи[10]. С. Бабурін слушно стверджував, що у людини, як працівника, так і засудженого, перебуваючи в установі виконання покарань, можуть виникнути стреси та різні психічні розлади, а система установ виконання покарань сама може створити «ґрунт для їх розмноження» [11]

А., Ліблінг, Д. Прайсі та Г. Шефер також зауважили, що в'язнична праця має глибокий емоційний вплив на працівників саме тому, що вона характеризується як пенітенціарна установа з жорстоким середовищем, атмосферою відчаю, тривоги, страху та страждань. Експерти відзначають, що стан рабства в деяких і його заохочення може призвести до насильства, а також збільшити ризик насильства і «ризик нападу», для ув'язнених - активізуючи

розлади поведінки аж до каліцтва та спроб самогубства скажімо, щоденна робота в такому середовищі також може спричинити занепокоєння, відчуття ізоляції, проблеми з фізичним здоров'ям, депривацію сну, проблеми з розслабленням, «сліди дня», зміну домашньої обстановки та емоційну десенсибілізацію, яка іноді може призвести до зловживання алкоголем або наркотиками [ 12 ].

За даними А. Ліблінга, Д. Прайсі та Г. Шефера, окрім емоційних проблем, тюремний персонал відчуває значний робочий стрес. Почуття перевантаженості та нездатність знайти час, необхідний для виконання різноманітних завдань, може дуже засмучувати. Існують наукові докази того, що деякі співробітники пенітенціарних установ повідомляють про труднощі в інтеграції двох основних цілей своєї роботи: «охорона», тобто забезпечення безпеки та контролю, і «піклування», тобто встановлення хороших стосунків з ув'язненими, а не допомога у вирішенні проблем (або пов'язані з їх протиправною поведінкою). Можна помітити, що підвищений ризик пов'язаний з відсутністю соціального визнання зайнятості в тюремній категорії. Часто їхню роль розглядають крізь призму виконання завдання – «відчинення та зачинення» дверей камер засуджених, відносячи їх до тих, хто «перевертає ключі» [14]. Іншим фактором стресу, визначеним у звіті уряду Швеції, є відсутність оцінки та підтримки співробітників з боку керівництва, що може посилити стрес на робочому місці.

Було також помічено, що в деяких країнах запровадження культури управління (менеджералізм) у пенітенціарній службі призвело до підвищеного занепокоєння з боку персоналу пенітенціарних установ, оскільки вони переходили до більш регламентованого середовища, орієнтованого на ефективність [13]. У цьому контексті робота А. Ліблінга показує, що фактором стресу є впровадження нових технологій у в'язницях, які, здається, приносять користь персоналу в'язниці, але можуть також мати негативні наслідки, такі як скорочення персоналу або виникає монотонність роботи, оскільки працівник постійно усвідомлює, що відбувається на екрані [ 14 ].

У звіті Європейського комітету із запобігання катуванням і нелюдському (принижуючому гідність) поводженню з ув'язненими йдеться, що можна очікувати, що менша кількість персоналу буде працювати довше, що може призвести до сильного стресу та передчасного виснаження.[15].

Як зазначається в аналітичній записці про стан здоров'я в місцях позбавлення волі (жовтень 2013 року), однією з найбільш серйозних загроз для здоров'я персоналу служби є ризик зараження гепатитами В і С, а також туберкульозом вище серед працівників пенітенціарних установ, ніж серед населення загалом[18]. Науковці також відзначають професійну деформацію працівників ДКВС, зокрема, про що йдеться в працях С. Безносова, який підкреслює, що кожна професія містить комплекси психотравмуючих факторів як загального, так і специфічного характеру [ 19 ]. Він також називає роботу працівника у пенітенціарній системі «ненормальною для людини» [19]. На нашу думку, це суперечить сучасному ресоціалізуючому напрямку відновного правосуддя та рівносильне трактуванню особистості засудженого в категоріях об'єктивності, обранню регулятором взаємодії суто функціональних та активних маніпулятивних підходів. Н. Цвіткова, С. Кулакова також зазначили, що робота в пенітенціарній установі – це робота в умовах стресу. Вони виявили, що п'ята частина працівників кримінально-виконавчої служби має високий рівень організаційного стресу.

Таким працівникам потрібна допомога психолога, щоб самі генерувати та посилювати організаційний стрес[20]. Дослідники М. Misis, V. Kim, K. Cheeseman, N. Hogan, R. Tschiedel, J. Monteiro показали, що з часом співробітники з високим рівнем організаційного стресу знижують вимоги до себе, до своїх дій та рішення. Про це свідчать більші можливості роботодавців регулювати умови відбування покарання засудженими; посилення вимог до них; беззаперечне відстоювання власного права та прояви правового нігілізму (свідоме нехтування правовими приписами, що регулюють службову діяльність) та ін. Описані характеристики змін поведінки можуть свідчити про

активізацію процесів як професійного вигорання, так і професійної деформації особистості служби ДКВСУ.

На думку науковців, одним із шляхів запобігання розвитку негативних особистісних явищ і зниження організаційного стресу для працівників пенітенціарної системи є підвищення стресостійкості та стійкості [21]. Саме стресостійкість є професійно важливою для персоналу пенітенціарної установи в цілому. Висновки та перспективи подальших досліджень. Отже, можна зробити ряд важливих висновків: дії працівників кримінально-виконавчої служби мають суперечливий характер, відображаючи тепле та відкрите, уважне та доброзичливе ставлення до правопорушників; не допускати жорстокості чи приниження осіб, які відбувають покарання. І водночас у разі порушення обвинуваченим режиму тримання чи особистого нападу на установи для виконання покарання – бути готовими до контрзаходів. Таким чином, гуманність і толерантність правопорушників і водночас готовність правопорушників протистояти їх непокорі породжує двоїсті емоційні переживання, які деструктивно впливають на психіку персоналу установ виконання покарань.

Крім того, специфіка діяльності в системі кримінальної юстиції часто має реальні психологічні проблеми. Деформація є особистою та вкоріненою в психіці користувача. Як видно, сильний вплив на особистість працівників кримінально-виконавчої системи має специфіка середовища професійної діяльності, яка включає такі деструктивні фактори впливу, як закриття виправних установ; «авторитет» працівників; часті, немінучі контакти з кримінальною субкультурою; стресогенність професійної діяльності з постійною загрозою емоційної та фізичної агресії з боку правопорушників; високий рівень емоційної напруги в розмові. Здається, єдиною провокацією є спілкування з обвинуваченим, загроза не фізична, а психологічна.

Працівники стикаються з проблемою «кримінального зараження», а також подальших змін афективної та конативно-регуляторної сфер особистості та відповідності соціальним нормам. Саме наявність суперечностей, ризиків та

невизначеності в ролі працівника ДКВСУ потребує спеціального дослідження з метою утвердження гуманістичних завдань у ресоціалізаційному напрямку системи виконання покарань.

Особовий склад працівника ДКВСУ щодня переносить величезні психологічні та фізичні навантаження. Більшість має ненормований робочий день, не працює без вихідних, має подвійне навантаження, бо доводиться «закривати» незаповнені вакансії. Серед найбільш значущих емоційних джерел – важка робота, конфлікти між учасниками процесуальних дій та колегами, тиск керівництва, постійний контроль, обмежені можливості у прийнятті рішень і плануванні своєї роботи.

У зв'язку з такими стресовими умовами праці в працівника ДКВСУ здоров'я, як правило, спостерігається висока плинність кадрів (більшість опитаних вказали на високий рівень психологічної напруги через звільнення), часто виникають конфлікти між працівниками, збої в продуктивності.

Огляд літератури щодо цього твердження дозволяє стверджувати, що існують особливості діяльності працівника ДКВСУ, які провокують розвиток несприятливих функціональних станів: чіткі, конкретні обов'язки, відсутність ініціативи чи творчого підходу, виконавча роль, звичайно, знеособлена; суворая дисципліна і послідовний контроль (зовнішній, керуючий і самоконтроль емоцій); проблеми формування довгострокової згуртованої команди; виконання різноманітних, суб'єктивно складних завдань.

Оскільки така робота є інтенсивною і постійно підвищує мобілізацію фізичних та інтелектуальних ресурсів, то може спричинити такий функціональний стан, як перенасичення, а згодом – синдром емоційного вигорання. Серед багатьох причин зростання професійного стресу та інших негативних функціональних станів автори окремо виділяють індивідуальні навантаження. При цьому необхідно пам'ятати, що на вплив негативних функціональних станів на професійну діяльність людей можуть впливати не тільки часті високі навантаження, але й пред'явлення їм підвищених навантажень. Вузькоспеціалізований характер дослідження даної проблеми

ускладнює вирішення відповідних дій, пов'язаних з необхідністю реорганізації, зміни умов праці працівників сфери охорони здоров'я з метою уникнення негативних функціональних станів.

Синдром емоційного вигорання - це стан емоційного, психічного та фізичного виснаження, спричинений хронічним стресом середньої інтенсивності в умовах професійної діяльності. Людина може згоріти, виконуючи будь-яку роботу. Але зазвичай це зустрічається у представників типу професії «людина-людина».

Р. Дж. Берк зазначає, що чоловіки частіше відчують вигорання, ніж жінки, а інші дослідники (Г. Р. Гросс, Дж. Деніел) дійшли зовсім інших висновків, що ризик вигорання визначається кількістю функцій, які виконують співробітники з урахуванням їх статево-рольової орієнтації.

Так, встановлено, що чоловіки більш чутливі до впливу стресорів у ситуаціях, що вимагають прояву істинно чоловічих якостей, таких як фізичні дані, чоловічі цінності, емоційна стриманість, демонстрація своїх ролей на роботі. Водночас прояв емоцій на роботі, на думку чоловіків, може призвести до звільнення.

Більшість науковців вважають, що у чоловіків вищі показники деперсоналізації, а у жінок частіше виникає такий компонент емоційного вигорання, як емоційне виснаження [1; 4; 5] Це може бути пов'язано з тим, що серед чоловіків переважають інструментальні цінності, тоді як жінки, які є більш емоційно чутливими, мають гірше відчуття відчуженості та віддаляються від об'єктів своєї роботи [1].

У той же час жінки частіше зазнають стресу, коли виконують ролі емпатії, здатності до навчання та слухняності [2]. Важливим чинником є роль сім'ї в розвитку стресу та емоційних переживань. Чоловіки отримують більше підтримки від своїх сімей, що допомагає їм справлятися.

У жінок, у свою чергу, це конфлікт «сім'я - робота», який виражається в тому, що працююча жінка отримує більше навантаження (порівняно з чоловіками) через інші обов'язки в домашньому господарстві та сім'ї.

Таким чином, сімейне життя може допомогти чоловікові, краще справлятися зі стресом; працівниці можуть не отримувати такої підтримки від родини [1; 2] Важливо відзначити, що один із способів боротьби зі стресом у чоловіків – це розмова з колегами про виклики, з якими вони стикаються.

Це звільняє їх від страхів і негативних думок, пов'язаних із такою поведінкою. Крім того, для жінок така поведінка менш ефективна і повинна супроводжуватися іншими формами психологічної підтримки [41].

Узагальнення та використання новітніх досягнень юридичної науки і практики, безсумнівно, сприятиме вирішенню відомчих завдань, оптимізації професійної орієнтації, адаптації до вимог професії, оволодінню професійно-організаційними цінностями, досягненню професійної майстерності, оволодінню новими видами перепідготовки кадрів.

## РОЗДІЛ 2.МЕТОДИ ДІАГНОСТИКИ ТА ПРОФІЛАКТИКИ ЕМОЦІЙНОГО ВИГОРАННЯ ПЕРСОНАЛУ ДКВС УКРАЇНИ В УМОВАХ ВІЙСЬКОВОГО СТАНУ

### 2.1.Опис процедури, вибірки та методів дослідження

Синдром емоційного вигорання персоналу ДКВС України є складною проблемою, і наука працює над розробкою підходів до її вивчення, діагностування та профілактики. Розвиток наукових методів дозволяє дослідникам більш детально вивчати та описувати дану проблему, а підходи до її розв'язання зосереджуються на головних аспектах синдрому вигорання. Такі дослідження допомагають створювати ефективні засоби профілактики та підтримки персоналу ДКВС України умовах стресу та напруження. Важливість дослідження полягає у визначенні гендерних особливостей емоційного вигорання персоналу ДКВС України.

Діагностика особливостей емоційного вигорання може бути проведена за допомогою різних методів та інструментів. Найпоширеніші з них - це опитувальники та шкали [3]

З метою діагностики гендерних особливостей емоційного вигорання персоналу ДКВС України ми використали наступні методики:

1. Діагностика емоційного “вигорання” (к. Маслач, с. Джексон).
2. Особистісний опитувальник Айзенка (лише шкала екстраверсії/ інтроверсії).
3. Шкала «Перфекціонізм» В.Шауфелі.
4. Шкала сприйняття стресу.

*Методика «Емоційне вигорання» (к. Маслач, с. Джексон.)* дозволяє визначити вигорання за трьома шкалами: емоційне виснаження, деперсоналізація, редукція особистих досягнень.

Емоційне виснаження вважається основною складовою «професійного вигорання» і пов'язане з недооцінкою емоційної передумови, байдужістю або

емоційним перенасиченням. Почуття втоми або виснаження може призвести до розладів сну, імунної системи та когнітивних розладів. Інтелектуальна та емоційна віддаленість від роботи: почуття негативу та цинізму щодо робочих ситуацій, відстороненість від колективу, відсутність мотивації, погане сприйняття дійсності. Зниження професійної ефективності: тому виникає відчуття неадекватності, сумнів у власних здібностях і навичках.

Деперсоналізація є проявом деформації стосунків з іншими людьми. В одних випадках це може бути підвищена залежність від інших людей, в інших - негативізм, цинічне ставлення і почуття до інших людей (дітей, колег, підлеглих). Емоції можуть бути затьмарені, а концентрація та пам'ять можуть бути порушені. Прикладом може служити сприйняття порушення сприйняття дійсності, яке часто супроводжується реакцією тривоги.

Редукція особистих досягнень – це схильність до негативної оцінки своїх професійних досягнень і успіхів, негативізму щодо службової гідності та можливостей або нівелювання особистої гідності, обмеження можливостей, відповідальності з іншими. Мінімізація окремих дій є формою негативного мислення. Це може включати низьку самооцінку, низьку оцінку ефективності своєї роботи та загальне негативне сприйняття власних здібностей.

До методики входять 22 твердження, які складаються у три вище описані шкали. На кожне із тверджень респондент відповідає по шкалі від 0 до 6, де 0 – це ніколи, а 6 – щодня. Цю методику визнано однією із провідних методик вимірювання емоційного та професійного вигорання, що доказує його широке використання [5].

