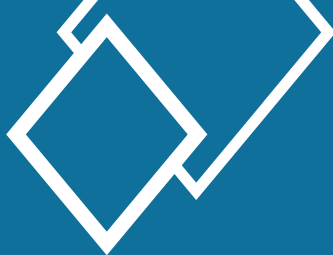


В. І. Босько
В. О. Лефтеров

ЕМОЦІЙНЕ ВИГОРАННЯ ЕКСТРЕМАЛЬНИХ ПСИХОЛОГІВ: КОНЦЕПТУАЛІЗАЦІЯ, ДОСЛІДЖЕННЯ ТА ПРОФІЛАКТИКА



Босько В.І., Лефтеров В.О.

**ЕМОЦІЙНЕ ВИГОРАННЯ ЕКСТРЕМАЛЬНИХ
ПСИХОЛОГІВ: КОНЦЕПТУАЛІЗАЦІЯ,
ДОСЛІДЖЕННЯ ТА ПРОФІЛАКТИКА**

Монографія

Київ - 2024

Рекомендовано до друку вченою радою Міжнародного гуманітарного університету (протокол № 12 від 17.07.2024 року).

Рецензенти:

Миронець С.М. - завідувач кафедри психології Державного торговельно-економічного університету, доктор психологічних наук, професор;

Ларіонов С.О. - начальник кафедри психології та педагогіки Національної академії Національної гвардії України кандидат психологічних наук, доцент;

Костюк А.В. - начальник управління психологічного забезпечення МВС України кандидат психологічних наук.

Босько В.І., Лефтеров В.О.

Б 85 Емоційне вигорання екстремальних психологів: концептуалізація, дослідження та профілактика. – К. : ФОП Гуляєва В.М., 2023. – 248 с.
ISBN 978-617-8181-18-5

Монографію присвячено дослідженню та профілактики емоційного вигорання у психологів, які працюють в особливих (екстремальних) умовах. Здійснено теоретико-методологічне узагальнення природи, чинників та особливостей прояву синдрому емоційного вигорання екстремальних психологів під час їх професійної діяльності. Проведено психологічний аналіз професійної діяльності екстремальних психологів Збройних сил України, Національної гвардії України, Національної поліції України та Державної служби України з надзвичайних ситуацій,

виявлено загальні особливості та специфіку емоційного вигорання зазначених фахівців. На підставі емпіричного дослідження доведено, що більше ніж у третини досліджуваних екстремальних психологів зафіксовано високий рівень емоційного вигорання. Виявлено зв'язок емоційного вигорання з рівнем навантаження під час професійної діяльності, а також із частотою здійснення психологами заходів психологічної роботи з учасниками бойових дій, іншими категоріями людей, які перебували в екстремальних ситуаціях.

Запропоновано та апробовано тренінгову програму «Профілактика емоційного вигорання екстремальних психологів із використанням методів самопізнання і самодопомоги Н. Пезешкіана», метою якої є запобігання та мінімізації синдрому емоційного вигорання в екстремальних психологів, а також формування стресостійкості й толерантності до деформуючих впливів роботи і сучасного життя.

ISBN 978-617-8181-18-5 © Босько В.І, © Лефтеров В.О., 2024

ЗМІСТ

ПЕРЕЛІК УМОВНИХ ПОЗНАЧЕНЬ.....	6
ВСТУП.....	7
РОЗДІЛ 1. АНАЛІЗ ВИВЧЕННЯ СИНДРОМУ ЕМОЦІЙНОГО ВИГОРАННЯ У ФАХІВЦІВ ДОПОМАГАЮЧИХ ТА РИЗИКОНЕБЕЗПЕЧНИХ ПРОФЕСІЙ.....	10
1.1. Історико-методологічний аналіз наукових підходів до вивчення емоційного вигорання.....	11
1.2. Проблема емоційного вигорання фахівців допомагаючих та ризиконебезпечних професій в сучасних психологічних дослідженнях.....	35
РОЗДІЛ 2. ПСИХОЛОГІЧНИЙ АНАЛІЗ ПРОФЕСІЙНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ ЕКСТРЕМАЛЬНИХ ПСИХОЛОГІВ ТА ОСОБЛИВОСТЕЙ ЇХ ЕМОЦІЙНОГО ВИГОРАННЯ.....	53
2.1. Загальні особливості діяльності та емоційного вигорання екстремальних психологів.....	53
2.2. Професійно-психологічні особливості діяльності та емоційного вигорання психологів Збройних сил України.....	59
2.3. Професійно-психологічні особливості діяльності та емоційного вигорання психологів Національної гвардії України.....	63
2.4. Професійно-психологічні особливості діяльності та емоційного вигорання психологів Національної поліції України.....	67
2.5. Професійно-психологічні особливості діяльності та емоційного вигорання психологів Державної служби України з надзвичайних ситуацій.....	70
РОЗДІЛ 3. ПРОФІЛАКТИКА ЕМОЦІЙНОГО ВИГОРАННЯ. ДИЗАЙН ДОСЛІДЖЕННЯ.....	78

3.1. Сучасні технології профілактики та корекції емоційного вигорання.....	78
3.2. Методи самопізнання і самодопомоги Н. Пезешкіана та можливості їх застосування для профілактики емоційного вигорання екстремальних психологів.....	92
3.3. Характеристика етапів, методів та вибірки дослідження.....	101
РОЗДІЛ 4. ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ ОСОБЛИВОСТЕЙ І ПРОФІЛАКТИКИ ЕМОЦІЙНОГО ВИГОРАННЯ ЕКСТРЕМАЛЬНИХ ПСИХОЛОГІВ.....	123
4.1. Аналіз результатів анкетування щодо емоційного вигорання екстремальних психологів.....	123
4.2. Результати дослідження психологічних особливостей емоційного вигорання екстремальних психологів.....	135
4.3. Тренінгова програма профілактики емоційного вигорання екстремальних психологів з використанням методів самопізнання і самодопомоги Н. Пезешкіана.....	156
ВИСНОВКИ.....	182
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ.....	190
ДОДАТКИ.....	223

ПЕРЕЛІК УМОВНИХ ПОЗНАЧЕНЬ

АТО – Антитерористична операція.

ГСР – Гострий стресовий розлад.

ДПСУ – Державна прикордонна служба України.

ДСНС – Державна служба України з надзвичайних ситуацій.

ЗСУ – Збройні сили України.

МНС – Міністерство з надзвичайних ситуацій.

НГУ – Національна гвардія України.

НПУ – Національна поліція України.

ООС – Операція об'єднаних сил.

ПТСР – Посттравматичний стресовий розлад.

САН – Методика діагностики оперативної оцінки самопочуття, активності і настрою.

СЕВ – синдром емоційного вигорання.

ВСТУП

В сучасних соціально-політичних та економічних умовах розвитку суспільства все більшої важливості набувають питання індивідуально-психологічного стану фахівців допомагаючих та безпекових професій, серед яких лікарі, психологи, соціальні працівники, правоохоронці, військовослужбовці, рятувальники тощо. Діяльність фахівців зазначених професій відбувається в умовах значного психоемоційного, або фізичного напруження, характеризується високим рівнем відповідальності, а в окремих випадках має екстремальний та ризиконебезпечний характер.

Широкомасштабна війна в Україні зумовила збільшення в кілька разів навантаження на фахівців сектору оборони та безпеки, а також фахівців допомагаючих професій. Події останніх років свідчать про те, що затребуваність психологічної допомоги різним категоріям людей зростатиме. Поранення під час бойових дій, втрата члена сім'ї внаслідок війни, перебування під обстрілом, в окупації, покидання рідної домівки і переїзд в незнайоме місце, посттравматичні розлади та інші питання, з якими повсякдень зустрічаються екстремальні психологи. Крім цього є ще так звані «більш мирні» події – різноманітні стихійні лиха, природні і техногенні катастрофи, які час від часу відбуваються і несуть в собі загрозу життю і здоров'ю людей. При здійсненні заходів оперативної та довгострокової психологічної допомоги, психотерапії та психореабілітації екстремальному психологу доводиться стикатися з сильним емоційним напруженням, біллю потерпілих, відчаєм, невтішним, а інколи непередбачуваним реагуванням. Ефективна робота психолога в цих умовах потребує справжньої самовіддачі, що може впливати на його поведінку і особистість, призводити до власних психоемоційних труднощів і спричиняти емоційне вигорання.

Сьогодні вивчення проблематики синдрому емоційного вигорання (СЕВ) людей в умовах професійної діяльності набуло значного поширення, і продовжує привертати увагу науковців в

різних галузях діяльності для аналізу особливостей та закономірностей відносин і взаємовпливів між особистістю та її професійною діяльністю. Зокрема, численними є дослідження емоційного вигорання в галузі правоохоронної діяльності (І. Андрух Т. Грубі, Т. Кодлубовська, А. Костюк, Л. Леженіна, С. Ларіонов, І. Приходько, Л. П'янківська, М. Яроменок та ін.), екстремальної та кризової психології (О. Блінов, В. Боснюк, Ю. Ковровський, С. Куфлієвський, В. Лефтеров, С. Миронець, О. Мірошніченко, Н. Оніщенко, Є. Потапчук, О. Сафін, О. Тімченко, О. Хайрулін та ін.), освітньо-педагогічної діяльності (Н. Грисенко, Ю. Жогно, Т. Зайчикова, Л. Карамушка, Т. Колтунович, М. Корольчук, А. Погрібна, Л. Тищук, Н. Чепелева та ін.), соціальної роботи (О. Главацька, В. Перхайло, Г. Рідкодубська, О. Романовська та ін.), діяльності медичних працівників (Е. Алтінтас С. Бержо, П. Білецький, Т. Вежновець І. Коваль, Ф. Лесаж, Л. Лотоцька-Голуб, Д. Шкурупій та ін.).

Водночас, залишаються не достатньо вивченими особливості прояву і профілактики синдрому емоційного вигорання психологів сектору безпеки та оборони в сучасних умовах високої інтенсивності стресового навантаження, пов'язаного з військовим станом. У психологічній науці та практиці відсутні експериментальні дані щодо ефективності застосування у професійно-психологічному розвитку екстремальних психологів засобів самопізнання і самопомогі позитивної психотерапії Н. Пезешкіана. Потребують подальшої розробки і впровадження в систему підготовки і психологічного супроводження діяльності екстремальних психологів сучасні ефективні технології запобігання емоційного вигорання, зокрема спеціальні психологічні тренінги з профілактики і корекції синдрому емоційного вигорання.

Отже, актуальність монографічного дослідження зумовлена зростаючими в сучасних умовах потребами надання психологічної допомоги комбатантам і потерпілим від наслідків військових дій, інших загрозливих ситуацій; екстремальним

характером професійної діяльності та значним психоемоційним навантаженням психологів сектору безпеки та оборони України; необхідністю впровадження сучасних психотехнологій збереження екстремальними психологами власного психологічного здоров'я та профілактики синдрому емоційного вигорання.

РОЗДІЛ 1. АНАЛІЗ ВИВЧЕННЯ СИНДРОМУ ЕМОЦІЙНОГО ВИГОРАННЯ У ФАХІВЦІВ ДОПОМАГАЮЧИХ ТА РИЗИКОНЕБЕЗПЕЧНИХ ПРОФЕСІЙ

В наш час у більшості країн світу в структурі правоохоронних, військових, безпекових, рятувальних та інших відомств і підрозділів, що виконують професійні обов'язки в екстремальних і ризиконебезпечних умовах, функціонують спеціалізовані психологічні служби, які здійснюють систему заходів психологічного супроводження професійної діяльності як окремих працівників і службовців, так і підрозділу, відомства в цілому. Фахівців цих психологічних служб (відділів, секторів тощо) варто об'єднати в групу екстремальних психологів, які можуть безпосередньо виконувати професійну діяльність в особливих умовах, з вітальним, травмонебезпечним ризиком, або працюють із людьми, які готуються до роботи в таких умовах чи вже перебували в екстремальних ситуаціях.

Сьогодні екстремальні психологи в Україні – це особлива професійна спільнота психологів – професіоналів, які насамперед працюють в Національній поліції України, Національній гвардії України, Державній прикордонній службі України, Збройних силах України, Державній службі України з надзвичайних ситуацій, Службі безпеки України. До корпусу екстремальних психологів також можуть входити цивільні психологи, діяльність яких має ознаки екстремальності, зокрема тих, що залучаються до роботи в підрозділах медицини катастроф, приватних охоронних структурах, або, наприклад, до проведення переговорів із терористами при захопленні заручників, реабілітації звільнених полонених, інших спеціальних операцій та заходів.

Ефективна робота екстремального психолога з персоналом, зокрема учасниками бойових дій, особами, які перебували в різних екстремальних ситуаціях, здійснення з ними заходів психокорекції та психотерапії, проведення при

необхідності системної психореабілітаційної роботи, потребує справжньої самовіддачі психолога, що може впливати на поведінку і особистість самого психолога, призводити до власних психоемоційних труднощів і спричиняти емоційне вигорання. Загалом, цей феномен також часто називають як «професійне вигорання», а розлад, пов'язаний із ним має назву – «синдром емоційного вигорання».

Слід зазначати, що наведений синдром, хоча і має відносно короткий період вивчення в історичному науковому дискурсі, має досить давню «передісторію», як і більшість психологічних феноменів і категорій. Всебічне вивчення проблематики емоційного вигорання людей в умовах професійної діяльності останнім часом набуло значного поширення, і продовжує привертати увагу науковців в різних галузях діяльності для аналізу особливостей та закономірностей відносин і взаємовпливів між особистістю та її професійною діяльністю.

1.1. Історико-методологічний аналіз наукових підходів до вивчення емоційного вигорання

Професійна діяльність, праця була і є невід'ємною складовою людського життя, умовою існування, життєдіяльності та розвитку як окремої людини, так малих і великих соціальних груп. Наполеглива, творча, самовіддана й іноді виснажлива праця забезпечувала поступовий цивілізаційний прогрес людства в історичному контексті й залишається умовою високих досягнень і результатів сьогодні.

Загально визнано, що праця як свідомо цілеспрямована діяльність зі створення матеріальних і духовних благ, які необхідні для задоволення потреб кожного індивідуума і суспільства, формує як суспільство, так і людину. Саме праця спонукає людей до набуття знань і професійних навичок, до взаємодії з іншими людьми, до пошуку та реалізації шляхів вирішення різноманітних проблем, які виникають. Як зазначають

численні дослідники, у самій людській природі спочатку закладено потребу працювати як необхідну та природну умову буття. Багато вчених дотримуються точки зору, що праця сама по собі є джерелом задоволеності, що дозволяє реалізувати властиві людині прагнення самовираження в праці [68; 126; 133; 258].

Проте, взаємодія між особистістю та працею, професією може здійснюватися у двох основних напрямках – при активному впливі самої людини на професію (зміна способів виконання діяльності, модернізація знарядь праці тощо) та вплив самої професії на особистість. Цей взаємовплив може мати як позитивний, так і негативний характер. Комплекс негативних наслідків впливу професії на особистість у вітчизняній психології отримав назву «професійна деформація». Одним із негативних її проявів є «синдром емоційного вигорання» (СЕВ).

Загалом, в сучасному житті та діяльності синдром емоційного вигорання є досить поширеним явищем, притаманним фахівцям будь-яких професій. Проте є загальновизнані види діяльності, фахівці яких найбільш піддаванні емоційному вигоранню і виснаженню. Так, високий рівень негативного психоемоційного впливу професії на людину відмічається у таких допоміжних професіях, як лікар, педагог, психолог, соціальний працівник, менеджер, оператор, який працюють у сфері “людина-людина” тощо.

Феноменологія емоційного вигорання, як вже зазначалось, має стародавню історію. Так, зокрема в автобіографіях і біографіях відомих людей задокументовані ознаки та різні прояви психічного вигорання. Зокрема, в Старому Завіті (1. Царів (17-22); 2. Мойсей: Вихід, 18 (17-18); 4. Мойсей: Числа, 11 (11-15) йдеться про опис класичних випадків вигорання пророків Іллі та Мойсея, хоча термін «вигорання» ще не вживається [182].

Євтропій у легендарній книзі «Коротка історія від заснування Міста», описує римського імператора Діоклетіана, який після 20 років успішної розбудови імперії «під тягарем років відчув неможливість керувати Імперією», покинув трон та

зайнявся сільським господарством. Автор зазначає, що Діоклетіан «мужньо вчинив, бо єдиний із усіх правителів після заснування римської держави добровільно залишив таку високу посаду і пішов у приватне життя» [232]. Проте, можливо це не єдиний випадок, адже історії відомо, що ще до Діоклетіана у 79 р. до н.е., правитель Риму Луцій Корнелій Сулла також добровільно склав із себе диктаторські повноваження і пішов на спокій займатися громадськими справами і літературними заняттями.

Загально вживані метафори «випалена/вигоріла душа», «вигорілі почуття», «спопеліле серце» та інші зустрічаються у побутовому спілкуванні людей та літературних творах в різних історичних епохах та у різних народів. Такі вислови та стани людей знайшли опис у творах голландського хірурга і мера Амстердама Н. ван Тульпа, поета П. Целлана, поета й громадського діяча Й. Гьоте, видатних письменників А. Чехова, Дж. Лондона, Г. Гессе, Т. Манна, Г. Гріна та інших [42; 94; 101; 126, с. 11; 208, с. 6; 220, с. 5-6]. Аналіз описів вигорання у творах художньої літератури («Палата №6» (1892) та «Іонич» (1898) А.П. Чехова [202], «Під колесами» (1906) Г. Гессе [34], «Мартін Іден» (1909) Дж. Лондона [94], «Будденброкки» (1902) Т. Манна [101]; «Ціною втрати» (1961) Г. Гріна [42] й ін.).

Попри численні історичні факти та життєві приклади, описані в художній творчості, емоційне спустошення та виснаження під впливом виконуваної діяльності у XX сторіччі набуває спроб наукового дослідження й аналізу. Так, в період 1923 по 1925 роки група науковців під керівництвом А. Шафранової, досліджуючи працездатність вчителів, встановила існування латентних факторів індивідуальності, що привертають або перешкоджають розвитку психічної втоми у працюючих вчителів [126]. Разом із низкою цінних висновків стосовно пошуку «загального критерію тяжкості і шкідливості» педагогічної діяльності та умов і механізмів професійної дезадаптації вчителів, група дослідників визначила особливості впливу на людину, так званих «вищих професій», до якої

відноситься педагог. Зокрема перша особливість полягає в тому, що робота «завжди нова», низка моментів зовсім не доступна зовнішньому спостереженню та врахуванню, а доступні моменти вимагають особливого психологічного аналізу: механічні елементи підпорядковані творчому початку (їх збільшення свідчить або про надзвичайну ненормальність умови, або про профнепридатність). Друга особливість полягає у тому, що у працівників механічної праці властивості продукту визначаються знаряддям виробництва, а тут – характером і властивостями самого виконавця, причому, «наявність всіх особливостей психологічного профілю робить людину педагогом-творцем», оскільки необхідно і покликання; кожен створює індивідуальну цінність і будь-яка зброя робить виразником своєї індивідуальності. Третя – у тому, що необхідно шляхом спеціальної підготовки розвивати до досконалості психічні та фізіологічні здібності, бо інакше відбувається «насильство над психікою» і як наслідок — «пригніченість, змученість, дратівливість». Четверта – у тому, які, окрім названих емоцій, можуть бути психофізіологічні наслідки такої роботи: насамперед слід зазначити перевтому через «високу участь вольового стимулу» та постійну активну роботу свідомості; перевтома пояснюється також великою кількістю позаурочної роботи та складністю комплексу робочих дій; перелічене вище посилюється частою напруженістю у вигляді «специфічних емоцій». Таким чином, умови та механізми професійної дезадаптації, а також латентні особистісні чинники впливають на формування «психічної втоми» педагогів [76].

У 30-ті роки ХХ століття С. Геллерштейн зазначав про те, що треба постійно пам'ятати, що сутність професійної роботи полягає не тільки у виконанні працівником низки активних та реактивних дій, а й у пристосуванні організму до тих специфічних особливостей професії, на тлі яких ці події відбуваються. У цьому часто спостерігається деформація як тіла, так й психіки працівника» [33].

У 50-х роках ХХ століття зарубіжні вчені вивчали втому

досвідчених спортсменів наприкінці важкого для них сезону, яку позначали терміном flame-out (англ. – спалахнути, запалити) [275]. Проте, незважаючи на доволі активне використання цього терміна, він не набув поширення у науковій літературі. Американські науковці М. Шварц і Дж. Уїлл (M. Schwartz, G. Will) у 1953 р. опублікували працю «Низький моральний дух і взаємне відчуження у психіатричному відділенні лікарні», у якій аналітично описали виявлену ними тенденцію до взаємного відчуження деморалізованого персоналу та хворих, яку назвали «синдром низького морального духу» («low morale syndrome»). Ця тенденція перманентно загострюється, сама собою не зникає і відносно швидко захоплює нових працівників [267].

Згодом закономірність такого «захоплення» засвідчили й інші дослідники, зокрема А. Баккер (A. Bakker), П.М. ле Блан (P. M. Le Blanc), В. Шауфелі (W. Schaufeli, 2005); Н. Водоп'янова, О. Старченкова, (2008); Р. Голембієвський (R. Golembiewski), Р. Мюнценрайдер (R. Munzenrider) і Дж. Стівенсон (J. Stevenson, 1986); Д. Еделвіч (J. Edelwich) та А. Бродський (A. Brodsky, 1980); Л. Китаєв-Смик (2015); Н. Самоукіна (2005), К. Чернісс (C. Cherniss, 1980) та ін. [126; 153; 193; 218; 220; 224; 226; 230; 261-263].

З 1956 р. теоретичним підґрунтям переважної більшості досліджень вигорання стала теорія стресу Г. Сельє (H. Selye, 1974), яку розвинули його послідовники [264]. Зокрема, загальний адаптаційний синдром вивчали Р. Лазарус (R.S. Lazarus, 1966), Р. Розенман (R. Rosenman, 1968), М. Фрідман (M. Friedman, 1974) та ін.; «ларвовану депресію» («депресію виснаження»), яку часто тлумачать як синдром вигорання вивчали Д. Бек (D. Beck, 1961, 1967), П. Кіельхольц (P. Kielholz, 1973, 1982) та ін. [13; 81; 226; 235; 247; 257; 260; 272]. В психологічній літературі стрес визначають як захисний стан людини, який сигналізує про порушення низки життєво важливих психофізіологічних функцій. Разом із тим, стрес виявляється і як необхідна та корисна реакція організму та психіки людини на різке зростання загального зовнішнього

навантаження [62; 152; 153; 242; 260; 264]. Стрес є не тільки раціональною захисною реакцією людського організму, але й механізмом, який сприяє успіху трудової діяльності в умовах труднощів, перешкод і небезпек. Підтвердженням цього є сучасні дослідження щодо встановлення зв'язку стресу із збільшенням біоелектричної активності мозку, розширенням кровоносних судин та зростом потоку крові, підвищенням частоти серцебиття, збільшенням вмісту лейкоцитів у крові та іншими ознаками фізіологічних змін в організмі [11; 71; 152; 161; 186; 187; 197; 209]. Все це як може сприяти підвищенню енергетичних можливостей людини, успішності виконання нею складних і небезпечних дій тощо, так і може демобілізувати її психічну і фізичну активність.

У 1969 році з'явився термін «вигорання персоналу» (англ. – «staff burnout»), який запропонував Г. Бредлі і тлумачив його, як психологічний феномен, властивий фахівцям, так званих «допомагаючих професій» (helping professions), (Н. Bradley, 1969). Г.Б. Бредлі, використовуючи термін, описав особливості поведінки офіцерів, які керували програмою впливу на умовно засуджених неповнолітніх правопорушників [218]. Одночасно з Г. Бредлі німецький науковець Д. Бюерле (D. Bäuerle, 1969) визначив вигорання як стан, який повільно розвивається та характеризується зниженням психічних можливостей фахівця посередині кар'єрного зростання, проявом обурень, що, зрештою, призводить до звільнення з роботи [219; 262, с. 383].

У 1968 р. феноменологію вигорання почав досліджувати Б. Ананьєв, який назвав його «емоційним згоранням» і встановив, що воно пов'язане з міжособистісною взаємодією фахівців професій типу «людина-людина». Однак це дослідження не мало під собою належної емпіричної бази, а відтак і теоретичного обґрунтування [126].

Попри наведені попередні спроби вивчення проблематики емоційних впливів професійної діяльності на людину, аналіз досліджень та публікацій свідчить, що системне наукове дослідження феномену емоційного вигорання розпочалося в 70-

80-х роках ХХ століття в США. Найвідомішим «першопроходцем» в дослідженні емоційного вигорання традиційно зазначають американського психолога і психіатра Г. Дж. Фройденбергера (H.J. Freudenberger, 1974). Він працював у альтернативній службі медичної допомоги та у 1974 році описав феномен, що спостерігав у себе і своїх колег (втрата мотивів і відповідальності, виснаження тощо) і дав таку метафоричну назву цьому феномену – вигорання (burnout) [228]. Г. Дж. Фройденбергер запропонував термін «синдром вигорання» для опису деморалізації, розчарування та крайньої стомленості, які він спостерігав у медичних працівників. Автор запропонував нову модель для розгляду дистресу та функціональних порушень, пов'язаних з роботою фахівців соціономічних професій [227; 228].

Дж. Едельвіч і А. Бродський (J. Edelwich, A. Brodsky, 1980) у своїй роботі «Вигорання: стадії розчарування в професіях допомоги», характеризували вигорання як наростаючу втрату ідеалізму, енергії та цілі, переважно у фахівців, професійна діяльність яких спрямована на надання допомоги іншим людям. [226]. П. Бриль (P. Brill, 1984) обґрунтував визначення синдрому перегорання як виключно опосередкований, пов'язаний з роботою, «дисфорічний та дисфункціональний стан» людини, яка не мала раніше будь-яких психопатологічних проблем, сумлінно виконувала свої професійні обов'язки протягом тривалого часу, але при неможливості психічного відновлення виявила психологічні труднощі, з якими не спроможна впоратись без сторонньої допомоги, або відповідних змін робочої ситуації [219].

В. Пейн (W. Paine,) розрізняв вигорання у двох вимірах: як стресовий синдром, так званий «ідентифікований кластер почуттів і поведінкових реакцій», що найчастіше виявляються в стресових і фруструючих робочих ситуаціях; як психічний розлад, що часто має серйозні, клінічно значущі обмеження життєдіяльності і що може бути кінцевим результатом процесу перегорання [249].

Згідно з К. Чернісс (С. Cherniss, 1980), процес перегорання починається з інтенсивного та тривалого рівня робочої напруги та завершується психологічним віддаленням, появою апатії, цинізму та ригідності по відношенню до роботи [224].

Дослідники Б. Перлман та Е. Хартман (В. Perlman, Е. Hartman, 1982) виділили групи факторів, які надають певний вплив на розвиток синдрому вигоряння в професіях типу «людина-людина», зокрема це 1) особистісні, 2) рольові та 3) організаційні. Особистісні фактори автори визначали такі: стать, вік, екстраверсія/інтроверсія, авторитаризм, самоповага, реактивність, трудоголізм, мотивація, ступінь задоволеності професією, рівень емпатії, поведінкова реакція на стрес, зокрема стосовно прояву переважних стратегій подолання кризових ситуацій тощо [251].

Щодо рольових факторів синдрому вигоряння Б. Перлман та Е. Хартман разом із В. Пейном сходилися у думках про зв'язок «емоційного вигоряння» з почуттям значущості себе на робочому місці, з автономією, професійним просуванням, та рівнем контролю з боку керівника. Автори виявили зв'язок між рольовою невизначеністю, рольовою конфліктністю та емоційним вигорянням. На їх думку робота в ситуації розподіленої відповідальності обмежує розвиток синдрому «емоційного згоряння», а за нерівномірного або нечіткого розподілення відповідальності в процесі роботи за власні професійні дії цей фактор різко зростає, навіть при вельми низькому робочому навантаженні. Також сприяють розвитку емоційного вигоряння такі професійні ситуації, у яких спільні зусилля не узгоджені, відсутня інтеграція і координація дій, наявна конкуренція [251].

Організаційні фактори розвитку синдрому вигоряння – зміст праці, який є невизначеним, або важко вимірним; час, що витрачається на роботу; невизначеність чи брак відповідальності; робота, що потребує надзвичайної продуктивності та постійного підвищення професіоналізму; робота, яка потребує відповідної підготовки (навчання,

тренування тощо); характер та стиль керівництва, що не відповідає змісту роботи. Загалом наголошується що саме організаційні чинників у виникненні синдрому емоційного вигорання є домінуючими. Більшість дослідників також вважають, що підвищення навантаження, добові чергування, понаднормова робота тощо стимулюють розвиток синдрому вигорання [251].

Одна з найвидатних і авторитетних дослідників у вивченні синдрому емоційного вигорання К. Масlach (К. Maslach) визначала синдром емоційного вигорання як стан фізичного, емоційного та розумового виснаження, почуття внутрішньої емоційної порожнечі, які безпосередньо викликані роботою і зазвичай виявляються у професіях соціальної сфери [243]. На підставі факторного аналізу, К. Масlach виділила основні складові синдрому перегорання, серед яких деперсоналізація, емоційна виснаженість та редукція професійних досягнень. Деперсоналізація передбачає цинічне ставлення до праці та об'єктів своєї праці, що, зокрема, проявляється у бездушному, негуманному ставленні до пацієнтів. Емоційне виснаження, у розумінні К. Масlach, виникає на тлі стресу, викликаного міжособистісним спілкуванням і проявляється, як почуття емоційної спустошеності та втоми. Редукція професійних досягнень передбачає виникнення у працівників почуття невпевненості та некомпетентності у своїй професійній сфері, усвідомлення безуспішності лікувальних процедур [243-246].

Під емоційним вигоранням, В. Бойко розуміє створений особистістю механізм психологічного захисту у формі повного або часткового виключення емоцій (пониження їх енергетики) у відповідь на певні психотравмуючі впливи [60]. Він вважає, що емоційне вигорання є набутим стереотипом професійної й емоційної поведінки, який дозволяє людині дозувати та економно витрачати свої енергетичні ресурси, а також є формою професійної деформації людини [60; 104]. Водночас, коли вигорання негативно відбивається на реалізації професійної діяльності та взаєминах із партнерами, можуть виникати його

дисфункціональні наслідки.

За даними К. Кондо (K. Kondo, 2001), «вигорянню» більше схильні ті, хто працює з особливим інтересом і високою мотивацією [238]. Люди, які протягом тривалого часу допомагають іншим, починають відчувати розчарування, якщо не вдається досягти того ефекту, на який вони очікували. Така робота супроводжується надмірною втратою психічної енергії, призводить до психосоматичної втоми (виснаження) та емоційного виснаження (вичерпування) і як результат – до занепокоєння, роздратування, гніву, зниженої самооцінки на тлі порушення серцево-судинної діяльності, дисфункції дихання. головного болю та порушення сну, що може позначатися на сімейних та виробничих відносинах [238].

Загалом, досліджуючи синдром професійного вигорання в історичній ретроспективі, Т. Колтунович виокремлює чотири етапи в історії становлення концепції вигорання, зокрема такі як:

1) описовий – виявлення, осмислення й опис феноменології вигорання у Біблії, біографічних матеріалах, художній літературі;

2) наукового осмислення (з 1974 року до середини 1980-х років) – ґрунтовне вивчення професійного вигорання з позицій теорії стресу Г. Сельє і поява двох фундаментальних підходів до його дослідження: клінічного (Г. Дж. Фройденбергер) і соціально-психологічного (К. Масlach), введення у науковий обіг терміна «вигорання персоналу»;

3) аналітико-експериментальний (середина 1980-х років - 1992 рік) – створення перших концептуальних моделей вигорання та валідного і надійного психодіагностичного інструментарію вимірювання цього феномену;

4) сучасний (з 1992 року) – активізація досліджень феноменології професійного вигорання з позицій різних підходів у багатьох країнах світу, зумовлена помітним наростанням його серед фахівців різних професій; внесення вигорання міжнародних нормативних документів, зростання уваги до цієї проблеми з боку міжнародних організацій [72].

Серед дослідницьких підходів до проблеми професійного вигорання виокремлюють: 1) результативний, у межах якого вивчаються наслідки (результати) деструктивного впливу процесу вигорання на стан суб'єкта; 2) процесуальний – досліджуються стадії цього процесу; 3) синтетичний – вигорання розглядається і як стан, і як процес; 4) системний – як структурно-функціональна синергія його мотиваційних, когнітивних, афективних, поведінкових компонентів у полімодальну систему (цілісне, динамічне, інтегральне психічне утворення); 5) екзистенційний – вигорання трактується як форма екзистенційного вакууму, «неекзистенційності» (відсутність сенсу життя, гуманістичних ціннісних орієнтацій, екзистенційно відповідального ставлення до праці) на фоні загального виснаження суб'єкта [72; 73].

Представляє інтерес розроблена в середині 90-х років концепція «втоми співчувати». Автори цієї концепції американські соціологи К. Кіннік, Д. Кругман та Г. Камероном (K.N. Kinnick, D.M. Krugman, G.T. Cameron, 1996) досліджували незаплановані ефекти масової комунікації, намагаючись застосувати дане поняття до впливу засобів масової комунікації на емоційний стан аудиторії, що виникає в результаті потоку повідомлень про соціальні проблеми та породжувані цими проблемами біди та страждання людей [235]. Проте поняття “втома співчувати” (“compassion fatigue”) використовувалося також для опису емоційного стану людей, професія яких полягає у наданні допомоги іншим, зокрема лікарів, психологів, соціальних працівників тощо.

Втома від співчуття також називається вторинною віктимізацією, вторинним травматичним стресом, непрямою травмою та вторинним пережитком. Втома від співчуття у деякій літературі називається формою вигоряння. Однак, як зазначають деякі дослідники, на відміну від «втоми від співчуття», «вигоряння» часто пов'язане з хронічною нудьгою в кар'єрі та на робочому місці, а не з певними типами проблем клієнтів, такими як травми [188].

Загалом дослідники доводять, що втома від співчуття – це вартість роботи з травмованими людьми. Втома від співчуття – емоційний залишок (осад) від впливу роботи зі стражданнями, особливо наслідків травматичних подій. Саме тому фахівці допомагаючих професій можуть бути схильні до вторинної травматизації. Вторинна травматизація, або так звана «непряма травма» – це розвиток посттравматичних симптомів при отриманні докладної інформації про травматичну подію (у ЗМІ, під час терапії, надання допомоги тощо). Причому симптоми вторинної травматизації можуть імітувати наслідки посттравматичного стресового розладу, що пережили травматичну подію, таку як війна, згвалтування або фізичний напад. Невідповідність емоційних реакцій, дратівливість, занепокоєння, емоційний відхід, уникнення певних завдань, ізоляція від колег, почуття безпорадності та неадекватності – все це прояви зміни світогляду та стилю поведінки на підставі отриманої інформації про травматичну подію [10].

Аналіз різних наукових підходів і досліджень свідчить, що такі поняття як «втома», «нервові виснаження», «стрес», «професійне вигорання», «професійна деформація» є хоча певною мірою і спорідненими, але порівняно самостійними феноменами [73; 193]. Тому потрібно чітко відрізнити поняття «професійне» та «емоційне» вигорання від вищеперерахованих суміжних понять. Визначальна відмінність між вигоранням і втомою полягає у тому, що в останньому випадку людина спроможна швидко відновитись, а в першому – ні.

Як зазначає В. Булах, відмінність між стресом і емоційним вигоранням криється, переважно, у тривалості процесу: вигорання – це тривалий, «розтягнений» у часі робочий стрес. Також стрес – це загалом адаптивний синдром, який мобілізує всі сторони психіки людини, а вигорання – це невдача в адаптації. Відмінність між стресом і вигоранням виявляється в їх розповсюдженні. Стрес може відчувати кожен, а вигорання проявляється тільки в професійній діяльності. Крім цього, стрес не обов'язково може бути причиною вигорання. Відомо, що

люди придатні прекрасно працювати в стресових умовах (наприклад, під час стихійних лих, війни, епідемій тощо), якщо вважають, що їхня робота є важливою та значущою. І останньою відмінністю є те, що вигорання на відміну від стресу є феноменом незворотним: утворившись в людини, він продовжує поглиблюватись, і можна тільки певним чином загальмувати цей процес [26]. За твердженням В. Булаха, вигорання є результатом складного балансу чинників і є наддетермінованим. Це означає, що маса стресорів безперестанно підсумовуються в різних сферах життєдіяльності і якщо особа може реагувати на це адаптивно, вона діє вдало і ефективно. Якщо ж зовнішні вимоги починають превалювати над ресурсами людини, виникає дезадаптація, яка з часом закріплюється і заподіює вигорання [26].

Незважаючи на значну кількість теоретичних та практичних досліджень, термін «емоційне вигорання» не належить до чітко визначених понять у системі психологічних знань. Автори наукових праць та досліджень використовують різні варіанти перекладу англійського терміну “burnout”, а саме: «професійне вигорання» (Л. Карамушка, Т. Ронгінська, Л. Юр’єва), «емоційне згорання» (Т. Форманюк, Т. Яценко,), «емоційне перегорання» (В. Від), «емоційне вигоряння» (В. Бойко, В. Дудяк, О. Коноплицька, Н. Самикіна), «психічне вигорання» (Н. Водоп’янова, О. Рукавішніков) [60; 74; 81; 208; 213]. Разом із тим, попри існуючій високий ступінь тотожності між поняттями «емоційне вигорання» та «професійне вигорання», дослідники виділяють і певні відмінності. Вважається, що поняття емоційне чи психічне вигорання змістовно більш ширше, оскільки виходить за межі професійної діяльності, як базової детермінанти вигорання, та охоплює всі галузі життя та діяльності людини.

Процес емоційного вигорання діється у кілька етапів, для кожного з яких своєрідні певні симптоми. Причому існує декілька підходів до виділення етапів перебігу цього явища. Так, Дж. Грінберг наводить характеристику п’яти стадій емоційного

вигорання [123]. Перша стадія – “медовий місяць”. З одного боку, людина ще відчуває ентузіазм та більшою мірою є задоволеною своєю роботою, а з іншого боку, починається повільне зниження енергії. Друга стадія має назву “нестача палива”, під час якої з’являються проблеми зі сном, недостатність мотивації, знижується продуктивність діяльності. Протягом третьої стадії постають хронічні симптоми. Людина стає вразливішою у фізичному і психологічному плані, позначається хворобливість, відчуття тривожності тощо. Четверта стадія – це вже практично криза, вона характеризується загостренням або активним розвитком хронічних захворювань, людина стає частково або цілком непрацездатною, з’являється відчуття розчарування в собі та інше. На останній (п’ятій) стадії, яка має назву “пробивання стін”, у людини під впливом довгого емоційного та фізичного напруження можуть сформуватися небезпечні хвороби, а кар’єра знаходиться під загрозою закінчення [123].

Також у медичній літературі виділяють кілька фаз розвитку синдрому емоційного вигорання. Перша – фаза «активності і агресії». Пацієнт вважає себе «центром всесвіту» і поступово забуває про власні потреби. Потім настає друга фаза «втечі і відходу в себе». Хворий зовні спокійний, але насправді він знаходиться в стані емоційного заціпеніння, яке часто супроводжується тахікардією, порушеннями ритмів сну і рясним потовиділенням. Нарешті, настає третя фаза (яку багато хто вважає крайнім варіантом другої фази), яка називається “ізоляція та пасивність”. Зазначена фаза характеризується крайнім виснаженням, депресією та втратою життєвих перспектив [206; 208].

Узагальнення попередніх досліджень, дозволило систематизувати різноманітні групи симптомів професійного (емоційного) вигорання працівників під час виконання роботи [105; 111; 127; 132]. До групи психофізичних симптомів синдрому емоційного вигорання відносять:

- відчуття емоційного і фізичного виснаження;

- відчуття постійної втоми, протягом дня, а також вранці та ввечері (симптом хронічної втоми);
- загальна астенизація (слабкість, зниження енергійності та активності, погіршення гормональних показників);
- зниження сприйнятливості і реактивності у зв'язку зі змінами зовнішнього середовища (відсутність реакції страху на небезпечну ситуацію, або реакції зацікавленості на чинник новизни);
- розлади шлунково-кишкового тракту;
- частий безпричинний головний біль;
- повне або часткове безсоння;
- різка втрата або різке збільшення ваги;
- задишка або порушення дихання при фізичному або емоційному навантаженні
- постійний загальмований, млявий стан і бажання спати протягом всього дня;
- помітне зниження внутрішньої та зовнішньої сенсорної чутливості: погіршення слуху, зору, нюху і дотику, втрата тілесних відчуттів тощо.

Група соціально-психологічних симптомів об'єднує:

- підвищену дратівливість на незначні, дрібні події;
- байдужість, пасивність, нудьга і депресія (знижений емоційний тонус, відчуття пригніченості);
- часті нервові зриви (відмова від спілкування, замкнення у собі або спалахи невмотивованого гніву);
- відчуття неусвідомленого неспокою і підвищеної тривожності (відчуття, що «щось не так, як треба»);
- постійне переживання негативних емоцій, для яких у зовнішній ситуації немає причин (відчуття провини, образи, сорому, підозрілість, скутість);
- загальну негативну настанову на життєві і професійні перспективи (за типом «як не намагайся, все одно нічого не вийде»);
- відчуття гіпервідповідальності і постійне почуття страху, що «щось не вдасться» або «я не впораюся»;

Група поведінкових симптомів емоційного вигорання включає такі прояви працівника:

- помітно змінює свій робочий режим (скорочує або збільшує час роботи);
- постійно, без необхідності, бере роботу додому, але і вдома її не робить;
- керівникові важко ухвалювати рішення;
- відчуття, що робота стає все важчою і важчою, і виконувати її виходить все важче і важче;
- відчуття розчарування та зневіри, що справи поліпшаться, зниження ентузіазму у роботі та байдужість до її результатів;
- дистанційність від колег і клієнтів, підвищення неадекватної критичності;
- невиконання важливих завдань і «зациклення» на дрібницях, не відповідне витрачання робочого часу на мало усвідомлюване або не усвідомлюване виконання автоматичних і елементарних дій;
- зловживання алкоголем, курінням, вживання наркотичних засобів.

Окрім особистісних проявів емоційного вигорання окремо виділяють симптоми професійного вигорання організацій, до яких відносяться:

- знижена мотивація працівників до праці;
- занадто часті «чайні перерви» і «перекури» (більше 30 % від загального обсягу робочого часу), кількість «перекурів» у «вигорілих» працівників збільшується в 3-4 рази;
- підвищення плинності кадрів в цілому в організації, чи в окремих її підрозділах (від 100% і більше на рік, тобто, протягом року звільняються практично всі співробітники, а деякі працюють менше року);
- занадто висока конфліктність персоналу і важка атмосфера в організації;
- працівники із симптомами хронічної втоми та професійного вигорання, витрачають на звичайну роботу на 40 %

більше часу ніж зазвичай;

До особистісних наслідків синдрому емоційного вигорання, крім зниження працездатності, відносять залежність людини від нікотину, алкоголю, кофеїну, підвищення тиску, головний біль, тахікардію, біль у хребті, сексуальні розлади, безсоння, уникнення неформальних контактів, нездатність до релаксації, зниження імунітету, нещасні випадки (падіння, травми, аварії тощо (травмосензитивність). Небезпека цього стану в тому, що він може перейти в різні психосоматичні захворювання, наприклад, гіпертонічну хворобу, ішемічну хворобу серця, виразкову хворобу та інші. Наслідками професійного вигорання в умовах організації є зниження задоволеності працею, зменшення включеності працівників у роботу, зростання у них несприятливих фізичних і емоційних симптомів, погіршення соціально-психологічного клімату в колективі, погіршення якісних і кількісних показників праці, збільшення компенсацій на забезпечення здоров'я працівників тощо [105].

В різні часи дослідники намагалися вивчити реальні і потенційні масштаби поширення емоційного вигорання. Проте кількісно оцінити обсяги розповсюдження емоційного вигорання виявилось досить складним завданням, оскільки люди зазвичай рідко звертаються до лікарів, чи інших фахівців з цією проблемою. До того ж, синдром часто плутають зі стресом або депресією. У 2017 році серед жителів США були проведені опитування, основним запитанням якого було таке: “Чи знали/знаєте Ви когось із синдромом емоційного вигорання?”. За результатами цього дослідження виявилось, що загалом 14% опитуваних зазначили, про особисте перебування в стані емоційного вигорання, 11% засвідчили, що в такому стані перебували їх родичі, або близькі друзі, 9% – зазначили про емоційне вигорання колег [250].

Втім варто зауважити, що результати проведення такого самого опитування у 2020 році істотно відрізнялися від попередніх. Справа в тому, що в цей час порівняно “новим” і

стресогенним фактором, що спричиняє емоційне вигорання, стала пандемія COVID-19. Відповідно даним дослідження, проведеного у 2020 році, 75 % людей відчували вигорання на роботі, причому 40% з них зазначили, що відчували вигорання саме під час пандемії [250]. Це пов'язано із тим, що протягом пандемії значна частина організацій перейшла на дистанційний режим роботи. Хоча представники деяких спеціальностей не зазнали суттєвого впливу, багато хто примушений був кардинально змінити професійні звички і підхід до роботи. Це стосується особливо працівників сфери освіти, оскільки педагоги були позбавлені безпосереднього контакту зі студентами та учнями, що значно переобтяжило їхню роботу, адже якісний зворотний взаємозв'язок є ключовою умовою успішного навчання. Але найчастіше симптоми емоційного вигорання почали з'являтися у лікарів та медичних працівників, яким з часу початку пандемії доводилось працювати в умовах постійної емоційної напруги [150].

Сучасні дослідження емоційного вигорання присвячені вивченню чинників, особливостей прояву, профілактики і корекції цього феномену в різноманітних галузях діяльності. Зокрема, особливо популярними і численними є дослідження емоційного вигорання в галузі освітньо-педагогічної діяльності. Серед сучасних дослідників, які вивчали різні аспекти емоційного вигорання вчителів та інших учасників освітньо-виховного процесу, слід зазначити таких як Н. Грисенко, Т. Зайчикова, Ю. Жогно, Л. Карамушка, Т. Колтунович, М. Корольчук, Н. Назарук; Л. Матвієнко, Я. Загребельна, Н. Перегончук; А. Погрібна, Т. Поджо, Л. Помиткіна; М. Сепанець; А. Стефанчук, Л. Тищук, Н. Чепелева, Я. Юрків, V. Brenninkmeijer, Y. Gold, R. Roth та інших [37; 47; 49; 50; 55; 76; 102; 118; 132; 138; 140; 184; 197; 210; 231]. Так, в дослідженні Т. Колтунович обґрунтовані психологічні умови корекції професійного вигорання у вихователів дитячих навчальних закладів. Авторка виявила психологічні чинники професійного вигорання вихователів, якими є надмірний вияв захисних

механізмів «заміщення», «проекція», «витіснення», домінування мотивації на уникнення невдач, зниження очікуваного позитивного ставлення з боку інших, аутосимпатії, самоповаги, глобального самоставлення, самоінтересу, самовпевненості, екзистенційної наповненості життя, підвищений рівень невротичності, особистісної тривожності, перфекціонізму тощо. За висновками Т. Колтунович, професійне вигорання призводить до зростання домінування мотивації на досягнення успіху, емоційної лабільності, спонтанної і реактивної агресивності, ситуативної тривожності, депресивності, дратівливості, сором'язливості, використання емоційно-орієнтованої копінг-стратегії. Динаміка професійного вигорання у вихователів пов'язана і з силою впливу кожного з цих психологічних чинників, і з особливостями їх структурування [73].

А. Погрібна ґрунтовно вивчала захисно-копінгову поведінку як чинник емоційного вигорання вчителів шкіл-інтернатів для дітей з вадами інтелекту [137]. За результатами її дослідження встановлено психологічну специфіку емоційного вигорання зазначеної категорії вчителів шкіл-інтернатів, яка проявляється у значній вираженості фази резистенції та її проявів при однаковій вираженості фаз напруги і виснаження. Авторка дослідила «зв'язок дезадаптивних форм захисно-копінгової поведінки з виникненням і проявами емоційного вигорання вчителів, а також особливості захисно-копінгової поведінки вчителів шкіл-інтернатів для дітей з вадами інтелекту, що виявляються у використанні переважно незрілих механізмів психологічного захисту високої інтенсивності, пов'язаних зі спотворенням та фальсифікацією сприйняття реальності, а також пасивних емоційно-орієнтованих копінг-стратегій, спрямованих на регуляцію емоційної напруги на тлі дефіциту копінг-ресурсів [137].

Феномени розвитку та прояву емоційного вигорання також вивчаються в різноманітних творчих професіях. Так, Л. Бегун-Трачук, запропонувала й теоретично обґрунтувала педагогічні умови запобігання професійному вигоранню

майбутніх викладачів мистецьких дисциплін. Авторкою встановлено, що до індивідуально-особистісних рис, які спричиняють професійне вигорання майбутніх викладачів мистецьких дисциплін, належать підвищений рівень тривожності, інтровертованість, висока нормативність та демонстративність поведінки й рівень концертного хвилювання [9].

В умовах сьогодення активно з'являються професії інноваційної сфери, серед яких комп'ютерні інженери, веб-дизайнери, оператори коллцентрів, делівері-менеджери, java-програмісти, IT-консультанти та інші. Сучасна діяльність фахівців IT-сфери характеризується високою конкурентоспроможністю, широкою затребуваністю та популярністю, а також високою напруженістю і специфічними вимогами до їх праці. Зазначені фахівці постійно переживають робочі стреси, що спричиняють труднощі професійної ідентифікації та адаптації, призводять до емоційного вигорання. Тому дедалі більшої актуальності набуває дослідження професійного вигорання фахівців сфери IT та розробка способів і технологій, що запобігали б професійному стресу та допомагали б подоланню його наслідків [31; 189; 211; 277]. Так, І. Ющенко, С. Молчанова зазначають про специфічні чинники розвитку професійного вигорання IT-фахівців, якими є високий рівень когнітивної напруги під час реалізації повсякденних функціональних обов'язків, переживання психічного перенасичення й монотонії та потужна інтелектуальна концентрація. Постійний дефіцит часу, високий ритм роботи, рутинізація окремих робочих операцій завдають погіршення самопочуття (порушення сну, депресії, шкідливі звички тощо), когнітивне виснаження, фрустрації через надвідповідальність (сумніви у своїх інтелектуальних спроможностях, боязнь, що «нічого не вийде»), хронічну втому та постійну тривожність [211].

У дослідженнях О. Шнайдер встановлено зв'язок емоційного вигорання в IT-фахівців з низьким рівнем емоційного

інтелекту, зокрема серед осіб із малорозвиненими навичками управління емоціями. Емоційне вигорання, як площина професійного вигорання, виявляється в редукції професійних обов'язків, неспроможності керувати емоційними станами та поведінкою, труднощами налаштування на працю. Як наслідок, у IT-працівників виявляються такі симптоми професійного вигорання, як емоційне відсторонення та неадекватне емоційне реагування, зниження продуктивності праці та творчої активності [207].

Зміст професійного вигорання у підприємців та особливості професійної діяльності підприємців, які зумовлюють його виникнення ґрунтовно дослідила Г. Гнускіна. Вона засвідчила, що третина опитаних підприємців мають високий рівень вираженості всіх складових професійного вигорання, зокрема виділяється така складова, як «редукція особистих досягнень». Серед особливостей підприємницької діяльності, що можуть сприяти виникненню професійного вигорання, авторка визначила три групи, які зумовлені 1) суб'єкт-об'єктним спрямуванням діяльності підприємницької діяльності, яка характеризується інноваційністю, орієнтацією на ризик, спрямованістю на отримання прибутку, свободою й автономністю дій, відповідальністю, високою активністю тощо; 2) суб'єкт-суб'єктним спрямуванням діяльності, яка пов'язана із взаємодією та спілкуванням під час виконання ролі підприємця, менеджера, переговорника тощо; 3) особливостями підприємницької діяльності в умовах українського суспільства [36].

У більшості наукових досліджень, констатується, що феномен професійного вигорання негативно впливає на суб'єктивну якість життя особистості, на суб'єктивне задоволення соціальним статусом, роботою, психологічним та фізичним здоров'ям та відпочинком. За результатами дослідження психологічних засобів профілактики та корекції професійного вигорання державних службовців законодавчого органу влади С. Арефнія емпірично встановила, що феномен

професійного вигорання у державних службовців викликає зміни за такими параметрами як самоставлення, дисгармонійність системи смисложиттєвих орієнтацій та ціннісної сфери особистості, зниження параметрів самоактуалізації та адаптаційного потенціалу особистості, збільшення внутрішньої конфліктності й самозвинувачення [6]. Авторкою розроблено концептуальну модель професійного вигорання державних службовців законодавчого органу влади, а також програму психологічної профілактики та корекції професійного вигорання державних службовців законодавчого органу влади [6].

На сьогодні явище емоційного вигорання досліджено не тільки в умовах професійної діяльності, а й у побуті, різних життєвих ситуаціях, а також в сім'ї. Так, Т. Титаренко, О. Кляпець дослідили психологічні умови виникнення та особливості розвитку цього небезпечного для психологічного благополуччя сім'ї феномена емоційного вигорання [183]. На думку авторів, емоційне вигорання в сім'ї визначається як психічне виснаження члена сім'ї (чи членів), що з'являється на тлі стресу, викликаного внутрішньо сімейними відносинами та зумовленого сімейними взаєминами, і проявляється в зниженні адаптивності в сімейних стосунках та емоційній незадоволеності. Емоційне вигорання в сім'ї являє собою процес, що розгортається в часі і починається із потужного і довгострокового стресу. Накопичення численних наслідків переживання стресових ситуацій заподіює виникнення в особистості почуття роздратування, напруженості та втоми. Коли людина врешті-решт долає стрес, використовуючи психологічні механізми захисту, вона психологічно віддаляється від сімейної взаємодії, і стає цинічною, апатичною та негнучкою у взаєминах. Таким чином, Т. Титаренко, Кляпець О. емоційне вигорання в сім'ї трактують як наслідок пережитих людиною хронічних стресів, зумовлених дисгармонійними (напруженими, конфліктними, відчуженими тощо) сімейними стосунками. Безперервне або прогресуюче порушення психологічної

рівноваги вірогідно може призводити до вигорання. Дослідники доводять, що найціннішим для тих, хто почав «вигорати», і для тих, хто працює з цим явищем, є використання спеціальних шляхів та методів профілактики сімейного вигорання, які дають змогу зупинити цей процес і перетворити його на продуктивне «горіння» [183].

І. Брецько, досліджуючі сутнісні ознаки психоемоційного вигорання в контексті специфіки особистісного розвитку депривованого підлітка, здійснила порівняльну характеристику особливостей емоційного вигорання підлітків зі школи-інтернату та загальноосвітньої школи. Авторка запропонувала генетично-психологічну програму профілактично-корекційної роботи з депривованими підлітками для подолання наслідків їхнього емоційного вигорання [25].

На думку науковців, синдром професійного вигорання притаманний працівникам так званих допоміжних професій, до яких включають лікарів, психологів, педагогів, соціальних працівників та інших. Особливо вразливими серед зазначеної категорії вважаються такі групи працівників:

- фахівці-інтроверти, індивідуально-психологічні особливості яких не узгоджуються з професійним та соціальними вимогами, їм бракує життєвої енергії, відкритості, наполегливості, сміливості та концентрації уваги;

- працівники, які під час виконання обов'язків відчують постійний внутрішній конфлікт;

- працівники, які бояться втрати робочого місця та нестабільності, а також фахівці із зовнішнього консультування, котрі самотужки шукають собі клієнтів;

- працюючі жінки, які змушені доводити свою професійну здатність, конкурувати з чоловікам, обирати між роботою і сім'єю;

- мешканці великих мегаполісів, які включені до процесу нав'язаної взаємодії та комунікації з великою кількістю незнайомих людей [105].

