

**ХАЙРУЛІН**  
**Олег Михайлович**

**ПСИХОЛОГІЯ**  
**ПРОФЕСІЙНОГО ВИГОРАННЯ**  
**ВІЙСЬКОВОСЛУЖБОВЦІВ**

**МОНОГРАФІЯ**

**Тернопіль**  
**2015**

УДК 159.97 : 356.13 (477)

ББК 88.8

X 15

Рекомендовано до видання вченою радою  
Тернопільського національного економічного університету  
(протокол № 9 від 25 березня 2015 року)

Рекомендовано до видання науково-координаційною радою  
НДІ методології та економіки вищої освіти ТНЕУ  
(протокол № 1 від 25 лютого 2015 року)

*Хайрулін О.М.*

X 15 **Психологія професійного вигорання військовослужбовців:**  
[монографія] / Олег Михайлович Хайрулін; за наук. ред. А.В. Фур-  
мана. – Тернопіль: ТНЕУ, 2015. – 220 с.

ISBN 978-966-654-372-4

В монографічному дослідженні проаналізовано стан розробки проблеми професійного вигорання у психологічній теорії та практиці; з'ясовано сутність, зміст та особливості компонентів названого вигорання персоналу Державної прикордонної служби України. На здобутому матеріалі вперше запропонована практико зорієнтована, структурно-функціональна модель психологічної профілактики, що охоплює моніторинг оргуправлінського потенціалу цього відомства і його командних ланок, комплекси загальних і спеціальних заходів у роботі з персоналом, умови оптимізації психосоціального клімату в бойових підрозділах прикордонників. Водночас описана методологічно виважена система критеріїв, параметрів і психологічних інструментів для ефективного здійснення профілактики профвигорання військовослужбовців, що підвищує як їхню особисту толерантність, так і запобігає виникненню надмірного психогенного напруження під час несення прикордонної служби. У підсумку ґрунтовне підтвердження отримала як програма емпіричного дослідження вигорання, так і експериментальна перевірка на ефективність пропонованої авторської моделі профілактики цього психоемоційного стану у військовослужбовців ДПС України.

Для військовослужбовців командного складу, психологів військових підрозділів, прикордонників, управлінців і працівників соціономічних професій.

Рецензенти:

- Крисоватий А.І.** – доктор економічних наук, професор (м. Тернопіль);  
**Панок В.Г.** – доктор психологічних наук, професор,  
заслужений діяч науки і техніки України (м. Київ);  
**Карамушка Л.М.** – доктор психологічних наук, професор,  
член-кореспондент НАПН України (м. Київ);  
**Москалець В.П.** – доктор психологічних наук, професор  
(м. Івано-Франківськ).

ISBN 978-966-654-372-4

ББК 88.8

Copyright © Хайрулін О.М., 2015

Всі права захищені, передрук неможливий без письмового дозволу автора.

## ЗМІСТ

<i>Андрій Крисоватий.</i> Психологічна компетентність як ресурс військової сили .....	5
<i>Віталій Панок.</i> Професійний успіх – лише в єдності науки і практики .....	8
<i>Людмила Карамушка.</i> Знаменна подія у психологічному дискурсі .	11
<i>Віктор Москалець.</i> В ім'я благородної справи .....	15
<i>Анатолій Фурман.</i> Вичерпне і потрібне знання .....	18

ВСТУП .....	21
-------------	----

### *Розділ 1.*

<b>ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГІЧНІ ЗАСАДИ ВИВЧЕННЯ ПРОФЕСІЙНОГО ВИГОРАННЯ У ВІТЧИЗНЯНІЙ ТА ЗАРУБІЖНІЙ ПСИХОЛОГІЇ .....</b>	<b>28</b>
1.1. Підходи, аспекти та засади дослідження професійного вигорання персоналу як наукової проблеми ...	28
1.2. Теоретичний аналіз процесу психологічної профілактики професійного вигорання особистості .....	44
1.3. Психологічна характеристика компонентів професійного вигорання військовослужбовців Державної прикордонної служби України .....	55
Висновки .....	67
Література до розділу .....	68

### *Розділ 2.*

<b>МОДЕЛЬ ПСИХОЛОГІЧНОЇ ПРОФІЛАКТИКИ ПРОФЕСІЙНОГО ВИГОРАННЯ ВІЙСЬКОВОСЛУЖБОВЦІВ .....</b>	<b>85</b>
2.1. Сутність і зміст психологічної профілактики професійного вигорання військовослужбовців Державної прикордонної служби України .....	85

2.2. Структурно-функціональна модель психологічної профілактики професійного вигорання прикордонників .....	96
2.3. Обґрунтування критеріїв, параметрів і психологічного інструментарію для здійснення психологічної профілактики професійного вигорання військовослужбовців .....	114
Висновки .....	127
Література до розділу .....	128

### *Розділ 3.*

<b>ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ ЕФЕКТИВНОСТІ ПСИХОЛОГІЧНОЇ ПРОФІЛАКТИКИ ПРОФЕСІЙНОГО ВИГОРАННЯ ВІЙСЬКОВОСЛУЖБОВЦІВ ДЕРЖАВНОЇ ПРИКОРДОННОЇ СЛУЖБИ УКРАЇНИ .....</b>	<b>133</b>
3.1. Програма емпіричного дослідження професійного вигорання військовослужбовців .....	133
3.2. Особливості виявлення професійного вигорання у поведінці та професійній діяльності прикордонників .....	143
3.3. Експериментальна перевірка ефективності структурно-функціональної моделі профілактики професійного вигорання військовослужбовців .....	166
Висновки .....	181
Література до розділу .....	182
<b>ЗАГАЛЬНІ ВИСНОВКИ .....</b>	<b>185</b>
<b>ДОДАТКИ .....</b>	<b>188</b>
<b>ІМЕННИЙ ПОКАЖЧИК .....</b>	<b>214</b>

## ПСИХОЛОГІЧНА КОМПЕТЕНТНІСТЬ ЯК РЕСУРС ВІЙСЬКОВОЇ СИЛИ

Професійне вигорання сьогодні – досить розповсюжене дисфункційно-особистісне явище, котрим уражені головним чином представники людинознавчих професій унаслідок постійних надмірних вимог, що ставляться діловим докільям до їхніх ресурсів, здібностей, характеру, персональної компетентності. Не витримуючи повсякденного психологічного тиску, особистість не просто регресує у своєму професійному розвитку, а й стає нездатною бути достатньо вмотивованою та задіяною до конструктивної роботи в групі, організації, у взаємостосунках з іншими людьми. Тому виникнення *синдрому вигорання* – це завжди така деформація психологічної організації внутрішнього світу людини, що унеможлиблює як її продуктивну трудову діяльність, так і самореалізацію, задоволення життям, психічне здоров'я. До набору симптомів професійного вигорання, як відомо з наукових джерел, належать апатійність до процесу й результатів праці, низькі рівні трудової моралі та внутрішньої культури працівника, часта зміна ним місця роботи, явне зниження виробничої продуктивності, зловживання алкоголем і/або наркотиками, подружні та сімейні конфлікти, цинічне ставлення до навколишніх і суспільного життя в цілому, збільшення вагомості душевних розладів та ін.

Очевидно, що, набуваючи все більшого розмаху у функціонуванні різноманітних соціальних організацій, *професійне вигорання* є самостійною синтетичною формою трудового стресу, що істотно ускладнює діяльність управлінців та керівників насамперед як роботодавців й одночасно перебіг життя самих працівників, яких уразив цей синдром. Зокрема, перші заклопотані плінністю кадрів, погіршенням продуктивності праці, прогулами, виробничим травматизмом, формальним ставленням співробітників до виконання своїх службових обов'язків, надмірним використанням ними відпусток за хворобою, повною безініціативністю у поєднанні з неприхованим цинізмом стосовно стану справ у трудовому колективі. Натомість другі, впадаючи в морок емоційного спустошення й апатії, здебільшого неспроможні самі впоратися із цією душевною хворобою, про яку

буденно сигналізують фізична втомлюваність, часті психосоматичні захворювання, підвищене вживання алкоголю чи наркотиків, невмотивовані спалахи роздратування та агресії, зневажливе ставлення до колег і керівництва, конфліктний стиль взаємостосунків, депресія і невдоволеність життям.

Коротка фіксація предметного поля професійного вигорання вказує, з одного боку, на неабияку складність цього деструктивного психодуховного феномену, а з іншого – на те, що його на особистісному рівні можна пригальмувати, але не зупинити, не позбутися повністю. Тому на перший план тут усе ж таки виходить не лікування, у тому числі психотерапія, а *психологічна профілактика*, яка здатна сутнісно знизити імовірність виникнення вигорання шляхом цілеспрямованого впливу на численні довкіллі та особистісні змінні (джерела, умови, чинники, засоби, особливості). Звідси, власне, вичерпно постають як наукова значущість самобутнього дослідження науковця і генерала **Олега Хайруліна**, так і його суспільна вагомість та буденна своєчасність. І це цілком закономірно, зважаючи на вкрай драматичну ситуацію довкола державної незалежності України, що склалася за останній рік (анексія Криму Російською Федерацією, відкритий військовий конфлікт, розв'язаний і розпалюваний усе тим же “північним сусідом” на сході країни).

У цьому аналітичному контексті відмітимо найважливіше: ознайомлення з текстом рецензованої монографії істотно розширює *світлоглядний горизонт істинного знання* щодо того, яка природа, сутність і покомпонентне змістове наповнення професійного вигорання військовослужбовців (*розділ 1*), якою в ідеалі є структурно-функціональна модель психологічної профілактики вигорання персоналу ДПС України за складниками і заходами, компонентами й елементами, засобами та інструментами, параметрами і показниками (*розділ 2*), і головне – дає відповідь на те, *як усе це здійснити практично* у широких масштабах колективної професійної діяльності військових формувань: від створення системи психологічного забезпечення частин і підрозділів Державної прикордонної служби і Внутрішніх військ до організації виховної та соціально-психологічної роботи з їх особовим складом, а також до розробки і впровадження відповідних нормативно-правових і методичних документів Адміністрації ДПС України (*розділ 3*). Отож, опрацювавши багатий масив теоретичного матеріалу з

піднятої теми й застосувавши системно-діяльнісний підхід до організації і проведення психологічної профілактики професійного вигорання військовослужбовців, автор цілком виправдано зосередив свої інтелектуальні та особистісні зусилля на прикладному, щонайперше оргуправлінському, аспекті. У підсумку саме це дало змогу вдосконалити наявну систему соціально-психологічної роботи з персоналом прикордонного відомства за такими важливими напрямками: *психологічна просвіта* та консультативна допомога військовикам з питань ділового і буденного повсякдення, *психопрофілактична робота* з ними (забезпечення правопорядку і дисципліни, психогігієна умов праці, запобігання виникненню професійного вигорання), оптимізація *психосоціального змісту* оперативно-службової діяльності персоналу органів та підрозділів, компетентний *психологічний відбір і супровід* кандидатів як для проходження військової служби, так і для управлінської діяльності, а також *професійно-психологічна підготовка* військового персоналу ДПС України до відповідального та ефективного виконання завдань охорони державного кордону.

Окремо підкреслимо, що не лише вдало реінтерпретований Олегом Михайловичем розлогий теоретичний зміст, і навіть не стільки опрацьований великий обсяг емпіричного матеріалу, що зібраний та проаналізований упродовж шести років, скільки багатий психологічний інструментарій (тести, опитувальники, анкети, психопрофілактичні і психокорекційні програми тощо) дає підстави обнадійливо вірити у світле майбутнє Державної прикордонної служби України. Якщо до цього додати дбайливе і водночас вимогливе відношення держави до власної армії, належне втілення у життя фінансових, технічних, кадрових та інших стандартів її високої боєздатності, то є надія, що, попри, здавалося б, найнепереборніші труднощі, в найближче десятиліття професійне українське військо кількісно і якісно не поступатиметься кращим кордоноохоронним службам розвинених країн Європи.

**Крисоватий А.І.,**  
доктор економічних наук, професор,  
ректор Тернопільського національного  
економічного університету

## ПРОФЕСІЙНИЙ УСПІХ – ЛИШЕ В ЄДНОСТІ НАУКИ І ПРАКТИКИ

Проблематика професійного вигорання у сфері психології набула виняткової актуальності в другій половині ХХ століття головним чином за кордоном. Уперше цей феномен, як відомо, був описаний американським психопатологом Х. Фройденбергером при вивченні робітників, які відчували поступове емоційне виснаження, втрату внутрішньої мотивації, сумлінності і працездатності. Подальші дослідження названого аналітичного спрямування підтвердили наявність широкого розповсюдження як різних форм професійних деформацій працівників, так і стану їх психоемоційного вигорання, коли має місце повний регрес професійного розвитку особистості загалом, що руйнує її внутрішню цілісність і вкрай негативно впливає на ефективність трудової діяльності. Отож північноамериканські і західноєвропейські суспільства, незважаючи на соціальні гарантії і високий рівень життя громадян, масово зіткнулися із явищами емоційної спустошеності, психоемоційного спаду, деперсоналізації, духовного виснаження.

У цій ситуації надлишку фактичного матеріалу вищевказаного нематеріального змістовлення психологія – академічна та експериментальна – мала дати аргументовані відповіді на низку питань: що являє собою цей синтетичний деструктивний психічний стан, які зовнішні (суспільні) і внутрішні (індивідуально-психологічні) причини та умови його актуалізують, якими способами і з допомогою яких засобів (головно психокорекційних і психотерапевтичних) його можна ліквідувати, і головне – якою має бути *система психологічної профілактики*, щоби не допустити або, принаймні, мінімізувати імовірність виникнення того стану, коли у психодуховній організації особистості працівника владарюють відчуття емоційного спустошення і втоми, котрі спричиняють його деперсоналізацію, спрощення домагань і редукцію професійних досягнень.

Приємно констатувати, що сьогодні психологічна наука має відповіді на ці питання. І якщо донині, скажімо, у когось із практичних психологів у цьому були сумніви, то після виходу в світ монографії



к. психол. н., генерал-майора **Хайруліна О.М.** навряд чи хтось буде заперечувати високий конструктивний потенціал системодіяльнісної психологічної профілактики професійного вигорання працівників соціономічних професій. Тим більше, коли мовиться про таку екстремальну діяльність, як *військова служба особливого складу – охорона Державного кордону*. Уконкретнення логіко-змістового формату цього ґрунтовного дослідження дають мета і завдання (виявлення психологічних особливостей професійного вигорання військового персоналу, теоретична розробка, методологічне обґрунтування та емпірична перевірка на ефективність авторської моделі психопрофілактики такого вигорання), об'єкт (вигорання прикордонників) і предмет (умови та засоби його профілактики). У будь-якому разі саме прикордонна військова служба, і це червоною смисловою стрічкою проходить крізь усю рецензовану роботу, є тією напруженою практичною діяльністю, котра повсякденно ставить перед військовиком надмірні вимоги до його здібностей, ресурсів, фізичних і психічних сил, суб'єктної та особистісної енергетики під час ділової, часто екстремальної, життєво небезпечної, взаємодії.

У цьому логіко-змістовому контексті пошукування монографію Олега Хайруліна вигідно вирізняє з-поміж аналогічних наукових робіт тісний органічний зв'язок концептуальних побудов та емпіричних описів, психологічної теорії і практики. І це наочно підтверджує своєрідна двополюсність у дослідницькій зорієнтованості автора. Так, з одного боку, ним уміло реалізується дедуктивна логіка покрокового розкриття предмета мисленнєвого поглинання (від теоретичного аналізу проблематики професійного вигорання особистості і психологічної профілактики цього деструктивного психічного стану до детального обґрунтування оригінальної моделі психопрофілактики такого вигорання у прикордонників, а далі до скрупульозного вивчення ефективності цієї моделі на об'ємному фактичному матеріалі упродовж шести років із життєдіяльності частин і підрозділів Кримського територіального командування Внутрішніх військ МВС України), з іншого – практично впроваджується як структурно-функціональна модель й одночасно як оргдіяльнісна схема система профілактики вигорання військовослужбовців ДПС України у рамках організації і повсякденного здійснення виховної та соціально-психологічної роботи з особовим складом ВМС ЗС України. У другому випадку емпі-

рично переконливою є розлога та добірна статистика, широке коло методів математичної обробки емпіричних даних. Тому описані форми, методи, процедури, засоби та інструменти психопрофілактичного практикування військових психологів не тільки сукупно постають беззаперечним критерієм істини, а й сприймаються як вдалий, добре інтелектуально опрацьований та управлінськи технологізований, нормативно і методично забезпечений *парадигмальний канон практико зорієнтованої психології*, котрий може бути запозичений, відновлений, удосконалений в інших сферах та галузях суспільного виробництва. У цьому, суто прикладному аспекті, вбачаємо головний здобуток автора рецензованої монографії.

Водночас, хотілося б, побажати Олегові Хайруліну продовжити розпочате дослідження та охопити на наступному його етапі новітній період (2013–15 роки) розвитку Збройних сил України загалом і ДПС зокрема, тобто в умовах анексії Криму та офіційно неоголошеної, проте реально унявленої жорстокої війни, розпочатої й нарощуваної на нашій землі сусідньою державою. Сподіваюся, що й практичні психологи і, щонайперше військові, посприяють пришвидшенню нашої спільної перемоги.

**Панок В.Г.,**  
доктор психологічних наук, професор,  
заслужений діяч науки і техніки України

## ЗНАМЕННА ПОДІЯ У ПСИХОЛОГІЧНОМУ ДИСКУРСІ

Сфера наукового інтересу автора монографії є досить специфічною, адже мовиться про психологічну профілактику професійного вигорання фахівців, причому тих, які охороняють державний кордон, отже – несуть службу в екстремальних умовах діяльності, а, зважаючи на сьогоднішню ситуацію неоголошеної війни Україні, повсякденно ризикують своїм життям.

Незважаючи на те, що таке поняття, як “фахівці екстремальних видів діяльності” вже давно увійшло в наукову лексику, на жаль, могутня пошукова система Інтернету “Google” поки що не може розтлумачити його сутність. Важко також знайти інтерпретацію цього поняття і в наукових словниках. Це є свідченням того, що Олег Михайлович взявся вирішувати складну і водночас вельми актуальну наукову проблему. Адже психологічна профілактика вигорання охоронців кордону потребує пошуку ефективних психотехнологій, оптимальних форм і методів такої роботи у специфічних умовах діяльності органів охорони державного кордону.

Очевидно, що професійна діяльність персоналу ДПС України є не тільки суспільно значущим видом професійної правоохоронної діяльності, а характеризується особливими умовами перебігу та об’єктивною наявністю низки стресогенних чинників, які спроможні провокувати стійкі порушення психологічного благополуччя прикордонників. Отож монографія О.М. Хайруліна цілком впливається у магістральний вектор розвитку такої специфічної сфери психологічних знань, як психологія діяльності в особливих умовах. Він презентує теоретично обґрунтовану та емпірично перевірену структурно-функціональну модель психологічної профілактики вигорання фахівців екстремальних видів діяльності. При цьому ґрунтовне вивчення проблеми дозволило йому дійти висновку, що професійне вигорання персоналу ДПС України є: а) динамічним процесом, який виникає внаслідок довготривалих професійних стресів середньої інтенсивності за відсутності з боку посадових осіб самоконтролю і психорегуляції власним функціональним станом в умовах виконання завдань охорони державного кордону; б) формою девіантної поведінки, що спричинена

вкрай напруженими обставинами виконання професійної діяльності військовиків; в) специфічним видом їхньої професійної деформації, пов'язаним із порушенням психологічного благополуччя та виникненням у посадових осіб особистісного вигорання. Далі дослідник, узагальнюючи багатий емпіричний матеріал, аргументовано доводить, що ризиків становлення і розвитку у прикордонників професійного вигорання можливо уникнути за умов здійснення комплексу заходів відповідної психологічної профілактики.

На основі вивчення чинного законодавства України з питань охорони державного кордону та змістовного критичного аналізу наукової літератури О.М. Хайруліним розкрито сучасні підходи до розв'язання проблематики професійного вигорання особистості, зокрема в екстремальних умовах діяльності. З'ясовано, що професійне вигорання прикордонного персоналу може виникати, виходячи із закономірностей взаємовпливів змісту та умов повсякденної праці, особливостей її об'єкта та організації безпосереднього трудового процесу; специфіки охорони державного кордону як діяльності в особливих умовах; за підстав перевищення впливовості стрес-факторів професійної військової служби, недостатності особистісних ресурсів, а також психологічної регуляції з боку персоналу ДПС України. При цьому автор зазначає, що професійна діяльність військово-службовців прикордонного відомства містить різні чинники, які спроможні викликати в них розвиток професійного вигорання на основі домінування однієї з трьох груп чинників: професійні, організаційні, індивідуальні (особистісні). Для унеможливлення чи принаймні гальмування їхньої деструктивної дії на прикордонників й потрібно здійснювати комплекс заходів відповідної психологічної профілактики. Ключовою формою останньої, на переконання автора, є первинні заходи, що мають розгортатися в організаційному, соціальному, психологічному, професійному та медичному напрямках змістовлення.

Водночас заслуговують на особливу увагу отримані дослідником результати розробки структурно-функціональної моделі психологічної профілактики професійного вигорання персоналу ДПС України, елементами якої є:

а) моніторинг організаційного потенціалу суб'єктів управлінської діяльності, що дає змогу виявити у працівників прикордонного відомства наявність професійного вигорання та ризиків, що його викликають;

б) впровадження комплексу загальних організаційних заходів, що призначені для цілеспрямованого попередження у військовиків указанного вигорання;

в) впровадження комплексу спеціальних заходів, що призначені для спрямованого формування в них особистої здатності протистояти професійному вигоранню.

Загалом проведення О.М. Хайрулініним комплексного експериментального дослідження посприяло виявленню: 1) показників поширеності серед прикордонного персоналу професійного вигорання; 2) чинників професійного повсякдення прикордонників, які спроможні негативно впливати на їхній психологічний стан та ініціювати назване вигорання у посадових осіб; 3) результативності пропонованого інструментарію психологічної профілактики особистого вигорання військовослужбовців ДПС України.