### ***Особистісний опитувальник Айзенка.***

Особистісний опитувальник Айзенка EPI (Eysenck Personality Inventory) був представлений у 1963 році Гансом Айзенком і призначений для вимірювання характеристик особистості та темпераменту. О.Г. Шмельов цю методику адаптував.

Ганс Айзенк, проаналізувавши матеріали обстеження 700 невротичних солдатів, прийшов до висновку, що весь набір рис, що визначають людину,

може бути виражено 2 основними факторами: екстраверсією (інтроверсією) і невротизмом.

Перший з цих факторів є біполярним і являє собою характеристику індивідуально-психологічного складу людини з крайніми полюсами до орієнтації особистості або на зовнішній об'єктний світ (екстраверсія), або на внутрішній суб'єктивний світ (інтроверсія), до якого він відноситься). Вважається, що екстраверти характеризуються комунікабельністю, імпульсивністю, поведінковою гнучкістю, високою рішучістю (але низькою наполегливістю) і високою соціальною адаптивністю. Для інтровертів, навпаки, характерна замкнутість, соціальна пасивність (при досить великій наполегливості), схильність до самоаналізу та проблеми з соціальною адаптацією.

Другий фактор – невротизм (або нейротизм) – описує ряд властивостей, що характеризують людину, що включають емоційну стійкість, тривожність, рівень самооцінки та можливі вегетативні розлади. Цей фактор також є біполярним і формує шкалу, на одному полюсі якої люди, які характеризуються надзвичайною стабільністю, зрілістю та чудовою адаптованістю, а на іншому кінці – надзвичайно нервовий, нестабільний і погано адаптований тип. Більшість людей опиняються між цими полюсами, ближче до середини.

Дана методика призначена для оцінки симптомокомплексу екстраверсії-інтроверсії та нейротизму (емоційної стійкості). Г. Айзенк зосередив своє дослідження на двох основних якостях, які, як стверджують більшість дослідників, визначають усі різні типи особистості. Це екстраверсія-інтроверсія та емоційно-вольова нестійкість, або невротизм. Екстраверсією та інтроверсією автор відносить до крайнього впливу процесів збудження і гальмування в корі головного мозку. Водночас він бачить типових екстраверта та інтроверта як полярно протилежні особистості.

Екстраверт впевнений у собі, енергійний, імпульсивний, безтурботний, оптимістичний, комунікабельний.

Інтроверт спокійний, стриманий і відсторонений від усіх, крім найближчих людей. Він завжди контролює свої почуття, рідко буває агресивним, важливий порядок і прийняття рішень.

Невротизм - емоційне збудження, схильність до психопатології в емоційній сфері. Людина з вираженим невротизмом емоційно нестабільна і зазвичай характеризується емоційною регуляцією, а не вольовою дією.

Фактори екстраверсія-інтроверсія і нестійкість-стабільність (невротизм) вважаються незалежними, а разом вони можуть визначати той чи інший тип особистості.

Опитувальник Айзенка складається з 57 пунктів, з яких 24 оцінюють екстраверсію-інтроверсію, інші 24 представляють нестабільність-стабільність, а решта 9 оцінюють відкритість і правдивість результатів дослідження.

### ***Шкала «Перфекціонізм» В.Шауфелі.***

Модель нідерландського вченого В. Шауфелі «Перевірка на життєздатність» передбачає перевірку стійкості людини до проблем і труднощів, які виникають упродовж професійної діяльності.

Англomовний діагностичний опитувальник «Перевірка на життєздатність» було адаптовано на українській вибірці. Шкала «Перфекціонізм» складається з 10 питань, які стосуються бажання зробити все якнайкраще, максимально справитися з професійними обов'язками тощо.

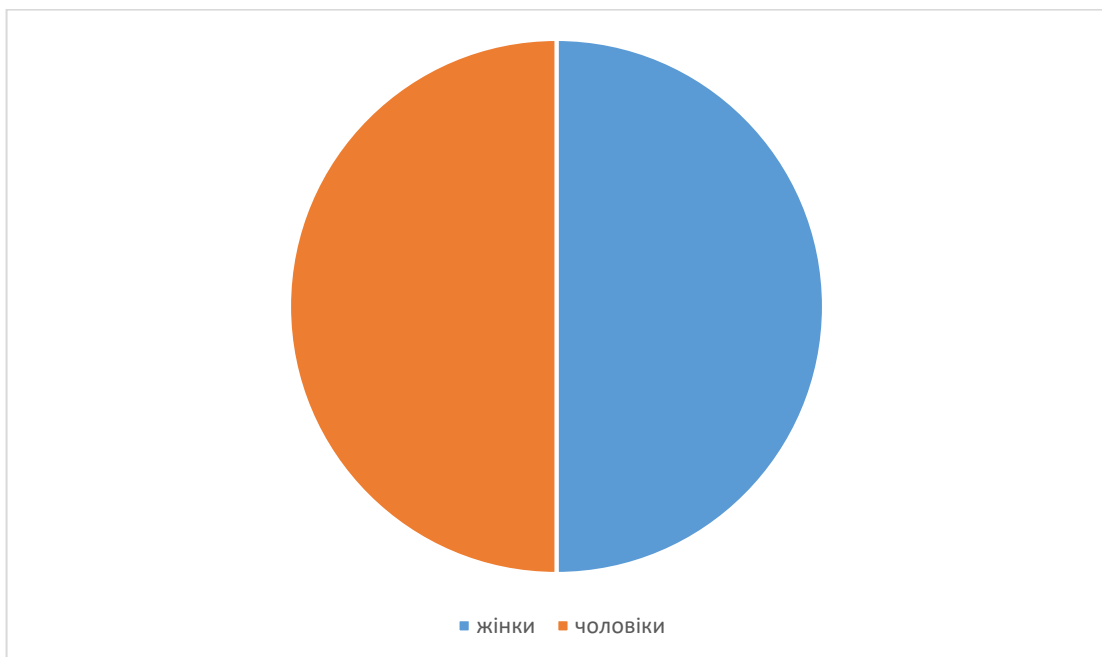
Шкала сприйняття стресу є класичним інструментом оцінки стресу. Запитання стосуються того, що людина відчувала і про що думала останній місяць. Автори під стресом розуміють захисну реакцію організму на зовнішні подразники. Це проявляється розумово, фізично, емоційно і допомагає вам адаптуватися до змін.

Людина часто відчуває стрес під час взаємодії з суспільством. Зовнішні фактори сприймаються як загроза благополуччю організму. Стрес – це не тільки відповідь на загрози і деструктивні чинники, а й повернення до стабільних умов існування.

Сучасне життя, продовжують звіти, зміни глобалізації змушують організм працювати на повну потужність. Сигнал стресу не спрацьовує, і зрештою людина виснажується. Симптоми стресу відрізняються і залежать від обставин і фізичного стану. Важкі травматичні події можуть призвести до гострого стресового розладу.

## 2.2 Аналіз та інтерпретація результатів дослідження

З метою дослідження гендерних особливостей емоційного вигорання персоналу ДКВС України ми провели дослідження з респондентами чоловічої та жіночої статі., серед яких 30 чоловіків та 30 жінок персоналу ДКВС України. Загальна кількість респондентів становить 60 осіб.



**Рис. 2.1 Гендерні особливості вибірки дослідження**

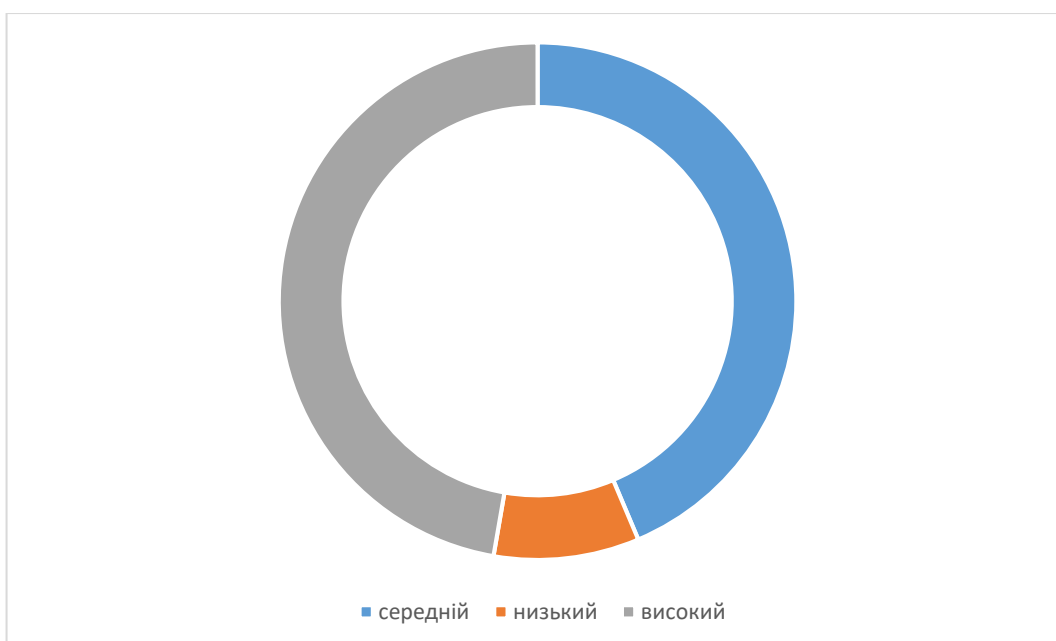
За результатами методики «Емоційне вигорання» (к. Маслач, с. Джексон ) ми отримали наступні результати:

Група жінок за шкалою емоційне виснаження 22% мають середній рівень, 30 % мають низький рівень та 48% мають високий рівень.



**Рис. 2.2 Результати жінок за шкалою емоційне виснаження**

Група чоловіків за шкалою емоційне виснаження 48% мають середній рівень, 10 % мають низький рівень та 52% мають високий рівень.



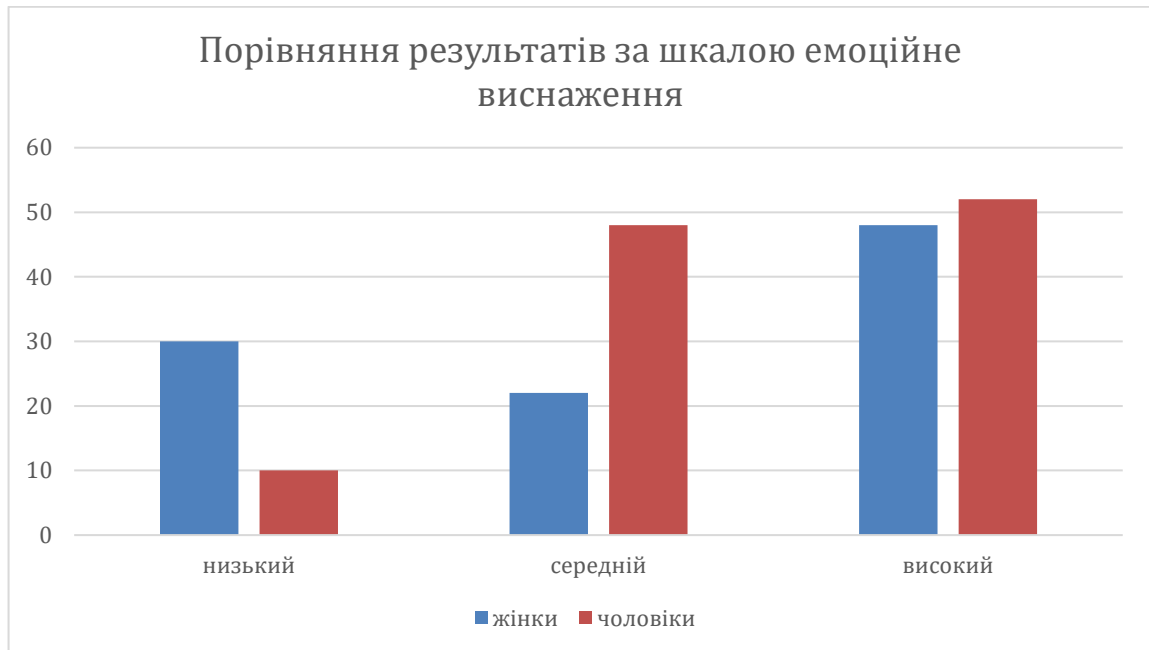
**Рис. 2.3 Результати чоловіків за шкалою емоційне виснаження**

Емоційне виснаження вважається основною складовою «професійного вигорання» і пов'язане з недооцінкою емоційної передумови, байдужістю або емоційним перенасиченням.

Порівнюючи між собою результати за шкалою емоційне виснаження ми отримали наступні результати:

Серед групи жінок за шкалою емоційне виснаження 22% мають середній рівень, 30 % мають низький рівень та 48% мають високий рівень.

Серед групи чоловіків за шкалою емоційне виснаження 48% мають середній рівень, 10 % мають низький рівень та 52% мають високий рівень.

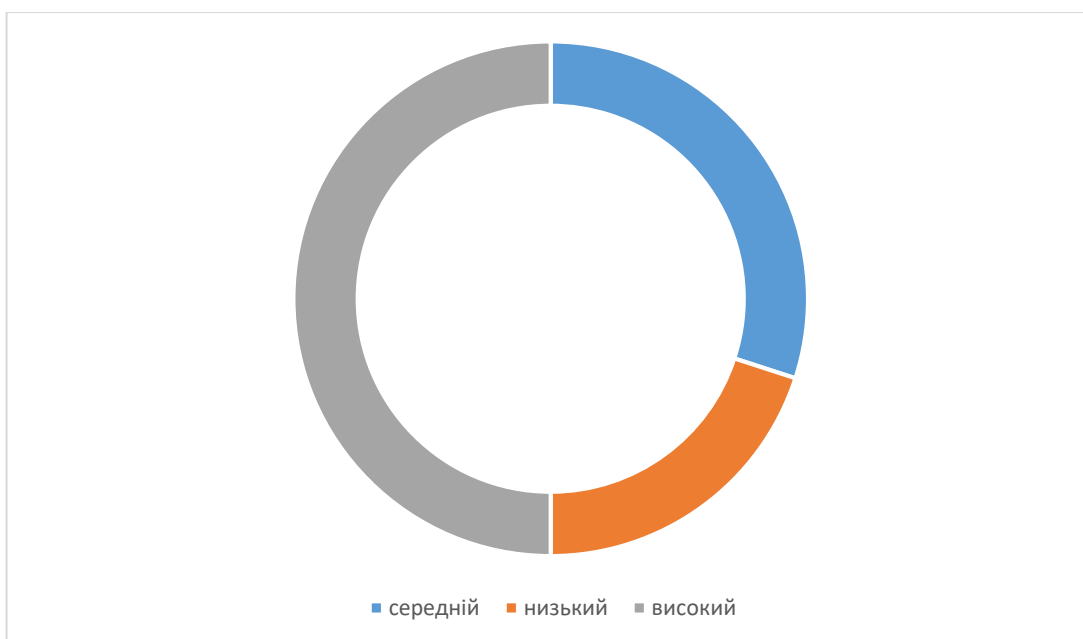


**Рис. 2.3 Порівняння результатів за шкалою емоційне виснаження**

Деперсоналізація є проявом деформації стосунків з іншими людьми. В одних випадках це може бути підвищена залежність від інших людей, в інших - негативізм, цинічне ставлення і почуття до інших людей (дітей, колег, підлеглих). Емоції можуть бути затьмарені, а концентрація та пам'ять можуть бути порушені.