У 2019 році Всесвітня організація охорони здоров'я

офіційно визнала синдром емоційного вигорання як хворобу. Зазначена хвороба увійшла в нову редакцію класифікаційного списку Міжнародної класифікації хвороб (МКХ-11), який вступив у силу з 1 січня 2022 року. За визначенням МКХ-11 «Вигорання – це синдром, який концептуалізується як результат хронічного стресу на робочому місці, що не вдалося успішно подолати. Він характеризується такими трьома вимірами як 1) відчуття спустошення або виснаження енергії; 2) підвищена психічна віддаленість від роботи, або почуття негативізму чи цинізму, пов'язані з роботою; і 3) відчуття неефективності та невиконання, тобто низької продуктивності в роботі. Зазначено, що вигорання відноситься саме до явищ у професійному контексті і не повинно застосовуватися для опису досвіду в інших сферах життя [233].

Отже, підсумовуючи все вище викладене, можна зазначити, що незважаючи на відмінність у підходах різних авторів до визначення синдрому емоційного вигорання, зазначений психологічний феномен є особистісною деформацією внаслідок емоційно ускладнених або напружених відносин у системі «людина-людина», або «людина-професія». Емоційне професійне вигорання визначається як реакція організму на постійну дію професійних потрясінь і перевантажень. Спочатку людина відчуває невдоволення роботою, далі страждає від різних негативних стресогенних ситуацій, фізіологічних реакцій тощо аж до повного виснаження.

Більшість зарубіжних і вітчизняних дослідників сходяться на думці, що емоційне вигорання являє собою процес послідовної втрати емоційної, когнітивної та фізичної енергії, що виявляється в симптомах емоційного та психофізіологічного виснаження, зниження інтересу і задоволення виконанням роботи, особистісної відстороненості та розглядається як результат хронічного стресу на робочому місці. Синдром емоційного вигорання характеризується вираженням поєднанням симптомів порушення у психічній, соматичній та соціальній сферах життя, є патологічним станом, пов'язаним із перевтомою,

виснаженням життєвих сил.

Існуючі теоретичні спроби пояснення походження синдрому перегорання можна звести до двох основних підходів. Згідно з одним, змінні «перегорання» закладені в самій особистості, її цінностях, ідеалах, особливостях реагування на стресові фактори, тоді як, згідно з іншим, основний акцент робиться на особливостях організації виробничої діяльності з такими її складовими, як адекватне керівництво, оптимальний режим роботи та відпочинку, соціальна підтримка, система заохочень тощо.

1.2. Проблема емоційного вигорання фахівців допомагаючих та ризиконебезпечних професій в сучасних психологічних дослідженнях

У контексті аналізу впливу оточуючого середовища на окремого індивіда сучасне суспільство нерідко характеризується як патогенне. Під цим кутом зору посилюється увага до професій, пов'язаних із діяльністю в особливих, ризиконебезпечних умовах та наданням професійної психологічної, медичної, соціальної та іншої допомоги людям, які опинилися в різноманітних несприятливих або екстремальних ситуаціях. Ризиконебезпечні умови діяльності завжди викликають нервово-психічне напруження, яке, залежно від інтенсивності та тривалості дії екстремальних чинників цієї діяльності, детермінує розвиток негативних змін у психіці людей. Аналіз літературних джерел свідчить, що в осіб, діяльність яких проходить в стресогенних умовах, значно підвищується ступінь прояву дратівливості, гіперзбудженості, фрустрації, тривожності, депресії, а також емоційного вигорання [2; 11; 44; 71; 89; 92; 141; 144; 154; 187; 205].

Як вже зазначалось у першому підрозділі, численні емпіричні дослідження підтверджують типовість емоційного виснаження представників допомагаючих професій, що призводить до порушень у сфері спілкування та саморегуляції,

здатне спричинити негативні особистісні зміни. Так, І. Назаренко, досліджуючи синдром емоційного вигорання серед медичних працівників психіатричної сфери, встановив, що альтруїстичний, практичний та естетичний типи емоційної спрямованості характеризуються низьким рівнем формування симптомів емоційного вигорання. У цьому гедоністичний тип емоційної спрямованості (пов'язані з задоволенням потреби у тілесному і душевному комфорті) підвищує ризик емоційного вигорання, особливо в людей, які працюють у психіатрії [116].

Загалом, слід зазначити, що проблематика емоційного вигорання серед лікарів та інших фахівців медичної галузі досить актуальна і поширена у науково-практичному дискурсі [10; 12; 28; 79; 100; 102; 193; 208; 234; 241; 272]. Зокрема, Л. Лотоцька-Голуб у своєму дослідженні визначила природу, зміст та основні чинники соціально-психологічних механізмів, які лежать в основі емоційного вигорання лікарів і суттєво впливають на продуктивність їх професійної діяльності [95]. Явище резистентності до емоційного вигорання, на думку Л. Лотоцької-Голуб, варто розглядати на трьох рівнях:

1. На рівні особистісних і соціальних ресурсів, які має фахівець (його уявлення про особисті уміння, навички, здібності, власну ефективність у розв'язанні професійних задач) та його спроможності надавати практичну й емоційну підтримку у екстремальній ситуації або перевантаженні оточуючим.

2. На рівні прояву специфічних поведінкових і когнітивних стратегій, які використовуються для управління умовами професійної діяльності, професійним навантаженням та функціональними реакціями на взаємодію цих факторів.

3. Протидія перевтомленню відбувається завдяки прояву індивідуальних стилів поведінки (індивідуальні копінг-стратегії) [95].

Низка дослідників (А. Арутюнов, І. Коваль, В. Луксен, Д. Міков, Д. Шкурупій та інші) стверджують, що синдром емоційного вигорання лікарів перебуває у стані динамічного розвитку та проявляється в емоційних розладах, афективних

станах, тривозі, депресії та симптомі «загнаності в клітину». Наголошується, що найчастіше «згорають» не байдужі до своєї роботи фахівці і не ті, хто у професійній діяльності реалізує модус соціальних досягнень чи володіння, а навпаки, професіонали, для яких діяльність спочатку значуща, свідомо обрана, припускає відоме емоційне ставлення, орієнтацію на інших людей, тобто реалізують модус служіння. Співчувальний, захоплюючий лікар-ідеаліст, орієнтований на інших, за недостатнього зв'язку з реальністю, невміння оцінювати критично несприятливі фактори, низьку стресостійкість досить часто може ставати носієм швидкого прогресуючого синдрому емоційного вигорання. [56; 206; 257; 262; 263].

П. Білецький, у контексті розгляду соціально-психологічних чинників збереження професійного здоров'я фахівців медичної галузі, акцентує увагу на певні професійні групи медичних фахівців, як особливо вразливі з огляду підвищених вимог до їх самовіддачі і професійної компетенції, відповідальності за життя і здоров'я інших людей. Все це зумовлює високу ймовірність виникнення у фахівців-медиків синдрому професійного вигорання. Автор визначає складові професійного здоров'я фахівців медичної галузі, серед яких когнітивно-оцінні (параметри життєвих цінностей і смислів особистості фахівця, часової перспективи, циклічності та семантичного диференціалу часу), емоційно-вольові (показники емоційного вигорання, самооцінки психічних станів, стресостійкості, рівнів тривожності), компетентісно-поведінкові (показники професійно важливих норм соціальної регуляції поведінки, прогностичної компетентності, проактивних стратегій копінг-поведінки тощо) [217].

Є низка досліджень у багатьох країнах щодо емоційного вигорання лікарів. Так, У 2011 році в Канаді було проведено найбільше національне опитування серед лікарів на рівень емоційного вигорання. Результати були не втішними – більшість проанкетованих людей потрапили до списку з помірним рівнем емоційного вигорання. Дослідження в Тайвані у 2013 році та в

США називають основну причину емоційного вигорання – тривалі робочі зміни. У Тайвані більше 17 годин на день, і більше 70 годин на тиждень у США [223; 248]. У 2012 році група європейських вчених EGPRN (Європейська дослідницька група з вивчення емоційного вигорання серед лікарів загальної практики) вивчила рівень вигорання серед сімейних лікарів Європейського Союзу. Анкети було розіслано лікарям з 12 європейських країн, і лише у третини фахівців не було виявлено ознак емоційного вигорання [240].

При дослідженні фінських лікарів різних спеціальностей (2671 осіб) було встановлено, що психіатри належать до групи з «високим рівнем перегорання» як і особи, робота яких пов'язана із хронічними важкохворими [220]. Ще одне велике дослідження було проведено у Франції в 2013 році за допомогою Міністерства праці серед лікарів-терапевтів. Третина лікарів із 5010 заповнили опитувальник MBI [245], де у 20% опитаних було також виявлено високий рівень вигорання на робочому місці. У цьому опитуванні основною причиною вигорання терапевти називали низький рівень особистих досягнень [240.].

Н. Якушкін та Є. Мартинова під час обстеження фахівців різних професій, серед яких співробітники МНС/ДСНС, психологи, терапевти, невропатологи, наркологи та психіатри, саме у наркологів та психіатрів виявили найвищі показники синдрому емоційного вигорання [126].

М. Скугаревська наводить результати обстеження 271 осіб (лікарі-психіатри, психіатри-наркологи, психотерапевти та медичні психологи). Було виявлено, що важливими передумовами розвитку синдрому емоційного вигорання у працівників сфери психічного здоров'я як особистісні, так і ситуаційні характеристики. Ключову роль розвитку СЕВ відіграють особистісна тривожність та інші, асоційовані з нею особистісні характеристики (емоційна нестійкість, схильність до почуття провини, підозрілість, боязкість, фрустрованість, імпульсивність, сором'язливість). Ізольований фактор тривожності пояснює близько 28% варіацій показників СЕВ.

Ознаки емоційного вигорання різної виразності виявлено у 78% респондентів [95]. Т. Вежновець та В. Парій довели, що профілактика синдрому емоційного вигорання у медичних працівників має здійснюватися з урахуванням особливостей психотравмуючих факторів залежно від типу трудової мотивації [28].

Заслуговує на увагу теоретичне та експериментальне дослідження психологічних умов подолання професійних деформацій практичних психологів у системі післядипломної освіти, яке провела Ю. Чемодурова [200]. На думку авторки, траєкторія професіогенезу психолога визначається певними психологічними новоутвореннями різних його етапів і криз, серед яких є професійні деформації особистості, що визначаються як зміни особистісних якостей професіонала під впливом професійної діяльності. Це призводить до «викривлення» психологічної моделі діяльності у вигляді порушення раніше засвоєних способів дії, виникнення стереотипів професійного поведіння, психологічних бар'єрів у засвоєнні нових професійних технологій. Серед ознак професійних деформацій в особистісній сфері психолога Ю. Чемодурова визначає виникнення психічних бар'єрів у вигляді інтенсивних емоційних переживань негативного характеру, що є результатом емоційного (психічного) вигорання [200].

М. Міщенко характеризує специфіку роботи практичного психолога, як таку, що сприяє високій ймовірності виникнення синдрому емоційного вигорання завдяки впливу внутрішніх та зовнішніх чинників [111]. На підставі проведеного аналізу дослідник виявляє індивідуально-психологічні особливості, які впливають на розвиток емоційного вигорання психологів, серед яких: невміння контролювати емоційний стан, високий рівень нейротизму – емоційна нестійкість особистості, прояв акцентуованих рис характеру, особистісна витривалість, локус контролю. Емоційне вигорання проявляється на рівні особистісних властивостей, у тому числі й у вигляді негативних

змін системи особистісно-професійних якостей фахівця сфери діяльності «людина-людина», таких як, емоційно-моральна дезорієнтація рівня, зниження емпатії, комунікабельності, підвищення тривожності, зміни «Я-концепції» (неадекватно занижена або завищена самооцінка). Отже, причиною виникнення емоційного вигорання психологів М. Міщенко вважає взаємодію індивідуальних особливостей особистості та навчально-професійної діяльності. При цьому наслідки емоційного вигорання не обмежуються тільки професійною сферою, а й проявляються в різних ситуаціях життєдіяльності людини, в сім'ї та у стосунках з близькими, друзями тощо [111].

Серед допомагаючих професій також виділяються соціальні працівники. Вони постійно стикаються з людьми, які страждають від хвороби та інвалідності, втрат близьких людей, матеріальних і духовних основ життя, несуть злидні, насильство, переживають самотність та ізолюваність. Їх діяльність супроводжується значним витрачанням психічної енергії, суттєво напружує їх емоційну сферу і загрожує психічному здоров'ю, а довгостроковий вплив негативних факторів на особистість обумовлює з'явлення професійних деформацій (деструкцій), зокрема професійного вигорання тощо. Низка дослідників, серед яких О. Главацька, В. Перхайло, Г. Рідкодубська, О. Романовська, С. Lloyd, R. King, L. Chenoweth обґрунтовують емоційне вигорання фахівців соціальної сфери специфічним характером їх діяльності. Констатується, що синдром професійного вигорання фахівців соціальної сфери є тим деструктивним фактором, що не лише свідчить про професійний регрес, незадоволеність самореалізацією, знижує продуктивність діяльності працівників та руйнує їх фізичне та психологічне здоров'я, але і є загрозою для клієнтів, які звертаються до соціальних служб. Також обґрунтовується, що синдром професійного вигорання у фахівців соціальної роботи та соціальних працівників детермінується структурою характеристик особистісної зрілості, де основними особистісними факторами є «фактор напруженості у

міжособистісних відносинах» та «фактор особистісної незрілості» [35; 105; 134; 158-160; 242].

Соціальний працівник, який відчуває, на собі дію синдрому «професійного вигорання», зазвичай намагається подолати ситуацію, уникаючи колег і клієнтів, фізично і подумки дистанціюється від них. Це може проявлятися, наприклад, частою відсутністю соціального працівника на роботі, зменшенням власної залученості до контактів з клієнтами і колегами, або спілкуванням з ними безособовими способами. В результаті соціальний працівник може впасти в депресію та починає сприймати своє становище як «безнадійне», залишаючи свою посаду чи взагалі змінюючи професію [160].

Сьогодні актуалізовані психологічні дослідження проблематики емоційного вигорання серед різних фахівців ризиконебезпечних професій. Цікавим є дослідження серед зимівників Української Антарктичної станції «Вернадський» (2011 – 2013 р.р.), яке описав О. Мірошніченко [110]. За висновками автора основними чинниками, які зумовлюють ефективність діяльності в екстремальних умовах, та запобігання емоційному вигоранню є об'єктивні та суб'єктивні умови здійснення діяльності. До об'єктивних умов і чинників відносяться інформаційні, соціально-побутові, фізико-хімічні, технологічні та інші чинники, характер та вид навантаження, психологічний клімат у трудовому колективі, складність роботи тощо. Суб'єктивні умови і чинники виявляються в особистісно-психологічних характеристиках людини, зокрема, мотиваційних, пізнавальних, емоційно-вольових, психомоторних та інших якостях її особистості, професійній кваліфікації та досвіді роботи, особливостях їх системної організації під час виконання конкретної професійної діяльності, характері енергетичної та інформаційної адаптації людини до процесу взаємодії з об'єктом праці, здатність виконувати певний вид діяльності на належному рівні ефективності протягом певного часу. На прояви синдрому «професійного вигорання» у людей працюючих в екстремальних умовах суттєво впливають такі фактори, як: вік, професійний

стаж, стать, сімейний статус, а також наявність та кількість дітей в сім'ї, соціальний стан та ставлення до виконання своїх обов'язків [110].

Серед сучасних дослідників різноманітних аспектів проблематики емоційного вигорання фахівців правоохоронних, військових, безпекових, рятувальних та інших силових структур і служб можна виділити М. Байду, О. Блінова, В. Боснюка, С. Вірного, Ю. Ковровського, Т. Кодлубовську, А. Костюка, А. Куфлієвського, С. Лебедєву, Л. Леженіну, В. Лефтерова, Н. Мілорадову, С. Миронця, О. Назарова, Н. Оніщенко, В. Осьодла, Л. Перелигіну, Є. Потапчука, І. Приходька, Л. П'янківську, О. Сафіна, О. Сергієнка, Р. Сірко, О. Тімченка, О. Хайруліна, Ю. Широбокова та інших [11; 14; 30; 64; 67; 69; 71; 78; 81; 84; 85; 89-92; 106; 117; 124; 127; 141; 143; 144; 162; 168; 174; 185-187; 190; 205].

Так, досліджено, що аспекти синдрому емоційного вигорання певним чином виявляються вже на етапі професійного навчання та становлення майбутніх працівників силових правоохоронних структур. Зокрема, Л. П'янківською описано механізми виникнення симптомів емоційного вигорання під час служби та навчання у курсантів профільних навчальних закладів МВС України. Виявлено, що розвиток вищезгаданого явища переважно стимулюється особливими умовами соціального оточення, під час участі в охороні громадського порядку, навчальної практики тощо. Проаналізовано основні фактори, що сприяють розвитку синдрому «емоційного вигорання» у майбутніх правоохоронців, а також доведено, що кваліфікаційне психологічне тестування як частина процедури відбору є основою мінімізації ризику виникнення синдрому емоційного вигорання та успішної роботи в майбутньому [128].

Т. Кодлубовська емпірично дослідила статистично значущі закономірності фізіологічних і психологічних показників функціональних станів правоохоронців. Зокрема, виявила, що більшість правоохоронців має високий рівень інтенсивності стресового навантаження і вірогідності

виникнення стресозалежних захворювань. Дослідницею встановлено, що більше ніж у 70 % правоохоронців виявляється відхилення від критеріїв норми показників фізіологічного рівня функціональних станів, а саме частоти серцевих скорочень, частоти дихання, артеріального тиску, резервів серцево-судинної системи та адаптаційного потенціалу. Зазначені відхилення від нормативного критерію середніх показників фізіологічного рівня функціональних систем у правоохоронців можуть свідчити про наявність у них професійної деформації та емоційного вигорання, тому нагальним є вжиття заходів регуляції функціональних станів [66; 67].

У ході дослідження Л. Леженіної стосовно психологічних чинників емоційного вигорання слідчих служби безпеки України встановлено, що розвиток емоційного вигорання у слідчих СБУ зумовлений зовнішніми факторами, до яких віднесено підвищену відповідальність за функції, які виконує слідчий СБУ, велику кількість справ, що знаходяться у провадженні слідчого, недоліки або недостовірність інформації у справах, психологічно важкий контингент, з яким має справу слідчий у сфері спілкування; директивний стиль керівництва на службі, що спричиняє хронічну психоемоційну напруженість, надмірну зайнятість на роботі тощо [85]. За результатами експериментального дослідження Л. Леженіна встановила, що внутрішніми чинниками, які впливають на розвиток емоційного вигорання слідчих СБУ, є обмеження свободи, самовиразу, активності дій, незадоволення потреби в значущості свого „Я”, інтенсивна інтеріоризація обставин професійної діяльності, переживання несправедливості. Емоційному вигоранню слідчих як симптомокомплексу притаманні такі особливості як зміни у поведінці; зміни у почуттях; зміни у мисленні; зміни у стані здоров'я [85].

Слід зазначити, що в більшості публікацій стосовно опису діяльності в особливих та екстремальних умовах приділено увагу аналізу впливу на професійну діяльність «стресорів», «стресогенних умов», «стрес-чинників» [2; 11; 44; 71; 82; 92; 110;

141; 144; 180; 187; 193; 205; 269; 270]. Науковці зазначають, що існує велика кількість чинників, які характеризують умови діяльності як ускладнені. Вони відрізняються значною різноманітністю, зокрема це: фізико-хімічні та просторово-часові характеристики умов діяльності; акустичні впливи; механічні дії (вібрації, перевантаження); ризик та небезпека; часте виникнення непередбачених, в тому числі і аварійних, соціально-політичних, військових, епідеміологічних та інших кризових ситуацій; надмірні фізичні та психологічні навантаження під час діяльності; боязнь помилок і невдач; високий ступінь відповідальності тощо [71; 92; 144; 180].

В цьому контексті, О. Тімченко узагальнив підходи до оцінки характеру впливу факторів екстремальних умов бойової обстановки [185; 186]. Також дослідник здійснив теоретико-прикладну концептуалізацію професійного стресу працівників правоохоронних органів, як багатомірного феномену, що детермінований «інтраорганізаційними факторами трьох рівнів (індивідуальним, груповим і організаційним) і екстраорганізаційними стрес-факторами, що залежать від особистісних характеристик» [187, с. 3].

Заслуговує на увагу розроблена О. Тімченком теоретична модель професійного стресу працівника ОВС, яка дозволяє встановлювати закономірності та механізми впливу на психіку працівника правоохоронних органів стрес-факторів оперативно-службової діяльності, а також визначати їх специфічні та неспецифічні наслідки і на підставі цього здійснювати необхідну психокорекційну та психопрофілактичну роботу. Обґрунтовано, що ефективність роботи щодо зниження рівня психогенних втрат і психічної недієздатності серед працівники правоохоронних органів залежить від всебічного аналізу розвитку професійного стресу, а також комплексу заходів щодо його профілактики. При цьому О. Тімченком було визначено коло першочергових задач, які потребують свого розв'язання в межах питання зниження рівня психогенних втрат та психічної недієздатності серед правоохоронців, а також подано практичні рекомендації для

цілеспрямованої діяльності підрозділів психологічного забезпечення в органах внутрішніх справ України [186; 187].

Стосовно впливу стресогенних факторів на професійну діяльність працівників ДСНС, як чинника зниження ефективності їх діяльності, розвитку професійного вигорання і психосоматичних порушень сьогодні існує багато наукових праць, зокрема слід виділити В. Боснюка, А. Ковровського, А. Куфлієвського, О. Назарова, Н. Оніщенко, Л. Перелигіну, Н. Світличну, О. Садкового, О. Сергієнка та інших [14; 64; 81; 117; 125; 155; 164].

Так, проблематика впливу стресу на розвиток синдрому емоційного вигорання всебічно розглядалась в діяльності різних фахівців Державної служби з надзвичайних ситуацій України. Одним з перших у сучасній вітчизняній психології досліджень, присвячених психологічному вигоранню рятувальників, є дисертаційне дослідження А. Куфлієвського щодо соціально-психологічних детермінант розвитку синдрому «вигорання» серед працівників пожежно-рятувальних підрозділів МНС України [81]. Автором було обґрунтовано, що тривалий вплив комплексу психогенних факторів службової діяльності може викликати значну деструкцію психофізіологічних та психічних характеристик стану фахівця, що зазвичай призводить до зниження ефективності його професійної діяльності. Визначені основні соціально-психологічні детермінанти розвитку синдрому емоційного вигорання серед працівників пожежно-рятувальних підрозділів, до яких віднесено незадоволеність працею; частота виникнення негативних психічних станів; недостатня оцінка складності роботи; зниження уваги; неможливість зосередитися; можливість травм і поранень; можливість виникнення конфліктних ситуацій у колективі [81].

Характерними психологічними і фізіологічними станами для працівників пожежно-рятувальних підрозділів МНС України після виконання професійних обов'язків є такі як загальна слабкість, стомлюваність, головний біль, дратівливість і безсоння. Без цілеспрямованої психологічної роботи щодо

зниження даних негативних станів останні можуть виступати у якості провокуючих детермінант подальшого розвитку синдрому «вигорання». На підставі свого дослідження А. Куфлієвським було запропоновано прогностичну картину трьохкомпонентного аналізу синдрому «вигорання» серед працівників МНС України [81].

Н. Світлична виявила відмінності в структурі та особливостях емоційно-регуляторної сфери командирів відділень військових пожежних підрозділів контрактної та строкової служби з різним ступенем ефективності професійної діяльності [164]. Обґрунтовуючи соціально-психологічні чинники збереження психологічного здоров'я працівників МНС, авторка визначила низько-ефективні моделі регуляції емоційної сфери командирів відділень військових пожежних підрозділів строкової служби, до яких входять уникнення і недиференційований копінг, а також одну ефективну модель регуляції – адаптивну поведінку. У командирів контрактної служби відділень військових пожежних підрозділів низько-ефективна модель емоційної регуляції виражається у деструктивному захисті, середньо-ефективна модель виявляється у просоціальному та асоціальному копінгу, високо-ефективна модель представлена готовністю до дій. Командири відділень пожежних військових підрозділів строкової служби сприймають стресову ситуацію як небезпечну й ризиковану та відчують утруднення при обранні коректних поведінкових стратегій, на відміну від командирів відділень військових пожежних підрозділів контрактної служби, які ставляться до стресової ситуації як до виклику [164].

Психологічні чинники професійного вигорання у персоналу Оперативно-рятувальної служби Державної служби України з надзвичайних ситуацій всебічно вивчені Ю. Ковровським, яким досліджено рівень вираженості професійного вигорання у рятувальників, проаналізовано особистісні, організаційно-професійні, соціально-економічні та соціально-демографічні чинники, що зумовлюють виникнення

професійного вигорання у персоналу Оперативно-рятувальної служби ДСНС України [64]. Автором запропоновано програму тренінгу для профілактики та подолання професійного вигорання персоналу Оперативно-рятувальної служби ДСНС України [64].

Широкомасштабна військова агресія проти України з боку російської федерації, яка розпочалася 24 лютого 2022 року, актуалізувала проблематику вивчення та подолання різноманітних психологічних труднощів і розладів серед військовослужбовців різних військових відомств і формувань. Так, в Збройних силах України, які з перших днів війни несуть на собі основний тягар захисту держави, стримування ворога та звільнення окупованих територій, Н. Рижкова виділяє групи чинників, що відіграють суттєву роль у формуванні емоційного вигорання військовослужбовців, зокрема, особистісні, рольові, соціально-демографічні, організаційні. Головним чинником, що викликає емоційне вигорання військовослужбовців інженерних військ Збройних сил України, дослідниця визначає емоційні проблеми професійного спілкування [157].

У низці наукових праць досліджено об'єктивні чинники професійної діяльності з охорони державного кордону, що справляють стресогенний вплив на психічний стан персоналу прикордонного відомства та відносяться до специфічних, особливих видів такої діяльності. Зокрема, розгляду особливостей прояву синдрому емоційного вигорання у військовослужбовців Державної прикордонної служби України (ДПСУ) присвячені праці О. Хайруліна [190; 191]. Характеризуючи специфіку буднів прикордонників, автор зазначає, що вони змушені виконувати завдання в умовах недостатньої, невизначеної інформації, високої відповідальності за результати своєї праці, безперервно перебувають під тиском фактору ризику та небезпеки. На них несприятливо впливають соціально-психологічні, фізіологічні, біохімічні та інші фактори, які спричиняють виникнення різноманітних негативних психічних станів. Все це зумовлює те, що праця прикордонників

часто має підвищене психологічне навантаження, наповнена відчутними емоційними переживаннями, стресом, що у свою чергу може призводити до професійної психологічної деформації, зокрема, одного з найбільш поширених її різновидів – професійного (емоційного) вигорання серед персоналу ДПСУ. [191]

За результатами свого дослідження О. Хайрулін запропонував структурно-функціональну модель психологічної профілактики професійного вигорання у військовослужбовців ДПСУ, зміст якої включає такі елементи як: моніторинг організаційного потенціалу особливостей розвитку у військовослужбовців професійного вигорання, комплекс загальних організаційних (адміністративних) заходів з персоналом ДПСУ, комплекс спеціальних заходів професійно-психологічної підготовки прикордонників, спрямований на створення у них психологічної толерантності до професійного вигорання [190; 191].

С. Вірний, досліджуючи копінг-стратегії поведінки прикордонників в емоційно напружених ситуаціях, зазначає, що професійна діяльність працівників Державної прикордонної служби чітко регламентована та алгоритмізована, власне, як і всі правоохоронні і воєнізовані види діяльності [30]. За аналізом автора, основу працездатності фахівців-прикордонників складають спеціальні знання та уміння, фізичні (сила, швидкість) навички, психофізіологічні (особливості перцепції, пам'ять, увага тощо) та фізіологічні (діяльність найважливіших систем організму) здібності, а також характерологічні (наполегливість, цілеспрямованість, дисциплінованість, стійкість, ініціативність) та інші якості індивідуума. Загальною ознакою особистості фахівців прикордонної служби визначені витривалість, високі показники психічного та фізичного здоров'я. При цьому здатність протистояти деформаціям і деструкціям. В той же час С. Вірний стверджує, що саме ці показники у прикордонників позначають зниження залежно від збільшення терміну служби. Вплив на прикордонників значного числа різноманітних за

своєю природою проявів стрес-факторів та емоційно-напружених ситуацій викликає хронічну напругу, нервово-психічні порушення, емоційний дистрес, посттравматичні стресові розлади, а також емоційне вигорання та інші дезадаптивні форми поведінки (алкоголізацію, наркотизацію, агресію). Все це може призводити до зниження ефективності діяльності прикордонників в повсякденних та екстремальних службових ситуаціях, травматизму, загибелі, психосоматичних захворювань тощо [30].

В умовах ведення бойових дій в сучасній Україні актуалізовані дослідження різноманітних психологічних розладів комбатантів. Так, О. Бліновим запропонований алгоритм дослідження бойового стресу військовослужбовців, який дозволів розглянути прояви цього явища у різних категорій військовослужбовців, в тому числі поранених і контужених, які перебували на лікуванні в госпіталях [11]. Науковцем з'ясовано, що дія стрес-факторів зумовлює як тимчасову психологічну реакцією, так і виникнення психічного стану для забезпечення функціонування психіки військовослужбовців в соціальному зовнішньо-груповому, бойовому (діяльнісному) зовнішньому та внутрішньому індивідуально-особистісному середовищах. Зазначений процес може відбуватися в умовах інтенсивного, тривалого та потужного впливу стрес-факторів під час проходження етапів адаптації до бойової діяльності і призводити до виснаження. О. Блінов визначає низький, середній та високий рівні стресу, які відповідають конструктивному, негативному та травматичному впливу бойового стресу на військовослужбовців. Автор обґрунтовує, що бойовий стрес значно впливає на військовослужбовців і може спричиняти деформацію особистості, в тому числі емоційне вигорання, що, на його думку, є «ціною» адаптації до умов війни. Наслідком впливу отриманих поранень, набутих інвалідностей тощо стає формування та розвиток посттравматичних стресових розладів [11].

При аналізі проблематики бойової психологічної травматизації військовослужбовців Національної гвардії

України О. Колесніченко також торкається феноменів професійного вигорання військовослужбовців, які тісно пов'язані із проявами гострого і хронічного стресу, синдромом ПТСР, психологічною віктимізацією [171]. Автор запропонував модель бойової психологічної травми військовослужбовців НГУ, яка передбачає взаємодію трьох елементів, а саме: 1) «несприятливі соціальні умови виконання професійних завдань»; 2) «несприятливі умови виконання професійних завдань в АТО», 3) «віктивні умови», які об'єднуються поняттям «соціальна ситуація розвитку особистості» військовослужбовця. За твердженням О. Колесніченко, саме несприятливі соціальні умови посилюють переживання впливу віктивних стрес-факторів [171].

Насьогодні вивчення феномену емоційного вигорання також здійснено в інших державних правоохоронних структурах і службах, специфіка діяльності яких часто має конфліктогенний характер, пов'язана із значним психоемоційним навантаженням, а також іноді із екстремальністю, ризиком, небезпекою. Так, М. Яроменок дослідив професійне вигорання як чинник психічного здоров'я прокурора [212]. На думку автора своєрідність професійної діяльності прокурорів полягає у правовій регламентації їх діяльності під пильною увагою суспільства в ситуаціях із непередбачуваним результатом. Все це спричиняє вплив на особистість прокурорів значного психічного, інформаційного й інтелектуального навантаження та ризику, пов'язаного з підвищеною відповідальністю, комунікацією з різними категоріями громадян, в умовах ненормованого режиму роботи, дефіциту часу для оперативного виконання нестандартних професійних завдань, звинувачувального характеру професійної діяльності тощо. Владний зміст повноважень, застосування яких вимагає вміння користуватися владою в межах норм закону, суспільної моралі та професійної етики, процесуальна самостійність і високий рівень особистої відповідальності за власні дії та рішення можуть призвести до професійного вигорання і професійної деформації, наслідками

чого стають вияви девіантної поведінки прокурорів, які призводять до негативного соціального оцінювання, порушення професійної етики. Встановлено, що відсутність професійної та психологічної готовності до діяльності прокурорів негативно позначається на виконанні ними службових завдань, є причиною помилок, що можуть спричинити незворотні наслідки як для професійної діяльності, так і для психічного здоров'я прокурорів [212].

Професійне вигорання працівників Державної податкової служби України ґрунтовно вивчила Т. Грубі, яка пов'язала емоційне, розумове та фізичне виснаження податківців із довготривалим залучення їх до некерованої стресової ситуації під час емоційно насичених контактів у професійній діяльності [40]. Емпіричним шляхом авторка виявила середній і високий рівні професійного вигорання більше ніж у половини досліджуваних працівників Державної податкової служби України. Значна кількість податківців схильні до редукції особистих досягнень, виявляють зниженням робочої продуктивності та спроби полегшити або скоротити обов'язки, які вимагають емоційних витрат. Також у досліджуваних спостерігається схильність до емоційного виснаження та деперсоналізації. У проявах синдрому професійного вигорання податківців вагому роль відіграє баланс між внеском у роботу і результатом, який порушений у бік внеску в роботу. Це обумовлює спроби згортання працівниками своїх професійних обов'язків, формує цинічне ставлення до інших людей та емоційне виснаження. Значущими особистісними чинниками професійного вигорання податківців виявлено рівень трудоголізму, нейротизму, емоційного реагування як способу здійснення професійної діяльності, недоліки саморегуляції та самоменеджменту [40].

Таким чином, на сьогодні існує значна кількість досліджень емоційного вигорання у фахівців допомагаючих професій, серед яких лікарі, педагоги, вихователі, соціальні працівники, психологи тощо. Сьогодні також актуалізуються

питання дослідження прояву синдрому емоційного вигорання серед фахівців ризиконебезпечних професій, зокрема поліцейських, рятувальників, прикордонників, військовослужбовців та інших фахівців екстремальних професій. Особливий характер має професійна діяльність психологів, які працюють в наведених вище ризиконебезпечних галузях діяльності. В контексті вивчення предмета монографічного дослідження, розгляд особливостей емоційного вигорання екстремальних психологів наводиться в наступному розділі.

РОЗДІЛ 2. ПСИХОЛОГІЧНИЙ АНАЛІЗ ПРОФЕСІЙНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ ЕКСТРЕМАЛЬНИХ ПСИХОЛОГІВ ТА ОСОБЛИВОСТЕЙ ЇХ ЕМОЦІЙНОГО ВИГОРАННЯ

2.1 Загальні особливості діяльності та емоційного вигорання екстремальних психологів

Загалом, екстремальний психолог – це фахівець з психологічною освітою, що виконує професійну діяльність в галузі практичної та наукової психології в сфері екстремальних видів діяльності. Психологи в таких структурах здійснюють психологічне супроводження та психологічне забезпечення відповідної діяльності екстремального профілю. Спектр діяльності екстремальних психологів досить широкий, від здійснення цілеспрямованого професійно-психологічного відбору кандидатів на службу чи роботу, психологічної підготовки та розвитку персоналу, консультативно-просвітницької психологічної роботи, психологічного супроводження спеціальних, оперативних, службово-бойових та інших завдань професійної діяльності до заходів психологічної профілактики і корекції негативних емоційних станів і небажаних форм поведінки працівників, психологічної реабілітації та відновлення людей після психотравматичних подій, поранень, захворювань, психічних розладів тощо.

Стосовно позицій екстремального психолога відносно організації його діяльності виділяють зовнішню та внутрішню. Зовнішня – це позиція стороннього психолога, який залучається для здійснення певних робіт в організації. Внутрішня – це практичний психолог, що працює в організації безпосередньо на відповідній штатній посаді, наприклад в психологічній службі підрозділу, управління тощо. Слід зазначити, що обидві позиції мають свої плюси та мінуси. «Сторонній» психолог в організації більш нейтральний під час розв’язання багатьох завдань, однак при цьому недоліком є той факт, що він недостатньо знає організацію зсередини, не може негайно вглибитися в її

організаційні та управлінські процеси, зазвичай для цього потрібен час. Практичний психолог, який служить (працює) у штаті організації позбавлений цих недоліків, але має свої, пов'язані із тим, що постійна робота в організації робить його членом колективу, а це часто заважає неупереджено подивитися, проаналізувати, дати оцінку багатьом речам, що може знижувати ефективність його роботи [54, с. 27].

Сучасні науковці виділяють низку основних функцій, які має виконувати штатний психолог професій екстремального профілю під час психологічного супроводження професійної діяльності. Такими функціями є дослідницька або експертна функція, функція консультування, організаційна функція.

Щодо дослідницької, експертної функції, практичний психолог залучається як експерт для вирішення конкретної проблеми. Психолог вивчає та акумулює інформацію про психологічні механізми поведінки членів колективу в системі внутрішньо-організаційних відносин, аналізує та оцінює конкретні ситуації із застосуванням сучасних методологічних підходів психології. Надає керівництву звіт про результати та рекомендації щодо розв'язання проблем.

Реалізація функції консультування полягає в тому, що екстремальний психолог-консультант дає рекомендації з питань найбільш ефективного використання професійних та особистісних властивостей членів колективу. Це стосується усіх етапів шляху працівника в організації – відбір, оцінка, адаптація персоналу, зарахування в кадровий резерв, звільнення. Психолог дає практичні поради з питань мотивації праці персоналу, психологічного клімату в організації, здійснення управління організацією, вирішення конфліктів в колективі тощо.

Організаційна функція психолога поєднує та доповнює собою дві попередні. Психолог практик в організації виступає у ролі педагога, тренера, коуча, який передає свої знання в галузі психології працівникам організації, проводить з ними тренінги та інші форми роботи, які дозволяють працівникам у повній мірі використовувати досягнення сучасної психологічної теорії і

практики під час своєї повсякденної роботи та підвищуючи її ефективність [54].

У процесі виконання своїх обов'язків, зокрема надання психологічної допомоги, екстремальний психолог «проживає» разом з клієнтом його проблемну ситуацію та, як вже зазначалось, може відчувати прояви синдрому емоційного вигорання. Існує далеко не хибна думка, що взагалі професія психолога обходиться дорого тим, хто нею займається. Тому природним наслідком витрачання психологом власних енергетичних ресурсів є емоційне вигорання, як стан, що характеризується виникненням відчуття емоційної спустошеності і втоми, викликаних специфікою професійної діяльності.

Загалом причини, наслідки, механізми прояву та особливості протікання синдрому емоційного вигорання досить детально описані у попередньому розділі монографії. При цьому слід зазначити, що спільним для різних підходів у тлумаченні даного феномену виявляється те, що емоційне вигорання не є явищем патологічним. В цьому контексті специфіка професійної діяльності екстремального психолога зумовлює виникнення різноманітних труднощів, які відбуваються об'єктивно і не є в своїй основі хворобливими.

На етапі соціально-психологічного підходу дослідження «вигорання» був сформульований концепт цього явища стосовно фахівців допомагаючих професій, як комплекс чинників. До ситуативних чинників вигорання було віднесено: 1) велику кількість клієнтів; 2) перевантаження негативного зворотного зв'язку від клієнта; 3) недолік особистісних ресурсів для того, щоб впоратись зі стресом [135]. Зазначене цілком стосується екстремальних психологів, адже у своїй діяльності вони мають справу із клієнтами – працівниками правоохоронних, військових та інших силових структур, в професійний контекст яких закладено наявність різноманітних конфліктних відносин і стресогенних ситуацій.

Спираючись на існуючі емпіричні дослідження,

К. Малишева виділила три групи факторів синдрому емоційного вигорання психолога-консультанта, зокрема: 1) індивідуальні (внутрішні); 2) організаційні (зовнішні), 3) фактори, пов'язані зі специфікою психотерапевтичних (клінічних) відносин. Наряду з такими загальноприйнятими «вимірюваннями» клінічних відносин, як емпатія, конгруентність психолога-консультанта і безумовна позитивна увага до клієнта, було обґрунтовано введення нового конструкта: тип професійної установки психолога-консультанта в клінічних відносинах [96].

Аналіз організаційних факторів емоційного підвищення психолога-консультанта показав, що визнання порушення виявляються найменшими у тих спеціалістів, які ведуть приватну практику і займаються груповою роботою. На рівні особистісних рис компенсаторною, по відношенню до вигорання, виявилася вираженість маскулінних рис у жінок-консультантів і фемінінних – у чоловіків-консультантів. Таким чином, вигоранню протидіє тенденція до “андрогінності”, вихід за межі полоролевих стереотипів. К. Малишева встановила, що вигорання не залежить від типу професійної установки (діалогічного і монологічного), а пов'язано з його структурними характеристиками. Уникнути вигорання дозволяє цілісність (гомогенність) трьох компонентів установки: когнітивного, афективного і поведінкового.

У відповідності з отриманими даними, зв'язок емпатії психолога-консультанта з вигоранням забезпечується типом його професійної установки [96].

М. Міщенко дослідила синдром емоційного вигорання у майбутніх психологів, які були долученні до практичної діяльності з елементами екстремальності. Авторка запропонувала структуру прояву симптомів СЕВ, яка включає переживання низки психотравмуючих обставин. Серед таких переживань вона визначила: незадоволення собою, неадекватне вибіркоче емоційне реагування, емоційно-моральна дезорієнтація, загнаність в клітку, тривога і депресія, редукція професійних обов'язків, розширення сфери економії емоцій,

емоційний дефіцит, емоційна та особистісна відчуженість, психосоматичні і психовегетативні порушення тощо. При цьому в майбутніх психологів були наявні такі показники СЕВ: психоемоційне виснаження, професійна мотивація, особистісне віддалення, редукція професійних досягнень, деперсоналізація [111].

Особливо складною стала робота екстремальних психологів після початку повномасштабної військової агресії проти України з боку Російської Федерації. Надання психологічної допомоги людям, постраждалим від війни, виявляється надзвичайно важкою справою оскільки торкається найважливіших екзистенційних цінностей існування людини – її життя та здоров'я. Морально і психологічно енерговитратними зазвичай є критичні інциденти, пов'язані з травмуванням і пораненнями людей, а також пораненнями чи загибеллю колег, друзів тощо [92].

В цих умовах ефективна робота екстремального психолога з різними категоріями людей, здійснення заходів психокорекції та психотерапії, проведення при необхідності системної психореабілітаційної роботи з ними потребує справжньої самовіддачі психолога, що може іноді спричиняти свідоме чи несвідоме сорбування негативних психогенних переживань і станів клієнтів, впливати на поведінку і особистість самого психолога і, як вже зазначалось, може призводити до власних психоемоційних труднощів і спричиняти емоційне вигорання.

Досвід екстремальних психологів, які надавали різноманітну індивідуальну чи групову психологічну допомогу правоохоронцям, рятувальникам, військовослужбовцям та іншим категоріям фахівців, свідчить, що, на жаль, повністю позбавитись негативного впливу стресогенних ситуацій, з якими доводиться працювати психологам, вдається далеко не всім. В професійному середовищі екстремальних психологів існує негласне етичне правило повної викладки під час здійснення психологічної роботи аж до самопожертви, адже люди з якими

вони працюють виконували свій громадянській або військовий (службовий) обов'язок, жертвували своїм життям і заслуговують на відповідне ставлення і допомогу.

Тут стосовно екстремальних психологів воістину доречними є слова, які стали основою сучасної медичної етики: «*Aliis inserviendo consumi* – Світячи іншим, згоряю сам» – що цілком відображає енергопсихозатратний характер діяльності екстремальних психологів. Особливо це актуально під час їх роботи з учасниками бойових дій. Дійсно, часто буває, що після тривалої і психологічно виснажливої індивідуальної або групової психологічної роботи з особовим складом, який бере участь у бойових діях, пораненими, сім'ями загиблих або полонених, психологи самі можуть відчувати психологічні труднощі, навіть захворіти.

Підсумовуючі розгляд загальних особливостей діяльності та емоційного вигорання екстремальних психологів слід акцентувати увагу на суто гуманітарну спрямованість діяльності з психологічного забезпечення, яка має здійснюватися на основі реалізації таких базових принципів:

- ефективність, як головна ознака дієвості всього комплексу заходів психологічного забезпечення;

- професіоналізм, який досягається застосуванням специфічних методів і прийомів впливу на поведінку людини, що потребує від посадових осіб високого рівня компетентності в межах функціональних обов'язків;

- своєчасність здійснення заходів психологічного забезпечення;

- відповідальність посадових осіб за результати психодіагностичної, психокорекційної та психотерапевтичної роботи з персоналом, ґрунтовність й якість рекомендацій та пропозицій, що ними надаються;

- постійне дотримання етичних та правових норм проведення заходів діяльності, забезпечення збереження конфіденційної психологічної інформації про персонал та етичне її використання.

Розгляду професійно-психологічних особливостей діяльності та емоційного вигорання психологів Збройних сил України (ЗСУ), Національної гвардії України (НГУ), Національної поліції України (НПУ) та Державної служби України з надзвичайних ситуацій (ДСНС) буде присвячені наступні пункти цього підрозділу.

2.2. Професійно-психологічні особливості діяльності та емоційного вигорання психологів Збройних сил України

Професійна діяльність психологів Збройних Сил України регламентується низкою нормативних документів, зокрема «Інструкцією з організації професійно-психологічного відбору у Збройних Силах України», "Положенням про психологічну реабілітацію військовослужбовців ЗСУ, які брали участь в антитерористичній операції, під час відновлення боєздатності військових частин (підрозділів), наказом Генерального штабу Збройних сил України «Про затвердження Положення про Психологічну службу Збройних Сил України» та іншими документами [119; 121; 139].

Військові психологи безпосередньо організовують та проводять заходи морально-психологічного забезпечення та психологічного супроводу дій особового складу ЗСУ під час виконання завдань за призначенням. Морально-психологічне забезпечення в Збройних Силах України визначається як вид всебічного забезпечення, метою якого є формування, підтримання та відновлення морально-психологічного стану особового складу, розвиток військово-професійних, морально-бойових та психологічних якостей військовослужбовців, необхідних для успішної військової діяльності [113]. Основними завданнями роботи психологів в Збройних Силах є:

– здійснення психологічної підготовки військовослужбовців до участі в бойових діях;

- навчання методам виявлення депресивних станів та надання першої психологічної допомоги (самопомоги);
- відновлення морально-психологічного стану особового складу, його психологічної готовності до участі в бойових діях;
- надання психологічної підтримки військовослужбовцям в подоланні психотравмуючих ситуацій бойової обстановки;
- надання екстреної психологічної допомоги військовослужбовцям, що зазнали впливу стрес-факторів, постраждали під час бойових дій;
- аналіз динаміки морально-психологічного стану, ступеню втоми, прогнозування можливих психогенних втрат серед військовослужбовців;
- участь у заходах щодо визволення полонених військовослужбовців та надання їм кваліфікованої психологічної допомоги;
- виявлення, діагностика та профілактика психологічних розладів у особового складу;
- організацію психологічної реабілітації психотравмованих військовослужбовців тощо [119].

Найбільш професійно складною, морально тяжкою та енерговитратною є психологічна робота з учасникам бойових дій (комбатантами), які зазнали різноманітних стресових впливів, мають ознаки гострого стресового розладу (ГСР), або посттравматичного стресового розладу (ПТСР) та потребують кваліфікованої допомоги психолога.

Загалом вважається, що «допомога психологів потрібна солдату на трьох етапах: під час підготовки до служби, на передовій та після демобілізації. Але для цього зазвичай не вистачає ні людей, ні ресурсів держави. Умовно наслідки війни психологи поділяють на три категорії: 1) фізичні – наслідки для здоров'я; 2) соціальні – зміна статусу; 3) психологічні – новий досвід та переживання, які змінюють реакції, впливають на особистість в цілому» [181].

В Україні до 24 лютого 2022 року було понад 400 тисяч

учасників бойових дій. На сьогодні, в час повномасштабної війни проти України, кількість комбатантів вже досягає мільйона, і їх чисельність постійно зростає. Тому робота психологів з психологічної реабілітації та соціалізації учасників бойових дій, як запоруки успішного повернення воїнів до мирного життя, набуває надзвичайної важливості. Нехтування цим може мати гіркі наслідки як для самих військових, так і для всього суспільства [136].

Під час бойових дій в зоні ООС (АТО) в різних джерелах називали різні цифри комбатантів, які переживали синдром ПТСР, іноді навіть мова йшла про вражаючі цифри – 60-90%. Також з'являлися дані про значне зростання кількості суїцидів серед військовослужбовців, як під час виконання службових завдань, так і після повернення до дому. Насправді точних даних немає, а деякі статистичні показники засекречені. Це також пов'язано з тим, що специфіка психічних розладів, особливо невираженого характеру, досить часто має латентний характер, військовослужбовці можуть не звертатися про допомогу, намагаються впоратись з психологічними труднощами самостійно, іноді зловживаючи алкоголем, транквілізаторами тощо, або лікуються від соматичних захворювань, не усвідомлюючи їх психотравматичну детермінацію.

За оцінками деяких експертів на ПТСР в Україні у 2021 році офіційно хворіла невелика частка військових – не більше 10%. Однак симптоми посттравматичного стресового розладу можуть проявлятися у людей і без клінічного діагнозу. Це називають посттравматичними наслідками, і від них не застрахований жоден військовий після повернення додому [136].

Як зазначає О. Сафін, система психологічної реабілітації та реадaptaції має стати одним з ефективних інструментів подолання негативних наслідків участі особового складу військових, правоохоронних та інших збройних формувань, які беруть участь у бойових діях. Її основними завданнями мають

бути протидія ПТСР, прискорення душевного і психічного одужання ветеранів бойових дій, поступове перетворення їх на соціально активних і конструктивних суб'єктів громадянського суспільства [162].

В цих умовах військові психологи безпосередньо беруть участь у психокорекції та психотерапії депресивних станів і посттравматичних стресових розладів військовослужбовців, у вирішенні проблем їх реабілітації та адаптації до мирного й психологічно повноцінного життя. Сьогодні, в Збройних Силах організована система психологічної допомоги та реабілітації військовослужбовців під час відновлення боєздатності військових частин (підрозділів). Ця робота розпочинається безпосередньо після виходу військових із зони бойових дій і включає діагностику психологічного стану і рівня психотравматизації, профілактику негативних проявів та зняття психоемоційного навантаження на особовий склад, здійснення індивідуальної консультативної та психотерапевтичної роботи, кризові інтервенції (короткочасні та ефективні заходи психосоціальної допомоги постраждалим), подальшу турботу (обслуговування) у вигляді надання допомоги після першої психічної допомоги [139].

Під час консультацій, терапевтичних сеансів, тренінгів, чи інших форм психологічної практичної роботи психолога, комбатанти розповідають йому про «складні переживання, з якими раніше не зустрічалися, порушення сну, стрибки емоцій, сні і думки про службу, які довго тривають і заважають, про прихильність до своїх побратимів/сестер. Є й ті, хто звертається за допомогою з невротами, нав'язливими та депресивними станами. Але при грамотній терапії їх можна позбутися. Питання у своєчасному зверненні до фахівців, адже якщо ніяк не вплинути на ситуацію, можна зіткнутися із серйозними наслідками для здоров'я» [181].

Військові психологи в роботі з комбатантами використовують широкий спектр методів практичної психології, психотерапевтичних технік, які пов'язані з

глибинним опрацюванням минулих травматичних подій, неодноразовим згадування і повторенням пережитих негативних емоцій задля катарсичного зцілення, вивільнення емоцій, вирішення внутрішніх конфліктів, морального піднесення тощо. Тривале отримання негативної емоціогенної інформації прямо чи опосередковано (латентно) впливає на особистість та поведінку військових психологів, враховуючі, що їх професійна діяльність апіорі передбачає високий рівень емпатичності.

Одним з найскладніших випадків надання психологічної допомоги учасникам бойових дій вважаються критичні інциденти, пов'язані із їх травмуванням і пораненнями, а також пораненнями чи загибеллю колег, друзів, з якими вони безпосередньо виконували завдання в зоні бойових бій. Робота з такими комбатантами військових психологів психологічно надзвичайно важка та потенційно ризикована щодо виникнення у них синдрому емоційного вигорання, оскільки торкається найважливіших екзистенційних цінностей існування людини – її життя та здоров'я. Крім цього, психолог має враховувати науково обґрунтовані суб'єктивні закономірності потрапляння людей у ситуацію нещасливого випадку та об'єктивні, імовірнісні чинники отримання травм і поранень. Оскільки, як відомо, певне сполучення індивідуальних психологічних причин і закономірностей службового травматизму з об'єктивними умовами оперативно-службової, бойової діяльності визначає рівень особистої травмосензитивності людини [92].

2.3. Професійно-психологічні особливості діяльності та емоційного вигорання психологів Національної гвардії України

Діяльність психологів Національної гвардії України певним чином схожа на діяльність військових психологів, особливо в умовах повномасштабної війни, коли

військовослужбовці НГУ задіюються в різноманітних військових операціях і безпосередньо беруть участь у бойових діях. Водночас діяльність психологів Національної гвардії України має свої особливості.

Аналіз основних понять і змісту організації та здійснення психологічного супроводження діяльності військовослужбовців НГУ при виконанні службово-бойових завдань показав, що військовий характер професій за правоохоронним галузевим спрямуванням пред'являє особливі й специфічні вимоги до індивідуально-психологічних особистісних якостей військовослужбовців НГУ. Ефективність службово-бойової діяльності військовослужбовців визначається комплексом психологічних заходів і засобів, які сприяють підвищенню резервних можливостей психіки людини і забезпеченню її оптимальної працездатності. Виконання зазначених функцій покладається на відповідні структурні підрозділи НГУ – відділ психологічного забезпечення Головного управління НГУ, відділення (групи) психологічного забезпечення, психологів військових частин НГУ, а також науково-дослідну лабораторію психологічного супроводження службово-бойової діяльності НГУ науково-дослідного центру Національної академії НГУ. Крім цього, за стан психологічного забезпечення також прямо чи опосередковано відповідають командири (начальники) підрозділів і частин НГУ, штаби разом з органами виховної роботи, медичні служби тощо.

Відповідно до Положення про психологічне забезпечення в Національній гвардії України, психологічне забезпечення діяльності Національної гвардії України визначається як комплекс психодіагностичних, психоформуючих, психопрофілактичних і психокорекційних заходів, які спрямовані на вивчення, розвиток та формування у особового складу професійно важливих психологічних якостей, відновлення та підтримання оптимальних психічних станів, необхідних для успішного виконання службово-бойових завдань, а також збереження високого рівня психологічної

безпеки й психологічного стану, запобігання виникненню у персоналу НГУ професійно деформації. [145].

Серед основних завдань психологічного забезпечення НГУ можна виділити такі:

- професійно-психологічний відбір кандидатів для проходження військової служби в НГУ, навчання у вищих військових навчальних закладах, військовослужбовців перед призначенням на вищі посади, для участі в міжнародних операціях з підтримання миру і безпеки в складі національного контингенту;

- організація професійно-психологічної підготовки особового складу з урахуванням специфіки та умов виконання завдань служби;

- надання допомоги командирам військових частин з питань створення ефективної системи підтримання психологічної готовності та надійності особового складу для виконання службово-бойових завдань;

- проведення соціально-психологічних досліджень військових колективів, моніторинг соціально-психологічного клімату в них, формування необхідного рівня групової згуртування тощо;

- упровадження новітніх психологічних і психотренінгових технологій за напрямками службово-бойової діяльності;

- проведення психопрофілактичної роботи, спрямованої на збереження, зміцнення і відновлення психологічної безпеки та психологічного здоров'я особового складу, запобігання травматизму, суїцидів та загибелі особового складу НГУ;

- здійснення комплексу заходів психологічної допомоги та реабілітації військовослужбовців, які постраждали внаслідок перебування в екстремальних (бойових) умовах, застосовували зброю на ураження, дії інших службово-бойових стрес-факторів [145].