У будь-якому разі чинне монографічне дослідження має велику практичну значущість, яка полягає у можливості впровадження одержаних результатів у роботі з персоналом (насамперед військових відомств і служб), який задіяний до здійснення екстремальних видів діяльності. Така прикладна робота є можливою за такими напрямками:

– психологічне змістовлення оперативно-службової діяльності персоналу органів та підрозділів правоохоронного профілю;

– психопрофілактична робота з персоналом (психологічне забезпечення правопорядку та дисципліни, запобігання виникненню професійної деформації, психогігієна умов діяльності);

– психологічна оптимізація роботи з кадрами у системі ДПС України: професійна орієнтація і навчання кандидатів для проходження військової служби за контрактом, професійно-психологічний відбір та психологічний супровід управлінської діяльності керівного складу (підрозділів);

– професійно-психологічна підготовка персоналу ДПС України до відповідального та ефективного виконання повсякденних оперативно-службових завдань;

– психологічна просвіта та консультативна допомога прикордонному персоналу з питань, не пов'язаних з професійною діяльністю.

З приємністю констатуємо, що методологічне та теоретичне обґрунтування вихідних положень дослідження, використання комплексу взаємодоповнювальних методів дослідження, адекватних його меті

та завданням, сутнісний аналіз експериментального матеріалу, ефективність проведеного експерименту забезпечили вірогідність і надійність результатів наукового пошуку.

Отже, вихід у світ монографії кандидата психологічних наук, генерал-майора ДПС України Олега Михайловича Хайруліна знаменує собою помітну подію як у вітчизняному соціогуманітарному дискурсі, так і в професійному довікллі військовослужбовців цієї служби, адже саме у цей історично відповідальний для нашої держави час вказує на способи розв'язання низки проблемних питань, пов'язаних із унеможливленням професійного вигорання прикордонників, а відтак виявляє шляхи та умови оптимізації ресурсів під час задіяння людського фактора до професійного виконання ним священної місії – захисту кордону Батьківщини й тим самим утвердження суверенності і цілісності рідної держави.

**Карамушка Л.М.,**  
доктор психологічних наук, професор,  
член-кореспондент НАПН України

## В ІМ'Я БЛАГОРОДНОЇ СПРАВИ

Драматична практика обстоювання суверенності України свідчить, що ефективність дій та поведінка охоронців державного кордону значною мірою залежить як від політичних рішень і дій верховної влади, так і від низки об'єктивних та суб'єктивних чинників. Прикордонники змушені виконувати професійні завдання в умовах загрози з боку сепаратистів і потенційних правопорушників, недостатньої або невизначеної інформації, дефіциту часу та високої відповідальності за результати служби. Крім того, на прикордонний персонал під час охорони кордону несприятливо впливають брутальна інформаційна війна сусідньої держави, фізіологічні, біохімічні, соціально-психологічні та інші екстремальні чи рушійні чинники, які стимулюють виникнення на рівні особистості різних негативних психічних станів. Тому вчинкові дії прикордонників часто мають підвищене психологічне навантаження, наповнені стресом і дистресом, сильними психоемоційними переживаннями і внутрішнім дискомфортом. Звідси виникає небезпека виникнення в них ознак професійного вигорання як інтегрального показника їхнього особистісного неблагополуччя.

У сучасній психології професійне вигорання витлумачується як процес поступової втрати емоційної, когнітивної і фізичної енергії, як виникнення відчуття виснаження, особистої відстороненості та зниження задоволеності виконанням роботи. У цьому сутнісному змістовленні тематика монографічного дослідження Олега Михайловича Хайруліна є надзвичайно актуальною. І це закономірно, зважаючи на загрозу сепаратизму на сході і півдні України, бодай локальні, але все ж військові дії. Адже саме прикордонники, повсякденно ризикуючи власним життям та здоров'ям, ведуть на кордоні боротьбу із сепаратистами і терористами, з нелегальною міграцією, контрабандою, транснаціональною злочинністю, наркобізнесом та ін. Специфіка прикордонної служби щонайперше вимагає від особового складу психологічної готовності до виконання складних завдань з охорони державного кордону, а також психологічної стійкості до впливу численних стресогенних факторів. Власне це об'єктивно унагальнює потребу у вивченні професійного вигорання військовослужбовців ДПС України.

Вочевидь усе вищесказане надихнуло О.М. Хайруліна, як прикордонника, генерала-психолога, взятися вирішувати складне і водночас конче актуальне проблемне питання щодо виявлення психологічних особливостей професійного вигорання персоналу ДПС України, а також розробки, обґрунтування та емпіричної перевірки структурно-функціональної моделі психологічної профілактики названого вигорання. Сформулювавши мету і головні завдання, він виявив доступні резерви для виконання задуму та ідеї, обрав потрібні методи й оптимальний варіант наукового пошуку. В результаті проведеної роботи цілком заслужено отримав нові наукові результати, які конкретизують відомі дані, надають їм дієвої функціональності у специфічних умовах діяльності охоронців кордону під час неоголошеної, але унаявленої війни з боку сусідньої держави.

На основі вивчення проблеми психологічної готовності людини до екстремальних ситуацій О.М. Хайрулін уперше детально розкриває загрозливий та небезпечний для психологічного благополуччя військовослужбовців-прикордонників зміст чинників, що спричиняють виникнення в них професійного вигорання. Водночас приємно констатувати, що його інтелектуальні зусилля зосереджені на позитиві: розроблена та перевірена на ефективність структурно-функціональна модель психологічної профілактики вказаного вигорання персоналу ДПС України, у форматі якої запропоновані загальні та спеціальні психоформувальні впливи (зокрема, моніторинг чинників особистого вигорання, розробка критеріїв та впровадження професійно-психологічного відбору персоналу, професійно-психологічної підготовки військовослужбовців, психологічної просвіти з питань забезпечення їхньої стресостійкості тощо), організаційно-методичні засади і психосоціальні процедури вивчення особливостей профілактики суб'єктного вигорання прикордонників.

У цілому є підстави підтримати пропоноване дослідження принаймні у чотирьох аспектах:

*теоретичному* – у розумінні того, що професійне вигорання прикордонників є динамічним процесом, який виникає внаслідок дії довготривалих стресів середньої інтенсивності, що викликані дією стрес-факторів діяльності з охорони державного кордону в умовах відсутності контролю та керівництва власним функціональним станом з боку суб'єкта цієї діяльності, а також те, що вигорання – це також



специфічний вид професійної деформації прикордонників й одночасно форма їхньої девіантної поведінки, що пов'язані із порушенням психологічного благополуччя посадових осіб;

*методологічному* – у способі пізнання обраного предмета пошукування, коли психологічна профілактика професійного вигорання у прикордонників реалізовується комплексно, системно та логічно упорядковано у процесному і функціональному відношеннях; причому відповідні заходи здійснені згідно із застосуванням структурно-функціональної моделі, сегменти й елементи якої об'єднані змістовно, методично та інструментально, погоджені за часом, послідовністю та участю профільних посадових осіб (керівництва, психологів, працівників охорони здоров'я);

*емпіричному* – у розкритті загальної стратегії експериментального дослідження, котре ґрунтується на серйозній методичній базі, встановлює феноменологію психологічних чинників, що детермінують розвиток у прикордонників професійного вигорання, вдало поєднує кількісний та якісний аналізи перевірки доцільності структурно-функціональної моделі профілактики профвигорання персоналу ДПС України з використанням методів математичної статистики;

*практичному* – у можливості впровадження одержаних результатів у конкретні положення керівних документів, що регламентують повсякденне життя і службу діяльність відділів прикордонної служби, а також у роботі психологів органів охорони державного кордону.

**Москалець В.П.,**  
доктор психологічних наук, професор

## ВИЧЕРПНЕ І ПОТРІБНЕ ЗНАННЯ

На горизонті майбутнього явно видніються обриси *суспільства знання*, котре поціновує спеціалізацію і кругозір, компетентність і професіоналізм, інтелект і майстерність, миследіяльність і відповідальність. А це означає, що набувають першорядної вагомості ґрунтовні *особистісні знання* як найбільш вартісний нематеріальний ресурс і вкрай важливий канал розвитку та соціального зреалізування не лише людини-громадянина, а й усеохватних і локалізованих сегментів суспільства, передусім таких сфер його духовного виробництва, як наука, освіта, культура, дозволя, політика, державне управління.

У лоні цієї глобалізованої тенденції цілком закономірно виняткової актуальності набуває *достовірне психологічне знання*, яке, будучи мисленнево відділене від людини як суб'єкта життєдіяльності, становить *ідеалізовану картину* її дійсного індивідуального світу Я у безмежному океані соціальних стосунків і взаємодій. Без такого, значеннево-смислового, деталізованого і водночас синтетичного, знання неможлива ефективна професійна діяльність не тільки фахових психологів, соціальних працівників і психотерапевтів, а й фахівців решти численних соціономічних професій – лікарів, священників, соціологів, педагогів, політиків, менеджерів, управлінців, журналістів, акторів, продавців, батьків-вихователів. І це природно, адже у системах “людина – людина”, “людина – група” професіоналу, окрім того, що він сам є відкритою, суб'єктно-особистісною, рекурсивною системою, доводиться працювати з найскладнішим (у земних вимірах життя) *матеріалом – психодуховним*, котрий мало що не схожий на інші субстанційні організованості, а й у переважному своєму змістовленні невидимий, не проявлений, не явний. Ось чому дорога до його пізнання – терниста на ілюзії, симулякри і помилкові висновки, комплексно опосередкована численними джерелами, чинниками, станами, формоутвореннями, посильна лише для інтелектуально здібних, предметно високовмотивованих, креативних і вольових особистостей.

Якщо до вищезазначеного додати специфіку тієї окремішньої, порівняно з буденними заняттями, професійної діяльності, яка здійснюється в екстремальних умовах і за максимального психорегуляційного напруження внутрішніх резервів і духовних сил її безпосередніх виконавців, то стає очевидною надзвичайна *суспільствознавча своєчасність* капітального монографічного дослідження науковця і генерала **Олега Хайруліна**, котре присвячене вирішенню надважливого завдання – *створенню дієвої оргуправлінської моделі психологічного вигорання військовослужбовців частин і підрозділів Державної прикордонної служби України*. Вочевидь

гостра нагальність останньої спричинена перш за все всезростаючою інформаційною та військовою агресією Російської Федерації проти України (мілітаристська пропаганда, анексія Криму, зруйнування на Донеччині державного кордону, жорстокі військові дії на сході країни та ін.).

Приємно констатувати, що у сутнісному призначенні монографія О.М. Хайруліна досягає своєї *детально відрефлексованої мети* – подає систему так сьогодні потрібного, концептуально вичерпного та емпірично перевіреного на достовірність, *знання про особливості професійного вигорання військовослужбовців і про його ефективну психологічну профілактику*. Причому примітно, що це знання різної формотвірної природи, відмінної структурної складності і не тотожного функціонального спрямування. Мовиться, власне, про діалектичне взаємодоповнення іншорідних мислезмістових нашарувань чітко упредметнених *новочасних психологічних знань*, а саме про:

*знання теоретичне*: крім сумлінного абстрактно-логічного опрацювання автором масиву літературних джерел з проблематики вигорання, що наявні у зарубіжній і вітчизняній психології, ним запропонована оригінальна структурно-функціональна модель психологічної профілактики професійного вигорання у персоналу ДПС України, що охоплює такі основні модулі: моніторинг організаційного потенціалу для виявлення передумов та ризиків цього різновиду психологічного вигорання; комплекс загальних організаційних (адміністративних) заходів з персоналом, що містить систему умов та заходів управлінського, психолого-педагогічного та медичного характеру; комплекс спеціальних заходів професійно-психологічної підготовки прикордонників, що передбачає спеціальні локалізовані дії, спрямовані на створення в них психологічної толерантності (несприйнятливості) до професійного вигорання;

*знання методологічне*: на відміну від теоретичного, пов'язаного з відомостями про ідеалізовані об'єкт і предмет вивчення, воно в результаті досвіду психологічного пізнання О.М. Хайруліна характеризується раціональним осягненням форм, методів, засобів та інструментів його власної науково-дослідницької діяльності, котра змістовно здійснена у заданому форматі виявлення джерел, факторів, закономірностей, механізмів та особливостей розвитку і структурно-функціональної динаміки феномену професійного вигорання як форми психологічної деформації військовослужбовця; сутнісно тут йдеться про вміле застосування системодіяльнісної методології до розумового осягнення названого феномену, про коректне прикладне методологування стосовно низки заходів і засобів оптимального здійснення психологічної профілактики вигорання у прикордонників, про методологічну роботу з функціонального моделювання за версією IDEFO;

*знання оргтехнологічне:* детально описана та оргуправлінськи реалізована через циклічну наступність засобів і конкретних учинкових дій військових керівників і психологів психосоціальна технологія цілеспрямованого профілактичного впливу на прикордонників, яка масово попереджає виникнення та розвиток у них професійного вигорання й відтак мінімізує добре відомі негативні наслідки військової служби; у підсумку досягнута та повновагома технологічність, що утримує оптимальний (комплексний) набір процедур й адекватних їх параметричному наповненню засобів зазначеної психопрофілактики, у тому числі спеціалізованих методів і способів повсякденної роботи практичних психологів частин і підрозділів ДПС України зі своїм персоналом;

*знання емпіричне:* автором здобутий обсяжний фактичний матеріал споглядального характеру щодо змісту та передумов розвитку професійного вигорання прикордонників, взаємозалежності у його становленні зовнішніх факторів (обставин профдіяльності, особливостей її організації та перебігу, засобового і методичного забезпечення) і внутрішніх чинників (ментальних, індивідуально-типологічних, психосоціальних, екзистенційних), а також стосовно сутності і феноменології, способів і процедур ефективного уможливлення, засобів і напрямків оптимального здійснення психологічної профілактики названого вигорання у військовиків за особливих умов прикордонної служби;

*знання досвідне:* інтелектуально-особистісні продукти (психічні образи, когніції, мислєсхеми, знання, смисли тощо) актуалізаційного перебігу тривалого процесу пізнавальної творчості самого автора, котрому, як слідує із наукового результату, повно притаманна циклічно-вчинкова діалектика пристрасного осягнення, сумнівів і когнітивних рішень, інтенцій, нереалізованих домагань і самісної полівмотивованості, вольових дій, учинкових кроків і чітко упредметненої мислєдіяльності, критичної рефлексії, самопізнання і самозвітування про дослідницькі здобутки і прорахунки. Природно, що об'єктивація цієї великої внутрішньої роботи автора отримана не лише в науковому тексті цієї монографії, а й у розробці низки засадничих нормативно-правових та методичних документів і рекомендацій посадовим особам ДПС України.

Отже, монографія О.М. Хайруліна у черговий раз підтверджує той незаперечний факт, що психологічне знання стає дієвою силою за двох умов: воно має бути достовірно фундаментальним і практико-зорієнтованим, а його компетентне використання – розв'язувати найскладніші суспільні, організаційні та особистісні проблеми.

**Фурман А.В.,**

**доктор психологічних наук, професор**

## ВСТУП

**Актуальність теми дослідження.** За сучасних умов розвитку Української держави та суспільства завдання, що пов'язані із забезпеченням надійної охорони державного кордону України, набувають особливого значення. Насамперед це зумовлено загрозами, що викликані активністю кримінальних структур та осіб, які здійснюють спроби незаконного перетинання державного кордону, намагаються перевести через кордон предмети контрабанди, незаконних мігрантів, а у деяких випадках вдаються до тероризму, тобто вчиняють дії, котрі кваліфікуються як порушення суверенних прав України в її надзвичайній (морській) економічній зоні.

Особливість та унікальність служби з охорони державного кордону як спеціального виду професійної правоохоронної діяльності визначається правовим статусом Державної прикордонної служби України, завданнями, які покладаються на особовий склад цих органів охорони державного кордону, умовами службового повсякдення та вимогами, яким повинні відповідати прикордонники. Специфіка їхніх буднів полягає в тому, що вони постійно перебувають під тиском фактора ризику, змушені виконувати завдання в умовах недостатньої, невизначеної інформації, дефіциту часу та високої відповідальності за результати праці. Крім цього, на них несприятливо впливають фізіологічні, біохімічні, соціально-психологічні та інші фактори, які стимулюють виникнення різних негативних психічних станів. Тому вчинкові дії прикордонників часто мають підвищене психологічне навантаження, наповнені сильними емоційними переживаннями, стресом, або ж супроводжуються відмовою від виконання завдання. З огляду на це, важливої теоретичної і практичної значущості набуває дослідження професійної психологічної деформації, зокрема, одного з найбільш поширених її різновидів – професійного (емоційного) вигорання серед персоналу ДПС України у різних повсякденних ситуаціях прикордонної військової служби.

Аналіз наукової літератури дозволив з'ясувати, що окремі проблемні питання, пов'язані з вивченням впливу професійної діяльності на людину та її психологічний стан, розглядали такі

дослідники, як Л. Аболін (1987), О. Бандурка (1993), Б. Бовін, С. Рябов (1993), В. Волович (1983), В. Медведєв (1996), В. Москалець і Т. Колтунович (2012), О. Тімченко (2000), Т. Форманюк (1994), З. Шайхлісламов (1995) та ін. Проблематику розвитку особистості прикордонника, психологічної готовності особового складу Державної прикордонної служби України до виконання завдань з охорони державного кордону розробляли О. Сафін (1995, 1997), М. Томчук (1950), В. Кохан (2003), Є. Потапчук (2004), В. Журавльов (2001), О. Торіцин (1996), В. Олійник (2005), В. Іваненко (2005), А. Журавель (2006) та ін.

Концепцією розвитку Державної прикордонної служби України на період до 2015 року, що затверджена Указом Президента України від 19 червня 2006 року №546/2006 (п. 2.4 “Розвиток системи роботи з персоналом”), передбачається проведення заходів удосконалення морально-психологічного забезпечення персоналу, запровадження сучасних психологічних методик вивчення особистості, прогнозування її поведінки в різних умовах оперативно-службової діяльності, розгортання системи психологічної допомоги посадовим особам прикордонного відомства.

Для виконання зазначених завдань психологи органів Державної прикордонної служби України проводять відповідну роботу щодо вивчення та практичного вирішення проблемних питань професійної психологічної деформації, у тому числі одного з найбільш поширених її різновидів – *професійного вигорання*. Результати відповідних досліджень (протягом 2005–06 років) показують, що в середньому 17% офіцерів, прапорщиків та військовослужбовців за контрактом (із вибірки 1954 особи) мають ознаки професійного вигорання.

Розробка проблематики професійного вигорання має свою історію. Психологічні дослідження фахівців соціономічних професій (педагоги, керівники, лікарі, психологи, працівники правоохоронних органів, військові, соціальні працівники та ін.) свідчать про їх схильність до професійних деформацій (А. Буданов, 1990; Б. Новіков, 1993; А. Реан, 1994; А. Фонарьов, 1995; А.Маркова, 1996; С. Безносков, 1997; Е. Луніна, 1997; Ю. Юдціц, 1998; С. Борисова, 1998; В. Медведєв, 1999; Е. Юрченко, 2000 та ін.). Однією з передумов розвитку останніх є “професійне вигорання”, або “синдром емоційного вигорання” (Т. Форманюк 1994; В. Орел, 2001, 2005; О. Крапивіна, 2004; Е. Симанюк 2004; О. Семиздралова, 2006; В. Москалець, 2012). Цей синдром виникає в

умовах інтенсивної професійної взаємодії суб'єкта професійної діяльності під впливом численних зовнішніх і внутрішніх факторів (Н. Freudenberger, 1974; С. Maslach, 1982; Т. Форманюк, 1994; А. Маркова, 1996; В. Бойко, 1996; Н. Водоп'янова, Н. Гришина, 1997; В. Орел, 2001, 2005; Т. Ронгинська, 2002, В. Москалець і Т. Колтунович, 2012 та ін.) і розвивається на підґрунті хронічного стресу в результаті внутрішнього накопичення негативних емоцій без “розрядки”, або без “вивільнення” від їх психоенергетичного тиску.

Вперше поняття “професійне вигорання” почали використовувати в зарубіжній психології наприкінці 20-го сторіччя (Н. Bradley, Н. Freudenberger, 1974; С. Maslach, 1982; В. Pelman, Е. Hartman, 1982; Н. Kuunaruu, 1984; К. Kondo, 1991, W. Schaufeli, 1993 та ін.). Притому в західному суспільстві термін “burnout” (вигорання) знайшов своє не лише наукове, а й соціальне поширення. Його використовують уже як самостійне суспільне, буденне поняття, яке означає “стан, що характеризується надвисокою втомою чи хворобливістю, зокрема фізичною або ментальною, котра виникає внаслідок важкої праці” (Oxford Advanced Learner’s Dictionary of Current English, 2000). Професійне вигорання в редакції “burnout” – “вигорання” як синдром має офіційний статус у Міжнародній класифікації хвороб 10-го перегляду (ICD-10): розділ 21, кластер “Z73 – проблеми, що пов’язані з ускладненнями управління власним життям”, пункт “Z73.0 – стан виснаження”, що вказує на факт професійного вигорання як на стан передхвороби.

У вітчизняній психологічній науці наявні дослідження, присвячені феномену професійного вигорання у сфері педагогічної діяльності (Н. Булатевич, 2004; С. Максименко, Л. Карамушка, Т. Зайчикова, 2006), професійної діяльності психологів-консультантів (К. Малишева, 2003), працівників пенітенціарної системи (Н. Самікіна, В.В. Сулицький, 2004). Проте наукових досліджень з проблематики професійного вигорання військовослужбовців Державної прикордонної служби України досі не здійснювалось.

Встановлено, що професійне вигорання є винятково небезпечним, тому негативно позначається на всіх аспектах життєдіяльності людини (соціальному, емоційному, інтелектуальному, фізіологічному), на її поведінці, а без відповідної профілактичної та корекційної роботи розвивається невпинно та швидко (Н. Freudenberger, 1974; С. Maslach,

1982; М. Burisch, 1993; Т. Форманюк, 1994; В. Орел, 2001; М. Скугаревська, 2002; С. Максименко, 2004, Н. Булатевич, 2004; О. Крапивіна, 2004; В. Москалець і Т. Колтунович, 2012).