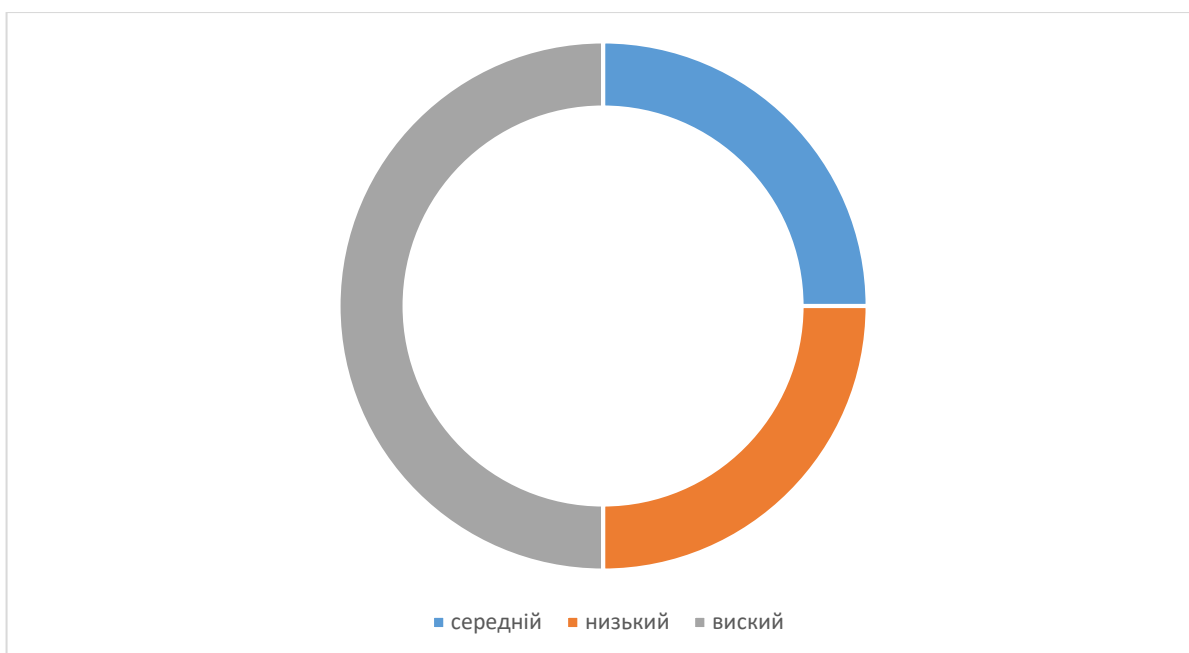
Порівнюючи між собою результати за шкалою деперсоналізація ми отримали наступні результати:

Серед групи жінок 30% мають середній рівень, 20 % мають низький рівень та 50% мають високий рівень.

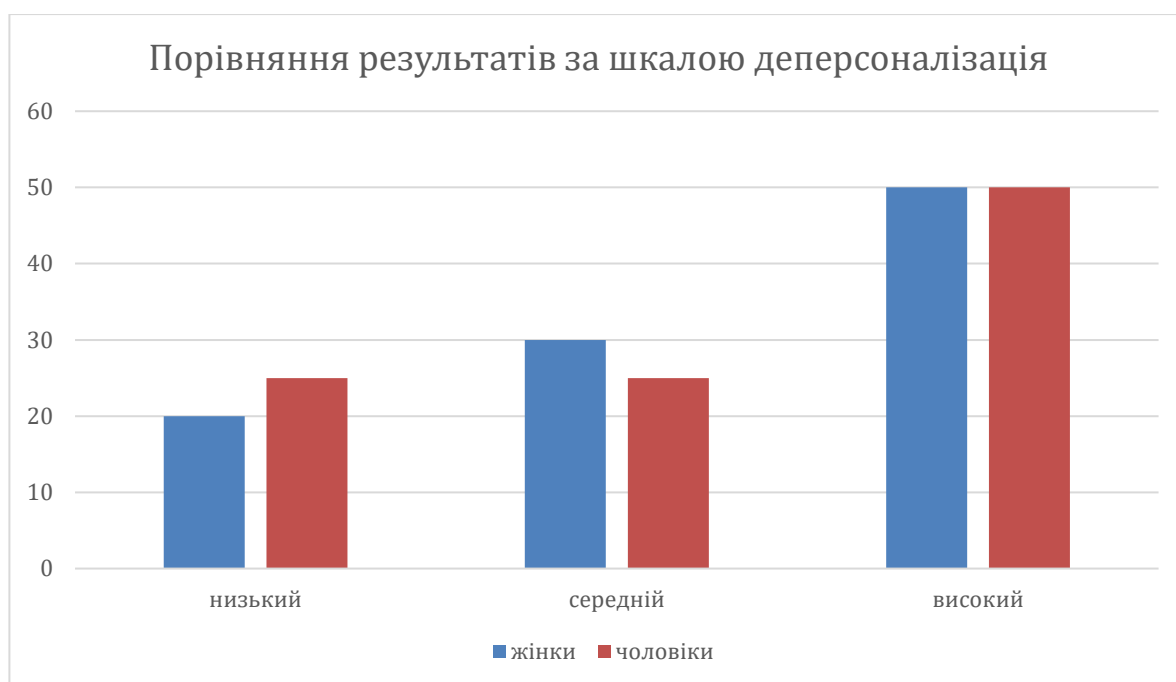


**Рис. 2.4 Результати жінок за шкалою деперсоналізація**

Серед групи чоловіків 25% мають середній рівень, 25 % мають низький рівень та 50% мають високий рівень.



**Рис. 2.5 Результати чоловіків за шкалою деперсоналізація**

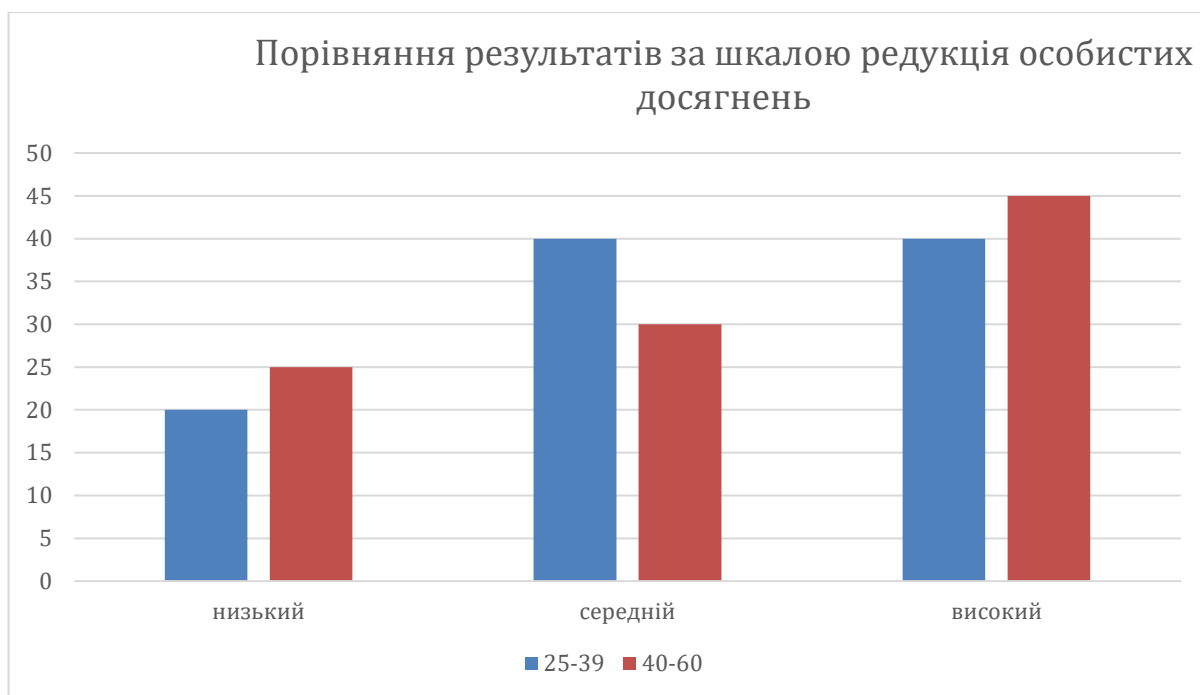


**Рис. 2.6 Порівняння результатів за шкалою деперсоналізація**

За шкалою редукція особистих досягнень ми отримали наступні результати:

Серед групи жінок 40% мають середній рівень, 20 % мають низький рівень та 40% мають високий рівень.

Серед групи чоловіків 30% мають середній рівень, 25 % мають низький рівень та 45% мають високий рівень. Отримані дані свідчать про рівень схильності до негативної оцінки своїх професійних досягнень і успіхів, негативізму щодо службової гідності та можливостей або нівелювання особистої гідності, обмеження можливостей, відповідальності з іншими. Мінімізація окремих дій є формою негативного мислення. Це може включати низьку самооцінку, низьку оцінку ефективності своєї роботи та загальне негативне сприйняття власних здібностей.



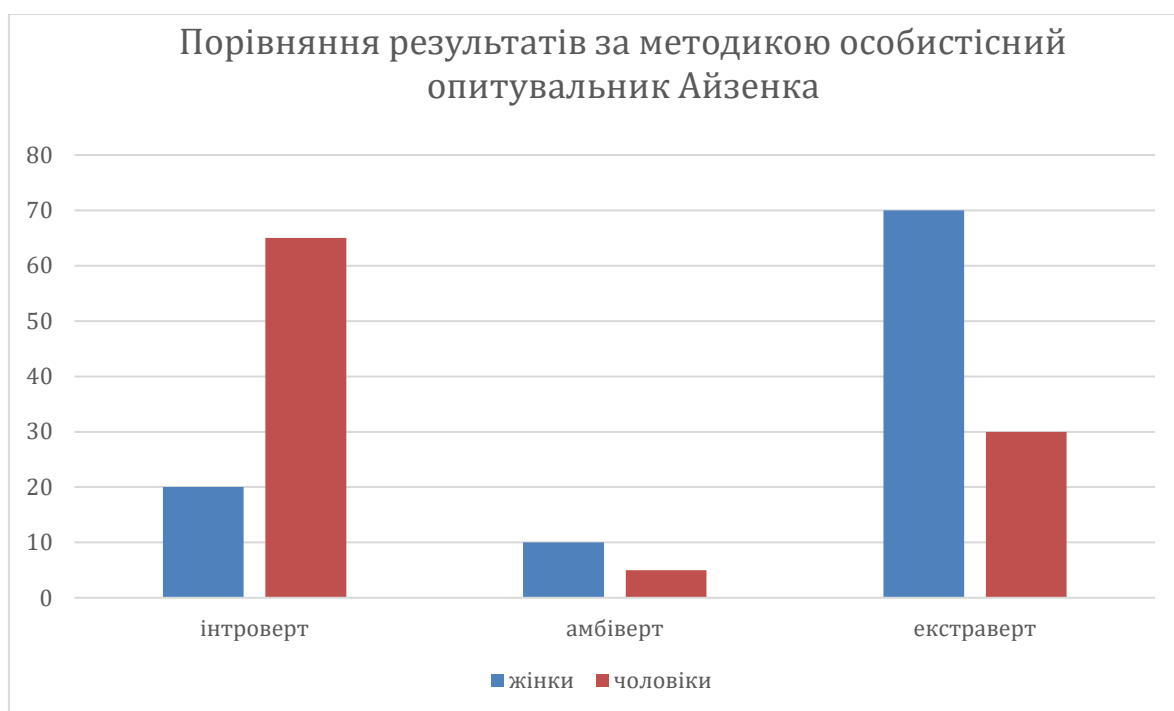
**Рис. 2.7 Порівняння результатів за шкалою редуція особистих досягнень**

За методикою особистісний опитувальник Айзенка (лише шкала екстраверсії/ інтроверсії) ми отримали наступні результати:

Таблиця 2.1

Результати дослідження за методикою особистий опитувальник Айзенка

	Інтроверт	Амбіверт	Екстраверт
жінки	20%	10%	70%
чоловіки	65%	5%	30%



**Рис. 2.8** Порівняння результатів за методикою особистісний опитувальник Айзенка

Таким чином, ми бачимо, що серед досліджуваних жінок домінує кількість екстравертів, а серед групи чоловіків інтровертів.

Екстраверти – відкриті світу і спрямовані до людей. Вони дуже товариські, легко сходяться з людьми. Як правило, екстраверти швидко освоюються в новому колективі й можуть підтримувати будь-які розмови.

Інтроверт – повна протилежність екстраверту. Такі люди більше фокусуються на своєму внутрішньому світі, ніж на навколишній. Інтроверти не дуже товариські, але при цьому, дуже приємні співрозмовники, якщо говорити з ними на теми, які їх цікавлять.

Основний акцент вони роблять на власні знання і досвід, а не на погляди інших людей. Інтроверти люблять читати, планувати справи, продуктивніше працюють в спокійних обставинах.