Посадові особи відділів психологічного забезпечення НГУ несуть відповідальність за:

- планування, методичне забезпечення, організацію, проведення заходів та якість психологічного забезпечення військовослужбовців, членів їх сімей та службовців;

- своєчасність, повноту та ефективність заходів психологічного забезпечення бойової й мобілізаційної готовності; виконання завдань службово-бойової та бойової діяльності особового складу; бойової (оперативної) підготовки; роботи щодо зміцнення військової дисципліни серед особового складу, попередження та профілактики професійної та особистісної деформації військовослужбовців внутрішніх військ МВС України; психологічної допомоги членам їх сімей;

- підтримання власної професійної придатності на рівні, який забезпечує виконання поставлених завдань;

- постійне дотримання етичних та правових норм проведення заходів діяльності, забезпечення збереження конфіденційної психологічної інформації про особовий склад та етичне її використання.

Психологи НГУ, так само як і військові залучаються до психологічної роботи з військовослужбовцями – учасниками бойових дій у випадках різноманітних проявів адиктивної поведінки, зокрема наркоманії та алкоголізму, і це дійсна проблема. Так, лише за період з квітня 2014 р. до липня 2017 р. за даними військової прокуратури кількість небойових втрат становила 10103 особи, із них 2150 – безповоротно [278]. Безпосередньо у районі проведення АТО небойові втрати склали 3669 осіб, у тому числі 935 – безповоротні. Одним із основних факторів зазначених втрат стало зловживання алкоголю та вживання наркотичних (психотропних) речовин [278]. Тому одним з важливих напрямків психологічної роботи із військовослужбовцями за переконанням психологів-науковців Національної гвардії України, зокрема І.І. Приходька, є проведення психопрофілактичної роботи щодо запобігання адиктивної поведінки, надання допомоги в усвідомленні механізмів її формування, гармонійного розвитку особистості, розвитку адекватного уявлення про себе, уміння брати

відповідальність за власне життя, уміння спілкуватися з оточуючими, співпереживати їм, знаходити підтримку і самим її надавати [143].

2.4. Професійно-психологічні особливості діяльності та емоційного вигорання психологів Національної поліції України

Служба психологічного забезпечення оперативно-службової діяльності органів та підрозділів поліції є складовою підрозділів кадрового забезпечення Національної поліції України. Створена в середині 90-х років XX століття, психологічна служба в системі МВС України протягом усього періоду існування вдосконалювала свою діяльність, накопичувала певний досвід за базовими напрямками та завданнями роботи. І сьогодні серед основних завдань діяльності психологів поліції виділяються такі як професійно-психологічний відбір кандидатів на службу, психологічний супровід проходження служби працівниками поліції; психологічна підготовка поліцейських; психологічний супровід оперативно-службової діяльності, профілактики та розслідування злочинів.

Відповідно до «Порядку організації системи психологічного забезпечення поліцейських, працівників Національної поліції України та курсантів (слухачів) закладів вищої освіти із специфічними умовами навчання, які здійснюють підготовку поліцейських», сучасна система психологічного забезпечення діяльності поліції визначається як комплекс організаційних, методичних, психопрофілактичних, просвітницьких, практичних, психологічних заходів, які спрямовані на запобігання впливу ризиконебезпечних чинників професійної діяльності, збереження фізичного та психічного здоров'я, підвищення психологічної стійкості, надійності та готовності [120].

Особливості емоційного вигорання психологів НПУ

полягають у залученні їх до виконання специфічних завдань, зокрема психодіагностики особистості поліцейських при закріпленні табельної вогнепальної зброї; наданні кризової психологічної допомоги поліцейським, які перебували в екстремальних умовах несення служби, постраждали внаслідок злочинів, терористичних актів; участі у службових розслідуваннях випадків самогубства та самокалічення працівників поліції; організації та наданні практичної допомоги поліцейським у вирішенні їх психологічних проблем; профілактичній роботі щодо збереження психічного здоров'я та запобігання небажаним явищам у поведінці та спілкуванні поліцейських; складанні психологічних портретів розшукуваних злочинців; участі поліцейських психологів у розшукових та слідчих діях (огляді місця події, опитуванні дитини, розробці тактики допиту тощо), участі практичних психологів у судово-психологічних експертизах.

Як зазначає О. Бандурка, найскладнішим завданням сучасної системи психологічного забезпечення є психопрофілактична робота щодо об'єктів системи психологічного забезпечення. Зокрема, це пов'язано з необхідністю дій психолога, які цілеспрямовані на гіпотетичні майбутні проблеми поліцейського, такі як психологічні розлади, суїцидальні думки тощо, або на такі проблеми, яких зазвичай складно уникнути, а можливо лише зменшити або відтермінувати, мова йде про професійну деформацію та емоційне вигорання поліцейських. Важливим також є складність оцінки успішності дій психолога з реалізації цього завдання [8].

В свій час А. Костюк, досліджуючи психологічні умови й детермінанти емоційного вигорання оперативних психологів, які працюють в системі органів внутрішніх справ, встановив, що найбільш характерною для досліджуваного контингенту є фаза резистенції, яка формується або вже сформована, в поведінці переважають симптоми неадекватного емоційного реагування і редукції професійних обов'язків [78]. З конструктором емоційного вигорання у оперативних психологів органів внутрішніх справ

тісно пов'язані такі компоненти як особливості професійної діяльності, ставлення до роботи і до власного «Я». Наявність або формування фаз вигорання супроводжується відчуттям безглуздя і песимізму, актуальною незадоволеністю як своєю професійною діяльністю, так і взаєминами в сім'ї, а також прагненням до зміни діяльності, тим самим знижуючи їх лояльність правоохоронним органам. За висновками А. Костюка, розвиток вигорання найбільш характерний для тих психологів, які не схильні вважати, що їх професія важлива, які не були соціально орієнтовані при виборі професії і керувалися при цьому порадами близьких осіб. У оперативних психологів МВС вигорання слабо змикається з психопатологічними проявами особистості, з неврозподібними або психопатичними станами [78].

У оперативного психолога органів внутрішніх справ є ризик накопичення напруження, яке може виявлятися у вигляді зменшення або спрощення дій, пов'язаних з трудовою діяльністю, зниження відчуття компетентності в своїй роботі, незадоволеності собою, зменшення цінності своєї діяльності, негативного самосприйняття в професійному плані. Помічаючи за собою негативні відчуття або прояви, такий психолог звинувачує себе, у нього знижується як професійна, так і особистісна самооцінка, з'являється відчуття власної неспроможності, байдужість до роботи, зниження значущості досягнутих результатів власної праці. Тобто, вигорання оперативних психологів багато в чому визначається таким чинником корпоративної культури як позиція керівництва – задовільні взаємини з вищими особами, винагорода за діяльність здатні понизити інтенсивність вигорання у психологів, що працюють в ОВС. На підставі своїх досліджень А. Костюк запропонував структурну модель виникнення емоційного вигорання у оперативних психологів, що працюють в системі ОВС, яка включає в себе такі чинники: 1) соціально-демографічний (посада, наявність дітей та ін.); 2) стажевий (загальний стаж в ОВС, стаж на основній посаді, стаж роботи

психологом в ОВС); 3) особистісний; 4) ставлення до роботи та власного «Я» [78].

Як свідчить К. Павліченко, навантаження на кожного фахівця-психолога системи МВС України, зі зрозумілих причин, з початку війни сильно зросло, і система психологічного здоров'я вимагає більш дієвих механізмів роботи [129]. Звичайно поліцейські психологи першими приходять на допомогу цивільним, правоохоронцям і військовим, які потрапили у серйозні стресові ситуації внаслідок тривалого перебування у районах бойових дій. Одним з перших кроків у посиленні системи психологічного здоров'я, вважає К. Павліченко, стане розробка відповідних тренінгових програм та оновлення "протоколів" роботи психолога. У 2022 році в Україні стартувала «Національна програма психічного здоров'я та психосоціальної підтримки», яка реалізується за підтримки першої леді України О. Зеленської. Метою зазначеної національної програми є надання допомоги кожному, чиє психічне здоров'я зазнало шкоди через війну. Так, в межах цієї програми з відомчими психологами проводиться низка навчальних курсів і тренінгів. Зокрема психологи МВС активно залучаються до навчальних програм провідної ізраїльською організацією у сфері надання психологічної допомоги Israel Trauma and Resiliency Center (NATAL) [129].

2.5. Професійно-психологічні особливості діяльності та емоційного вигорання психологів Державної служби України з надзвичайних ситуацій

Не менш відповідальною і виснажливою є робота психологів Державної служби України з надзвичайних ситуацій. «Порядком психологічного забезпечення в Державній службі України з надзвичайних ситуацій», затвердженим Наказом Міністерства внутрішніх справ України від 31.08.2017, № 747, передбачено, що психологічне забезпечення в Державній службі

України з надзвичайних ситуацій спрямовується на осіб рядового і начальницького складу, рятувальників та працівників, кандидатів на проходження служби цивільного захисту, роботу та навчання у вищих та професійно-технічних навчальних закладах сфери ДСНС [148]. До основних напрямків психологічного забезпечення в ДСНС відносяться традиційні для силових правоохоронних структур, зокрема професійно-психологічний відбір кандидатів на службу до органів і підрозділів цивільного захисту, а також навчання в закладах освіти ДСНС, психологічна підготовка та психологічний супровід персоналу ДСНС під час виконання завдань за призначенням, здійснення заходів психопрофілактики і психологічного відновлення рятувальників та працівників, надання екстреної психологічної допомоги постраждалим унаслідок надзвичайних ситуацій. Сучасними завданнями психологічної служби в ДСНС є також упровадження новітніх психологічних і психотренінгових технологій, застосування автоматизованих психодіагностичних комплексів для вивчення, оцінки і прогнозування професійної діяльності, вивчення соціально-психологічного клімату в колективах та рейтингу посадових осіб, психопрофілактична робота, спрямована на збереження та відновлення психологічної безпеки та психічного здоров'я персоналу, методичне та науково-дослідницьке супроводження діяльності психологічної служби тощо [148].

Поряд із вище описаними типовими напрямками і завданнями психологічної роботи, психологи ДСНС також здійснюють заходи психологічного захисту населення, спрямовані на зменшення та нейтралізацію негативних психічних станів і реакцій серед населення у разі загрози та виникнення надзвичайних ситуацій. Відповідно до статті 38 Кодексу цивільного захисту України, організація та здійснення заходів психологічного захисту населення покладаються на центральний орган виконавчої влади, який забезпечує формування та реалізує державну політику у сфері цивільного захисту [65].

Під час роботи в зоні надзвичайної ситуації психологи працюють на різних ділянках, при цьому самі можуть безпосередньо перебувати в екстремальних умовах, або надають допомогу після надзвичайних ситуацій, здійснюючі низку заходів психокорекційної та психотерапевтичної роботи. Дослідники професійної підготовки психологів ДСНС до діяльності в екстремальних умовах зазначають потребу оволодіння зазначеними фахівцями сукупністю навичок і вмінь, зокрема комунікативних, які забезпечують здатність встановити контакт із постраждалими, вміння вислухати, проконсультувати, обговорити проблеми і «згасити» емоції тощо [173; 175].

Про необхідність психологу ДСНС бездоганно володіти необхідними навичками безпосередньої роботи з постраждалими, передусім комунікативними, зазначає Т. Конівіцька. Вона вважає важливими риторичні аспекти діяльності психологів у надзвичайних ситуаціях, прояв майстерності, яка дозволяє швидко, гнучко та творчо, в обмежений час отримати необхідну інформацію, розуміти не лише вербальну, а й невербальну комунікацію, аналізувати стан постраждалих і зміни їх світосприйняття, оцінювати доцільність і правомірність обраних методів власної роботи та за потреби швидко організовувати пошук більш адекватних методів і прийомів взаємодії з постраждалими і фахівцями ДСНС, які беруть участь в ліквідації надзвичайної ситуації [175].

Психологічна служба ДСНС, як невід’ємна складова підрозділів і служб ДСНС, залучається до більшості оперативно-рятувальних заходів. І тому психологи ДСНС поряд із рятівниками, пожежниками, іншими фахівцями ДСНС піддаванні професійному вигоранню, що, як раніше вже зазначалось, відбувається об’єктивно. Зокрема, у дисертації А. Куфлієвського було концептуалізовано соціально-психологічні детермінанти розвитку синдрому вигорання серед працівників пожежно-рятувальних підрозділів та визначено загальні ознаки емоційного та професійного вигорання зазначених фахівців, якими є тривалий стрес та психічні перевантаження, що

проявляються у психологічних і фізіологічних реакціях особистості на складну службову ситуацію [81].

Сучасні дослідники професійної діяльності психологів ДСНС України зазначають про значний негативний психоемоційний вплив і розвиток синдрому вигорання у психологів під час надання ними екстреної психологічної допомоги в зоні надзвичайної ситуації. Н. Оніщенко емпірично довела, що робота психолога ДСНС в осередку надзвичайної ситуації та безпосереднє надання екстреної психологічної допомоги постраждалим повинна бути підпорядкована розробленому алгоритму діяльності [125]. Авторка обґрунтовує, що надання екстреної психологічної допомоги великому потоку постраждалого населення, зазвичай, відбувається в умовах гострого дефіциту часу, при нестачі корекційно-діагностичних можливостей. Зазначене вимагає від психолога як високої теоретичної та практичної підготовки, так і почуття відповідальності, граничної зібраності та здатності до швидкого прийняття самостійних нестандартних рішень. Головною відмінністю екстреної психологічної допомоги від роботи психологів у межах інших видів психологічної допомоги полягає в тому, що психологи в ситуації екстреної психологічної допомоги стикаються з необхідністю дій саме у травматичній ситуації, а не терапії посттравматичних станів [125].

На підставі власного дослідження, Н. Оніщенко здійснила аналіз особливостей роботи психолога ДСНС на різних ділянках, в тому числі в умовах очікування звісток про долю близької людини, під час евакуації постраждалого населення, при впізнанні в морзі тощо, а також з різними категоріями постраждалого населення (жінки, чоловіки, діти, люди похилого віку). Доведено, що робота психологів ДСНС має здійснюватися в зоні зосередження основних груп постраждалого населення та включати такі етапи та складові: 1) організація роботи при прибутті в зону надзвичайної ситуації; 2) безпосереднє надання екстреної психологічної допомоги; 3) стабілізація психоемоційного стану родичів постраждалих або родичів

загиблих; 4) участь у жалобних церемоніях і ритуалах. Для підвищення ефективності діяльності психологів ДСНС України, в аспекті існуючої системи психологічного забезпечення, було виділено специфіку діяльності психолога в умовах ліквідації наслідків надзвичайної ситуації, запропоновано вивчення нормативно-правової бази, яка регламентує діяльність фахівців-психологів у вогнищі надзвичайної події, а також характеристики методичної основи діяльності психолога, як основи структури забезпечення діяльності психолога ДСНС України з надання екстреної психологічної допомоги населенню [125].

Досліджуючи проблеми професійної підготовки майбутніх психологів оперативно-рятувальної служби, Р. Сірко ґрунтовно дослідила структуру, стрес-чинники діяльності та професійно-значущі якості, знання, вміння та навички сучасних психологів ДСНС [173-175]. Серед основних стрес-чинників в діяльності психолога ДСНС України значна частка відноситься саме на емоційне вигорання. Потужними стрес-чинниками в роботі психолога також визначені: загибель людей, робота з родичами загиблих, монотонність, великий обсяг роботи, непередбачуваність обставин, спілкування з журналістами під час надання екстреної психологічної допомоги, неможливість повноцінного відпочинку, перевантаженість додатковими обов'язками, нервово-психічна напруга тощо. Поряд із цим Р. Сірко наводить також і позитивні чинники діяльності практичного психолога, які підвищують рівень їх задоволеності професією, зокрема це: спілкування з людьми при проведенні профілактичної роботи та наданні їм психологічної допомоги, робота в екстремальних умовах як засіб компенсації власного страху, заняття психотерапевтичною практикою, можливість творчості при розробці психокорекційних програм і проведенні наукових досліджень [175].

Зазвичай діяльність практичного психолога ДСНС України поділяється на два періоди – повсякденна діяльність у звичайних умовах та діяльність в екстремальних ситуаціях. Р. Сірко виявила, що для кожного періоду характерні свої стресові

чинники, зокрема стрес-чинниками екстремальної діяльності є ненормований робочий день, робота з родичами загиблих, великий обсяг роботи, страх за власне життя та страх отримати травму, неможливість усамітнитися, дефіцит часу при прийнятті рішення, непередбачуваність обставин, відсутність відпочинку. Проте і в повсякденній діяльності психологів ДСНС виявлено негативні умови, такі як відсутність можливості кар'єрного росту та підвищення кваліфікації, невелика заробітна платня, монотонність окремих видів робіт, неблагополучна атмосфера в колективі, жорстка дисципліна. Загальною особливістю роботи психолога ДСНС і в екстремальних і в повсякденних умовах і те, що несприятливі умови та нечіткість функціональних обов'язків призводять до емоційного вигорання, унаслідок чого виявляється надмірна саморефлексія та цілком імовірними виступають нетолерантні стратегії і тактики у розв'язанні внутрішніх конфліктів [175].

Цікавим є аналіз щодо застосування психологами засобів подолання негавних психоемоційних станів і впливів зазначених стрес-факторів. Так було виявлено, що кожен десятий респондент застосовує шкідливі для організму методи розвантаження нервової системи, характерним є те, що під час професіоналізації кількість таких осіб значно збільшується. Так, на тютюнопаління як релаксаційний засіб вказує 9,9% студентів – майбутніх психологів, при цьому серед практикуючих психологів, які використовують цей засіб, виявлено 24,3%, вживання алкоголю використовують – 5,7% студентів проти 26,8% практичних фахівців. Для корекції негативних впливів стрес-факторів на особистість психологів ДСНС Р. Сірко розробила та впровадила у систему професійної підготовки психологів тренінги з саморегуляції та профілактики адитивної поведінки [175].

Таким чином, в структурі правоохоронних, військових, безпекових, рятувальних та інших відомств і підрозділів, що виконують професійні обов'язки в екстремальних і ризиконебезпечних умовах, функціонують спеціалізовані

психологічні служби, які здійснюють систему заходів психологічного супроводження професійної діяльності як окремих працівників і службовців, так і підрозділу, відомства в цілому. Фахівці цих психологічних служб – екстремальні психологи, безпосередньо виконують професійну діяльність в особливих умовах, з вітальним, травмонезбезпечним ризиком, або працюють із людьми, які готуються до роботи в таких умовах чи вже перебували в екстремальних ситуаціях.

Проведений нами психологічний аналіз професійної діяльності екстремальних психологів в Збройних силах України, Національній гвардії України, Національній поліції України та Державній службі України з надзвичайних ситуацій дозволив виявити специфіку та загальні особливості емоційного вигорання. Встановлено, що ефективна робота екстремального психолога з персоналом, зокрема учасниками бойових дій, осіб, які перебували в різних екстремальних ситуаціях, здійснення з ними заходів психокорекції та психотерапії, проведення при необхідності системної психореабілітаційної роботи, потребує справжньої самовіддачі психолога, що може іноді спричиняти свідоме чи несвідоме сорбування негативних психогенних переживань і станів комбатантів, впливати на поведінку і особистість самого психолога, призводити до власних психоемоційних труднощів і спричиняти емоційне вигорання.

Підсумовуючі цей розділ, слід зазначити, що радикальні зміни у суспільстві, які відбулися останнім часом, виділили серед них ті, які надають додаткове професійне і психологічне навантаження на екстремальних психологів, оскільки вимагають більш якісної роботи, в значно більш короткі терміни, при економічно обмеженому забезпеченні заходів збереження та відновлення психічного здоров'я. Більшість екстремальних психологів, які працюють в сучасних умовах військового часу в різних військових і правоохоронних структурах, іноді мають ненормований робочий день, понаднормову роботу, пов'язану з поєднанням обов'язків або додатковим професійним навантаженням (підвищення кваліфікації, освоєння нових

методів психодіагностики, психокорекції та психотерапії). Інтенсифікація професійної діяльності відбивається на психологічному стані екстремальних психологів, сприяє збільшенню психологічної напруженості, втомленості та провокує емоційне виснаження. Екстремальні завдання, велика відповідальність за кінцевий результат своєї діяльності, забезпечення психологічного здоров'я персоналу змушують психологів працювати часто нехтуючи часом на відпочинок для відновлення фізичного та емоційного балансу організму, призводять до перенапруги всіх органів та систем, виникнення стану хронічного стресу та розвитку синдрому емоційного вигорання.

РОЗДІЛ 3. ПРОФІЛАКТИКА ЕМОЦІЙНОГО ВИГОРАННЯ. ДИЗАЙН ДОСЛІДЖЕННЯ

3.1. Сучасні технології профілактики та корекції емоційного вигорання

У попередньому розділі проведено ґрунтовний теоретичний аналіз феномену емоційного вигорання і особливостей його прояву в діяльності фахівців допомагаючих та ризиконебезпечних професій, зокрема екстремальних психологів. Виходячи з наведеного, постає закономірне питання, які є способи та методи відвертання емоційного вигорання, корекції або зменшення його наслідків і негативного впливу на діяльність, життя і здоров'я людини? Водночас слід зазначити, що на сьогодні існує чимало способів профілактики та подолання цього явища. Так, проблеми профілактики і корекції синдрому емоційного вигорання розглядалися науковцями і практиками з моменту перших досліджень синдрому емоційного вигорання. Ще Х. Масlach, давала таке вражаюче, але точне формулювання: «Згорання – це плата за співчуття». Вона радила не брати на себе чужих проблем, не розчинятися в чужому «Я», приділяти більше уваги своєму внутрішньому світу, не ставати рабом своїх обов'язків [245]. Проте, вигорання не обмежується професійною сферою та стресогенним характером діяльності людини. Втрата людиною відчуття сенсу своєї професійної діяльності, знецінення зусиль та втрата віри в сенс життя переживається, як внутрішньо особистісний конфлікт.

Для профілактики та мінімізації негативного впливу синдрому емоційного (професійного) вигорання фахівців допоміжних професій сьогодні пропонуються, крім створення адекватних умов роботи та відпочинку працівників, підвищення їх соціального статусу, різні психокорекційні та психотерапевтичні методи. Так, Н. Водоп'янова запропонувала шляхи подолання синдрому емоційного вигорання медичних працівників через

психосинтез, створення адекватних умов роботи та, головне, підвищення соціального статусу фахівця [123].

Розглядаючи профілактику емоційного вигорання, зарубіжні автори пропонують схему трьох R – Recognize (визнання), Reverse (зворотний розвиток), Resilience (стійкість). Визнання включає стеження за попереджувальними знаками вигорання, зворотний розвиток – управління стресом і вміння знаходити підтримку, а стійкість передбачає протистояння стресу, дбаючи про свій фізичний та емоційний стан [231].

Також за кордоном для вирішення проблем емоційного вигорання розробляються спеціальні програми групової психотерапії (тренінги), вважаючи найбільш ефективним способом боротьби з емоційним вигоранням когнітивно-поведінкову психотерапію за методом Балінта (cognitive behavioral therapy). На відміну від традиційного клінічного розбору чи консиліуму акцент у роботі балінтовської групи робиться на різних особливостях терапевтичних взаємин, на реакціях, труднощах, невдачах, які консультанти чи психотерапевти самі виносять на обговорення. Група фахівців чисельністю 8-12 чоловік зустрічається кілька разів на місяць (тривалість зустрічі 1,5-2 години) протягом кількох років [215; 221; 229; 239].

Р. Кочюнас виокремлює чинники, які попереджають виникнення синдрому емоційного вигорання, серед яких можна виділити такі:

- підтримка свого фізичного здоров'я, дотримання режиму сну і харчування, активний відпочинок, оволодіння медитативними техніками;
- культивування інших інтересів, не пов'язаних з роботою;
- турбота про власне соціальне життя, наявність декількох друзів, в тому числі представників інших професій, у взаєминах з якими існує баланс;
- відкритість новому досвіду;
- прагнення до того, що хочеться, без сподівання стати переможцем у всіх випадках та вміння програвати без докорів

сумління та агресії;

– наявність хобі, улюбленого заняття, яке приносить задоволення [236].

Для запобігання емоційного вигорання практикуючих психологів Р. Кочюнас рекомендує застосовувати продумані зобов'язання, тобто не брати на себе відповідальність за клієнта, вчитись не поспішати і давати собі достатньо часу для досягнення позитивних результатів у роботі та житті, читати не лише професійну, а й іншу літератури для свого задоволення, без орієнтації на будь-яку користь, брати участь у семінарах, конференціях, у роботі професійного співтовариства тощо, що створює можливість обміну досвідом, знайомства з новими людьми, обговорення власних проблеми та досягнення професійного плану [236].

Серед вітчизняних психологічних дослідників слід виділити С. Арефнію, яка ґрунтовно дослідила психологічні засоби профілактики та корекції професійного вигорання державних службовців законодавчого органу влади. В основу моделі психологічної профілактики та корекції професійного вигорання, авторки покладено концептуальне положення про максимальне саморозкриття особистості при досягненні нею вершин професійної майстерності, підпорядкованість завдань професійної підготовки завданням досягнення людиною самореалізації засобами обраної нею професії. Протидія професійному вигоранню активує систему мотиваційно-спонукальних ресурсів особистості, що сприяють професійно-особистісному розвитку суб'єкта праці та реалізують цілеспонування й самодетермінацію [7].

За переконанням С. Арефнії, рушійною силою психологічної профілактики та корекції професійного вигорання є процес саморозвитку. Цілеспрямований і безперервний розвиток самосвідомості є базовою умовою психологічної корекції професійних деструкцій. Основними складниками усвідомленої регуляції діяльності є прийняття суб'єктом мети діяльності та програми перетворень. Технологія корекції

емоційного вигорання спрямована передусім на зміну самоставлення, але в систему психокорекційних впливів утягуються всі компоненти Я-концепції. Механізми самоусвідомлення, прийняття інших і самовизначення є провідними у цьому процесі [7].

С. Арефнія визначає психологічні напрямки профілактики синдрому емоційного вигорання, якими є: розвиток самоусвідомлення, самосвідомості та самоприйняття; наявність перспективи самовизначення та самовдосконалення; проходження етапів професійного становлення в тому числі подолання професійних криз та підвищення рівня соціально-психологічної адаптованості; розвиток емпатії, саморефлексії та духовності; формування здатності до саморозрядки, аутотренінгу і медитації; зменшення залежності від сторонньої оцінки своєї праці та підвищення самовпевненості; надання переваги особистісним цінностям та власному здоров'ю, перемикання з роботи на інші сфери життя, навчання таймінгу тощо [7].

М. Міщенко, визначає такі психологічні чинники запобігання формуванню синдрому емоційного вигорання у майбутніх практичних психологів, як низька тривожність, відкритість у спілкуванні, впевненість в собі, екстравертованість, задоволеність роботою, розслабленість, пластичність. Ефективним засобом профілактики синдрому емоційного вигорання, на його думку, є підвищення рівня емоційної стійкості людини під час її професійного становлення. Для запобігання та подолання емоційного вигорання у майбутніх практичних психологів автором запропоновано програму психокорекції синдрому емоційного вигорання, що включає в себе два змістовних блоки, зокрема: 1) теоретичний – включає засвоєння знань щодо проблеми емоційного вигорання, симптомів і шляхів подолання; 2) практичний – сприяє створенню й аналізу проблемних ситуацій, вирішення ситуаційних задач тощо [11].

Т. Вежновець і В. Парій довели, що профілактика

синдрому емоційного вигорання, зокрема у лікарів, має здійснюватися з урахуванням особливостей психотравмуючих факторів залежно від типу трудової мотивації [28].

Для профілактики синдрому професійного вигорання у фахівців, які працюють в екстремальних умовах, О. Мірошниченко запропонував прийоми, сутність яких полягає у виробленні стратегії вибіркового сприйняття, усвідомленні позитивних аспектів ситуації та зниження неприємних аспектів, навчанні використовувати гумор як буфер між стресовою ситуацією та людиною, формуванні асертивності та поведінки за типом Б (не виявляти ворожості, прагнення до постійного змагання, поспіху тощо) [110].

Л. Леженіна розробила психопрофілактичну програму з формування у слідчих СБУ навичок саморегуляції, що містить рефлексивне оцінювання, тренінги, релаксаційний практикум, динамічне моделювання. Запропонована програма спрямована на запобігання емоційного вигорання слідчих і може бути використана у процесі професійної підготовки та підвищення кваліфікації працівників СБУ [86].

В авторській моделі психологічної профілактики професійного вигорання І. Ющенко і С. Молчанової психологічна робота відбувається в таких основних напрямках: 1) усвідомлення суті професійного вигорання та його наслідків; 2) удосконалення вмінь та навичок емоційної та поведінкової саморегуляції; 3) розвиток особистісної і професійної самоідентичності. Серед базових методик запропонованої авторами тренінгової роботи застосовуються сюжетні та рольові ігри, метод незавершених речень, виконання творчих завдань та їх представлення у вигляді схем та малюнків, метод «мозкового штурму», дискусійні методи, рефлексія заняття та анкетування. Для вирішення завдань щодо профілактики синдрому емоційного вигорання передбачено використання низки інтерактивних технік, серед яких мінілекція з теорії професійного вигорання, психологічний практикум з аналізу власних ознак професійного вигорання, групова робота та інші

тренінгові процедури з питань опрацювання шляхів попередження та подолання професійного стресу, формування позитивної особистісної та професійної ідентичності, як ресурсу стресостійкості. Програма також включає серію тренінгових вправ, зокрема «Висловлювання емоцій», «Скульптура емоцій», «Контур людини», метою яких є усвідомлення емоційного стану, розвиток здатності розрізняти його у інших та керувати ним [211].

Для профілактики та заходів ліквідації синдрому емоційного вигорання працівників організації фахівці рекомендують нормалізацію режиму дня та якісний відпочинок і сон, оволодіння навичками тайм-менеджменту, урізноманітнення позаробочих занять, підтримання балансу між особистим та професійним життям, спілкування з керівництвом щодо рівня робочого навантаження, фізичну активність та спорт, забезпечення наявності улюбленої справи, хобі, інтересів, консультування зі спеціалістом (психологом). Керівництву організації рекомендується забезпечувати атмосферу довіри у спілкуванні з підлеглими, рівномірність навантаження працівників, здійснювати періодичний моніторинг емоційного стану працівників та перегляд їх професійних обов'язків, формування ефективної системи винагороди праці, організація місця відпочинку, проведення тренінгів з тайм-менеджменту, залучення до штату працівників організації психолога тощо [150].

Загалом, серед сучасних шляхів і методів попередження та подолання емоційного вигорання фахівців визначають психологічні, медичні, соціальні, економічні, моральні, фізичні, духовні, культурні, рекреаційні тощо. Провідними психологічними методами профілактики та усунення емоційного вигорання в сучасних умовах вважаються психокорекція, психотерапія психологічний тренінг. У той же час ми вважаємо, що можливості профілактики та корекції емоційного вигорання екстремальних психологів за допомогою психологічних тренінгів недостатньо вивчені та практично реалізовані.

Психологічні тренінги, які, з огляду на методичну універсальність, практичну спрямованість і доступність, є однією з найбільш ефективних і перспективних технологій профілактики та корекції емоційного вигорання. Тренінги сьогодні стають не тільки складовою особистісного і професійного удосконалення людей, а й засобом виправлення певних особистісних і поведінкових вад, зцілення від різних психологічних розладів. Крім цього тренінги активно використовуються для розвитку соціально-комунікативних здібностей, підвищення ефективності процесу оволодіння професійними знаннями, уміннями та навичками, вдосконалення інтелектуальних здібностей, розвитку емоційно-вольових характеристик, усвідомлення, виявлення та подолання особистісних, професійних і організаційних проблем тощо [90].

Тренінгові технології є дієвими та визнаними у світі формати і методами підготовки персоналу в різних галузях професійної діяльності, оптимізації та інтенсифікації самої діяльності і організаційному розвитку в цілому. Форсоване інтерактивне навчання під час тренінгу дозволяє за короткий термін засвоїти великий обсяг інформації та закріпити отримані знання й уміння на практиці. Це доведено численними вітчизняними і закордонними дослідженнями. Зокрема, серед дослідників методологічних основ, принципів і групових феноменів психологічного тренінгу можна визначити Р. Баклі, І. Вачкова, П. Джексона, Дж.Л. Гольдштейна, Ю. Ємельянова, Т. Зайцеву, К.П. Кемпбелл, Д.Л. Киркпатрик, С. Макшанова, О. Сидоренко, К. Рудестама та інших [49; 88; 90; 108; 215; 221; 229]. Видатними ученими і практиками сучасної вітчизняної психотренінгової школи є В. Барко, О. Бондаренко, В. Казмиренко, С. Лебедева, В. Лефтеров, Н. Мілорадова, Л. Мороз, Г. Попова, О. Тімченко, Ю. Швалб, С. Яковенко, Т. Яценко та інші [84; 90-92; 108; 187; 214].

Численні визначення психологічного тренінгу, його змісту, функцій, цілей, механізмів і закономірностей, стадій та принципів проведення в основному сфокусовано на змінах і розвитку людини як особистості й професіонала, а також групи й організації. Тренінг зазвичай визначають як систему спеціально організованого

інтенсивного психологічного впливу; сукупність психологічних навчальних та розвиваючих методів; багатофункціональний метод навмисних змін психологічних феноменів людини, групи та організації тощо. За визначенням В. Лефтерова, тренінг представляється як інтегрований, зазвичай груповий метод цілеспрямованого тренування душі (психіки), сфокусований на психологічних феноменах впливу, розвитку та змін [90, с. 63]. Особистісні зміни під час тренінгу активізують творчий потенціал, позитивну трансформацію особистості, розширюють її свідомість і самосвідомість та відбуваються за психофізіологічним механізмом формування нових динамічних стереотипів. Психологічний тренінг визначається як інтегрована, універсальна система цілеспрямованого психологічного тренування й розвитку людини відповідно до потреб і цілей її особистості та діяльності [89, с. 194].

Слід зазначити, що інтенсивний розвиток людини і групи під час тренінгу відбувається за рахунок прояву групових феноменів, що мають синергетичну природу, використання спеціальних процедур, тренерських технік, різнопланових методів і прийомів, що по суті є маніпулятивними, забезпечують трансляцію тренінгових конструктів та створюють своєрідне психологічне середовище для розширення самосвідомості людини, активізації її творчого потенціалу та позитивної особистісної трансформації. Головною умовою тренінгових маніпуляцій є їх конструктивізм та дотримання етичних принципів тренінгу, головний з яких є принцип «не нашкодь».

Планомірне тренування психіки під час тренінгу, яке активізує комунікативні, емоційно-вольові, інтелектуальні та мотиваційні потенціали людини, зумовлене прогресивною транспсихічною маніпуляцією. Цей феномен лежить в основі буття і взаємодії особистості в тренінгу, уможливорює реалізацію рефлексії минулого і моделювання майбутнього, спричиняє імпульс для психологічних змін та подальшого розвитку людини і групи. Квінтесенція механізму прогресивної транспсихічної маніпуляції в тренінгу лежить в тому, що протягом тренінгу

учасники під впливом прогресивних маніпуляцій здобувають певний чуттєво-практичний досвід, здійснюється їх психологічна трансформація, що викликає особистісний і професійний розвиток, який, як правило, продовжується й за межами тренінгового середовища, в особистісному житті та професійній діяльності людини, опосередковано впливає на її оточуючих тощо [92].

Психотренінгові методи включають широкий спектр психологічних прийомів і технік, загальною властивістю яких є задіяння ресурсних потенціалів і розширених станів свідомості людини. Серед основних груп методів, які використовуються у тренінгах, можна визначити ігрові, презентаційні, дискусійні, психотехнічні, експериментальні, методи зворотного зв'язку і психодіагностики. Характерними ознаками тренінгових методів є: високий ступінь незалежності; застосування внутрішніх ресурсів психіки; висока інтенсивність і швидкість впливу; здатність забезпечити потреби в трансценденції; спроможність запустити груподинамічні феномени. Застосування під час тренінгу того або іншого методу обумовлено певними чинниками, зокрема призначенням, цілями та завданнями тренінгу, його різновидом, призначенням і місцем методу в структурі і логіці тренінгового процесу, індивідуально-психологічними та соціально-професійними особливостями учасників тренінгу, перевагами і недоліками методу тощо.

Загалом, для тренінгів, які застосовуються для профілактики та корекції синдрому емоційного вигорання, вважаємо необхідним дотримання загальних теорико-практичних засад, принципів та методів навчання дорослих. Так, зокрема відповідно до теорії Д. Колба «чотирьох циклів навчання дорослих» розробка і запровадження тренінгів з профілактики емоційного вигорання екстремальних психологів має включати такі послідовні елементи (рис. 3.1.):

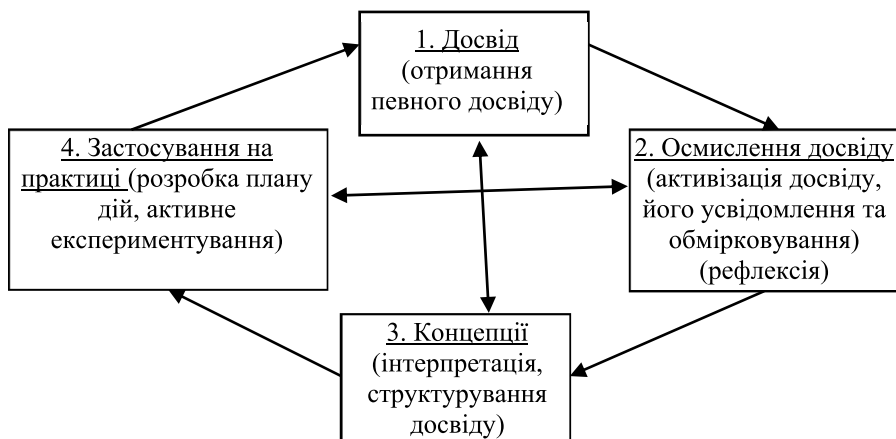


Рис. 3.1. Теорія Д. Колбі «Чотири цикли навчання дорослих».

1. Досвід - постановка та аналіз проблеми.

2. Осмислення досвіду – актуалізація власного життєвого досвіду психологів і отримання нового досвіду за допомогою спеціальних прийомів і техніки; усвідомлення і обмірковування цього досвіду з активізацією процесів переживання.

3. Концепції – інтерпретації в малих групах.

4. Застосування на практиці – розробка плану зміни професійних та соціально-психологічних установок, стереотипів і поведінки [237].

Д. Колб акцентував увагу на необхідності проходження всіх чотирьох циклів для ефективного навчання, яке включає в себе досвід, рефлексію, теорію та практику. Автор зазначав, що людина може підключатись на будь-якому етапі розгортання знання, проте процес навчання буде дійсно результативним, якщо в засвоєння знань включені всі чотири етапи [237].

Аналізуючи тренінгові програми з профілактики та корекції емоційного вигорання, вважаємо за доцільне в такі програми для екстремальних психологів включати обговорення та відпрацювання нижчезазначених питань:

- засвоєння шляхів управління професійним стресом – зміна соціального, психологічного та організаційного оточення на робочому місці; побудова «мостів» між роботою і домом;

- освоєння прийомів візуалізації, релаксації, ауто-регуляції, само-програмування;

- прагнення професійно розвиватися і самовдосконалюватися (обмін професійною інформацією за межами власного колективу через спілкування на курсах підвищення кваліфікації, тренінгах, семінарах конференціях, конгресах, симпозіумах тощо);

- зміна установки по відношенню до життя, до його сенсу, переосмислення цінностей;

- сприйняття ситуації вигорання не тільки з негативу, а й як можливості удосконалення свого життя, зробити його більш продуктивним для себе;

- використання «технічних перерв», що необхідно для забезпечення психічного та фізичного благополуччя (відпочинок від роботи);

- підтримки гарної фізичної форми та здорового способу життя (збалансоване харчування, обмеження вживання алкоголю, відмова від тютюну, корекція маси тіла тощо).

В тренінгах з профілактики та корекції емоційного вигорання екстремальних психологів важливо відпрацьовувати дотримання базових принципів та методів запобігання та мінімізації синдрому емоційного вигорання. Зокрема, в ситуаціях стресу та перевантаження «надягати кисневу маску на себе»; при надмірній знервованості та перевтомі не приховувати це завжди, а сказати про це колегам, керівництву, членам сім'ї, звертатися за допомогою та підтримкою; озирнутися на минуле, згадати, що раніше допомагало справлятися з труднощами і перевтомою, що зазвичай допомагає бути в ресурсі (метод вибіркової позитивної ретроспекції); підбивати підсумки дня – що вдалося сьогодні зробити, що було неприємним і надмірно виснажливим, чому навчились, за що вдячні (позитивне мислення) тощо.

Особливо актуалізовані питання профілактики емоційного вигорання в зв'язку із збройною агресією проти України та введенням військового стану. В багатьох відомствах і організаціях акцентовано увагу на подолання СЕВ. Так, на сайті Міністерства освіти та науки України наводяться «Ефективні поради від емоційного вигорання під час війни». В них, зокрема, надають практичні поради стосовно того, як зробити так, щоб життя людини було приємним, а їх ресурси не випаровувалися? Серед таких порад визначаються наступні:

1. Візьміть перерву. Пауза потрібна всім, навіть якщо ви обожнюєте роботу та щодня прокидаєтеся з думками про неї. Активна та повноцінна відпустка може вберегти від вигорання та надати сил.

2. Плануйте день. Перш ніж переходити до поставлених задач, почніть день із приємної справи.

3. Піклуйтеся про себе. Якщо відчуваєте прилив тривоги чи роздратування, приділіть 5 хвилин чашці улюбленої кави чи чаю, телефонній розмові, улюбленій музиці тощо.

4. Говоріть про себе лише позитивне та хваліть себе. Не допускайте руйнівних оцінних суджень стосовно себе та оточуючих, виписуйте найзначніші досягнення дня, якщо вам заважає внутрішній перфекціонізм.

5. Чергуйте складні завдання з приємними. Ви починаєте вигоряти коли перенапруження під час роботи не сприяє утриманню ресурсу. Плануйте свій день так, щоб він був приємним, продуктивним і збалансованим.

6. Будьте фізично активними. Ефективний спосіб позбутися вигорання – це фізична активність. Після декількох простих вправ тіло почне підганяти вас швидше закінчити роботу та займатися спортом.

7. Частіше займайтеся улюбленою справою. Головне під час напруженої роботи навчитися відновлювати сили та заряджатися енергією, хобі, інтереси допомагають уникнути вигорання.

8. Будьте уважні. Головною проблемою є нестача

усвідомлення причини стресу, з уважними та виваженими кроками у вас з'явиться більше часу для роздумів і розв'язання проблем.

9. Зверніться до фахівця-психолога. Іноді важко зрозуміти без професійної допомоги причини, що лежать в основі емоційного вигорання. Терапія – це спосіб підтримки здорового духу. Емоційне вигорання є не тільки ознакою стресу на робочому місці, але й може стати тригером нових проблем і конфліктів [105].

Таким чином, на підставі проведеного аналізу сучасних науково-практичних підходів щодо технологій профілактики та корекції емоційного вигорання можна зробити висновок, що це – цілеспрямований процес використання сукупності психологічних, педагогічних, виховних, організаційних та інших прийомів і засобів для запобігання емоційного вигорання або мінімізації його наслідків і негативного впливу на здоров'я, життя та діяльність людини.

Емоційне вигорання не обмежується професійною сферою та стресогенним характером роботи людини, а може бути детерміноване і відповідно впливати на індивідуально-особистісні чинники, спосіб життя, сімейні та інші соціально-комунікативні відносини і конфлікти. Тому профілактика і корекція емоційного вигорання має здійснюватися як на рівні професійної сфери, так і на рівні інших сфер життєдіяльності особистості.

Сучасними шляхами і методами попередження та подолання емоційного вигорання фахівців визначають психологічні, медичні, соціальні, економічні, моральні, фізичні, духовні, культурні, рекреаційні тощо. Провідними психологічними методами профілактики та усунення емоційного вигорання в сучасних умовах вважаються психокорекція, психотерапія, психологічний тренінг.

Серед засобів і методів профілактики синдрому емоційного вигорання науковцями і практиками пропонуються використання психосинтезу, підвищення рівня емоційної стійкості людини під

час її професійного становлення, удосконалення вмінь та навичок емоційної та поведінкової саморегуляції, формування позитивної особистісної та професійної ідентичності, як ресурсу стресостійкості, максимальне саморозкриття особистості при досягненні нею вершин професійної майстерності, активізація мотиваційно-спонукальних ресурсів особистості, що сприяють професійно-особистісному розвитку та реалізують цілеспоукання й самодетермінацію, підвищення рівня соціально-психологічної адаптованості, розвиток емпатії, саморефлексії та духовності, формування здатності до саморозрядки.

Корекція емоційного вигорання пов'язана із механізмами самоусвідомлення, прийняття інших і самовизначення та спрямована передусім на зміну самоставлення, при цьому в систему психокорекційних впливів включаються всі компоненти Я-концепції. Крім цього, запобіганню розвитку та корекції синдрому емоційного вигорання сприяє створення адекватних умов роботи, підвищення соціально-професіонального статусу фахівця, підтримка рівня фізичного здоров'я, дотримання режиму сну і харчування, активний відпочинок, оволодіння медитативними техніками, оволодіння навичками тайм-менеджменту, урізноманітнення позаробочих занять, підтримання балансу між особистим та професійним життям, фізична активність та спорт, забезпечення наявності улюбленої справи, хобі, інтересів, консультування зі спеціалістом (психологом) тощо.

Дієвими формами і технологіями профілактики і корекції емоційного вигорання є тренінги та інші групові форми психологічної роботи. Так, визнаним способом боротьби з емоційним вигорянням є когнітивно-поведінкова психотерапія за прикладом Балінтовських груп. Сучасні тренінги все більше поширюються і стають не тільки складовою особистісного і професійного удосконалення людей, а й засобом виправлення певних особистісних і поведінкових вад, зцілення від різних психологічних розладів. Ефективність психотренінгових методів для профілактики і корекції емоційного вигорання забезпечується

використанням широкого спектру психологічних інтерактивних прийомів і технік, загальною властивістю яких є задіяння ресурсних потенціалів і розширених станів свідомості людини. Такі ознаки психологічних тренінгів як високий ступінь незалежності, інтенсивність і швидкість впливу, здатність забезпечити потреби в трансценденції, спроможність запустити груподинамічні феномени, стійкість та пролонгованість отриманих результатів сприяють попередженню емоційного вигорання та зменшенню негативного впливу його наслідків на людину.

Для профілактики і корекції емоційного вигорання екстремальних психологів ефективним нами вбачається розробка та впровадження психологічного тренінгу з використання сучасних можливостей позитивної психотерапії Н. Пезешкіана.

3.2. Методи самопізнання і самопомоги Н. Пезешкіана та можливості їх застосування для профілактики емоційного вигорання екстремальних психологів

Метод позитивної психотерапії був розроблений Н. Пезешкіаном у співпраці з колегами та описаний у шістдесятих роках ХХ століття. В основі цього конфлікт-центрованого гуманістичного методу полягають результати транскультуральних психологічних досліджень, які були сфокусовані на позитивних аспектах конфліктів, здібностей та ресурсів людини. У 1977 році Н. Пезешкіан засновує Вісбаденський інститут підготовки психотерапевтів і сімейних терапевтів (WIPF), який був акредитований державною медичною палатою для післядипломної освіти лікарів в галузі психотерапії. А з 1996 року метод позитивної психотерапії стає офіційно визнаним Європейською асоціацією психотерапії (EAP) [156].

Позитивна психотерапія акцентує увагу на цілісному баченні життя (холістичний підхід), на оптимістичному

сприйнятті природи людини. Зазначене реалізується використанням відповідних складових цього методу:

1) Positum-підхід (тобто позитивний, реальний, конкретний), який базується на принципі сподівання щодо конструктивної природи людини, її здібності розв'язати особисті проблеми;

2) психодинамічний диференційний аналіз сутності конфліктів, що ґрунтується на принципі гармонізації актуальних та базових здібностей таких як “Знати” і “Любити”;

3) 5-крокова стратегія психотерапевтичної допомоги, яка базується на принципах консультування;

4) минуле і теперішнє конфліктоцентрованого підходу є фундаментом для майбутнього особистості, для її нових можливостей, ресурсів, ідентичності та взаємодії із власними сенсами. За переконанням Н. Пезешкіана, «людина вчиться взаємодіяти зі своїм минулим, усвідомлювати своє неповторне минуле як дзеркало теперішнього і майбутнього» [254, с. 59];

5) моделі балансу і наслідування;

6) транскультурне мислення;

7) розгляд людини та її проблем через її приналежність до значущої соціальної групи – до сім'ї, в цьому контексті члени сім'ї як індивідууми та соціальні чинники включаються у терапевтичний процес;

8) метатеоретичні та метапрактичні аспекти, які складають концептуальний зміст позитивної психотерапії, у межах якої можуть раціонально використовуватись і взаємно доповнюватися різні методи та спеціальні прийоми і засоби [254].

Позитум-підхід спирається на ресурсне бачення людини, яка є доброю і позитивно орієнтованою за своєю суттю. Поєднуються ірраціональний і раціональний шляхи дослідження психіки, тіла на основі надії, майбутнього та виходу на сенси. У роботі з клієнтами в позитивній психотерапії широко використовуються метафори, історії, афоризми, притчі, анекдоти, приказки, у яких закладений досвід і мудрість

попередніх поколінь. Крос-культурний підхід у позитивній психотерапії акцентує увагу на досвід великої різноманітності інших людей, культур, регіонів тощо. Вважається, що чим ширше та кроскультурніше люди дивитимуться на конфлікт, тим більше шляхів і засобів його вирішення знаходять, таким чином розширюючи горизонти своїх можливостей і реалізацій [252].

Людина у позитивній психотерапії постає як цілісність психічного (духовного, душевного) і тілесного. При цьому науково аналізуються питання про взаємовплив психічних, духовних та соматичних феноменів, підкреслюється дуалізм душі (психічного) і тіла. Загалом позитивна психотерапія дозволяє людині краще зрозуміти себе, свою ідентичність, сутність подій і взаємин з іншими, шляхи нормалізації конфліктних відносин [253]. Дослідження Н. Пезешкіана та його співробітників більш ніж у 20 культурах привели до формулювання наступних «чотирьох сфер вирішення конфлікту» через:

1. Тіло (за допомогою відчуттів).
2. Діяльність (за допомогою свідомості).
3. Контакти (за допомогою традиції).
4. Фантазію (за допомогою інтуїції).

В свою чергу сфера «тіло / відчуття» – включає в собі режим сну, відпочинку, харчування, гігієну, захворювання, спорт, секс тощо. Сфера «діяльність / розум» – включає мислення, розум, навчання, досягнення, роботу, хобі. Сфера «контакти / традиції» – відображає здатність людини до підтримування відносин із собою, родичами, партнером, друзями, колегами. Сфера «уява / інтуїція» – включає в собі погляд на майбутнє, сенс життя, планування, натхнення, творчий порив [253].

Кожна людина розвиває власні, найбільш бажані для неї шляхи вирішення конфлікту. При гіпертрофії однієї із сфер інші відходять на задній план, що зазвичай може призводити до дисбалансу в чотирьох сферах життя. Проблеми і порушення виникають в тих сферах, на які не звертали достатньо уваги і не

розвивали. Кожна людина від народження наділена цими чотирма сферами, але в залежності від культури, виховання та соціалізації деякі сфери розвинені більше, деякі менше. За концепцією позитивної психотерапії Н. Пезешкіана, здоровий не той, у кого немає проблем, а той, хто знає, як їх вирішувати. Здоровий той, хто намагається рівномірно розподілити свою енергію по чотирьом сферам, які характеризують якість життя. Дякуючи трьом принципам позитивної психотерапії – принципу надії, балансу і консультування, а також самопомогі – людина вчиться виявляти проблеми і конструктивно вирішувати їх [255]. Це означає, що важливо, щоб людина присвятила 25% своєї енергії своїм фізичним потребам, 25% своєї енергії направила б на свою діяльність, будь то професійний труд чи домашня робота, 25% на міжособистісні контакти і ще 25% віддала б інтуїції, питанням про майбутнє, про сенс життя і духовним аспектам.

Довготривале порушення балансу «сигналізує» такими симптомами: порушення сну, безсоння, постійний поспіх і відчуття, що нічого не встигаєш, перепади тиску, головний біль, проблеми зі шлунком, втрата внутрішнього спокою, хронічна втома, емоційне виснаження, надмірне емоційне реагування на будь-яке непорозуміння або виникаючий конфлікт. В кінці кінців це може призвести до емоційного вигорання.

Кожна людина сприймає світ по-своєму, відповідно з характерними для даної особистості формами реакцій. Чотири форми реагування на конфлікти моделюються в конкретному житті через типові концепції і запитання, які дають загальну орієнтацію за чотирма сферами. Нижче наводяться деякі типові діагностичні запитання:

- Як ви реагуєте, коли у вас виникають проблеми? (ви реагуєте тілом, успіхами в діяльності, шукаєте підтримки у друзів чи в своїх фантазіях?).

- Який з висловів має відношення до вас: «Я вірю тому, що бачу», «Я вірю тому, що розумію», «Я вірю тому, що, наприклад, говорять мої батьки», «Я вірю тому, що спонтанно

прийшло в голову»?

- Що було девізом в батьківському домі? (наприклад: «Їжа і питво об'єднують тіло і душу», «Якщо ти щось можеш, то ти щось значиш», «Що скажуть люди?»), «Все в руках господи» [255].

В позитивній психотерапії Н. Пезешкіана розроблена модель, яка дає змогу виявити рівень стресостійкості людини в екстремальній ситуації, а також виявити і структурувати причини порушень, що витікають з життєвої ситуації, сім'ї, субкультури і культури. Зміст конфлікту відтворює його топографію, що має складові, які проявляються в особливостях особистості, і складові, які виникають в процесі міжособистісної взаємодії. Незважаючи на неповторність кожної окремої людини, всі люди при вирішенні своїх проблем вдаються до типових форм реагування на конфлікт [254].

Вище вже зазначалось про основні принципи позитивної психотерапії, що спонукають людей, які працюють, або консультуються у цьому методі, до більш цілісного світогляду. Розглянемо ці принципи позитивної психотерапії більш детально:

1. Принцип надії, який полягає в тому, що кожна людина може і має шанс змінити свою дійсність на краще. В цьому контексті основна увага терапії спрямована на ресурси клієнта, які виявляються в симптомі або конфлікті. Це допомагає людині відчувати власну здатність, силу вибрати бажаний вихід з проблемної ситуації, увірувати в себе, своє гармонійне життя та взяти на себе цілковиту відповідальність за своє життя. Завдання психотерапевта, котрий працює в позитум-підході, сформувати у клієнта надію на успішне вирішення проблеми власними силами за допомогою консультанта (інших людей, Бога, Всесвіту тощо), допомогти йому виявити здібності, знайти ресурси і навчитися на них опиратися. Саме надія надає можливість зрозуміти свої прагнення, мрії, вийти на сенси.