Проте проблему впливу вигорання на професійну діяльність взагалі і діяльність персоналу ДПС України зокрема вивчено недостатньо, немає досліджень щодо динаміки розвитку й особливостей перебігу цього феномену, факторів, які впливають на його виникнення. Все це вимагає більш глибокого розгляду теоретичних аспектів синдрому “вигорання”, що дозволить розробити заходи і засоби захисту персоналу ДПС України від травмуючого впливу психогенних чинників оперативно-службової діяльності. Актуальність подібних досліджень сьогодні зростає у зв’язку з подальшим розвитком системи психологічного супроводу служби у системі ДПС України.

Водночас вивчення та аналіз першопричин, що призводять до синдрому вигорання серед названого персоналу, уможливить прогнозування і попередження нещасних випадків, а також дасть змогу ефективно здійснювати цілеспрямовану психокорекційну роботу з персоналом прикордонних підрозділів.

Таким чином, *актуальність дослідження проблематики професійного вигорання військовослужбовців Державної прикордонної служби України спричинена:*

- високою вірогідністю виникнення та розвитку професійного вигорання у військовослужбовців указаної служби під впливом складних умов їхньої повсякденної професійної діяльності;
- недостатнім вивченням проблеми професійного вигорання у військовослужбовців Державної прикордонної служби України;
- недостатністю у повсякденній практиці роботи з персоналом прикордонного відомства надійних, ефективних та перевірених засобів психологічної профілактики профвигорання у військовослужбовців.

**Мета дослідження** – виявити психологічні особливості професійного вигорання персоналу Державної прикордонної служби України та розробити, обґрунтувати й емпірично перевірити ефективність застосування структурно-функціональної системи психологічної профілактики вигорання в особливих умовах діяльності.

**Об’єкт дослідження** – професійне вигорання військовослужбовців Державної прикордонної служби України як психологічний феномен.

**Предмет дослідження** – умови та засоби психологічної профілак-



тики професійного вигорання військовослужбовців Державної прикордонної служби України [див. 173–183].

**Завдання дослідження:**

1. Висвітлити теоретико-методологічні засади психологічної профілактики професійного вигорання військовослужбовців Державної прикордонної служби України України.
2. Виявити психологічний зміст факторів, що детермінують розвиток у прикордонників професійного вигорання.
3. Сформулювати основні принципи та підходи щодо побудови структурно-функціональної системи психологічної профілактики професійного вигорання військовослужбовців ДПС України.
4. Емпірично перевірити ефективність запропонованої нами структурно-функціональної системи психологічної профілактики професійного вигорання персоналу ДПС України;

**Гіпотези** дослідження є такими:

- для професійної діяльності військовослужбовців ДПС України як такої, котра здійснюється в особливих умовах, характерною формою професійної деформації є професійне вигорання;
- зміст та передумови розвитку професійного вигорання у цих військовослужбовців спричинені багатьма зовнішніми (головно пов'язаними з умовами професійної діяльності) та внутрішніми (пов'язаними з індивідуальними психологічними характеристиками військовослужбовців-прикордонників) факторами;
- застосування заходів психопрофілактичного впливу на прикордонників дозволить попередити або уповільнити виникнення та розвиток у них професійного вигорання, мінімізувати негативні наслідки, що ним викликані;
- ефективність психологічної профілактики професійного вигорання персоналу ДПС України забезпечується використанням переваг акмеологічного підходу та врахуванням закономірностей, механізмів, факторів розвитку і структурно-функціональної організації феномену професійного вигорання.

**Методологічну основу дослідження** склали наукові положення і висновки психологічної теорії особистості (Б. Ананьєв, К. Платонов, С. Рубінштейн та ін.), психологічної теорії діяльності (М. Дяченко, О.М. Леонтєв, Б. Ломов, Д. Узнадзе, Є. Шорохова та ін.), принцип поєднання особистості та діяльності (С. Рубінштейн, К. Абульханова-

Славська, В. Рибалка та ін.); концепції практичної психології і психодіагностики (Л. Аболін, Л. Бурлачук, М. Горовиць, К. Гуревич, В. Компанець, Р. Лазарус, М. Левітов, Н. Наєнко, Г. Сельє, В. Панок, А.В. Фурман, С. Яковенко та ін.); моделі психогігієни та психопрофілактики професійних деформацій (С. Болтівець, Е. Зеєр, Е. Симанюк, О. Полякова), уявлення про психологічну сутність професіоналізму (Є. Клімов, К. Платонов, В. Бодров, А. Маркова, Г. Голубева, В. Шадриков та ін.); психологічні концепції “вигорання” (Н. Freudenberger, С. Maslach, В. Бойко, В. Москалець, О. Хайрулін, Н. Водопьянова та ін.); ресурсна концепція професійного стресу (S. Hobfoll, J. Freedy та ін.).

Для розв’язання поставлених у дослідженні завдань, перевірки сформульованої гіпотези було використано: теоретичний аналіз та узагальнення літератури відповідно до проблематики дослідження; констатувальний та формувальний експерименти; контент-аналіз; психодіагностичні методики: В. Бойка “Діагностика емоційного вигорання”, С. Maslach МВІ “Опитувальник для визначення вигорання” (за адаптацією Н. Водоп’янової), “Шістнадцятифакторний особистісний опитувальник – 16ФЛЮ” Р. Кеттела, опитувальник виявлення акцентуацій Н. Шмішека, методику основних потягів (портретних виборів) Л. Сонді, багаторівневий особистісний опитувальник “Адаптивність” (МЛЮ-АМ, розробка А. Маклакова та С. Чермяніна). Також було взято до уваги чи мали розпізнавальне значення методи психодіагностичної співбесіди, спостереження, аналізу результатів діяльності та незалежних характеристик.

Для побудови теоретико-функціональної моделі і визначення методики психологічної профілактики професійного вигорання персоналу ДПС України було використано *методологію функціонального моделювання* (концепція) IDEFO та метод Тергарене. При цьому опрацювання отриманих даних, встановлення кількісних залежностей між показниками здійснювалось за допомогою математичних методів обробки експериментальних даних – дисперсійного та кореляційного аналізів, критеріїв Спірмена та Фішера.

Дослідження проводились на базі Адміністрації Державної прикордонної служби України, Луганського, Сумського, Львівського, Мостиського, Луцького, Котовського, Сімферопольського прикордонних загонів, Севастопольського та Керченського загонів Морської охорони, Національної академії ДПС України ОКПП “Київ”, Мобільного прикордонного загону ДПС України з 2005 до 2008 року.

**Наукова новизна одержаних результатів дослідження:**

*уперше:* розкрито загрозливий та небезпечний для психологічного благополуччя військовослужбовців-прикордонників зміст факторів, що спричиняють виникнення у них професійного вигорання; розроблено та перевірено на ефективність структурно-функціональну систему психологічної профілактики професійного вигорання персоналу ДПС України;

*удосконалено:* загальні та спеціальні психоформувальні впливи, організаційно-методичні засади і психологічні процедури вивчення особливостей психологічної профілактики професійного вигорання прикордонників, що охоплює психологічний моніторинг, загальні та спеціальні психоформувальні впливи на персонал відомства;

*набули подальшого розвитку:* наукові уявлення про методологічні підходи (аналітичний, системний, діяльнісний, акмеологічний) до здійснення профілактики професійного вигорання військовослужбовців ДПС України.

Матеріали дослідження нині використовуються для організації, підготовки та проведення заходів психологічного забезпечення діяльності ДПС України, підготовки молодших керівників і персоналу Навчального центру цієї служби, заходів удосконалення кваліфікації її керівного складу та психологів.

**Ключові слова:** особистість військовослужбовця, професійна діяльність прикордонників, професійне вигорання, психологічна профілактика, структурно-функціональна модель, персонал Державної прикордонної служби України, толерантність військовика, принципи психопрофілактичної роботи, психологічна допомога, соціально-психологічний тренінг, методологія функціонального моделювання, емпіричне дослідження, моніторинг показників.

# Розділ 1

## ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГІЧНІ ЗАСАДИ ВИВЧЕННЯ ПРОФЕСІЙНОГО ВИГОРАННЯ У ВІТЧИЗНЯНІЙ ТА ЗАРУБІЖНІЙ ПСИХОЛОГІЇ

### 1.1. Підходи, аспекти та засади дослідження професійного вигорання персоналу як наукової проблеми

Результати сучасних соціогуманітарних досліджень вказують, що процеси професійного зреалізування людини значною мірою зумовлені особливостями її психологічної організації. Вся сукупність психічних властивостей і якостей суб'єкта впливає як на процес, так і на результат перебігу професійної діяльності. Відображення предмета, умов та засобів цієї діяльності у свідомості людини виконує регуляторну функцію стосовно тих її дій, через які вона ситуаційно здійснюється. Складність та багатоаспектність зв'язків особистості та діяльності, яку виконує конкретна особа в основному спричинені особливостями структурного набору її особистісних рис, успішністю психологічної регуляції поведінки, а також специфікою самої діяльності та її психологічними характеристиками.

Основу зазначених методологічних орієнтирів становлять *засади суб'єктно-діяльничної теорії* (С. Рубінштейн, К. Абульханова-Славська, А. Брушлинський та ін.), відповідно до якої людина, внаслідок свого процесного входження у діяльність, спілкування та інші види і форми активності, набуває специфічних властивостей та якостей самоорганізації, саморегуляції, самоконтролю [1; 2; 8]. Загалом основними положеннями *суб'єктно-діяльничного підходу* є: 1) неподільний зв'язок і взаємовплив людини (суб'єкта) і діяльності, до якої вона долучена; 2) розвиток суб'єкта в діяльності та структурно-функціональні зміни самої діяльності; 3) творчий і самостійний характер будь-якої повноцінної діяльності; 4) розуміння діяльності як цілеспрямованої, свідомої, творчої активності суб'єкта щодо зовніш-

нього світу та самого себе. Отож, відповідно до цього підходу, людина та її психіка формуються і проявляються в діяльності, завжди в соціальній, самостійній, творчій [3].

З підвищенням складності змісту та процесу професійної діяльності людини закономірно ускладнюється й функціонування системи управління, що спричиняє виникнення відхилень, порушень, збоїв та, відповідно, підвищує вимоги до керівництва діяльністю, якісними властивостями суб'єктів життєдіяння [3]. Збільшення нелінійності, нестійкості функціонування систем управління безпосередньо відповідають базовій характеристиці діяльності в особливих умовах, а саме – її невизначеності у випадкових (небезпечних) середовищах [12].

Дослідженнями у сфері психології праці в особливих умовах встановлено, що за таких умов зі зростанням напруженості праці відбувається перехід від кількісного зростання операційних елементів до якісно нового рівня функціонування – діяльності в умовах невизначеності. Остання характеризується своєрідним екзистенційним поглинанням особистості, котра діє у випадкових напружених середовищах. У цих умовах єдино правильного рішення немає, проте можливе формування оптимальної стратегії діяльності за умов постійної її корекції із урахуванням не лише інформації про поточний стан об'єктів, але і про їх передісторію та про прогноз майбутнього стану, цільової функції системи загалом [12].

Очевидність та об'єктивність оптимальної стратегії діяльності в умовах підвищення напруженості праці (особливих умовах) підлягає дії відомого закону Йеркса-Додсона, в якому розкривається емпірично встановлена залежність ефективності діяльності від рівня мотивації людини [13]. Цей закон має два положення: 1) із зростанням інтенсивності мотивації якість виконання діяльності спочатку зростає, а потім, досягнувши точки найвищого показника успішності, поступово знижується; при цьому рівень мотивації, за якого діяльність є найуспішнішою, називають оптимумом мотивації; 2) ступінь оптимального мотивування є обернено пропорційним до рівня складності поставленого завдання; саме тому оптимальність стратегії діяльності в особливих умовах становить важливий складник дослідження шляхів забезпечення ефективної професійності фахівців указаної спеціалізації.

Психічним процесам в особливих умовах притаманна нестійкість і тенденційна емоційна реакція на інформацію, яка має характер психогенних перетворень тривоги, агресивності, реакцій відмови, психомоторного розгальмування, блокування інформаційних потоків. Відповідні дослідження вказують на високу “адаптаційну ціну” професійної діяльності у випадкових середовищах і надають виняткового значення професійній надійності суб’єкта діяння та механізмам психічної регуляції трудового процесу як основного засобу забезпечення цієї надійності [3; 12].

Колектив науковців на чолі з В. Бодровим довів, що з-поміж функціональним станом та професійною надійністю діяльності існує безпосередній причинно-наслідковий зв’язок. Тому при вивченні професійної надійності конкретної людини важливо звертати увагу на такі аспекти, як усталеність професійно значимих психологічних та фізіологічних якостей і функцій, її працездатність, впливи змінених функціональних станів та організації діяльності (режимів, навантажень та ін.) на робочі показники як суб’єкта професійного зреалізування, особливості впливу індивідуально-психологічних характеристик її особистості на професійну надійність [3; 5; 6].

Ю. Голяков та А. Костін розробили метод структурно-аналітичного опису діяльності, що встановлює взаємозв’язок між рівнями складності професійних функцій та механізмами психічної регуляції. Останні, будучи основою процесів подолання проблем професійної майстерності, організовані як ієрархічна система таких рівнів: 1) сенсорно-перцептивний; 2) образно-концептуальний; 3) програмно-цільовий; 4) особистісно-нормативний; 5) інтуїтивно-світоглядний [9; 10]. У будь-якому разі названі науковці довели особливу значущість механізмів психічної регуляції індивіда щодо подолання проблем його професійної діяльності та підтвердили багаторівневність і комплексність реалізації цього механізму, який охоплює весь спектр регуляційних можливостей професіонала – від фізіологічних чинників до когнітивних та вольових.

Актуальність вивчення психологічних механізмів регуляції функціонального стану людини спричинена також тим, що сучасні чинники професійної діяльності в особливих умовах суттєво пов’язані з вірогідністю зниження працездатності професіонала внаслідок дії стрес-факторів його напруженої праці.

Стрес (від англ. stress – напруження) – це стан психічного напруження, що виникає у людини під час діяльності, ускладненої певними обставинами (загроза особистій небезпеці, виникнення аварійної ситуації, пожежі, виконання складного завдання, діяльність в умовах обмеженого часу тощо). Стрес є адаптаційним синдромом, що може по-різному впливати на функціональний стан організму. В одних випадках відбувається мобілізація внутрішніх ресурсів організму і людина виконує таку діяльність, яку за звичайних умов виконати не може, в інших – виникає повна дезорганізація діяльності організму аж до появи ступору. З огляду на це, важливим є вивчення механізмів адаптації людини до складних обставин з метою прогнозування її поведінки в подібних ситуаціях [11].

Стрес-фактор (стресор, стресогений чинник) – це значний за силою і тривалістю негативний вплив, який призводить до виникнення стресового стану та подальшої психоемоційної напруженості у суб'єкта. Загальними стресорами є незвичні або складні умови діяльності, загроза життю, розлади здоров'я і травми, великі м'язові перевантаження, часті випадки перевтоми, радіація, різка зміна температури тощо. За причинами, що викликають стресовий стан, стресори класифікують як фізіологічні (сильний біль, різка зміна температури, стан невагомості та ін.) і психологічні (інформаційне перевантаження, складне завдання, загроза соціальному статусу та ін.) [11]. Зокрема, засновник вчення про стрес Г. Сельє визначав стрес як неспецифічну захисну реакцію організму, яка є відповіддю на різноманітні психотравмувальні фактори. Він зазначав, що “в осіб, які зайняті типовою для сучасного суспільства роботою... головне джерело стресу – незадоволеність життям, неповага до своїх занять” [57].

Теоретико-експериментальні дослідження проблеми психологічного стресу, які здійснювали R. Lazarus, R. Benjamin, R. Green, В. Бодров, Л. Китаєв-Смик, А. Леонова та ін., дозволили визначити роль когнітивних процесів у виникненні стресу і важливість суб'єктивної пізнавальної оцінки несприятливого впливу і власної спроможності особи подолати стрес [3; 6; 114]. У будь-якому разі стійкість людини щодо стресу є важливим фактором забезпечення ефективності та надійності діяльності. Скажімо, В. Бодров поняття “стресостійкість” пропонує змістовно розглядати як інтегративну властивість особи, що: 1) характеризується ступенем її адаптації до впливів екстре-

мальних факторів середовища та професійної діяльності, 2) визначається рівнем активації ресурсів організму і психіки та 3) виявляється у показниках їх функціонального стану та працездатності [7].

С. Безносков, В. Медведєв, Е. Зеєр, Е. Симанюк, С. Борисова, С. Maslach, М. Leiter, W. Schaufeli та інші науковці довели, що у випадку недостатності показників професійної надійності суб'єкта діяльності, неповноти його психічної регуляції, перевищення впливів стрес-факторів порогу його стресостійкості, тривалості такого впливу якісні характеристики особистої професійної надійності та працездатності можуть погіршуватися і трансформуватися до рівня особистісних деформацій, щонайперше – професійного вигорання [15; 17; 19; 20; 40; 41].

Професійна деформація – це явище, яке характеризується змінами властивостей особистості (стереотипів сприймання, ціннісних орієнтацій, характеру, способів спілкування та поведінки тощо), вираженості професійно важливих якостей фахівця, що відбуваються під впливом змісту, умов, тривалості виконання діяльності та його індивідуальних психологічних особливостей [13; 15; 17; 18; 23; 35]. Високий рівень названої деформації особистості останнім часом помітний у військовослужбовців, працівників правоохоронних органів та спецслужб, тобто осіб, чия діяльність пов'язана із перебуванням в екстремальних, небезпечних для їхнього життя умовах.

Більшість науково-теоретичних і практичних здобутків із проблематики фахової деформації стосується діяльності працівників правоохоронної сфери [13; 14; 15; 16; 17; 56]. За висновками В. Медведєва, “найбільш вірогідним є виникнення професійної деформації представників професій типу “людина – людина”, серед яких вочевидь вирізняються співробітники органів внутрішніх справ та інших правоохоронних органів” [15]. Відповідні дослідження також проводились у Збройних силах України та РФ [62; 63; 152]. При цьому очевидно, що деформація особистості може мати епізодичний або тривалий, поверховий або глибинний, почасти позитивний чи здебільшого негативний характер [15; 17; 18]. До того ж сучасні пошукування вказують на безпосередній зв'язок психологічних аспектів досліджуваної деформації з феноменом професійного вигорання як різновидом професійної, у тому числі й особистісної, деформації [18–24; 35; 56].

Професійне вигорання (від англ. “burnout” – “вигорання”, використовуються також й поняття “синдром вигорання”, “синдром емо-



ційного вигорання”) – це реакція організму та психіки людини, яка виникає внаслідок тривалого впливу стресів середньої інтенсивності, що зумовлені її професійною діяльністю і є результатом дії некерованого довготривалого стресу. Водночас як різновид та передумова професійної деформації особистості [20; 28; 29] це також психічний стан, який характеризується виникненням відчуття емоційної спустошеності та втоми, викликаних роботою, і поєднує емоційну спустошеність, деперсоналізацію і редукцію чи й повне знівелювання професійних досягнень [11].

У західному суспільстві термін “burn-out” (вигорання) використовується як самостійне суспільне, життєве поняття, що означає “стан, який характеризується надвисокою втомою або хворобливістю, зокрема фізичною чи ментальною, внаслідок важкої праці” [30]. Так, у Міжнародній класифікації хвороб синдром вигорання інтерпретується як стан повного виснаження, передхвороби [31].

Вперше феномен “burnout” (вигорання) описав у 1969 році американський психолог Н. Bradley у дослідженні психологічних проблем у співробітників виправних програм для соціальної реабілітації повнолітніх молодих людей, які вчинили кримінальні злочини та були зобов’язані проходити такі програми [32].

У подальшому проблематику вигорання досліджував Н. Freudenberg, американський психіатр, який працював у системі альтернативної медичної допомоги населенню. Показовою ілюстрацією безпосереднього зв’язку та залежності вигорання від стресів, що спричинені професійною діяльністю, є такий вислів Н. Freudenberger: “Кожний працівник визнає, що стрес може стати вогнем радості від роботи. Водночас, якщо у працівника не вистачає ресурсів для управління та контролю над цим вогнем, він може “згоріти” [33].

На сьогодні більшість авторів вважають вигорання результатом впливу комплексу стресогенних факторів [26; 28; 34; 35]. Зокрема, В. Бойко розглядає його як напрацьований особистістю механізм психологічного захисту у формі повного або часткового виключення емоцій (зниження їх енергетики), що є реакцією людини на певні психотравмувальні впливи, себто мовиться про набутий стереотип емоційної, найчастіше професійної, поведінки [35; 36].

Центром наукових досліджень професійного вигорання в Україні (керівник, професор С.Д. Максименко) визначено, що вказане виго-

рання є “реакція, яка виникає внаслідок довготривалих професійних стресів середньої інтенсивності” й водночас підсумком третьої стадії перебігу стресового процесу, для якої характерний стійкий і неконтрольований рівень збудження [28].

Цей висновок узгоджується з концепцією О. Ухтомського про панівне джерело збудження або оборонну доміную, що підпорядковує собі всю діяльність організму, всі вчинки та думки людини. Відтак сутність стресової реакції полягає у підготовчому збудженні, активації, котра потрібна для фізичного напруження [37; 38]. Натомість Д. Мейсон вважає загальним знаменником усіх стресорів активацію “фізіологічного апарату, що відповідає за емоційне збудження, яке виникає при появі загрозливих або неприємних факторів у життєвій ситуації” [39].

Фундаментальний внесок у дослідження професійного вигорання як наукового феномену здійснив південноамериканський дослідник С. Maslach, котрий започаткував практику його діагностування, визначив основні детермінанти та наслідки, заклав науково-методичні основи попередження (prevention) [40; 41]. Доведено, що вигорання *не є питанням слабкості чи поганого ставлення людей до праці*. Швидше це проблема соціального довкілля трудівника, що викликана невідповідністю з-поміж тим, що може дати для праці людина, та тим, що праця вимагає від неї. Чим більшою є ця невідповідність, тим потужніший потенціал імовірного вигорання [40]. Крім того, за висновками Н. Freudenberger та G. Richelson, професійне вигорання – це стан, у який потрапляє людина, котра дуже багато працювала, витратила всі свої сили для досягнення практично недосяжної мети та не досягла успіху [44].