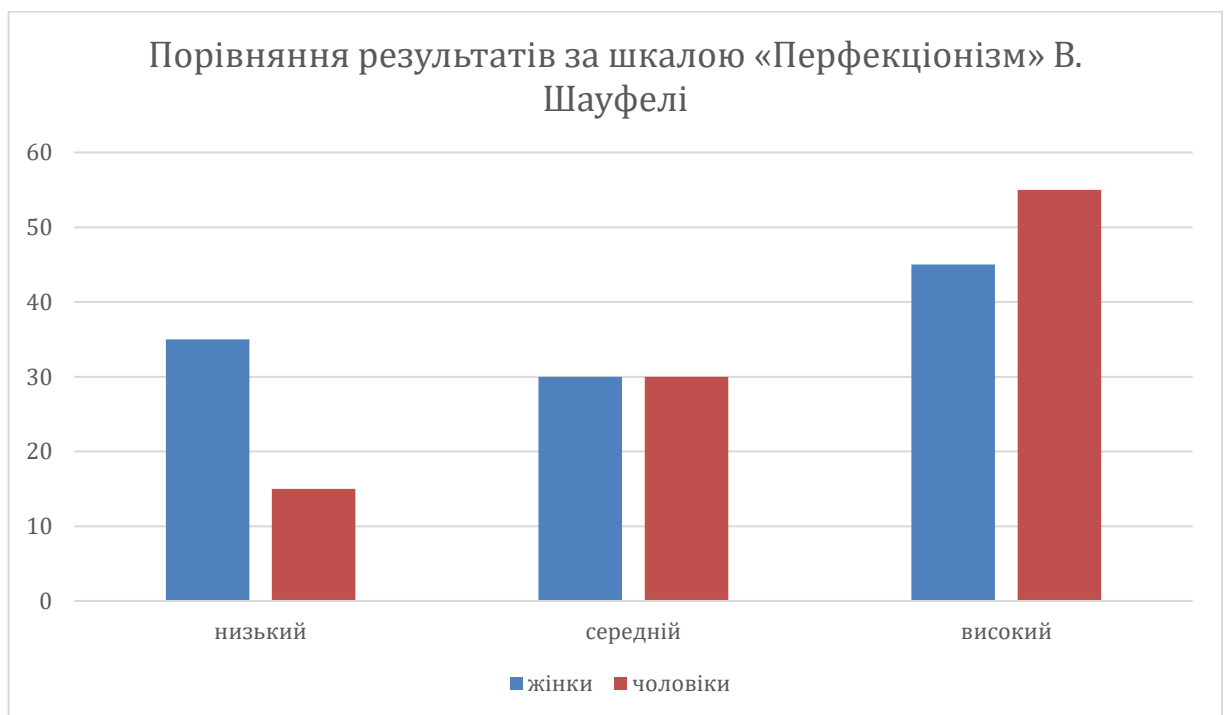
Амбіверт – це та сама золота середина між спокійним інтровертом і гіперактивним екстравертом. Залежно від конкретної ситуації, вони можуть поводити себе і як інтроверти, і як екстраверти. Якщо їм некомфортно – вони

занурюються в себе, якщо їм подобаються навколишні умови – амбіверти активно з усіма спілкуються.

Порівнюючи між собою результати за шкалою перфекціонізм ми отримали наступні результати:

Серед групи жінок 30% мають середній рівень, 35 % мають низький рівень та 45% мають високий рівень.

Серед групи чоловіків 30% мають середній рівень, 15 % мають низький рівень та 55% мають високий рівень. Чим вищий рівень, тим людина прагне до неодмінного успіху та досконалості, бажання в усьому бути першим, що спричинює цілковите занурення в роботу, нестачу часу для відпочинку, надмірна відповідальність, чітка установка на кар'єрне зростання; високі вимоги до професійного саморозвитку та підвищення професійної компетентності.



**Рис. 2.9** Порівняння результатів за шкалою «Перфекціонізм» В. Шауфелі

За результатами дослідження, ми не бачимо значних відмінностей у різниці показників за даною шкалою. Чим вищий рівень, тим людина прагне до неодмінного успіху та досконалості, бажання в усьому бути першим, що

спричинює цілковите занурення в роботу, нестачу часу для відпочинку, надмірна відповідальність, чітка установка на кар'єрне зростання; високі вимоги до професійного саморозвитку та підвищення професійної компетентності.

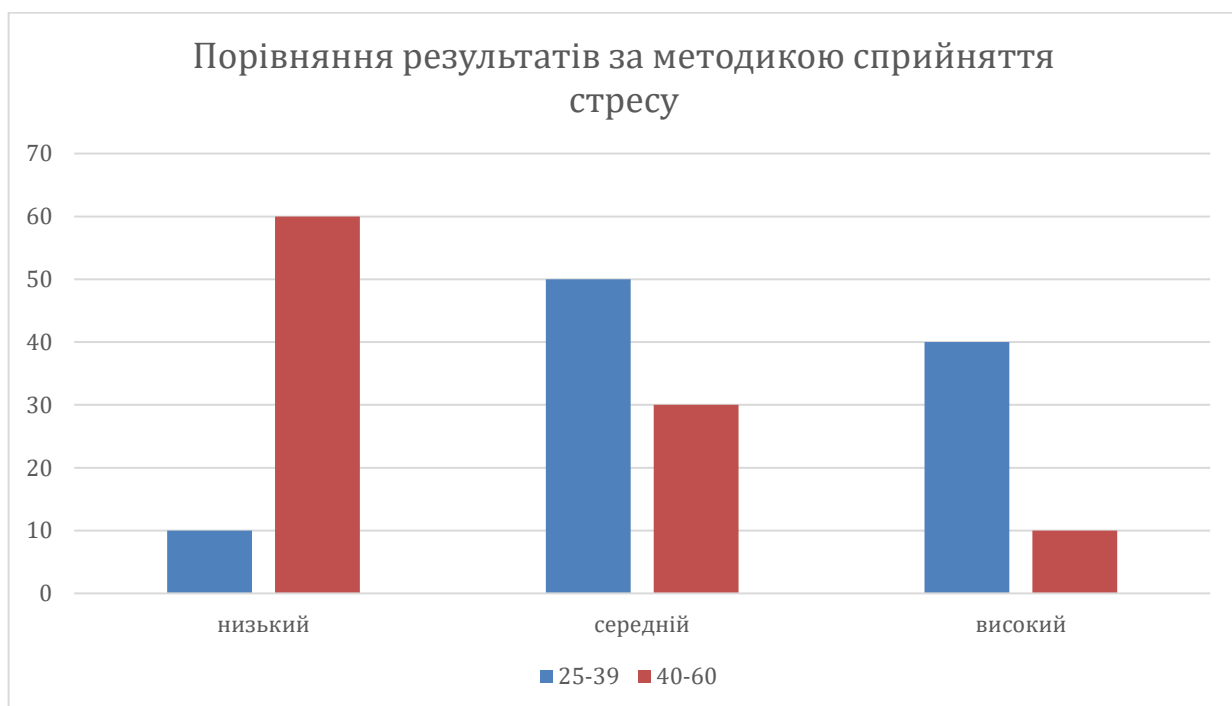
Порівнюючи між собою результати за методикою сприйняття стресу ми отримали наступні результати:

Серед групи жінок 50% мають середній рівень, 10 % мають низький рівень та 40% мають високий рівень.

Серед групи чоловіків 30% мають середній рівень, 60 % мають низький рівень та 10% мають високий рівень. Рівень сприйняття стресу впливає на реакцію людини та на вміння реагувати на зовнішні подразники.

Люди з високим рівнем сприйняття вміють реагувати на стресові ситуації, використовуючи позитивні копінг стратегії. Кожного дня люди зіштовхуються зі стресом. Вміння реагувати на стрес є необхідним елементом успішного розвитку особистості.

Люди з низьким рівнем не вміють конструктивно використовувати копінг стратегії та позитивно реагувати на стресові ситуації. Це може призвести до зниження рівня резилієнтності, самооцінки та знецінення власних досягнень.



**Рис. 2.10** Порівняння результатів за методикою сприйняття стресу

Порівнюючи результати, ми бачимо що перша група має високий рівень сприйняття стресу порівняно з другою групою.

Таким чином, жінки більш сприятливі до почуття стресу ніж колеги чоловічої статі.

З метою підтвердження впливу на емоційне вигорання персоналу ДКВС України психологічних чинників (екстраверсія/інтроверсія; перфекціонізм, стрес) ми використали  $F^*$  – критерій кутового перетворення Фішера.

**Таблиця 2.2**

**Значимі кореляції між рівнем емоційного вигорання та рівнем перфекціонізму жінок та чоловіків**

		рівень професійного вигорання
Рівень перфекціонізму	Кореляція Фішера	5,31**
	Рівень значимості	0,6
	Вибірка	60

Вивчивши залежність рівня емоційного вигорання та рівня перфекціонізму ми обрали парну лінійну регресію. Статистична значимість перевірили за допомогою коефіцієнта детермінації та критерії Фішера. Ми встановили, що існує залежність між рівнем емоційного вигорання та рівнем перфекціонізму. Економічна інтерпретація параметрів моделі показує: що чим вищий рівень перфекціонізму, тим вищий рівень професійного вигорання.

**Таблиця 2.3**

**Значимі кореляції між рівнем професійного вигорання та рівнем стресу**

		рівень професійного вигорання
Рівень стресу	Кореляція Фішера	5,31**
	Рівень значимості	0,6

	Вибірка	60
--	---------	----

Вивчивши залежність рівня емоційного вигорання та рівня стресу ми обрали парну лінійну регресію. Статистична значимість перевірили за допомогою коефіцієнта детермінації та критерії Фішера. Ми встановили, що існує залежність між рівнем емоційного вигорання та рівнем стресу. Чим у людини нижчий рівень боротьби зі стресом, тим вищий рівень професійного вигорання.

Таблиця 2.4

**Значимі кореляції між рівнем професійного вигорання та рівнем екстраверсія/інтроверсія;**

		рівень професійного вигорання
Рівень екстраверсія/інтроверсія;	Кореляція Фішера	5,31**
	Рівень значимості	0,25
	Вибірка	60

Вивчивши залежність рівня професійного вигорання та рівня екстраверсія/інтроверсія ми обрали парну лінійну регресію. Статистична значимість перевірили за допомогою коефіцієнта детермінації та критерії Фішера. Ми встановили, що існує залежність між рівнем емоційного вигорання та рівнем екстраверсія/інтроверсія (результати обрахунків знаходяться в додатках).

Отже, провівши дослідження та провівши кореляційний аналіз ми можемо підтвердити, що жінки більш схильні до емоційного вигорання, ніж чоловіки; існує залежність впливу на емоційне вигорання персоналу ДКВС України психологічних чинників (екстраверсія/інтроверсія; перфекціонізм, стрес

З метою порівняння шкал, ми використали факторний аналіз. Для дослідження інтерес представляє характер взаємодії всіх методик, тобто характер взаємозв'язку шкали перфекціонізму, естернальності, інтернальності та шкал, які підтверджують професійне вигорання.

**Таблиця 2.5**

**Факторна матриця відображення характеру впливу факторів шкал екстраверсія-інтроверсія, перфекціонізм у персоналу ДКВС України з високим рівнем професійного вигорання**

	Фактори		
	1	2	3
Емоційне виснаження	0,48	0,81	0,68
деперсоналізація	0,61		
Редукція особистих досягнень	0,47	0,76	

Виходячи з даних факторного аналізу, ми бачимо наступні цікаві, на наш погляд дані:

Перший фактор біполярним та складається із показника екстраверсія-інтроверсія. Вага даного фактора становить 25,12 %. Спостерігається прямий зв'язок між впливом домінування направленості особистості та емоційного вигорання.

Другий фактор також монополярний складається з впливу перфекціонізму. Вага фактора становить 35,88% Таким чином, вплив даного фактору є значним. Стійкість людини до проблем і труднощів, які виникають упродовж професійної діяльності впливає на рівень емоційного вигорання.

Третій фактор є монополярним та складається зі здатності особистості реагувати на стрес. Вага даного фактора становить 7,50%. Чим вищий показник, тим більша можливість уникнути емоційного вигорання.

**Таблиця 2.6**

**Факторна матриця відображення характеру впливу факторів шкал екстраверсія-інтроверсія, перфекціонізм у персоналу ДКВС України з низьким рівнем професійного вигорання**

	Фактори		
	1	2	3
Емоційне виснаження	0,74		0,76
деперсоналізація	0,68		0,75
Редукція особистих досягнень	0,64		0,76

Виходячи з даних факторного аналізу, ми бачимо наступні цікаві, на наш погляд дані:

Перший фактор біполярним та складається із показника екстраверсія-інтроверсія. Вага даного фактора становить 35,5 %. Спостерігається прямий зв'язок між впливом домінування направленості особисто тості та емоційного

вигорання. Досліджувані ДКВС України, які мають низькі показники по шкалах вигорання, мають залежність від типу інтернальність, екстернальність.

Третій фактор є монополярним та складається зі здатності особистості реагувати на стрес. Вага даного фактора становить 30%. Чим нижчий показник, тим більша схильність до вигорання.

Отже, з метою дослідження впливу факторів екстраверсія-інтроверсія, вплив стресу та перфекціонізм ми провели факторний аналіз. Проаналізувавши вплив чинників на досліджуваних з низьким та високим рівнем, ми довели, що виділені чинники є значимими та впливають до рівень вигорання.

### **2.3 Методи профілактики емоційного вигорання персоналу ДКВС України в умовах військового стану**

За результатами емпіричного дослідження розроблено новий підхід до профілактики емоційного вигорання, за якого емоційний стан розглядається як динамічна взаємодія професійної діяльності та саморегуляції суб'єктом свого стану. На продуктивність цієї взаємодії впливають психічні стани спеціаліста, властиві змісту професійної діяльності та умовам її виконання.

Основне завдання профілактики емоційного вигорання повинні полягати в простих і доступних заходах для самостійної реалізації, які включають механізми саморегуляції функціональних станів. Засоби саморегуляції в стресовий і постстресовий періоди – це засоби, що впливають на фізичний і психічний стан людини.

Так, наприклад, для зниження збудженого стану використовується переключення уваги, фізичне навантаження; для психологічної десенсибілізації – самонавіювання; для відновлення енергії – медитація, формули для негайного зцілення; для регуляції вегетативних процесів – дихальні вправи, аутогенне тренування та ін.

З огляду на реалії сьогодення, пропонуємо наступні кроки, які допоможуть вийти з неприємностей, а отже, зменшити емоційне вигорання: займайтеся фізичною активністю; розмова з іншими людьми про їхній досвід;

оцінка та розуміння своїх здібностей; самообслуговування; організація розваг; дозове навантаження.

Описані процедури саморегуляції повинні бути надані працівникам, які працюють з правопорушниками. Проведення навчання розвитку засобів саморегуляції збереже людський потенціал, сприятиме високому рівню професійної підготовленості працівників, зменшить негативні наслідки впливу небезпечних психогенних факторів.

За результатами дослідження можна зробити наступні висновки:

- об'єктивна реальність наявності серед персоналу пенітенціарних установ стресових факторів, що визначають емоційне вигорання;
- обмеженість ресурсів соціально-психологічної служби, труднощі надання психологічної підтримки та реальних можливостей психологічної служби;
- відсутність персоналу для участі в регулярних тренінгах та психокорекційних заходах, які проводяться за графіком;
- немає потреби в підході психолога до роботи персоналу, зокрема, щоб психолог міг негайно відреагувати на негативний функціональний стан фахівця.
- важлива роль психологів — широке впровадження в практичну діяльність персоналу установ виконання покарань методів самопомоги, зокрема засобів саморегуляції власних психічних станів.

Профілактика рецидивної злочинності багато в чому залежить від роботи персоналу з правопорушниками. Очевидно, що пенітенціарні установи є організаціями, які представляють найбільший ризик виникнення кризових ситуацій і психотравмуючих впливів на особистість спеціалістів, з якими вони працюють.