2. Принцип балансу та гармонізації. Як вже зазначалось, відповідно до моделі балансу, людина живе та розвивається у

чотирьох сферах, які прагнуть до природного балансу (тіло / відчуття; досягнення / діяльність; контакти / взаємини; майбутнє, призначення, сенс життя). Дискомфорт, конфлікти і захворювання виникають саме в тих сферах, де наявний дисбаланс, тобто дефіцит або компенсація. На базі моделі балансу діагностується наявний рівень у людини наповненості бажаним, потрібним, здоровим або ж його відсутність, після чого напрацьовуються шляхи для гармонізації сфер, які цього потребують. Нездатність нормально розв'язати конфлікт може призвести до гіпо— або гіперкомпенсації, зокрема по тілу — психосоматика (хвороба, симптом, гіпо— чи гіперфункція певного органу чи системи організму); по сфері діяльності можливі стресові фактори, а також трудоголізм, емоційне (професійне) вигорання чи лінь; по емоціях може відбутися депресія (надмірне спілкування чи надмірна закритість); по сенсах проявляється в страхах, фобіях (втеча у світ ілюзій, заперечення сенсів).

3. Принцип консультування та самопомоги виходить з того, що першочергове завдання позитивної психотерапії є навчання людини вирішувати свої проблеми і бути до них повсякчас готовими. Існуючі заборони, страхи людини приховують і гальмують значні ресурси зростання людини [131; 256].

Загалом, ключовим моментом позитивної психотерапії є спрямованість на розвиток людини, на те, як навчити її самопізнання і самопомозі. Цьому сприяє розуміння людини та її природи як джерела і регулятора власних проблем та конфліктів. Особливо ця позиція є цінною у сучасних спільнотах, де широко поширена токсична модель маніпулятивних взаємовідносин — насильник-жертва-рятувальник. Позитивна психотерапія дає можливість дослідити витоки виникнення проблеми у житті людини, з'ясувати наслідки, породжені цією проблемою. Психотерапевт супроводить клієнта до самопошуку бажаного рішення і навчає його самоздійсненню. Завдяки цьому відбувається трансформація свідомості клієнта з позиції

об'єктності феномену “нешасної свідомості” (“хтось винен”, “нічого не вийде”, “я нічого не можу”) на позицію суб'єктності і творця. Тобто опору на власні ресурси, на особистісну самоцінність, обрання ефективних шляхів для гармонійної взаємодії з іншими людьми та світом в оновленому балансі і, головне, прийняття цілковитої відповідальності за власне життя. При цьому, розширюються горизонти можливостей, мрій, посилюється мотивація, відбуваються пошуки сенсів. Врешті-решт людина стає носієм здібностей та автором можливостей змін свого життя на краще і бажане [254].

Завдання самодопомоги за Н. Пезешкіаном у тому, щоб бути путівником, пропонуючи лише деякі суттєві основні прийоми. Ці прийоми універсальні та застосовні щодо відносно широкого кола людей і вирішення різних проблем. Самодопомога не пропонує таких інструкцій, які можна було б застосувати без змін і без урахування особливостей у кожному конкретному випадку, оскільки кожна ситуація та кожна конкретна людина має свої неповторні риси, які слід брати до уваги, вдаючись до самодопомоги. В арсеналі самодопомоги знаходяться основні методи, які допоможуть зменшити небезпеку, щоб «дитина не впала в колодязь», а якщо впаде, то підкаже, як йому в цьому випадку допомогти [255].

При лікуванні внутрішніх хвороб схожу життєву допомогу надають оздоровчі програми, тренування, дієти та таблиці контролю. У цьому випадку під керівництвом лікаря пацієнти активно навчаються відновленню та зміцненню свого здоров'я. Так само завдяки самодопомозі можна навчитися долати проблеми виховання, службові конфлікти, труднощі партнерських відносин та наслідки деформуючих впливів середовища на особистість. Метод позитивної психотерапії шукає корінь проблеми, щоб отримати ресурс і вийти на нього, змінити світоглядну похибку, помилку, спрямуватися до свого справжнього “Хочу” у житті. За словами Н. Пезешкіана, якщо тобі потрібна допомога, подивися – у тебе вона є: це твої дві руки [254].

Отже, основною характеристикою психотерапевтичної моделі, заснованої на диференціальному аналізі є те, що виховання і самодопомога – невід’ємні складові самої психотерапії. Психотерапія як перевиховання займається безпосередньо тим, що спочатку було сформовано і засвоєно в процесі виховання. Завдяки самодопомозі клієнт з об’єкта, що зазнає зовнішнього впливу, перетворюється на активного партнера. Іншими словами, самодопомога є методом попередження хвороби, тобто методом превентивної психокорекції, медицини та психогігієни, крім того є важливим елементом психотерапевтичних процедур.

За твердженням Н.Пезешкіана, людина за своєю природою володіє двома природженими здатностями, а саме – любити і пізнавати. Здатність любити (емоційність) є первинною і означає здатність людини любити і бути любимою, вміти активно встановлювати, розвивати і приймати емоційні взаємини. Здатність до любові – це здатність емоційно-почуттєвої сфери та сфери сенсів, вона відрізняється у своїх проявах залежно від того, на кого вона спрямована. У своєму розвитку здатність любити розгортається у первинні актуальні здібності, такі як: любов, прийняття, контактність, довіра, віра, релігія, сенс, час, терплячість, надія, наслідування, ніжність, сексуальність, єдність, сумнів, впевненість, асертивність тощо [254].

Здатність пізнавати (когнітивність) є вторинною і виявляється у здатності вчитися і вчити – це здатність раціонального, логічного осмислення реальної дійсності, що розвивається на базі знань. Базовою людською потребою є прагнення цікавитись і досліджувати сенс, роль і місце свого життя. Кожна особистість намагається пізнати питання внутрішніх зв’язків дійсності за сприянням розуму. Здатність людини ставити буденні та сенсожиттєві питання і шукати на них відповіді є проявом когнітивності. Зі здібностей до пізнання розвиваються інші вихідні здібності, такі як охайність (щодо свого тіла), акуратність (щодо зовнішніх речей), пунктуальність,

точність, добросовісність, надійність, бережливість, ввічливість, справедливість, вірність, цілеспрямованість [256].

Наведенні дві здатності любити і пізнавати складають сутність кожної людини. Людина від народження має всі здатності, які необхідно розвивати. Мова йде про розкриття вже закладеного потенціалу, а не наповнення ззовні. Зовнішній світ лише надає можливості та умови для саморозкриття і самопізнання людини. Первинні і вторинні здатності у позитивній психотерапії визначаються як актуальні здібності, вони функціонально взаємопов'язані і взаємообумовлені між собою. Усі інші здібності можуть розвинути з цих двох базових, або розглядатися як прояви їх багатоманітних комбінацій і застосовуватися до різних життєвих ситуацій. Здатності до пізнання і любові надають кожній людині величезні можливості. Залежно від потреб, схильностей і можливостей особистості, а також оточуючого середовища (виховання, освіта, наука, культура, релігія тощо) ці базові здатності формують унікальну структуру рис особистості, які впливають на її характер та індивідуальність [256].

Ця концепція про дві вроджені здатності – любити і пізнавати, співзвучна й для сучасних екстремальних психологів, які за своєю професією та покликанням схильні до емоційного сприйняття людей і світу, пошуку відповідей про сенси, вдосконалення та щасливе життя. Психологам сектору безпеки та оборони загалом буде корисно і цікаво долучитися до кроскультурності, привнесеної позитивною психотерапією для нормалізації, відновлення самоцінності та цінності своїх значимих людей, цінності почуттів, любові як такої у особистісному і професійному партнерстві. Посилення когнітивної сфери сприятиме продуктивній самореалізації у професійній сфері.

Загалом, застосовування базових ідей, принципів і складових методу позитивної психотерапії, гармонізація чотирьох сфер вирішення конфлікту, здатностей і навичок самопізнання та самодопомоги сприятимуть екстремальним

психологам запобіганню та подоланню різноманітних особистісно-професійних деструкцій, зокрема пропонуються для впровадження в психологічні процедури і заходи профілактики і корекції синдрому емоційного вигорання.

Для профілактики і корекції емоційного вигорання екстремальних психологів перспективним вбачається розробка та впровадження психологічного тренінгу з використання сучасних можливостей позитивної психотерапії Н. Пезешкіана, в основі якої полягає ресурсне бачення людини, як доброї і позитивно орієнтованої за своєю суттю.

3.3. Характеристика етапів, методів та вибірки дослідження

Емпіричне дослідження особливостей і профілактики емоційного вигорання екстремальних психологів тривало протягом 2021-2023 років і структурно складалося із шести послідовних і взаємопов'язаних етапів, які схематично відображені на рис. 3.2.

На першому етапі дослідження здійснено теоретичний аналіз науково-історичних та методологічних засад попередніх досліджень проблеми емоційного вигорання. Проаналізовано психологічні особливості професійної діяльності та емоційного вигорання екстремальних психологів. Сформульовано мету, завдання, об'єкт та предмет дослідження. На другому етапі дослідження нами були підібрані методи та методики емпіричного дослідження, розроблено авторську анкету з вивчення феномену емоційного вигорання екстремальних психологів.

На третьому етапі з використанням визначеного психодіагностичного інструментарію було проведено емпіричне дослідження особливостей і профілактики емоційного вигорання екстремальних психологів. Зазначене дослідження проводилось у змішаній формі шляхом он-лайн та оф-лайн тестування. Отримані результати психодіагностичного дослідження було

оброблено, проаналізовано та інтерпретовано на четвертому етапі.

На п'ятому етапі дослідження було розроблено тренінгову програму профілактики емоційного вигорання екстремальних психологів з використанням методів самопізнання і самодопомоги Н. Пезешкіана. Зазначений тренінг пройшов апробацію серед психологів сектору безпеки та оборони України, а також експериментальну перевірку його ефективності із застосуванням валідних і надійних психодіагностичних методик. На шостому підсумковому етапі було здійснено узагальнення результатів дослідження, сформульовані висновки і рекомендації з монографії.

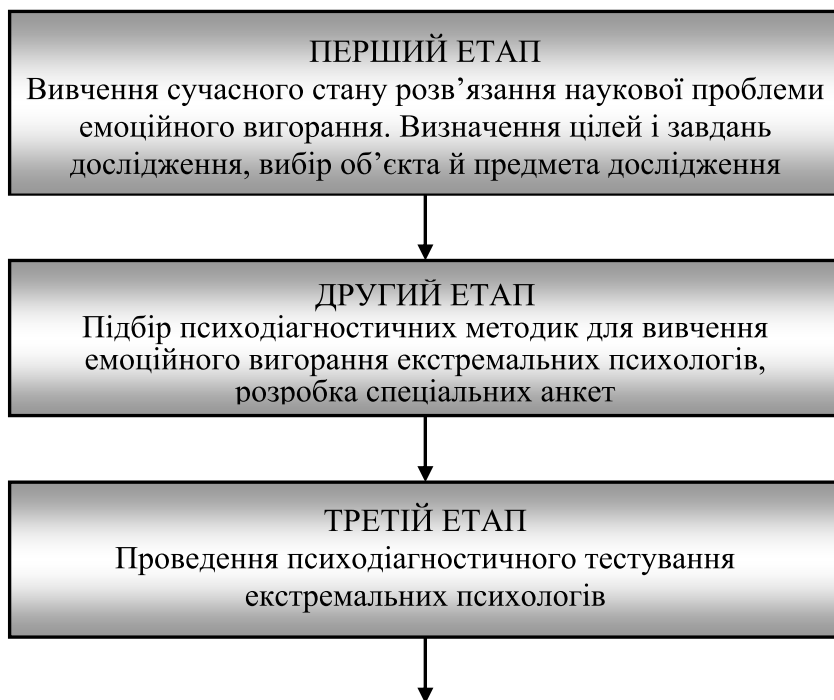




Рис. 3.2. Етапи дослідження.

Для реалізації мети і завдань дослідження було використано: методи теоретичного характеру (аналіз, порівняння, узагальнення, систематизація отриманої інформації, інтерпретація даних), які дозволили проаналізувати наукову літературу щодо вивчення проблеми емоційного вигорання та психологічних особливостей професійної діяльності психологів сектору безпеки та оборони; емпіричні методи, серед яких, спостереження, бесіда, експеримент, анкетування, психодіагностичні тести; статистичні методи.

Зокрема, теоретичні методи дозволили визначити наукову значимість і актуальність вивчення психологічної проблеми емоційного вигорання, теоретично обґрунтувати психологічну обумовленість впливу професійної діяльності на особистість екстремальних психологів, проаналізувати, систематизувати та

узагальнити результати емпіричного вивчення особливостей і профілактики емоційного вигорання екстремальних психологів.

Метод спостереження використовувався для первинного збору психологічної інформації про тих осіб, які входили до груп досліджуваних. Спостереження здійснювалося систематично, як в різних умовах життя і діяльності досліджуваних людей, так і під час експериментального впливу шляхом психотренінгу.

Метод бесіди заснований на отриманні від досліджуваних екстремальних психологів за допомогою вербальної комунікації психологічної інформації про їх психічні стани і особливості поведінки в тій або іншій ситуації. Цінність цього методу полягала у встановленні особистого контакту з людьми, які були об'єктами дослідження. Це дозволило аналізувати потрібні дані, оперативно уточнюючи і ставлячи додаткові запитання, що виникають під час самої бесіди. У зв'язку з цим виконувався ряд вимог: планування і цілеспрямованість бесіди, створення атмосфери відвертості і довіри.

З метою більш глибокого вивчення предмета дослідження використовувався метод експерименту. Експериментальний метод полягав у отриманні нових даних про особистість і діяльність екстремальних психологів за допомогою створення і зміни спеціальних умов для осіб, які входять у групи досліджуваних. Даний метод сприяв більш об'єктивному та доступному спостереженню процесів і явищ, що досліджуються. Експеримент здійснювався на п'ятому етапі дослідження за допомогою впливу спеціально розробленого психологічного тренінгу з профілактики емоційного вигорання екстремальних психологів, у якому брали участь досліджувані. Під час проведення тренінгу застосовувався як констатуючий, так і формуючий експеримент, що через використання широкого спектру тренінгових методів дозволило розкривати психологічні закономірності та механізми емоційного вигорання екстремальних психологів. Експериментальний метод шляхом тренінгу сприяв також формуванню у психологів вмінь і навичок

з профілактики та корекції синдрому емоційного вигорання, оптимізації їх професійної діяльності. Результати експерименту оцінювалися за допомогою інших методів, зокрема, спостереження, бесіди, анкетування, психодіагностичних методик.

Анкетування, яке дозволяє обстежити в стислий термін велику кількість респондентів і є одним з найбільш поширених методів дослідження, проводилося заздалегідь розробленим планом і анкетною та характеризувалося однорідністю питань, які ставилися перед групою осіб для отримання кількісного матеріалу про факти, що цікавлять дослідників. Анкетування використовувалося для вивчення соціобіографічних, професійних даних, думок, настроїв, поглядів і пропозицій досліджуваних екстремальних психологів, рівня і характеру їх емоційного вигорання та адаптованості. Цей матеріал піддавався статистичному опрацюванню й аналізу. Для проведення нашого емпіричного дослідження розроблено спеціальну анкету з вивчення особливостей прояву емоційного вигорання екстремальних психологів, що включала низку питань, об'єднаних у 10 груп (шкал), які можуть сигналізувати про певні вади в поведінці й особистості людини і є основними сферами прояву емоційного вигорання. Зокрема це такі групи питань: 1) відчуття бадьорості/втомленості; 2) рівень працездатності; 3) фізичний стан; 4) рівень ентузіазму на роботі; 5) наявність помилок і недоліків в роботі; 6) ставлення до змін та нововведень; 7) врівноваженість / роздратованість; 8) рівень соціальної контактності; 9) настроїв та самопочуття; 10) цілі та сенс життя. Бланк зазначеної анкети наведено у додатку А.

Застосований під час дослідження метод психодіагностичних тестів був спрямований на отримання кількісно-якісних показників досліджуваного явища за допомогою застосування вимірювально-описових методик. Під час проведення емпіричного дослідження забезпечувалося виконання таких основних вимог щодо психодіагностичного тестування, як чітка стандартизація, наявність комплексу

апробованих тестових завдань, надійність і валідність інструменту виміру, жорстка регламентація процедури обстеження, наявність системи оцінювання та інтерпретації отриманих результатів. Психологічні тестові методики, які застосовувались під час нашого дослідження, повинні були відповідати таким вимогам:

- дозволяти проводити як індивідуальне обстеження досліджуваних, так і групове в режимі оф-лайн та он-лайн;

- бути досить зручними та компактними для застосування в умовах масових психодіагностичних обстежень;

- містити в собі оптимальний набір стандартизованих, валідних і надійних психодіагностичних методик для всебічного вивчення предмета дослідження.

Стосовно психодіагностичних методик нашого дослідження слід зазначити, що з моменту наукового вивчення синдрому емоційного вигорання розроблялися питання адекватного психологічного інструментарію для дослідження цього явища. Аналіз літератури засвідчив, що у психологічних дослідженнях зазвичай використовують дві групи методів дослідження: 1) методи непрямой взаємодії з досліджуваним (Unobtrusive Measures) і 2) активні методи (Reactive Methods) [275].

Істотним правилом для методів непрямой взаємодії є те, що досліджуваний не дізнається про те, що є учасником дослідження. Необхідно зазначити, що методи непрямой взаємодії розподілені на приховані й опосередковані. До прихованих відносять структуроване спостереження, коли досліджуваний не знає, що за ним йдеться спостереження. Опосередковані включають у себе аналіз даних, які дослідник може дістати без взаємодії з учасником дослідження (аналіз архівних даних, документів (контент-аналіз, фото) тощо). Пряма взаємодія включає застосування опитувальників, тестів, інтерв'ю, бесіди, та інші засоби, при яких здійснюється безпосереднє контактування з учасниками дослідження / респондентами [268]. Отже, можемо зазначити, що збір

емпіричних даних може реалізовуватись з опорою на різні стратегії, які обираються адекватно до цілей та завдань дослідження. Зауважимо, що процедура та перебіг дослідження передбачають продуманість, логічність та структурованість, оскільки це допомагатиме збору достовірних даних.

Проведений теоретичний аналіз засвідчив, що для вивчення соціально-психологічних аспектів формування, прояву та рівня синдрому емоційного вигорання ефективно застосовуються класичні методики діагностики виникнення та розвитку професійного вигорання, які були розроблені Х. Масlach і В. Бойко. Кожна з методик спирається на теоретичну модель, яка містить базові конструкти професійного вигорання (емоційне виснаження, деперсоналізація, редукція особистих досягнень) та визначає фази вигорання, як-от: тривожна напруга, виснаження, резистенція. Цінність кожної з вищезгаданих методик полягає в можливості виявити наявність, оцінити рівень розвитку синдрому професійного вигорання; визначити сформованість його окремих симптомів.

Зазначені методики було використано нами для діагностики симптомів синдрому емоційного вигорання екстремальних психологів. Зокрема, «Опитувальник на вигорання МВІ», який був розроблений американськими психологами Х. Масlach і С. Джексон, призначений для вимірювання ступеня «вигорання» в професіях типу «людина – людина» [246]. Застосований варіант був адаптований Н.Є. Водоп'яною, включає аналіз прояву синдрому вигорання за такими шкалами [123]:

1. Емоційне виснаження, що констатує наявний емоційний фон. Загалом «Психоемоційне виснаження» за Х. Масlach – це процес вичерпання емоційних, енергетичних і фізичних ресурсів професіонала, який зазвичай працює з людьми. Виснаження виявляється у хронічному емоційному і фізичному знесиленні та спустошеності, холодності і байдужості по відношенню до інших, можуть бути виражені ознаки депресії і дратівливості.

2. Деперсоналізація (особистісне віддалення) – відображає деформації у взаєминах з іншими людьми. При цьому в одних випадках це може бути підвищення значущості зовнішніх оцінок та залежності від оточуючих. В інших виявляється як посилення негативізму, цинічність почуттів і установок стосовно суб'єктів професійної діяльності. Загалом деперсоналізація, як особистісне віддалення – це специфічна форма соціальної дезадаптації фахівця, що проявляється у скороченні кількості контактів з оточуючими людьми, підвищення нетерпимості та дратівливості в ситуаціях спілкування і взаємодії.

3. Редукція особистих досягнень (професійна мотивація), що виявляється в заниженні своїх професійних досягнень та самооцінки, негативних установках по відношенню до професійних можливостей або обмеження своїх обов'язків стосовно суб'єктів професійної діяльності. Редукція особистих досягнень пов'язана із частковою, або повною втратою професійної мотивації, зниженням почуття компетентності в своїй роботі, зменшенням цінності своєї діяльності, незадоволеністю собою та негативним самосприйняттям у професійній сфері. Виникнення почуття провини за власні негативні прояви або почуття, зниження професійної та особистої самооцінки, поява почуття власної неспроможності, байдужості до роботи. Зниження рівня робочої мотивації та ентузіазму по відношенню до роботи альтруїстичного змісту. Стан мотиваційної сфери оцінюється таким показником, як продуктивність професійної діяльності, оптимізм і зацікавленість у роботі, самооцінка професійної компетентності і ступеня успішності в роботі з людьми.

Методика MBI передбачає таку оцінку рівнів: емоційне виснаження: 0 – 15 балів – низький рівень, 16 – 24 бали – середній рівень, 25 і більше балів – високий рівень; деперсоналізація: 0 – 5 балів – низький рівень, 5 – 10 балів – середній рівень, 11 і більше балів – високий рівень; редукція професійних досягнень: 37 і більше балів – низький рівень, 31 – 36 балів – середній рівень,

30 і менше балів – високий рівень. Загальний показник – інтегральний індекс синдрому емоційного вигорання за даною психодіагностичною методикою встановлюється з урахуванням показників усіх шкал. Обчислення здійснюється за такою формулою:

$$\rho = \sqrt{\frac{(EE_x/54)^2 + (DP_x/30)^2 + (1-PA_x/48)^2}{3}}$$

де:

– EE_x – значення респондента за шкалою «Емоційне виснаження».

– 54 – максимальне значення за шкалою «Емоційне виснаження».

– DP_x – значення респондента за шкалою «Деперсоналізація».

– 30 – максимальне значення за шкалою «Деперсоналізація».

– PA_x – значення респондента за шкалою «Редукція особистих досягнень».

– 48 – максимальне значення за шкалою «Редукція особистих досягнень».

Підсумкове значення може бути від 0 (немає вигорання) до 1 (максимально виражене вигорання). Методика обрахунку інтегрального індексу СЕВ має такі інтервали оцінок: 0 – 0,023 – низький рівень, 0,24 – 0,39 – середній рівень, 0,4 – 1 – високий рівень [246; 123].

Методика «Діагностика рівня емоційного вигорання» В. Бойка є однією з найбільш комплексних і дає можливість системно і детально проаналізувати ступінь вираженості дванадцяти симптомів синдрому вигорання, які згруповані у три компоненти: 1) «Напруження»; 2) «Резистенція»; 3) «Виснаження». Змістовна характеристика щодо проявів синдрому емоційного вигорання в особистості встановлюється шляхом обчислення якісних та кількісних показників зазначених компонентів синдрому «вигорання». Методика також дозволяє

визначити індивідуальні та групові заходи профілактики і психокорекції [104].

Під час інтерпретації даних з'ясовують низку питань, зокрема які симптоми домінують, чи обумовлене «виснаження» (якщо виявлене) факторами професійної діяльності, якими сформованими і домінуючими симптомами супроводжується «виснаження», який симптом (симптоми) найбільше обтяжують емоційний стан особистості, які ознаки та аспекти поведінки самої особистості підлягають корекції, у яких напрямках треба впливати на виробничу обстановку, щоб знизити нервову напругу тощо [104].

Для вивчення особистісно-професійних особливостей прояву емоційного вигорання екстремальних психологів під час нашого дослідження використовувалась «Методика діагностики стилів професійної діяльності» А. Алексєєва, В. Лефтерова [3; 91]. Зазначена методика дозволила визначити найбільш характерні способи і прийоми здійснення функціональних обов'язків у роботі, що зводяться до певних професійних стилів діяльності. Інтерпретація результатів тестування за методикою відбувалась за такими шкалами – стилями професійної діяльності:

1. Професіонал-перфекціоніст (ПП). Яскраво виражений стиль виявляється відповідальними працівниками, які старанно дотримуються всіх рекомендацій, враховують усі дрібниці й нюанси, часто видають чудовий, майже бездоганний результат. Вони намагаються завбачити ситуацію, наперед подбати, щоб вжити заходів і вкласти всі сили у розв'язання проблеми. Проте, спостерігається психічна виснаженість в умовах великої кількості справ і нездатності встигнути їх виконати на належному рівні. Крім цього оточуючим часто важко витримати напружений робочий режим людей з таким домінуючим стилем професійної діяльності. При невираженому стилі спостерігається пасивне ставлення до виконувannya своїх обов'язків. Така людина не обтяжує себе великою кількістю справ, відокремлює важливі моменти від другорядних, не надає їм важливого значення.

Скептично приймає навіть конструктивну критику.

2. Формаліст-бюрократ (ФБ) – стиль характеризується виконанням своїх професійних обов'язків виключно за посадовою інструкцією. При яскраво вираженому стилі проявляється намагання відпрацювати свій час і виконати певний обсяг роботи. Зазвичай такий фахівець дисциплінований, але малоініціативний, у нього проявляються консерватизм, потреба в чіткій інструкції, культ формальних вимог і регламентуючих документів, планування діяльності, спостерігається байдужність до кінцевого результату своєї діяльності. Вважає, що людина зобов'язана працювати суворо в межах отриманої задачі, можливо навіть без її осмислення. При невираженому стилі у такого працівника виявляється впертість і безкомпромісність у значимих моментах професійної діяльності. Він прагне швидко вирішувати важливі справи, виявляючи самостійність і активність, добре сприймає зміни, схвалює будь-які нововведення, у стосунках з колегами відкритий, товариський. Проте, може допускати безладдя на робочому місці і навіть помилки в оформленні ділової документації.

3. Творчий новатор (ТН) – стиль, який визначається тим, що працівник, думає, аналізує ситуацію, завжди шукає оригінальні та оптимальні шляхи вирішення завдання. Яскраво виражений стиль характеризується вмінням подивитися на ситуацію з неочікуваної, не стандартної сторони, не боїться формулювати парадоксальні ідеї й прагне прийти до мети, дізнатися результатів своєї роботи. Має сміливість спробувати новітні речі й відважитися зазнати невдачі. Не терпить жорстку регламентацію, монотонний розпорядок, суворий план роботи. Має комбінаторні здібності, розвинену інтуїцію, уяву, фантазію, ентузіазм, перспективне мислення. Разом із тим досить не організований, іноді не встигає зробити головне в намічений термін. При невираженому стилі виявляються схильність до сумнівів, невпевненість у собі і коливання при вирішенні завдань. Нерішучий і обережний у нових починаннях, слабко піддається емоційним переживанням, здатний витратити сили на

встановлення порядку, структурованості й досягнення корисних і раціональних дій. Керується логічними міркуваннями та обирає єдино правильний варіант рішення в проблемних ситуаціях.

4. Філософ-теоретик (ФТ). Яскраво виражений стиль характеризується використанням компетентного розрахунку різних комбінацій і вибором найкращого варіанта на основі теоретичних пошуків. Така людина любить самостійно дійти до істинної причини ситуації, яка склалась. Вона не бере на віру чужу думку, не терпить, коли обмежують її волю. Схильна надмірно давати поради колегам, бути наставником молодим фахівцям. Складним стає необхідність виконання декількох завдань, справ відразу, особливо поспіхом.

При практично невираженому стилі спостерігається спонтанність і емоційність у діях, підкріплювана новими враженнями й обставинами. Йому властивий вияв наполегливого досягнення намічених цілей за допомогою інших співробітників. Не любить затягувати розв'язувані питання, цінуючи свій час і сили, керується незаперечною й авторитетною думкою начальства.

5. Фахівець-практик (ФП) – асоціюється із самостійністю, невичерпною енергією, практичною спрямованістю, й оптимізмом. При яскраво вираженому стилі проявляється талант координатора зусиль колег, здатність до спілкування з іншими людьми, разом із тим уміння йти проти течії. Такій людині властиві: прагнення боротися й перемагати, схильність до ризику, потреба в суспільному визнанні й самоактуалізації. Характерною рисою є активність – вміння діяти в умовах невизначеності. Якщо робота мало цікавить, або не обіцяє ніякої особистої вигоди, можливий вияв лінощів. Відкритість для конструктивної критики й похвал, націленість на набуття практичних результатів, прагнення бути в курсі різних подій і бути в центрі уваги. При невираженому стилі виявляється слабка активність, помірність і посидючість у роботі. Виказує цікавість до виконання одноманітних, рутинних завдань, у кінцевому результаті яких він стовідсотково впевнений. Не виявляє

особистого ставлення до справ, що відбуваються. Прихильник справедливості й порядку у всьому, цінує безкорисливість і повна віддача колективній справі.

6. Постійний адаптатор (ПА) – характеризується успішністю пристосовування під будь-які проблемні колізії під час роботи і життя. При яскраво вираженому стилі людина виявляє здатність у будь-який момент змінити плани вирішення завдань, якщо того потребує кінцева мета. Вважає, що можна добитися значно більшого, якщо вміти оперативно здійснювати корекцію своїх планів, виходячи з обставин. Відрізняється високою пластичністю, комунікабельністю, умінням відмінно налагодити комфортний клімат в осередку колег. Турботливий і уважний до людей, здатний м'яко прилаштовуватися до співрозмовника, добре почуває стан інших людей. Залюбки ділиться власними проблемами з навколишніми, відшукує співчуття, розуміння й підтримку. Проте представнику такого стилю складно виявляти наполегливість і волю, відстоюючи інтереси справи. При невираженому стилі такий працівник любить помірність у виконанні справ, стабільність, дотримується власного графіка. Оптимально виявляє себе в умовах, де необхідним є системний аналіз і висування концепцій. Найбільших результатів досягає в ситуації незалежної, самостійної діяльності. Прихильник дотримання ділової субординації, без суб'єктивних проявів у міжособистісному спілкуванні на роботі.

7. Нігіліст (Н) – у такого стиля спостерігається поверхове відношення до своїх професійних обов'язків, вимагає постійного контролю. При яскраво вираженому стилі не полюбляє суворих порядків, безумовного підпорядкування регламентам і інструкціям. Має схильність відволікатися в роботі на несуттєві дрібниці, нехтуючи основні завдання для вирішення поставленої мети. Виявляє низкий рівень стресостійкості, особливо в ситуації невизначеності. Відмічається безініціативність, пасивність, низька організованість й цинічне ставлення до праці. При невираженому стилі виявляється

жадання до послідовності в починаннях і справах, доведення до кінця намічених цілей і завдань. Характеризується загальною гармонійністю й стабільністю, відповідальний, акуратний і педантичний у ділових стосунках [3; 91].

Для вивчення оперативної оцінки самопочуття, активності та настрою досліджуваних екстремальних психологів використовувалась «Методика діагностики оперативної оцінки самопочуття, активності і настрою (САН)» [70]. Ми виходили з того, що аналіз функціонального стану людини, як окремих його показників, так і результату їх співвідношення є дуже важливими для дослідження феномену емоційного вигорання. Якщо людина не перевтомлена, вона відпочила, то й оцінки активності, а також настрою і самопочуття в цьому випадку найчастіше збігаються. Зростання втоми змінює співвідношення між цими показниками через те, що при цьому самопочуття і активність падають у зіставленні з настроєм. Дана методика являє собою варіант опитувальників емоційних станів та настроїв. Текст опитувальника складається з 30 пар протилежних характеристик, за якими досліджувані оцінюють власний стан, відзначаючи ступінь виразності тієї або іншої характеристики свого стану. Під час підрахунку та обробки результатів крайній ступінь виразності негативного полюсу пари оцінюється в один бал, а крайній ступінь виразності позитивного полюса пари в сім балів. Отримані бали групуються відповідно до ключа у три категорії, і підраховується кількість балів за кожною шкалою: «Самопочуття»; «Активність»; «Настрій» [70].

З метою діагностики внутрішніх ресурсів особистості досліджуваних був застосований «Вісбаденський опитувальник до методу позитивної психотерапії та сімейної терапії (WIPPF)». Опитувальник був розроблений засновником методу Позитивної психотерапії Н. Пезешкіаном у співпраці з Х. Дайденабахом і є надійним, валідним інструментом для вивчення актуальних здібностей, сфер переробки конфліктів та базових емоційних установок [253; 254]. За допомогою Вісбаденського опитувальника до методу позитивної психотерапії та сімейної

психотерапії (WIPPF) ми виявляли розподіл енергії за сферами життєдіяльності (Тіло, Контакти, Діяльність, Фантазії), визначали актуальні здібності, якими керуються психологи у складних стресових ситуаціях, та схильність до синдрому емоційного вигорання цих фахівців.

Питання опитувальника WIPPF розкривають зміст виховання, міжособистісних та внутрішніх конфліктів людини і утворюють 27 шкал. Серед них перші 19 шкал – актуальні здібності людини: 1) Акуратність; 2) Охайність; 3) Пунктуальність часу; 4) Ввічливість; 5) Щирість – прямота; 6) Завзятість – діяльність; 7) Обов’язковість, точність, сумлінність; 8) Ощадливість; 9) Слухняність; 10) Справедливість; 11) Вірність; 12) Терпіння; 13) Час; 14) Контакти; 15) Довіра; 16) Надія; 17) сексуальність – ніжність; 18) Любов; 19) Віра, релігія, церква. Далі шкали, що представляють балансну модель: 20) Тіло – відчуття; 21) Діяльність; 22) Контакти; 23) Фантазії – майбутнє. В шкалах 24-27 аналізується ставлення людини в дитинстві до своїх рідних і близьких, як вона сьогодні їх сприймає-переживає [253; 254].

За результатами досліджень Л. Сердюк, Вісбаденський опитувальник позитивної терапії і сімейної терапії є валідним і надійним діагностичним інструментарієм при проведенні оцінки первинних і вторинних здібностей, змісту конфлікту, конфліктних реакцій і зразків для наслідування. Застосування опитувальника дає можливість отримати зрозумілу презентацію основної психодинаміки конфліктів та реакцій досліджуваних [169].

Отже, як свідчить А. Мельничук, «Вісбаденський опитувальник до методу позитивної психотерапії та сімейної психотерапії (WIPPF)» відкриває більше можливостей для аналізу та дослідження особливостей синдрому емоційного вигорання, схильності до виникнення (концепції за Чотирма моделями для наслідування), чим керується особистість у різних ситуаціях (Актуальні здібності), дисбаланс та його вплив на життєдіяльність особистості (Балансна модель) [103].

Статистичні методи – як методи прикладної математичної статистики, застосовувалися для обробки експериментальних даних з метою підвищення обґрунтованості висновків у дослідженнях особливостей і профілактики емоційного вигорання екстремальних психологів. Завдяки статистичним методам були проведени вимірювання випадкових величин й обґрунтування розрахункових методів над цими величинами, а також встановлені «статистично значимі» відмінності між досліджуваними психічними і поведінковими явищами.

Для виявлення значущих розходжень порівнюваних показників та вивчення їх взаємозв'язків використовувалися t-критерій Стюдента, коефіцієнта кореляції Спірмена та коефіцієнт кореляції Пірсона. Експериментальні матеріали, отримані під час дослідження, піддавалися статистичній обробці за допомогою спеціалізованого пакету прикладних програм для психологічних досліджень SPSS Statistics 23.0 для Windows, що забезпечило розрахунок варіаційних статистичних показників t-критерію Стюдента, коефіцієнта кореляції Спірмена та коефіцієнта кореляції Пірсона [63].

Для проведення дослідження використовувалися дві групи досліджуваних. Першу групу склали 148 психологів – представники правоохоронних і воєнізованих структур з різних регіонів України, які взяли участь в онлайн-тестуванні за спеціально розробленою анкетною та психодіагностичними методиками.

В другу групу досліджуваних (експериментальну) увійшли 25 осіб, з якими проводилась апробація тренінгу «Профілактика емоційного вигорання екстремальних психологів з використанням методів самопізнання і самодопомоги Н. Пезешкіана». Участь у зазначеному тренінгу взяли керівники та працівники психологічних служб підрозділів і управлінь Національної поліції України, Державної служби України з надзвичайних ситуацій, Державної прикордонної служби України Одеського регіону, а також психологів Національної гвардії України з Києва, Львова, Дніпра, Харкова та Миколаєва

(<http://surl.li/exgns>).

Отже, загальна вибірка дослідження склала 173 особи. Кількісний розподіл вибірки дослідження за службами і відомствами наводиться в табл. 3.1. Як бачимо, серед досліджуваних є представники основних служб і підрозділів сектору безпеки та оборони України. Найбільшу кількість серед досліджуваних склали психологи Національної гвардії України та Національної поліції України. У дослідженні взяли участь також психологи Державної служби України з надзвичайних ситуацій, Державної прикордонної служби України, Збройних сил України. Крім цього, у вибірку досліджуваних увійшли психологи відомчих закладів вищої освіти, викладачі та науковці, які практикують в галузі екстремальної та кризової психології.

Таблиця 3.1

Кількісний розподіл вибірки дослідження за службами і відомствами сектору безпеки та оборони України

Служби і відомства%	Кількість досліджуваних%	Відсоток досліджуваних%
Національна поліція України	37	21,38
Національна гвардія України	64	37
Державна служба України з надзвичайних ситуацій	24	13,9
Державна прикордонна служба України	9	5,2
Збройні сили України	18	10,4
Інше	21	12,12
Всього	173	100

У дослідженні взяли участь представники 21 області України, кількісний розподіл досліджуваних за областями подається в табл. 3.2.

Посадові категорії досліджуваних узагальнено наводяться в табл. 3.3. Найбільш типовими посадами досліджуваних екстремальних психологів були провідний психолог, старший психолог, психолог, начальник служби (відділення) психологічного забезпечення, офіцер служби (відділення) психологічного забезпечення, офіцер-психолог батальйону (військової частини), психолог сектору кадрового забезпечення тощо.

Таблиця 3.2

Кількісний розподіл вибірки дослідження за областями України

№ п/п	Область	Кількість досліджуваних
1.	Волинська	2
2.	Вінницька	9
3.	Дніпропетровська	15
4.	Житомирська	5
5.	Закарпатська	2
6.	Запорізька	7
7.	Івано-Франківська	2
8.	Кіровоградська	9
9.	Київська	21
10.	Луганська	3
11.	Львівська	6

12.	Миколаївська	11
13.	Одеська	33
14.	Полтавська	7
15.	Рівненська	2
16.	Сумська	14
17.	Тернопільська	3
18.	Харківська	11
19.	Херсонська	5
20.	Черкаська	2
21.	Чернігівська	4
Всього		173

Таблиця 3.3

Розподіл досліджуваних за посадовими категоріями

Посадові категорії	Кількість досліджуваних
Провідний психолог, старший психолог, психолог	53
Начальник служби (відділення) психологічного забезпечення	37
Офіцер служби (відділення) психологічного забезпечення	27
Психолог сектору кадрового забезпечення	11
Офіцер-психолог батальйону (військової частини)	16
Діловод служби психологічного забезпечення	2

Начальник сектору психологічного забезпечення	3
Начальник навчального відділу психологічної реабілітації	1
Офіцер (спеціаліст поліграфа) відділення психологічного забезпечення секції персоналу	1
Старший офіцер відділу соціально-гуманітарного забезпечення	2
Помічник психолога	2
Начальник науково-дослідної лабораторії	2
Науковий співробітник	7
Професор, доцент, викладач	9
Всього	173

Більше половини (71 %) досліджуваних були жінки. Дані щодо вікового складу, стажу роботи та освіти груп досліджуваних подаються у табл. 3.4, 3.5.

Таблиця 3.4

Характеристика груп досліджуваних за віком та стажем роботи

Групи досліджуваних	Вік (років)				Стаж роботи (років)			
	до 25 (%)	26-35 (%)	36-50 (%)	Більше 50 (%)	до 3 (%)	4-10 (%)	11-20 (%)	більше 20 (%)
I група	14,19	45,27	32,43	8,11	25	34,46	24,32	16,22

II експериментальна група	8	36	44	12	8	28	40	24
Разом	13,29	43,94	34,1	8,67	22,54	33,53	26,59	17,34

Як бачимо з табл. 3.4, відносно більша кількість учасників дослідження перебуває у віці 26-35 років (43,94 %) та має стаж роботи екстремальним психологом від 4 до 10 роки (33,53). В другій (експериментальній) групі вік та стаж досліджуваних дещо вищий ніж в першій групі досліджуваних, тобто в тренінгу та експериментальному дослідженні брали участь більш досвідчені фахівці.

Переважає більшість учасників дослідження мають вищу освіту (64,74 %), при чому 18,5 % досліджуваних мають дві і більше освіти, а 14,45 % – мають науковий ступінь або вчене звання (табл. 3.5).

Таблиця 3.5

Характеристика груп досліджуваних за освітою

Групи досліджуваних	Освіта			науковий ступінь, вчене звання (%)
	незакінчена вища (%)	вища (%)	дві і більше вищих (%)	
I група	2,71	66,23	16,23	14,83
II (експериментальна) група	-	56	32	12
Разом	2,31	64,74	18,5	14,45

Таким чином, використання під час емпіричного дослідження широкого спектра методів, у тому числі статистичних, наявність у методичному інструментарії різнопланових психодіагностичних методик, кількісний та якісний склад вибірки дослідження, а також комплексний та індивідуальний підхід і системність у розумінні індивідуальності людини забезпечили достатній ступінь надійності й достовірності дослідження і дозволили досить ефективно підійти до вирішення завдань з вивчення особливостей прояву та профілактики емоційного вигорання психологів, які працюють в особливих, екстремальних умовах.

РОЗДІЛ 4. ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ ОСОБЛИВОСТЕЙ І ПРОФІЛАКТИКИ ЕМОЦІЙНОГО ВИГОРАННЯ ЕКСТРЕМАЛЬНИХ ПСИХОЛОГІВ

4.1. Аналіз результатів анкетування щодо емоційного вигорання екстремальних психологів

Для вивчення ознак та психологічних особливостей емоційного вигорання в екстремальних психологів нами було проведено онлайн анкетування та психологічне діагностування психологів Національної гвардії України, Національної поліції України, Державної служби України з надзвичайних ситуацій, Державної прикордонної служби України, Збройних сил України, а також психологів, викладачів та науковців відомчих (силових) закладів вищої освіти. Як вже наводилось у попередньому розділі, в зазначеному дослідженні взяли участь 148 екстремальних психологів наведених правоохоронних і воєнізованих структур з більшості регіонів України, які склали першу групу досліджуваних.

Анкетування проводилось за питаннями анкети (Додаток А) стосовно особливостей і змісту професійної діяльності психологів останнім часом, їх особистісних психоемоційних та психофізіологічних станів, власних ставлень, поглядів сенсожиттєвих орієнтацій, продуктивності праці тощо. За результатами проведеного анкетування встановлено, що більшості досліджуваних – 66,22% (98 особам) доводилось працювати в умовах екстремальних ситуацій. В табл. 4.1 наводяться дані аналізу найбільш типових екстремальних ситуацій за кількістю вибору, в яких брали участь досліджувані екстремальні психологи. Як бачимо, переважна кількість екстремальних ситуацій пов'язана із війною або бойовими діями, які розпочались в Україні після повномасштабної агресії російської федерації проти України 24 лютого 2022 року, а також з військовими подіями в зоні АТО-ООС, що відбувались на сході України з 2014 року.

Таблиця 4.1.

Результати анкетування з питання «Чи доводилось вам працювати в умовах екстремальних ситуацій (якщо так, зазначте в яких конкретно)?»

№ п/п	Найбільш типові екстремальні ситуації
1.	Артилерійські, ракетні обстріли, надання першої психологічної допомоги постраждалим
2.	Безпосередня участь у бойових діях після 24.02.2022 року
3.	Надання першої психологічної та медичної допомоги військовослужбовцям під час бойових дій та обстрілів
4.	Виконання службових завдань в зоні ООС, АТО
5.	Участь у ліквідації наслідків аварій, техногенних і природних катастроф (обвали будівель, ґрунту, пожежі, ДТП, повені, втоплення, упізнання тіл загиблих родичами, інші надзвичайні події)
6.	Робота з рідними загиблих у шахтах Луганської, Донецької областей, курсантів в авіакатастрофі під Чугуєвом тощо
7.	Евакуація населення при загрозах їх життю здоров'ю (вибухи на складі боєприпасів, окупації, природні, техногенні катастрофи тощо)
8.	Обстріли та напади незаконних збройних формувань, застосування правоохоронцями вогнепальної зброї, затримання злочинців

9.	Припинення масових заворушень, безладів і бійок
10.	Конфліктна робота з переселенцями, колаборантами
11.	Інтенсивні фізичні навантаження та кліматичні перепади під час виконання різних службових завдань

Найчастіше екстремальні психологи брали участь у таких ризиконебезпечних ситуаціях: артилерійські, ракетні обстріли, надання першої психологічної допомоги постраждалим; безпосередня участь у бойових діях після 24.02.2022 року; надання першої психологічної та медичної допомоги військовослужбовцям під час бойових дій та обстрілів; виконання службових завдань в зоні ООС, АТО. Крім цього, значна кількість екстремальних психологів засвідчили, про свою участь у ліквідації наслідків аварій, техногенних і природних катастроф (обвали будівель, ґрунту, пожежі, ДТП, повені, втоплення, упізнання тіл загиблих родичами, інші надзвичайні події), роботу з рідними загиблих, евакуацію населення при загрозах їх життю, здоров'ю (вибухи на складі боєприпасів, окупації, природні техногенні катастрофи), обстріли та напади незаконних збройних формувань, застосування правоохоронцями вогнепальної зброї, затримання злочинців та інші ситуації.

За результатами анкетування з'ясовано, що майже 95 % досліджуваних екстремальних психологів мали досвід психологічної роботи з учасниками бойових дій, іншими категоріями людей, які перебували в екстремальних ситуаціях. При цьому 31,75 % досліджуваних зазначили, що здійснюють таку роботу з різними категоріями комбатантів постійно, 37,83% досліджуваних – виконують цю роботу часто. Отже, переважна більшість досліджуваних екстремальних психологів за останні роки здійснювали заходи психологічної роботи (допомоги) комбатантам, як безпосередньо у зоні ведення бойових дій, так і

після їх повернення додому.

На питання щодо визначення власного рівня навантаження під час професійної діяльності лише 3 (2,03 %) досліджуваних екстремальних психологів зазначили, що їх навантаження майже не відчувається. Ще 48 (32,43 %) досліджуваних відмітили, що їх навантаження в цілому знаходиться в межах норми. Решта досліджуваних засвідчили, що їх рівень навантаження або високий – 68 осіб (45,95%), або вони відчувають значні перевантаження і необхідність іноді працювати на межі психофізичних сил – 29 осіб (19,59 %). Тобто, як бачимо з рис. 4.1, дві третини досліджуваних екстремальних психологів на даний час визначають рівень свого навантаження як високий і надмірний.



Рис. 4.1. Визначення власного рівня навантаження під час професійної діяльності екстремальних психологів.

Під час анкетування досліджувані відповідали на загальне

запитання «Відмітьте найбільш типові відчуття, стани і поведінкові реакції, які відбуваються з вами останнім часом». Отримані результати стосовно різноманітних станів і поведінкових реакцій екстремальних психологів узагальнено подаються в табл. 4.2-4.6.

Серед значимих результатів дослідження виявлено, що 29,73 % досліджуваних часто відчувають втомленість з неможливістю повноцінно відновитися. 17,57 % психологів відчувають хронічну втому, пов'язуючи це зі своєю професійною діяльністю, вони зазначають, що мають нагальну потребу у відпочинку, але навіть коли на це є час, не можуть повноцінно відновитися. Слід зазначити, що дані стосовно втомленості психологів корелюють з їх відповідями на попереднє питання щодо рівня навантаження. Тобто часта і хронічна втомленість з неможливістю повноцінного відновлення, що виявлена майже у половини досліджуваних, обумовлена високим і надмірними рівнями їх навантаження під час професійної діяльності. Попри зазначену втомленість і завантаженість, переважній більшості досліджуваних (73,65 %) вдається зберігати високий та середній рівень працездатності (табл. 4.2).

Таблиця 4.2.

Результати анкетування стосовно відчуття бадьорості/втомленості та рівня працездатності

1. Відчуття бадьорості/втомленості (кількість досліджуваних/відсоток (%))		2. Рівень працездатності (кількість досліджуваних/відсоток (%))	
відчуття бадьорості, відсутність втомленості	5/ 3,38	рівень працездатності високий	41/ 27,7
періодична втомленість, але добра відновлюваність	73/ 49,32	рівень працездатності середній	68/ 45,95

часта втомленість з неможливістю повноцінно відновитися	44/ 29,73	рівень працездатності дещо знижений	26/ 17,57
відчуття хронічної втоми та нагальна потреба у відпочинку	26/ 17,57	рівень працездатності низький	13/ 8,78

26,35 % досліджуваних відмітили про зниження фізичного життєвого тону, порушення сну тощо, а 12,84 % засвідчили про регулярне фізичне нездужання останнім часом, часті захворювання або загострення хронічних хвороб (табл. 4.3). При цьому, цей показник також виявився взаємопов'язаний у досліджуваних із наведеними вище показниками стосовно відчуття хронічної втоми, перевантаженнями на роботі, потребою іноді працювати на межі психофізичних сил. З наведеного можна зробити попередній висновок, що у значній кількості екстремальних психологів перевантаження на роботі спричиняють надмірну втомленість, що в свою чергу провокує у них психосоматичні відхилення, як то зниження фізичного життєвого тону, регулярне фізичне нездужання, часті захворювання тощо. Все це є свідченням наявності приблизно у 40 % досліджуваних синдрому емоційного вигорання різного ступеню прояву.

Таблиця 4.3.

Результати анкетування стосовно фізичного стану та рівня ентузіазму на роботі

3. Фізичний стан (кількість досліджуваних/відсоток (%))		4. Рівень ентузіазму на роботі (кількість досліджуваних/відсоток (%))	
фізичний стан відмінний	18/ 12,16	рівень ентузіазму на роботі високий	39/ 26,35
фізичний стан у цілому нормальний;	72/ 48,65	рівень ентузіазму на роботі середній	74/ 50

зниження фізичного життєвого тону, порушення сну тощо;	39/ 26,35	рівень ентузіазму на роботі низький	24/ 16,22
регулярне фізичне нездужання, часті захворювання або загострення хвороб	19/ 12,84	повна втрата ентузіазму на роботі	11/ 7,43

Проте, характерним є те, що виявлені у більше ніж третини досліджуваних проблеми з фізичним станом, суттєво не вплинули на їх ентузіазм на роботі, адже як видно з табл. 4.3., загалом 76,35 % досліджуваних виявили середній і високий рівні ентузіазму.

Майже 17 % досліджуваних зазначили про збільшення кількості помилок і вад під час виконання роботи, або постійні помилки і недоліки в роботі, що супроводжується втратою концентрації, збільшенням розсіяності і неуважності, зниженням пам'яті й уповільненням інших когнітивних здібностей. 16,89 % досліджуваних негативно ставляться до змін та нововведень, а 4,73 % досліджуваних зазначили про неусвідомлений супротив і страх перед змінами і нововведеннями (табл. 4.4).

Таблиця 4.4.

Результати анкетування стосовно наявності помилок і недоліків в роботі та ставлення до змін та нововведень

5. Наявність помилок і недоліків в роботі (кількість досліджуваних/відсоток (%))		6. Ставлення до змін та нововведень (кількість досліджуваних/відсоток (%))	
майже безпомилковість і повна концентрація в роботі	22/ 14,86	ставлення до змін та нововведень завжди позитивне	37/ 25

помилки і недоліки в роботі іноді трапляються	101/ 68,24	ставлення до змін та нововведень вибіркове	79/ 53,38
збільшення кількості помилок і вад під час виконання роботи	17/ 11,49	ставлення до змін та нововведень частіше негативне	25/ 16,89
постійні помилки і недоліки в роботі, втрата концентрації і неуважність	8/ 5,41	неусвідомлений супротив і страх перед змінами і нововведеннями	7/ 4,73

Лише чверть (25 %) досліджуваних, оцінюючи свій рівень врівноваженості/ роздратованості та тривожності, визначили у себе цілковиту врівноваженість і низький рівень тривожності (табл. 4.5). Половина (50,68 %) екстремальних психологів зазначили про незначні прояви у них роздратованості та тривожності. Решта досліджуваних (24,32 %) відмітили наявність у них підвищеної або надмірної роздратованості та тривожності.

Найбільш показові дані виявлені стосовно зменшення або суттєвого скорочення останнім часом соціально-комунікативних контактів у психологів, яких виявилось майже 40 відсотків (39,2 %). У них відмічається зменшення кількості спілкування з поточним соціальним колом, відсутність нових знайомств або навмисна відмова від придбання нових, навіть корисних та перспективних, знайомств (табл. 4.5).

Таблиця 4.5.

**Результати анкетування стосовно врівноваженості/
роздратованості, тривожності та рівня соціальної
контактності**

7. Врівноваженість/ роздратованість, тривожність (кількість досліджуваних/відсоток (%))		8. Рівень соціальної контактності (кількість досліджуваних/відсоток (%))	
цілковита врівноваженість і низький рівень тривожності;	37/ 25	рівень соціальної контактності стабільно високий	47/ 31,75
незначні прояви роздратованості та тривожності	75/ 50,68	рівень соціальної контактності середній	43/ 29,05
підвищена роздратованість та тривожність	25/ 16,89	зменшення кількості спілкування з поточним соціальним колом, відсутність нових знайомств	35/ 23,65
надмірна роздратованість та тривожність	11/ 7,43	суттєве скорочення соціально-комунікативних контактів, навмисна відмова від придбання нових, навіть корисних та перспективних, знайомств	23/ 15,55

Цей факт, засвідчує тенденцію до усамітнення і соціальної ізолюваності значної кількості досліджуваних екстремальних психологів, як однієї з ознак емоційного вигорання.

У 20,95 % досліджуваних виявлено незадовільні настрої та самопочуття, а 8,78 % досліджуваних зазначили про наявність у них песимістичних настроїв та появи байдужості до багатьох

сфер професійного та особистого життя. 12,84 % психологів засвідчили про недостатнє розуміння сенсу всього, що відбувається і своїх цілей в житті (табл. 4.6).

Таблиця 4.6.

Результати анкетування стосовно настрою та самопочуття, цілей та сенсів життя

9. Настрій та самопочуття (кількість досліджуваних/відсоток (%))		10. Цілі та сенс життя (кількість досліджуваних/відсоток (%))	
настрій та самопочуття завжди добрі	25/ 16,89	чітко визначені та осмислені цілі та сенс життя	65/ 43,92
настрій та самопочуття в цілому нормальні	79/ 53,38	цілі та сенс життя в загальних рисах визначені та зрозумілі	57/ 38,51
настрій та самопочуття часто незадовільні	31/ 20,95	недостатнє розуміння сенсу всього, що відбувається і своїх цілей в житті	19/ 12,84
песимістичні настрої та незадовільне самопочуття, поява байдужості до багатьох сфер професійного та особистого життя	13/ 8,78	розчарування і втрата сенсу життя, небажання будувати плани на майбутнє	7/ 4,73

Тривожним сигналом, на наш погляд, є те, що 7 досліджуваних (4,73 %) під час анкетування відкрито зазначили про розчарування і втрату сенсу життя, небажання будувати плани на майбутнє (табл. 4.6).