Умови регулярного, хронічного стресу можуть спричиняти тривалі за часом негативні стани, джерелом яких є ефект сумачії, тобто емоційного напруження, накопичення втоми і розвиток перевтоми та її хронічний характер. Це ж стосується і явища професійного вигорання. Тривале психічне навантаження, психоемоційне напруження впливають на якість адаптації і продуктивність діяльності, на активність і ставлення особистості до самої себе, до оточення, та виявляються у функціональній неповноцінності процесів сприйняття, пошуку і переробки інформації, порушеннях особистого реагування на процеси, котрі наявні під час професійного повсякдення [42; 43].

Об'єктивним підтвердженням психологічної теорії діяльності [1; 2; 8] та концепції безпосереднього причинно-наслідкового зв'язку функціонального стану і професійної надійності працівника [3; 6] є висновок G. Roberts про те, що “коли вимоги (зовнішні та внутрішні) постійно переважають над ресурсами людини, то в неї порушується стан рівноваги. Безперервне або прогресуюче порушення останньої неминуче призводить до вигорання, яке становить результат некерованого перебігу стресу” [45]. За концепцією цього дослідника, професійне вигорання – це не епізод, а кінцевий результат “остаточного згорання” особи [61].

S. Hobfoll та співавтори обґрунтували “ресурсну концепцію професійного стресу”, згідно з якою явище стресу виникає внаслідок реальної чи уявної втрати людиною частини ресурсів, які охоплюють поведінкову активність, соматичні та психічні можливості, особистісні характеристики, вегетативні зміни і процеси обміну речовин [46; 47]. Назване явище безпосередньо стосується професійного вигорання та поєднується із транзактною моделлю стрес-копінгу S. Folkman та R. Lazarus [49]. Водночас, на переконання С. Cherniss, у процесі професійної діяльності особа намагається впоратися із стресорами різними способами, що почасти викликають негативні настановлення на згорання її професійних обов'язків, включаючи зменшення кількості виконаних завдань, ослаблення відповідальності за результати діяльності, більш суб'єктивне ставлення до роботи та самоусунення від якісної взаємодії із фаховим докільям [50]. Примітно, що теоретичні уявлення С. Cherniss поділяють й інші дослідники професійного вигорання [51].

З позицій системного підходу і концепцій самоорганізації, нерівноважні стани є функціональною структурою, яка утворюється при порушенні симетрії між організмом і середовищем [52], що виникає внаслідок процесів, зумовлених збільшенням потоку інформації та енергії до такої відкритої системи, як працівник. При цьому в останнього відбувається прорив адаптаційного бар'єра, ломка динамічних стереотипів, виникає психологічна дезадаптація, а інколи й душевна криза як деструктивний стан неврівноваженості. За висновками С.Д. Максименка, безперервне або прогресуюче порушення рівноваги в умовах напруженої діяльності неминуче призводить до професійного вигорання як наслідку дії некерованого стресу [28].

Отже, у випадку, коли вимоги професійного середовища (внутрішні і зовнішні) постійно переважають над ресурсами (психологічними і матеріальними), то в людини порушується стан рівноваги, що, своєю чергою, почасти призводить до виникнення професійного вигорання. Важливо й те, що цей психічний стан розглядають (В. Менделевич) як варіант девіантної поведінки, як специфічну форму девіації [53]. Більше того, Т. Форманюк синдром емоційного вигорання визначає як “специфічний вид професійного захворювання осіб, котрі працюють з людьми (вчителів, психологів, лікарів та ін.)” [22]. Н. Булатевич вважає, що цей синдром є психогенним розладом, який безпосередньо пов’язаний із професійною дезадаптацією [54].

J. Carroll та W. White пропонують застосовувати інтегральний підхід у дослідженнях вигорання, розглядаючи його як екологічну дисфункцію, що викликана глобальною взаємодією особистісних чинників та факторів зовнішнього середовища [55]. Водночас Т. Ронгинська, посилаючись на W. Paine (1982), зауважує, що симптоматика професійного вигорання вказує на характерні риси довготривалого стресу та психічного перевантаження [56]. Вона підкреслює стадіальний характер його розвитку [37]: з початком дії стресора помітні значні енергетичні витрати, потім виникає втома, яка змінюється розчаруванням. Згідно з концепціями В.В. Бойка і М. Burisch, у розвитку соціального вигорання існує принаймні шість фаз, що співпадають з вищеозначеними: 1) попередження, 2) зниження рівня власної участі, 3) емоційні реакції, 4) деструктивна поведінка, 5) психосоматичні реакції, 6) розчарування [див. 41]. Отож, справді, особисте вигорання – це загальний результат-наслідок тривалого робочого стресу та певних видів професійної кризи.

Підкреслимо, що професійне вигорання є динамічним процесом, котрий виникає та відбувається відповідно до дії механізму розвитку стресу й характеризується наявністю всіх його трьох фаз процесного перебігу: 1) нервово (тривожне) напруження, що виникає внаслідок хронічної несприятливої психоемоційної атмосфери, нестабільної, загостреної обстановки, підвищеної відповідальності, ускладнень у взаємодії особи з оточенням; 2) резистенції (опору), що виявляється в тому, що людина намагається більш-менш успішно відгородити себе від неприємних вражень, зовнішніх впливів; 3) виснаження – збідніння її психічних ресурсів, зниження психоемоційного тону,

що виникає внаслідок того, що опір виявився неефективним. Відповідно кожна фаза має окремі ознаки або симптоми, що сигналізують про розвиток та наростання професійного вигорання [28; 20; 35; 58]. Змістовно конкретизуємо ці фази-етапи.

1. *Напруженість*. Нервова (тривожна) напруженість є провісником професійного вигорання, його своєрідним пусковим механізмом. Вона також має динамічний характер, зумовлена посиленням психотравматичних факторів, містить симптоми переживання психотравм, незадоволеність своєю особистістю, відчуття “загнаності в клітку”, тривожність та депресивні відчуття.

2. *Резистенція (опір)*. Фактично опір зростаючому стресу починається з моменту появи тривожного напруження. І це природно, адже людина усвідомлено чи несвідомо прагне до психологічного комфорту, зниження тиску зовнішніх обставин за допомогою наявних засобів. Резистенція характеризується такими симптомами: неадекватне вибіркове емоційне реагування, емоційно-моральна дезорієнтація, розширення сфери економії емоцій, редукція (згорання, зниження) професійних обов’язків та досягнень.

3. *Виснаження* слід розглядати як основну складову професійного вигорання, що виявляється у відчутті емоційного перенапруження, спустошеності, втомленості, вичерпаності власних емоційних ресурсів під впливом професійної діяльності. Воно охоплює такі симптоми: емоційний дефіцит, емоційна відчуженість, деперсоналізація (особистісна відчуженість), психосоматичні та психовегетативні порушення.

Н. Freudenberger називав емоційне виснаження першою фазою розвитку вигорання, яка в інтерпретації В. Бойка отримала назву “фаза напруження”. Ця фаза є повністю відновною у тому випадку, коли при зміні обставин зникає фактор, який провокував стан підвищеної готовності. У цей період людина, відчуваючи психічне та фізичне виснаження, може створити для себе умови відпочинку, що з часом допомагає їй повністю відновити втрачений ресурс. Загалом деперсоналізацію та редукцію особистих досягнень С. Maslach слушно розглядає як окремі компоненти розвитку вигорання, які за своєю суттю є системами захистів, що їх може використовувати особистість у стані зтяжкого стресу помірної інтенсивності [40].

Зауважимо, що більшість науковців причини професійного вигорання об’єднують навколо трьох груп факторів, що перебувають

у підґрунті його формування та розвитку: а) професійні, б) організаційні (корпоративні) та в) індивідуальні (особистісні) [40; 60; 61; 62; 63]. Зрозуміло, що ці фактори діють комплексно, підвищуючи ступінь ризикованості праці. Скажімо, С. Maslach та М. Leiter вказують на те, що основою професійного вигорання є невідповідність між тим, що може дати для праці людина, і тим, що сама праця вимагає від неї. Чим більшою є ця невідповідність, тим більшим є потенціал для вигорання.

W. B. Schaufeli, С. Maslach та М. Leiter обстоюють такий розподіл детермінант професійного вигорання [40; 41; 60]:

1) невідповідність вимог, що їх пред'являють умови професійної діяльності, індивідуальним ресурсам працівника; здебільшого йдеться про завищені вимоги до його особистості, а також про перенавантажений графік праці, коли у нього занадто мало часу та ресурсів для виконання завдань;

2) невідповідність між прагненням працівника до певної самостійності при досягненні належного результату праці в умовах неадекватно жорсткого, нерационального адміністрування, контролю його діяльності з боку керівництва, що спричиняє розвиток безвідповідального ставлення до результатів праці через його розчарування у своїх можливостях реально впливати на ці результати;

3) порушення в організації балансу винагород та витрат, коли працівник не отримує тієї винагороди, на яку розраховує, виходячи із докладених ним зусиль і витрат; причому ситуація значно погіршується тоді, коли в організації несправедливо ставляться до працівників, більше того, якщо оцінки, заохочення, рішення щодо кар'єри, винагороди, бонуси та пільги не реалізуються чесно і прозоро, то організація не повинна розраховувати на збереження їх довіри і лояльності;

4) невідповідність очікувань особи стосовно взаємовідносин з робочим оточенням, колегами, друзями; занадто інтенсивний процес праці, штучна ізоляція співпрацюючих, формальність їхнього ставлення порушує відчуття єдності та підтримки, що ще більше погіршує виконання завдань; особливо небезпечними є постійно невіршені конфлікти, котрі руйнують єдність у колективі, продукують фрустраційні тенденції, ворожнечута знищують відносини довіри і соціальної підтримки;

5) недостатність контролю за поповненням поточних робочих ресурсів працівників з боку керівництва, скорочення витрат на їх первинні потреби, формальна турбота про клієнтів;

б) наявність конфлікту цінностей, коли доводиться виконувати завдання неетичного характеру, або такі, що не відповідають переконанням людини, підривають її віру у цінність своєї праці.

W.B. Schaufeli, С. Maslach, M. Leiter, J. Goldberg, аналізуючи значення кожної групи факторів, вважають найбільш значущими корпоративні, до яких вони відносять інституційні, організаційні, соціальні та статусно-рольові. На думку вчених, складні стосунки з адміністрацією та негативний психологічний клімат у колективі можуть провокувати професійне вигорання будь-якого працівника, а часто й цілого підрозділу [40; 60; 61].

Натомість Т.В. Зайчикова виокремила три групи детермінант професійного вигорання – соціально-економічні, соціально-психологічні та індивідуально-психологічні [28; 63]. Крім того, К.О. Малишева вивчила три групи критеріїв розвитку вигорання (на прикладі ділової діяльності психологів-консультантів) – індивідуальні, організаційні та чинники, пов'язані зі специфікою професійних взаємостосунків [64]. Н.М. Булатевич визначила дві групи чинників, що спричиняють виникнення професійного вигорання у вчителів – індивідуальні та організаційні. Перші є первинними, тому що охоплюють соціально-демографічні характеристики, особистісні властивості та ступінь сформованості педагогічної майстерності вчителя, другі належать до вторинних, адже діють, переломлюючись крізь формат особистісних чинників, провокують і підсилюють чинники внутрішнього плану [54].

Т. М. Титаренко серед факторів ризику або потенційних стимуляторів розвитку професійного вигорання запропонувала виділяти особистісні, статусно-рольові та корпоративні (професійно-організаційні) [65]. Вона підкреслює, що вигорання частіше переживають так звані “роботоголіки”, тобто ті, хто цілком занурений у працю, не вміє відпочивати, переживає надмірну відповідальність за все, що робить, та має чіткі настанови на кар’єрне зростання будь-якою ціною. До групи ризику входять й ті особи, хто реагує на стреси емоційно нестримано, агресивно, хто завжди хоче бути першим та нетерпимий до будь-яких перешкод на шляху до мети. Також сприяє розвитку вигорання тривожність, підозрлість, використання неконструктивних моделей поведінки у конфліктних ситуаціях і низька комунікативна компетентність. Серед оргчинників тут першість мають тривалість та інтенсивність робочого навантаження [див. 65].

Згідно з теорією COR, автором якої є S. Hobfoll, професійне вигорання виникає тоді, коли ціннісні ресурси втрачено чи їх недостатньо, щоб відповідати вимогам діяльності, або вони не дають очікуваного результату [66]. Мовиться про дефіцит таких ресурсів: соціальна підтримка (з боку колег, керівництва тощо), особистий контроль над процесом та результатами власної професійної діяльності, участь у важливих акціях підготовки та прийняття рішень (особливо тих, що безпосередньо стосуються працівника) і відповідна, суб'єктивно значуща, винагорода [67].

Згідно з S. Hobfoll та A. Shirom, професійне вигорання виникає у результаті "...процесу постійного виснаження людської енергії..., або ж поєднання фізичної втоми, емоційного і когнітивного виснаження" [46]. Водночас С. Cherniss вважає, що джерелами названого вигорання можуть бути як різні аспекти ділового довілля, так й особливості характеру людини (наприклад, її сумніви щодо власної компетентності), бюрократичні обмеження при виконанні завдань або досягненні мети діяльності, недостатня взаємодія з колегами [16]. Причому вигорання може охоплювати не лише людей, а й організацію в цілому. Потрапляючи у таку організацію, особа має недостатньо шансів не "вигоріти" [див. 50; 51].

Е. Зеєр визначив низку факторів, що здійснюють деформувальний вплив на діяльність (на прикладі професійної діяльності психологів та педагогів) [68]: 1) особистісні характеристики – психологічна ригідність, світоглядна залежність, особистісна незрілість; 2) професійні рамки, яких дотримується працівник, – щонайперше це принципи та установки, індивідуальна картина світу, професійні навички, контингент клієнтів та їх проблематика, посадові обов'язки та умови роботи; 3) рівень впливу попереднього досвіду – віра у метод та авторитет вчителів-наставників, особистісна значимість професійної діяльності, відчуття відповідальності, емоційна захопленість роботою; вмотивованість, відчуття особистої соціальної місії, сила зовнішнього контролю; 4) закріплення отриманих форм позитивних емоцій, насамперед це професійний успіх, вдячність клієнтів, похвала та визнання з боку колег, захопленість з боку інших.

Е. Симанюк зауважує, що "психологічними детермінантами професійних деформацій можуть бути різні форми психологічного захисту, тому що фахова діяльність характеризується значною



невизначеністю, що викликає психічну напруженість, часто супроводжується негативними емоціями, деструкціями очікувань” [20]. Деталізуючи цей погляд, В.В. Бойко класифікує фактори емоційного вигорання [35] на: а) організаційні, зовнішні, у тому числі й обставини матеріального ділового довкілля, б) зміст професійної діяльності та в) її соціально-психологічні умови. Узагальнивши наявний науковий матеріал, В. Орел запропонував збірний перелік факторів професійного вигорання [62].

Очевидно, що формування і розвиток особистого вигорання перш за все залежить від виду професійної діяльності, де першість тримають працівники соціономічних професій [40; 60; 61; 62; 69; 70; 71]. Зокрема, Г. Крайг у співавторстві зазначає, що “соціальні працівники, поліцейські, сиділки, терапевти, вчителі та всі інші люди, яким доводиться працювати у тісному контакті з тими, кому вони надають певні послуги, часто в дуже напружених та складних ситуаціях, потрапляють у сферу підвищеного ризику вигорання” [71]. Розвиваючи цю думку Р. Chance зауважує таке: “загалом люди, які страждають від професійного вигорання, – це люди з ідеалістичним світоглядом й такі, що мають високу мотивацію. Це надзвичайно компетентні працівники, які врешті-решт усвідомили, що вони не можуть досягти у своїй діяльності поставлених цілей. У цьому разі загальною причиною вигорання є недостатність змісту винагороди у робочій ситуації, коли було докладено значних зусиль і колись були покладені великі надії” [70].

Найбільш вагомою кількісно є група організаційних факторів професійного вигорання, до якої фахівці долучають фізичні (матеріальні) обставини професійного середовища, зміст та соціально-психологічні умови праці [72; 73; 74; 75]. Передусім йдеться про підвищені професійні навантаження, наднормовану працю [76; 77; 78; 80]. Так, скажімо, у персоналу з 12-годинним робочим днем рівень вигорання вищий порівняно з тими працівниками, які мають 8-годинну працю [79]. До того ж існує позитивний зв’язок між вигоранням та кількістю клієнтів [75; 81; 82], а ступінь впливу професіонала на організаційні рішення, що впливають на нього особисто, негативно корелює з вірогідністю розвитку в нього вигорання [73; 75; 76].

Серед соціально-психологічних факторів, що спричиняють вигорання, дослідники серед головних називають вертикальні та

горизонтальні взаємостосунки в організації. Вирішальну роль при цьому відіграє соціальна підтримка колег та осіб, які мають вищий професійний та соціальний статуси [56; 57; 58; 59; 60]. Також важливе значення належить найближчому соціальному доквіллю (родина, родичі, друзі). Більшість досліджень, що аналізують вплив зазначених факторів на розвиток вигорання, підтверджують негативну залежність між вигоранням та соціальною підтримкою у представників тих видів професій, що пов'язані із фаховою допомогою людям [83; 84; 85].

Доведено, що почасти найбільш вагомою для працівників є підтримка з боку безпосереднього керівника (супервайзора) та головних адміністративних посадових осіб організації, у якій вони працюють [83; 86]. Окремими авторами стверджується, що конфлікти у групі працівників (проблеми горизонтальних відносин) для розвитку вигорання є менш небезпечними, аніж конфлікти з особами, котрі посідають більш високий професійний статус в організації [78; 87]. Зокрема, професійні деформації виникають за умов, коли особистісний ресурс керівника не відповідає потенціалу посади, яку він обіймає; коли в організації має місце недосконалість управлінської вертикалі, тоді у працівників на керівних посадах розвиваються особистісні деформації [88; 89].

Серед індивідуальних факторів виникнення професійного вигорання дослідники виокремлюють соціально-демографічні характеристики (вік, стать, рівень освіти, досвід і стаж професійної діяльності та ін.), а також особистісні характеристики професіонала (витривалість, локус-контроль, стиль подолання фруструючої ситуації, продуктивність самооцінки тощо) [93; 94; 95]. Водночас встановлена залежність інтенсивності професійного вигорання від особливостей життєвих стратегій працівника [96].

М. Скугаревська, досліджуючи вплив особистісних особливостей працівників сфери психічного здоров'я на розвиток у них вигорання, виявила, що риси емоційної нестійкості, конформності, боязливості, підозрливості, схильність до почуття провини, консервативність, імпульсивність, напруженість, інтроверсія та локус-контроль відіграють істотну спричинювальну роль у формуванні професійного вигорання [99]. До них належать ще й такі особистісні характеристики індивіда (за П. Сидоровим): високий рівень емоційної лабільності, високий самоконтроль, особливо при довільному вольовому придушенні

негативних емоцій, раціоналізація мотивів власної поведінки; схильність до підвищеної тривожності та до депресивних реакцій, ригідна особистісна структура [25].

Ю. Щербатих вказує на позитивну залежність професійного вигорання і схильності до загостреного почуття провини [100]. В доповнення цьому J. Sebrgia із співавторами, за результатами аналізу професійного вигорання лікарів “швидкої допомоги”, підтвердив важливість їхніх особистісних рис тривожності, емоційної нестійкості, підозрливості та невпевненості. Відтак нестійкі та тривожні характеристики поведінки можуть бути симптомом дистресу, що, зі свого боку, загострює ті риси особистості, які пов’язані з тривожністю [101].

Отже, виходячи із завдань та гіпотези дослідження, аналізу наукових джерел сформулюємо такі *попередні узагальнення*:

по-перше, зміст та умови професійної діяльності, особливості її об’єкта та організації трудового процесу визначають характер функціонального стану організму людини та, як результат, ефективність і якість її професійної діяльності;

по-друге, за умов ускладнення змісту і процесу професійної діяльності людини ускладнюється функціонування систем управління нею, що призводить до виникнення вірогідних відхилень, порушень, збоїв; водночас підвищуються вимоги до організації та керівництва діяльністю;

по-третє, вірогідність виникнення відхилень у процесі професійної діяльності значно зростає тоді, коли її суб’єкт перебуває в особливих умовах, зокрема йдеться про правоохоронну діяльність, де наявна висока імовірність також його стресових станів;

по-четверте, недостатність особистісних ресурсів суб’єкта професійної діяльності, психологічної регуляції з його боку, перевищення впливовості стрес-факторів, надмірна тривалість таких впливів можуть спричинити професійні деформації, у тому числі й професійне вигорання особи;

по-п’яте, професійне вигорання виникає тоді, коли вимоги (внутрішні й зовнішні) постійно переважають над ресурсами (психологічними і матеріальними), через що у суб’єкта професійної діяльності порушується стан рівноваги функціонування систем управління власною діяльністю;

по-шосте, професійне вигорання – це передусім динамічний процес, який виникає внаслідок дії довготривалих соціальних стресів

середньої інтенсивності в умовах відсутності контролю та керування власним функціональним станом з боку суб'єкта діяльності; таке вигорання є також варіантом, специфічною формою девіантної поведінки;

по-сьоме, на виникнення та розвиток у працівника професійного вигорання впливає комплекс детермінант, що є взаємопов'язаними, хоча умовно й розподіляються на три групи – професійні, організаційні, індивідуальні (особистісні);

по-восьме, найбільш значущими щодо впливу на розвиток професійного вигорання є організаційні фактори і чинники, що пов'язані з особливостями конкретної професійної діяльності особистості.

## **1.2. Теоретичний аналіз процесу психологічної профілактики професійного вигорання особистості**

В наукових джерелах з проблематики професійного вигорання та попередження його розвитку акцент робиться на реалізації упереджувальних, превентивних заходів [44]. У дослідженнях Н. Freudenberger, Т. Skovholt та інших підкреслюється, що чим далі розвивається таке вигорання, тим більшу частину особистості та її життя воно вражає. Тому постає проблема раннього виявлення, превенції та корекції наслідків вигорання через те, що з часом та без превентивної роботи дистанція між суто професійною та тотальною зонами вигорання особистості невинно скорочується [44; 151].