Це призвело до деструктивних умов перебування персоналу в пенітенціарних установах та подальшої професійної деформації. Професійна деформація впливає на людину на соматичному, фізіологічному, психічному та особистісному рівнях. Дослідження показали, що найбільше цього деформуючого впливу піддаються працівники органів внутрішніх справ [6].

Свідки такої деформації виявлені у 75% начальників відділень та старших інспекторів соціальної роботи спецконтингенту, 68% начальників відділень та майстрів виробництва в місцях позбавлення волі. Об'єктивно це визначається змістом, організацією та умовами службової діяльності, морально-психологічними та кримінологічними характеристиками обвинуваченого. Проблема полягає в тому, що на сьогоднішній день рівень психологічної допомоги персоналу пенітенціарної системи не підвищився, а наслідки цього не вивчені.

Емоційне вигорання - це динамічний процес причинно-наслідкових зв'язків протягом трьох місяців. Компоненти емоційного вигорання – емоційне виснаження, деперсоналізація та зниження професійної успішності – будуються за такими фазами професійної деформації: напруга, опір, виснаження.

Фактори, що спричиняють деструктивні умови роботи персоналу пенітенціарної системи, можна розділити на два блоки: індивідуальні (внутрішні) та організаційні (зовнішні). Індивідуальні фактори, у свою чергу, можна розділити на соціально-демографічні характеристики та особистісні характеристики.

До зовнішніх факторів відносяться такі характеристики, як трудові та соціально-психологічні характеристики організації. Нездатність регулювати функціональні стани в стресовий і постстресовий періоди є психологічною детермінантою низки соціальних проблем: конфліктів із співробітниками, звільнень, розпаду сімей, зловживання алкоголем тощо. Необхідними умовами попередження зазначених негативних соціальних наслідків є вміння ефективно контролювати стресові ситуації та виходити з них.

Стрес є реакцією-відповіддю організму на якийсь екстремальний вплив навколишнього середовища і характеризується масовою мобілізацією функціональних резервів організму людини для боротьби з цим впливом. Г. Сельє зазначав, що фізичне ушкодження організму людини, потрапляння людини в чуже середовище і т. д. зазвичай викликають в організмі однакову реакцію – «загальний адаптаційний синдром» або скорочено «стрес» [8].

Спочатку у відповідь на подразнення стресогенного фактора («стресора») відбувається зниження ряду фізіолого-біохімічних показників («шок»), але при цьому вмикаються захисні гормональні механізми. Організм починає повторювати свою функцію, тобто. пішов на "антишок".

Але в залежності від змісту і сили стресора може виявитися, що внаслідок впливу дуже сильних стресорів, надмірних навантажень «антишок» не досягає необхідного рівня і може виникнути стан глибокої напруги. Якщо інтенсивність стресора не припиняється, захисні механізми організму виснажені.

Стадія резистентності змінюється стадією виснаження, і якщо дія стресора не припиняється, це призводить до розладу психічної діяльності та смерті. Негативні образи та занепокоєння призводять до стресових розладів, відомих як повторюваний стрес. Дистрес є наслідком функціональних станів особи у професійній діяльності, яка, як і діяльність персоналу пенітенціарних установ, характеризується складністю, відповідальністю, елементами особистої небезпеки, вимушеного спілкування тощо.

При тривозі виникають психогенно обумовлені розлади в різних частинах функціонування організму. Це буває важко, тому що самотужки не вийти з трагедії. В основному це пов'язано з незнанням ефективних засобів подолання стресових станів і відсутністю цих засобів в арсеналі знань, умінь і навичок людини. Певне значення має питання особистісної зрілості процесів вольової саморегуляції для подолання стресу. Цьому питанню присвячені праці ряду авторів [2, 4, 5 та ін.]. Особистісний рівень регуляції вивчається в більш широкому контексті життєвих процесів, де життєвий вибір зазвичай є основним механізмом регуляції.

Теоретичні та практичні аспекти саморегуляції склали значну частину досліджень надійності та ефективності професійної діяльності. Особистісні рівні регуляції життєдіяльності мобілізуються в тих випадках, коли виникає необхідність переробити не ситуацію, не життя, а особистість, особистісні цінності і психологічні установки.

Кожен із методів дослідження досліджував вплив особистості та особистісних характеристик на різні аспекти саморегуляції: мотиваційні тенденції в процесах прийняття рішень, особистісні аспекти регуляції функціонального стану, зв'язок між переживаннями стресових станів та характеристиками розповіді людини.

Л. Г. Дика [3] представила системний підхід до проблеми саморегуляції функціональних станів, що включає когнітивний, емоційний, регуляторний та активаційно-енергетичний компоненти. Узагальнюючи наукові висновки, слід зазначити, що самосвідомість індивіда, усвідомлення себе, своє почуття цінності життя є основою системи його особистісної саморегуляції. Ціннісні орієнтації, самооцінка та рівень булінгу є вихідними складовими особистісного механізму саморегуляції. Людина розподіляє свої зусилля, визначає мету своїх зусиль, мету, яку їй потрібно досягти, відповідно до власних уявлень; коригування постановки цілей самореалізації, підвищення або зниження рівня булінгу та визначення рівня перешкод, які необхідно подолати, відповідно до ціннісних орієнтацій. Це створює контроль над подіями свого життя.

Процес регуляції життєдіяльності людини має три підсистеми: ціннісну, діяльнісну та рефлексивну. За просторово-часовим критерієм у цих підсистемах поділяються три рівні роботи: стратегічний, тобто на довгострокову перспективу; тактичний, який передбачає пристосування окремих дій і цілей до конкретних умов життя; оперативний, тобто регулювання поведінки в конкретних обставинах з урахуванням конкретних зовнішніх і внутрішніх факторів на роботі в момент потреби.

Синдром емоційного вигорання персоналу ДКВС України є складною проблемою, і наука працює над розробкою підходів до її вивчення, діагностування та профілактики. Розвиток наукових методів дозволяє дослідникам більш детально вивчати та описувати дану проблему, а підходи до її розв'язання зосереджуються на головних аспектах синдрому вигорання. Такі дослідження допомагають створювати ефективні засоби профілактики та підтримки працівників в умовах стресу та напруження [36].

Цілеспрямоване проведення вихідного дня кожного тижня може бути ефективною психологічною профілактикою синдрому емоційного вигорання. Під час цього дня варто займатися тільки тими справами, які приносять задоволення. Для зменшення тривоги та стресу можна навчитися аналізувати свої думки та проблеми на папері або в бесіді з уважним слухачем, а також розставляти пріоритети та виконувати важливі справи в першу чергу.

Щоб запобігти або зменшити вже наявне емоційне вигорання, психологи рекомендують прийняти втрати. Це означає зіткнутися зі своїми страхами та проблемами, зокрема з втратою сенсу життя або життєвої енергії. Наступним кроком є знайти новий стимул, джерела сили та почати все спочатку. Цей підхід допомагає зменшити тривогу та стрес, які можуть спричинити синдром емоційного вигорання [18].

Фахівці радять навчитися відмовлятися від зайвих речей, які можуть призвести до емоційного вигорання. Важливо знати свої особистісні цінності та не дотримуватися загальноприйнятих стереотипів. Навіть якщо зовнішні умови сприяють стресу та емоційному вигоранню, можна досягти позитивного результату, працюючи над власними індивідуально-психологічними можливостями, розвиваючи необхідні якості та вміння та дотримуючись правил психологічної безпеки. Це дозволить сформувати особистісний ресурс і зменшити ризик емоційного вигорання.

Щоб запобігти емоційному вигоранню, людина повинна уважно слухати своє тіло і відповідно реагувати на його сигнали, що можуть з'явитися давно до того, як проблема стане критичною. Прості кроки, такі як прогулянка після роботи, розподіл часу та відпочинку, відмова від занадто багатьох завдань на один день і зменшення часу, проведеного в соціальних мережах, можуть допомогти знизити ризик емоційного перевантаження. Більш того, близькі люди можуть бути важливим джерелом підтримки та комфорту в складний робочий день, тому важливо не забувати про час, проведений з ними. Нарешті, зайняття улюбленою справою може допомогти зняти стрес і відновити енергію, що допоможе зберегти психічне здоров'я.

Саморегуляція – це здатність людини контролювати свої емоції, дії та поведінку з метою досягнення бажаного результату і підтримання свого фізичного та емоційного благополуччя. У контексті емоційного вигорання, саморегуляція може допомогти людині уникнути перевтоми, стресу та емоційного перевантаження [19].

За допомогою саморегуляції людина може контролювати свої емоції, регулювати свій стан та реагувати на стресові ситуації. Це може містити в собі вправи на релаксацію, такі як медитація або йога, а також техніки дихання, які допомагають зняти напругу і стрес. Крім того, людина може використовувати саморегуляцію для того, щоб визначити свої мети та плани, зберігаючи позитивний настрій і не віддаючись емоціям.

Дослідження показують, що саморегуляція може бути ефективним інструментом в запобіганні емоційного вигорання, а також в його лікуванні. Застосування методів саморегуляції може допомогти людині зменшити рівень стресу, поліпшити настрій і покращити якість життя [19].

Пенітенціарна діяльність може бути досить напруженою і стресовою. Щоб успішно працювати в цій галузі, потрібна емоційно-вольова стійкість. Це означає, що персонал ДКВС України повинен мати здатність зберігати сприятливий психологічний стан у будь-яких складних умовах, щоб відповідати на виклики та розв'язувати проблеми, які виникають під час роботи. Емоційно-вольова стійкість є важливою складовою психологічної підготовки персоналу ДКВС України до професійної діяльності, тому потрібно працювати над її розвитком. Це можна зробити шляхом тренування волі, практикування релаксаційних вправ та інших методів саморозвитку. Дослідження показують, що персонал ДКВС України з високим рівнем емоційно-вольової стійкості більш успішні у своїй професійній діяльності та мають меншу ймовірність емоційного вигорання [20].

Але, профілактика емоційного вигорання у персоналу ДКВС України в умовах війни є особливо важливою, оскільки війна може призвести до збільшення ризику стресу, тривоги, депресії та інших психічних проблем.

Табл. 2.7. Основні підходи до профілактики емоційного вигорання

Надання підтримки та допомоги.	Установлення системи соціальної підтримки та надання психологічної допомоги персоналу ДКВС України, які стикаються зі стресовими ситуаціями, може допомогти зменшити ризик емоційного вигорання.
Розвиток резистентності	Розвиток резистентності, тобто здатності зберігати позитивний настрій та продуктивність в умовах стресу, може допомогти зменшити ризик емоційного вигорання.
Організація занять фізичними вправами та релаксацією.	Регулярні заняття фізичними вправами та релаксацією можуть допомогти зменшити рівень стресу та тривоги, що сприяє збереженню емоційного здоров'я.
Організація курсів професійного розвитку.	Навчання персоналу ДКВС України технікам управління стресом та побудові позитивного робочого середовища може допомогти зменшити ризик емоційного вигорання та підвищити їх професійну компетентність.

Українські вчені активно досліджують проблему професійного вигорання та розробляють методики профілактики даного явища.

Наприклад, дослідження "Ефективність психокорекційної програми для профілактики професійного вигорання" провели Бойко, Є.В. та Любченко, В.П. у 2021 році. У дослідженні взяли участь 50 працівників, які працювали не більше 5 років. Учасники були розподілені на дві групи: експериментальну та контрольну [26].

У експериментальній групі персоналу ДКВС України запропонували проходження психокорекційної програми тривалістю 4 місяці, що містила в собі тренування різних технік релаксації, вправ для розвитку емоційної стійкості та саморегуляції, тренінги з розвитку комунікативних навичок, індивідуальні консультації з психологом тощо. Контрольна група продовжувала працювати за своєю звичайною робочою програмою [26].

Результати дослідження показали, що персонал ДКВС України з експериментальної групи, які проходили психокорекційну програму, мали значно менший рівень професійного вигорання, порівняно з контрольною групою. Крім того, учасники експериментальної групи мали кращу самооцінку своєї емоційної стійкості, саморегуляції та комунікативних навичок.

Отже, результати дослідження свідчать про ефективність психокорекційної програми для профілактики професійного вигорання у персоналу ДКВС України.

Лук'янова та Гриценко (2020) провели дослідження ефективності тренінгів з психологічної реабілітації для персоналу ДКВС України, що стикаються з професійним вигоранням. У дослідженні було залучено 30 працівників ДКВС України різного віку, стажу роботи та професійних особливостей [27 с. 17-22]

Дослідження проводилося у два етапи. На першому етапі була проведена діагностика рівня професійного вигорання учасників дослідження за допомогою опитувальника Maslach Burnout Inventory (MBI). На другому етапі були проведені тренінги з психологічної реабілітації протягом 10 тижнів. Тренінги містили у собі такі елементи, як психологічну підтримку, навчання

стратегій розуміння і керування емоціями, навчання стратегій зниження рівня стресу та тренування вмінь саморегуляції.

Результати дослідження свідчать про те, що після завершення тренінгів рівень професійного вигорання серед учасників знизився. Зокрема, зменшилися показники емоційного вигорання та деперсоналізації, а також збільшилася особистісна досягнення. Дослідники зробили висновок про те, що тренінги з психологічної реабілітації можуть бути ефективним засобом профілактики та лікування професійного вигорання серед персоналу ДКВС України [27 с. 17-22].

Тренінги можуть бути корисним інструментом для запобігання професійного вигорання у персоналу ДКВС України. Основна мета таких тренінгів – навчити персоналу ДКВС України ефективним стратегіям розуміння та управління стресом та виснаженням, покращення психологічного благополуччя та підвищення резистентності.

На сьогодні існує багато різних тренінгів, спрямованих на запобігання професійного вигорання у персоналу ДКВС України. Ось декілька прикладів [28]:

1. "Стресовий менеджмент для працівників охорони здоров'я ". Тренінг, який навчає працівників стратегіям управління стресом, зосередженню на джерелах сили та підвищенню рівня емоційної стійкості.

2. "Розвиток резистентності для персоналу ДКВС України ". Тренінг, що навчає навичкам побудови резистентності та забезпеченню психологічного благополуччя.

3. "Професійне вигорання та його запобігання". Тренінг, який надає розуміння того, що таке професійне вигорання, які його симптоми та наслідки, а також вчить ефективним стратегіям запобігання цієї проблеми.

4. "Медитація та практики майндфулнесу для персоналу ДКВС України ". Тренінг, який вчить працівників медитації як засобів релаксації, зосередження та підвищення емоційного благополуччя.

У своїй книзі "Preventing Teacher Burnout: Is It Possible? Can It Be Done?" автор Nancy C. Hasting пропонує ряд стратегій, що можуть допомогти запобігти професійному вигоранню. До цих стратегій належать [29]:

1. Зосередитися на своїх цілях: автор радить ретельно розробляти свої цілі та плани дій, щоб мати чітке уявлення про те, чого вони хочуть досягти, і як цього досягти.