Під час анкетування досліджуваним також було запропоновано зробити дописи у відкритому питанні анкети

стосовно інших відчуттів, станів і поведінкових реакцій, які виявляються у них останнім часом. Різні дописи в цьому питанні зробили майже половина досліджуваних (69 осіб). Найбільш типовими дописами щодо власних станів і поведінкових реакцій були такі: «тривожність», «втомленість», «відсутність повноцінного відпочинку та можливості відновити сили», «підвищена чутливість до оточуючого середовища», «тотальний вплив війни на настрій і самопочуття», «пригнічення одноманітністю і постійною загрозою життю», «невизначеність у довгостроковій перспективі, невідомо, що і як буде далі», «сум за родиною», «безпомічність і безпорадність, тому що не можу допомогти родичам полонених», «висока активність, працездатність», «віра у краще, оптимізм, навіть при таких складних обставинах», «віра, що переможемо, переживемо, відновимось і буде Україна», «іноді не помічаюплинність часу», «приходиться докладати зусилля, щоб повертати смак до життя», «здивування», «агресія», «активність змінюється станом апатії приблизно 4 до 1», «підвищені відчуття справедливості та відповідальності перед рідними та соціальним оточенням», «розпач, зневіра, злість, дратівливість», «оптимізм, впевненість у перемогу», «турбота про подальшу долю дитини», «висока вимогливість до підлеглих», «стан загального гуртування», «обурення, конфліктність», «самотність, підвищена плаксивість», «психосоматичні порушення», «постійний головний біль», «сонливість» тощо.

Крім цього, окремо наводимо і такі більш змістовні дописи досліджуваних:

«Останнім часом хочеться підтримати інших, наприклад хто перебував у зоні бойових дій, окупації і так далі. Але розумієш, що сама нервуєш не менше за інших саме через напад російської федерації на Україну».

«Зниження ініціативності, відчуття того, що службових завдань настільки багато і вони настільки різнопланові, що не знаєш за які братись першочергово».

«Найбільш сильно хвилює нестриманість при спілкуванні

з категорією мобілізованих. Нераціональна трата часу на проведення консультацій та виховної роботи, прояви вербальної агресії при спілкуванні з родичами військовослужбовців. Опускання власних рук при роботі через вище командування частини, надмірне навантаження з початку війни (більше 3000 осіб на одного психолога) та відсутність часу на відновлення. Відсутність реальної можливості для психологічної та фізичної реабілітації».

«Стурбованість, незрозумілість щодо рівня грошового забезпечення, немає впевненості у тому, що зможеш жити, а не виживати на зарплату, враховуючи скачок цін і незмінність зарплати».

Проведені дослідження з використанням методу бесіди з окремими психологами різних правоохоронних і воєнізованих структур засвідчили, що більшість екстремальних психологів, які працюють в сучасних умовах військового часу, зазвичай мають ненормований робочий день, понаднормову роботу, пов'язану з поєднанням обов'язків або додатковим професійним навантаженням (підвищення кваліфікації, освоєння нових методів психодіагностики, психокорекції та психотерапії). Інтенсифікація професійної діяльності відбивається на психологічному стані екстремальних психологів, сприяє збільшенню психологічної напруженості, втомленості та провокує емоційне виснаження. Екстремальні завдання, велика відповідальність за кінцевий результат своєї діяльності, забезпечення психологічного здоров'я персоналу змушують психологів працювати, часто нехтуючи часом на відпочинок для відновлення фізичного та емоційного балансу організму, призводять до перенапруги всіх органів та систем, виникнення стану хронічного стресу та розвитку синдрому емоційного вигорання. До того ж, виявлено, що більшість з досліджуваних рідко використовують процедури запобіжного психічного самозбереження та відновлення, як на рівні індивідуальної рефлексії, так і на рівні групових дебрифінгів для психологів, психотерапевтичних сеансів, тренінгів тощо.

Таким чином, аналіз та узагальнення отриманих даних проведеного дослідження на етапі анкетування та проведених бесід, засвідчив, що в цілому більше третини досліджених екстремальних психологів виявили різні ознаки емоційного вигорання, що виражається у хронічній втомі, частих фізичних нездужаннях внаслідок значних перевантажень на роботі, зниженні рівня ефективності та безпомилковості в роботі, скороченні соціально-комунікативних контактів, прояві песимістичних настроїв і байдужості, а також втраті сенсу життя і професійної діяльності. Слід зазначити, що майже 20% досліджуваних психологів сектору безпеки та оборони, виявили виражені ознаки синдрому емоційного вигорання і потребують психологічної допомоги та професійного психологічного втручання.

4.2. Результати дослідження психологічних особливостей емоційного вигорання екстремальних психологів

В ході психодіагностичного дослідження були отримані загальні середні результати окремо по трьом факторам (шкалам) емоційного вигорання і показнику інтегрального вигорання методики «Опитувальник на вигорання MBI» Х. Маслач, С. Джексона», а також були вираховані та проаналізовані дані по кожному респонденту. Так, за результатами діагностики емоційного вигорання у першій групі досліджуваних екстремальних психологів були виявлені підвищені середні показники за всіма основними шкалами опитувальника «Емоційне виснаження», «Деперсоналізація», «Редукція особистих досягнень» (табл. 4.7, рис. 4.2). При цьому усереднений інтегральний індекс СЕВ також виявлено в межах високого рівня – 0,51.

Таблиця 4.7

**Середньогрупові показники результатів дослідження
екстремальних психологів за шкалами методики
«Опитувальник на вигорання MBI»**

Шкали	Емоційне виснаження (максимальна кількість балів 54)	Деперсоналізація (максимальна кількість балів 30)	Редукція особистих досягнень (максимальна кількість балів 48)
Середньогрупові значення (бали)	37 (високий рівень)	17,9 (високий рівень)	26,4 (високий рівень)

Оброблені дані опитування в абсолютних і відносних цифрах за рівнями шкал емоційного вигорання представлені в табл. 4.8. Як бачимо з таблиці, значна кількість досліджуваних – 68 осіб (45,95 %) мають високий рівень за шкалою «Емоційне виснаження». Це свідчить про наявність у них негативного емоційного фону, вичерпання емоційних, енергетичних і фізичних ресурсів, ознак хронічного емоційного і фізичного знесилення та спустошеності, проявів холодності і байдужості по відношенню до інших. Також у таких досліджуваних можуть бути виражені ознаки депресії та дратівливості.

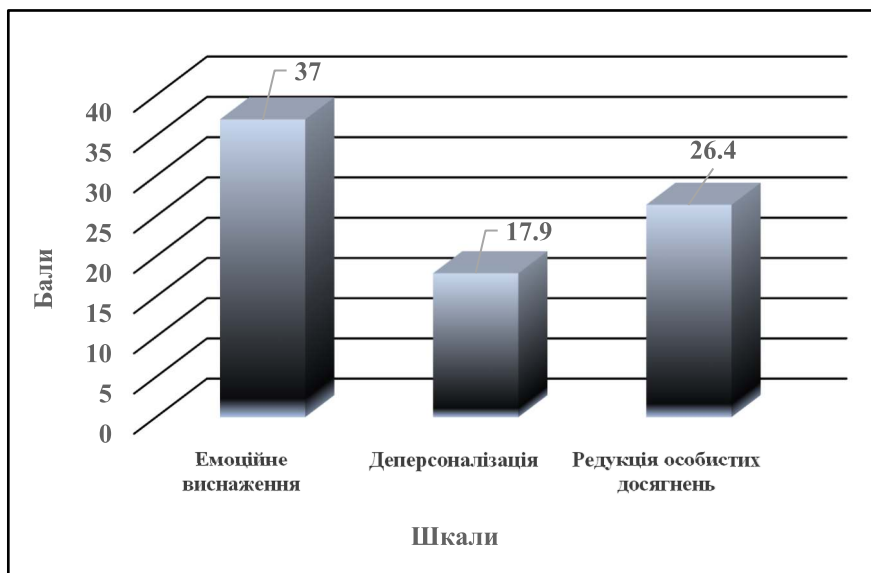


Рис. 4.2. Графічне відображення середніх показників дослідження за шкалами методики «Опитувальник на вигорання МВІ».

У порівнянні з іншими шкалами, дещо нижчі показники емоційного вигорання виявлені за шкалою «Деперсоналізація», проте 28,38% досліджуваних виявили високий рівень за цією шкалою, що свідчить про певні деформації в них у взаєминах з іншими людьми, посилення негативізму, цинічність почуттів і установок стосовно суб'єктів професійної діяльності. Водночас, переважна більшість екстремальних психологів все ж таки мають середні (50,67%) і низькі (20,95%) показники за шкалою «Деперсоналізація», що свідчить про професійну схильність психологів зберігати комунікативну компетентність, емпатійність і асертивність при виявленому в багатьох з них високому рівні емоційного виснаження.

Таблиця 4.8

**Кількість досліджуваних за рівнями шкал методики
«Опитувальник на вигорання МВІ»**

Назва шкали	Низький рівень (кількість досліджува- них/відсоток)	Середній рівень (кількість досліджува- них/відсоток)	Високий рівень (кількість досліджува- них/відсоток)
Емоційне виснаження	21/14,19%	59/39,86%	68/45,95%
Деперсоналі- зація	31/20,95%	75/50,67%	42 /28,38%
Редукція особистих досягнень	26/17,57%	67/45,27%	55 /37,16%
Інтегральний індекс синдрому вигорання	24/16,22%	71/47,97%	53 /35,81%

37,16% досліджуваних виявили високі показники за шкалою «Редукція особистих досягнень», що вказує на часткову або повну втрату у них професійної мотивації, зниження почуття компетентності у своїй роботі, зменшення цінності своєї діяльності, незадоволеність собою та негативне самосприйняття у професійній сфері (табл. 4.8.). У таких досліджуваних виражена тенденція до заниження своїх професійних досягнень і самооцінки, негативних установок стосовно своїх професійних можливостей. Все це може викликати почуття провини за власні негативні прояви, почуття власної неспроможності, байдужості до роботи і в кінцевому рахунку негативно впливати на продуктивність професійної діяльності, оптимізм і зацікавленість у роботі, ступінь успішності в роботі з людьми.

Вирахування інтегрального індексу емоційного вигорання засвідчило наявність приблизно у третини у досліджуваних – 53 особи (35,81%) високого рівня прояву синдрому емоційного вигорання. Натомість низький рівень інтегрального індексу синдрому емоційного вигорання виявлено у 24 досліджуваних (16,22%) (табл. 4.8). Для більш ґрунтовного вивчення психологічних особливостей прояву емоційного вигорання у екстремальних психологів зазначені категорії досліджуваних утворили дві підгрупи: з високим рівнем СЕВ та з низьким рівнем СЕВ. В подальшому дослідженні проводився більш ґрунтовний аналіз емпіричних даних за цими двома підгрупами.

Усереднені результати підгрупи з високим рівнем СЕВ за методикою «Опитувальник на вигорання МВІ» виявили значно високі показники за всіма шкалами (рис. 4.3).

З метою дослідження зв'язків соціально-демографічних характеристик і показників професійної діяльності досліджуваних екстремальних психологів з їх емоційним вигоранням використовувався інтегральний індекс емоційного вигорання, переведений в рангову шкалу із наведеними вище в табл. 4.8. показниками цього індексу – низький, середній, високий. Для визначення зв'язку в порядковій шкалі застосовувався коефіцієнт кореляції Спірмена. В табл. 4.9 наводяться виявлені значимі кореляційні зв'язки інтегрального індексу емоційного вигорання з деякими соціально-демографічними, професійними та психологічними характеристиками, які вивчались під час анкетування екстремальних психологів.

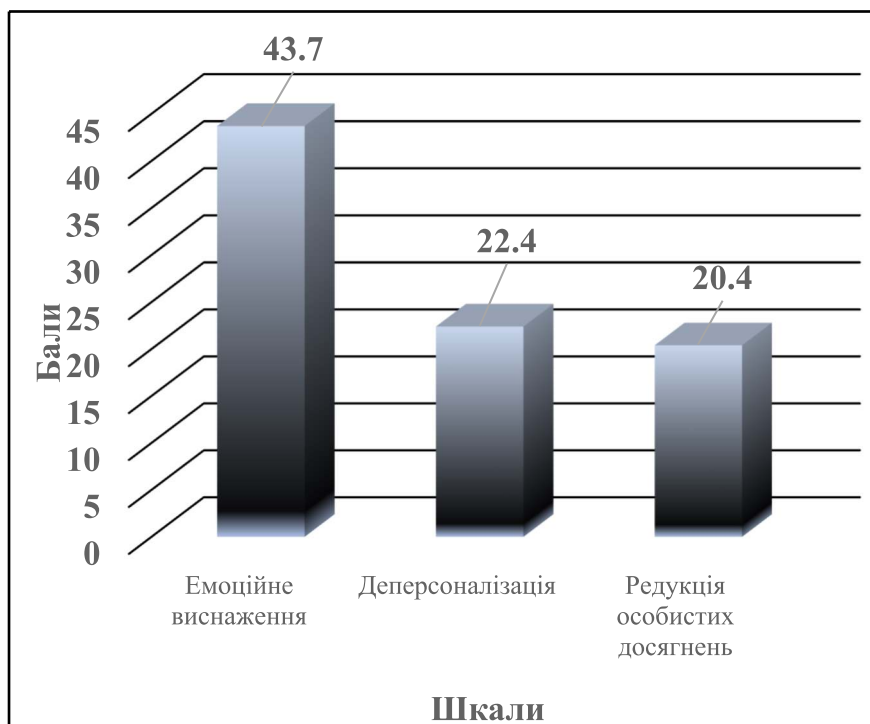


Рис. 4.3. Графічне відображення середніх показників дослідження підгрупи з високим рівнем СЕВ за шкалами методики «Опитувальник на вигорання МВІ».

Встановлено, що кореляційні зв'язки інтегрального індексу синдрому емоційного вигорання найбільш значимі (на рівні $p \leq 0,001$) з віком та стажем роботи екстремальних психологів. Зазначене підтверджує численні дослідження стосовно того, що чим більше вік людини, її стаж і тривалість роботи, тим можливий вищий рівень її емоційного вигорання, при наявності інших несприятливих та професійно деформуючих чинників у роботі. Також на високому рівні значимості ($p \leq 0,001$) встановлена кореляційна залежність рівня емоційного вигорання від рівня навантаження під час професійної діяльності.

Виявлена залежність (на рівні $p \leq 0,05$) емоційного

вигорання екстремальних психологів від частоти здійснення ними заходів психологічної роботи з учасниками бойових дій, іншими категоріями людей, які перебували в екстремальних ситуаціях.

Таблиця 4.9

Значимі кореляції інтегрального індексу синдрому емоційного вигорання з соціально-демографічними, професійними та психологічними характеристиками досліджуваних

Соціально-демографічні, професійні та психологічні характеристики	Статистичні показники	Взаємозв'язок з інтегральним індексом вигорання
Вік	Коефіцієнт кореляції	0,310
	Значущість (p)	$\leq 0,001$
Стаж роботи екстремальним психологом	Коефіцієнт кореляції	0,403
	Значущість (p)	$\leq 0,001$
Частота здійснення заходів психологічної роботи з учасниками бойових дій, іншими категоріями людей, які перебували в екстремальних ситуаціях	Коефіцієнт кореляції	0,207
	Значущість (p)	$\leq 0,05$
Рівень навантаження під час професійної діяльності	Коефіцієнт кореляції	0,322
	Значущість (p)	$\leq 0,001$
Відчуття бадьорості/втомленості	Коефіцієнт кореляції	0,205

	Значущість (p)	$\leq 0,05$
Фізичний стан	Коефіцієнт кореляції	0,257
	Значущість (p)	$\leq 0,01$
Врівноваженість/роздратованість, тривожність	Коефіцієнт кореляції	0,191
	Значущість (p)	$\leq 0,05$

Це емпірично підтверджує нашу думку, обґрунтовану у попередніх розділах монографії стосовно того, що в сучасних умовах робота екстремального психолога з комбатантами, пораненими, полоненими, іншими фахівцями, що зазнали негативного впливу екстремальних ситуацій, є особливо виснажливою, потребує справжньої самовіддачі психолога, що може іноді спричиняти свідоме чи несвідоме сорбування негативних психогенних переживань і станів клієнтів, впливати на поведінку і особистість самого психолога і спричиняти емоційне вигорання.

Показовим є виявлений зв'язок емоційного вигорання з фізичним станом досліджуваних (на рівні $p \leq 0,01$), враховуючи, що за результатами анкетування близько 40 % досліджуваних відмітили про зниження у них фізичного життєвого тону, порушення сну, або про регулярне фізичне нездужання останнім часом, часті захворювання або загострення хронічних хвороб. Це підтверджує наш висновок щодо наявності у значної кількості екстремальних психологів психофізичних і психосоматичних розладів в результат їх емоційного вигорання.

Також значимі кореляції емоційного вигорання екстремальних психологів на рівні $p \leq 0,05$ встановлені з такими показниками як «Відчуття бадьорості / втомленості» та «Врівноваженість / роздратованість, тривожність». На нашу думку, це може засвідчувати про взаємообумовленість зазначених емоційних станів і реакцій з емоційним вигоранням.

Тобто втомленість, врівноваженість, роздратованість і тривожність можуть бути як детермінантами емоційного вигорання, так і його наслідками.

На наступному етапі дослідження нами було здійснено вивчення стилів професійної діяльності та їх взаємозв'язків з емоційним вигоранням екстремальних психологів. Тестування проводилось з першою групою досліджуваних (148 осіб) за методикою «Стилі професійної діяльності». Загальні середні показники цього тестування графічно зображені на рис. 4.4, з якого видно, що найбільші середні показники спостерігаються за стилями «Філософ-теоретик», «Фахівець-практик», «Професіонал-перфекціоніст», найменші – за стилем «Нігіліст».

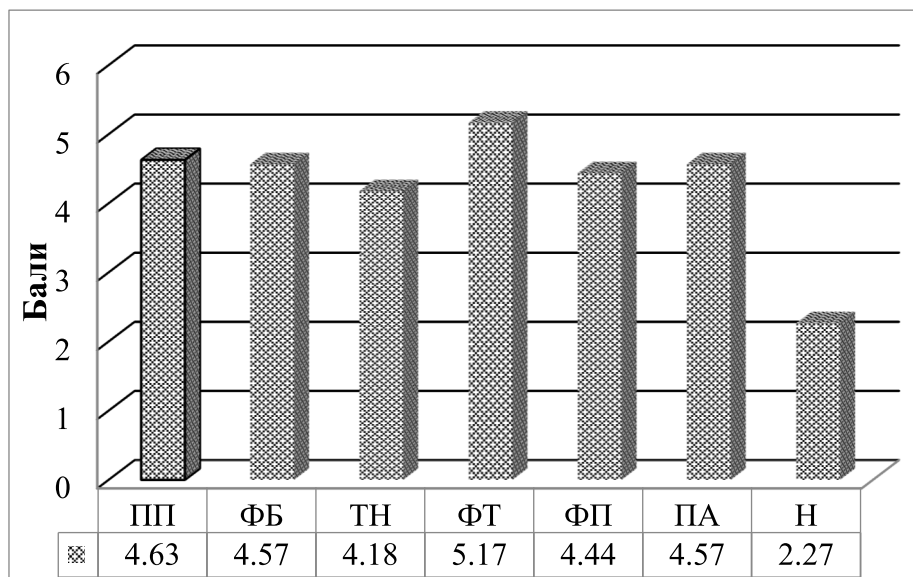


Рис. 4.4 – Загальні середні значення результатів тестування екстремальних психологів за методикою «Стиль професійної діяльності».

ПП – «Професіонал-перфекціоніст»; ФБ – «Формаліст-бюрократ»; ТН – «Творчий новатор»; ФТ – «Філософ-теоретик»; ФП – «Фахівець-практик»; ПА – «Постійний адаптатор»; Н – «Нігіліст».

Графічне зображення процентного розподілу стилів професійної діяльності у досліджених подане на рис. 4.5. Як бачимо, розподіл досліджуваних за провідним стилем професійної діяльності у відсотковому відношенні виявив, що майже чверть екстремальних психологів (24 %) обирають стиль професійної діяльності «Фахівець-практик». Як правило, такі екстремальні психологи мають схильність до ризику, прагнення боротися і перемагати, їх легко зацікавити будь-чим новим і невідомим. Вони зазвичай активно діють в складних ситуаціях із використанням методу спроб і помилок. Сприймають як удачі, так і поразки, без особливих переживань і прикроців.

Приблизно 23 % досліджуваних виявили провідний стиль професійної діяльності «Формаліст-бюрократ». Такі досліджувані більшою мірою виконують свої професійні обов'язки виключно за правилами. Мають за необхідне у всьому і завжди рахуватися з думкою начальства, не виявляючи рішучості і самостійності навіть в екстремальних ситуаціях.

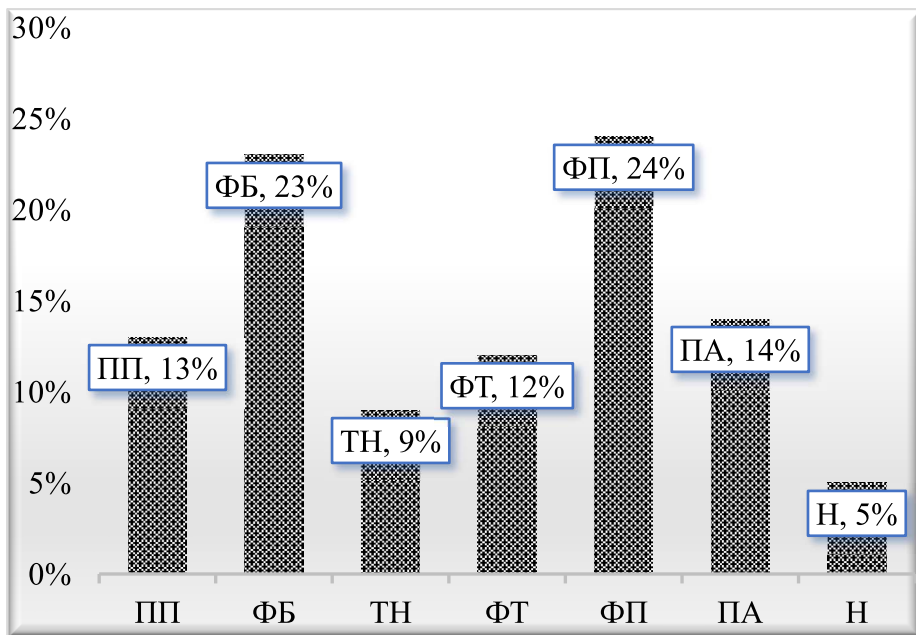


Рис. 4.5 – Розподіл стилів професійної діяльності серед досліджуваних екстремальних психологів.

ПП – «Професіонал-перфекціоніст»; ФБ – «Формаліст-бюрократ»; ТН – «Творчий новатор»; ФТ – «Філософ-теоретик»; ФП – «Фахівець-практик»; ПА – «Постійний адаптатор»; Н – «Нігіліст».

Встановлено, що 14 % досліджуваних мають провідним стиль професійної діяльності «Постійний адаптатор». Такі успішно виконують свої обов'язки в умовах комфорту і достатньої кількості часу. У складних ситуаціях охоче вдаються до допомоги колег, з якими, як правило, мають хороші стосунки. Відрізняються високою комунікабельністю, пластичністю, гнучкістю та вмінням пристосовуватись до різних людей і ситуацій.

Зазначимо, що 13 % досліджуваних мають стиль професійної діяльності «Професіонал-перфекціоніст». Такі

психологи, як правило, виконують свої обов'язки найкраще. Самостійно завищують планку завдань, необхідних для виконання, прагнучи встигнути усе зробити в найкоротший термін. Намагаються передбачати ситуацію, завчасно турбуються про вжиття заходів і мобілізацію усіх зусиль для вирішення проблем. Для таких фахівців важливим є заохочення за роботу у формі подяк, грамот, тощо.

Виявлено, що 12 % досліджуваних мають стиль професійної діяльності «Філософ-теоретик». Екстремальні психологи із цим стилем професійної діяльності ставляться до вирішення завдання з початку і до кінця самостійно, виходячи із власних висновків і внутрішніх позицій. Вони обережні і неспішні у справах, як правило компетентні у суміжних зі своєю професійною діяльністю галузях.

Стиль професійної діяльності «Творчий новатор» мають 9 % досліджуваних. Психологи із таким переважаючим стилем вміють залучити у роботу щось нове, можливо навіть дещо несподіване, виступають генератором ідей. Відрізняються активністю, ентузіазмом, здатні повернути на свою сторону співробітників, оскільки мають дар переконання і вміють налагодити хороші стосунки.

Встановлено, що 5 % досліджуваних мають стиль професійної діяльності «Нігіліст». У таких екстремальних психологів спостерігається низька самоорганізованість і відповідальність, поверхове ставлення до роботи, вияв пасивності, апатії і байдужості.

Отже, загалом за відсотковим розподілом екстремальним психологам найбільш притаманні стилі професійної діяльності «Фахівець-практик» та «Формаліст-бюрократ», що свідчить про їх стильові особливості діяльності, які характеризуються спрямованістю на практичний результат та безумовне дотримання формальних вимог. Такі екстремальні психологи націлені на одержання практичних результатів, прагнуть бути в курсі різних подій і бути в центрі уваги, при цьому намагаються відпрацювати свій час і виконати певний обсяг роботи, навіть

якщо в цьому не достатньо сенсу. Виявлене переважне стильове поєднання у екстремальних психологів практичності, доцільної активності, готовності діяти в умовах невизначеності, самостійності, і водночас дисциплінованості, формальної педантичності, певного консерватизму цілком відповідає особливостям діяльності в системі правоохоронних, силових структур, де передбачена суворе регламентованість, дотримання інструкцій і наказів, безумовне й найбільш ефективне виконання службових, а іноді і бойових завдань. Проте, захоплення зазначеними стилями діяльності може обумовлювати надмірну активність, холодний розрахунок, раціональність, втрати чуттєвості й емоційності, використання неприйнятних засобів задля досягнення мети, неврахування можливостей та індивідуальних здібностей інших людей, недостатньої гнучкості у відносинах з ними тощо.

Найменше серед екстремальних психологів виявилось осіб із провідними стилями професійної діяльності «Творчий новатор» та «Нігіліст». Це вказує на те, що серед досліджуваних психологів є певна кількість людей, які здатні висловлювати парадоксальні, креативні ідеї, виявляти уяву, фантазію і готових ризикувати у спробі нового, проте певним чином неорганізованих, розсіяних і таких, що не можуть діяти суворо за планом. Лише у 7-ми досліджуваних (приблизно 5%) виявлений ведучий стиль «Нігіліст», що свідчить про недостатню їх сумлінність і старанність у роботі, потребу постійного стороннього контролю, безініціативність, пасивність й цинічне ставлення до праці.

В межах вивчення предмета дослідження нами вивчалися взаємозв'язки шкал емоційного вигорання екстремальних психологів з їх стилями професійної діяльності. Шляхом кореляційного аналізу за допомогою коефіцієнта лінійної кореляції Пірсона виявлені достовірні взаємозалежності, загальні статистичні показники цього аналізу наводяться в табл. 4.10.

Встановлено, що стиль професійної діяльності

«Професіонал-перфекціоніст» має прямий значущий зв'язок з усіма шкалами методики «Опитувальник на вигорання МВІ». Так, найбільш значимий коефіцієнт кореляції цього стилю виявлено зі шкалою «Емоційне виснаження» ($r = 0,411$; $p \leq 0,05$). Це свідчить про те, що надмірна відповідальність в роботі, намагання завжди доводити виконання завдань до ідеалу та додержуватись всіх рекомендацій, особливо в умовах великої кількості справ і нездатності встигнути їх виконати на належному рівні, спричиняють психічну і фізичну стомленість і виснаженість, призводять до вичерпання емоційних, фізичних, енергетичних ресурсів психологів, що може проявлятися у їх байдужості, дратівливості та депресії.

Таблиця 4.10

Кореляційні зв'язки між шкалами методик «Опитувальник на вигорання МВІ» та «Стилі професійної діяльності» (коефіцієнт кореляції Пірсона)

Шкали	Емоційне виснаження	Деперсоналізація	Редукція особистих досягнень
1. Професіонал–перфекціоніст	0,411**	0,202*	0,214*
2. Формаліст–бюрократ	0,096	0,193*	0,138
3. Творчий новатор	-0,289**	-0,126	-0,212*
4. Філософ-теоретик	0,058	0,071	0,085
5. Фахівець-практик	-0,314**	-0,147	-0,182*
6. Постійний адаптатор	-0,093	-0,128	-0,042

7. Нігіліст	-0,193*	0,026	-0,071
-------------	---------	-------	--------

Примітка: позначка ** свідчить про коефіцієнт кореляції на рівні $p \leq 0,01$; позначка * – коефіцієнт кореляції на рівні $p \leq 0,05$.

Також стиль професійної діяльності «Професіонал-перфекціоніст» має достовірний кореляційний зв'язок на рівні значимості $p \leq 0,05$ зі шкалами «Деперсоналізація» і «Редукція особистих досягнень», що констатує не тільки складність у таких досліджуваних стосунків з оточуючими, які можуть не витримувати їх напружений робочий режим, високу критичність та вимогливість, а й свідчить про соціальну дезадаптацію психологів з таким стилем, їх холодність і негативізм по відношенню до інших людей, прагнення віддалитися від них, зменшити кількість соціальних контактів. Крім цього, постійне прагнення перфекціоністів до бездоганності, безпомилковості і самовдосконалення знижують у них почуття компетентності в своїй роботі, задоволеності собою, формують негативне самосприйняття у професійній сфері, почуття провини за власні негативні прояви, зниження професійної та особистої самооцінки. Все це загалом знижує рівень мотивації та ентузіазму по відношенню до роботи, негативно впливає на її продуктивність.

Виявлено наявність позитивного кореляційного взаємозв'язку стилю професійної діяльності «Формаліст-бюрократ» зі шкалою «Деперсоналізація» ($r = 0,193$; $p \leq 0,05$). Виражені представники цього стилю максимально формалізують свою діяльність, відчують залежність від регламентуючих документів, потребу в чіткій інструкції, плануванні діяльності й наявності закріплених функцій. При цьому формаліст-бюрократи недостатньо гнучкі у відносинах з людьми, погано враховують їх індивідуальні здібності, що впливає на деформацію у взаєминах з іншими, підвищення нетерпимості та дратівливості в ситуаціях спілкування і соціальної взаємодії.

Стиль професійної діяльності «Творчий новатор» має зворотній зв'язок із шкалами «Емоційне виснаження» ($r = -0,289$; $p \leq 0,01$) та «Редукція особистих досягнень» ($r = -0,212$; $p < 0,05$). Це засвідчує те, що досліджуванним з низьким рівнем цього стилю і відповідно вираженими властивостями невпевненості у собі, схильності до сумнівів і коливань при вирішенні завдань, нерішучості і обережності у нових починаннях, притаманні надмірне емоційне виснаження, хронічне емоційне і фізичне знесилення, а також низька професійна мотивація і самооцінка своєї компетентності, негативні установки по відношенню до професійних можливостей.

Достовірні кореляційні зв'язки із показниками емоційного вигорання виявлені у стиля професійної діяльності «Фахівець-практик». Так, зазначений стиль має зворотній зв'язок зі шкалами «Емоційне виснаження» ($r = -0,314$; $p \leq 0,01$) та «Редукція особистих досягнень» ($r = -0,182$; $p \leq 0,05$). Тобто, екстремальні психологи із низьким рівнем вираженості стиля професійної діяльності «Фахівець-практик» і які в зв'язку з цим зазвичай малоактивні, безініціативні та недостатньо практичні – найбільш піддаванні емоційному вигоранню, виснаженню, стомленню, депресивним станам, а також відчувають почуття некомпетентності в своїй роботі та незадоволеності собою, байдужість до своєї праці та зменшення її цінності, негативне самосприйняття в професійній сфері.

Також значимий зворотній зв'язок встановлено у стиля професійної діяльності «Нігіліст» зі шкалою «Емоційне виснаження» ($r = -0,193$; $p \leq 0,05$). Виходячи з цього, можемо зробити висновок про те, що досліджуванним із поверховим ставленням до своїх професійних обов'язків, низькою організованістю, безініціативністю та пасивністю не притаманні ознаки емоційного вигорання. Натомість у надто відповідальних, педантичних, акуратних у ділових стосунках і тих, хто має прагнення до послідовності в починаннях і справах, виконання до кінця намічених цілей і завдань – виявляються негативний емоційний фон, ознаки емоційного виснаження, спустошення,

дратівливості та депресії.

Таким чином, за результатами кореляційного аналізу стилей професійної діяльності та показників емоційного вигорання у екстремальних психологів виявлено, що найбільш схильні до емоційного вигорання особи з вираженим стилем професійної діяльності «Професіонал-перфекціоніст». Зазначені фахівці у своєму надмірному прагненні до досконалості та ідеального результату доводять себе до виснаження та вичерпання емоційних, фізичних, енергетичних ресурсів, дратівливості та депресії. Постійне прагнення перфекціоністів до бездоганності, безпомилковості і самовдосконалення обумовлюють їх незадоволеність собою і власною роботою, знижує рівень мотивації та ентузіазму по відношенню до роботи, негативно впливає на її продуктивність, а також спричиняє складність стосунків з оточуючими та соціальну дезадаптацію. Окремі прояви (шкали) емоційного вигорання корелюють також зі стилями професійної діяльності «Формаліст-бюрократ», «Творчий новатор», «Фахівець-практик» та «Нігіліст», що засвідчує піддаваність емоційному вигоранню психологів, які занадто формалізують свою діяльність, відчують залежність від регламентуючих документів, проявляють недостатню гнучкість у відносинах з людьми, обережність у нових починаннях, невпевненість у собі, схильність до сумнівів і коливань при вирішенні завдань, малоактивність, безініціативність та недостатню практичність, при цьому надлишкову відповідальність, педантичність, акуратність у ділових стосунках, прагнення виконання до кінця намічених цілей і завдань. Такі стильові особливості поведінки і особистості екстремальних психологів обумовлюють емоційне виснаження, втрату інтересу і позитивних почуттів до оточуючих, зниження професійної мотивації, наростання негативізму стосовно службових обов'язків, тенденцію до зняття з себе відповідальності, а також незадоволеність своєю професією та життям у цілому.

Для вивчення стильових особливостей у досліджуваних з

високим і низьким рівнем синдрому емоційного вигорання ми здійснили відповідне порівняння середніх показників тестування за методикою «Стили професійної діяльності» в підгрупах психологів з високим і низьким рівнем синдрому емоційного вигорання. Середні значення показників тестування двох зазначених підгруп досліджуваних графічно наводяться на рис. 4.6. Як бачимо, у підгрупі з низьким рівнем СЕВ стилі професійної діяльності «Філософ-теоретик» та «Постійний адаптатор» мають середню вираженість. Тенденцію до середньої вираженості у таких досліджуваних також мають стилі «Формаліст-бюрократ», «Творчий новатор», «Фахівець-практик», та «Нігіліст». У досліджуваних, які входять до підгрупи з високим рівнем СЕВ, середню вираженість мають стилі «Професіонал-перфекціоніст», «Філософ-теоретик», тенденцію до середньої вираженості має стиль «Формаліст-бюрократ».

За результатами порівняльного аналізу із використанням t-критерію Стюдента була визначена статистична значимість відмінностей за методикою «Стили професійної діяльності» між підгрупами досліджуваних з низьким і високим рівнем синдрому емоційного вигорання (табл. 4.11).

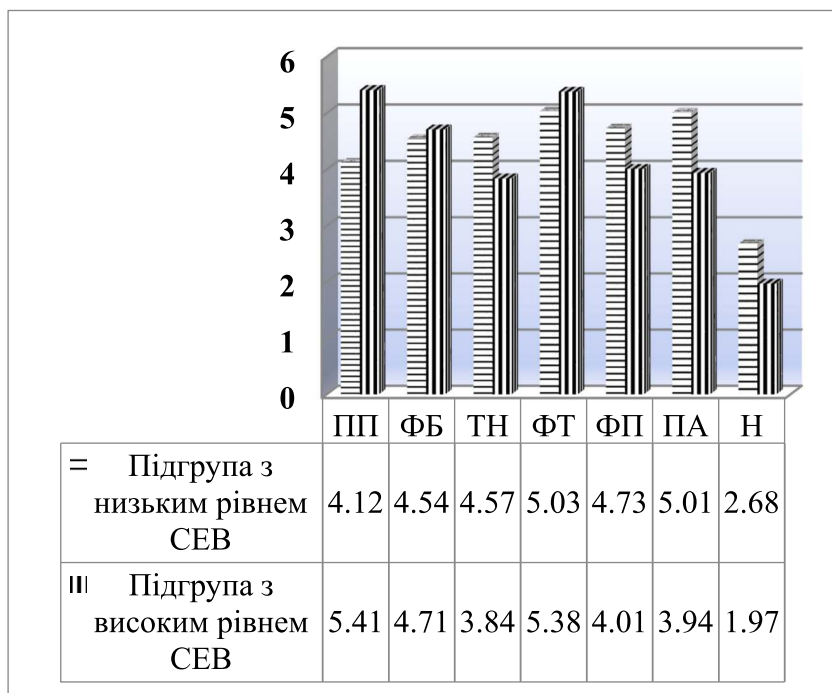


Рисунок 4.6. Середні значення показників тестування в підгрупах досліджуваних з високим і низьким рівнем синдрому емоційного вигорання за методикою «Стили професійної діяльності».

ПП – «Професіонал-перфекціоніст»; ФБ – «Формаліст-бюрократ»; ТН – «Творчий новатор»; ФТ – «Філософ-теоретик»; ФП – «Фахівець-практик»; ПА – «Постійний адаптатор»; Н – «Нігіліст».

З табл. 4.11 видно, що значимі відмінності були отримані за такими стилями професійної діяльності: «Професіонал-перфекціоніст» ($p \leq 0,01$), «Творчий новатор» ($p \leq 0,05$), «Фахівець-практик» ($p \leq 0,05$), «Постійний адаптатор» ($p \leq 0,01$), «Нігіліст» ($p \leq 0,05$). Отримані дані дозволяють визначити психологічні особливості стилів професійної діяльності екстремальних психологів відповідно до рівня їх емоційного

вигорання.

Так, стильові прояви у професійній діяльності екстремальних психологів із високим рівнем СЕВ характеризуються більш відповідальним ставленням до роботи, прагненням зробити її ідеально, передбачити ситуацію та вкласти всі сили у вирішення проблеми. При цьому, їм притаманні недостатня гнучкість і практична спрямованість, невпевненість у собі, нерішучість і обережність, у них менша здатність до адаптації, пластичності, гнучкості й комунікабельності. А встановлені достовірно нижчі показники за стилем «Нігіліст» підтверджують, що такі, в цілому позитивні якості екстремальних психологів, як відповідальність, педантичність, сумлінність, прагнення до послідовності і порядку, на жаль детермінують їх емоційне вигорання.

Таблиця 4.11

**Статистичний аналіз відмінностей тестування за методикою
«Стиль професійної діяльності» між підгрупами
досліджуваних з низьким і високим рівнем СЕВ**

Стили професійної діяльності	t-критерій Стьюдента	Рівень значущості p
Професіонал-перфекціоніст	3,13	0,005**
Формаліст-бюрократ	0,732	0,31
Творчий новатор	-1,998	0,05*
Філософ-теоретик	0,829	0,28
Фахівець-практик	-2,137	0,03*
Постійний адаптатор	-2,678	0,01**

Нігіліст	-2,019	0,04**
----------	--------	--------

Примітка: позначка ** свідчить про достовірні відмінності на рівні $p \leq 0,01$; позначка * – достовірні відмінності на рівні $p \leq 0,05$.

В свою чергу в підгрупі досліджуваних із низьким рівнем СЕВ, стильові особливості екстремальних психологів характеризуються більш низьким перфекціонізмом, проте більш високою здатністю до творчого аналізу ситуації, пошуку та реалізації оптимальних і нових шляхів вирішення завдання, готовністю діяти в умовах невизначеності, боротися й перемогати. Їм притаманні потреби в самоактуалізації й суспільному визнанні, вмотивованість на досягнення практичних і максимальних результатів, вміння пристосовуватись під будь-які проблемні колізії на роботі, своєчасно корегувати плани, передбачити ситуацію, заздалегідь подбати, щоб ужити заходів і вкласти всі сили у вирішення проблеми.

Досліджуваним із низьким рівнем СЕВ, у порівнянні з психологами підгрупи з високим рівнем СЕВ, також притаманні більш високі показники за стилем «Нігіліст». Це свідчить про те, що вони більш схильні до проявів незалежності, певного зневажання встановлених порядків, ігнорування основних завдань для вирішення поставленої мети, можуть відволікатися під час роботи, і така поведінка, як виявилось, може зменшувати їх піддаваність емоційному вигоранню. В зв'язку з цим, можемо також припустити, що виявлене у психологів з низьким рівнем емоційного вигорання менш відповідальне і більше поверхове ставлення до роботи, може бути наслідком саме деформуючих впливів їх професії, своєрідним проявом захисного психологічного механізму від емоційного вигорання.

4.3. Тренінгова програма профілактики емоційного вигорання екстремальних психологів з використанням методів самопізнання і самодопомоги Н. Пезешкіана

Як вже зазначалось у третьому розділі монографії, одним з найефективніших психологічних методів профілактики та усунення емоційного вигорання в сучасних умовах вважаються психологічні тренінги, які з огляду на методичну універсальність, практичну спрямованість і доступність поширюються сьогодні для розвитку, психокорекції та психотерапії особистості і груп. Загалом тренінгові технології є дієвими та визнаними у світі формами і методами підготовки персоналу в різних галузях професійної діяльності, сприяють інтенсифікації самої діяльності і організаційному розвитку в цілому. Окрім того, що тренінги сьогодні є складовою особистісного і професійного удосконалення людей, вони також є засобом виправлення певних особистісних і поведінкових вад, зцілення від різних психологічних розладів.

На підставі результатів проведеного емпіричного дослідження нами була розроблена тренінгова програма «Профілактика емоційного вигорання екстремальних психологів з використанням методів самопізнання і самодопомоги Н. Пезешкіана». Методологічну основу тренінгу склали теоретичні положення щодо вивчення й аналізу синдрому емоційного вигорання, а також особливості професійної діяльності та емоційного вигорання екстремальних психологів, викладені у першому розділі роботи. Метою тренінгу є опрацювання питань щодо походження, чинників розвитку та шляхів подолання синдрому емоційного вигорання, формування у екстремальних психологів професійно-психологічних навичок і вмінь щодо запобігання та корекції проявів СЕВ під час їх професійної діяльності з використанням методів самодослідження і самодопомоги позитивної психотерапії Н. Пезешкіана, формування стресостійкості й толерантності до деформуючих впливів роботи і сучасного життя.

Основні завдання тренінгу:

1. Аналіз сутності, факторів, ознак і симптомів емоційного вигорання фахівців допоміжних професій.

2. Розвиток навичок самодіагностики розпізнавання змін свого фізичного і емоційного стану.

2. Навчання основним методам аналізу свого життєвого балансу за допомогою методу позитивної психотерапії.

4. Розвиток навичок самоспостереження і самопізнання як в роботі екстремальних психологів, так і в їх повсякденному житті.

5. Розвиток навичок самодопомоги та вмінь самотійно конструктивно долати стреси та запобігати проявам синдрому емоційного вигорання.

6. Оптимізація стилів професійної діяльності екстремальних психологів, які детермінують підвищений рівень емоційного вигорання.

Концептуальною ідеєю запропонованого тренінгу є те, що основним інструментом роботи психолога є його власна особистість. Для ефективної роботи важливо, щоб цей інструмент був у бездоганному стані. Як вже раніше зазначалось, в позитивній психотерапії Н. Пезешкіана розроблена модель, яка дає змогу виявити рівень стресостійкості та конфліктності людини в екстремальній ситуації, а також виявити і структурувати причини порушень, що витікають з життєвої ситуації, сім'ї, культури. Конфлікти і стреси проявляються в особливостях особистості і виникають в процесі міжособистісної взаємодії. Незважаючи на неповторність кожної окремої людини, всі люди при вирішенні своїх проблем вдаються до типових форм реагування на конфлікт [254]. Дослідження Н. Пезешкіана привели до формулюванню наступних «чотирьох сфер вирішення конфлікту» через: 1) тіло (за допомогою відчуттів); 2) діяльність (за допомогою свідомості); 3) контакти (за допомогою традиції); 4) фантазію (за допомогою інтуїції) [254; 256].

Основними вимогами, які забезпечують ефективність проведення тренінгу з профілактики емоційного вигорання

екстремальних психологів, є:

1) етапність проведення тренінгу із включенням заходів підготовки до тренінгу, безпосереднього проведення практичних вправ, ігор тощо з відпрацюванням навичок і вмінь, підбиття підсумків та отримання зворотного зв'язку;

2) активність учасників тренінгу, що забезпечується:

- чисельністю групи 15-25 осіб;
- прерогативою практичних занять над теоретичними;
- застосовуванням ігрових та активних методів тренінгу (ділові ігри, рольові ігри, дискусії, психотехнічні вправи тощо);
- підвищенням відповідальності за процес навчання, що обумовлюється, у свою чергу, підвищенням мотивації до тренінгу;

– наданням учасникам тренінгу можливості вносити пропозиції та зміни до програми тренінгу шляхом процедур зворотного зв'язку;

3) інтенсивність тренінгу, що досягається завдяки використанню:

- закономірностей групової динаміки;
- чергування методичних прийомів і технік через 1,5-2 години;
- зацікавленості у тренінгу, можливістю вирішити особисті і службові проблеми;
- елементів аутогенного тренування, психологічних прийомів для зняття емоційного напруження і почуття втоми (наприклад, спортивні паузи, релаксації, медитації тощо);

4) розмаїття методологічних підходів і методичних прийомів тренінгу;

5) комплексність впливу на учасників тренінгу, що забезпечується впливом на різні рівні функціонування психіки:

- емоційний рівень: переживання стосовно власної неспроможності у деяких аспектах своєї діяльності, усвідомлення емоційних переживань, підвищення самоконтролю емоцій, набуття емоційного досвіду в групі колег, досягнення спонтанності, природності в емоційних виявах тощо;

- когнітивний рівень: отримання нових знань та інформації про себе, про інших людей, про більш конструктивні та менш енерговитратні методи і способи реалізації професійної діяльності;

- поведінковий рівень: тренування, експериментування, набуття нових способів і прийомів поведінки, їх закріплення;

- особистісний рівень: корекція ставлення до себе й до інших людей, зміна особистісних установок, що заважають ефективному спілкуванню та оптимальній діяльності;

б) гнучкість, що допускає зміну програми тренінгу з урахуванням різноманітних чинників:

- контингенту учасників тренінгу;

- можливостей організації (фінансові, тимчасові та інші ресурси);

- поточних проблем, стратегії організації;

- очікувань, інтересів і потреб учасників тренінгу.

Тривалість тренінгу залежить від психологічної підготовленості учасників, рівня їх емоційного вигорання, а також від об'єктивних чинників наявності часу. Доцільно організувати його проведення безперервно протягом 1-2 днів.

Структурно тренінг «Профілактика емоційного вигорання екстремальних психологів з використанням методів самопізнання і самодопомоги Н. Пезешкіана» складається з шести модулів. Основними структурними і тематичними модулями тренінгу є:

- Модуль 1. Вступ до тренінгу «Профілактика емоційного вигорання екстремальних психологів з використанням методів самопізнання і самодопомоги Н. Пезешкіана».

- Модуль. 2. Визначення та сутність емоційного вигорання екстремальних психологів.

- Модуль. 3. Застосування методів самодослідження і самодопомоги позитивної психотерапії Н. Пезешкіана для профілактики та корекції професійного вигорання екстремальних психологів.

- Модуль 4. Шляхи і методи запобігання та мінімізації емоційного вигорання в діяльності екстремального психолога з використанням методів самопізнання і самодопомоги.

- Модуль. 5. Формування оптимального стилю професійної діяльності екстремального психолога, як умови профілактики та мінімізації емоційного вигорання.

- Модуль 6. Практичні вправи для профілактики і корекції власного емоційного вигорання.

Розгорнута програма та методичний алгоритм проведення тренінгу «Профілактика емоційного вигорання екстремальних психологів з використанням методів самопізнання і самодопомоги Н. Пезешкіана» наводиться в додатку Б.

Завдання і вправи, запропоновані програмою даного тренінгу, базуються на трьох принципах позитивної психотерапії Н. Пезешкіана: принцип Надії, принцип Балансу, принцип Самодопомоги, а також на теорії актуальних здібностей і впливу розвитку здібностей людини на її комунікативність і стресостійкість [254].

Серед процедур і вправ, які застосовуються в запропонованому тренінгу, можна виділити такі: вправа з визначення ознак власного емоційного вигорання; вправа із запаленими сірниками; вправа «Позитивна реінтерпретація»; вправа «Дослідження моделі балансу чотирьох якостей життя»; вправа «Один день з життя екстремального психолога»; вправи для врівноваження емоційного стану, інші медитативні техніки, метою яких є здійснення самопізнання і самодопомоги, в тому числі розвиток і поглиблення вміння своєчасно аналізувати і при необхідності коригувати свій емоційний стан; вправа «Свічка» (терапія та деролінг) (додаток Б) тощо.

У результаті проходження тренінгу «Профілактика емоційного вигорання екстремальних психологів з використанням методів самопізнання і самодопомоги Н. Пезешкіана» учасники будуть знати та вміти:

- типові причини, проблем та ознаки емоційного вигорання, що можуть виникати у психологів після їх

психологічної роботи з різними категоріями фахівців екстремальних видів діяльності та громадян, що перебували в надзвичайних ситуаціях;

- ефективні шляхи засоби і методи профілактики та подолання емоційного вигорання в роботі й у повсякденному житті екстремальних психологів;

- теоретичні основи та прикладні методи діагностики емоційного стану засобами позитивної психотерапії Н. Пезешкіана;

- цілісно та об'єктивно сприймати дійсність, застосовувати прийоми і методи самопізнання та індивідуальної самодопомоги під час виконання складних видів діяльності;

- знаходити справжні причини втрати емоційної рівноваги, проводити діагностику власного повсякденного життя на предмет збалансованості з метою профілактики емоційного вигорання;

- формувати навички стресостійкості та оптимальний стиль професійної діяльності, який мінімізує розвиток синдрому емоційного вигорання;

- розвивати актуальні здібності, необхідні для конструктивного вирішення проблем та конфліктів як в роботі, так і у власному житті;

- здійснювати системні заходи профілактики емоційного вигорання з використанням методів самопізнання і самодопомоги.

Експериментальна апробація тренінгу «Профілактика емоційного вигорання екстремальних психологів з використанням методів самопізнання і самодопомоги Н. Пезешкіана» вперше відбулась у вересні 2022 року на базі Міжнародного гуманітарного університету м. Одеса (<http://surl.li/exgns>). Участь у тренінгу взяли 25 осіб, серед яких керівники і працівники психологічних служб, підрозділів і управлінь Національної поліції України, Державної служби України з надзвичайних ситуацій, Державної прикордонної служби України Одеського регіону, а також психологів

Національної гвардії України з Києва, Львова, Дніпра, Харкова та Миколаєва. Зазначені екстремальні психологи – учасники тренінгу склали другу групу досліджуваних (експериментальну).

Для проведення емпіричного дослідження ефективності проведеного тренінгу застосовувались авторська анкета з вивчення проявів емоційного вигорання, яка використовувалась нами у попередньому дослідженні психологічних особливостей емоційного вигорання екстремальних психологів (додаток А). Психодіагностичне дослідження проводилось з використанням методик «Діагностика рівня емоційного вигорання» В.В. Бойка, «Методика діагностики оперативної оцінки самопочуття, активності і настрою (САН)» та «Вісбаденський опитувальник до методу позитивної психотерапії та сімейної терапії (WIPPF)». Емпіричне дослідження за зазначеними методиками проводилось в три етапи: 1) констатуючий експеримент – тестування до тренінгу; 2) та формуючий експеримент – проведення тренінгу; 3) тестування досліджуваних після їх участі в тренінгу.

За результатами анкетування до тренінгу, на етапі констатуючого експерименту, встановлено, що більшості досліджуваних екстремальних психологів, які брали участь у тренінгу – 72% (18 особам) доводилось працювати в умовах екстремальних ситуацій. Майже всі учасники тренінгу – (24 особи – 96 %) мали досвід психологічної роботи з учасниками бойових дій, іншими категоріями людей, які перебували в екстремальних ситуаціях. Більшість досліджуваних визначили, що здійснюють таку роботу з різними категоріями комбатантів постійно, або досить часто. 44% учасників тренінгу засвідчили, що рівень їх навантаження на роботі високий, а 28% – зазначили, що вони відчувають значні перевантаження і потребу іноді працювати на межі психофізичних сил (рис. 4.7). Тобто, більше ніж дві третини досліджуваних визначили рівень свого навантаження як високий і надмірний.

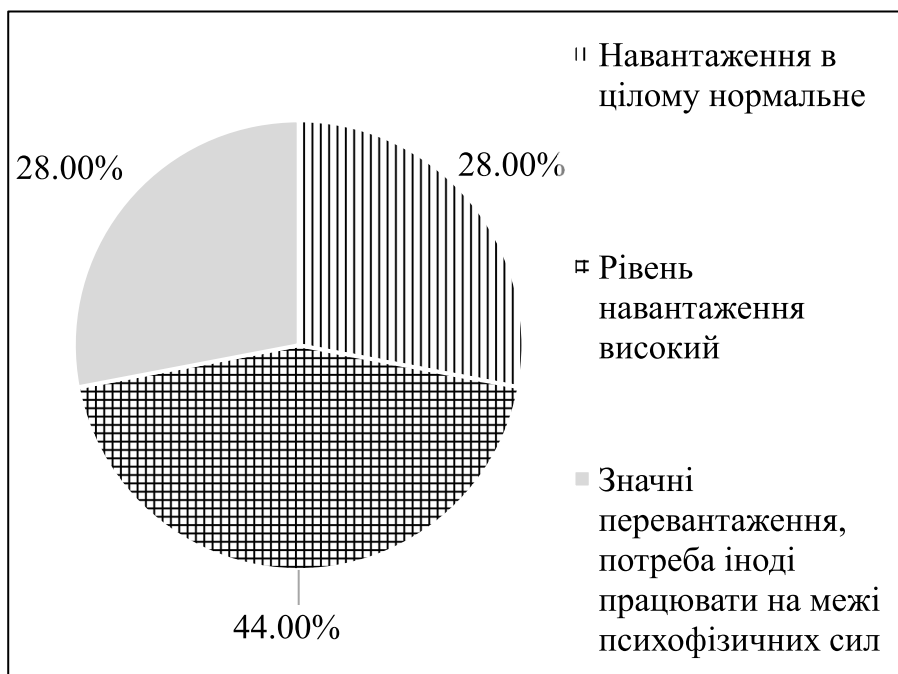


Рис. 4.7. Визначення власного рівня навантаження під час професійної діяльності учасників тренінгу (кількість досліджуваних у відсотках).