Дослідження, що здійснене J. Coster у співавторстві з R. Norcross та В. Farber, показує, що попередження професійного вигорання є кращим засобом боротьби з ним, ніж лікування [102; 103; 104; 105]. Цей висновок підтверджується результатами пошукувань науковців стосовно можливостей остаточного зліквідування вигорання у працівників, які мали такий синдром, хоча W. Paine, В. Farber, Л. Китаєв-Смик констатують, щовилікувати вигорання загалом неможливо [105; 106; 107].

Незважаючи на певну розбіжність концептуальних та методичних підходів до предмета психопрофілактики як сегмента медичної, лікарської діяльності, що були сформовані ще на початку минулого сторіччя [108], у проблематиці професійного вигорання та його по-

передження об'єднувальну роль відіграє парадигма “психології здоров'я”, що була окреслена В.А. Ананьєвим [109]. Останній визначив загальний девіантний синдром адаптації як “базові порушення донозологічного рівня на когнітивному, емоційному та поведінковому рівнях”, що відповідає основним положенням суб'єктно-діяльнісного підходу та сучасному методу структурно-аналітичного розгляду діяльності [103; 108; 109]. Відповідно до нормативних вимог цієї парадигми рання профілактика як первинна умова розв'язання проблем здоров'я людини є сучасним інтегративним підходом, що об'єднує “достатнє та необхідне”, те, що було напрацьовано на кожному етапі розробки психопрофілактичних концепцій.

Спільним для медичної та психологічної парадигм психопрофілактики дослідники у царині психології здоров'я вважають: 1) міждисциплінарний характер співпраці фахівців, що передбачає залучення до заходів профілактики як психологів, лікарів, так й педагогів, соціальних працівників; 2) неспецифічність цілей профілактичної роботи; 3) динамічність підходів та їх взаємозв'язок із завданнями сучасності [109; 110]. Стосовно психологічної профілактики, то вона розглядається як основа комплексу відповідної роботи, до якого також входять психологічне консультування, психокорекція, психологічна реабілітація та особистісно зорієнтована терапія [115]. Її головне завдання – створення умов, що сприяли б адекватному та компетентному реагуванню особистості на кризові явища власного життя [115; 116], а також обов'язкове задіяння психолого-педагогічних технологій із запобігання таким ситуаціям, факторам, що викликають психологічне напруження, стреси і психотравми, підвищують психологічну толерантність (несприйнятливність і терпимість) щодо них. Одночасно до комплексу форм відповідної роботи традиційно відносяться тренінги розвитку та корекції особистості, рольові ігри, групові дискусії та ін. [115; 116].

Українські психологи запропонували використовувати поняття “соціально-психологічна профілактика” [111]. На думку авторського колективу на чолі з В. Панком, така профілактика становить “систему заходів, спрямованих на охорону психічного здоров'я; попередження неблагополуччя у розвитку людини, групи, суспільства; створення психологічних умов, сприятливих для цього розвитку”, котре наявне тоді, коли ще немає особливих складнощів у суспільному житті

людини чи групи [111]. При цьому психопрофілактична робота містить такі складові: а) прогнозування можливих ускладнень у житті чи розвитку певного контингенту, який є основним об'єктом діяльності соціально-психологічної служби; б) визначення соціопсихологічних умов, за яких ці ускладнення можна попередити або пом'якшити; в) розробка системи заходів, які б забезпечували такі умови із залученням до цього всіх зацікавлених сторін.

С. Максименко, Л. Карамушка, Т. Зайчикова пропонують здійснювати профілактику професійного вигорання: 1) шляхом розробки та впровадження програм спеціальної підготовки персоналу (педагогічних кадрів) з питань попередження в них розвитку вигорання; 2) завдяки створенню в Україні інформаційного центру з питань професійного стресу, кар'єри та гендерних аспектів у системі національної освіти; 3) через підготовку та розповсюдження серед педагогічних кадрів інформаційних матеріалів (брошур, буклетів, бюлетенів тощо) з питань профілактики професійних стресів та вигорання [28; 54; 63; 64; 113]. Зокрема, Т. В. Зайчикова аргументувала ефективність спеціальної соціально-психологічної програми, спрямованої на оволодіння працівниками: а) знаннями, що розкривають зміст і структуру професійного вигорання; б) методами його діагностики; в) засобами та прийомами його профілактики і подолання [63].

К. Малишева, як і інші дослідники, пропонує здійснювати профілактику симптомів професійного вигорання на когнітивному, афективному та поведінковому рівнях з урахуванням актуальної проблематики різних етапів професійного шляху працівників; поєднувати різні форми роботи, зокрема супервізорської, самостійних і групових занять, опрацьовувати відповідну літературу [64]. Н. Булатевич обстоює доцільність просвітницьких, психодіагностичних і тренінгових заходів [54].

С. Maslach та співавтори адаптували модель попередження (prevention) професійного вигорання, що передбачає вирішення таких завдань [40; 60; 130]: 1) моніторинг корпоративного потенціалу вигорання за напрямками: кероване робоче навантаження, оптимальний контроль з тенденцією до автономності працівника, справедливий рівень матеріальної винагороди за працю, почуття спільноти, корпоративний дух, загальнокорпоративні цінності, прийняті всіма працівниками; 2) регулярні зусилля, що спрямовані на організаційне оздоровлення, удосконалення та розвиток корпоративної культури,

організаційні інновації; 3) впровадження програм навчання персоналу комунікаційним навичкам і техніці подолання професійного вигорання. До цього слід додати комплекс заходів фізичного, ментального та соціального впливу і самовпливу [150].

Є. Потапчук до змісту психологічної профілактики, що спрямований на збереження психічного здоров'я прикордонників, задіює: підготовку посадових осіб як суб'єктів збереження психічного здоров'я підлеглого особового складу; оптимізацію повсякденного життя та службової діяльності військовослужбовців; підтримання сприятливого (здорового) соціально-психологічного клімату у військових підрозділах, а також у сім'ях військовослужбовців; організацію просвітницьких занять з військовиками та членами їх сімей; надання психологічної допомоги військовослужбовцям; розповсюдження спеціалізованої літератури з питань збереження психічного здоров'я особистості; використання засобів масової агітації для пропаганди здорового способу життя; організацію роботи кімнат (куточків) психологічного розвантаження і телефону довіри та ін. [133].

Г. Нікіфоров та співавтори пропонують комплекс заходів, що передбачають оптимізацію відповідності вимог з боку організації можливостям (особистим ресурсам) працівників; вплив на їхню когнітивну оцінку, що стосується власних можливостей і готовності до подолання професійно важких ситуацій та управління реакціями у відповідь на стрес-фактори професійної діяльності та організаційного середовища [29]. Водночас Г. Заріпова надає перевагу таким заходам: а) системі єдиної та безперервної професійної підготовки персоналу; б) здійсненню спеціальних програм психологічної готовності молодих спеціалістів до подальшої професійної діяльності; в) своєчасній корекції особливостей психічного розвитку молодого спеціаліста [153].

Н. Покровський (за досвідом поліції іноземних держав) обстоює здійснення превенції професійного вигорання шляхом забезпечення адекватного відбору співробітників, їх просвіти, стресової інокуляції (від англ. inoculation, – “щеплення”), професійно-психологічної підготовки; психологічного уможливлення діяльності підрозділів в екстремальних умовах та реабілітації (посткризової інтервенції та корекції наслідків психічної травми) [129].

Фахівці МВС України (О. Бандурка, Ю. Ірхін та співавтори) запропонували реалізовувати завдання профілактики професійних

деформацій персоналу правоохоронних органів у системі первинної, вторинної і третинної психопрофілактики психогенних розладів персоналу [127; 128]. Деталізуючи ці завдання, А.Б. Леонова та А. Кузнецова вказують на ефективність комплексу заходів, що передбачають: а) раціоналізацію процесу праці через створення оптимальних алгоритмів праці; б) удосконалення знарядь та засобів праці відповідно до психофізіологічних особливостей людини; в) раціональну організацію робочих місць (робочих зон); г) впровадження оптимальних режимів праці та відпочинку; д) створення сприятливого соціально-психологічного клімату в колективі; е) підвищення матеріальної та моральної зацікавленості у результатах праці, формування свідомої дисциплінованості та ін. [114; 139; 141].

Авторським колективом (М. Мар'їн, А. Буданов, В. Петров, С. Борисова, К. Такасаєва, А. Адаєв та ін.) запропоновано комплекс заходів, що містить виконання різнопланових завдань: впровадження професійного відбору працівників; підвищення їх морально-етичних якостей, правової та професійної культури; контроль та надання допомоги кожному з них за ознаками посттравматичних стресових розладів у лоні професійної діяльності; оптимізація управлінської діяльності керівництва та соціально-психологічного клімату підрозділів; зміцнення іміджу правоохоронного відомства серед населення; моральна, соціальна підтримка членів сімей працівників; підвищення професійної кваліфікації психологів правоохоронних органів [19; 118; 119; 121; 122; 123].

Н. Синягіна, Н. Зайцева та І. Лаптева вказують на ефективність системи профілактики професійного вигорання, що охоплює медичний супровід та підтримку здоров'я працівників, професійний супровід та підтримку благодатних умов праці, соціально-психологічний супровід та підтримку персоналу [124] у його здатності до самоконтролю та самопомоги задля профілактики професійних деформацій [115; 116]. За висновками Т. Жалагіної, в основу психологічної профілактики названих деформацій треба покласти тренінговий курс, спрямований на попередження розвитку порушень емоційно-вольової сфери тих особистостей, котрі проходять службу в зоні військових конфліктів чи сепаратистського напруження [143].

О. Полякова і П. Сидоров в основу профілактики професійного вигорання закладають профілактичні та лікувальні заходи з метою



зняття дії професійного напруження, заходи підвищення професійної мотивації працівників, поліпшення умов профдіяльності, впровадження ефективної системи винагород за її результати [25; 117]. У доповнення А. Моховіков пропонує впроваджувати низку заходів, а саме систематичне підвищення професійної кваліфікації працівників, їх навчання прийомам зняття емоційного напруження, контроль первинних симптомів професійного вигорання, реалізація принципу психологічної сумісності у формуванні робочих груп [155].

Р. Gilroy та співавтори пропонують профілактику професійного вигорання здійснювати через створення такого ділового довілля (ethos), у якому можна забезпечити реалізацію можливостей самостійної турботи, дослівно – “самозбереження” (self-care) професіонала щодо недопущення у себе вигорання; навчання працівників стратегії та навичкам самозбереження від нього як обов’язкового компонента навчальних програм підготовки [148]. Крім того, О. Семиздралова радить застосовувати програму психологічного супроводу професійної підготовки працівників, що передбачає технології, спрямовані на формування навичок психологічної саморегуляції як основи емоційної стійкості [136].

Виходячи із парадигми ресурсної концепції професійного стресу, S. Hobfoll, J. Freedy, Н. Водоп’янова рекомендують базовою частиною профілактики професійного вигорання передбачати особисту психологічну підготовку працівників не стільки теоретичним основам психології, скільки практичному навчанню, що спрямоване на розвиток стресостійкості персоналу [48; 134; 135]. Тут важливе значення має регулярний моніторинг таких факторів професійного вигорання, як: а) кероване робоче навантаження; б) оптимальність адміністративного контролю; в) справедлива та адекватна система винагород за результати професійної діяльності; г) індивідуальний психологічний стан кожного працівника; д) показники нормативності психологічного клімату в організації та ін. Крім того, з метою профілактики професійного вигорання пропонується формувати цілеспрямовані навички саморегуляції стану з допомогою програми психологічної саморегуляції [114; 138; 140; 141].

В. Мельников головним завданням щодо профілактики професійних деформацій співробітників вважає удосконалення рівня їхньої професійно-психологічної підготовки [120]. Е. Лешукова пропонує

для цього відповідну організацію професійної діяльності працівників і скероване формування в них захисних механізмів попередження професійного вигорання [154]. Натомість С. Caplan, J. Quick за основу профілактики названого вигорання беруть адекватну зовнішню підтримку з боку колег по професійній діяльності під час роботи та близьких у позаробочий час і вимагають створення матеріальної зацікавленості працівників у результатах праці [137; 138], де підґрунтям є організаційна робота керівництва, спрямована на максимальну мінімізацію дії чинників професійного вигорання та своєчасне їх виявлення [144; 145; 146].

R. Ramsey в основу комплексу заходів профілактики професійного вигорання закладає такі елементи [147]: а) забезпечення корпоративної культури, організаційної підтримки та інновацій; б) опанування працівниками новими знаннями та навичками, їх особистісне зростання; в) навчання та допомога молодосвідченим працівникам; г) розвиток лідерського потенціалу; д) раціональний режим відпочинку і праці; є) здоровий, збалансований спосіб життя [147]. В основі моделі вказаної профілактики, на думку V. Вагуч, перебуває самопомога та дії керівництва організації, що передбачає підтримку новачків (супервайзінг), урахування наявних пріоритетів професійної діяльності та особистісних уподобань працівників, самодіагностику керівників, недопущення професійного перенавантаження, забезпечення самосприймання кожного як унікального суб'єкта [142]. У такий спосіб здійснюватиметься й корекція захисних адаптаційних механізмів особистості працівника [156].

Результати, отримані В. М. Мельниковим, аргументують висновок про залежність проявів стрес-факторів в екстремальних умовах від рівня професійно-психологічної підготовки співробітників спеціальних підрозділів системи МВС РФ [120]. На цій основі було розроблено антистресову програму, що підвищує ефективність психопрофілактичної роботи з персоналом. Ця робота входить до загального комплексу завдань психологічного забезпечення діяльності відповідних фахівців та спрямована на особисте успішне перенесення військовослужбовцями та співробітниками правоохоронних органів психотравматичних факторів та умов професійного повсякдення, на збереження їхньої праце- та боєздатності, попередження розвитку в них посттравматичних стресових розладів [125; 126; 127].

У сфері юридичної психології психопрофілактична робота становить комплекс соціально-економічних, правових, організаційних, службових, психологічних, педагогічних та медичних заходів, спрямованих на збереження, зміцнення й відновлення особистого благополуччя і здоров'я працівників, попередження соціально-психологічної та особистісної дезадаптації. Тут вона поділяється на первинну, вторинну і третинну [127]. Скажімо, О. Бандурка зазначає, що профілактика професійної деформації співробітників правоохоронних органів – це сукупність попереджувальних заходів, які зорієнтовані на зниження вірогідності розвитку її передумов і проявів [128].

Н. Покровський, досліджуючи організацію та практику психологічної підтримки персоналу поліції зарубіжних країн, вказує на те, що “екстремальний характер діяльності поліцейських служб з неминучістю породжує значну кількість психотравматичних реакцій у співробітників поліції”. Тому пропонується три базових компоненти програм посттравматичної підтримки [129]: превенція, до якої здебільшого належать заходи щодо забезпечення адекватного відбору співробітників, їх просвіту, стресову інокуляцію (від англ. *inoculation* – “щеплення”), а також професійно-психологічна підготовка, психологічне забезпечення діяльності підрозділів в екстремальних умовах та реабілітація – посткризова інтервенція та корекція наслідків психічної травми.

Профілактику професійного вигорання, за G. Roberts, потрібно розпочинати з усвідомлення працівником того факту, що у стресованому середовищі в нього може виникати й розвинути професійне вигорання, а у випадку суб'єктивного виявлення його ознак (симптомів) він повинен “взяти на себе відповідальність за власне переживання стресу та зобов'язати себе змінюватися”. Ця відповідальність розподіляється з-поміж керівництва і власне працівником, який є носієм зазначеної проблеми [131].

Дослідженнями W. Schaufeli та D. Enzmann доведено, що найкращі можливості для успішної профілактики професійного вигорання дає застосування пізнавально-поведінкових стратегій попередження цього явища [132]. До них насамперед належить обізнаність особи з її власними ознаками (симптомами), далі – ідентифікування із виявленими вірогідними причинами і насамкінець – зреалізування комплексу захо-

дів для подолання стану вигорання або призупинення його розвитку [150]. У підсумку, за висновками Е. Лешукової, профілактика професійного вигорання має охоплювати: а) належну організацію діяльності; б) формування у працівників захисних механізмів саморегуляції; в) зниження фактору відсутності позитивного підкріплення профдіяльності [154].

М. Гавриленко пропонує компенсувати професійне вигорання шляхом корекції захисних адаптаційних механізмів особистості з допомогою проведення психокорекційних тренінгів. Суть останніх полягає в тому, щоб деструктивні тенденції їх учасників використовувались для зміни невротичних установок інших членів групи, перетворюючи їх на конструктивні чинники безпосередньої комунікації. Тоді є можливість відновити систему адаптаційного особистісного реагування на світ суб'єктів тренінгових занять [156].

Проблема адекватного ставлення керівництва організації до професійного вигорання належить до вельми важливих [29; 40; 142; 145; 146; 147], тим більше, що окремі керівники покладають відповідальність за вигорання на персонал, свідомо не працюють над профілактикою професійних стресів, а відтак не витрачають ресурсів і часу на допомогу працівникам, котрі перебувають у стані вигорання, і на проведення профілактичних заходів. Г. Нікіфоров у зв'язку з цим зазначає, що це явище пов'язане з “психологічною некомпетентністю керівників, їх необізнаністю про причини професійного вигорання та про його наслідки для організації. Керівники часто вважають, що у випадку, коли співробітник “вигорів на роботі”, він не має належної енергії, і якість його праці стає гіршою, а причини цього – лише в ньому самому. Відповідно, таку людину слід звільнити і знайти їй якісну заміну”. Небажання звернутися до проблеми “людських ресурсів” часто пояснюється негуманним ставленням таких керівників до свого персоналу, їхнім помилковим переконанням стосовно адекватності заміни будь-якого виконавця [29].

С. Maslach організаційну складову профілактики професійного вигорання вважає пріоритетною серед персоналу. Цікавим видається його такий емпіричний факт: “аналіз “поганих” ситуацій, у яких працюють хороші люди, є більш ефективним, аніж спроби відшукати “поганих” людей організації” [40; 60; 130]. Зі свого боку, підтримуючи емпіричну лінію аналізу, М. Грабе висновує, що “з суто економічного

погляду кожний роботодавець повинен бути зацікавленим у профілактиці синдрому вигорання” [149]. І це підтверджує факт економічної вигоди від упровадження психопрофілактичних програм. Скажімо, у США активно розвивається система профілактичних заходів: так, якщо в 1975 році у цій країні було впроваджено 200 програм охорони психічного здоров'я, то вже у 1990 – більше 5000. Сьогодні цей показник збільшився утричі. Результати реалізації цих програм свідчать про їх ефективність – зокрема, економічну: один витрачений долар приносить вісім доларів економічного ефекту [149].

Г. Крайг із співавторами підкреслюють, що “...усунути причини професійного вигорання неможливо без перебудови суспільства та умов праці загалом. Тим не менше працівники можуть уникати вигорання, якщо навчаться реалістично підходити до своєї праці, намагатимуться змінювати її характер чи організацію, відокремлюватимуть своє особисте життя від професійного (наприклад, забувати про всі проблеми, виходячи за межі місця роботи) та формуватимуть інтереси, які не пов'язані з професійною діяльністю. Ці поради будуть корисні не лише потенційним жертвам вигорання, але й усім іншим працівникам” [152].

Аналіз результатів наведених досліджень щодо сучасних наукових підходів до реалізації завдань психологічної профілактики, превентивних та інших заходів, спрямованих на унеможливлення або значне зниження ризику професійного вигорання, доводить, що *побудову структурно-функціональної моделі профілактики професійного вигорання військового персоналу* доцільно формувати з урахуванням трьох загальних напрямів:

1. Здійснення моніторингу організаційного потенціалу військового колективу задля унеможливлення формування та розвитку у працівників професійного вигорання, де метою буде визначення показників цього (оргкорпоративного) потенціалу як інтегрального чинника професійної успішності відповідних військових підрозділів.

2. Впровадження комплексу загальних організаційних заходів, що передбачають цілеспрямоване попередження виникнення у працівників професійного вигорання і спрямовані на оптимізацію відповідності вимог з боку організації можливостям (особистим ресурсам) працівників, де метою буде оргдіяльнісне оздоровлення, удосконалення та розвиток корпоративної культури, збалансування традицій та інновацій у життєдіяльності військових організацій.

3. Впровадження комплексу спеціальних заходів (окремих програм як обов'язкового сегмента загальної професійно-психологічної підготовки), що передбачають цілеспрямоване формування та розвиток у працівників особистої здатності протистояти виникненню професійного вигорання, де метою буде формування та розвиток у кожного працівника знань, умінь і навичок у сфері службової комунікації (спілкування) з питань, що розкривають зміст і структуру синдрому професійного вигорання, методи його діагностики та засоби і прийоми профілактики та подолання, психологічної саморегуляції у відповідь на стрес-фактори професійного повсякдення та організаційного довкілля, “стресової інокуляції (щеплення)”, а також вплив на когнітивну оцінку його особистості, що стосується власних можливостей і готовності до подолання професійно важких ситуацій. Спрямованість спеціальних програм – оволодіння персоналом: а) тими знаннями, що розкривають зміст і структуру професійного вигорання; б) методами самодіагностики; в) засобами та прийомами профілактики і подолання названого вигорання.

Окреслена методологічна основа побудови структурно-функціональної моделі профілактики професійного вигорання персоналу ДПС України відображає повний комплекс вказаної профілактики і передбачає задіяння всіх найефективніших заходів попередження чи ліквідування емоційно-психологічного вигорання військовослужбовців. І хоч має місце певна розбіжність наукових підходів до визначення предмета психопрофілактики особистого вигорання фахівця, все ж єдиною концептуальною основою вказаної профілактики є сучасна *парадигма “психології здоров'я”* як новий напрям у науці та практиці, що синтезує знання про психологічні причини здоров'я, методи і засоби його збереження, зміцнення та розвитку. Відповідно до принципів, цінностей і вимог зазначеної парадигми первинною умовою успішного оздоровлення людини є рання (первинна) профілактика як вдале поєднання дієвих умов, методів і засобів.