2. Підтримувати свою внутрішню мотивацію: автор стверджує, що внутрішня мотивація є більш ефективною для збереження енергії, ніж зовнішня мотивація. Тому персоналу ДКВС України слід зосереджуватися на своїх особистих цінностях та мотиваціях.

3. Ділитися досвідом з іншими: автор радить персоналу ДКВС України створювати спільноти для обміну ідеями та досвідом, що може допомогти зменшити почуття ізолюваності та підтримати позитивний настрій.

4. Розуміти свої обмеження: автор наголошує на тому, що персоналу ДКВС України потрібно зрозуміти свої обмеження, визнати, що вони не можуть все зробити самостійно і навчитися просити допомоги.

5. Розвивати свої вміння управління часом: автор радить працівникам охорони здоров'я ретельно планувати свій час, щоб мати достатньо часу для виконання роботи, а також для відпочинку і відновлення сил.

Основним завданням є створення сприятливих умов для персоналу ДКВС України здоров'я та підтримка їхнього психічного здоров'я, що допоможе підтримувати емоційну стабільність та знизити ризик емоційного вигорання.

У цьому розділі було розглянуто методи діагностики гендерних особливостей емоційного вигорання персоналу ДКВС України. Діагностика є важливим етапом у виявленні наявності та вимірюванні рівня особливостей емоційного вигорання персоналу ДКВС України. Різні методи діагностики, такі як анкетування, спостереження, інтерв'ю та психологічні тести, можуть допомогти отримати об'єктивну інформацію про стан психічного здоров'я персоналу ДКВС України та ризики вигорання.

Ми використали діагностичні методики, які продемонстрували результати:

Група жінок за шкалою емоційне виснаження 22% мають середній рівень, 30 % мають низький рівень та 48% мають високий рівень.

Група чоловіків за шкалою емоційне виснаження 48% мають середній рівень, 10 % мають низький рівень та 52% мають високий рівень.

Порівнюючи між собою результати за шкалою деперсоналізація ми отримали наступні результати:

Серед групи жінок 30% мають середній рівень, 20 % мають низький рівень та 50% мають високий рівень. Серед групи чоловіків 25% мають середній рівень, 25 % мають низький рівень та 50% мають високий рівень.

За шкалою редукція особистих досягнень ми отримали наступні результати:

Серед групи жінок 40% мають середній рівень, 20 % мають низький рівень та 40% мають високий рівень.

Серед групи чоловіків 30% мають середній рівень, 25 % мають низький рівень та 45% мають високий рівень.

За методикою особистісний опитувальник Айзенка (лише шкала екстраверсії/ інтроверсії) ми отримали наступні результати: серед досліджуваних жінок домінує кількість екстравертів, а серед групи чоловіків інтровертів.

Порівнюючи між собою результати за шкалою перфекціонізм ми отримали наступні результати:

Серед групи жінок 30% мають середній рівень, 35 % мають низький рівень та 45% мають високий рівень.

Серед групи чоловіків 30% мають середній рівень, 15 % мають низький рівень та 55% мають високий рівень.

За результатами дослідження, ми не бачимо значних відмінностей у різниці показників за даною шкалою. Чим вищий рівень, тим людина прагне до неодмінного успіху та досконалості, бажання в усьому бути першим, що

спричинює цілковите занурення в роботу, нестачу часу для відпочинку, надмірна відповідальність, чітка установка на кар'єрне зростання; високі вимоги до професійного саморозвитку та підвищення професійної компетентності.

Порівнюючи між собою результати за методикою сприйняття стресу ми отримали наступні результати:

Серед групи жінок 50% мають середній рівень, 10 % мають низький рівень та 40% мають високий рівень.

Серед групи чоловіків 30% мають середній рівень, 60 % мають низький рівень та 10% мають високий рівень. Рівень сприйняття стресу впливає на реакцію людини та на вміння реагувати на зовнішні подразники.

Профілактика емоційного вигорання є важливим завданням для збереження фізичного та психологічного благополуччя персоналу ДКВС України. У розділі були розглянуті різні методи профілактики, такі як психологічна підтримка та консультування, тренінги з розвитку стресостійкості та управління емоціями, здійснення змін в організаційній культурі та управлінні персоналом. Ці методи спрямовані на зниження ризику вигорання та створення сприятливого робочого середовища, що сприяє самореалізації та задоволенню в роботі.

Враховуючи складність професійної діяльності персоналу ДКВС України та вплив негативних факторів, розробка та впровадження ефективних методів діагностики та профілактики емоційного вигорання стає актуальною задачею. Використання цих методів може сприяти збереженню здоров'я та психологічного благополуччя, покращенню якості надання послуг та створенню сприятливої робочої атмосфери.

Фахівці радять навчитися відмовлятися від зайвих речей, які можуть призвести до емоційного вигорання. Важливо знати свої особистісні цінності та не дотримуватися загальноприйнятих стереотипів. Навіть якщо зовнішні умови сприяють стресу та емоційному вигоранню, можна досягти позитивного результату, працюючи над власними індивідуально-психологічними

можливостями, розвиваючи необхідні якості та вміння та дотримуючись правил психологічної безпеки. Це дозволить сформувати особистісний ресурс і зменшити ризик емоційного вигорання.

Щоб запобігти емоційному вигоранню, людина повинна уважно слухати своє тіло і відповідно реагувати на його сигнали, що можуть з'явитися давно до того, як проблема стане критичною. Прості кроки, такі як прогулянка після роботи, розподіл часу та відпочинку, відмова від занадто багатьох завдань на один день і зменшення часу, проведеного в соціальних мережах, можуть допомогти знизити ризик емоційного перевантаження. Більш того, близькі люди можуть бути важливим джерелом підтримки та комфорту в складний робочий день, тому важливо не забувати про час, проведений з ними. Нарешті, зайняття улюбленою справою може допомогти зняти стрес і відновити енергію, що допоможе зберегти психічне здоров'я.

Отже, провівши дослідження ми можемо підтвердити нашу гіпотезу, що жінки більш схильні до емоційного вигорання, ніж чоловіки.

## ВИСНОВКИ

У магістерській кваліфікаційній роботі теоретично та емпірично досліджено гендерні особливості синдрому емоційного вигорання персоналу ДКВС України.

Проаналізовано феномен професійного вигорання в сучасній психології та досліджено, що на сьогодні існують різні підходи до визначення термінології щодо класифікацій формування емоційного вигорання в контексті різних психологічних теорій. Емоційне вигорання є одним із новітніх механізмів захисту, який обговорюється в психологічній літературі, тому його визначення багатогранне та широке.

Існують різні визначення вигорання, але в найзагальнішому вигляді це довготривала стресова реакція або синдром, який посилюється хронічним стресом і постійними навантаженнями і призводить до виснаження емоційних, енергетичних і особистих ресурсів людини.

Більшість досліджень показали, що вигорання включає три взаємопов'язані аспекти: емоційне виснаження, деперсоналізацію та зниження особистих досягнень.

Визначено особливості та зміни у професійній діяльності персоналу ДКВС України в умовах військового стану. Огляд літератури щодо цього твердження дозволяє стверджувати, що існують особливості діяльності працівника ДКВСУ, які провокують розвиток несприятливих функціональних станів: чіткі, конкретні обов'язки, відсутність ініціативи чи творчого підходу, виконавча роль, звичайно, знеособлена; сувора дисципліна і послідовний контроль (зовнішній, керуючий і самоконтроль емоцій); проблеми формування довгострокової згуртованої команди; виконання різноманітних, суб'єктивно складних завдань.

Оскільки така робота є інтенсивною і постійно підвищує мобілізацію фізичних та інтелектуальних ресурсів, то може спричинити такий функціональний стан, як перенасичення, а згодом – синдром емоційного вигорання. При цьому необхідно пам'ятати, що на вплив негативних

функціональних станів на професійну діяльність людей можуть впливати не тільки часті високі навантаження, але й пред'явлення їм підвищених навантажень.

Емпірично досліджено особливості емоційного вигорання персоналу ДКВС України в умовах військового стану. Вивчивши залежність рівня професійного вигорання та рівня екстраверсія/інтроверсія ми обрали парну лінійну регресію. Статистична значимість перевірили за допомогою коефіцієнта детермінації та критерії Фішера. Ми встановили, що існує залежність між рівнем емоційного вигорання та рівнем екстраверсія/інтроверсія (результати обрахунків знаходяться в додатках).

Отже, провівши дослідження та провівши кореляційний аналіз ми можемо підтвердити, що жінки більш схильні до емоційного вигорання, ніж чоловіки; існує залежність впливу на емоційне вигорання персоналу ДКВС України психологічних чинників (екстраверсія/інтроверсія; перфекціонізм, стрес

Розроблено методичні рекомендації персоналу ДКВС України в умовах військового стану щодо профілактики емоційного вигорання. Профілактика емоційного вигорання є важливим завданням для збереження фізичного та психологічного благополуччя персоналу ДКВС України. У розділі були розглянуті різні методи профілактики, такі як психологічна підтримка та консультування, тренінги з розвитку стресостійкості та управління емоціями, здійснення змін в організаційній культурі та управлінні персоналом. Ці методи спрямовані на зниження ризику вигорання та створення сприятливого робочого середовища, що сприяє самореалізації та задоволенню в роботі.

## СПИСОК ВИКОРИСТАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ

1. Андрієнко О. Ю. Психологія професійної діяльності персоналу ДКВС України. Київ: Академія, 2018. 134 с.
2. Барабанова М. В. Дослідження психологічного змісту синдрому «емоційного вигорання» // Психологія. 2018. № 1. С. 54–58.
3. Борисова М. О. Психологічні детермінанти явища емоційного вигорання // Академія. 2018. № 2. С. 97–104.
4. Бойко Є. В. Ефективність психокорекційної програми у профілактиці професійного вигорання // Педагогіка і психологія. 2021. № 4(98). С. 68–79.
5. Гагарін М. Профілактика та подолання синдрому професійного вигорання // Актуальні проблеми педагогічної освіти: зб. наук. досліджень. Київ: Академія, 2018. С. 93–99.
6. Грицук О. В. Основні підходи до вивчення структури та динаміки синдрому емоційного вигорання у вітчизняній та зарубіжній психології // Вісник Харківського національного педагогічного університету імені Г. Сковороди. Дослідження в психології. 2012. С. 51–57.
7. Емоційне вигорання у професійній діяльності: монографія / А. Є. Мелоян та ін. Слов'янськ: Б. І. Маторіна, 2021. 201 с.
8. Жогно Ю. Психологічні особливості емоційного вигорання: дис. ... канд. психол. наук: 19.00.07. Одеса, 2009. 249 с.
9. Єгорова Е. Феномен емоційного вигорання ПТУ // Педагогіка і психологія. 2010. № 4. С. 66–73.
10. Зайчикова Т. В. Вплив синдрому «емоційного вигорання» на професійне становлення // Теоретико-методологічні проблеми генетичної психології: матер. міжнар. наук.-дослід. конф. з нагоди 35-річчя наук.-пед. діяльності акад. С. Д. Максименка. Київ: Міленіум, 2018. С. 131–135.
11. Мозгова Г. П., Ханецька Т. І., Якимчук О. І. Психосоматика: розум, тіло, людина: підручник. Київ, 2016. 321 с.

12. Колоскова О. К., Польський М. І., Воротняк Т. М. Особливості розвитку та прояви синдрому емоційного вигорання у персоналу ДКВС [Електронний ресурс]. URL: <http://www.mif-ua.com/archive/article/34910>

13. Кулик С. М. Дослідження особливостей професійної адаптації // Актуальні проблеми психології. Том 1. Соціальна психологія. Психологія управління. Організаційна психологія. Київ: Інститут психології імені Г. С. Костюка АПН України, 2003. С. 108–110.

14. Кулик С. М. Психологічні проблеми професійної адаптації // Справжні проблеми психології. Том 1. Соціальна психологія. Психологія управління. Організаційна психологія. Київ: Інститут психології імені Г. С. Костюка АПН України, 2002. С. 201–204.

15. Костенко П. О. Дослідження синдрому професійного вигорання. Київ: Міленіум, 2018. 24 с.

16. Косовий О. І. Вплив перфекціонізму особистості на існування емоційного вигорання // Науковий вісник Херсонського державного університету. 2014. Том 1. С. 81–85.

17. Карамушка Л. М., Гнускіна Г. В. Психологія професійного вигорання: монографія. Київ: Логос, 2018. 198 с.

18. Кравець О. В., Станін Д. М., Єхалов В. В. Стрес-адаптація персоналу ДКВС України під час конфлікту [Електронний ресурс]. URL: <https://repo.dma.dp.ua/7445/1/stresadapatsiya%20medichnych%20pratchevnykiv.pdf>

19. Колтунович Т. А. Сутність і співвідношення понять «професійне вигорання» і «професійний стрес» // Гуманітарний вісник ДВНЗ «Переяслав-Хмельницький державний педагогічний університет імені Григорія Сковороди». Київ: Гнозис, 2018. Розділ III. С. 142–151.

20. Короткова Н. С., Макаренко Н. В. Оцінка емоційного стану співробітників компаній. Київ: Вид-во КНЕУ, 2018.

21. Кримінально-виконавчий кодекс України: Закон України від 11.07.2003 р. № 1129-IV. Дата оновлення: 28.03.2024. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1129-15#top> (дата звернення: 24.06.2024).

22. Лук'янова, Н., Гриценко, Ю. Психолого-реабілітаційний тренінг професійного вигорання. *Наукові записки кафедри психології*, 1, 2020, с. 17–22.
23. Марченко, В. Психологічні особливості виникнення та подолання професійного вигорання. *Психологічний журнал*, 6(5), 2017, с. 84–96.
24. Назаренко, І. П. Синдром емоційного вигорання медичного персоналу психіатрії. *Новини медицини та фармації*, Психіатрія (383), 2011. URL: <http://www.mifua.com/archive/article/20574>.
25. Погрібна, А. О. До питання про емоційне вигорання в суб'єкт-суб'єктних професіях. *Науковий вісник Херсонського державного університету. Серія «Психологічні науки»*, 1, 2016, с. 76–80.
26. Про затвердження Порядку тримання військовополонених: постанова Кабінету Міністрів України від 05.04.2022 р. № 413. Дата оновлення: 28.07.2024. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/413-2022-%D0%BF#Text> (дата звернення: 24.07.2024).
27. Про внесення змін до Кримінального, Кримінального процесуального кодексів України та інших законодавчих актів України щодо запровадження інституту умовно-дострокового звільнення осіб від відбування покарання для безпосередньої їх участі в обороні країни, захисті її незалежності та територіальної цілісності: Закон України від 08.05.2024 р. № 3687-IX. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/3687-IX#Text> (дата звернення: 22.06.2024).
28. Пузирьов, М. С. Приватні пенітенціарні установи: зарубіжний досвід та національний підхід. *Бюлетень Міністерства юстиції України*, 7, 2017, с. 32–37.
29. 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> (дата звернення: 03.08.2024).
30. Ткачук, Т. А., Шумейко, І. С. Синдром професійного вигорання як проблема сучасної психологічної науки. *Технології розвитку інтелекту*, 2, 2016. URL: [http://nbuv.gov.ua/UJRN/tri\\_2016\\_2\\_1\\_16](http://nbuv.gov.ua/UJRN/tri_2016_2_1_16) (дата звернення: 12.07.2024).