Стосовно визначення своїх найбільш типових відчуттів, станів і поведінкових реакції, 32% учасники тренінгу визначили, що часто відчувають втомленість з неможливістю повноцінно відновитися. 20 % досліджуваних відчувають хронічну втому, пов'язуючи це зі своєю професійною діяльністю. 28 % досліджуваних вказали на зниження фізичного життєвого тону, порушення сну тощо, а 12 % засвідчили про регулярне фізичне нездужання останнім часом, часті захворювання або загострення хронічних хвороб. 16 % досліджуваних зазначили про збільшення кількості помилок і вад під час виконання роботи, або постійні помилки і недоліки в роботі. 20 % досліджуваних негативно ставляться до змін та нововведень.

Серед учасників тренінгу 48% екстремальних психологів зазначили про незначні прояви у них роздратованості та тривожності, 36 % досліджуваних відмітили наявність у них підвищеної (24%) або надмірної (12%) роздратованості та тривожності. Стосовно соціально-комунікативних контактів, 32% учасників тренінгу вказали на зменшення, або суттєве скорочення останнім часом кількості спілкування з поточним соціальним колом, відсутність нових знайомств або навмисна відмова від придбання нових, навіть корисних та перспективних, знайомств. У 24 % досліджуваних виявлено незадовільні настрої та самопочуття, а 8 % досліджуваних зазначили про наявність у них песимістичних настроїв та появи байдужості до багатьох сфер професійного та особистого життя. 16% психологів засвідчили про недостатнє розуміння сенсу всього, що відбувається і своїх цілей в житті.

Отже, більше третини екстремальних психологів, які брали участь у тренінгу виявили ознаки емоційного вигорання, що виражається у хронічній втомі, частих фізичних нездужаннях внаслідок значних перевантажень на роботі, зниженні рівня ефективності та безпомилковості в роботі, скороченні соціально-комунікативних контактів, прояві песимістичних настроїв і байдужості, а також недостатнє розуміння сенсу життя і професійної діяльності.

Тестування за методикою «Діагностика рівня емоційного вигорання» В. Бойка виявило у досліджуваних підвищені показники за всіма трьома фазами емоційного вигорання (табл. 4.12).

Таблиця 4.12

Середні результати тестування досліджуваних до тренінгу за методикою «Діагностика рівня емоційного вигорання» В. Бойка

Фази та симптоми емоційного вигорання	Середні показники
Фаза «Напруження»	65

1. Переживання психотравмуючих обставин	12
2. Незадоволеність собою	19
3. «Загнаність у кут»	12
4. Тривога і депресія	22
Фаза «Резистенція»	61
1. Неадекватне вибіркове емоційне реагування	9
2. Емоційно-моральна дезорієнтація	14
3. Розширення сфери економії емоцій	20
4. Редукція професійних обов'язків	18
Фаза «Виснаження»	71
1. Емоційний дефіцит	23
2. Емоційне відчуження	19
3. Особистісне відчуження (деперсоналізація)	15
4. Психосоматичні та психовегетативні порушення	14
Підсумковий показник синдрому «емоційного вигорання»	197

Зокрема констатовано сформовану фазу «Напруження», що свідчить про відчуття емоційної виснаженості і втоми внаслідок власної професійної діяльності. В цій фазі найбільші показники і такі, що сформовані діагностовано за симптомами «Незадоволеність собою» та «Тривога і депресія», що вказує на

розвиток тривожності у професійній діяльності досліджуваних, підвищення нервовості, депресивні настрої.

За фазою «Резистенція» у екстремальних психологів – учасників тренінгу, виявлені підвищені показники симптомів «Розширення сфери економії емоцій» та «Редукція професійних обов'язків». Це засвідчило про їх емоційну замкненість, відчуження, бажання припинити будь-які комунікації, а також прагнення якомога менше часу витратити на виконання професійних обов'язків. Симптом «Емоційно-моральна дезорієнтація» констатовано на стадії формування.

За третьою фазою «Виснаження» сформованими виявилися симптоми «Емоційний дефіцит» та «Емоційне відчуження», що свідчить про розвиток у досліджуваних емоційної нечуттєвості на тлі перевиснаження, мінімізація емоційного внеску в роботу, автоматизм, спустошення людини при виконанні професійних обов'язків, а також створення захисного бар'єру у професійних комунікаціях. На стадії формування в цій фазі виявлені симптоми «Особистісне відчуження (деперсоналізація)» та «Психосоматичні та психовегетативні порушення». Підсумковий середньогруповий показник синдрому емоційного вигорання також має достатньо високий рівень.

Загалом аналіз отриманих результатів до початку тренінгу засвідчив, що синдром емоційного вигорання є сформованим у 28 % досліджуваних, у 52 % досліджуваних він знаходиться на стадії формування, а у 20 % – відсутній (рис. 4.8). Такі дані підтверджують, що майже у третини учасників тренінгу наявне емоційне вигорання, а більш ніж у половини досліджуваних запущений механізм формування СЕВ.

Дослідження за Методикою діагностики оперативної оцінки самопочуття, активності і настрою (САН) до проведення тренінгу виявило низькі показники за шкалами «Самопочуття» та «Настрій», при цьому шкала «Активність» знаходиться в межах норми (рис. 4.9).

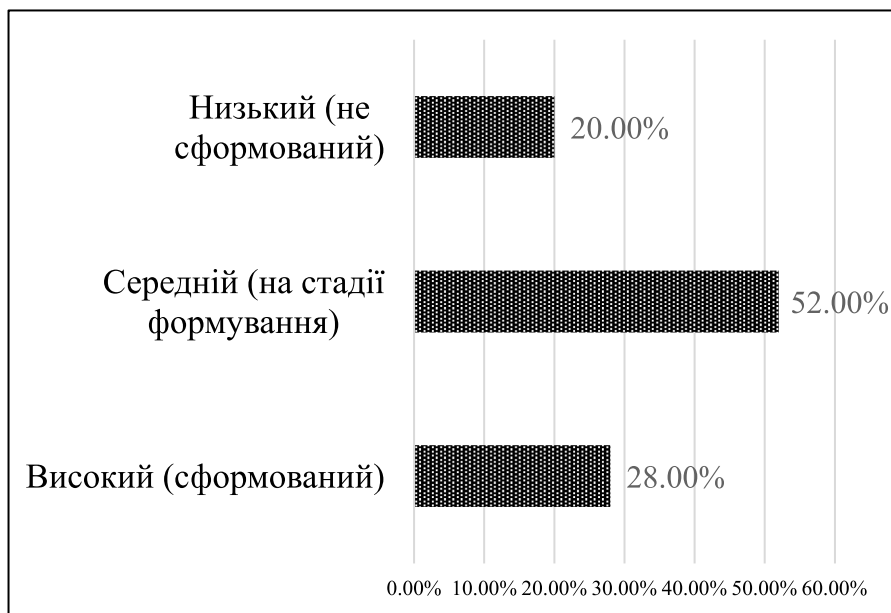


Рис. 4.8. Рівень сформованості синдрому емоційного вигорання досліджуваних до тренінгу (кількість досліджуваних у відсотках).

Це засвідчило наявність у досліджуваних фізіологічного і психологічного дискомфорту, що може проявлятися у стомлюваності, нездужанні, негативному емоційному фоні, пригніченому настрої.

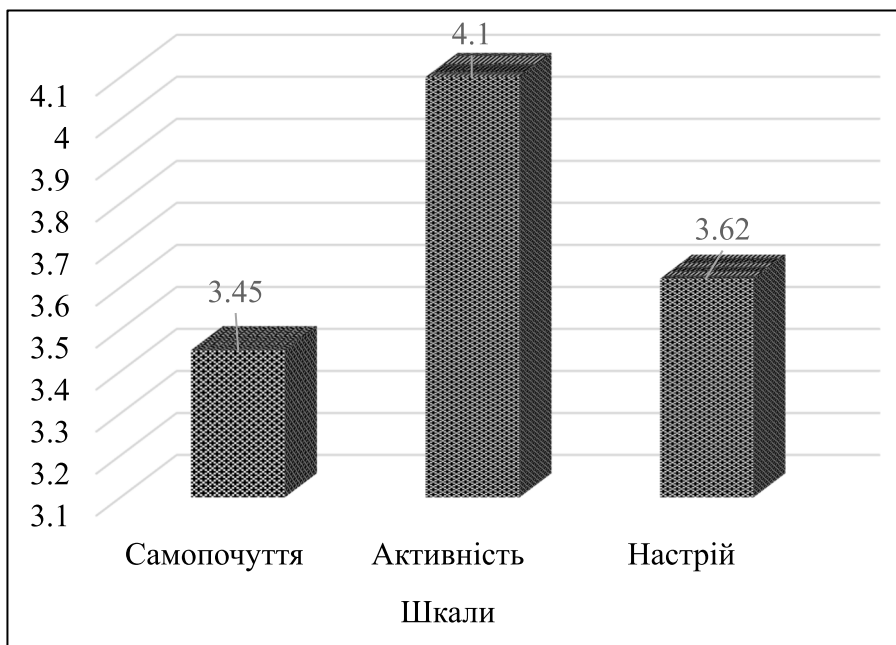


Рис. 4.9. Середні результати дослідження за Методикою діагностики оперативної оцінки самопочуття, активності і настрою (САН) до проведення тренінгу.

Разом із тим досліджувані екстремальні психологи виявили середній рівень активності, рухливості, швидкості протікання функцій. Це характеризує підтримання психологами певної динаміки соціальної і фізичної взаємодії із навколишнім середовищем і забезпечення власного функціонування.

Результати тестування за методикою «Вісбаденський опитувальник до методу позитивної психотерапії та сімейної терапії (WIPPF)» подаються в табл. 4.13, з якої видно, що за більшістю шкал опитувальника у досліджуваних виявлені середні результати. Проте, у тестуванні до тренінгу, тенденцію до високої вираженості мають шкали «Завзятість-діяльність», «Обов'язковість, точність, сумлінність», «Тіло – відчуття» та «Ставлення до батьків (вихователів), братів і сестер». Це свідчить, що у своїй роботі екстремальні психологи виявляють

прагнення протягом тривалого часу віддаватися напруженій і стомлюючій праці, намагаються максимально, безпомилково і бездоганно її виконувати, при цьому виявляють принциповість, досконалість, скрупульозність, прагнення до успіху, завзяття і старанність.

Крім цього, високі дані за шкалою «Тіло – відчуття» констатують про недостатнє приділення уваги своєму тілу, наявність певних психосоматичних порушень, «втечу» в своє тіло тощо. А відносно високі показники за шкалою «Ставлення до батьків (вихователів), братів і сестер» свідчать про позитивні і теплі відносини досліджуваних до своїх рідних і близьких, як в дитинстві, так і на поточний час.

Кореляція шкал методики «Діагностика рівня емоційного вигорання» В. Бойка з показниками «Вісбаденського опитувальника до методу позитивної психотерапії та сімейної терапії» до тренінгу засвідчила, що найбільш піддаванні емоційному вигоранню досліджувані із підвищеними показниками за шкалами «Акуратність» (на рівні $p \leq 0,05$), «Завзятість-діяльність» (на рівні $p \leq 0,01$), «Чесність-прямота» (на рівні $p \leq 0,05$), «Тіло-відчуття» (на рівні $p \leq 0,05$), «Діяльність» (на рівні $p \leq 0,05$), а також із низькими показниками за шкалами «Терпіння» (на рівні $p \leq 0,05$), «Фантазії майбутнє» (на рівні $p \leq 0,01$).

Таблиця 4.13

Порівняльні результати тестування за методикою «Вісбаденський опитувальник до методу позитивної психотерапії та сімейної терапії (WIPPF)» до і після тренінгу

Шкали	До тренінгу (середні бали)	Після тренінгу (середні бали)	t-критерій Стьюдента	Рівень значимості (p)
1) Акуратність	8,1	8,2	0,223	0,87
2) Охайність	7,3	7,4	0,132	0,93

3) Пунктуальність часу	8,5	8,1	-0,366	0,77
4) Ввічливість	7,5	8,6	2,078	0,05*
5) Щирість – прямота	6,9	7,1	0,214	0,88
6) Завзятість – діяльність	9,6	8,8	-2,183	0,04*
7) Обов'язковість, точність, сумлінність	9,3	8,7	-1,502	0,16
8) Ощадливість	7,2	7,2	0,065	0,96
9) Слухняність	8,7	8,3	-0,341	0,78
10) Справедливість	7,7	7,2	-1,169	0,25
11) Вірність	8,7	8,8	0,201	0,89
12) Терпіння	6,7	7,5	2,081	0,05*
13) Час	5,9	6,8	1,935	0,07
14) Контакти	7,9	8,4	0,987	0,31
15) Довіра	8,3	8,5	0,345	0,78
16) Надія	8,6	8,9	0,222	0,87
17) Сексуальність – ніжність	7,3	7,3	0,036	0,98
18) Любов	8,1	8,3	0,273	0,84
19) Віра, релігія, церква.	7,2	7,1	-0,156	0,92
20) Тіло – відчуття	9,1	8,5	-1,578	0,17
21) Діяльність	7,5	7,3	-0,211	0,88
22) Контакти	6,9	7,7	2,143	0,04*
23) Я Фантазії – майбутнє	6,4	7,9	2,081	0,05*
24) Ставлення до батьків (вихователів), братів і сестер	9,1	9,2	0,191	0,89

25) ТИ. Відносини між батьками	7,2	7,2	0,041	0,98
26) МИ. Ставлення батьків до навколишнього світу	8,6	8,6	0,021	0,99
27) ПРА-МИ. Ставлення батьків до питань світогляду, релігії, сенсу і до майбутнього	6,5	6,5	0,016	0,99

Примітка: позначка* свідчить про достовірні відмінності на рівні $p \leq 0,05$

На етапі формувального експерименту з досліджуваними було проведено тренінг «Профілактика емоційного вигорання екстремальних психологів з використанням методів самопізнання і самодопомоги Н. Пезешкіана», після чого здійснювалось психодіагностичне тестування за методиками, які використовувались під час констатувального експерименту.

Аналіз результатів тестування за методикою «Діагностика рівня емоційного вигорання» В. Бойка до і після тренінгу графічно проілюстрований на рис. 4.10.

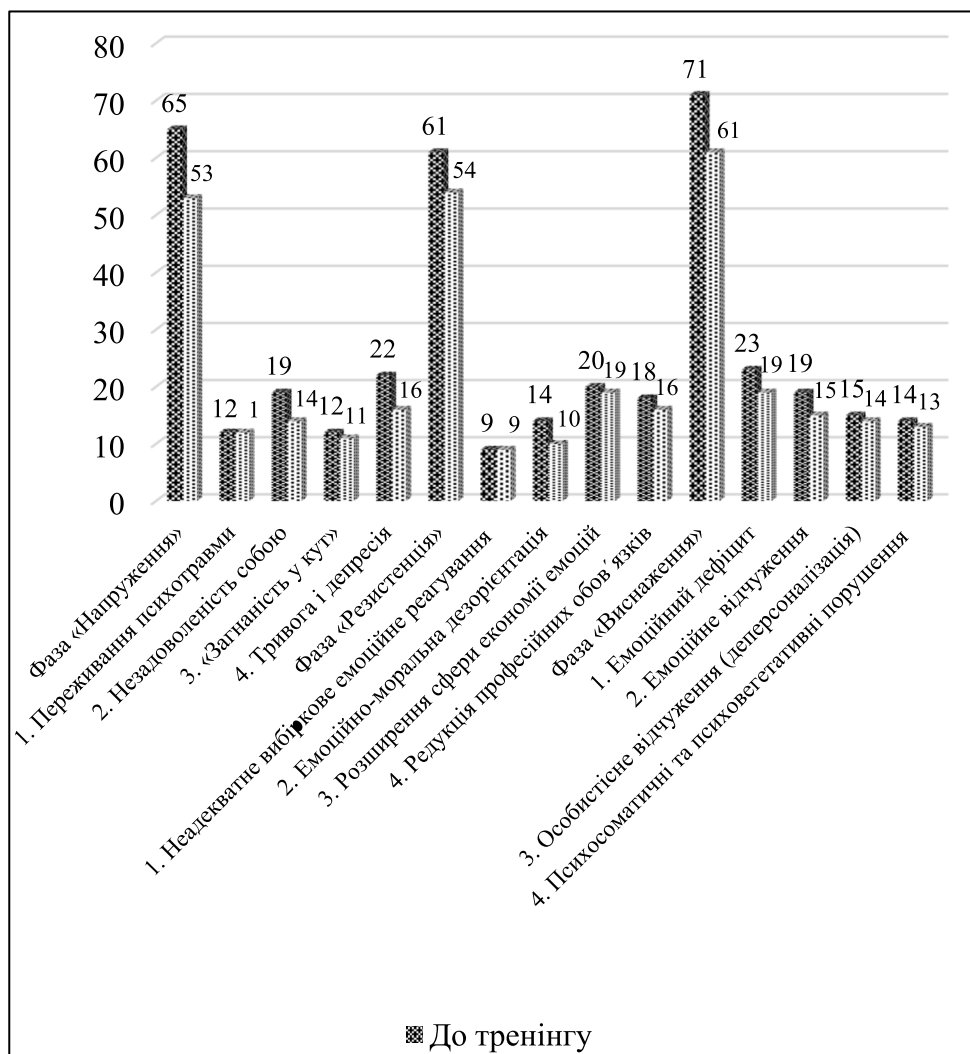


Рис. 4.10. Середні результати тестування до і після тренінгу за методикою «Діагностика рівня емоційного вигорання» В. Бойка.

Встановлено, що у досліджуваних спостерігається зниження показників за всіма фазами формування вигорання.

При цьому фази «Напруження» та «Резистенція» змінились з високого сформованого рівня на середній рівень – стадію формування. Достовірні відмінності зниження емоційного вигорання після тренінгу виявлені за фазами «Напруження» (на рівні $p \leq 0,01$) та «Виснаження» (на рівні $p \leq 0,05$) (табл. 4.14)

Таблиця 4.14

**Порівняльні результати тестування за методикою
«Діагностика рівня емоційного вигорання» В. Бойка до і
після тренінгу**

Фази та симптоми емоційного вигорання	До тренінгу	Після тренінгу	t-критерій Стюдента	Рівень значи- мості p
<u>Фаза</u> «Напруження»	65	53	-2,173	0,04*
1. Переживання психотравми	12	12	0,034	0,98
2. Незадоволеність собою	19	14	-2,166	0,04*
3. «Загнаність у кут»	12	11	-0,578	0,59
4. Тривога і депресія	22	16	-2,811	0,01**
<u>Фаза</u> «Резистенція»	61	54	-1,683	0,1
1. Неадекватне вибіркове емоційне реагування	9	9	-0,112	0,94
2. Емоційно- моральна дезорієнтація	14	10	-2,091	0,05*
3. Розширення сфери економії емоцій	20	19	-0,441	0,67

4. Редукція професійних обов'язків	18	16	-1,129	0,28
Фаза «Виснаження»	71	61	-2,901	0,008*
1. Емоційний дефіцит	23	19	-1,874	0,08
2. Емоційне відчуження	19	15	-2,075	0,05*
3. Особистісне відчуження (деперсоналізація)	15	14	-0,477	0,65
4. Психосоматичні та психовегетативні порушення	14	13	-0,345	0,78
Підсумковий показник синдрому емоційного вигорання	197	168	-2,082	0,05*

Примітка: позначка ** свідчить про достовірні відмінності на рівні $p \leq 0,01$; позначка * – достовірні відмінності на рівні $p \leq 0,05$.

Значимі відмінності після тренінгу відбулись за симптомами «Незадоволеність собою» (на рівні $p \leq 0,05$), «Тривога і депресія» (на рівні $p \leq 0,01$), «Емоційно-моральна дезорієнтація» (на рівні $p \leq 0,05$), та «Емоційне відчуження» (на рівні $p \leq 0,05$). Також значимо зменшився підсумковий показник синдрому емоційного вигорання (на рівні $p \leq 0,05$).

Примітно, що після тренінгу зафіксовано зменшення частки досліджуваних з високим (сформованим) рівнем синдрому емоційного вигорання та збільшення досліджуваних із середнім (на стадії формування) та низьким (не сформованим)

рівнями СЕВ (рис. 4.11).

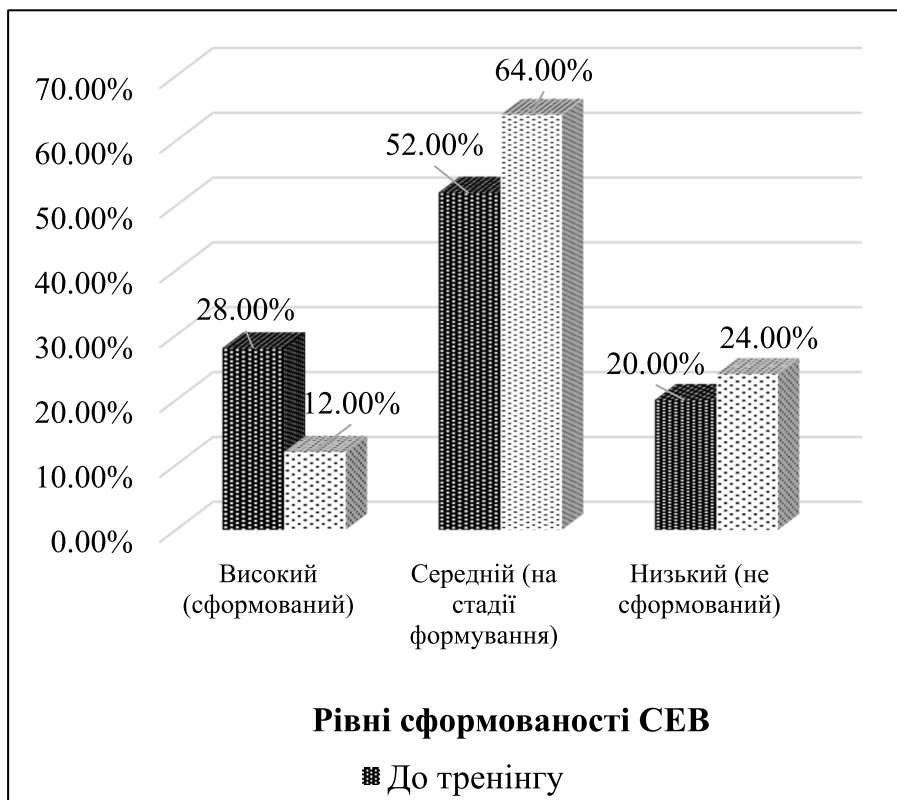


Рис. 4.11. Рівні сформованості синдрому емоційного вигорання у досліджуваних до і після тренінгу (кількість досліджуваних у відсотках).

Результати діагностики за методикою САН після тренінгу показали, що спостерігається тенденція зниження несприятливих станів, всі шкали знаходяться в межах норми. Поліпшення загального емоційного фону наглядно продемонстроване у табл. 4.15, де наводяться середньостатистичні показники самопочуття активності і настрою до тренінгу та після тренінгу. Як бачимо з таблиці, у досліджуваних після тренінгу на рівні

статистичної значимості покращились «Самопочуття» ($p \leq 0,05$) та «Настрій» ($p \leq 0,05$).

Таблиця 4.15

Порівняльні результати тестування за Методикою діагностики оперативної оцінки самопочуття, активності і настрою (САН) до та після проведення тренінгу

Шкали	До тренінгу	Після тренінгу	t-критерій Стьюдента	Рівень значимості (p)
Самопочуття	3,45	4,38	2,162	0,04*
Активність	4,1	4,43	0,574	0,67
Настрій	3,62	4,51	2,076	0,05*

Примітка: позначка * свідчить про достовірні відмінності на рівні $p \leq 0,05$.

Дослідження за методикою «Вісбаденський опитувальник до методу позитивної психотерапії та сімейної терапії (WIPPF)» засвідчило, що з більшості шкал після тренінгу суттєвих змін не відбулось (табл. 4.13). Це пояснюється тим, що зазначена методика дозволяє виявити більш сталі показники особистості людини, які розкривають її певні індивідуально-типологічні властивості, зміст виховання і соціалізації, міжособистісні та внутрішні конфлікти тощо. Водночас, після участі в тренінгу у досліджуваних психологів були зафіксовані статистичні зміни з окремих шкал. Так, значимо збільшились показники за шкалами «Ввічливість» ($p \leq 0,05$), «Терпіння» ($p \leq 0,05$), «Контакти» ($p \leq 0,05$), «Я Фантазії – майбутнє» ($p \leq 0,01$) та зменшились показники за шкалою «Завзятість – діяльність» ($p \leq 0,05$). Виявлене свідчить про те, що в результаті участі у тренінгу в екстремальних психологів зменшується прихована агресія на соціум, нетактовність і зухвалість, вони стають більш

терплячими, здатними чекати, незважаючи на сумніви. Також участь у тренінгу сприяє розвитку комунікативних здібностей, пошуку спілкування та близькості з іншими людьми та спроби вирішити проблеми за допомогою творчого підходу.

Зменшення показників за шкалою «Завзятість – діяльність» вказує на тенденцію до відмови від максимальної самовіддачі в роботі та намагання досконало її виконувати. Слід зауважити, що ці дані підтверджують виявлений у попередньому етапі дослідження кореляційний зв'язок емоційного вигорання з перфекціонізмом екстремальних психологів.

Кореляційний аналіз шкал «Вісбаденського опитувальника до методу позитивної психотерапії та сімейної терапії (WIPPF)» та методики «Діагностика рівня емоційного вигорання» В. Бойка після тренінгу засвідчив, що зменшення симптомів емоційного вигорання відбувається у досліджуваних, в яких більш виражені такі шкали опитувальника WIPPF: «Акуратність», «Час», «Надія», «Віра, релігія, церква», а також низькі показники за шкалами «Обов'язковість, точність, сумлінність», «Слухняність», «Тіло-відчуття». Це свідчить, що екстремальні психологи із рисами педантичності, акуратності, оптимізму, орієнтацією на майбутнє, здатністю приділяти собі та іншим достатню кількість часу, схильністю до глибокої віри, а також із властивостями неслухняності, впертості, помірної обов'язковості та сумлінності, тренуваності і фізичної активності – мають більшу здатність до навчання під час тренінгу засобом профілактики і корекції симптомів емоційного вигорання.

Наприкінці тренінгу учасникам було запропоновано заповнити анкету зворотного зв'язку стосовно процедури проведення тренінгу, вражень учасників та отриманих навичок. Результати анкетування досліджуваних щодо оцінки проведеного тренінгу подаються в табл. 4.16.

Таблиця 4.16

**Результати анкетування досліджуваних щодо оцінки
проведеного з ними тренінгу**

Критерії оцінки тренінгу	Варіанти відповідей		
	Цілком так (%)	Загалом так (%)	Ні (%)
Цілі тренінгу були доведені у доступній формі	92	8	-
Тренінг відповідав професійним потребам	88	12	-
Тренінг дуже сподобався	92	8	-
Чи були Ви достатньо активними під час тренінгу?	56	32	12
Розглянуті теми збігалися з Вашою особистою метою	76	24	-
Плануєте ви використовувати набуті навички, повернувшись до своєї роботи?	64	36	
Чи сприяла обстановка, що склалася на тренінгу, успішному протіканню процесу навчання і чи була вона комфортною?	96	4	
Тренери надавали індивідуальну підтримку під час тренінгу	72	28	-

Чи порекомендували б Ви своїм колегам і знайомим взяти участь у подібному тренінгу?	96	4	
---	----	---	--

У відкритих питаннях анкетування щодо оцінки тренінгу, досліджувані зазначили, що під час його проходження вони здобули і практично апробували знання, вміння і навички, які можуть застосовувати в практичній діяльності, зокрема теоретичні основи та прикладні методи діагностики емоційного стану засобами позитивної психотерапії Н. Пезешкіана, можливості застосування методів самопізнання та індивідуальної самодопомоги у підготовці психологів до виконання складних видів діяльності, типові причини проблем та ознаки емоційного вигорання, що можуть виникати у психологів після їх психологічної роботи з фахівцями екстремальних видів діяльності, та можливі шляхи їх подолання.

Таким чином, на підставі проведеного емпіричного дослідження нами була розроблена та апробована тренінгова програма «Профілактика емоційного вигорання екстремальних психологів з використанням методів самопізнання і самодопомоги Н. Пезешкіана». Мета тренінгу полягає в опрацюванні питань щодо походження, чинників розвитку та шляхів подолання синдрому емоційного вигорання, формування в екстремальних психологів професійно-психологічних навичок і вмінь щодо запобігання та корекції проявів СЕВ під час їх професійної діяльності з використанням методів самодослідження і самодопомоги позитивної психотерапії Н. Пезешкіана, формування загальної психологічної стійкості і толерантності до деформуючих впливів роботи і сучасного життя.

Результати експериментальної апробації тренінгу «Профілактика емоційного вигорання екстремальних психологів з використанням методів самопізнання і самодопомоги Н.

Пезешкіана» засвідчили про його сприяння щодо зниження показників і симптомів емоційного вигорання в екстремальних психологів, навчання їх здійснювати профілактику і корекцію негативних емоційних станів і особистісних деструкцій, викликаних впливом професійної діяльності.

Так, після участі в тренінгу в екстремальних психологів знижуються показники за всіма фазами формування вигорання, зокрема значимо зменшились показники за фазами «Напруження» та «Виснаження». Достовірно зменшились показники за симптомами «Незадоволеність собою», «Тривога і депресія», «Емоційно-моральна дезорієнтація» та «Емоційне відчуження», а також значимо зменшився підсумковий показник синдрому емоційного вигорання. Після тренінгу зменшилась частка досліджуваних з високим (сформованим) рівнем синдрому емоційного вигорання та збільшилась кількість досліджуваних із середнім (на стадії формування) та низьким (не сформованим) рівнями СЕВ. Виявлено поліпшення загального сприятливого фону досліджуваних, зокрема зниження несприятливих станів та зростання показників самопочуття настрою.

Встановлено, що в результаті участі у тренінгу в екстремальних психологів зменшується прихована агресія на соціум, нетактовність і зухвалість, вони стають більш терплячими, здатними чекати, незважаючи на сумніви. Також участь у тренінгу сприяє розвитку комунікативних здібностей, пошуку спілкування та близькості з іншими людьми, а також спроби вирішити проблеми за допомогою творчого підходу. В них зафіксована тенденція до зменшення прагнення максимальної самовіддачі в роботі та намагання досконалості її виконувати. Доведено, що екстремальні психологи із рисами педантичності, акуратності, оптимізму, орієнтацією на майбутнє, здатністю приділяти собі та іншим достатню кількість часу, схильністю до глибокої віри, а також із властивостями неслухняності, впертості, помірної обов'язковості та сумлінності, тренуваності і фізичної активності – мають більшу

здатність до навчання під час тренінгу засобом профілактики і корекції симптомів емоційного вигорання.

Отже, результати експериментальної апробації тренінгу «Профілактика емоційного вигорання екстремальних психологів з використанням методів самопізнання і самодопомоги Н. Пезешкіана» засвідчили його ефективність щодо зниження показників і симптомів емоційного вигорання у екстремальних психологів. Після тренінгу екстремальні психологи почали цілісно та об'єктивно сприймати дійсність, застосовувати прийоми і методи самопізнання, знаходити справжні причини втрати емоційної рівноваги та проводити діагностику власного повсякденного життя на предмет збалансованості, розвивати актуальні здібності, необхідні для конструктивного вирішення проблем як в роботі, так і у власному житті, навчились зберігати власний психологічний ресурс, здійснювати профілактику та корекцію негативних емоційних станів і особистісних деструкцій, викликаних впливом професійної діяльності.

ВИСНОВКИ

У монографії наведено теоретичне узагальнення та запропоновано нове вирішення наукового завдання щодо аналізу та профілактики емоційного вигорання у психологів, які працюють в особливих (екстремальних) умовах, методами самопізнання і самодопомоги позитивної психотерапії Н. Пезешкіана.

Теоретико-методологічне узагальнення природи, чинників та особливостей прояву синдрому емоційного вигорання екстремальних психологів під час їх професійної діяльності дозволили упорядкувати, розширити та сформулювати ряд положень, які сприяють більш повному розумінню основних категорій, використовуваних у монографічному дослідженні.

Різні дослідники синдрому емоційного вигорання у науково-історичному дискурсі описували цей феномен, як патологічний стан, пов'язаний із емоційним та психофізіологічним виснаженням життєвих сил, розчаруванням та крайньою стомленістю людини внаслідок професійної діяльності; наростаючу втрату ідеалізму, енергії та цілі, при неможливості психічного відновлення; стан фізичного, емоційного та розумового виснаження, почуття внутрішньої емоційної порожнечі, безпосередньо викликані роботою, що зазвичай виявляються у професіях соціальної сфери; створений особистістю механізм психологічного захисту у формі повного або часткового виключення емоцій у відповідь на певні психотравмуючі впливи; реакція організму на постійну дію професійних потрясінь, перевантажень, хронічних стресів; поява апатії, цинізму та ригідності по відношенню до роботи; порушення у психічній, соматичній та соціальній сферах життя тощо. Феномен емоційного вигорання також часто називають як «професійне вигорання», підкреслюючи саме вплив професійної діяльності на розвиток та прояв наведених вище деструктивних емоційних станів і реакцій людини.

Складовими синдрому емоційного вигорання визначають деперсоналізацію, емоційну виснаженість та редукцію професійних досягнень, факторами СЕВ є особистісні, рольові та організаційні. До основних симптомів емоційного вигорання зазвичай включають психофізичні, соціально-психологічні та поведінкові. Наслідками синдрому емоційного вигорання, крім зниження працездатності та загальної психологічної якості життя людини, можуть бути різні поведінкові девіації та психосоматичні розлади. Сучасні дослідження емоційного вигорання присвячені профілактиці і корекції цього феномену в різноманітних галузях діяльності, зокрема, освітньо-педагогічній, правоохоронній, медичній тощо. Останнім часом, в умовах військової агресії проти України, значну увагу приділено дослідженню проблем професійного вигорання у фахівців екстремальних видів діяльності та допоміжних професій.

Фахівці психологічних служб правоохоронних, військових, безпекових, рятувальних та інших відомств і підрозділів (екстремальні психологи) виконують професійні обов'язки в ризиконебезпечних умовах, працюють із людьми, які готуються до роботи в таких умовах чи вже перебували в екстремальних ситуаціях. Проведений психологічний аналіз професійної діяльності екстремальних психологів Збройних сил України, Національної гвардії України, Національної поліції України та Державної служби України з надзвичайних ситуацій дозволив виявити загальні особливості та специфіку емоційного вигорання зазначених фахівців. Обґрунтовано, що ефективна робота екстремальних психологів з персоналом, зокрема з комбатантами, особами, які перебували в різних екстремальних ситуаціях, здійснення з ними заходів психокорекції, психотерапії та психореабілітації, свідоме чи несвідоме сорбування негативних психогенних переживань і станів інших людей потребують справжньої самовіддачі психологів, змушують їх працювати часто без належного відпочинку і відновлення психофізичного балансу, призводять до виникнення стану хронічного стресу, виснаження та перевтомлення. Все це

потенційно впливає на поведінку і особистість самого психолога, призводить до власних психоемоційних труднощів і спричиняє емоційне вигорання, а також об'єктивує необхідність удосконалення та впровадження методів профілактики і корекції у них синдрому емоційного вигорання.

Профілактика та корекція емоційного вигорання визначається як цілеспрямований процес використання сукупності психологічних, педагогічних, організаційних, медичних, рекреаційних та інших прийомів і засобів для запобігання синдрому емоційного вигорання або мінімізації його наслідків і негативного впливу на здоров'я, життя та діяльність людини. Провідними психологічними методами профілактики емоційного вигорання в сучасних умовах вважаються психокорекція, психотерапія, психологічний тренінг. Зокрема, ефективність психотренінгових методів забезпечується використанням широкого спектру психологічних інтерактивних прийомів і технік, загальною властивістю яких є задіяння ресурсних потенціалів і розширених станів свідомості людини, що сприяє попередженню емоційного вигорання та зменшенню його негативного впливу на людину.

Для профілактики і корекції емоційного вигорання екстремальних психологів перспективним вбачається розробка та впровадження психологічного тренінгу з використанням можливостей позитивної психотерапії Н. Пезешкіана, в основі якої полягає ресурсне бачення людини, що постає в цілісності психічного і тілесного, володіє двома природженими здібностями – любити і пізнавати, спроможна нормалізувати конфліктні відносини за допомогою засобів самопізнання і самодопомоги. Самодопомога передбачає активність самої людини у подоланні труднощів, відновленні та зміцненні свого психічного здоров'я. Самопізнання (когнітивність) виявляється у логічному осмисленні реальної дійсності, здатності вчитися і вчити, вмінні ставити буденні та сенсожиттєві питання і шукати на них відповіді. Застосовування базових ідей, принципів і складових методу позитивної психотерапії Н. Пезешкіана,

навичок самопізнання та самодопомоги, гармонізації чотирьох сфер вирішення конфлікту сприятимуть запобіганню та подоланню різноманітних особистісно-професійних деструкцій у екстремальних психологів.

За результатами емпіричного дослідження було встановлено, що майже дві третини досліджуваних екстремальних психологів на даний час визначають рівень свого навантаження як високий і надмірний, внаслідок чого вони часто відчують втомленість, неможливість повноцінно відновитися, підвищену або надмірну роздратованість і тривожність, зменшення або суттєве скорочення останнім часом соціально-комунікативних контактів, наявність песимістичних настроїв та прояви байдужості до багатьох сфер життя. Більше ніж у третини досліджуваних зафіксовано високий рівень інтегрального індексу емоційного вигорання, що засвідчило наявність у них негативного емоційного фону, вичерпання емоційних, енергетичних і фізичних ресурсів, прояв ознак депресії та дратівливості, хронічного знесилення та спустошеності, деформації у взаєминах з іншими людьми, посилення негативізму установок стосовно суб'єктів професійної діяльності. Таким досліджуваним притаманні емоційна замкненість і нечуттєвість, відчуження, мінімізація емоційного внеску в роботу, автоматизм, створення захисного бар'єру у професійних комунікаціях.

Підтверджено кореляційні зв'язки інтегрального індексу синдрому емоційного вигорання з рівнем навантаження під час професійної діяльності, а також з віком і стажем роботи екстремальних психологів. Виявлено позитивний зв'язок емоційного вигорання із частотою здійснення психологами заходів психологічної роботи з учасниками бойових дій, іншими категоріями людей, які перебували в екстремальних ситуаціях. Встановлено зв'язок емоційного вигорання із фізичним станом досліджуваних, наявністю у них психофізичних і психосоматичних розладів, втомленості, роздратованості, тривожності, що можуть бути як детермінантами емоційного

вигорання, так і його наслідками.

Психологічні особливості емоційного вигорання екстремальних психологів виявляються в притаманних їм стилях професійної діяльності. Так, надмірна відповідальність у роботі, намагання завжди доводити виконання завдань до ідеалу властиві стилю професійної діяльності «Професіонал-перфекціоніст», спричиняють психічну, фізичну стомленість і виснаженість, складність стосунків з оточуючими, соціальну дезадаптацію, зменшення кількості соціальних контактів. Постійне надмірне прагнення перфекціоністів до бездоганності, безпомилковості та самовдосконалення обумовлюють їх незадоволеність собою і власною роботою, формують негативне самосприйняття у професійній сфері, знижують у психологів почуття компетентності, самооцінку та рівень професійної мотивації, негативно впливають на продуктивність праці.

Піддаваними емоційному вигоранню, зокрема деформації у відносинах з людьми, виявились психологи, які надмірно формалізують свою діяльність, занадто дотримуються бюрократичних норм и правил, проявляють недостатню гнучкість у відносинах з людьми. Досліджувані із вираженими властивостями невпевненості у собі, схильності до сумнівів і коливань при вирішенні завдань, нерішучості і обережності у нових починаннях, низьким рівнем адаптованості, а також малоактивні, безініціативні, недостатньо практичні, творчі та креативні – є більш схильними до емоційного вигорання, виснаження, стомленості, депресивних станів, проявляють байдужість до своєї праці та негативні установки по відношенню до професійних можливостей.

Стильові особливості екстремальних психологів з низьким рівнем емоційного вигорання характеризуються більш низьким перфекціонізмом, проте більш високою здатністю до творчого аналізу ситуації, пошуку та реалізації оптимальних і нових шляхів вирішення завдання, готовністю діяти в умовах невизначеності, боротися й перемагати. Їм притаманні потреби в самоактуалізації та суспільному визнанні, вмотивованість на

досягнення практичних і максимальних результатів, вміння пристосовуватись під будь-які проблемні колізії на роботі, своєчасно корегувати плани та передбачити ситуацію. Також особи із низьким рівнем СЕВ більш схильні до проявів незалежності, певного зневажання встановлених порядків, можуть відволікатися під час роботи, і така поведінка, як виявилось, може зменшувати ризик розвитку у них емоційного вигорання. На наш погляд, виявлене у психологів із низьким рівнем емоційного вигорання менш відповідальне і більш поверхове ставлення до роботи може бути також наслідком деформуючих впливів їх професії, своєрідним проявом захисного психологічного механізму від емоційного вигорання.

На підставі проведеного теоретико-емпіричного дослідження була розроблена та апробована тренінгова програма «Профілактика емоційного вигорання екстремальних психологів з використанням методів самопізнання і самопомоги Н. Пезешкіана», метою якої є опрацювання питань походження, чинників розвитку, шляхів і засобів запобігання та мінімізації синдрому емоційного вигорання у екстремальних психологів з використанням методів самодослідження і самопомоги позитивної психотерапії Н. Пезешкіана, а також формування стресостійкості й толерантності до деформуючих впливів роботи і сучасного життя.

Результати експериментальної апробації зазначеного тренінгу засвідчили його ефективність щодо зниження показників і симптомів емоційного вигорання у екстремальних психологів. Так, після участі в тренінгу у них значимо зменшились підсумковий показник синдрому емоційного вигорання, а також показники за фазами «Напруження» і «Виснаження» та симптоми СЕВ «Незадоволеність собою», «Тривога і депресія», «Емоційно-моральна дезорієнтація», «Емоційне відчуження». Після тренінгу зменшилась частка досліджуваних з високим (сформованим) рівнем синдрому емоційного вигорання та збільшилась кількість досліджуваних із середнім (на стадії формування) та низьким (не сформованим)

рівнями СЕВ. Виявлено поліпшення загального емоційного фону досліджуваних, відновлення їх психологічних ресурсів та зростання показників самопочуття та настрою.

Встановлено, що в результаті участі в тренінгу у екстремальних психологів зменшується прихована агресія на соціум, нетактовність і зухвалість, вони стають більш терплячими, здатними чекати, незважаючи на сумніви. Участь у тренінгу сприяє розвитку стресостійкості, комунікативних здібностей, пошуку спілкування та близькості з іншими людьми, спробі вирішити проблеми за допомогою творчого підходу, а також зменшує надмірні намагання досконалості та максимального самовиснаження в роботі. Доведено, що екстремальні психологи із рисами педантичності, акуратності, оптимізму, орієнтацією на майбутнє, здатністю приділяти собі та іншим достатню кількість часу, схильністю до глибокої віри, а також із властивостями неслухняності, впертості, помірної обов'язковості, сумлінності, тренуваності і фізичної активності – мають більшу здатність до навчання під час тренінгу засобам профілактики і корекції емоційного вигорання.

В цілому після тренінгу екстремальні психологи почали цілісно та об'єктивно сприймати дійсність, застосовувати прийоми і методи самопізнання, знаходити справжні причини втрати емоційної рівноваги та проводити діагностику власного повсякденного життя на предмет збалансованості, розвивати актуальні здібності, необхідні для конструктивного вирішення проблем як в роботі, так і у власному житті, навчилися зберігати власний психологічний ресурс, здійснювати профілактику та корекцію негативних емоційних станів і особистісних деструкцій, викликаних впливом професійної діяльності.

Перспективними напрямками подальших наукових пошуків є дослідження психодіагностичних засобів і критеріїв синдрому емоційного вигорання, наукова і прикладна розробка ефективних психологічних шляхів і засобів профілактики емоційного вигорання та інших особистісно-професійних деформацій у різних категоріях фахівців екстремальних видів

діяльності. Спеціального дослідження потребують також проблеми психологічної екологічності діяльності фахівців допоміжних професій в кризових умовах.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Автоматизований психодіагностичний комплекс визначення професійної придатності кандидатів на військову службу у внутрішні війська МВС України і навчання у вищих військових навчальних закладах МВС України: монографія. Х. : Акад. ВВ МВС України, 2012. 297 с.
2. Актуальні дослідження в сучасній вітчизняній екстремальній та кризовій психології: монографія / за заг. ред. В.П. Садкового, О.В. Тімченка; НУЦЗУ. Х.: ФОП Мезіна В.В., 2017. 512 с.
3. Алексеев А.О. Психологічні особливості стилів професійної діяльності офіцерів-прикордонників. Дис. ... канд. психол. наук : 19.00.06; Національна академія Державної прикордонної служби України імені Богдана Хмельницького. Хмельницький, 2012. 234 с.
4. Алексеев, А.О., Лефтеров В. О, Методика діагностики стилів професійної діяльності. *Вісник Національного університету оборони України*: зб. наук. праць / редактор Стасюк В. В. К. : НУОУ, 2011. Вип. 4 (23). С. 177-182.
5. Андрух І.В. Психологічні умови запобігання емоційного вигорання оперативними співробітниками Служби безпеки України. Дис. ... канд. психол. наук: 19.00.06; Національна академія Державної прикордонної служби України імені Богдана Хмельницького. Хмельницький, 2016. 196 с.
6. Арефнія С.В. Психологічні засоби профілактики та корекції професійного вигорання державних службовців законодавчого органу влади. Автореф. дис... на здобуття наукового ступеню кандидата психологічних наук за спеціальністю 19.00.10 – організаційна психологія; економічна психологія. м. Київ. 2018. 22 с.
7. Арефнія С.В. Державні службовці законодавчого органу влади. Ризики професійного вигорання. Міжнародна науково-практична конференція *«Стан та перспективи*

розвитку педагогіки та психології в Україні та світі»: зб. наук. праць. 31 серпня – 1 вересня 2018 р. Київ, С. 109-111.

8. Бандурка О.М. Система психологічного забезпечення поліцейських, працівників Національної поліції України та курсантів (слухачів) закладів вищої освіти із специфічними умовами навчання, які здійснюють підготовку поліцейських: оцінка реалізації завдань. *Психологічні та педагогічні проблеми професійної освіти та патріотичного виховання персоналу системи МВС України*: тези доп. Всеукр. наук.-практ. конф. (м. Харків, 25 берез. 2022 р.). МВС України, Харків. нац. ун-т внутр. справ, Наук. парк «Наука та безпека». Харків: ХНУВС, 2022. С. 63-65.

9. Бегун-Трачук Л.О. Педагогічні умови запобігання професійному вигоранню майбутніх викладачів мистецьких дисциплін. Дис... на здобуття наукового ступеня доктора філософії з галузі знань 01 Освіта/Педагогіка за спеціальністю 015 Професійна освіта (за спеціалізаціями). Мукачівський державний університет. Мукачево, 2021. 198 с.

10. Білецький П.С. Соціально-психологічні чинники збереження професійного здоров'я фахівців медичної галузі. Дис... на здобуття наукового ступеня кандидата психологічних наук за спеціальністю 19.00.05 – соціальна психологія; психологія соціальної роботи. Східноукраїнський національний університет імені Володимира Даля. Сєверодонецьк, 2020. 302 с.

11. Блінов О. А. Бойова психічна травма: монографія. Київ : Талком, 2019. 700 с.

12. Богучарова О.І. Синдром професійного «вигорання» серед українських медичних працівників та педагогів. *Вісник Київського національного університету імені Тараса Шевченка*. Серія «Соціологія. Психологія. Педагогіка». 2003. Вип. 17-18. С. 59-63.

13. Божко К.В. Психологічні особливості професійного вигорання юристів: автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. психол. наук: спец. 19.00.07 «Педагогічна та вікова психологія».

Київ, 2014. 20 с.

14. Боснюк В.Ф., Олефір В.О., Перелигіна Л.А. Інтелектуально-емоційний ресурс копінг-поведінки рятувальника: монографія. Харків: ХНАДУ, 2016. 195 с.

15. Босько В. Профілактика емоційного вигорання екстремальних психологів засобами тренінгу з використанням методів самопізнання і самодопомоги Н. Пезешкіана. *Науковий журнал з соціології та психології Габітус*. Видавничий дім «Гельветика», 2023. С. 175-180.

16. Босько В. Теоретико-емпіричний аналіз проблеми емоційного вигорання психологів сектору безпеки та оборони України. *Вісник Національного університету оборони України*. №3 (73), Київ, Національна академія оборони України, 2023. С. 41-49.

17. Босько В. Теоретичний аналіз проблеми профілактики емоційного вигорання екстремальних психологів. *Науковий журнал «Проблеми екстремальної та кризової психології»* №3, Харків, НУЦЗУ, 2022. С. 20-29.

18. Босько В. Інформаційні причини емоційного вигорання та аутоімунних захворювань. *II Всеукраїнський форум китайської образної медицини* (м. Одеса, 6-7 квітня 2019). Одеса. Асоціація китайської образної медицини України, 2019. С. 108 – 118.

19. Босько В. Вплив мотивації в діяльності на якість життя. *VII Всесвітній конгрес позитивної і транскультурної психотерапії 50 Years Positive Psychotherapy «Health – Culture – Psychotherapy»* (Кемер/Анталія, Туреччина, 6-12 жовтня 2019). Стамбул, 2019. С. 44-45.

20. Босько В. Життєвий баланс як необхідність для фахівців допомагаючи професій. *Інтеграційний розвиток особистості та суспільства: психологічний і соціологічний виміри*: матеріали II міжнарод. наук.-практ. конф. (м. Одеса, 12 червня 2020 року). Одеса: Національний університет «Одеська юридична академія», 2020. С. 35-38.

21. Босько В. Модель балансу Н. Пезешкіана як

інструмент профілактики емоційного вигорання екстремальних психологів. *Проблеми та перспективи забезпечення цивільного захисту*: матеріали Міжнародної науково-практичної конференції молодих учених (м. Харків, 14-15 квітня 2021 року). Харків, НУЦЗУ, 2021. С. 193-195.

22. Босько В. Самодопомога як метод психогігієни для екстремальних психологів. *Проблеми та перспективи забезпечення цивільного захисту*: матеріали Міжнародної науково-практичної конференції молодих учених (м. Харків, 20-21 квітня 2022 року). Харків, НУЦЗУ, 2022. С. 244-245.

23. Босько В. Психологічна допомога учасникам бойових дій. *Особистість та суспільство в цифрову еру: психологічний вимір*: матеріали III міжнарод. наук.-практ. конф. (м. Одеса, 24 червня 2022 року). Одеса: Національний університет «Одеська юридична академія», 2022. С.35-28. URL: <https://hdl.handle.net/11300/18037>

24. Босько В. Аналіз наукових підходів до вивчення емоційного вигорання. *Проблеми та перспективи забезпечення цивільного захисту*: матеріали Міжнародної науково-практична конференція молодих учених (м. Харків, 20-21 квітня 2023 року). Харків, НУЦЗУ, 2023. С. 267-268.

25. Брецько І.І. Особливості психоемоційного вигорання підлітків в умовах сімейної депривації. Дис... на здоб. наук. ст. кандидата психологічних наук за спеціальністю 19.00.07 – педагогічна та вікова психологія. Київський університет імені Бориса Грінченка, Київ, 2015. 215 с.

26. Булах В.П. Синдром професійного вигорання як складний психофізіологічний феномен. *Медсестринство*. 2015. №4/47. С. 47-51.

27. Васильчук І.І. Психологічні умови оптимізації кадрової роботи з персоналом Державної прикордонної служби України : автореф. дис.... канд. псих. наук : 19.00.09. Хмельницький, 2008. 20 с.

28. Вежновець Т.А., Парій В.Д. Синдром емоційного вигорання в медичних працівників хірургічних відділень із

позиції кадрового менеджменту. Україна. Здоров'я нації [Интернет]; 2016; (1-2): 41-47. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/Uzn_2016_1-2_11 (дата звернення: 21.08.2021).

29. Вірна Ж.П. Неврогенез професійних деструкцій особистості. *Психологічні перспективи*. 2012. Вип. 19. С. 84-91.

30. Вірний С.С. Копінг-стратегії поведінки прикордонників в емоційнонапружених ситуаціях: дис... на здобуття наук. ступеня канд. психол. наук: спец. 19.00.09 «Психологія діяльності в особливих умовах». Хмельницький, 2015. 268 с.

31. Вовк О.В. Особливості синдрому професійного вигорання в працівників сфери інформаційних технологій. URL: <https://maup.com.ua/assets/files/psihologz/2019-1/02.pdf> (дата звернення: 18.09.2022).

32. Галецька І., Мельник М. Особливості емоційного вигорання менеджерів з різним рівнем самоактуалізації. *Актуальні проблеми психології*. Том V: Психофізіологія. Психологія праці. Експериментальна психологія. Випуск 6. К.: ІВІ Держкомстату України, 2007. С. 89-95.

33. Геллерштейн С.Г. Вопросы психологии труда. *Психологическая наука в СССР*. Т. II. М., 1960. С. 337-360.

34. Гессе Г. Петер Каменцінд. Під колесами. Видавництво Фоліо. 2021, 352 с.

35. Главацька О. Особливості професійного вигорання соціальних працівників. *Social Work and Education*. 2017. Vol. 4, No. 2., pp. 46-62. URL: <http://journals.uran.ua/swe/> (дата звернення: 06.10.2022).

36. Гнускіна Г.В. Психологічні чинники професійного вигорання у підприємців. Дис... на здобуття наукового ступеня кандидата психологічних наук за спеціальністю 19.00.10 – організаційна психологія; економічна психологія. Інститут психології імені Г.С. Костюка. К., 2016. 267 с.

37. Грисенко Н.В. Особистісні детермінанти запобігання

емоційного вигорання педагога в аспекті досліджень позитивної психології: автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. психол. наук: спец. 19.00.07 «Педагогічна та вікова психологія» К., 2011. 20 с.

38. Грицина О.М. Розвиток психологічної стійкості у керівників органів охорони державного кордону України : автореф. дис. ... канд. псих. наук : 19.00.09. Хмельницький, 2018. 20 с.

39. Грицук О.В. Основні принципи та підходи в дослідженні синдрому емоційного вигорання у зарубіжній психології. *Актуальні проблеми психології*. 2012. Т. 1, Вип. 35. С. 30-33.

40. Грубі Т.В. Психологічні чинники професійного вигорання працівників державної податкової служби України: автореф. дис. ... канд. психол. наук : 19.00.10. Нац. акад. пед. наук України, Ін-т психології ім. Г. С. Костюка НАПН України. К., 2012. 20 с.

41. Гуменюк Г.В. Професійна успішність, ефективність праці та професійне здоров'є: шлях психологічного пошуку *Особистісні та ситуативні детермінанти здоров'я*: матеріали IV Всеукраїнської науково-практичної конференції (м. Вінниця, 22 листопада 2019 р.) : матеріали і тези доповідей / за заг. ред. проф. О.В. Бацилевої. Вінниця. 2019. С. 73-77.

42. Грін Г. Зарубіжні письменники. Енциклопедичний довідник: у 2 т. / за ред. Н. Михальської та Б. Щавурського. Тернопіль: Навчальна книга Богдан, 2005. Т. 1. С. 491.

43. Дичковська Г.О. Аналіз політичних ідеологій кризь призму концепції позитивної психотерапії. *Життя, конфлікти і любов у транскультурному світі : збірник матеріалів IX науково-практичної конференції з позитивної психотерапії Н. Пезешкіана* (м. Одеса, 2-4 червня 2017 р.). Одеса. 2017. С. 13-20.