Отже, сутність психопрофілактики полягає у сприянні повноцінному соціально-професійному розвитку особистості, в усуненні зовнішніх і внутрішніх факторів, що негативно позначаються на функціонуванні її індивідуальної психіки, на акмеологічному потенціалі та результатах професійної діяльності, у створенні з допомогою психолого-педагогічних технологій умов для запобігання ситу-

ацій надмірного психологічного напруження, в підвищенні психологічної толерантності у міжособистих стосунках. Ключовою формою психопрофілактики є первинні заходи, що мають розгортатися в організаційному, соціальному, психологічному, професійному та медичному напрямках.

### **1.3. Психологічна характеристика компонентів професійного вигорання військовослужбовців Державної прикордонної служби України**

Відповідно до статей 1, 2 та 19 Закону України “Про Державну прикордонну службу України”, основний зміст професійної діяльності персоналу ДПС України полягає у виконанні завдань, метою яких є забезпечення недоторканності державного кордону країни [157]. До цього комплексу завдань відносяться такі: припиняти будь-які спроби незаконної зміни проходження державного кордону; запобігати, виявляти і припиняти злочини та адміністративні правопорушення, протидію яким законодавством віднесено до компетенції ДПС України; забезпечувати прикордонний контроль і пропуск в установленому порядку осіб, транспортних засобів, вантажів та іншого майна закордонного прямування за наявності належно оформлених документів після проходження ними митного та інших видів контролю у пунктах пропуску через державний кордон; забезпечувати контроль за режимом роботи кордону; контролювати дотримання всіма цього режиму; здійснювати самостійно або разом із спеціально уповноваженими на те представниками органів виконавчої влади і посадовими особами контроль у районах несення служби за збереженням природних ресурсів, додержанням правил промислової та іншої діяльності, охороною довкілля; припиняти у взаємодії з відповідними представниками (підрозділами) правоохоронних органів збройні конфлікти та інші провокації на державному кордоні; брати участь у відсічі вторгнення або нападу на територію України; брати участь у заходах, спрямованих на додержання правового режиму воєнного і надзвичайного стану [157; 158].

Відповідно ст. 6. Статуту ДПС з охорони державного кордону України прикордонні наряди службу з охорони кордону виконують

різними способами. Основними з них є спостереження, прослуховування, огляд, дистанційний контроль, перевірка документів, опитування, огляд, засідка, пошук, переслідування, затримання правопорушників законодавства, протидію яким віднесено до компетенції ДПС України [158]. Передбачено, що за потреби прикордонні наряди повинні вести бій з озброєними правопорушниками, збройними формуваннями, які вступили на територію України [158].

У низці наукових досліджень здійснено експертну оцінку чинників професійної діяльності з охорони державного кордону щодо їх обґрунтування як стресогенних. Так, наприклад, визначено, що охорона кордону є видом діяльності в особливих умовах, яка зумовлює часто негативний, стресогенний характер впливу її чинників на психічний стан персоналу, котрий виконує відповідні завдання [159; 163; 164; 165; 167].

О. Тімченко узагальнив підходи до оцінки характеру впливу факторів екстремальних умов бойової обстановки: “На людей, які знаходяться в екстремальних умовах, поряд з різноманітними факторами, діють й психотравмувальні обставини. Це, безперечно, сильні подразники, що викликають порушення психічної діяльності у вигляді реактивних (психогенних) станів. Варто підкреслити, що психогенний вплив екстремальних умов полягає не лише у прямій, безпосередній загрозі життю людини, а й в опосередкованій, пов’язаній з її очікуванням” [159].

Згідно з висновками О. Тімченка, у бойовій обстановці головними причинами психологічного стресу є загроза життю, відповідальність за виконання завдання, недостатність та невизначеність інформації, що надходить, дефіцит часу при прийнятті рішення та здійсненні бойових дій, невідповідність рівня професійних навичок вимогам, що ставляться умовами бою перед особистістю, психологічна невідповідність до виконання конкретного завдання, невпевненість у надійності зброї, недовіра до командування та фактори ізоляції” [159].

Прикордонна служба, умови, у яких виконуються завдання з охорони державного кордону, вимагають доброго фізичного розвитку та стійкої нервової системи. Службові перевантаження негативно впливають на нервово-психічний стан людей. Це зобов’язує керівний склад органів і підрозділів охорони державного кордону та морської охорони робити все можливе для того, щоб прикордонники були



фізично загартовані, щоб їм створювались нормальні умови для денного та нічного відпочинку, щоб вони добре харчувалися та не мали службових переобтяжень і надлишкових утруднень [159; 160; 161].

Безпосереднє виконання завдань з охорони державного кордону, за висновками Н. Феденка, об'єктивно змінює психічний стан прикордонника. Н. Феденко та співавтори зазначають: "На психічні стани воїнів сильний вплив здійснює обстановка кордону, в якій їм приходится діяти. У воїнів під впливом небезпечної обставини може виникати негативний психічний стан, котрий знижує їхню активність" [161]. Тут важливу роль відіграють фізичні чинники професійної діяльності прикордонників: "Психічні стани залежні від анатомічних і фізіологічних чинників. Тривалі перевантаження, недостатній відпочинок, низька або, навпаки, висока температура, позначаючись на фізіологічних процесах, впливають на психічний стан. Значний вплив має місце роботи, його освітленість, а також обстановка, в якій відпочивають солдати" [161].

Зазначені автори також називають ще один важливий щодо вірогідної стресогенної дії на особистість прикордонника чинник взаємовідносин у колективі прикордонного підрозділу: "На духовний стан воїнів по-різному діють також колектив, товариші й особливо ті з них, які є авторитетними... Згубно впливає на атмосферу в колективі, на психологічну рівновагу воїнів помилковий колективізм, негативно настроєні дрібні групи, ватажки. Вони... знижують боєздатність воїнів" [162].

Основним видом професійної діяльності персоналу ДПС України є виконання специфічних завдань у складі прикордонного наряду. Відповідно до завдань охорони державного кордону, прикордонні наряди застосовують низку способів діяння: спостереження, прослуховування, огляд, дистанційний контроль, перевірку документів, опитування місцевих жителів, догляд, засідку, пошук, переслідування та затримання порушників кордону. Зазначені способи вимагають від прикордонника постійної емоційно-вольової змобілізованості, концентрації та безперервності психічних процесів (сенсорних, перцептивних, мнемічних, інтелектуальних), довільного підтримання високої готовності до активного застосування сили та засобів охорони державного кордону за будь-яких умов (часу доби, погодних умов тощо) [160; 161; 162; 163]. Особливості професійної діяльності

названого персоналу, особливо її правозастосовчої компоненти, при виконанні завдань з метою забезпечення недоторканності державного кордону України об'єктивно можуть бути стрес-факторами і спричиняти професійне вигорання. Це пов'язано з низкою факторів, які є постійними ознаками професійної діяльності прикордонників. Серед таких факторів особливе місце займає постійна та підвищена відповідальність складу прикордонного наряду в процесі служби з охорони державного кордону щодо правової легітимності застосування законодавчих норм до його порушників [158; 160; 161; 162; 163].

Є. Потапчук здійснив ґрунтовний аналіз соціально-психологічних факторів, які здатні впливати на психічне здоров'я військовослужбовців-прикордонників [164]. Так, за його висновками, головними факторами об'єктивного гатунку, які впливають на психічне здоров'я військовослужбовців, є поєднання чинників суб'єктивного та об'єктивного характеру. До суб'єктивних відносять: а) внутрішню (розумову) поведінку військовослужбовця: уявлення про психічне здоров'я та шляхи його збереження; сприйняття та оцінку життєвих ситуацій і ризик, пов'язаний з ними; виникнення і перебіг внутрішньоособистісних конфліктів; психологічне самокерівництво; ставлення до здоров'я та здорового способу життя; самооцінку душевного благополуччя; б) їх зовнішню (соціальну) поведінку: активний спосіб життя; вживання здорової їжі; стосунки з оточенням; дотримання правил здорового способу життя; шкідливі звички (вживання та зловживання шкідливими речовинами).

До факторів об'єктивного характеру, на думку Є. Потапчука, належать: а) соціальне середовище: сім'я військовослужбовця (сімейне оточення); друзі та знайомі; військовий колектив; військовий керівник; професійна діяльність (загроза для життя та здоров'я; нерациональний розклад і режим військової служби й відпочинку, суттєві порушення режиму дня; часті стресові ситуації тощо); природне середовище (пора року, погода); б) демографічні: вік (юність; рання дорослість; середній вік, перехідні стани між ними); соціальна належність; в) стан фізичного здоров'я: рівень фізичного розвитку, фізичної підготовленості, функціональної підготовленості організму до фізичних навантажень, рівень мобілізації адаптаційних резервів організму, що забезпечують його пристосування до впливу різноманітних факторів військового середовища [164].

Грунтуючись на власних результатах вивчення соціально-психологічних детермінант, які впливають на психічне здоров'я військовослужбовця, проф. Є. Потапчук також визначив основні суб'єкти, яким належить активна роль у цьому впливі: сім'ю військовослужбовця, військового керівника, військовий колектив і власне самого військовослужбовця, якому належить особлива роль у цьому процесі [164].

Певним науковим внеском Є. Потапчука у розробку проблематики стресогенного впливу професійної діяльності на психічний стан працівника, на нашу думку, є те, що він вперше встановив той факт, що чинники професійної діяльності мають найбільший вплив на психічний стан прикордонників. Причому фактор “професійна діяльність” набрав найбільший відсоток серед усіх категорій військовослужбовців щодо визначення проблемних питань, пов'язаних зі збереженням їхнього психічного здоров'я [164].

В. Олійник встановив, що до переліку психотравмувальних факторів, які пов'язані з особливостями професійної діяльності з охорони державного кордону та так чи інакше завжди притаманні діяльності особового складу з охорони державного кордону, відносяться наступні [165]:

негативний характер об'єктів пізнання (результати діяльності порушників законодавства про державний кордон);

дефіцит та невпорядкованість інформації про дії правопорушників на державному кордоні;

активна протидія зацікавлених осіб, використання ними корумпованих зв'язків, зброї, вчинення прямого фізичного опору;

Все зазначене – стрес-фактори, що нерідко викликають у прикордонників надмірну емоційно-психічну напруженість. Загалом у діяльності з охорони державного кордону критичною є ситуація, що характеризується: а) безпосередньою загрозою нанесення фізичної або моральної шкоди прикордоннику; б) опосередкованими соціальними загрозами (соціально-правові санкції, матеріальна шкода та ін.); в) опосередкованою або безпосередньою загрозою життю прикордонника.

М. Поліщук та співавтори визначили, що за результатами аналізу оперативно-службової діяльності з охорони державного кордону основною причиною виникнення психологічної напруженості є безпосередній фізичний та психологічний контакт під час конфліктів зі злочинцями, які діють на державному кордоні. Автор зазначає, що

“це деструктивно впливає на психіку прикордонників, призводить до неякісного, неефективного та несвоєчасного виконання завдань. Екстремальні умови характерні для служби з охорони державного кордону, через що й стани психологічної напруженості виявляються у діяльності прикордонників найчастіше і найбільш яскраво” [166].

А. Журавель вказав на детермінанти ускладнень у процесі оперативно-службової діяльності прикордонників, що впливають на їхній психічний стан при виконанні завдань з охорони державного кордону. Автор з'ясував, що першу групу таких детермінант становлять індивідуально-особистісні причини, зокрема, фізична підготовленість, функціональна підготовленість, воля, здібності, темперамент та характер прикордонника. До другої групи входять соціально-психологічні спричинення, а саме професійна діяльність (складність, тривалість, невизначеність, навантаження, небезпека), стиль управління командирів (авторитаризм, пасивність, не підготовленість, невміння впливати на підлеглих), міжособистісні стосунки з товаришами по службі (міжособистісна несумісність, непродуктивна взаємодія та ін.) і природне середовище (погодні умови та характер місцевості) [167].

А. Журавель зазначає, що за даними дослідників, на дію стресових факторів організм військовослужбовця відповідає “реакцією тривоги”. Вона виникає у кожного, хоча може бути різною за ступенем вираженості, що залежить від індивідуальних особливостей психіки і триває протягом деякого часу. “Реакція тривоги” завершується формуванням “стадії резистентності” (стійкості) завдяки мобілізації компенсаторних механізмів організму. У цьому стані військовослужбовець готовий до виконання службової діяльності. Під впливом подальшої дії стресогенного фактора “стан резистентності” змінюється “станом виснаження”. Для попередження цього вкрай руйнівного для психіки стану потрібно попереджати та знижувати негативний вплив стресогенних факторів на військовослужбовця. Цей підхід повністю відповідає уявленню про процес порушення психологічного благополуччя прикордонників, розвитку в них професійного вигорання [167].

Крім того, специфіка діяльності прикордонників в особливих умовах ставить підвищені вимоги до особистості військовослужбовця, стану його здоров'я і фізичного розвитку. Це викликано тим, що

різнобічна й тривала дія різноманітних несприятливих чинників зумовлює виникнення в людини високого нервово-психічного напруження та деструктивних внутрішньоособистісних конфліктів і, як наслідок цього, зривів у поведінці та діяльності [168]. Потенційними типовими травмонебезпечними ситуаціями, які мають психогенні джерела та пов'язані з охороною державного кордону, є: ДТП на службовому чи особистому транспорті; затримання порушників; затримання транспортного засобу; фізична протидія; вогнепальний двобій; необережне поводження зі зброєю; ліквідація наслідків стихійних лих, аварій, катастроф; нестатутні взаємини; несподіваний напад; виконання інших небезпечних службових завдань тощо [169].

Зазначені травмонебезпечні ситуації мають подвійну специфіку – як складові професійної діяльності та як елементи, що створюють підвищений рівень небезпеки для її суб'єкта. Зокрема, застосування прикордонниками табельної зброї з метою впливу на порушника (чи навіть ураження) призводить до дисфункційних порушень та емоційних наслідків травматичної дії. Вираженість і характер перебігу психічних реакцій і симптомів індивідуальні. До того ж, окрім емоційних, особистих переживань, прикордонники перебувають під впливом “об'єктивних стресорів”: проведення розслідування інциденту, який трапився, дізнання; реакція керівництва, громадськості на застосування зброї правоохоронцем; підвищений інтерес до нього; можливі погрози або звинувачення; ізолюваність від інших людей, колективу (вважається, що люди підсвідомо цураються тих людей, які перебували в екстремальній ситуації); помилкові чутки тощо [169].

У низці досліджень встановлено 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. Окремим видом такої діяльності є охорона державного кордону акваторії внутрішніх вод, територіального моря і виключної (морської) економічної зони України.

Дослідження М. Корольчука, П. Криворучка та інших науковців показують, що психологічні характеристики та умови діяльності моряків-прикордонників визначаються високою особистою відповідальністю за виконання поставлених завдань, тривалим перебуванням у стані емоційного напруження, складністю маніпуляцій під час

службових дій, часто – гіподинамією, недостатністю сенсорної інформації, відірваністю від соціального середовища, родини, дефіцитом часу, наявністю загроз для життя та здоров'я [170; 171].

На сучасних кораблях та катерах праця членів екіпажів стала переважно операторською. Операторська діяльність названих спеціалістів – це складна і напружена аналітико-синтетична робота, яка потребує від моряка високої стійкості, кмітливості, зосередженості уваги. Поряд з цим, у моряків-прикордонників помітні зміни показників, які характеризують силу процесів збудження і гальмування, їх рухливість, точність реагування на подразники, величину порогового сприймання, а також пам'яті, уваги і мислення. В умовах плавання відбуваються різнобічні зміни функцій організму, які є інтегральною характеристикою впливу на матросів умов життєдіяльності, інтенсивності професійного повсякдення та її специфічних особливостей [170; 171].

Залежно від організаційного та психологічного змісту виділяють три режими праці, які характеризуються постійною, швидкою або раптовою зміною для екіпажу. Перший – це праця за повсякденних умов, переважно у стані готовності до екстремальних дій. Другий – в умовах підвищеної готовності, коли значно зростає відповідальність корабельних та катерних спеціалістів за виконання службових обов'язків (вузький прохід, зближення та розходження з іншими кораблями тощо); ця робота характеризується значним психоемоційним напруженням, здійснюється у примусовому темпі, з дефіцитом часу. Третій режим праці – в аварійних ситуаціях, коли на членів екіпажу діють екстремальні фактори аварії та зовнішнього середовища; причому тут, залежно від режиму праці, змінюється й психологічний стан моряків, їх функціональний стан, який має тенденцію до погіршення у випадку тривалого перебування в екстремальних умовах.

До особливостей професійної діяльності корабельних спеціалістів належить виражене психічне напруження, яке діє постійно. Найбільш типовими причинами його виникнення є висока відповідальність за роботу, дефіцит часу й інформації (або їх надлишок) для прийняття рішення, дія перешкод, вплив несприятливих умов життєдіяльності, міжособистісна несумісність, соціально-психологічна та сенсорна ізоляції. До цього додамо соціально-психологічні чинники та проблеми, пов'язані з відривом від сім'ї, рідних, знайомих, відчуття не-

безпеки, обмеження можливості зняття емоційного тиску, ризиком та ін. Водночас ефективність службово-професійної діяльності на кораблі визначається рівнем працездатності корабельних спеціалістів, їхньою майстерністю уміло взаємодіяти з технічними механізмами, машинами, комп'ютерною і радіотехнікою.

Використання на сучасних кораблях радіолокаційних станцій погіршило умови життєдіяльності для особового складу через появу електромагнітних коливань. Доведено, що в осіб, які довго працюють з джерелами цих коливань, виникають різноманітні порушення у функціях центральної нервової та серцево-судинної систем [170; 171]. У будь-якому разі технічні фактори, до яких відносяться шуми, вібрація, механічні коливання, мають несприятливу дію на психічний та функціональний стани військовослужбовців Морської охорони.

Одним із винятково специфічних несприятливих факторів морської служби є також особливий вид коливань усього корабля (катера) – загойдування.

Таким чином, значний вплив на ефективність діяльності військовослужбовців підрозділів Морської охорони здійснює комплекс фізичних факторів, які суттєво поглиблюють дію соціально-психологічних чинників, таких як високе психічне напруження, соціальна і сенсорна ізоляції, дефіцит інформації, наявність перешкод, загроза життю, порушення режимів праці та відпочинку, перебування у замкнутому оточенні.

Професійна діяльність військовослужбовців підрозділів Морської охорони відбувається в умовах безпосереднього впливу на особистість різноманітних чинників зовнішнього та внутрішнього середовища. Вони діють поєднано, різнобічно і тривалий час та, на фоні високої соціальної відповідальності й нервово-психічного напруження, монотонії, сенсорної депривації (знижена кількість сенсорних стимулів), соціальної ізоляції, особливостей міжособистісних стосунків. Ці чинники негативно впливають на функціональний стан і працездатність екіпажу корабля (катера) [170; 171].

Окремим видом професійного повсякдення з охорони державного кордону є оперативно-розшукова діяльність для забезпечення захисту кордону України. За результатами дослідження С. Філіппова діяльність офіцерів оперативних підрозділів ДПС України проходить в особливих, екстремальних умовах і ставить високі вимоги до особистості.

Показниками екстремальності служби офіцерів-прикордонників є її суворота регламентація і значні обмеження, частий відрив від культурно та соціально адаптивного довкілля, насиченість діяльності проблемними ситуаціями, висока відповідальність за наслідки прийнятих рішень, груповий характер виконання, інтелектуальні переваження, порушення природного режиму дня, сну, наявність стресових ситуацій, високий рівень конфліктності, нормативна невизначеність та ін. [172].

Отже, існують об'єктивні причини психологічного стресу персоналу ДПС України, що пов'язані з основними чинниками професійної діяльності військовослужбовців з охорони державного кордону та діють постійно при виконанні ними відповідного типу завдань. Умовно їх доречно розподілити на три групи, зважаючи на причини формування і розвитку професійного вигорання як результату дії психологічного стресу при виконанні персоналом завдань профдіяльності, що зумовлені охороною державного кордону:

1. Чинники, що пов'язані з особливостями виду професійної діяльності:

- негативний характер об'єктів службових дій (порушники законодавства про державний кордон, результати їх протиправної діяльності);

- активна протидія з боку порушників законодавства про державний кордон, застосування ними зброї та інших засобів протидії, вчинення прямого фізичного опору;

- постійне очікування при виконанні завдань з охорони державного кордону безпосереднього фізичного та психологічного контакту з порушниками законодавства про державний кордон;

- потреба довільного підтримання постійної емоційно-вольової змобілізованості, зосередження і безперервного напруження психічних процесів (сенсорних, перцептивних, мнемічних, інтелектуальних);

- важливість довільного підтримання високої готовності до активного застосування сили та засобів охорони державного кордону за будь-яких умов (часу доби, погодних умов тощо);

- необхідність застосування прикордонником зброї та спеціальних засобів проти порушників законодавства про державний кордон, у тому числі на фізичне ураження;

- особиста небезпека, загроза життю та здоров'ю;

- об'єктивне порушення режимів праці та відпочинку (порушення природного режиму дня, сну тощо);



відповідальність персоналу в процесі служби з охорони державного кордону щодо правової легітимності застосування законодавчих норм до його порушників;

недостатність та невизначеність інформації, що надходить;  
дефіцит часу при прийнятті рішення та здійсненні професійних дій;  
соціально-психологічна та сенсорна ізоляції.

Додатково для персоналу органів Морської охорони вкажемо на: складність маніпуляцій під час службових дій; гіподинамію; напружену аналітико-синтетичну роботу; технічні фактори (шуми, вібрацію, механічні коливання), діяльність в умовах електромагнітних коливань; перебування у замкнутому середовищі; загойдування. Додатково для персоналу оперативного-розшукових підрозділів – на інтелектуальні перевантаження; насиченість повсякдення військової професійної діяльності проблемними ситуаціями.