31. Федоренко, А. Ф. Психологічні фактори попередження та подолання професійної дезадаптації у майбутніх працюючих психологів: автореф. дисертація кандидата психол. наук: спец. 19.00.07 – педагогічна психологія. Київ, 2008. 20 с.
32. Сторлі, Ф. Вигорання: розробка поняття. Київ, 2008. 20 с.
33. Стрічка, Т. О. Професійне вигорання: діагностика та психологічний супровід. *Науковий вісник Миколаївського державного університету В. О. Сухомлинського. Серія «Психологічні науки»*, 2(1), 2018, с. 92–97.
34. Ришко, Г. М. Психологічні особливості розвитку стресостійкості. Київ, 2018.
35. Скот, Д. Конфлікти, методи вирішення. Київ, 2017. 57 с.
36. Степаненко, І. В. Психологічні проблеми педагогічної діяльності в умовах війни. *Педагогічний процес: теорія і практика*, Київ, 2022, с. 128–135.
37. Сіроха, Л. В. Професійні кризи як фактор стресу. Матеріали 2-ї Всеукраїнської науково-практичної конференції з міжнародною участю. Кривий Ріг, 2019, с. 116–119.
38. Сіроха, Л. В. Психологічні особливості саморегуляції у працівників ДСНС України. URL: <https://ns-plus.com.ua/2019/05/05/psychologicni-osoblyvosti-samoregulyatsiyipratsivnykiv-dsns-ukrayiny>.
39. Скорик, М. Т. Педагогічні умови підготовки до стійкості до професійного вигорання у вищому навчальному закладі. Черкаси: Черкас. ун-т імені Богдана Хмельницького, 2018. 200 с.
40. Тищук, Л. І. Психологічні фактори профілактики синдрому професійного вигорання. Київ, 2018. 213 с.
41. Тищук, Л. І. Вигорання як проблема 21 століття. URL: <https://oppb.com.ua/content/hronichna-vtoma-shche-ne-hvoroba-ale-vzhe-and-nezdorovia>.
42. Цимбаляк, І. М. Психологічне консультування та оцінка. Модульний кваліфікаційний курс: Навчально-методичний посібник. Київ: ВД «Професіонал», 2018. 656 с.

43. Шкута, О. Теоретико-правовий аналіз поняття «пенітенціарна система». *Науковий вісник Міжнародного гуманітарного університету. Серія: Юриспруденція*, 30, 2017, с. 56–59. URL: [http://www.vestnik-pravo.mgu.od.ua/archive/juspradenc30/part\\_2/16.pdf](http://www.vestnik-pravo.mgu.od.ua/archive/juspradenc30/part_2/16.pdf) (дата звернення: 24.06.2024).
44. Шевчук, В. В. Сучасні поняття категорії «емоційне вигорання». *Габітус*, 17, 2020, с. 123–130.
45. Шинкаренко, І. І. Педагогічне вигорання: проблеми дослідження та профілактики. Кіровоград: Кіровоградський державний педагогічний університет імені Володимира Винниченка, 2018. Вип. 83, с. 287–291.
46. Широм, А. Вигорання в робочих організаціях. *Міжнародний огляд промислової та організаційної психології*. Київ, 2016. 134 с.
47. Хаканен, Я. Вигоряння фінських робітників. *Журнал психології охорони праці*, Київ, 2016, 3, с. 345–360.
48. Якобсон, С. Є. Вимірювання вигорання. *Журнал професійної поведінки*, Київ, 2014, с. 99–113.
49. Freudenberger, H. J. Employee burnouts. *J Soc Issues*, 30, 2017, с. 159–166.
50. Maslach, C., Schaufeli, W. B. Historical and conceptual development of burnout. In W. B. Schaufeli, C. Maslach, & T. Mrs. Marek (Eds.), *Professional burnout: Current developments in theory and research* (pp. 1–16). Washington D.C.: Taylor & Francis, 2018.
51. Sultana A., Sharma R., Hossain M. ukat yaqhanakampi. pachanx k'umaraptayañ yanapt'irinakan q'añuchawi: Jan walt'awinaka ukat yatiyawinak uñt'ayat intervenciones. *Indian J Med ukax Ética ukat yatxatatawa*. 2020. Vol. 5, Janiwa
52. Shanafelt T., West C., Sinsky C. ukat yaqhanakampi. Uñakipt'añataki qillqata PubMed PubMed Central Google Scholar Mayo Clin Proc. 2019. Vol. 94, Janiwa
53. Cooper C.L., ukatsti yaqhanakampi. Estrés, Medicina ukat K'umarañ tuqit qillqatanaka. Crc Press, 2017. Ukaxa mä juk'a pachanakwa lurasi.

54. Shkrabiuk V., Bilyk D. Experiencia de distres emocional: mä análisis psicológico problematico. Wayna Cientifico. 2020. Vol. 10, Janiwa 86. P. 293-6  
DOI: <https://doi.org/10.32839/2304-5809/2020-10-86-60>.

55. Hromtseva O. Fenomenología de quemadura profesional de médicos ukatxa yatxatawi. Revista Europea de Cuestiones de Gestión ukax mä juk'a pachanakanwa. 2019. Vol. 27, Janiwa 3. P. 63-72 ukat juk'ampinaka. URL : <https://doi.org/10.15421/191907>

56. Chutko L. Kozyna N. Síndrome de trastorno emocional, aspectos clínicos ukatxa psicológicos ukanaka. Moscú: MEDpress–ynform, 2014

57. Maschak S. Profesional ukan q'añuchawipax mä jan walt'awi sociopsicológico ukhamawa. Lviv Estatal Universidad de Asuntos Internos ukar sarañamawa. 2012. Vol. 2, Janiwa 1. P. 444-52 ukat juk'ampinaka. URL : [https://www.lvduvs.edu.ua/documentos\\_pdf/visnyky/nvsp/02\\_2012\\_1/12msospp.pdf](https://www.lvduvs.edu.ua/documentos_pdf/visnyky/nvsp/02_2012_1/12msospp.pdf).

58. Balakirjeva K. Perfiles de la profesión emocional uka tuqita. Kiev: PNUD, 2020. URL : <https://www.slideshare.net/undpukraine/ss-48391940>. Ukax mä jach'a uñacht'äwiwa.

59. Draga T., Myaluk O., Krynytska I. Características del síndrome de quemadura emocional ukaxa k'umaraptayaña irnaqirinakataki. Enfermería ukan irnaqiri. 2017. Vol. 3. P. 4

60. Martynov A.I. Formirovanie psihologicheskoy gotovnosti lichnosti k professionalnoj deyatel'nosti vekstremal'nyh usloviyah: avtoref. dis... d-ra filosofii: 19.00.05 / Mezhdunar. Kadrovaya akad. Kiev, 2015. 19 s.

## ДОДАТКИ

### Додаток А

#### ТЕСТ «Професійне вигорання»

Підраховуються бали за трьома шкалами:

- Емоційне виснаження: 1, 2, 3, 6, 8, 13, 14, 16, 20.
- Деперсоналізація: 5, 10, 11, 15, 22.
- Редукція особистих досягнень: 4, 7, 9, 12, 17, 18, 19, 21.

Варіанти відповідей оцінюються наступним чином:

- «ніколи» - 0 балів;
- «дуже рідко» - 1 бал;
- «іноді» - 3 бали;
- «часто» - 4 бали;
- «дуже часто» - 5 балів;
- «кожен день» - 6 балів.

#### Рівні вигорання:

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

#### РЕЗУЛЬТАТИ

	Емоційне виснаження	Деперсоналізація	Редукція особистих досягнень	
1.				

**Емоційне виснаження** розглядається як основна складова «професійного вигорання» та характеризується заниженим емоційним фоном, байдужістю або емоційним перенасиченням. Почуття виснаження або втоми призводить до порушення сну, зниження імунітету, проблем із концентрацією. Інтелектуальна й емоційна дистанція з роботою: відчуття негативу та цинізму відносно ситуацій, пов'язаних із роботою, відірваність від колективу, відсутність мотивації, негативне сприйняття реальності. Зниження професійної ефективності: внаслідок цього розвивається відчуття неспроможності, з'являються сумніви у власних здібностях і компетентності.

**Деперсоналізація** проявляється у деформації стосунків з іншими людьми. В одних випадках це може бути зростання залежності від інших людей, у інших - зростання негативізму, цинічності налаштувань і почуттів щодо інших людей (дітей, колег, підлеглих). Емоції можуть притуплюватися, а концентрація та пам'ять погіршуватися. Характерною рисою є усвідомлення порушеного сприйняття реальності, що нерідко супроводжується реакцією тривоги.

**Редукція особистих досягнень** полягає або в тенденції до негативного оцінювання себе, своїх професійних досягнень та успіхів, негативізмі щодо службової гідності і можливостей, або у нівелюванні особистої гідності, обмеженні своїх можливостей, обов'язків щодо інших. Редукція особистих досягнень – це поява у

людини негативного ставлення до самого себе. Це можна описати як низьку самооцінку, низьку оцінку ефективності своєї роботи і загальне негативне сприйняття власних можливостей. Незважаючи на всі свої досягнення, людина все одно незадоволений своєю продуктивністю праці.

Наочні приклади редукції особистих досягнення:

1. Почуття безпорадності й безвиході,
2. Зниження впевненості в собі, пов'язане зі здатністю виконати завдання.

Інтерпретація даних згідно з моделлю синдрому «вигорання» К. Маслач і С. Джексон, «професійне вигорання» тлумачиться як синдром емоційного виснаження, деперсоналізації і редукції особистих досягнень.

### Діагностика емоційного вигорання

П.І.Б. \_\_\_\_\_

Посада \_\_\_\_\_ Стаж роботи на посаді \_\_\_\_\_

Дата заповнення \_\_\_\_\_

*Будь ласка, дайте відповідь, як часто Ви відчуваєте почуття, перераховані в кожному з пунктів опитувальника. Над відповідями довго не замислюйтесь, відповідайте, керуючись першим враженням.*

	ніколи	дуже рідко	іноді	часто	дуже часто	кожен день
1. Я відчуваю себе емоційно спустошеним .						
2. Після роботи я відчуваю себе як «вичавлений лимон».						
3. Вранці я відчуваю втому і небажання йти на роботу.						
4. Я добре розумію, що відчувають діти та колеги, та використовую це в інтересах справи.						
5. Я спілкуюся з дітьми, батьками, колегами цілком формально, без зайвих емоцій, і намагаюся звести спілкування з ними до мінімуму.						
6. Після роботи на деякий час хочеться усамітнитися від усіх і всього.						
7. Я вмю знаходити правильне рішення в конфліктних ситуаціях.						
8. Я відчуваю пригніченість і апатію.						
9. Я можу позитивно впливати на продуктивність роботи дітей та колег.						
10. Останнім часом я став більш черствим (нечутливим) у ставленні до тих, з ким працюю.						
11. Як правило, оточуючі мене люди багато вимагають від мене та маніпулюють мною. Вони скоріше втомлюють, ніж радують мене.						
12. У мене багато планів на майбутнє і я вірю в їх здійснення.						
13. У мене все більше життєвих розчарувань.						

14. Я відчуваю байдужість і втрату інтересу до багатьох речей, які радували мене раніше.						
15. Іноді мені дійсно байдуже те, що відбувається з деякими дітьми і колегами.						
16. Мені хочеться усамітнитися і відпочити від усього і всіх.						
17. Я можу легко створити атмосферу доброзичливості і співпраці при спілкуванні з дітьми та колегами.						
18. Я легко спілкуюся з людьми незалежно від їх статусу і характеру.						
19. Я багато встигаю зробити.						
20. Я відчуваю себе на межі можливостей.						
21. Я багато чого ще зможу досягти в своєму житті.						
22. Іноді колеги перекладають на мене вантаж своїх проблем і обов'язків.						

**Особистісний опитувальник Айзенка EPI** (Eysenck Personality Inventory) опублікований в 1963 році Гансом Айзенком і спрямований на діагностику особистості та характеристик темпераменту. Ця методика адаптована О.Г. Шмельовим.

Ганс Айзенк, проаналізувавши матеріали обстеження 700 солдатів-невротиків, дійшов висновку, що всю сукупність рис, що описують людину, можна представити за допомогою 2 головних факторів: екстраверсії (інтроверсії) і невротизму.

Перший із цих факторів біполярний і представляє характеристику індивідуально-психологічного складу людини, крайні полюси якої відповідають орієнтації особистості або на світ зовнішніх об'єктів (екстраверсія), або на суб'єктивний внутрішній світ (інтроверсія). Вважають, що екстравертам властиві товариськість, імпульсивність, гнучкість поведінки, велика ініціативність (але мала наполегливість) і висока соціальна пристосовність. Інтровертам ж, навпаки, притаманні замкнутість, соціальна пасивність (при досить великій наполегливості), схильність до самоаналізу та труднощі соціальної адаптації.

Другий фактор – невротизм (або нейротизм) – описує деяку властивість, що характеризує людину з боку емоційної стійкості, тривожності, рівня самоповаги та можливих вегетативних розладів. Фактор цей також біполярний і утворює шкалу, на одному полюсі якої знаходяться люди, що характеризуються надзвичайною стійкістю, зрілістю та прекрасною адаптованістю, а на іншому – надзвичайно знервований, нестійкий та погано адаптований тип. Більшість людей розташовуються між цими полюсами, ближче до середини.