44. Екстремальна та кризова психологія: термінологічний словник / За заг. ред. проф. О. В. Тімченка. Харків: ХНАДУ, НУЦЗУ, 2010. 291 с.

45. Єгорова О. Б. Особистісний егоцентризм як чинник емоційного вигорання у шкільних психологів. *Актуальні проблеми психології*: зб. наук. праць Інституту психології ім. Г.С. Костюка. Київ, 2007. Т.5. Вип.7: Психофізіологія. Психологія праці. Експериментальна психологія. С. 95-100.

46. Єрмоєнко Д.Ю. Особливості відновлення психологічної стійкості прикордонників після бойових зіткнень : автореф. дис. ... канд. псих. наук : 19.00.09. Хмельницький, 2018. 20 с.

47. Жогно Ю.П. Психологічні особливості емоційного вигорання педагогів: автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. психол. наук: спец. 19.00.07 «Педагогічна та вікова психологія». Одеса, 2009. 22 с.

48. Зайчикова Т. В. Взаємозв'язок між синдромом «професійного вигорання» та особистісними факторами. *Наукові записки Ін ту психології ім. ГС Костюка АПН України*. Київ, 2005. Вип. 26. Т.2. С. 107-114.

49. Зайчикова Т. В. Технології практичної психології щодо подолання професійного вигорання майбутніх фахівців системи „людина-людина”. Практична психологія в системі вищої освіти: теорія, результати досліджень, технології: монографія / за ред. Н. І. Пов'якель // Авт. кол. кафедри практичної психології та психотерапії: Н. І. Пов'якель, П. В. Лушин та ін. Київ: НПУ імені М.П. Драгоманова, 2009. С. 313-324.

50. Зайчикова Т.В. Соціально-психологічні детермінанти синдрому «професійного вигорання» у вчителів: автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. психол. наук: спец. 19.00.05 «Соціальна психологія, психологія соціальної роботи». Київ, 2005. 22 с.

51. Закон України «Про державну службу». *Вісн. державної служби України*. 1995. № 1. С. 6-11.

52. Захаров С. П. Синдром вигорання у лікарів. Стигма професіоналізму или расплата за сочувствие. *Український*

медичний часопис. 2002. №7. С. 14-18.

53. Іванашко О. Є. Професійна адаптація і професійне вигорання особистості. *Науковий часопис Національного педагогічного університету ім. М.П. Драгоманова*. 2007. № 19 (43). С. 82-85.

54. Іванова О. В., Москалюк Л. М., Корсун С. І. Психологія: вступ до спеціальності: навч. посіб. Київ: «Центр учбової літератури», 2013. 184 с.

55. Карамушка Л.М., Зайчикова Т.В. Проблема синдрому «професійного вигорання» в педагогічній діяльності в зарубіжній та вітчизняній психології. *Актуальні проблеми психології: збірник наукових праць Інституту психології ім. Г.С. Костюка АПН України* / за ред. С. Д. Максименка, Л. М. Карамушки. Т. 1. Київ, 2006. С. 210-217.

56. Коваль І. Синдром емоційного вигорання в лікарів онкологічного профілю та шляхи його подолання. *Психосоматична медицина та загальна практика*. 2017; 2 (1): 35-37. URL: <https://uk.e-medjournal.com/index.php/psp/article/view/25> (дата звернення: 12.12.2021).

57. Калашник І. В. Нівелювання тенденції до психологічної смерті як передумова профілактики психічного вигорання психолога-практика *Науковий часопис*. Київ, 2007. Вип. 19 (43). С. 38-43.

58. Калениченко Р. А. Психологічне забезпечення ефективності професійної діяльності підрозділу охорони : автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. психол. наук : спец. 19.00.05 «Соціальна психологія» К., 2004. 19 с.

59. Кандиба Т. О. Синдром вигорання. *Форум психіатрії та психотерапії*. Львів, 2003. Т.4. С. 59-60.

60. Карамушка Л.М., Бондарчук О.І., Грубі Т.В. Психологічні чинники професійного вигорання працівників державної фіскальної служби України: монографія. К.-Кам'янець-Подільський: Медобори,-2006, 2015. 254 с.

61. Керик О. Професійне вигорання та прояви «вторинної травми» у фахівців системи «людина-людина». *Проблеми гуманітарних наук : збірник наукових праць ДДПУ імені Івана Франка*. Дрогобич, 2013. Вип. 31 «Психологія». С. 64-73.

62. Кириленко О.А. Психологічні детермінанти професійного стресу у представників професії типу «людина-людина»: автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. психол. наук : спец. 19.00.03 «Психологія праці, інженерна психологія» Київ, 2007. 20 с.

63. Климчук В.О. Математичні методи у психології. Навчальний посібник для студентів психологічних спеціальностей. Київ: Освіта України. 2009. 288 с.

64. Ковровський Ю.Г. Психологічні чинники професійного вигорання у персоналу Оперативно-рятувальної служби Державної служби України з надзвичайних ситуацій. Дис... на здобуття наукового ступеня кандидата психологічних наук, спеціальність 19.00.10 – організаційна психологія; економічна психологія. Київ, 2016. 180 с.

65. Кодекс цивільного захисту України із змінами. *Відомості Верховної Ради України*. 2015. № 14, ст. 96.

66. Кодлубовская Т. Б. Механизмы психофизиологических методов регуляции функциональных состояний у сотрудников полиции. *Психологічний часопис: міжнар. наукометр. електр. журнал Інституту психології імені Г.С. Костюка НАПН України*. № 4 (14). Київ, 2018. С. 105–120. URL: https://doi.org/10.31108/2018_vol_14_iss4 (дата звернення: 02.07.2022).

67. Кодлубовська Т.Б. Психофізіологічні механізми регуляції функціональних станів співробітників правоохоронних органів. Дис...на здобуття наукового ступеня доктора психологічних наук за спеціальністю 19.00.02 – «Психофізіологія». Інститут психології імені Г.С. Костюка НАПН України, Київ, 2020. 515 с.

68. Коkun О.М. Психологія професійного становлення

сучасного фахівця: монографія. К.: ДП «Інформаційно-аналітичне агенство», 2012. 200 с.

69. Кокун О.М. Оптимізація адаптаційних можливостей людини: психофізіологічний аспект забезпечення діяльності: монографія. К.: Міленіум, 2004. 265 с.

70. Кокун О.М., Пішко І.О., Лозінська Н.С., Копаниця О.В., Малхазов О.Р. Збірник методик для діагностики психологічної готовності військовослужбовців військової служби за контрактом до діяльності у складі миротворчих підрозділів: методичний посібник. Київ: НДЦ ГП ЗСУ, 2011. 281 с.

71. Колесніченко О.С. Засади бойової психологічної травматизації військовослужбовців Національної гвардії України: монографія. Харків: ФОП Бровін О.В., 2018. 488 с.

72. Колтунович Т.А. Синдром професійного вигорання в історичній ретроспективі: період наукового осмислення проблеми. *Гуманітарний Вісник ДВНЗ «Переяслав-Хмельницький державний педагогічний університет імені Григорія Сковороди»*. К.: Гнозис, 2013. Дод. 1 до Вип. 29. Том IV. С. 160-167.

73. Колтунович Т.А. Сутність і співвідношення понять «професійне вигорання» та «професійний стрес». *Гуманітарний Вісник ДВНЗ «Переяслав-Хмельницький державний педагогічний університет імені Григорія Сковороди»*. К.: Гнозис, 2014. Додаток 4 до Вип. 31. Том III (11). С. 142-151.

74. Кондрацька Л., Глухова К. Психологічний аналіз емоційного вигорання в майбутніх соціальних педагогів. *Гуманітарний вісник Переяслав-Хмельницького державного педагогічного університету імені Григорія Сковороди*. Педагогіка. Психологія. Філософія. 26 Вип. 25. Переяслав-Хмельниц. держ. пед. ун-т ім. Григорія Сковороди; [редкол. : М. С. Вашуленко та ін.; голов. ред. В. П. Коцур]. Переяслав-Хмельницький, 2012. С. 349-353.

75. Конівіцька Т.Я. Риторичні аспекти діяльності

психологів у надзвичайних ситуаціях. *Проблеми та перспективи розвитку системи безпеки життєдіяльності*: матеріали XIV Міжнар. наук.-практ. конф. молодих вчених, курсантів та студентів, м. Львів, 28-29 березня 2019 р. Львів: ЛДУБЖД, 2019. С. 383-385.

76. Корольчук М.С., Корольчук В.М., Березовська Л.І. Професійне вигоряння працівників освіти: монографія Київ : Київ. нац. торг.-екон. ун-т, 2017. 304 с.

77. Корсун С. І., Іванова О. В. Проблеми психологічного супроводження діяльності професій екстремального профілю. *Вісник психології і педагогіки*: зб. наук. пр. Київ, 2012. Вип. 9. URL: <http://surl.li/ktcis> (дата звернення: 17.01.2023).

78. Костюк А. В. Психологічні особливості емоційного вигорання оперативних психологів: автореф. дис. на здобуття ступеня канд. психол. наук: спец. 19.00.01 «Загальна психологія; історія психології». Одеса, 2011. 21 с.

79. Куземчак З.П. Психологічні особливості професійного вигорання працівників фармацевтичного бізнесу: кваліфікаційна робота магістра за спеціальністю „053 – психологія”. Тернопіль: ТНТУ, 2020. 83 с.

80. Курило В.І., Корсун С.І., Шушковський Г.В. Правове регулювання психологічного супроводу діяльності працівників екстремального профілю. *Інтернаука. Серія: Юридичні науки*. 2020. № 1. URL: <https://www.inter-nauka.com/uploads/public/15803267733430.pdf> (дата звернення: 17.01.2023).

81. Куфлієвський, А.С. Соціально-психологічні детермінанти розвитку синдрому «вигорання» серед працівників пожежно-рятувальних підрозділів МНС України: дис... канд. психол. наук: 19.00.09. Ун-т цивіл. захисту України. Харків, 2006. 149 с.

82. Ларіонов С.О., Слурденко Д.О., Колесніченко О.С. Психологічна робота з наслідками психічної травмизації персоналу сектору безпеки і оборони. *Честь і закон*. 2022. №. 2

(81). С. 120-126.

83. Лашенко С. В. Про «вигорання» і джерело оптимізму. *Кримська світлиця*. 2006. №1. С. 16-19.

84. Лебедева С.Ю., Тімченко О.В. Психологічне забезпечення професійної та функціональної надійності фахівців снайперських груп спеціальних підрозділів МВС України: монографія. Харків: ХНАДУ, 2005. 326 с.

85. Леженіна Л. М. Психологічні чинники емоційного вигорання слідчих служби безпеки України : автореф дис. на здобуття ступеня канд. психол. наук: спец. 19.00.06 «Юридична психологія» Київ, 2009. 24 с.

86. Леженіна Л. М. Методи дослідження емоційного вигорання. *Наука і освіта*. 2008. № 8-9. С. 37-49.

87. Лексикони психіатрії Всемирной Организации Здравоохранения. Пер. с англ. [Под общ. ред. В.П. Позняка]. Киев: Сфера, 2001. 398 с.

88. Лефтеров В., Босько В. Психотренінгові технології профілактики та корекції емоційного вигорання екстремальних психологів після психологічної роботи з учасниками бойових дій. Актуальні дослідження в сучасній вітчизняній екстремальній та кризовій психології: монографія. Том. II / за заг. Ред. В.П. Садкового, О. В. Тімченка. Харків, 2022. С. 256-272.

89. Лефтеров В.О. Особистісно-професійний розвиток фахівців екстремальних видів діяльності: автореф. дис. ... д-р. псих. наук : 19.00.09. Харків, 2008. 23 с.

90. Лефтеров В.О. Психологічні тренінгові технології в органах внутрішніх справ: монографія: У 2-х т. Т. I: Методологія психотренінгу та його використання у професійно-психологічному розвитку персоналу, задіяного в екстремальних видах діяльності. Донецьк: ДЮІ, 2008. 242 с.

91. Лефтеров В.О., Алексєєв А.О. Психодіагностична методика «Стилі професійної діяльності» та досвід її застосування у ризиконебезпечних професіях. *Актуальні проблеми становлення особистості професіонала в*

ризиконебезпечних професіях: матер. III Всеармійської наук.-практ. конф. (Київ, 26 трав. 2011 р.) / ред. колегія: Осьодло В. І. [та ін.]. Київ: НУОУ, 2011. С. 165-168.

92. Лефтеров В.О., Тімченко О.В. Психологічні детермінанти загибелі та поранень працівників органів внутрішніх справ: монографія. Донецьк: ДІВС МВС України, 2002. 324 с.

93. Ложкин Г. В. Психическое «выгорание» лидера. *Персонал*. 1999. № 6. С. 36-43.

94. Лондон Дж. Мартін Іден: [роман]; пер. з англ. М. Рябова. К.: В-во «Молодь», 1973. 336 с.

95. Лотоцька-Голуб Л.Л. Соціально-психологічні чинники резистентності до емоційного вигорання у професійній діяльності лікарів. Дисертація на здобуття наукового ступеня кандидата психологічних наук: 19.00.07. Київ. 2016. 258 с.

96. Малишева К.О. Синдром емоційного вигорання психолога-консультанта: психологічні чинники, профілактика та корекція : автореф. дис. на здобуття ступеня канд. психол. наук : спец. 19.00.04 «Медична психологія». Київ, 2003. 16 с.

97. Максименко С.Д. Психологія учіння людини: генетико-моделюючий підхід: монографія. К.: Видавничий Дім «Слово», 2013. 592 с.

98. Максименко С.Д. Генеза здійснення особистості: [монографія] Київ: КММ, 2006. 256 с.

99. Максименко С.Д., Ільїна Т.Б. До проблеми розробки освітньо-кваліфікаційної характеристики сучасного психолога. *Практична психологія та соціальна робота*. 1999. № 1. С. 2-6.

100. Максимова Н.Ю., Максименко С.Д. Синдром емоційного та професійного вигорання у лікарів. *Здоров'я України*. 2007. №23. С. 68-69.

101. Манн Т. Будденброки. пер. с нем. М.: Правда, 1985. 336 с.

102. Матвієнко Л.І., Загребельна Я.О. Чинники емоційного вигорання у представників соціономічних професій.

Ринок праці та зайнятість населення. 2014. № 2 (39). С. 30-35.

103. Мельничук А.Ю. Дослідження синдрому вигорання фахівців соціономічного профілю за допомогою Вісбаденського опитувальника до методу позитивної психотерапії та сімейної терапії (WIRPPF). *Науковий журнал з соціології та психології «Габітус»*. Випуск 25, 2021. С. 158-162.

104. Методика «Діагностики рівня емоційного вигорання» (В.В. Бойка). URL: <http://surl.li/ddatg> (дата звернення: 09.07.2021)

105. Методичні рекомендації «Профілактика професійного вигорання працівників соціальної сфери» / за заг. ред. М.Л. Авраменка. Львів: Всеукраїнський центр професійної реабілітації інвалідів, 2008. 53 с.

106. Миронець С.М. Психологічна допомога та підтримка рятувальникам в умовах проведення міжнародних гуманітарних місій (с. 289-306): Розділ колективної монографії Актуальні дослідження в сучасній вітчизняній екстремальній та кризовій психології: монографія. Том II / за заг.ред. В.П. Садкового, О.В. Тімченко; НУЦЗУ. Харків. ФОП Панов А.М., 2022. 436 с.

107. Миронець С.М. Психологія діяльності міжнародних гуманітарних місій : автореф. дис. ... д-р. псих. наук : 19.00.09. Харків, 2020. 41 с.

108. Мілорадова Н. Е. Специфіка слідчої діяльності та фактори, що її ускладнюють. *Проблеми екстремальної та кризової психології*. Харків, 2007. Вип.2. С. 116-127.

109. Мілорадова Н.Е. Індивідуально-типологічні характеристики особистості слідчих органів досудового розслідування на післявузівській стадії професіогенезу. *Науковий вісник Херсонського державного університету. Серія «Психологічні науки»*. Випуск 4, 2018. С. 263-270.

110. Мірошниченко О.А. Профілактика синдрому «професійного вигорання» у працюючих в екстремальних умовах: Навчально-методичний посібник. Житомир: Вид-во

ЖДУ ім. І. Франка, 2015. 156 с.

111. Міщенко М.С. Психологічні чинники запобігання синдрому емоційного вигорання у майбутніх практичних психологів: монографія. Умань: ВПЦ «Візаві», 2016. 236 с.

112. Молчанова С.В. Особливості професійного стресу ІТ-фахівців. *Десяті Сіверянські соціально-психологічні читання: матеріали Міжнародної наукової конференції* (29 листопада 2019 року, м. Чернігів). Чернігів, 2020. С. 226-229.

113. Морально-психологічне забезпечення у Збройних Силах України : підручник : у 2 ч. Ч. 1. вид. 2-е, перероб. зі змін. та допов. / Н. А. Агаєв, В. Г. Дикун, В. С. Чорний та ін. ; за заг. ред. В. В. Стасюка. Бровари : ТОВ «7БЦ», 2020. 754 с.

114. Морозова Т. Р. Експрес-діагностика перевтоми у працівників органів внутрішніх справ України. *Актуальні проблеми психології : зб. наук. праць Інституту психології імені Г. С. Костюка*. Київ, 2001. Т.1. Ч.2. С. 137-141.

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

116. Назаренко І. П. Синдром емоційного вигорання серед медичних працівників психіатричної сфери. *Новини медицини та фармації*. 2011. № 383. С. 123-131.

117. Назаров О.О., Оніщенко Н.В., Садковий В.П., Садковий О.В., Склень О.І., Тімченко О.В. Психологічні особливості базових копінг-стратегій та особистісних копінг-ресурсів працівників пожежно-рятувальних підрозділів МНС України: монографія. Харків: Вид-во УЦЗУ, 2008. 184 с.

118. Назарук Н.В. Психологічні засоби профілактики «професійного вигорання» вчителя : автореф. дис. на здобуття ступеня канд. психол. наук : спец. 19.00.07 «Педагогічна та вікова психологія». Івано-Франківськ, 2007. 20 с.

119. Наказ Генерального штабу Збройних сил України від 04.12.2014 №317 «Про затвердження Положення про

Психологічну службу Збройних Сил України» URL: <http://surl.li/jlhtb> (дата звернення: 23.01.2022)

120. Наказ МВС України від 06.02.2019 № 88 «Про затвердження Порядку організації системи психологічного забезпечення поліцейських, працівників Національної поліції України та курсантів (слухачів) закладів вищої освіти із специфічними умовами навчання, які здійснюють підготовку поліцейських» // База даних «Законодавство України». / Верховна Рада України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0348-19> (дата звернення: 25.01.2022).

121. Наказ Міністерства оборони України від 10 грудня 2014 року № 883» Про затвердження Інструкції з організації професійно-психологічного відбору у Збройних Силах України». URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0013-15#Text> (дата звернення: 12.02.2022).

122. Неурова А.Б. Психологічні особливості емоційної стійкості рятувальників: автореф. дис. ... канд. псих. наук : 19.00.09. Харків, 2016. 19 с.

123. Олійник М. Дослідження синдрому вигорання. КПТ-орієнтована модель допомоги при емоційному вигоранні. Український інститут когнітивно-поведінкової терапії. Львів. 2021. 50 с. URL: <https://i-cbt.org.ua/wp-content/uploads/2021/08/Oliynyk-M.-KPT-orientovana-model-dopomogy-pry-emotsiynomu-vygoranni.pdf> (дата звернення: 21.08.2022).

124. Оніщенко Н.В. Оцінка рівня емоційного вигорання у працівників слідчих органів з різним рівнем успішності професійної діяльності. *Вісник Харківського національного університету імені В.Н. Каразіна*. Харків, 2006. Вип. 16. С. 103-110.

125. Оніщенко Н.В. Теорія і практика екстреної психологічної допомоги постраждалим у надзвичайних ситуаціях : автореф. дис. ... д-р. псих. наук : 19.00.09. Харків,

2015. 42 с.

126. Орел В. Е. Синдром психического выгорания. Мифы и реальность Харків: Изд-во «Гуманитарный центр», 2014. 296 с.

127. П'янківська Л.В. Психологічна профілактика синдрому “емоційного вигорання” у курсантів вищих навчальних закладів МВС України. Дис... на здобуття ступеня кандидата психологічних наук, спеціальність 19.00.09 – психологія діяльності в особливих умовах. Київ, 2019. 281 с.

128. П'янківська Л.В. Чинники прояву синдрому “емоційного вигорання” у курсантів спеціалізованих вищих навчальних закладів МВС України. *Тенденції розвитку психології та педагогіки*: Матеріали міжнародної науково-практичної конференції (м. Київ, Україна, 4-5 листопада 2016 року). Київ: ГО “Київська наукова організація педагогіки та психології”. 2016. 112 с. С. 104-107.

129. Павліченко К. Систему психологічного забезпечення в органах МВС буде адаптовано до реалій війни. Закон і право соціальна політика, 2022. URL: <http://surl.li/kyabk> (дата звернення: 12.01.2023).

130. Пархоменко О.О. Професіографічний аналіз діяльності військовослужбовців підрозділів Національної гвардії України з охорони атомних електростанцій : автореф. дис. ... канд. псих. наук : 19.00.09. Харків, 2016. 23 с.

131. Пезешкиан Носрат, Пезешкиан Навид. Как позитивно преодолевать усталость и перенапряжение. Черкасси: Брама-Украина. 2013. 192 с.

132. Перегончук Н.В. «Професійне вигорання» як фактор розвитку особистості педагога : автореф. дис. на здобуття ступеня канд. психол. наук : спец. 19.00.07 «Педагогічна та вікова психологія» Київ, 2011. 20 с.

133. Перепельчук Т.В. Соціологія праці: Навчальний посібник. Одеса: ОНЕУ, ротاپринт, 2011. 234 с.

134. Перхайло Н.А. Попередження професійного вигорання майбутніх фахівців соціальної сфери. *Збірник*

наукових праць «Педагогіка та психологія». Харків, 2016. Вип. 55. С. 202-210.

135. Пов'якель Н., Федоренко А. Профілактика професійної дезадаптації психологів-практиків. К. : Шкільний світ, 2011. 128 с.

136. Повернутися до мирного життя і не збожеволіти. Чи працює в Україні психологічна реабілітація ветеранів. URL: <https://www.pravda.com.ua/rus/articles/2021/02/21/7284022/> (дата звернення: 15.02.2023).

137. Погрібна А.О. Захисно-копінгова поведінка як чинник емоційного вигорання вчителів шкіл-інтернатів для дітей з вадами інтелекту. Дис... на здобуття наукового ступеня кандидата психологічних наук, спеціальність 19.00.07 – педагогічна та вікова психологія. Слов'янськ, 2017. 355 с.

138. Поджио Т.Ю. Аналіз психодіагностичного інструментарію для дослідження професійного вигорання науково-педагогічних працівників закладів вищої освіти. *Вчені записки ТНУ імені В.І. Вернадського. Серія: Психологія*. Том 32 (71) № 3. 2021. С. 88-92.

139. Положення про психологічну реабілітацію військовослужбовців Збройних Сил України, які брали участь в антитерористичній операції, під час відновлення боєздатності військових частин (підрозділів) Наказ Міністерства оборони України 09 грудня 2015 року № 702. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0237-16#Text> (дата звернення: 29.02.2022)

140. Помиткіна Л. Проблема емоційного вигорання студентів. *Соціальна психологія*. 2008. № 6. С. 94-101.

141. Потапчук Є.М. Соціально-психологічні основи збереження психологічного здоров'я військовослужбовців : автореф. дис. ... д-ра психол. наук : спеціальність 19.00.09 – «Психологія діяльності в особливих умовах». Хмельницький, 2004. 32 с.

142. Потапчук Н.Д. Психологія чуток в умовах

надзвичайної ситуації : автореф. дис. ... д-р. псих. наук : 19.00.09. Хмельницький, 2019. 40 с.

143. Приходько І. І., Байда М. С. Теоретичні аспекти адиктивної поведінки військовослужбовців. *Честь і закон*. № 3 (66). 2018. С. 67-73.

144. Приходько І.І. Психологічна безпека персоналу екстремальних видів діяльності (на прикладі військовослужбовців внутрішніх військ МВС України) : автореф. дис. ... д-р. псих. наук : 19.00.09. Харків, 2014. 40 с.

145. Про затвердження Положення про психологічне забезпечення в Національній гвардії України: Наказ МВС України від 08.12.2016 № 1285 Дата оновлення: 14.02.2017. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0080-17> (дата звернення 18.10.2021).

146. Про затвердження Порядку здійснення психологічного забезпечення службової діяльності в Державній службі спеціального зв'язку та захисту інформації України та Переліку психологічних протипоказань, наявність яких унеможливує проходження військової служби за контрактом (навчання) в Державній службі спеціального зв'язку та захисту інформації України: Наказ Адміністрації Держспецзв'язку України від 02.11.2016 № 683 Дата оновлення: 07.08.2018. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z1533-16> (дата звернення 18.10.2021).

147. Про затвердження Порядку організації системи психологічного забезпечення поліцейських, працівників Національної поліції України та курсантів (слухачів) закладів вищої освіти із специфічними умовами навчання, які здійснюють підготовку поліцейських: Наказ МВС України від 06.02.2019 № 88. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0348-19> (дата звернення 18.10.2021).

148. Про затвердження Порядку психологічного забезпечення в Державній службі України з надзвичайних ситуацій: Наказ МВС України від 31.08.2017 № 747. URL:

<https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z1390-17> (дата звернення 18.10.2021).

149. Про Національну поліцію : Закон України від 02.07.2015 № 580-VIII *Відомості Верховної Ради України*. – 2015. – № 40-41 (9 жовтня). Стор. 1970. Ст. 379.

150. Процик І.С., Романська О.Б. Емоційне вигорання працівників як гальмівний чинник розвитку підприємства в умовах розширення міжнародних економічних відносин. *Менеджмент та підприємництво в Україні: етапи становлення і проблеми розвитку* № 2 (6), 2021. С. 99-105.

151. Психологічна енциклопедія / упорядник О. М. Степанов. Київ: Академвидань, 2008. 424 с.

152. Психологічний словник / [авт.-уклад. В.В. Синявський, О.П. Сергєєнкова; ред. Н.А. Побірченко]. Київ: Науковий світ, 2007. – 274 с.

153. Психологічні особливості віддалених наслідків стресогенних впливів: монографія / ; за ред. М.С. Корольчука. Київ: Київськ. нац. торг.-екон. ун-т, 2014. 276 с.

154. Психологія екстремальної діяльності [Текст] : навч. посіб. / І. І. Приходько, О. С. Колесніченко, О. В. Тімченко та ін. / За заг. ред. проф. І. І. Приходька. Харків: НА НГУ, 2016. 571 с.

155. Психопрофілактика та психокорекція професійного відчуження у працівників Державної служби України з надзвичайних ситуацій: монографія / О.О.Сергієнко, Л.А. Перелигіна, В.Ф. Боснюк та ін. Харків: НУЦЗУ, 2021. 133 с.

156. Радченко О. Позитивна психотерапія та її вплив на світогляд українців: філософсько-психологічний аспект. URL: <http://surl.li/hhflld> (дата звернення: 21.02.2022).

157. Рижкова Н. Психопрофілактика емоційного вигорання військовослужбовців інженерних військ Збройних сил України. *Knowledge, Education, Law, Management* 2020 № 7 (35), vol. 2. С. 105-111.

158. Рідкодубська Г.А. Професійне вигорання соціальних працівників. *Вісник Запорізького національного університету*.

Педагогічні науки № 1 (34). 2020. С. 266-271.

159. Романовська О.В., Набільська Є.М. Причини та особливості прояву синдрому «професійного вигорання» в соціальних працівників. *Вісник НТУУ «КПІ». Політологія. Соціологія. Право: зб. наук. праць*. 2011. №3 (11). С. 103-107.

160. Романовська О.В., Спано А.В. Синдром «професійного вигорання» у спеціалістів з соціальної роботи. URL: <http://socio-journal.kpi.kiev.ua/archive/2009/3/13.pdf> (дата звернення: 25.01.2022).

161. Сафін О.Д., Кравченко О.О., Міщенко М.С. Збереження психічного здоров'я у фахівців інклюзивно-ресурсних центрів: монографія. Умань: Візаві, 2020. 213 с.

162. Сафін О.Д. Щодо створення системи психологічної реабілітації учасників бойових дій на сході України. *Причорноморські психологічні студії*. 2017. С. 85-89.

163. Сашуріна О., Ларіонов С. Психологічні ресурси особистості правоохоронців на етапі фахової підготовки. *Наука і освіта: наук.-практ. журнал*. 2021. № 3. С. 29-37.

164. Світлична, Н.О. Соціально-психологічні чинники збереження психологічного здоров'я працівників МНС: автореф. дис... канд. психол. наук: 19.00.09. Нац. ун-т цивільного захисту України. Х., 2012. 20 с.

165. Святка О. Професійне вигорання в контексті психологічного опору *Психологія і суспільство*. 2008. № 2. С. 179-182.

166. Святка О.О. Глибинно-психологічна сутність професійного вигорання в контексті психологічного опору. *Науковий часопис*. Київ, 2007. Вип. 19 (43). С. 126-131.

167. Сепанець М. Професійне вигорання як перешкода пізнавально-творчої самореалізації педагогічних кадрів. *Педагогічні науки: теорія, історія, інноваційні технології*. 2016. № 8. С. 74-84.

168. Сергієнко О. О. Особистісні якості рятувальників з ознаками професійного відчуження. *Український психологічний*

журнал: збірник наук. праць. Вип. № 1(11). Київ: КНУ імені Тараса Шевченка, 2019. С. 176-190.

169. Сердюк Л. Вісбаденський опитувальник позитивної терапії і сімейної терапії (WIPPF 2.0) Н. Пезешкіана для діагностики внутрішніх ресурсів особистості. *Організаційна психологія. економічна психологія*, 2022. (3(27). С. 130-141.

170. Середа Ю.І. Професіографічний аналіз діяльності працівників служби психологічного забезпечення Державної служби України з надзвичайних ситуацій : автореф. дис. ... канд. псих. наук : 19.00.09. Харків, 2015. 23 с.

171. Серьогін С.М., Соколовський С. І., Шипко А. Ф. Психічне здоров'я як фактор ефективності професійної діяльності державного службовця: зарубіжний досвід URL: <http://www.dridu.dp.ua/zbirnik/2009-02/09ssmszd.pdf> (дата звернення: 11.05.2022).

172. Синдром професійного вигорання : як зберегти психоемоційне здоров'я вчителя URL: http://osvita.ua/school/lessons_summary/psychology/38435/ (дата звернення: 22.09.2021).

173. Сірко Р.І. Акмеограма практичного психолога Державної служби України з надзвичайних ситуацій. *Науковий вісник Львівського державного університету внутрішніх справ. Серія психологічна*. Львів, 2017. Вип. 2. С.63-71.

174. Сірко Р.І. Професійна підготовка майбутніх психологів оперативно-рятувальної служби до діяльності в екстремальних умовах : монографія. Львів: «ГАЛИЧ-ПРЕС», 2017. 482 с.

175. Сірко Р.І. Теоретико-методологічні основи професійної підготовки майбутніх психологів оперативно-рятувальної служби. автореф. дис... докт. психол. наук: 19.00.09. Національна академія Державної прикордонної служби України імені Богдана Хмельницького. Хмельницький, 2018. 46 с.

176. Скорик Т.В. Профілактика синдрому «професійного вигорання» соціальних працівників як необхідна умова

професійної готовності. *Наукові записки НДУ імені М. Гоголя. Психологопедагогічні науки*. 2011. № 3. С. 98-100.

177. Слюсар І.М. Емоційне вигорання : історія, сучасний стан та перспективи досліджень в органах внутрішніх справ України URL: <http://vuzlib.com/content/view/906/> (дата звернення: 01.08.2021).

178. Софієва Х. Психологічні критерії оцінки професійної придатності рятувальників Служби Порятунку Особливого Ризику МНС Азербайджанської Республіки. Дис... на здобуття наукового ступеня доктора філософії у галузі знань 05 – соціальні та поведінкові науки, спеціальність 053 – «Психологія». Національний університет цивільного захисту України, Харків, 2021. 214 с.

179. Соціально-психологічна реабілітація дітей та молоді з особливими освітніми потребами: інноваційні технології природотерапії: монографія / Кравченко О. О., Міщенко М. С., Левченко Н. В. та ін. Умань: Візаві, 2020. 144 с.

180. Соціально-психологічні детермінанти виникнення бойового стресу у військовослужбовців – учасників антитерористичної операції: монографія / К.О. Кравченко, О.В. Тімченко, Ю.М. Ширококов. Харків: НУЦЗУ, ФОП Мезіна В. В., 2017. 186 с.

181. Справиться с ПТСР. Как в Украине психологи помогают военным адаптироваться к мирной жизни. URL: <http://surl.li/kyuet> (дата звернення: 21.02.2023).

182. Старий Завіт. Енциклопедичний словник класичних мов / Л.Л. Звонська, Н.В. Корольова, О.В. Лазер-Паньків та ін.; за ред. Л.Л. Звонської. 2-ге вид. випр. і допов. Київ: ВПЦ «Київський університет», 2017. С. 489.

183. Титаренко Т. М., Кляпець О. Я. Запобігання емоційному вигоранню в сім'ї як фактор гармонізації сімейних взаємин : науково-методичний посібник. Київ: Міленіум, 2007. 142 с.

184. Тищук Л.І. Психологічні чинники запобігання

синдрому професійного вигорання педагога дошкільного навчального закладу: автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. психол. наук: спец. 19.00.07 «Педагогічна та вікова психологія». Київ, 2008. 20 с.

185. Тімченко О.В. Проблема психологічної готовності військового фахівця до екстреної дії в стані емоційного стресу : автореф. дис... канд. психол. наук : 19.00.01 / Університет внутрішніх справ. Харків, 1995. 24 с.

186. Тімченко О. В. Синдром посттравматичних стресових порушень : концептуалізація, діагностика, корекція та прогнозування : монографія. Харків: Вид-во Ун-ту внутр. справ, 2000. 268 с.

187. Тімченко О.В. Професійний стрес працівників органів внутрішніх справ України (концептуалізація, прогнозування, діагностика та корекція): автореф. дис... доктора психол. наук: спеціальність 19.00.06 – «Юридична психологія». Харків: Національний ун-т внутрішніх справ МВС України, 2003. 35 с.

188. Усталость от сострадания Compassion fatigue. URL: https://ru.wikibrief.org/wiki/Compassion_fatigue (дата звернення: 12.03.2022)

189. Філоненко Д.В. Особистісний портрет представника ІТ-сфери. *Науковий вісник ХДУ. Серія «Психологічні науки»*. 2017. Вип. 4. Том 1. С. 101-107.

190. Хайрулін О.М. Психологія професійного вигорання військовослужбовців [Текст] : монографія; [за наук. ред. А. В. Фурмана]. Тернопіль : ТНЕУ, 2015. 219 с.

191. Хайрулін, О. М. Психологічна профілактика професійного вигорання військовослужбовців державної прикордонної служби України: дис... канд. психол. наук: спец. 19.00.09 «Психологія діяльності в особливих умовах». Національна академія держ. прикордонної служби України ім. Богдана Хмельницького. Хмельницький, 2013. 20 с.

192. Ханчева К. Захисні механізми й копінг-стратегії в

структурі й функціонуванні особистості – теоретичні основи, емпіричні дані й прагматичні наслідки. *Наука і освіта*. 2010. №3. С. 137-145.

193. Ходаківська О.М. Професійний стрес як чинник «вигорання» фахівців у системі «людина – людина»: [навч. посіб. для студ. вищ. навч. закл.]. Хмельницький: Ун-т «Україна», 2010. – 338 с.

194. Хоріна О.І., Ходієнко Л.В. Ситуаційні і середовищні чинники професійного вигорання працівників комунальної сфери. Наукові студії із соціальної та політичної психології. 2013. Вип. 32. С. 184-196.

195. Циба Н. В. Професійне самовизначення та феномен професійної деформації психологів. *Збірник наукових праць Хмельницького інституту соціальних технологій Університету «Україна*. 2010. №2. С. 145-149.

196. Чаплук Я.В., Коновчук Н.С. Попередження та профілактика виникнення емоційного вигорання у представників різних професій. URL: <http://surl.li/kyakp> (дата звернення: 12.03.2022).

197. Чепелєва Н. О. Психологічні особливості емоційного вигорання викладачів вищих навчальних закладів : автореф. дис. на здобуття ступеня канд. психол. наук : спец. 19.00.01 «Загальна психологія, історія психології» Одеса, 2010. 20 с.

198. Чуйко Г.В., Чернописька І.І. Психологічні особливості синдрому емоційного вигорання. *Проблеми загальної та педагогічної психології : збірник наукових праць інституту психології ім. Г. С. Костюка НАПНУ* / гол. ред. С. Д. Максименко. Київ: Гнозис, 2010. Т.12. Ч.6. С. 429-437.

199. Чайковська О. Синдром емоційного вигорання. Львівський центр професійно-технічної освіти державної служби зайнятості. URL: <https://lcptodcz.lviv.ua/news/14-33-35-07-05-2019/> (дата звернення: 14.02.2022).

200. Чемодурова Ю.М. Психологічні умови подолання

професійних деформацій практичних психологів у системі післядипломної освіти. [Текст] : автореф. дис. ... канд. психол. наук : 19.00.07. Национальный педагогический университет имени М.П. Драгоманова, Киев. 2019. – 21 с.

201. Чепляка О. Синдром емоційного вигорання: заняття з активізації внутрішніх ресурсів. *Психолог*. 2013. №4. С. 30-32.

202. Чехов А.П. Избранные произведения. Киев: Издательство художественной литературы «Дніпро», 1975. 352 с.

203. Швець, Д.В. Особливості діагностики сформованості готовності майбутніх офіцерів Міністерства внутрішніх справ до охорони і забезпечення громадського порядку. *Вісник Національної академії Державної прикордонної служби України* 2014. Вип. 2. URL: http://nbuv.gov.ua/j-pdf/Vnadps_2014_2_14.pdf (дата звернення: 22.07.2021).

204. Шеленкова Н. Л. Розвиток у майбутніх психологів психологічної готовності до здійснення професійної кар'єри : автореф. дис. на здобуття ступеня канд. психол. наук : спец. 19.00.10 «Організаційна психологія; економічна психологія». Київ, 2014. 20 с.

205. Широбоков Ю.М. Психологія військового полону : автореф. дис. ... д-р. псих. наук : 19.00.09. Харків, 2020. 40 с.

206. Шкурупій Д. А., Лукзен В. Б., Бухаров І. В. Синдром професійного вигорання у лікарів хірургічного профілю. *Вісник проблем біології і медицини*. 2014; 3, (2) (111). С. 97-100.

207. Шнайдер О.В. Психологічні особливості емоційного вигорання працівників сфери інформаційних технологій. *Наукові записки Національного університету "Острозька академія". Серія : Психологія і педагогіка*. 2014. Вип. 26. С. 144-148.

208. Юр'єва Л.М. Професійне вигорання у медичних працівників. Формування, профілактика і корекція. Київ: Сфера, 2004. 272 с.

209. Юр'єва Н.В. Мотиваційні ресурси стресостійкості військовослужбовців підрозділів національної гвардії України з конвоювання, екстрадиції та охорони підсудних : автореф. дис.

... канд. псих. наук : 19.00.09. Харків, 2015. 23 с.

210. Юрків Я.І. Синдром «професійного вигорання» соціальних педагогів при роботі з сім'ями розумово відсталих дітей. *Соціальна педагогіка: теорія та практика*. 2010. №2. С. 76-82.

211. Ющенко І.М., Молчанова С.В. Профілактика професійного вигорання у фахівців ІТ-сфери засобами активного соціального-психологічного навчання. *Вчені записки ТНУ імені В.І. Вернадського. Серія: Психологія*. Том 31 (70) № 4 2020. С. 158-164.

212. Яроменок М.А. Професійне вигорання як чинник психічного здоров'я прокурора. *Юридична психологія*. 2017. № 2 (21). С. 185-195.

213. Яценко Т., Іваненко Б., Євтушенко І. Глибинна психокорекція та упередження психічного вигорання. Частина 1. К.: Главник, 2008. 176 с.

214. Яценко Т.С. Теорія і практика групової психокорекції: Активне соціально-психологічне навчання: навч. посіб. [для студ. вищ. навч. закладів]. Київ: Вища школа, 2004. 679.

215. Balint E., Norell J. S. (Eds). Six minutes for patient. London: Tavistock, 1973. 182 p.

216. Bern E., Games People Play, Grove Press, New-York, 1964. pp. 192.

217. Biletskyi P.S. Socio-psychological conditions of saving professional health of medical industry professionals. *Virtus : Scientific Journal*. Series : Philosophy. Psychology. Pedagogy. Issue 39. Canada : Center of modern pedagogy «Learning without Frontiers», 2019. С. 36 – 40.

218. Bradley H. B. Community-based treatment for young adult offenders. *Crime and Delinquency*. 1969. № 15. P. 359-370.

219. Brill P.L. The need for an operational definition of burnout *Famlyli&Community Health*. 1984. №.6. P. 12-24.

220. Burisch M. Das Burnout-Syndrom. Theorie der inneren

Erschöpfung [3. Auflage]. Berlin : Heidelberg Springer Medizin Verlag, 2006. 314 s.

221. Campbell C.P. Training Course/Program Evaluation: Principles and Practices. *Journal of European Industrial Training*. 1998. Vol. 22, № 8. P. 323-344.

222. Casserley T., Megginson D. Learning from burnout. Developing sustainable leaders and avoiding career derailment, Jordan Hill, Oxford: Elsevier, 2009. 233 pp.

223. Chen KY, Yang CM, Lien CH, Chiou HY, Lin MR, Chang HR, et al. Burnout, Job Satisfaction, and Medical Malpractice among Physicians. *International Journal of Medical Sciences* 2013;10(11):1471-1478.

224. Cherniss C. Long-term consequences of burnout: An exploratory study *J. of Organizational Behavior*. 1992. Vol. 13(1). P. 1–11.

225. Cordes S.L., Dougherty T.W., Blum M. Patterns of burnout among managers and professionals: A comparison of models. *Organizational Behavior*. – 1997. V. 18(6). P. 685-701.

226. Edelwich J., Brodsky A. Burn-out: Stages of disillusionment in the helping professions. Human Sciences Press, NY, 1980. P. 46-49.

227. Freudenberger H., Richelson G. Burnout: The high cost of high achievement. NY., 1980. 214 p.

228. Freudenberger, H.J. Staff burnout. *J. of Social Issues*. 1974. №. 30. P.159–165.

229. Garavan T.N. Training, Development, Education and Learning: Different or Same? *Journal of European Industrial Training*. 1997. Vol 21, № 2. – P. 39-50.

230. Ginsburg S. G. The Problem of the Burned Out Executive. *Personal Journal*. 1974. № 53. P. 598-600.

231. Gold Y., Roth R. Teachers Managing Stress and Preventing Burnout: the Professional Health Solution: Taylor & Francis e-Library, 2005. 215 p.

232. Harold W. Bird. The Breviarium Ab Urbe Condita of

Eutropius. Translated texts for historians. Liverpool 1993. p. 186.

233. ICD-11 for Mortality and Morbidity Statistics (ICD-11 MMS). URL: <https://icd.who.int/browse11/l-m/en> (date of access: 11.01.2023).

234. Jocić D.D., Krajnović D.M., Lakić D.M. Job Burnout Predictors In Community Pharmacists In Serbia. *Value in health*. 2016. Vol. 19. 475 p.

235. Kinnick, K.N., Krugman, D.M., and Cameron, G.T. Compassion Fatigue: Communication and Burnout toward Social Problems. *Journalism & Mass Communication Quarterly*, Vol.73 (3), Autumn 1996, P. 687-707.

236. Kočiūnas R. Psichologinis Konsultavimas. Vilnius: Lumen, 1995. 192 p.

237. Kolb D. Experiential learning: experience as the source of learning and development. Englewood Cliffs, NJ: Prentice Hall; 1984. 256 p.

238. Kondo K. Burnout syndrome. *Asian medical*. 2001. № 34. P. 34-42.

239. Latham G.P., Saari L.M. Application of social learning theory to training supervisors through behavioral modeling. *Journal of Applied Psychology*. 1979. P. 356-378.

240. Lesage FX., Berjot S., Altintas E., Paty B. Burnout among occupational physicians: a threat to occupational health systems. A nationwide cross-sectional survey. *Ann Occup Hyg*. URL: <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/23524634/> (date of access: 19.12.2022).

241. Lefterov V.O., Timchenko O.V., Tsilmak O.M., Ignatieva I.I. Simulation and psychological trainings as methods of preventing emotional burnout in doctors. *World of medicine and biology*. №2(72), 2020. C. 85-89 URL: <https://womab.com.ua/en/smb-2020-02/8457> (date of access: 01.11.2022). (DOI 10.26724/2079-8334-2020-2-72-85-89).

242. Lloyd C., King R., Chenoweth L. Social work, stress and burnout: A review. *Journal of Mental Health*. 2002. V. 11. P. 255-

256.

243. Maslach C. Burnout: A multidimensional perspective. In: Professional burnout: Recent developments in the theory and research [Ed. W.B. Schaufeli, Cr. Maslach and T. Marek]. Washington D.C: Taylor & Francis, 1993, P. 19–32.

244. Maslach C., Leiter S.E. Making a significant difference with burnout interventions: Researcher and practitioner. *Journal of Organizational Behavior*. 2012. №33. P. 296-300.

245. Maslach C., Schaufeli W., Marek T. Professional burnout: recent developments in Theory and Research. USA : *Series in applied psychology*, 1993. 293 p.

246. Maslach, C., Jackson, S.E. The Measurement of Experienced Burnout. *Journal of Organizational Behavior*. 1981. № 2. 99-113.

247. Miller D. Stress and Burnout in HIV/AIDS Carers. *AIDS*. 1996. Vol.10 (supl.). P. 213-219.

248. Oliveira GS Jr., Chang R., Fitzgerald PC, Almeida MD, Castro-Alves LS, Ahmad S, et al. The prevalence of burnout and depression and their association with adherence to safety and practice standards: a survey of united states anesthesiology trainees. *Anesthesia & Analgesia*. 2013;117(1). P. 182-193.

249. Paine W.S. The burnout syndrome. The Burnout syndrome: Current research, theory, interventions. In: J.W. Jones (Ed). London: House Press, 1982. P. 1-29.

250. Percentage of adults in the U.S. who personally knew someone who was diagnosed with burnout as of February 2017, by age. URL: <https://www.statista.com/statistics/676080/us-adults-who-knew-someone-diagnosed-with-burnout-by-age/> (date of access: 24.02.2021).

251. Perlman B., Hartman E. A. Burnout»: summary and future and research. *J. Human relations*. 1982. Vol. 14. № 5. P. 153-161.

252. Peseschkian, H. (2022). Transcultural psychotherapy: On the Societal Responsibility of Psychiatrists and Psychotherapists

as Pioneers, Enlighteners, and Bridge Builders in Today's Multi-cultural Europe. *The global psychotherapist*. 2(1) P. 7-16.

253. Peseschkian, N., Deidenbach, H. (1988). Wiesbadener Inventar zur Positiven Psychotherapie und Familientherapie WIPPF. Springer Verlag. URL: [https://www.scirp.org/\(S\(351jmbntvnsjtl aadkozje\)\)/reference/refere ncespapers.aspx?referenceid=671402](https://www.scirp.org/(S(351jmbntvnsjtl aadkozje))/reference/refere ncespapers.aspx?referenceid=671402) (date of access: 16.09.2021).

254. Peseshkian, Nossran. Positive Psychotherapy. Theory and Practice of a New Method. Springer-Verlag Berlin Heidelberg. 1987. 442 p.

255. Peseshkian, Nossran. Positive Family Therapy. Author House. 2016. 446 p.

256. Positive Psychiatry, Psychotherapy and Psychology / ed. by E. Messias, H. Peseschkian, C. Cagande. Cham : Springer International Publishing, 2020. URL: <https://doi.org/10.1007/978-3-030-33264-8> (date of access: 07.12.2022).

257. Professional burnout : Recent developments in theory and research / Ed. by Wilmar B. Schaufeli, Christina Maslach, Tadeusz Marek. Washington DC: Taylor & Francis, 1993. 292 p.

258. Relethford J.H. Genetic evidence and the modern human origins debate. *Heredity*. 2008. N 100. P. 555-563.

259. Salvagioni D.A.J., Melanda F.N., Gonzalez A.D., Gabani F.L. Andrade S.M. Physical, psychological and occupational consequences of job burnout: A systematic review of prospective studie. *Public Library of Science*. 2017. Vol. 12 (10). URL: <https://journals.plos.org/plosone/article?id=10.1371/journal.pone.0185781> (date of access: 17.01.2022).

260. Savic I., Perski A., Osika W. MRI Shows that Exhaustion Syndrome Due to Chronic Occupational Stress is Associated with Partially Reversible Cerebral Changes, *Cerebral Cortex*. 2018. Vol. 28. Iss. 3. P. 894-906.

261. Schaufeli W.B., Leiter M.P., Maslach C. Burnout: 35 years of research and practice. *Career DevelopmentInternational*. Vol. 14. No. 3. 2009. P. 204 – 220.

262. Schaufeli W.B., Buunk B.P. Burnout : An Overview of 25 Years of Research and Theorizing. *Handbook of work and health psychology* ; ed by Marc J. Schabracq, Jacques A. M. Winnubst, CaryL. Cooper. [2d ed.]. Chichester: John Wiley & Sons, Ltd, 2003. P. 383-425.

263. Schaufeli W.B. Past performance and future perspectives of burnout research. *Journal of Industrial Psychology*. 2003. Vol. 29(4). P. 1-15.

264. Selye H. Stress without distress. Philadelphia, PA: J.B. Lippincott Co.1974. 171 p.

265. Smith M., Segal J., Robinson L. Burnout Prevention and Treatment. Help Guide, 2020. URL: <https://www.helpguide.org/articles/stress/burnout-prevention-and-recovery.htm> (date of access: 08.02.2022).

266. Sonnech G. Selbstmorde und Burnout von Ärzten. *Z. farztliche Fortbildung ZAF*. 1994. T.7. №3/4. S. 22-28.

267. Schwartz M.S., Will G.T. Low morale and mutual withdrawal on a mental hospital ward. *Psychiatry*. 1953. Vol. XVI. P. 337-353, c. 337-353.

268. Taylor J., Bogdan R., DeVault L. Introduction to Qualitative Research Methods. A Guidebook and Resource. New Jersey : John Wiley & Sons, 2015.

269. Timchenko, O., Onishchenko, N., Pereylygina, L., Prykhodko, I., Lefterov, V., & Ivanchenko, A. (2022). Ukrainian rescuers in local armed conflict conditions: how does it affect the psyche? *Minerva Psychiatry*. 2022 June; 63(2), P. 159-170. URL: <https://www.minervamedica.it/en/journals/minerva-psychiatry/article.php?cod=R17Y2022N02A0159> (date of access: 11.08.2022).

270. Timchenko, O., Prykhodko, I., Shyrobokov, Y., Onishchenko, N., Lefterov, V. Psychological aspects of captivity in the war in the east of Ukraine. *Polish Psychological Bulletin*. 2021. Vol. 52(1) p. 97-106. URL: <https://doi.org/10.24425/ppb.2021.136820> (date of access:

09.01.2023).

271. Vaillant G. Adaptation to life. Boston: Academic Trade, 1998. 416 p.

272. Vierick P. Burnout and work organization in hospital wards: A crossvalidation study. *Work and Stress*. 1996. V. 10. №3. P. 257-265.

273. Voitenko E., Kaposloz H., Myronets S., Zazumko O., Osodlo V. Influence of Characteristics of Selfactualization and Coping Behavior on Resistance of Teachers to Professional Stressors and Emotional Burnout. *International Conference on Education, Psychology, and Behavioral Sciense. 7 th EPBS*. London, November 14-16, 2020. P. 93. URL: https://ijol.cikd.ca/article_60556.html (date of access: 21.02.2023). DOI.ORG /10.33844/IJOL.2021.60525.

274. Voitenko E., Myronets S., Osodlo V. Kateryna Kushnirenko K., Kalenychenko R. Influence of Emotional Burnout on Coping Behavior in Pedagogical Activity. *International Journal of Organizational Leadership*, 2021, Volume 10, Issue 2, Pages 183-196. DOI 10.33844/ijol.2021.60525. URL: https://ijol.cikd.ca/article_60556.html. (date of access: 21.02.2023).

275. Webb E., Campbell, D.T., Schwartz R.D., Sechrest L. Unobtrusive Measures : Nonreactive research in the social sciences. Chicago : McNally, 1966. 240 p.

276. Wilmar B. Schaufeli, Esther R. Greenglass Introduction to special issue on burnout and health. *Psychology and Health*, 2001, vol.16, pp. 501-510.

277. Workplace stress: a collective challenge International Labour Organization. Labour Administration, Labour Inspection and Occupational Safety and Health Branch Geneva: ILO; 2016. 57 p. URL: <http://surl.li/kybsu> (date of access: 19.09.2021).

278. 2150 військовослужбовців загинуло через небойові причини, 8 тисяч поранено і травмовано через небойові причини в 2014 2017 роках URL: <http://surl.li/kybtb> (date of access: 27.02.2022).

ДОДАТКИ

Додаток А

АНКЕТА

з вивчення особливостей прояву емоційного вигорання екстремальних психологів

Шановний респонденте! Просимо Вас взяти участь у проведенні дослідження, яке спрямоване на аналіз і профілактику емоційного вигорання екстремальних психологів. Результати дослідження використовуватимуться анонімно і тільки для наукових цілей. Дотримання конфіденційності гарантується.