2. Чинники, що пов'язані з організаційними факторами:

службові перенавантаження;

нерациональний розклад і режим військової служби й відпочинку, істотні порушення режиму дня;

характер взаємостосунків із суб'єктами, яким належить активна роль у вірогідному стресогенному впливі на особистість прикордонника (сім'я військовослужбовця, керівника, колектив прикордонного підрозділу);

3. Чинники, що пов'язані з індивідуальними характеристиками працівників:

невідповідність рівня професійних навичок та індивідуальних психологічних характеристик вимогам, що ставляться змістом професійної діяльності;

психологічна невідповідність особи до виконання конкретного завдання;

рівень психологічної саморегуляції (психологічного самокерування);

ставлення прикордонника до власного здоров'я та до здорового способу життя; його самооцінка свого душевного благополуччя.

Таким чином, є підстави виокремити групу об'єктивних факторів (причин) психологічного стресу персоналу ДПС України, що пов'язані з охороною державного кордону та діють постійно при виконанні персоналом завдань, висока складність яких головно залежить від виду професійної діяльності.

На основі результатів приведеного аналізу сформулюємо *попередні узагальнення* стосовно критеріїв і показників професійного вигорання військовослужбовців Державної прикордонної служби України.

**По-перше**, основний зміст професійної діяльності персоналу ДПС України, що полягає у виконанні комплексу завдань, метою яких є забезпечення недоторканності державного кордону, об'єктивно спричиняє стресогенний характер впливу умов професійного повсякдення прикордонників на їх психічний стан. Йдеться про дію комплексу стрес-факторів, який характеризується наявністю у процесі виконання завдань з охорони державного кордону сильних подразників, що викликають порушення психічної діяльності особистості. Ці стрес-фактори мають різноманітну природу, що охоплює широкий діапазон – від фізіологічних до соціально-психологічних чинників.

**По-друге**, дія стрес-факторів щодо дестабілізації професійної діяльності прикордонників залежить перш за все від специфіки, особливостей певного виду професійної діяльності (Морська охорона, оперативно-розшукова діяльність тощо). Доведено, що саме чинники останньої мають найбільший вплив на психічний стан прикордонників та об'єктивно викликають у них надмірну емоційно-психічну напруженість. Ось чому специфіка їхньої професійної діяльності ставить підвищені вимоги до особистості військовослужбовця, стану його здоров'я і фізичного розвитку, витривалості психоемоційної сфери.

**По-третє**, причини психологічного стресу персоналу ДПС України, будучи залежними від основних чинників професійної діяльності з охорони державного кордону, є підстави умовно розподілити на три групи залежно від джерел формування і розвитку професійного вигорання: а) чинники, що пов'язані з особливостями саме цього виду професійної діяльності, б) чинники організаційно-діяльнісного характеру і в) чинники, зумовлені індивідуально-психологічними властивостями військовослужбовців.

**По-четверте**, основну групу об'єктивних факторів (причин та умов) перманентного психологічного стресу особового складу ДПС України становлять ті, що безпосередньо пов'язані з охороною державного кордону та діють постійно у процесі виконання персоналом завдань, тобто мовиться про чинники змістової та оргуправлінської специфіки професійної діяльності, котра відбувається в особливих умовах.

## ВИСНОВКИ

1. Об'єктивні особливості змісту та умов професійної діяльності військовослужбовців ДПС України зумовлюють її стресогенний вплив на психічний стан прикордонників, спричиняють розвиток у них професійного вигорання.

2. Професійне вигорання військовослужбовців ДПС України – це: а) динамічний процес, який виникає внаслідок довготривалих професійних стресів середньої інтенсивності в умовах відсутності самоконтролю і психорегуляції ними власним функціональним станом; б) форма девіантної поведінки, що спричинена обставинами виконання професійної діяльності військовиків; в) специфічний вид їхньої професійної деформації, пов'язаний із порушенням психологічного благополуччя.

3. Концептуально психологічна профілактика професійного вигорання військовослужбовців ДПС України повинна охоплювати три модельні блоки:

а) моніторинг організаційного потенціалу суб'єктів управлінської діяльності, що дає змогу виявляти у працівників ступінь наявності професійного вигорання;

б) впровадження комплексу загальних організаційних заходів, що призначені для цілеспрямованого попередження у військовиків професійного вигорання;

в) впровадження комплексу спеціальних заходів, що призначені для цілеспрямованого створення в них особистої здатності протистояти професійному вигоранню.

У підсумку ці блоки запропонованої структурно-функціональної моделі передбачають впровадження цілісного комплексу заходів, що створює системну протидію виникненню у прикордонників професійного вигорання.

## ЛІТЕРАТУРА ДО РОЗДІЛУ

1. *Абульханова К. А.* О субъекте психической деятельности / А. К. Абульханова. – М. : Наука, 1973. – 287 с.
2. *Анцыферова Л. И.* Личность с позиций динамического подхода / Л. И. Анцыферова // Психология личности в социалистическом обществе (Личность и ее жизненный путь) / [отв. ред.: Б. Ф. Ломов, К. А. Абульханова-Славская]. – М., 1990. – С. 7–17.
3. *Бодров В. А.* Психология профессиональной деятельности. Теоретические и прикладные проблемы / В. А. Бодров. – М. : Изд-во “Институт психологии РАН”, 2006. – 623 с. – (Сер. “Достижения в психологии”).
4. *Бодров В. А.* Информационный стресс / В. А. Бодров. – М. : Изд-во “Институт психологии РАН”, 2000. – 352 с.
5. *Бодров В. А.* Психология профессиональной пригодности / В. А. Бодров. – М. : ПЕР СЭ, 2001. – 511 с.
6. *Бодров В. А.* Психология и надежность: человек в системе управления техникой / В. А. Бодров, В. Я. Орлов. – М. : Изд-во “Институт психологии РАН”, 1998. – 288 с.
7. *Бодров В. А.* Система психической регуляции стрессоустойчивости человека-оператора / В. А. Бодров, А. А. Обознов // Психол. журн. – 2000. – № 4. – С. 32–40.
8. *Брушлинский А. В.* Проблемы психологии субъекта / А. В. Брушлинский. – М. : ИП РАН, 1994. – 346 с.
9. *Голиков Ю. Я.* Проблемы инженерного проектирования современных сложных технических комплексов / Ю. Я. Голиков // Современная психология: состояние и перспективы / Ин-т психологии ВАН. – М., 2002. – Ч. 1. – С. 177–190.
10. *Голиков Ю. Я.* Психология автоматизации управления техникой / Ю. Я. Голиков, А. Н. Костин. – М. : Изд-во “Институт психологии РАН”, 1996. – 159 с.
11. Психологічна енциклопедія / авт.-упоряд. О. М. Степанов. – К. : Академвидав, 2006. – 424 с.
12. *Охременко О. Р.* Психологічні закономірності адаптації особистості до особливих умов діяльності : автореф. дис. ... д-ра психол. наук : 19.00.09 – психологія діяльності в особливих умовах /

- Охременко Ольга Романівна ; Нац. акад. оборони України. – К., 2005. – 30 с.
13. Оптимум мотивации // Экспериментальная психология / под ред. П. Фресса, Ж. Пиаже. – М., 1975. – Вып. 5. – С. 119–125.
14. *Китаев-Смык Л. А.* Психология стресса / Л. А. Китаев-Смык. – М. : Наука, 1983. – 370 с.
15. *Безносков С. П.* Профессиональная деформация личности / С. П. Безносков. – СПб. : Речь, 2004. – 272 с.
16. *Безносков С. П.* Профессиональная подготовка и её влияние на деятельность (проблема профессиональной деформации) : учеб. пособие / С. П. Безносков, А. Т. Иваницкий, В. Я. Кикоть. – СПб. : ВВКУ ВВ МВД РФ, 1996. – 321 с.
17. *Медведев В. С.* Психология профессиональной деформации сотрудников органов внутренних дел : дисс. ... д-ра психол. наук : 19.00.06 / В. С. Медведев ; Киев. ин-т внутр. дел при Нац. Академии внутр. дел Украины. – К., 1999. – 412 с.
18. *Буданов А. В.* Педагогика личной профессиональной безопасности сотрудников ОВД / А. В. Буданов. – М. : Юрист, 1992. – 83 с.
19. *Борисова С. Е.* Профессиональная деформация сотрудников милиции и ее личностные детерминанты : автореф. дисс. ... канд. психол. наук : 19.00.06 – юридическая психология / Борисова Светлана Евгеньевна ; Акад. управления МВД России. – М., 1998. – 23 с.
20. *Сыманюк Э. Э.* Психологические барьеры профессионального развития личности : практико-ориентированная монография / Э. Э. Сыманюк ; под ред. Э. Ф. Зеера. – М. : Моск. психолого-соц. ин-т, 2005. – 252 с.
21. *Зеер Э. Ф.* Психология профессиональных деструкций : учеб. пособие для вузов / Э. Ф. Зеер, Э. Э. Сыманюк. – М. : Академ. Проект; Екатеринбург : Деловая кн., 2005. – 240 с.
22. *Форманюк Т. В.* Синдром “эмоционального сгорания” как показатель профессиональной дезадаптации учителя / Т. В. Форманюк // *Вопр. психологии.* – 1993. – № 6. – С. 57–64.
23. *Петренко О. В.* Психологічні особливості професійної деформації особистості в умовах військово-професійної діяльності : автореф. дис. ... канд. психол. наук : 19.00.07 – педагогічна і вікова психологія / Петренко Олександр Віталійович ; Нац. пед. ун-т ім. М. П. Драгоманова. – К., 1998. – 20 с.

24. Крапивина О. В. Эмоциональное выгорание как форма профессиональной деформации у пенитенциарных служащих : автореф. дисс. ... канд. психол. наук : 19.00.13 – психология развития, акмеология / Крапивина Ольга Валерьевна ; Тамбов. гос. ун-т им. Г. Р. Державина. – Тамбов, 2004. – 20 с.
25. Сидоров П. В. Синдром эмоционального выгорания / П. В. Сидоров // Мед. газета. – 2005. – 8 июня (№ 43). – С. 32–40.
26. Орел В. Е. Феномен “выгорания” в зарубежной психологии: эмпирические исследования / В. Е. Орел // Психол. журн. – 2001. – Т. 22, № 1. – С. 158.
27. Скугаревская М. М. Синдром эмоционального выгорания / М. М. Скугаревская // Мед. новости. – 2002. – № 7. – С. 3–9.
28. Синдром “професійного вигорання” та професійна кар’єра працівників освітніх організацій: тендерні аспекти : навч. посіб. для студ. вищ. навч. закл. та слухачів ін-тів післядиплом. освіти / за наук. ред. С. Д. Максименка, Л. М. Карамушки, Т. В. Зайчикової. – К. : Міленіум, 2004. – 264 с.
29. Психология профессионального здоровья : учеб. пособие / под ред. Г. С. Никифорова. – СПб. : Речь, 2006. – 323 с.
30. Oxford Advanced Learner’s Dictionary of Current English / Oxford University Press. – Sixth edition. – Oxford, 2000. – 159 p.
31. The ICD-10 : Classification of Mental and Behavioral Disorders: clinical descriptions and diagnostic guidelines / World Health Organization. – Geneva : WHO, 1992. – 267 p.
32. Bradley H. B. Community-based Treatment for Young Adult Offenders / H. B. Bradley // Crime & Delinquency. – 1969. – Vol. 15, № 3. – P. 359–370.
33. Freudenberger H. J. Staff burn-out / H. J. Freudenberger // Journal of Social Issues. – 1974. – 30. – P. 159–166.
34. Сибирская психология сегодня : сб. науч. тр. Вып. 2 / Кемеров. гос. ун-т. – Кемерово : Кузбассвузиздат, 2003. – 410 с.
35. Бойко В. В. Энергия эмоций в общении: взгляд на себя и на других / В. В. Бойко. – М. : Филинь, 1996. – 256 с.
36. Психологический словарь / под ред. В. П. Зинченко, Б. Г. Мещерякова. – 2-е изд., перераб. и доп. – М. : Педагогика – Пресс, 1999. – 440 с.
37. Ухтомский А. А. Доминанта / А. А. Ухтомский. – СПб. : Питер,

2002. – 448 с. – (Сер.: Психология-классика).

38. *Столяренко Л. Д.* Основы психологии / Л. Д. Столяренко. – 4-е изд., перераб. и доп. – Ростов н/Д : Феникс, 2001. – 665 с. – (Сер. “Учебники, учебные пособия”).

39. *Судаков К. В.* Системные механизмы эмоционального стресса / К. В. Судаков. – М. : Медицина, 1981. – 232 с.

40. *Maslach C.* The truth about burnout: How organizations cause personal stress and what to do about it / C. Maslach, M. P. Leiter. – San Francisco: Jossey-Bass publishers, 1997. – 156 p.

41. Professional Burnout: Recent Developments In Theory And Research / eds.: W. B. Schaufeli, C. Maslach, T. Marek. – London : Taylor and Francis, 1993. – 293 p. – (Series in applied psychology: social issues and questions).

42. *Leiter M.* Burnout as a developmental process: Consideration of models / M. Leiter // Professional burnout: Recent developments in theory and research / eds.: W. Schaufeli, C. Maslach, T. Marek. – Washington, DC : Taylor & Francis, 1993. – P. 237–250.

43. *Leiter M.* The impact of interpersonal environment on burnout and organizational commitment / M. Leiter, C. Maslach // Journal of Organizational Behavior. – 1988. – 9. – P. 297–308.

44. *Freudenberger H.* Burnout: The high cost of high achievement / H. Freudenberger, G. Richelson. – New York : Anchor, Doubleday, 1980. – 240 p.

45. *Glenn A. R.* Prevention of burn-out / A. Roberts Glenn // Advances in Psychiatric Treatment. – 1997. – Vol. 3. – P. 282–289.

46. *Freedy J. R.* Stress inoculation for reduction of burnout: A conservation of resources approach / J. R. Freedy, S. E. Hobfoll // Anxiety, Stress and Coping. – 1994. – Vol. 6. – P. 311–325.

47. *Hobfoll S.* Conservation of resources: A new attempt at conceptualizing stress / S. Hobfoll // American Psychologist. – 1988. – Vol. 44. – P. 513–524.

48. *Hobfoll S.* Stress and burnout in the workplace / S. Hobfoll, A. Shirom // Handbook of organizational behavior / ed. R. Golembiewski. – New York : Marcel Dekker, 1993. – P. 41–60.

49. *Folkman S.* If it changes, it must be a process: Study of emotion and coping during three stages of a college examination / S. Folkman, R. Lazarus // Journal of Personality and Social Psychology. – 1985. – 48. – P. 150–170.

50. *Cherniss C.* Professional burnout in human service organizations / C. Cherniss. – New York : Praeger, 1980. – 233 p.
51. *Greenglass E.* Components of burnout, resources and gender-related differences / E. Greenglass, R. Burke, R. Konarski // *Journal of Applied Social Psychology*. – 1998. – 28. – P. 1088–1106.
52. *Прохоров А. О.* Психология неравновесных состояний / А. О. Прохоров. – М. : Изд-во “Институт психологии РАН”, 1998. – 152 с.
53. *Менделевич В. Д.* Психология девиантного поведения : учеб. пособие / В. Д. Менделевич. – СПб. : Речь, 2005. – 445 с.
54. *Булатевич Н. М.* Синдром емоційного вигорання вчителя : дис. ... канд. психол. наук : 19.00.04 / Булатевич Наталія Миколаївна ; Київ. нац. ун-т ім. Т. Г. Шевченка. – К., 2004. – 195 с.
55. *Carroll J. F.* Theory building: Integrating individual and enviromental factors within and ecological framework / J. F. Carroll, W. L. White // *Job stress and burnout: Research, theory and intervention perspectives* / ed. W. S. Pain. – Beverly Hills ; London ; New Dehli, 1982. – P. 41–60.
56. *Ронгинская Т. И.* Синдром выгорания в социальных профессиях / Т. И. Ронгинская // *Психол. журн.* – 2002. – Т. 23, № 3. – С. 85–95.
57. *Селье Г.* Очерки об адаптационном синдроме / Г. Селье. – М. : Медгиз, 1960. – 147с.
58. *Реан А. А.* Психология педагогической деятельности / А. А. Реан ; Удмурт. ун-т. – Ижевск, 1994. – 290 с.
59. Latest Findings on the Aetiology and Therapy of Depression : International Commemorative Symposium Organised in Collaboration with the WHO and WPA, Basel, June 1986 / eds.: P. Kielholz, W. Püldinger. – Basel, 1987. – 270 p.
60. *Maslach C.* Prevention of burnout: New perspectives / C. Maslach, J. Goldberg // *Applied and Preventive Psychology*. – 1998. – Vol. 7. – P. 63?74.
61. *Maslach C.* Job Burnout / Maslach C., Schaufeli W. B., Leiter M. P. // *Annual Review of Psychology*. – 2001. – Vol. 52. – P. 397–422.
62. *Орел В. Е.* Структурно-функциональная организация и генезис психического выгорания : дисс. ... д-ра психол. наук : 19.00.03 / Орел Валерий Емельянович ; РГБ. – М., 2006. – 449 с.
63. *Зайчикова Т. В.* Соціально-психологічні детермінанти синдрому “професійного вигорання” у вчителів : автореф. дис. ... канд. психол. наук : 19.00.05 – соціальна психологія; психологія соціальної роботи



/ Зайчикова Тетяна Вікторівна ; Ін-т психології ім. Г. С. Костюка АПН України. – К., 2005. – 20 с.

64. *Малишева К. О.* Синдром емоційного вигорання психолога-консультанта: психологічні чинники, профілактика та корекція : автореф. дис. ... канд. психол. наук : 19.00.04 – медична психологія / Малишева Каріне Олегівна ; Київ. нац. ун-т ім. Т. Шевченка. – К., 2003. – 16 с. : рис.

65. *Титаренко Т. М.* Життєві кризи: технології консультування : навч. посіб. Ч. 1 / Т. М. Титаренко. – К. : Главник, 2007. – 144 с. – (Сер. “Психологічний інструментарій”).

66. *Lee R.* On the meaning of Maslach’s three dimensions of burnout / Lee R., Ashforth B. // *Journal of Applied Psychology*. – 1990. – 75. – P. 743–747.

67. *Richardson A.* Models of burnout: Implications for interventions / Richardson A., Burke R. // *International Journal of Stress Management*. – 1995. – 2. – P. 31–43.

68. *Зеер Э. Ф.* Психология профессий : учеб. пособие / Э. Ф. Зеер. – 2-е изд. – М. : Деловая кн., 2003. – 336 с.

69. *Freudenberger H. J.* Staff burn-out / H. J. Freudenberger // *Journal of Social Issues*. – 1974. – 30. – P. 159–166.

70. *Chance P.* That drained-out, used-up feeling / P. Chance // *Psychology Today*. – 1981. – 15. – P. 88–95.

71. *Крайг Г.* Психология развития / Г. Крайг, Д. Бокум. – 9-е изд. – СПб. : Питер, 2005. – 940 с. : илл. – (Сер. “Мастера психологии”).

72. *Bennett L.* Quality of life in health care professionals: Burnout and its associated factors in HIV/AIDS related care / Bennett L., Kelaher M., Ross M. W. // *Psychology and Health*. – 1994. – Vol. 9. – P. 273–283.

73. School restructuring, transformational leadership and amelioration of teacher burnout / Leithwood K., Menzies T., Jantzi D., Leithwood J. // *Anxiety, Stress & Coping: An International Journal*. – 1996. – Vol. 9. – P. 199–215.

74. *McGrath A.* Occupational stress, and teachers in Northern Ireland / McGrath A., Houghton D., Reid N. // *Work and Stress*. – 1989. – Vol. 3. – P. 359–368.

75. *McGrath A.* Occupational stress in nursing / McGrath A., Reid N., Boore J. // *International Journal of Nursing Studies*. – 1989. – Vol. 26. – P. 343–358.

76. *Byrne B. M.* Burnout: testing for the validity, replication, and invariance of causal structure across elementary, intermediate, and secondary teachers / Byrne B. M. // *American Educational Research Journal*. – 1994. – Vol. 31. – P. 645–673.
77. The linkage between spurned help and burnout among practicing nurses / Cheuk W. H., Swears B., Wong K. W., Rosen S. // *Current Psychology: Developmental, Learning, Personality, Social*. – 1998. – Vol. 17. – P. 188–196.
78. *Hillhouse J. J.* Investigating stress effect patterns in hospital staff nurses: Results of a cluster analysis / Hillhouse J. J., Adler C. M. // *Social Science & Medicine*. – 1997. – Vol. 45. – P. 1781–1788.
79. Health, well-being and burnout of ICU nurses on 12-and 8-shifts / Iskra-Golec L, Folkard S., Marek T., Novorol C. // *Work & Stress*. – 1996. – Vol. 10. – P. 251–256.
80. *Westman M.* Crossover of stress, strain and resources from one spouse to another / Westman M., Etzion D. // *Journal of Organizational Behavior*. – 1995. – Vol. 16. – P. 169–181.
81. *Крапивина О. В.* Эмоциональное выгорание как форма профессиональной деформации у пенитенциарных служащих : дисс. ... канд. психол. наук : 19.00.13 / Крапивина Ольга Валерьевна ; Тамбов. гос. ун-т им. Г. П. Державина. – Тамбов, 2004. – 200 с.
82. *Maslach C.* Patterns of burnout among a national sample of public contact workers / Maslach C., Jackson S. E. // *Journal of Health and Human Resources Administration*. – 1984. – Vol. 7. – P. 189–212.
83. *Greenglass E. R.* The impact of social support on the development of burnout in teachers: Examination of a model / Greenglass E. R., Burke R. J., Konarski R. // *Work & Stress*. – 1997. – Vol. 11. – P. 267–278.
84. *Meyerson D. E.* Interpretations of stress in institutions: The cultural production of ambiguity and burnout / Meyerson D. E. // *Administrative-Science-Quarterly*. – 1994. – Vol. 39. – P. 629–653.
85. *Reid J. B.* The relationships among personality type, coping resources, and burnout in female elementary teachers / J. B. Reid // *Dissertation Abstracts International Section A: Humanities & Social Sciences*. – 1999. – Vol. 60. – P. 0342.
86. *Virginia S. G.* Burnout and depression among Roman Catholic secular, religious, and monastic clergy / S. G. Virginia // *Pastoral Psychology*. – 1998. – Vol. 47. – P. 49–67.