## Методика

1. Чи часто ви відчуваєте потяг до нових вражень, до того щоб відволіктися, відчувати сильні відчуття?
  - а) так
  - б) ні
2. Чи часто ви відчуваєте, що потребуєте друзів, які можуть вас зрозуміти, підбадьорити чи поспівчувати?
  - а) так
  - б) ні
3. Чи вважаєте ви себе безтурботною людиною?
  - а) так
  - б) ні
4. Чи важко вам відмовлятися від своїх намірів?
  - а) так
  - б) ні
5. Чи обмірковуєте ви свої справи не поспішаючи і волієте зачекати, перш ніж діяти?
  - а) так
  - б) ні

6. Чи завжди ви стримуєте свої обіцянки, навіть якщо це вам не вигідно?
- а) так
  - б) ні
7. Чи часто у вас бувають спади та підйоми настрою?
- а) так
  - б) ні
8. Чи швидко ви зазвичай дієте і говорите, чи не витрачаєте багато часу на обмірковування?
- а) так
  - б) ні
9. Чи виникало у вас колись почуття, що ви нещасні, хоча жодної серйозної причини для цього не було?
- а) так
  - б) ні
10. Чи правда, що на спір ви здатні зважитися на все?
- а) так
  - б) ні
11. Чи соромитеся ви, коли хочете познайомитися з людиною протилежної статі, яка вам симпатична?
- а) так
  - б) ні
12. Чи буває коли-небудь, що, розлютившись, ви виходите з себе?
- а) так
  - б) ні
13. Чи часто буває, що ви дієте необдумано, під впливом моменту?
- а) так
  - б) ні
14. Чи часто вас турбують думки про те, що вам не слід було щось робити чи говорити?
- а) так
  - б) ні
15. Чи ви надаєте перевагу читанню книг зустрічам з людьми?
- а) так
  - б) ні
16. Чи правильно, що вас легко зачепити?
- а) так
  - б) ні
17. Чи любите ви часто бувати в компанії?
- а) так
  - б) ні
18. Чи бувають іноді у вас такі думки, якими не хотілося б ділитися з іншими людьми?
- а) так
  - б) ні
19. Чи правда, що іноді ви настільки сповнені енергії, що все горить у руках, а іноді відчуваєте сильну млявість?

- а) так
  - б) ні
20. Чи намагаєтесь ви обмежити коло своїх знайомих невеликою кількістю найближчих друзів?
- а) так
  - б) ні
21. Чи багато ви мрієте?
- а) так
  - б) ні
22. Коли на вас кричать, чи відповідаєте ви тим самим?
- а) так
  - б) ні
23. Чи вважаєте ви всі свої звички добрими?
- а) так
  - б) ні
24. Чи часто у вас з'являється почуття, що ви в чомусь винні?
- а) так
  - б) ні
25. Чи здатні ви іноді дати волю своїм почуттям і безтурботно розважитися з веселою компанією?
- а) так
  - б) ні
26. Чи можна сказати, що нерви у вас часто бувають натягнуті до краю?
- а) так
  - б) ні
27. Чи можна сказати, що ви весела та енергійна людина?
- а) так
  - б) ні
28. Після того, як справа зроблена, чи часто ви подумки повертаєтеся до неї і думаєте, що могли б зробити краще?
- а) так
  - б) ні
29. Чи відчуваєте себе неспокійно, перебуваючи у великій компанії?
- а) так
  - б) ні
30. Чи буває, що ви передаєте чутки?
- а) так
  - б) ні
31. Чи буває, що вам не спиться через те, що в голову лізуть різні думки?
- а) так
  - б) ні
32. Якщо вам потрібно щось дізнатися, ви волієте знайти це в книзі, ніж запитати у друзів?

- а) так
  - б) ні
33. Чи буває у вас сильне серцебиття?
- а) так
  - б) ні
34. Чи подобається вам робота, яка потребує зосередження?
- а) так
  - б) ні
35. Чи бувають у вас напади тремтіння?
- а) так
  - б) ні
36. Чи завжди ви говорите тільки правду?
- а) так
  - б) ні
37. Чи буває вам неприємно перебувати в компанії, де всі жартують один з одного?
- а) так
  - б) ні
38. Чи дратівливі ви?
- а) так
  - б) ні
39. Чи подобається вам робота, яка потребує швидкої дії?
- а) так
  - б) ні
40. Чи правда, що вам часто не дають спокою думки про різні неприємності та «жахи», які могли б статися, хоча все скінчилося благополучно?
- а) так
  - б) ні
41. Чи правда, що ви неквапливі в рухах і дещо повільні?
- а) так
  - б) ні
42. Чи запізнювалися ви коли-небудь на роботу чи на зустріч із кимось?
- а) так
  - б) ні
43. Чи часто вам сняться кошмари?
- а) так
  - б) ні
44. Чи правда, що ви так любите поговорити, що не втрачаєте будь-якої нагоди поговорити з новою людиною?
- а) так
  - б) ні
45. Чи турбують вас якісь болі?
- а) так
  - б) ні
46. Засмутилися б ви, якби довго не могли бачитися зі своїми друзями?

- а) так
  - б) ні
47. Чи можете ви назвати себе нервовою людиною?
- а) так
  - б) ні
48. Чи є серед ваших знайомих такі, які вам явно не подобаються?
- а) так
  - б) ні
49. Чи могли б ви сказати, що ви впевнена в собі людина?
- а) так
  - б) ні
50. Чи легко вас зачіпає критика ваших недоліків чи вашої роботи?
- а) так
  - б) ні
51. Чи важко вам отримати справжнє задоволення від заходів, у яких бере участь багато народу?
- а) так
  - б) ні
52. Чи турбує вас почуття, що ви чимось гірше за інших?
- а) так
  - б) ні
53. Чи зуміли б ви внести позитивні зміни в нудну компанію?
- а) так
  - б) ні
54. Чи буває, що ви говорите про речі, в яких зовсім не знаєтеся?
- а) так
  - б) ні
55. Чи турбуєтеся ви про своє здоров'я?
- а) так
  - б) ні
56. Чи любите ви пожартувати з інших?
- а) так
  - б) ні
57. Чи страждаєте ви безсонням?
- а) так
  - б) ні

## Додаток В

### . ШКАЛА «ПЕРФЕКЦІОНІЗМ» В.ШАУФЕЛІ

Загальна характеристика методики: Модель нідерландського вченого В. Шауфелі «Перевірка на життєздатність» [30] передбачає перевірку стійкості людини до проблем і труднощів, які виникають упродовж професійної діяльності. Англomовний діагностичний опитувальник «Перевірка на життєздатність» було адаптовано на українській вибірці [9]. Шкала «Перфекціонізм» складається з 10 питань, які стосуються бажання зробити все якнайкраще, максимально справитися з професійними обов'язками тощо. Інструкція для учасників дослідження: Будь ласка, уважно прочитайте твердження та оцініть ступінь Вашої згоди чи незгоди з кожним пунктом, використовуючи запропоновану шкалу відповідей. Якщо Ви повністю не погоджуєтеся з твердженням, обведіть "1", якщо Ви ставитеся нейтрально, обведіть "3", якщо повністю 10 погоджуєтеся, обведіть "5".

## Твердження Відповідь

1. Я – вимоглива людина. 1 2 3 4 5
2. В роботі не може бути все ідеальним. 1 2 3 4 5
3. Я ненавиджу недбалих колег. 1 2 3 4 5
4. Я часто виправляю помилки в роботі моїх колег. 1 2 3 4 5
5. Дані мною вказівки повинні виконуватися саме так як я сказав.  
1 2 3 4 5
6. Озираючись назад, я часто думаю: «Це могло бути краще». 1 2 3 4 5
7. У роботі увага має приділятися також і деталям. 1 2 3 4 5
8. Я зобов'язаний виконувати мою роботу якнайкраще. 1 2 3 4 5
9. Іноді я роблю свою роботу дуже добре. 1 2 3 4 5
10. Мені нелегко задовольнитися результатами власної роботи. 1 2 3 4 5

## Додаток Г

## Шкала сприйманого стресу (PSS-10)

Будь ласка, дайте щонайбільш правильну і чесну відповідь, вказавши, яка підходить саме Вам

1. Як часто останнього місяця Ви турбувалися через непередбачені події? \*

Ніколи

Майже ніколи

Інколи

Доволі часто

Часто

2. Як часто за останній місяць Вам видавалося складним контролювати важливі в Вашому житті речі? \*

Ніколи

Майже ніколи

Інколи

Доволі часто

Часто

3. Як часто за останній місяць Ви відчували нервову напругу чи стрес? \*

Ніколи

Майже ніколи

Інколи

Доволі часто

Часто

4. Як часто за останній місяць Ви відчували впевненість у тому, що впораєтеся з вирішенням Ваших особистих проблем? \*

Ніколи

Майже ніколи

Інколи

Доволі часто

Часто

5. Як часто за останній місяць Ви відчували, що все йде так, як Ви цього хотіли? \*

Ніколи

Майже ніколи

Інколи

Доволі часто

Часто

6. Як часто останнього місяця Ви думали, що не зможете впоратися з усім тим, що Вам було треба зробити? \*

Ніколи

Майже ніколи

Інколи

Доволі часто

Часто

7. Як часто останнього місяця Ви могли дати собі раду з Вашою дратівливістю? \*

Ніколи

Майже ніколи

Інколи

Доволі часто

Часто

8. Як часто останнього місяця Ви відчували, що володієте ситуацією? \*

Ніколи

Майже ніколи

Інколи

Доволі часто

Часто

9. Як часто останнього місяця Ви відчували роздратування через те, що події, які відбуваються, виходили з-під Вашого контролю? \*

Ніколи

Майже ніколи

Інколи

Доволі часто

Часто

10. Як часто останнього місяця Вам здавалося, що труднощів нагромаджується стільки, що Ви не в змозі їх контролювати? \*

Ніколи

Майже ніколи

Інколи

Доволі часто

Часто

## Додаток Е

Значимі кореляції між рівнем професійного вигорання та рівнем екстраверсія/інтроверсія;

x	y	x <sup>2</sup>	y <sup>2</sup>	x*y	y(x)	(y <sub>i</sub> - уср) <sup>2</sup>	(y <sub>i</sub> - y(x)) <sup>2</sup>	(x <sub>i</sub> - хср) <sup>2</sup>
32	44	1024	1936	1408	10,46682	1156	1124,474	5,76
27	17	729	289	459	9,494274	49	56,33593	6,76
39	39	1521	1521	1521	11,82839	841	738,2961	88,36
21	0	441	0	0	8,327213	100	69,34248	73,96
44	0	1936	0	0	12,80095	100	163,8642	207,36
34	0	1156	0	0	10,85584	100	117,8494	19,36
13	0	169	0	0	6,771133	100	45,84824	275,56
31	0	961	0	0	10,27231	100	105,5204	1,96
55	0	3025	0	0	14,94056	100	223,2202	645,16
0	0	0	0	0	4,242501	100	17,99882	876,16
296	100	10962	3746	3388	100	2746	2662,75	2200,4
29,6	10	1096,2	374,6	338,8	10	274,6	266,275	220,04

Параметры уравнения регрессии

b	0,19451
a	4,242501
Оценка качества уравнения регрессии	
Ошибка аппроксимации A	#DIV/0!
R2	0,030317
Количество переменных	
m	1
Степеней свободы k	8
F	0,250118
Fкр	5,317655
n	10
S^2	332,8437
S	18,244
S_a0	0,388928
S_a1	12,87699
t_a0	0,500118
t_a1	0,329464

## ДОДАТОК Є

Значимі кореляції між рівнем професійного вигорання та рівнем  
перфекціонізму

x	y	x <sup>2</sup>	y <sup>2</sup>	x*y	y(x)	(y <sub>i</sub> - y <sub>ср</sub> ) <sup>2</sup>	(y <sub>i</sub> - y(x)) <sup>2</sup>	(x <sub>i</sub> - x <sub>ср</sub> ) <sup>2</sup>	y <sub>i</sub> -y <sub>x</sub>  :y	
	32	45	1024	2025	1440	10,2661	1225	1206,444	5,29	0,771865
	27	30	729	900	810	9,687628	400	412,5925	7,29	0,677079
	39	25	1521	625	975	11,07595	225	193,8792	86,49	0,556962
	21	0	441	0	0	8,993467	100	80,88244	75,69	#DIV/0!
	44	0	1936	0	0	11,65442	100	135,8254	204,49	#DIV/0!
	34	0	1156	0	0	10,49748	100	110,1971	18,49	#DIV/0!
	13	0	169	0	0	8,067919	100	65,09132	278,89	#DIV/0!
	32	0	1024	0	0	10,2661	100	105,3927	5,29	#DIV/0!
	55	0	3025	0	0	12,92705	100	167,1085	640,09	#DIV/0!
	0	0	0	0	0	6,563904	100	43,08483	882,09	#DIV/0!
	297	100	11025	3550	3225	100	2550	2520,498	2204,1	#DIV/0!
	29,7	10	1102,5	355	322,5	10	255	252,0498	220,41	#DIV/0!

## Параметры уравнения регрессии

b 0,115693

a 6,563904

## Оценка качества уравнения регрессии

Ошибка аппроксимации A #DIV/0!

R2 0,011569

## Количество переменных

m 1

Степеней свободы k 8

F 0,093638

F<sub>кр</sub> 5,317655

n 10

S<sup>2</sup> 315,0623

S 17,74999

S<sub>a0</sub> 0,378079S<sub>a1</sub> 12,5537t<sub>a0</sub> 0,306003t<sub>a1</sub> 0,522866

## ДОДАТОК Ж

Значимі кореляції між рівнем професійного вигорання та рівнем стресу

x	y	x <sup>2</sup>	y <sup>2</sup>	x*y	y(x)	(y <sub>i</sub> - уср) <sup>2</sup>	(y <sub>i</sub> - y(x)) <sup>2</sup>	(x <sub>i</sub> - хср) <sup>2</sup>	y <sub>i</sub> -y <sub>x</sub>  :y	
	32	25	1024	625	800	11,41338	196	184,5963	5,76	0,543465
	27	40	729	1600	1080	10,55217	841	867,1746	6,76	0,736196
	39	45	1521	2025	1755	12,61907	1156	1048,525	88,36	0,719576
	21	0	441	0	0	9,518724	121	90,6061	73,96	#DIV/0!
	44	0	1936	0	0	13,48028	121	181,7178	207,36	#DIV/0!
	34	0	1156	0	0	11,75786	121	138,2473	19,36	#DIV/0!
	13	0	169	0	0	8,140793	121	66,2725	275,56	#DIV/0!
	31	0	961	0	0	11,24114	121	126,3632	1,96	#DIV/0!
	55	0	3025	0	0	15,37493	121	236,3885	645,16	#DIV/0!
	0	0	0	0	0	5,901654	121	34,82952	876,16	#DIV/0!
	296	110	10962	4250	3635	110	3040	2974,721	2200,4	#DIV/0!
	29,6	11	1096,2	425	363,5	11	304	297,4721	220,04	#DIV/0!

Параметры уравнения регрессии

b 0,172241

a 5,901654

Оценка качества уравнения регрессии

Ошибка аппроксимации A #DIV/0!

R2 0,021474

Количество переменных

m 1

Степеней свободы k 8

F 0,175558

Fкр 5,317655

n 10

S<sup>2</sup> 371,8401

S 19,28315

S\_a0 0,411081

S\_a1 13,61044

t\_a0 0,418996

t\_a1 0,433612