1. Вкажіть Ваш вік (кількість повних років) _____
2. Ваша стать:
 - ☐ чоловіча
 - ☐ жіноча
3. Сімейний стан:
 - ☐ одружений(на);
 - ☐ цивільний шлюб;
 - ☐ неодружений(на);
 - ☐ розлучений(на).
4. Освіта:
 - ☐ незакінчена вища;
 - ☐ вища;
 - ☐ дві і більше вищих;
 - ☐ науковий ступінь, вчене звання.
5. Місце роботи (вказати відомство, службу):
 - ☐ Національна поліція України;
 - ☐ Національна гвардія України
 - ☐ ДСНС України;
 - ☐ Збройні сили України,
 - ☐ Державна прикордонна служба України

- ☐ Служба безпеки України
 - ☐ інше
-

6. Посада:

7. Регіон (вказати область, місто)

8. Стаж роботи (років): _____

9. Чи доводилось працювати в умовах екстремальних ситуацій (якщо так, зазначте в яких конкретно) _____

10. Як часто вам доводиться здійснювати заходи психологічної роботи з учасниками бойових дій, з іншими категоріями людей, які перебували в екстремальних ситуаціях:

- ☐ ніколи
- ☐ іноді
- ☐ часто
- ☐ постійно;

11. Визначте рівень навантаження під час вашої професійної діяльності:

- ☐ навантаження майже не відчувається;
- ☐ навантаження в цілому нормальне;
- ☐ рівень навантаження високий;
- ☐ значні перевантаження, потреба іноді працювати на межі психофізичних сил

12. Відмітьте найбільш типові відчуття, стани і поведінкові реакції, які відбуваються з вами останнім часом, обравши один варіант з наведених нижче:

1) відчуття бадьорості/втомленості:

- ☐ відчуття бадьорості, відсутність втомленості;
- ☐ періодична втомленість, але добра відновлюваність;
- ☐ часта втомленість з неможливістю повноцінно відновитися;
- ☐ відчуття хронічної втоми та нагальна потреба у відпочинку

2) рівень працездатності:

- ☐ рівень працездатності високий;

- ☐ рівень працездатності середній;
 - ☐ рівень працездатності дещо знижений;
 - ☐ рівень працездатності низький;
- 3) фізичний стан:
- ☐ фізичний стан відмінний
 - ☐ фізичний стан у цілому нормальний
 - ☐ зниження фізичного життєвого тону, порушення сну тощо;
 - ☐ регулярне фізичне нездужання, часті захворювання або загострення хвороб
- 4) рівень ентузіазму на роботі:
- ☐ рівень ентузіазму на роботі високий;
 - ☐ рівень ентузіазму на роботі середній;
 - ☐ рівень ентузіазму на роботі низький;
 - ☐ повна втрата ентузіазму на роботі;
- 5) наявність помилок і недоліків в роботі:
- ☐ майже безпомилковість і повна концентрація в роботі;
 - ☐ помилки і недоліки в роботі іноді трапляються;
 - ☐ збільшення кількості помилок і вад під час виконання роботи;
 - ☐ постійні помилки і недоліки в роботі, втрата концентрації і неувважність
- 6) ставлення до змін та нововведень:
- ☐ ставлення до змін та нововведень завжди позитивне;
 - ☐ ставлення до змін та нововведень вибіркове;
 - ☐ ставлення до змін та нововведень частіше негативне;
 - ☐ неусвідомлений супротив і страх перед змінами і нововведеннями
- 7) врівноваженість/роздратованість, тривожність:
- ☐ цілковита врівноваженість і низький рівень тривожності
 - ☐ незначні прояви роздратованості та тривожності
 - ☐ підвищена роздратованість тривожність
 - ☐ надмірна роздратованість та тривожність;
- 8) рівень соціальної контактності:
- ☐ рівень соціальної контактності стабільно високий;
 - ☐ рівень соціальної контактності середній

- ☐ зменшення кількості спілкування з поточним соціальним колом, відсутність нових знайомств;
- ☐ суттєве скорочення соціально-комунікативних контактів, навмисна відмова від придбання нових, навіть корисних та перспективних, знайомств.

9) настрої та самопочуття:

- ☐ настрої та самопочуття завжди добрі;
- ☐ настрої та самопочуття в цілому нормальні;
- ☐ настрої та самопочуття часто незадовільні;
- ☐ песимістичні настрої та незадовільне самопочуття, поява байдужості до багатьох сфер професійного та особистого життя.

10) цілі та сенс життя:

- ☐ чітко визначені та осмислені цілі та сенс життя;
- ☐ цілі та сенс життя в загальних рисах визначені та зрозумілі;
- ☐ недостатнє розуміння сенсу всього, що відбувається і своїх цілей в житті;
- ☐ розчарування і втрата сенсу життя, небажання будувати плани на майбутнє

11) Інші відчуття, стани і поведінкові реакції, які виявляються у вас останнім часом

Дата заповнення анкети

**ПРОГРАМА ТА МЕТОДИЧНИЙ АЛГОРИТМ
ПРОВЕДЕННЯ ТРЕНІНГУ «ПРОФІЛАКТИКА
ЕМОЦІЙНОГО ВИГОРАННЯ ЕКСТРЕМАЛЬНИХ
ПСИХОЛОГІВ З ВИКОРИСТАННЯМ МЕТОДІВ
САМОПІЗНАННЯ І САМОДОПОМОГИ Н.
ПЕЗЕШКІАНА»**

Модуль 1. Вступ до тренінгу «Профілактика емоційного вигорання екстремальних психологів з використанням методів самопізнання і самодопомоги Н. Пезешкіана».

Вхідне анкетування та тестування учасників тренінгу за спеціальним психодіагностичним комплексом.

1.1. Знайомство учасників. Тренери презентують себе, повідомляють про свій професійний досвід, розповідають про практику проведення подібних тренінгів, їх ефективність та результативність. Після чого переходять до етапу знайомства учасників групи.

Кожному учасникові по колу пропонується назвати ім'я, місце проживання, роботи, посаду, досвід, іншу інформацію про себе (хобі, інтереси, досягнення, кредо життя тощо). Потім учасникам пропонується висловитися про свої запити щодо тренінгу й очікування від участі в ньому.

1.2. Тренінг «Профілактика емоційного вигорання екстремальних психологів з використанням методів самопізнання і самодопомоги Н. Пезешкіана» – мета, завдання, принципи та особливості проведення. Тренери-психологи вводять поняття тренінгу, доводять мету, завдання та структуру тренінгу, організаційно-методичні особливості його проведення.

1.3. Обговорення правил поведінки один з одним.

Група розділяється на дві підгрупи, одна підгрупа розробляє тему: «Що може перешкодити проведенню тренінгу?», інша розробляє тему: «Що я повинен робити, щоб

тренінг пройшов добре?». Потім презентація правил кожною підгрупою (короткий самоаналіз виступаючого). У ході презентації та обговорення правил спілкування і порядку проведення тренінгу психологи-тренери підводять до утвердження головних принципів проведення тренінгу: взаємоповага, взаємодопомога, доброзичливість, відвертість, неупередженість, терпимість, щирість, активність, конфіденційність, тут і тепер, безоцінність, здоровий гумор та інші.

Можливо також запропонувати групі такий формат правил, зміст яких наводиться нижче:

- Я не використовую загальні фрази і штампи. Чим більше я говорю абстрактно і не конкретно, тим менш ефективними стають мої слова. Загальні фрази є формою захисту.

- Я говорю «я», а не «ми» або «усі». Коли я говорю «ми», то не несу відповідальності за свої слова, а крім того, роблю їх поверхневими і менш цінними.

- Я говорю про те, що заважає мені брати участь у роботі групи. Якщо в якійсь ситуації я внутрішньо не готовий брати участь у виконанні завдань, але не говорю цього, то тим самим лише заважаю собі продуктивно працювати.

- Я не говорю про інших в третій особі (він, вона), а звертаюся безпосередньо до них. Якщо в присутності людини про неї говорять у третій особі, у неї виникає почуття, що її не помічають або не поважають.

- Я уникаю закулісних розмов. Закулісні розмови приводять до зниження групової єдності, а зрештою, і взаємної довіри учасників групи. Тому я ні з ким не перешіптуюся. Якщо це роблять інші, я запитую їх, чи готові вони винести свої закулісні розмови на групове обговорення.

- Я завжди можу сказати «ні». Людина лише тоді відчуває в собі сили спробувати нові способи поведінки, коли має можливість сама вирішувати, що вона може робити і про що говорити.

– Я намагаюся дотримуватися принципу «тут і тепер». Якщо людина зосереджена на своїх минулих або майбутніх проблемах, вона не може сконцентруватися на тому, що відбувається в групі. Замість того щоб обговорювати свої плани або говорити про минуле, я говорю про те, що відбувається з мною саме зараз у групі.

– Усе, що я тут говорю і чую, не виноситься за межі групи. Кожному учасникові групи легше і простіше відкритися, якщо він упевнений, що потім ніхто нікому сторонньому про це не розповість.

1.4. Саморефлексія: самопізнання, самоконтроль, саморегуляція, самооцінка, діагностика особистості.

Експеримент із дзеркалом на самоконтроль. Дві групи випробовуваних: звичайна і група, яка стає перед дзеркалом; тим й іншим дають однакові завдання; виявляється, що найстараннішими і послідовними виявляють себе ті, які бачили себе в дзеркалі.

Психометричний тест (застосування інших проєктивних експрес-методик самодіагностики особистості).

1.5. Робота у 2 підгрупах з тем: 1) сприйняття своїх емоцій та емоційного стану; 2) сприйняття емоцій та емоційного стану інших (за якими ознаками).

Після презентації і обговорення групової роботи дискусія «Сприйняття екстремального психолога». Питання для дискусії: Які основні ознаки сприйняття психологів клієнтами, іншими працівниками? Які основні ознаки сприйняття психологами своїх клієнтів, інших працівників? Як сприймаються екстремальні психологи громадянами, суспільством?

Модуль. 2. Визначення та сутність емоційного вигорання екстремальних психологів.

2.1. Міні-лекція про емоційне вигорання екстремальних психологів.

Сьогодні екстремальні психологи в Україні – це особлива професійна спільнота психологів – професіоналів, які

насамперед працюють в Національній поліції, Національній гвардії України, Державній прикордонній службі України, Збройних Силах, Державній службі України з надзвичайних ситуацій, Службі безпеки України. До корпусу екстремальних психологів також можуть входити цивільні психологи, діяльність яких має ознаки екстремальності, зокрема тих, що залучаються до роботи в підрозділах медицини катастроф, приватних охоронних структурах, або, наприклад, до проведення переговорів із терористами при захопленні заручників, реабілітації звільнених полонених, інших спеціальних операцій та заходів.

У діяльності сучасного психолога ДСНС, НГУ, НПУ, ДПСУ та інших воєнізованих служб і підрозділів, тривалі психоемоційні навантаження, що вимагають мобілізації внутрішніх енергоресурсів, викликають досить стійкі негативні психічні стани, що проявляється у перенапрузі та перевтомі і може призводити до формування синдрому емоційного вигорання (СЕВ) у професійній діяльності, виникнення невротичних розладів та навіть психосоматичних захворювань. Як людина впливає на професію так і професія впливає на неї. "Згоріти" на роботі дуже актуально для людини сучасного суспільства.

Ефективна робота екстремального психолога з учасниками бойових дій, іншими людьми, які перебували в ризиконебезпечних, надзвичайних ситуаціях, здійснення з ними заходів психокорекції та психотерапії, проведення при необхідності системної психореабілітаційної роботи з ними, потребує справжньої самовіддачі психолога, що може іноді спричиняти свідоме чи несвідоме сорбування негативних психогенних переживань і станів комбатантів, впливати на поведінку і особистість самого психолога, призводити до власних психоемоційних труднощів і спричиняти емоційне вигорання. Загалом цей феномен також часто називають як «професійне вигорання», а розлад, пов'язаний із ним має назву – синдром емоційного вигорання. Сьогодні синдром емоційного

вигорання є досить поширеним явищем, притаманним фахівцям будь-яких професій. Проте є загально визнані види діяльності, фахівці яких найбільш піддаванні емоційному вигоранню і виснаженню. Так, високий рівень негативного психоемоційного впливу професії на людину відмічається у таких допоміжних професіях, як лікар, педагог, психолог, соціальний працівник, менеджер, оператор, який працюють у сфері “людина-людина” тощо.

Емоційне професійне вигорання визначається як реакція організму на постійну дію професійних стресів і перевантажень. Вигоряння проявляється як розумове, психоемоційне, фізичне виснаження. Спочатку людина відчуває невдоволення роботою, далі страждає від різних негативних стресогенних ситуацій, фізіологічних реакцій тощо аж до повного виснаження.

Аналіз досліджень та публікацій свідчить, що наукове вивчення феномену емоційного вигорання розпочалося в 70-80-х роках минулого століття в США. Традиційно автори вказують на «першопроходця» в дослідженні емоційного вигорання – це американський психолог і психіатр Х. Френденбергер, який у 1974 році описав феномен, що спостерігав у себе і своїх колег (втрата мотивів і відповідальності, виснаження тощо) і дав таку метафоричну назву цьому феномену – вигорання (burnout). Саме Х. Френденбергер запропонував термін «синдром вигорання» для опису деморалізації, розчарування та крайньої стомленості, які він спостерігав у медичних працівників.

Одна з найвидатних і авторитетних дослідників у вивченні синдрому емоційного вигорання Христина Маслач (Маслах) визначала синдром емоційного вигоряння як стан фізичного, емоційного та розумового виснаження, почуття внутрішньої емоційної порожнечі, які безпосередньо викликані роботою і зазвичай виявляються у професіях соціальної сфери. На підставі факторного аналізу Х. Маслач виділила основні складові синдрому перегорання, серед яких деперсоналізація, емоційна виснаженість та редукція професійних досягнень. Деперсоналізація передбачає цинічне ставлення до праці та

об'єктів своєї праці, що, зокрема, проявляється у бездушному, негуманному ставленні до пацієнтів. Емоційне виснаження, у розумінні Х. Маслач, виникає на тлі стресу, викликаного міжособистісним спілкуванням і проявляється, як почуття емоційної спустошеності та втоми. Редукція професійних досягнень передбачає виникнення у працівників почуття невпевненості та некомпетентності у своїй професійній сфері, усвідомлення безуспішності лікувальних процедур.

Втома від співчуття також називається вторинною віктимізацією, вторинним травматичним стресом, непрямою травмою та вторинним переживанням. Втома від співчуття у деякій літературі називається формою вигорання. Однак, як зазначають деякі дослідники, на відміну від «втоми від співчуття», «вигорання» часто пов'язане з хронічною нудьгою в кар'єрі та на робочому місці, а не певними типами проблем клієнтів, такими як травми.

2.2. Групова робота (кейси).Розробка та обговорення в 3-х групах з питань:

1) Найбільш психоемоційно витратні та виснажливі ситуації (приклади) в професійній діяльності екстремальних психологів.

2) Ознаки (симптоми) професійного вигорання екстремальних психологів.

3) Наслідки професійного вигорання екстремальних психологів.

Обговорення результатів групової роботи, під час чого аналізуються фактори та умови розвитку СЕВ, його симптоми та наслідки. За результатами обговорення також додається інформація стосовно деяких питань групової роботи, яку подано нижче.

Окрім стресогенного та психовитратного змісту і характеру самої професійної діяльності виділяють ще такі групи факторів емоційного вигорання:

1. Середовищні фактори емоційного вигорання.

2. Організаційні фактори розвитку синдрому вигорання –

зміст праці, який є невизначеним, або важко вимірним; час, що витрачається на роботу; невизначеність чи брак відповідальності; робота, що потребує надзвичайної продуктивності та постійного підвищення професіоналізму; робота, яка потребує відповідної підготовки (навчання, тренування тощо); характер та стиль керівництва, що не відповідає змісту роботи.

3. Індивідуально-особистісні фактори прояву і розвитку СЕВ.

Індивідуальні причини СЕВ:

- звичка жити й працювати в швидкому темпі, бажання встигнути все і одночасно, як на роботі, так і в особистому житті, і як наслідок – часті перепрацювання, недосипи;

- неякісне планування часу без фокусу на пріоритети, що є важливими для мене, для сім'ї, для професійного розвитку і роботи, а звідси – надмірна кількість задач «на вчора»;

- постійно завищені планки для досягнення нових цілей і виконання нових задач, переоцінка своїх можливостей і в результаті – певний внутрішньоособистісний конфлікт (можливо, криза гармонізації особистості);

- надмірна емоційність через проживання всього особисто, пропускання через себе негативних моментів життя і роботи;

- не вміння сказати «ні» або визнати той факт, що не з усім можна впоратись самотужки і що просити про допомогу, делегувати – це нормально;

- неготовність прислухатись до свого організму, небажання та й, можливо, не вміння відпочивати, щоб не втрачати даремно такий важливий час.

Виділяють близько 100 симптомів, так чи інакше пов'язаних з СЕВ, які можна поділити на 5 ключових груп:

1) фізичні симптоми (втома, фізичне стомлення, виснаження; зміна ваги; недостатній сон, безсоння; поганий загальний стан здоров'я, в т.ч. за відчуттям; задишка, утруднене дихання; нудота, запаморочення, надмірна пітливість, тремтіння;

підвищення артеріального тиску; виразки і запальні захворювання шкіри, хвороби серцево-судинної системи);

2) емоційні симптоми (нестача емоцій; песимізм, цинізм і черствість у роботі й особистому житті; байдужість, втома; відчуття безпорадності і безнадійності; агресивність, дратівливість; тривога, посилення ірраціонального занепокоєння, нездатність зосередитися; депресія, почуття провини; істерики, душевні страждання, втрата ідеалів, надій або професійних перспектив; збільшення деперсоналізації своєї чи інших – люди стають безликими, як манекени, переважає почуття самотності);

3) поведінкові симптоми (робочий час більше 45 годин на тиждень; під час роботи з'являється втома і бажання відпочити; байдужість до їжі; мале фізичне навантаження; виправдання вживання тютюну, алкоголю, ліків; нещасні випадки – падіння, травми, аварії та ін; імпульсивна емоційне поведінка);

4) інтелектуальний стан (падіння інтересу до нових теорій і ідей у роботі, до альтернативних підходів у вирішенні проблем; нудьга, туга, апатія, зникнення смаку та інтересу до життя; надання переваги стандартним шаблонам, рутині більше, ніж творчому підходу; цинізм або байдужість до нововведень; незначну участь або відмову від участі в розвиваючих експериментах – тренінгах, освіті; формальне виконання роботи);

5) соціальні симптоми (низька соціальна активність; падіння інтересу до дозвілля, захоплень; обмеження соціальних контактів роботою; зведення до мінімуму відносин на роботі і вдома; відчуття ізоляції, нерозуміння інших і іншими; відчуття нестачі підтримки з боку сім'ї, друзів, колег).

До наслідків СЕВ, крім зниження продуктивності в роботі, також можна віднести залежність від нікотину, алкоголю, кофеїну; біль у хребті, підвищення тиску, головний біль, тахікардія, негативна життєва установка, сексуальні розлади, безсоння, уникнення неформальних контактів, нездатність до релаксації, зниження імунітету, нещасні випадки – падіння,

травми, аварії та ін. (травмосензитивність), а також різноманітні психосоматичні захворювання.

Отже, професійне вигорання:

- пов'язано зі стресом та проблемами, пов'язаними з роботою.

- має явно виражений кумулятивний ефект;

- відносно передбачувано;

- допомагають відпустка або зміна роботи;

- емоційне вигорання зазвичай не пов'язане з контактом із травмою, а виникає після періоду високого навантаження.

У 2019 році Всесвітня організація охорони здоров'я офіційно визнала синдром емоційного вигорання як хворобу. Зазначена хвороба увійшла в нову редакцію класифікаційного списку Міжнародної класифікації хвороб (МКХ-11), який вступив у силу з 1 січня 2022 року. За визначенням МКХ-11 «Вигорання – це синдром, який концептуалізується як результат хронічного стресу на робочому місці, що не вдалося успішно подолати. Він характеризується такими трьома вимірами як 1) відчуття спустошення або виснаження енергії; 2) підвищена психічна віддаленість від роботи, або почуття негативізму чи цинізму, пов'язані з роботою; і 3) відчуття неефективності та невиконання, тобто низької продуктивності в роботі. Зазначено, що вигорання відноситься саме до явищ у професійному контексті і не повинно застосовуватися для опису досвіду в інших сферах життя.

2.3. Вправа з визначення ознак власного емоційного вигорання. Учасникам пропонується пройти тест з нижченаведених питань, відповідаючи так, або ні:

1. Робота все менше вас тішить, а дратівливість і відчуття стресу ростуть?

2. Ви відчуваєте себе втомленим весь час?

3. Вам важко пережити звичайний робочий день, навіть коли все йде за планом?

4. Вас жахає кожен ранок, і це відчуття не минає після вихідних?

5. Ви не впевнені у своїй здатності виконувати роботу, навіть якщо ви завжди робили її добре?

6. Ви працюєте все важче й важче, але досягаєте менше?

7. Ваша продуктивність значно знизилась, а з нею й віра у себе?

8. Можливо, на початку вашої кар'єри ви отримували задоволення від роботи з людьми або взаємодії з клієнтами. Але тепер ви відчуваєте злість та роздратування через них?

9. Робота вас більше не приваблює і іноді лякає?

При обговоренні результатів визначається, що у разі наявності хоча б 3-х відповідей «Так», можна стверджувати про певні ознаки емоційного вигорання, наявність 5-ти і більше позитивних відповідей свідчить про наявність у людини синдрому емоційного вигорання та необхідності проведення заходів психокорекції та профілактики цього явища.

2.4. Вправа із запаленими сірниками.

Учасники самостійно спалюють по черзі 2-3 сірника вщент. При обговоренні акцент робиться на швидкість і повноту згоряння сірника, а також на «спалювання» як самої людини, так і тих, хто стикається з нею. В професійному середовищі психологів екстремальних існує негласне етичне правило повної викладки під час здійснення психологічної роботи, аж до самопожертви, адже люди з якими вони працюють виконували свій службовий (військовий) обов'язок, жертвували своїм життям, здоров'ям і заслуговують на відповідне ставлення і допомогу. Тут стосовно екстремальних психологів воістину доречними є базове поняття сучасної медичної етики: «*Aliis inserviendo consumi* – Світячи іншим, згоряю сам» – що цілком відображає енергопсихозатратний характер діяльності психологів, особливо під час їх роботи з учасниками бойових дій, пораненими, полоненими, постраждалими внаслідок надзвичайних ситуацій тощо. Адже дійсно, часто буває, що після тривалої і психологічно виснажливої індивідуальної або групової психологічної роботи з комбатантами психологи самі можуть відчувати психологічні труднощі, навіть захворіти.

Модуль. 3. Застосування методів самодослідження і самодопомоги позитивної психотерапії Н. Пезешкіана для профілактики та корекції професійного вигорання екстремальних психологів.

3.1. Міні-лекція про основи методу позитивної психотерапії Н. Пезешкіана.

Назва методу позитивна психотерапія походить від латинського *positum*, що означає дійсне, фактичне, наявне. Дійсними і наявними в нашому житті є як проблеми і конфлікти, так і можливості впоратися з цими проблемами, шанси. Це означає, що кожна ситуація має позитивну і негативну сторони. Важливо навчитися бачити не тільки негаразди, а й ті здібності і позитивні якості, з допомогою яких ми маємо змогу впоратися з неприємностями. Дивитись позитивно, звичайно, не означає дивитись на все крізь так звані «рожеві окуляри» і не помічати конфліктів, але ми починаємо з бачення позитивного аспекту і потім переходимо до проблем (рис. Б.1).

**POSITUM (лат.) – фактичне
реальне
наявне
те, що є**

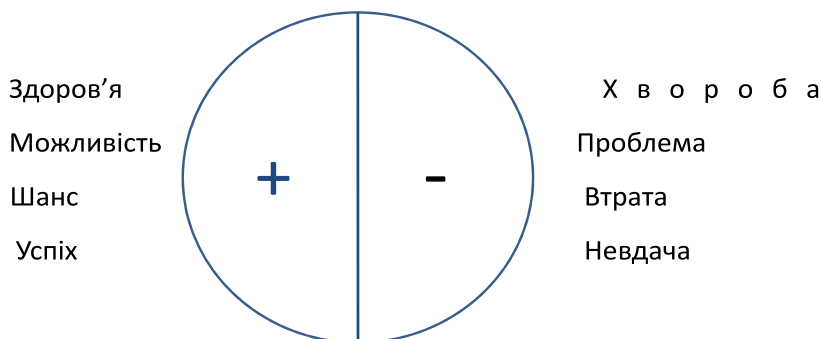


Рис. Б.1. Особливості Positum-підходу

Виходячи з концепції позитивної психотерапії «здоровий не той, у кого немає проблем, а той, хто знає, як правильно вирішувати виникаючі проблеми». Позитивна психотерапія розглядає людину як особливу цінність. В основу концепції позитивної психотерапії покладена точка зору, що кожна людина, без винятку, від народження наділена двома базовими здібностями: до любові (емоційність) і до пізнання (когнітивність). Тобто, в неї від народження закладений певний потенціал, який вона має змогу розвивати протягом усього життя.

Здібність до пізнання («Знати») означає: здібність вчитися і вчити. Із здібностей до пізнання розвиваються вторинні здібності, такі як пунктуальність, акуратність, охайність, слухняність, ввічливість, чесність (щирість), вірність, справедливість, бережливість, старанність, обов'язковість, надійність.

Здібність до любові означає: здібність любити і бути любимим. Здібність до любові веде в своєму подальшому розвитку до первинних здібностей, таких як любов, ідеал, терпіння, час, контакти, сексуальність, довіра, надія, релігійність (віра, пошук сенсу), сумнів, упевненість, єдність (цілісність). Первинні і вторинні здібності узагальнено називають актуальними здібностями. Актуальними вони є тому, що постійно проявляються у повсякденному житті в різних ситуаціях.

В залежності від сім'ї, в якій ми виростили, одні актуальні здібності особливо підкреслювались, інші розвинуті менше. Якщо в міжлюдських відносинах зустрічаються різні установки та зразки поведінки, то це може призвести до конфліктів, які акумулюються як мікротравми і призводять до розвитку невротичних факторів в структурі особистості, в тому числі до емоційного вигорання. При мікротравмах головну роль відіграють актуальні здібності. Так само, як «крапля точить камінь», досвід повсякденного життя знижує стійкість актуальних здібностей. Особливо концепції та правила, винесені із батьківської сім'ї, грають у розвитку та прояві актуальних здібностей визначальну роль.

З двох основних здібностей – здібності пізнання та здібності любити – розвиваються чотири якості життя. У позитивній психотерапії вважається важливим, щоб в житті людини гармонійно були присутні чотири сфери: Тіло, Діяльність, Контакти і Сенси. Гармонія можлива тільки за умови, що розподіл нашої життєвої енергії між цими сферами є більш-менш рівномірним. Суттєві диспропорції можуть бути свідченням різноманітних внутрішніх конфліктів. Відповідно всі люди при вирішенні своїх проблем застосовують типові форми переробки конфліктів, які різняться в кожному конкретному випадку. Кожна людина розвиває свої власні вподобання у подоланні виникаючих конфліктів. При гіпертрофії однієї з форм переробки конфлікту інші відсуваються на задній план. Які саме форми переробки конфліктів вибираються в великий мірі

залежить від набутого досвіду, насамперед того, який людина отримала в своєму дитинстві. Чотири форми реагування моделюються в конкретній життєвій ситуації за участі конкретних концепцій.

Реагування Тілом можна прослідкувати на психосоматичних захворюваннях. Ураження певного органу у людини з психосоматичним захворюванням стає зрозумілим при розгляді концепцій, яких вона дотримується у ставленні до тіла загалом, а також до здоров'я і хвороби. Вони визначають у загальному взаємозв'язку зі змістом конфлікту, чому деякі люди «втікають» у хворобу, тоді як інші заперечують фізичну слабкість і захворювання.

Діяльність – це сфера, в якій відбуваються професійне самовизначення та становлення особистості. Типовими симптомами порушень у цій сфері є проблеми самооцінки, перенапруження, стресові реакції, страх не впоратись із завданням, порушення концентрації, апатія, порушення діяльності.

Контакти передбачають здатність встановлювати і підтримувати стосунки з самим собою, партнером, сім'єю, іншими людьми, групами, соціальними прошарками та чужими культурними колами; ставлення до тварин, рослин і речей. Симптомами порушень є загальмованість, неусвідомлена потреба в підтримці, боязнь контактів, упередження та ін.

Сфера Сенсів реалізується у внутріпсихічному плані завдяки інтуїції, фантазіям, пошукам сенсу. Вона генерує творчу активність та сприяє формуванню нових життєвих цілей. Втеча в Сенси означає залучення фантазії до уявного вирішення конфліктів, «втеча» в різноманітні залежності, фанатичне релігійне вірування. Однією з явних характеристик емоційного вигорання є кризи сенсів і цінностей.

Позитивна психотерапія ґрунтується на:

- позитивному (цілісному) підході до людини, симптому чи захворюванню;
- змістовній оцінці конфлікту, яка передбачає роботу над

актуальним, базовим та внутрішнім конфліктами.

Актуальний конфлікт – це те, на що людина скаржиться (подія, ситуація, чиясь поведінка чи власний стан почуття), що її хвилює на даний момент. Він вивчається через дослідження мікро– і макроподій, сфер переробки конфлікту, а також виявлення, які актуальні здібності задіяні в конфлікті.

Базовий конфлікт – це сімейні концепції, які людина винесла з батьківської сім'ї і з допомогою яких задовольнялись емоційні потреби в дитинстві. Ці концепції називаються базовими, тому що формуються в основі нашого життя – дитинства. Базові концепції являють собою можливості для реалізації всіма людьми своєї здатності налагоджувати стосунки та мотивують нашу поведінку і реагування в різних ситуаціях, але, як правило, залишаються неусвідомленими. Сімейні концепції, які в дорослому житті вже не виконують своїх функцій задоволення емоційних потреб (теперішня життєва ситуація, тобто актуальний конфлікт), як це було в дитинстві, перетворюються на базовий конфлікт. Концепції завжди будуються навколо цінностей і найчастіше обумовлені традиціями певної культури. Енергія, яка виникає в актуальному конфлікті, значно примножується завдяки залученню змісту базового конфлікту і призводить до формування неусвідомлюваного внутрішнього конфлікту.

Внутрішній конфлікт – це негативне суб'єктивне переживання, ситуація, яка здається невірешуваною, безвихідною, що породжує почуття розпачу, безнадії та проявляється у фізичній (хвороба) чи психічній маніфестації конфлікту.

Таким чином, внутрішній конфлікт реалізується в актуальному і ґрунтується на базовому конфлікті. Окремо виділяють також ключовий конфлікт, який означає конфлікт між актуальними здібностями, такими як ввічливість і щирість. У людей з емоційним вигоранням, як правило, обов'язково присутній внутрішній конфлікт вже достатньо довгий час.

Психотерапевтична робота в позитивній психотерапії

відбувається послідовно за п'ятикроковим алгоритмом, в основу якого покладений принцип самодопомоги.

Перший крок – це стадія спостереження. Мета першого кроку полягає в тому, щоб сприйняти ситуацію або стан людини в цілісності. Цілісність означає бачити не тільки проблемні процеси, так звані «дефіцитні складові», а і виявити наявні ресурси, здібності і можливості. Це означає, що можливості сприйняття можна навчити. Людина дистанціюється від своєї проблеми і має можливість побачити більше. Внаслідок цього відкривається другий бік медалі. Цілісне бачення дає почуття надії на протидію почуттю безпорадності, а це в свою чергу активізує внутрішню енергію, яка необхідна для дій, щоб змінити ситуацію. Н. Пезешкіан стверджує: «Якщо хочеш мати те, чого ніколи не мав, ти повинен зробити те, чого ніколи не робив». Надія – це перший принцип позитивної психотерапії. Якщо немає надії, зміни неможливі.

Другим кроком є стадія інвентаризації. Мета цієї стадії полягає у виявленні факторів, які призвели до проблем, зокрема таких, як емоційне вигорання психологів внаслідок консультативної роботи з учасниками бойових дій. Тут ми досліджуємо розподіл енергії по чотирьом сферам якості життя, баланс базових і актуальних здібностей, концепції, які присутні в повсякденному житті і впливають на поведінку та реагування людини. Тут реалізується другий принцип позитивної психотерапії – принцип Балансу. Також це стадія вияву змісту внутрішнього конфлікту. На Сході є вираз: «Щоб викинути камінь, потрібно взяти його в руку». Щоб почати вирішувати проблему, необхідно чітко окреслити її причини.

Третій крок – стадія ситуативного підбадьорення – передбачає емоційну підтримку людині, що надає їй ресурсу для подальшої роботи.

Четвертий крок – вербалізація. Це стадія безпосередньої роботи над вирішенням проблеми. Саме тут підключається третій принцип позитивної психотерапії – принцип Самодопомоги. Завдяки його актуалізації людина сама обирає

вектор вирішення проблеми, вводить нову поведінку в своє повсякдення життя, вчиться брати відповідальність за власні рішення.

П'ятим кроком є розширення системи цілей. Ця стадія необхідна, щоб розвинути здібність вкладати енергію не тільки в проблему, а і в інші життєві сфери. Це унеможливорює повторення емоційного вигорання, сприяє зростанню самостійності і відповідальності і дає змогу розвинути навички самотужки долати виникаючі труднощі. На цьому кроці сукупно реалізуються всі три принципи позитивної психотерапії – Надії, Балансу і Самодопомоги.

З практичної точки зору це означає, що будь-які конфлікти і симптоми є спробою пристосуватися до мінливої ситуації і задовольнити свої потреби. Відповідно скарги людини дають ключ до розуміння її потреб і того, які переконання чи обмеження заважають їх задовольнити. Цим самим ми намагаємось не упустити з уваги всі можливості, як проблеми, так і здібностей. Так, наприклад, ми задамося питанням, які переваги має сором'язливість? Які функції виконують порушення сну? Що означає для мене факт вигорання на роботі? Відповіді на такі питання дають змогу краще зрозуміти себе. Розуміння себе безпосередньо пов'язане зі стресостійкістю: чим менше розуміння, тим більше тривожності. Чим більше тривожності, тим більше фантазій і відрив від реальності.

3.2. Вправа «Позитивна реінтерпретація». Згадайте будь-яку складну або неприємну для вас ситуацію. Запишіть відповіді на питання стосовно цієї ситуації:

- Які можливості відкриває перед Вами ця ситуація?
- Чому Вас вчить ця ситуація?
- Що Вам дає ця ситуація?
- Від чого Вас звільняє ця ситуація?
- Від чого оберігає ця ситуація?
- Чого Ви, можливо, чекаєте, знаходячись в цій ситуації?
- До яких рішень Вас підштовхує ця ситуація?

Записані відповіді обговорити в парах (по 10-15 хв. в одну

сторону).

Теорія до обговорення вправи. Позитивний підхід означає цілісне бачення. Наприклад, склянка наполовину наповнена водою. Оптиміст скаже, що склянка наполовину наповнена. Песиміст скаже, що склянка наполовину пуста. А позитивіст скаже, що склянка наполовину наповнена і напівпуста одночасно. Чому важливо тримати увагу одночасно на двох проявах?

Якщо тримати на увазі тільки наповненість склянки, то не враховується те, що вода може закінчитись. Це схоже на «рожеві окуляри». І коли вода справді закінчиться, то з'явиться відчуття розчарування. Це неприємне і болісне почуття. Коли в житті багато розчарувань, то це призводить до емоційного виснаження.

Якщо думати тільки, що склянка напівпуста, то, незважаючи на те, що вода ще є і її можна пити, настрої і почуття будуть нерадісними. Буде сумно, що вода колись закінчиться. Довготривалий пригнічений настрої виснажує не тільки емоційно, а і фізично.

Тому для емоційного здоров'я важливо враховувати обидві сторони – і «плюс», і «мінус». Це необхідно для внутрішнього балансу: вміти бачити хороше для позитивного настрою і водночас не випускати з уваги проблемні питання, щоб їх враховувати і вирішувати. Такий підхід потребує певних зусиль і усвідомленого вибору.

Необхідно натренувати у себе вміння бачити цілісно обидві сторони одночасно. Техніка «Позитивна реінтерпретація» дає можливість розвинути в собі такі навички. Позитивна реінтерпретація розладів, проблем, ситуацій, вчинків, хвороб дозволяє побачити їх з іншої сторони, знайти в негативному – позитивне, в проблемі – можливості, в патологічному – здорове, в кризі – шанс.

3.3. Вправа «Позитивне тлумачення вигорання». Вправа виконується учасниками групи на загальне коло, з варіантів тлумачень складається загальний список на фліпчарті. Після цього відбувається загальне обговорення та зворотній зв'язок,

зокрема розглядаються такі питання:

- Який прояв ця здібність має в моєму повсякденному житті?
- В яких ситуаціях вона мені допомагає, а за яких обставин вона може привести до надмірного напруження?
- Що вдалося побачити більше в негативному явищі (вигоранні),
- Як змінилося ставлення і почуття до проблеми СЕВ тепер?

3.4. Міні-лекція про форми мислення і установки, якими ми керуємось в житті, і які впливають на наше сприйняття, реагування, на нашу соціальну поведінку, а також на поведінку оточуючих по відношенню до нас. Ці форми мислення виконують психологічну важливу функцію. Вони повинні захищати нас від неприємних переживань. Це відбувається завдяки тому, що певною мірою автоматично спрацьовують механізми оцінювання загрозливих і неприємних подій, які можуть чатувати на нас і нашкодити. Таким чином, установки є своєрідними захисними механізмами.

Позитивне тлумачення проблеми – (лат. positum – дійсне, фактичне) означає тут вихідний з дійсного. Позитивне тлумачення передбачає певною мірою одночасне бачення як самої проблеми, негативної сторони ситуації, так і її функції, її сенсу і разом з цим її позитивної сторони. Це означає, що в самій проблемі знаходиться і можливість вирішення цієї проблеми.

Модуль 4. Шляхи і методи запобігання та мінімізації емоційного вигорання в діяльності екстремального психолога з використанням методів самопізнання і самодопомоги.

4.1. Вправа «Дослідження моделі балансу чотирьох якостей життя».

Як вже зазначалось, згідно концепції позитивної психотерапії у нас є всього чотири сфери, якими можна описати все життя людини:

Сфера «Тіло» включає в собі гігієну, харчування, режим сну, спорт, секс, відпочинок, здоров'я.

Сфера «Діяльність» – робота, досягнення, хобі.

Сфера «Контакти» відображає здібність людини до підтримання стосунків з собою, партнером, родичами, друзями, колегами.

Сфера «Майбутнє/сенси» включає планування майбутнього, фантазії, світогляд, релігію, цінності, духовність, сенс життя.

Кожна з цих сфер займає доволі велику частину нашого життя, хоча й цілковито по-різному. Ми надаємо різного значення цим сферам і звідси розпоряджаємось ними теж неоднаково.

Те, як людина розпоряджається цими чотирма сферами життя, ми досліджуємо за допомогою моделі балансу. Розподіляючи 100% всіх наявних життєвих сил або енергії за чотирма сферами життя, можна отримати графічне зображення суб'єктивної картини його життя та домогтися більш повного розуміння зв'язку конфліктів зі способами реакції на конфлікт. Так, наприклад, людина може багато працювати, тому що цього вимагає його професійна ситуація, а може «тікати» в роботу як засіб уникнути конфліктів в інших сферах. Крім цього, ця модель дозволяє нам оцінити, як розставляються пріоритети, вказуючи на чинні патерни базових концепцій.

Модель балансу – це модель цілісного розвитку людини. Баланс – це коли ми реалізуємось в декількох сферах життя, а не тільки в одній. Це дає почуття стійкості. Така людина більш стійка і легше може пережити стреси і несподівані катаклізми. Якщо в кожній сфері є увага, час, успішність, то ваше життя в балансі.

Про дисбаланс свідчать наші почуття і наше тіло через різні прояви: безсоння, головний біль, нестача часу, страх не встигнути, фонові тривожність, алергія тощо.

Завдання групі: оцінити і відмітити на графіку (рис. Б.2), як ви розподіляєте енергію свого життя. Скільки відсотків вашої

уваги витрачається на кожну з чотирьох сфер свого життя?

Група ділиться на пари, в яких обговорюються такі питання:

- Який вигляд має твоя модель балансу?
- Що ти відчуваєш у зв'язку з цим?
- Що хорошого (позитивного) в тому, як виглядає твоя модель балансу саме так зараз?
- Що це дає змогу зберегти?
- Чого дає змогу уникнути?
- Які твої переконання і концепції спонукають тебе розподіляти свою увагу саме таким чином?
- Хто з твого оточення транслиував такі переконання, коли ти був дитиною? У кого ти цьому навчився?

По завершенні вправи – зворотній зв'язок в загальному колі.

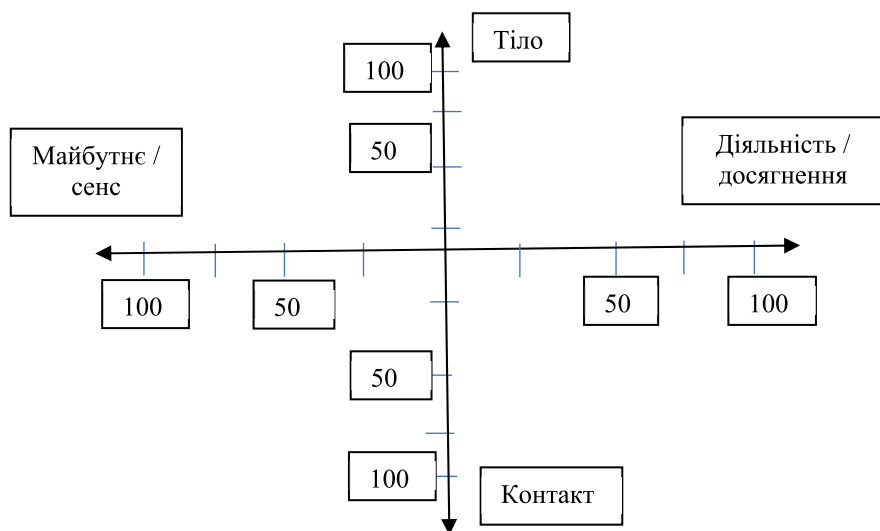


Рис. Б.2. Чотири сфери життя за Н. Пезешкіаном

4.2. Ділова гра щодо аналізу заходів і засобів профілактики і корекції професійного вигорання. Опитування та

запис на фліп-чарті двох питань а саме:

1) Що необхідно робити в організаціях задля профілактики і корекції професійного вигорання екстремальних психологів, інших працівників?

2) Що психологи (інші працівники) мають особисто робити задля профілактики і корекції свого професійного вигорання під час роботи?

Учасники обирають по 2 (3) пункти (визначаючи стікером) найбільш ефективних шляхів і засобів профілактики і корекції професійного вигорання з кожного питання, які можна рекомендувати для впровадження.

Далі учасники обирають помічаючи маркером пункти відповідаючи на питання: 1) Що реально робиться в ваших організаціях задля профілактики і корекції професійного вигорання персоналу? Що ми особисто сьогодні робимо для профілактики і корекції власного емоційного вигорання?

4.3. Робота в підгрупах. Окремо, визначаються стікерами три найбільш ефективні заходи і засоби (в організаціях і особисто), які найбільш ефективні для профілактики і корекції професійного вигорання та рекомендуються для впровадження. Після чого 3 пункти, які набрали найбільшу кількість виборів розроблюються в трьох підгрупах та презентуються їх результати.

4.4. Обговорення практичних заходів щодо профілактика стресів та емоційного вигорання серед колег і підлеглих працівників.

Що робити:

Заохочуйте регулярні перерви в роботі та використовуйте можливості, щоб набратися сил.

Надихайте команду, будьте прикладом. Співробітники повинні розуміти, що ви долаєте труднощі разом.

Стійте за вашу команду стіною. Якщо співробітники перевантажені, попросіть начальство перенести дедлайн або перерозподілити завдання.

Дбайте про себе і діліться стратегіями боротьби зі стресом

та СЕВ із колегами.

Чого не робити:

Відноситись не уважно до свого здоров'я та самопочуття.

Приймати вигоряння за особисту невдачу. Визнайте, що кожен у команді робить усе можливе задля досягнення мети.

Піддаватися негативу. Будьте джерелом позитивних емоцій, культивуйте оптимістичний настрій серед працівників.

Модуль. 5. Формування оптимального стилю професійної діяльності екстремального психолога, як умов профілактики та мінімізації емоційного вигоряння.

5.1. Міні-лекція: «Поняття про стиль професійної діяльності та його значення у профілактиці емоційного вигоряння екстремального психолога.

Професійні стилі виникають у процесі становлення і розвитку професії, фіксуються у її продуктах, закріплюються у логіці використаних засобів праці; вони є результатом суспільної практики і досягнень видатних професіоналів, ці стилі в подальшому існують незалежно від своїх творців. Вони стають своєрідними еталонами, нормативами для людей, які оволодівають даною діяльністю. Виділяються два види стилів: 1) об'єктивовані стилі – існують незалежно від окремого суб'єкта і відображають об'єктивні закономірності організації компонентів середовища, є стійкими і логічно завершеними конструктами; 2) індивідуальні стилі – виконують функцію структурування і взаємозв'язку індивідуальності людини із середовищем, відрізняються індивідуальною своєрідністю, варіативною змінністю, ієрархією рівнів, різним ступенем розвитку і адекватності, формуються спонтанно і спрямовано, свідомо.

5.2. Бліц-опитування учасників з проблеми: з чого складається стиль професійної діяльності екстремального психолога. Результати опитування записуються на фліпчарті з подальшими коментарями тренерів.

Розглядаються такі рівні ефективного стилю професійної діяльності:

1) сенсорно-моторний рівень стилю, що характеризує зміст праці, виражає чуттєво-рухову індивідуальність і орієнтацію людини в середовищі;

2) когнітивно-творчий рівень стилю – індивідуально-своєрідні способи осмислення, аналізу, оцінки, запам'ятовування, категоризації та творчого перетворення пізнавальної інформації;

3) комунікативний рівень стилю – типові шляхи, манера, способи і засоби комунікації (обміну інформацією між партнерами у спілкуванні) під час виконання професійної діяльності та вирішення конфліктів;

4) емоційно-вольовий рівень стилю – типові емоційні стани і почуття офіцера-прикордонника під час виконання службових обов'язків та характер вияву вольових і саморегулятивних якостей щодо подолання професійних стресів та інших негативних емоційних станів;

5) мотиваційний рівень стилю – сукупність потреб і спонукань, що формують вибір офіцером того або іншого типу поведінки і стилю діяльності;

6) організаційний рівень стилю – особливості організації власної роботи та роботи підлеглих, колег, колективу, система удосконалення ділових і професійних якостей офіцера-прикордонника, розвитку прогресивного й ефективного стилю професійної діяльності.

5.3. Вправа «Один день з життя екстремального психолога».

Тренер визначає разом з учасниками, яку посаду екстремального психолога в якій службі (підрозділі) цікаво було б розглянути. Наприклад, група захотіла розглянути посаду «начальника відділення психологічного забезпечення». Учасникам пропонують скласти розповідь про типовий трудовий день зазначеного фахівця. Це буде розповідь тільки з іменників. Наприклад, розповідь про трудовий день вчителя міг би бути таким: дзвінок – сніданок – дзвінок – урок – двісники – питання – відповідь – трійка – учительська – директор – скандал – урок –

відмінники – дзвінок – дом – ліжко.

5.4. Ділова гра – моделювання ідеального екстремального психолога, резистентного до емоційного вигорання.

Мета ділової гри:

1. Сформувати в учасників гри більш точні і правильні уявлення про чинники потенціалу стилю професійної діяльності, що зумовлюють успішну професійну діяльність та запобігання емоційного вигорання.

2. Навчити експертному методу кількісної оцінки професійного потенціалу.

3. Розвинути в учасників творче мислення, здатність ефективно взаємодіяти, приймаючи колегіальні та колективні рішення.

4. Групове створення символічного портрета екстремального психолога з використанням будь-яких підручних засобів і матеріалів.

Умови: одна група створює портрет «екстремального психолога з ознаками емоційного вигорання», друга група – портрет «екстремального психолога резистентного до емоційного вигорання». Фантазія не обмежується, при цьому портрет екстремального психолога повинен втілювати в собі все, про що дізналися учасники протягом усього тренінгу, усе, що вони пережили. Потім підгрупи захищають свій проект, якщо необхідно, з поясненнями на фліп-чарті.

Оцінка: перевага групової роботи, раціонального знання, відчуті творчість, концентруватися на речах, які були особливо важливими, спільні переживання в кінці тренінгу.

5.5. Групова дискусія щодо прогресивного ситуативного стилю професійної діяльності екстремального психолога – переваги і особливості застосування у професійній діяльності. Ситуативний стиль як прогресивний і ефективний стиль професійної діяльності екстремального психолога повинен поєднуватися із соціальною компетенцією. Переваги ситуативного стилю професійної діяльності. Кроки впровадження ситуативного стилю професійної діяльності на

вашому робочому місці. Значення для профілактики емоційного вигорання стилю діяльності особистості, рівнів прийняття рішення і час-менеджменту.

Модуль 6. Практичні вправи для профілактики і корекції власного емоційного вигорання.

6.1. Вправи для врівноваження емоційного стану.

Розтирання долонь. Розтерти долоні до відчуття спеки. Інтенсивне розтирання долонь сприяє приведенню до рівноваги енергій інь-ян. Це в свою чергу дає змогу швидко привести себе в стан балансу.

Очищення тіла струшуванням. Струшування дозволяє розслабити тіло і розкріпачити м'язи. Вправа виконується в такий спосіб:

- вихідне положення: ноги на ширині плечей, руки висять вздовж тулуба, тіло розслаблене.
- підвестися на пальцях ніг, відірвавши п'яти від підлоги, потім швидко опустити тіло на п'яти, ударяючи ними об землю і струшуючи тіло.
- повторювати таке струшування протягом 1-5 хв.

Вправа корисна у разі втоми, поганого самопочуття та хворобливого стану, а також при дискомфортному емоційного стані.

6.2. Вправа «Поліпшувачі життя – відновлення ресурсу».

В кожній сфері моделі балансу виписати «поліпшувачі життя» – те, що, на Вашу думку може додати приємних почуттів в вашому житті. Список можна (і треба) постійно доповнювати. Цей список обов'язковий для практичного втілення в життя.

6.3. Обговорення принципів запобігання та мінімізації СЕВ, відновлення психоемоційних ресурсів:

В ситуаціях стресу та перевантаження «надягніть кисневу маску на себе». Коли ви надмірно нервуете та перевтомлюєтесь, не приховуйте це завжди, скажіть про це колегам, керівництву, членам сім'ї. Звертайтеся за допомогою та підтримкою. Озирніться на минуле, згадайте, що раніше допомагало

справлятися з труднощами і перевтомою, що зазвичай допомагає вам бути в ресурсі (Метод вибіркової позитивної ретроспекції). Підбивайте підсумки дня – що вам удалося сьогодні зробити, що було неприємним і надмірно виснажливим, чому ви навчилися, за що ви вдячні.

Драйвери відновлення енергії (за К. Когоном):

- Рух – шляхом поєднання рухової активності протягом всього дня з комфортною для конкретного організму системою фізичних вправ будь-якого напрямку. Шляхів покращення фізичної форми багато — тут і біг, і командні види спорту, і тренування в залі, і плавання, і аеробіка тощо. Періодичність, формат, навантаження — все особисто.

- Харчування – збалансоване, таке, яке насичує мозок і організм поживними речовинами, зокрема, в першу чергу глюкозою та киснем. Таке, яке комфортне організму.

- Сон, протягом якого засвоюються отримані знання, освіжається пам'ять, підсвідомо узагальнюється отримана інформація, відновлюються сили і перезавантажується мозок (не менше 8-ми годин на добу).

- Релаксація і регулярний відпочинок – свідомо підібраний саме для конкретного організму, зокрема різні медитаційні техніки, вміння управляти своїми негативними емоціями і думками тощо. Вміння позбавитись напруги і діяти спокійно.

- Спілкування (живе, емоційне) – задля позитивної соціальної взаємодії. Час, який ми виділяємо на побудову і підтримку стосунків з важливими для нас людьми, і час, який ми мінімізуємо в спілкуванні з токсичними людьми, фактично витрачається на живлення мозку і є базою для накопичення позитивних емоцій.

6.4. Вправа «Наші ресурси». Розділіть сторінку на три стовпчики. Зробіть такі заголовки для кожного з них: «Ресурсні люди» – «ресурсні місця» – «ресурсні заняття». У кожен стовпчик впишіть пункти зі свого життя, які підходять під кожную категорію. Не забувайте поповнювати свою «скарбничку

ресурсів» і звертатися до неї за необхідності.

6.5. Фінальна вправа «Свічка» (терапія та деролінг).

Світло запалить перед собою свічку. Постарайтеся побачити промінчики, що виходять від свічки (для кращого бачення краще примружити очі... З'єднайте промінчики світла і впустіть їх у вашу свідомість. Уявіть, як промінчики свічки проникають у вас, освітлюють голову як би зсередини, очищають і насичують енергією все ваше тіло... як полум'я свічки очищає вас від усіх неприємних думок, тривог, страхів... Тепер занурюємо себе в полум'я свічки, відчуваємо його тепло, уявіть відчуття потоку полум'я, яке вас підтримує, ви ніби висите в ньому...

А тепер злегка подуйте на свічку так, щоб не загасити її, а кут полум'я приблизно утворював гострий кут по відношенню до самої свічки. При кожному видиху напружені м'язи грудної клітки розслабляються... Уявіть, що ви видуєте всі негативні емоції, переживання та стреси, які ви сьогодні згадали або про які почули від інших... З кожним разом ви видихаєте ваші страхи, сумніви, втому та тяжкість, поганий настрій та всі неприємності, які відбувалися або могли статися у вашій роботі.

Ви ніколи не станете сірником, «згорілим на роботі», Ви як ця свічка зможете дуже довго і продуктивно «горіти» приносячи користь людям, собі і не стати жертвою синдрому емоційного вигорання.

Завершення тренінгу – Feed – back.

Вихідне анкетування та тестування учасників тренінгу за спеціальним психодіагностичним комплексом.

Наукове видання

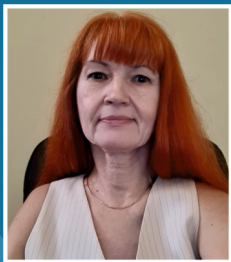
**Валентина Іванівна Босько
Василь Олександрович Лефтеров**

**ЕМОЦІЙНЕ ВИГОРАННЯ ЕКСТРЕМАЛЬНИХ ПСИХОЛОГІВ:
КОНЦЕПТУАЛІЗАЦІЯ, ДОСЛІДЖЕННЯ ТА ПРОФІЛАКТИКА**

Монографія

Формат 60х84/16. Наклад 100 прим.
Ум.-друк. арк. 14,9. Друк цифровий.
Підписано до друку 10.10.2024 р.
Замовлення № 69389

Надруковано з макету замовника
Друкарня ФОП Гуляєва В.М.
Свідоцтво суб'єкта видавничої справи ДК № 6205
Київська обл., м. Обухів, вул. Васильківська, 2а
067 178 37 97
drukaryk.com



**БОСЬКО
Валентина
Іванівна**

Босько Валентина Іванівна - доктор філософії, психотерапевт ЄАП в методі позитивної психотерапії Н. Пезешкіана, супервізор реєстру УСП, майстер-тренер Всесвітньої асоціації позитивної і транскультуральної психотерапії (Вісбаден, Німеччина), інструктор Чжун Юань цигун, імідж-терапевт, керівник учбово-оздоровчого центру «ДАО» (Одеса, Україна).

Практична діяльність – тренерка-викладачка по підготовці психологів-консультантів і психотерапевтів в методі позитивної психотерапії, індивідуальна і групова терапія, проведення навчальних семінарів Чжун Юань цигун. Авторка терапевтичних курсів: «Еволюція Я-образу», «Школа турботливих батьків». Викладачка спеціалізованого курсу «Психосоматика і позитивна психотерапія».



**ЛЕФТЕРОВ
Василь
Олександрович**

Лефтеров Василь Олександрович - доктор психологічних наук, професор, перший проректор Міжнародного гуманітарного університету, полковник міліції в запасі. З моменту заснування тривалий час працював у системі психологічної служби МВС України. Брав безпосередню участь у створенні та був першим керівником (2003-2010 рр.), єдиного на той час в силових структурах України, науково-дослідного центру психотренінгових технологій. Автор більше 250 наукових та навчально-методичних публікацій, у тому числі 10-ти монографій, 15-ти навчально-методичних та науково-практичних посібників у галузі психології діяльності в особливих умовах, юридичної психології, теорії та практики психологічного тренінгу, психології управління, соціальної та організаційної психології. Практична діяльність - проведення соціально-психологічних та професійно-орієнтованих тренінгів, психологічний супровід впровадження інтерактивних, імітаційних методів у навчання правоохоронців, рятувальників, лікарів тощо. В межах сумісного проекту ОБСЄ та Національної поліції України протягом 2015-2018 років проводив тренінги в системі початкової професійної підготовки працівників підрозділів нової патрульної поліції та підвищення кваліфікації дільничних офіцерів поліції, слідчих, інших категорій поліцейських.