87. *Малкина-Пых И. Г.* Экстремальные ситуации / И. Г. Малкина-Пых. – М. : Эксмо, 2006. – 960 с. – (Справочник практического психолога).
88. *Выдай А.* Психическое “выгорание” лидера / А. Выдай, Г. Ложкин // Персонал. – 1999. – № 6. – С. 36–43.
89. Петренко А. Власть руководителя и проблема профессиональной деформации личности / А. Петренко // Персонал. – 1998. – № 2. – С. 46–53.
90. *Леонтьев Д. А.* Психология смысла: природа, структура и динамика смысловой реальности / Д. А. Леонтьев. – М. : Смысл, 1999. – 486 с.
91. *Ломов Б. Ф.* Образ в системе психической регуляции деятельности / Б. Ф. Ломов, Н. Д. Завалова, В. А. Пономаренко. – М. : Наука, 1986. – 110 с.
92. *Ломов Б. Ф.* Теория, эксперимент и практика в психологии / Б. Ф. Ломов // Психол. журн. – 1980. – Т. 1, № 1. – С. 8–20.
93. *Baker M.* Burnout, sense of coherence and sources of salutogenesis in social work / Baker M., North D., Smith D. // Psychology: J. Of Human Behavior. – 1997. – Vol. 34. – P. 22–26.
94. *Kuo S.-yr.* The relationship between teacher burnout and teacher background variables / Kuo S.-yu // Bulletin of Educational Psychology. – 1987. – 20. – P. 37–54.
95. *Maslach C.* Maslach Burnout Inventory Manual / Maslach C., Jackson S. E., Leiter M. P. – Palo Alto, California : Consulting Psychological Press Inc., 1996. – 52 p.
96. *Holt P.* Mediating stress: Survival of the hardy / Holt P., Fine M. J., Tollefson N. // Psychology in the Schools. – 1987. – Vol. 24. – P. 51–58.
97. *Byrne B. M.* Burnout: testing for the validity, replication and invariance of causal structure across elementary, intermediate and secondary teachers / Byrne B. M. // American Educational Research. – 1994. – Vol. 31. – P. 645–673.
98. *Schmitz N.* Stress, burnout and locus of control in German nurses / Schmitz N., Neumann W., Oppermanne R. // International Journal of Nursing Studies. – 2000. – Vol. 37, № 2. – P. 95–99.
99. *Скугаревская М. М.* Синдром эмоционального выгорания: личностные особенности у работников сферы психического здоровья [Электронный ресурс] / М. М. Скугаревская // Мед. журн. – Электрон.

дан. – Минск, 2002. – Режим доступа: <http://www.bsmu.by/files/mj/2-2002/93.pdf>. – Загл. с экрана.

100. *Щербатых Ю. В.* Психология стресса и методы коррекции / Ю. В. Щербатых. – СПб. : Питер, 2008. – 256 с.: илл. – (Сер. “Учебное пособие”).

101. Rasgos de personalidad y burnout en medicos de familia / Cebria J., Segura J., Corbella S. et al. // *Atencion Primaria*. – 2001. – Vol. 27, № 7. – P. 459–468.

102. *Coster J. S.* Well-Functioning in Professional Psychologists: As Program Heads See It. / Coster Janet S., Schwebel Milton // *Professional Psychology: Research and Practice*. – 1998. – Vol. 29. – P. 284–292.

103. *Dlugos R. F.* Passionately Committed Psychotherapists: A Qualitative Study of Their Experiences / Dlugos Raymond F., Friedlander Myrna L. // *Professional Psychology: Research and Practice*. – 2001. – Vol. 32. – P. 298–304.

104. *Norcross J. C.* Psychotherapist Self-Care: Practitioner-Tested, Research- Informed Strategies / Norcross John C. // *Professional Psychology: Research and Practice*. – 2000. – Vol. 31. – P. 710–713.

105. *Stress and Burnout in the Human Service Professions* / ed. Farber B. A. – New York : Pergamon Press, 1983. – 256 p.

106. *Job stress and burnout: Research, theory and intervention perspectives* / ed. Paine W. S. – Beverly Hills, California : Sage Publications, 1982. – 296 p.

107. *Китаев-Смык Л. А.* Выгорание персонала. Выгорание личности. Выгорание души / Л. А. Китаев-Смык // *Вопр. психологии экстремальных ситуаций*. – 2007. – № 4. – С. 2–21.

108. *Психотерапевтическая энциклопедия* / под ред. Б. Д. Карварского. – 3-е изд., перераб. и доп. – СПб. : Питер, 2006. – 944 с.

109. *Ананьев В. А.* Основы психологии здоровья. Кн. 1. Концептуальные основы психологии здоровья / В. А. Ананьев. – СПб. : Речь, 2006. – 384 с.

110. *Мягер В. К.* Семейная психотерапия / В. К. Мягер, Т. М. Мишина // *Руководство по психотерапии* / под ред. В. Е. Рожнова. – 2-е изд., доп. и перераб. – Ташкент, 1979. – С. 297–310.

111. *Основы практичної психології : підручник* / В. Панок, Т. Титаренко, Н. Чепелева [та ін.]. – К. : Либідь, 1999. – 536 с.

112. *Емоційне вигорання* / [упоряд. В. Дудяк]. – К. : Главник, 2007.

– 128 с. – (Сер. “Психологічний інструментарій”).

113. Gender and Youth Assessment Report / Regional Governance and Development (RGD) – Ukraine Project. – 2005. – 48 p.

114. *Леонова А. Б.* Психопрофілактика стрессов / А. Б. Леонова, А. С. Кузнецова. – М. : Изд-во Моск. ун-та, 1993. – 123 с.

115. *Сыманюк Э. Э.* Психология профессионально обусловленных кризисов / Э. Э. Сыманюк. – М. : Изд-во Моск. психолого-соц. ин-та ; Воронеж : МОДЭК, 2004. – 320 с. – (Сер. “Библиотека психолога”).

116. *Зеер Э. Ф.* Личностно ориентированное профессиональное образование / Э. Ф. Зеер ; Урал. гос. проф.-пед. ун-т. – Екатеринбург, 1998. – 126 с.

117. *Полякова О. Б.* Психогигиена и профилактика профессиональных деформаций личности : учеб. пособие / О. Б. Полякова. – М. : НОУ ВПО Моск. психолого-соц. ин-т, 2008. – 304 с.

118. Профилактика профессиональной деформации личности сотрудника органов внутренних дел : метод. пособие / под общ. ред. М. В. Бурыкина. – М. : ИМЦ ГУК МВД России, 2004. – 144 с.

119. Диагностика, профилактика и коррекция стрессовых расстройств среди сотрудников Государственной противопожарной службы МВД России : метод. пособие / Марьин М. И., Ловчан С. И., Леви М. В. [и др.]. – М. : ВНИИПО, 1999. – 97 с.

120. *Такасаева К. Р.* Профессиональная деформация личности сотрудника милиции: сущность и профилактика : учеб.-метод. пособие / К. Р. Такасаева. – М. : Изд-во Моск. ун-та МВД России, 2004. – 115 с.

121. *Такасаева К. Р.* Морально-психологические факторы профессиональной деформации личности сотрудника ОВД : дисс. ... канд. психол. наук : 19.00.06 / Такасаева Кюннэй Револьевна. – М., 2001. – 241 с.

122. Методические рекомендации “Психологическая подготовка личного состава МВД России к действиям в экстремальных и повседневных напряженных условиях функционирования” / МВД России, Управление по работе с личным составом. – М., 1999. – 36 с.

123. *Буданов А. В.* Программа и практические рекомендации по профилактике профессиональной деформации сотрудников ОВД / А. В. Буданов. – М., 1992. – 123 с.

124. Исследования современных проблем воспитания и образования : дайджест по проектам реализуемых программ / [сост. и науч.

ред.: Н. Ю. Синягина, Н. В. Зайцева, И. Л. Лаптева]. – М., 2005. – 89 с.

125. *Клименко В. В.* Психологічна робота в повсякденних умовах: реалії та перспективи / В. В. Клименко, П. П. Криворучко // Зб. наук. пр. Військ. гуманіт. ін-ту Нац. акад. оборони України / Військ. гуманіт. ін-т Нац. акад. оборони України – К., 2001. – № 3. – С. 23–24.

126. *Криворучко П. П.* Порадник військовому психологу : навч. посіб. / П. П. Криворучко, В. І. Степанченко. – К. : ВГІ НАОУ, 2002. – 71 с.

127. *Ірхін Ю. Б.* Психопрофілактична робота з персоналом органів внутрішніх справ : навч. посіб. / Ю. Б. Ірхін. – К. : РВЦ НАВСУ, Київ. юрид. ін-т, 2005. – 148 с.

128. *Бандурка А. М.* Юридическая психология : учебник / А. М. Бандурка, С. П. Бочарова, Е. В. Землянская. – Х. : Изд-во Нац. ун-та внутр. дел, 2001. – 640 с.

129. *Покровский Н. В.* Организация психологической поддержки персонала полиции за рубежом [Электронный ресурс] / Н. В. Покровский. – Электрон. дан. – Режим доступа: <http://www.psyinst.ru/library.php?part=article&id=1734>. – Загл. с экрана.

130. *Maslach C.* Job burnout – how people cope / Maslach C. // Public Welfare. – 1978. – Vol. 36. – P. 56–58.

131. *Roberts G. A.* Prevention of burn-out / G. A. Roberts // Advances in Psychiatric Treatment. – 1997. – Vol. 3. – P. 282–289.

132. *Schaufeli W. B.* The burnout companion to study and practice: A critical analysis / W. B. Schaufeli, D. Enzmann. – London : Taylor & Francis, 1998. – 220 p.

133. *Потапчук Є. М.* Соціально-психологічні основи збереження психічного здоров'я військовослужбовців : автореф. дис. ... д-ра психол. наук : 19.00.09 – психологія праці в особливих умовах / Потапчук Євген Михайлович ; Нац. акад. Держ. прикордон. служби України ім. Богдана Хмельницького. – Хмельницький, 2004. – 32 с.

134. *Водопьянова Н. Е.* Синдром психического выгорания в коммуникативных профессиях / Н. Е. Водопьянова // Психология здоровья / под ред. Г. С. Никифорова ; Санкт-Петербург. ГУ. – СПб., 2000. – С. 443–463.

135. *Hobfoll S. E.* Conservation of resources: A general stress theory applied to burnout/ S. E. Hobfoll, J. Freedy // Professional burnout: recent developments in theory and research / eds.: W. B. Schaufeli, C. Maslach,

T. Marek. – London : Taylor and Francis, 1993. – P. 115–129.

136. Семиздралова О. А. Профилактика эмоционального выгорания на ранних этапах профессионализации учителя : дисс. ... канд. психол. наук : 19.00.07 / Семиздралова Ольга Анатольевна ; Моск. психолого-соц. ин-т. – М., 2006. – 186 с.

137. *Caplan C. Mastery of stress: psychosocial aspects / C. Caplan // American Journal of Psychiatry. – 1981. – 138. – P. 413–420.*

138. Social support, secure attachments and health / Quick J. D., Nelson D. L., Matuszek P. A. C. et al. // *Handbook of Stress, Medicine and Health / ed. C. Cooper. – London : CRC Press, 1996. – P. 269–287.*

139. Кузнецова А. С. Методы психологической саморегуляции и психопрофилактика неблагоприятных функциональных состояний в связи с особенностями профессиональной деятельности : дисс.... канд. психол. наук : 19.00.03 / Кузнецова Алла Спартаковна ; Моск. гос. ун-т им. М. В. Ломоносова. – М., 1993. – 271 с.

140. Causes, coping, and consequences of stress at work / eds.: Cooper C. L., Payne R. – Chichester, UK : Wiley, 1988. – 430 p.

141. Error prevention and well being at work in western Europe and Russia: Psychological traditions and new trends / eds.: De Keyser V., Leonova A. B. – Dordrecht : Kluwer Academic Publ, 2001. – 271 p.

142. *Baruch V. Self-Care for Therapists: Prevention of Compassion Fatigue and Burnout / Baruch V. // Psychotherapy in Australia. – 2004. – Vol. 10, № 4. – P. 64–68.*

143. Жалагина Т. А. Психологическая профилактика профессиональной деформации личности преподавателя вуза : дисс. ... д-ра психол. наук : 19.00.03, 19.00.07 / Жалагина Татьяна Анатольевна ; Твер. гос. ун-т. – Тверь, 2004. – 309 с.

144. *Dale J. The relationship between coaches' leadership style and burnout / Dale J., Weinberg R. S. // The Sport Psychologist. – 1989. – 3. – P. 1–13.*

145. Burnout in competitive junior tennis players: I. A quantitative psychological assessment / Gould D., Udry E., Tuffey S., Loehr J. // *The Sport Psychologist. – 1996. – 10. – P. 322–340.*

146. *Henschen K. P. Athletic Staleness and Burnout: Diagnosis, prevention, and treatment // Applied Sport Psychology: Personal Growth to Peak Performance / ed. J. M. Williams. – 3rd ed. – Mountain View, CA : Mayfield Publishing Company, 1998. – P. 398–408.*

147. *Ramsey R. D.* How to stay fresh on the job / R. D. Ramsey // *Supervision*. – 1999. – Vol. 60. – Issue 5. – P. 6.
148. *Gilroy P. J.* A Preliminary Survey of Counseling Psychologists. Personal Experiences With Depression and Treatment / Gilroy Paula J., Carroll Lynne, Murra Jennifer // *Professional Psychology: Research and Practice*. – 2002. – Vol. 33. – P. 402–407.
149. *Грабе М.* Синдром выгорания – болезнь нашего времени. Почему люди выгорают и что можно против этого предпринять : пер. с нем. / М. Грабе. – СПб. : Речь, 2008. – 96 с.
150. Burnout: Signs, Symptoms and Prevention, article [Electronic resource] / Sheila Hutman, Jaelline Jaffe, Robert Segal etc. – Access mode: <http://www.cdrcp.com/pdf/Burnout.pdf>. – Name on the screen.
151. *Skovholt T. M.* The resilient practitioner: Burnout prevention and self-care strategies for counselors, therapists, teachers, and health professionals / T. M. Skovholt. – Boston : Allyn & Bacon, 2001. – 286 p.
152. *Сечко А. В.* Профессиональное выгорание летного состава ВВС Российской Федерации : дисс. ... канд. психол. наук : 19.00.03 / Сечко Александр Владимирович ; Воен. ун-т М-ва обороны Рос. Федерации. – М., 2006. – 201 с.
153. *Зарипова Г. А.* Психологические проблемы у следователей в период первого года работы / Г. А. Зарипова // *Ежегодник Российского психологического общества : материалы 3-го Всерос. съезда психологов : в 8 т. / Санкт-Петербург. ун-т. – СПб., 2003. – Т. 3. – С. 378–382.*
154. *Лешукова Е. Г.* Синдром сгорания. Защитные механизмы. Меры профилактики / Е. Г. Лешукова // *Вестн. Рос. ассоц. телефонов экстренной психол. помощи (РАТЭПП)*. – 1995. – № 1. – С. 36–47.
155. *Моховиков А. Н.* Телефонное консультирование / А. Н. Моховиков. – М. : Смысл, 2001. – 204 с.
156. *Гавриленко М. А.* Защитные механизмы личности в структуре синдрома выгорания М. А. Гавриленко // *Укр. мед. журн.* – 2002. – № 6. – С. 122–124.
157. Про Державну прикордонну службу України : Закон України від 3 квіт. 2003 р. № 661-IV : із змінами, внесеними згідно із Законами України від 19 черв. 2003 р. № 965-IV, від 25 берез. 2005 р. № 2505-IV, від 15 груд. 2005 р. № 3200-IV // *Відом. Верхов. Ради.* – 2006. – № 14. – Ст. 116.
158. Статут Державної прикордонної служби з охорони державного кордону України : проект : для службового користування : уведений у



дію наказом Голови Держ. прикордон. служби України від 27.08.2004 р. № 634.

159. *Тимченко А. В.* Психогении в экстремальных условиях. Боевая психическая травма и методы ее коррекции : метод. пособие / А. В. Тимченко ; Харьк. воен. ун-т. – Х., 1995. – 91 с.

160. Из опыта изучения личного состава и организации индивидуальной воспитательной работы в пограничных войсках : советы офицеру-пограничнику / Полит. упр. погран. войск КГБ СССР при Совете Министров СССР. – М., 1972. – 143 с.

161. *Феденко Н. Ф.* Психология личности воина-пограничника в условиях воинской деятельности по охране государственной границы СССР / Н. Ф. Феденко, П. И. Сергеюк ; Полит. упр. погран. войск КГБ СССР. – М. : Типография журн. “Пограничник”, 1980. – 262 с.

162. Учебник сержанта пограничных войск / Комитет Гос. безопасности СССР, Глав. упр. погран. войск. – М. : Воен. изд-во. – 1991. – 215 с.

163. *Королюк Н. И.* Психическая саморегуляция военнослужащих пограничных войск : учеб.-метод. пособие / Н. И. Королюк. – М. : АСОПИР, 1992. – 46 с.

164. *Кохан В. Г.* Діяльність військового керівника по збереженню психічного здоров'я військовослужбовців : дис. ... канд. психол. наук. : 19.00.09 / Кохан Володимир Григорович ; Нац. акад. держ. прикордон. служби України ім. Богдана Хмельницького. – Хмельницький, 2003. – 190 с.

165. *Олійник В. В.* Особливості корекції психологічної напруженості у прикордонників : дис. ... канд. психол. наук : 19.00.09 / Василь Васильович Олійник ; Нац. акад. Держ. прикордон. служби України ім. Богдана Хмельницького. – Хмельницький, 2005. – 185 с.

166. *Поліщук М. М.* Організаційні умови застосування технології психологічного впливу в системі владних відносин : автореф. дис. ... канд. психол. наук : 19.00.05 – соціальна психологія / Поліщук Михайло Миколайович ; Ін-т психології ім. Г. С. Костюка АПН України. – К., 2004. – 20 с.

167. *Журавель А. П.* Психологічний супровід оперативно-службової діяльності особового складу підрозділів охорони державного кордону : автореф. дис. канд. психол. наук : 19.00.09 – психологія діяльності в особливих умовах / Журавель Анатолій Петрович ; Нац. акад. Держ.

прикордон. служби України ім. Богдана Хмельницького. – Хмельницький, 2006. – 20 с.

168. *Кохан В. Г.* Психічне здоров'я військовослужбовця : навч. посіб. / В. Г. Кохан, Є. М. Потапчук. – Хмельницький : Вид-во Нац. акад. ДПС України, 2004. – 116 с.

169. *Іваненко В. М.* Психологічні умови запобігання травматизму та загибелі військовослужбовців Державної прикордонної служби України : автореф. дис. ... канд. психол. наук : 19.00.09 – психологія діяльності в особливих умовах / Іваненко Володимир Михайлович ; Нац. акад. Держ. прикордон. служби України ім. Богдана Хмельницького. – Хмельницький, 2005. – 20 с.

170. *Корольчук М. С.* Психофізіологія працездатності корабельних спеціалістів в екстремальних умовах : дис. ... д-ра психол. наук : 19.00.02 / Корольчук Микола Степанович ; Ін-т психології ім. Г. С. Костюка АПН України. – К., 1996. – 343 с.

171. *Криворучко П. П.* Психологічне забезпечення професійної діяльності корабельних спеціалістів у тривалому плаванні : дис. ... канд. психол. наук : 20.02.02 / Криворучко Петро Петрович ; Київ. військ. гуманіт. ін-т. – К., 1998. – 263 с.

172. *Філіппов С. О.* Психологічні особливості професійної діяльності офіцерів-оперативників Державної прикордонної служби України : автореф. дис. ... канд. психол. наук : 19.00.09 – психологія праці в особливих умовах / Філіппов Станіслав Олександрович ; Нац. акад. Держ. прикордон. служби України ім. Богдана Хмельницького. – Хмельницький, 2004. – 17 с.

173. *Хайрулін О. М.* Динаміка емпіричного дослідження психологічної профілактики професійного вигорання військовослужбовців державної прикордонної служби України [Електронний ресурс] / Хайрулін О. М. // Вісник Національної академії Державної прикордонної служби України : електрон. наук. фах. вид. / гол. ред. Діденко О. В. - 2013. - Вип. 1. – Режим доступу : [http://www.nbu.gov.ua/e-journals/Vnadps/2013\\_1/13homsu.pdf](http://www.nbu.gov.ua/e-journals/Vnadps/2013_1/13homsu.pdf).

174. *Хайрулін О. М.* Досвід роботи з персоналом Державної прикордонної служби України щодо формування у посадових осіб прихильності до здорового способу життя та мотивації безпечної поведінки / Хайрулін О. М. // Попередження ВІЛ-інфекції інфекцій, що передаються статевим шляхом, серед військовослужбовців та пра-

цівників правоохоронних органів України : [ матер. вист. конф. ] (16-17 червня 2009) / [ Програма розвитку ООН; Фонд народонаселення ООН та ін. ]. – К., 2009. – С. 29–33.

175. *Хайрулін О. М.* Інформаційний поради́ник з формування прихильності до здорового способу життя і безпечної поведінки військовослужбовців та працівників Збройних Сил і правоохоронних органів України : Практичний посібник / Барко В. І., Бойко О. В., Ірхін Ю. Б., Литвиненко Е. С., Руденко М. В., Хайрулін О. М. – К. : Наш час, 2008. – 127 с.

176. *Хайрулін О. М.* Концептуальні засади системи психологічної профілактики професійного вигорання військовослужбовців Державної прикордонної служби України / Хайрулін О. М. // Збірник наукових праць № 66. Серія : Педагогічні та психологічні науки / голов. ред. Потапчук Є. М. – Хмельницький : Видавництво НАДПСУ, 2013. – С. 252–256.

177. *Хайрулін О. М.* Обґрунтування сутності, змісту та структурно-функціональної моделі психологічної профілактики професійного вигорання військовослужбовців Державної прикордонної служби України / О. М. Хайрулін // Вісник Національного університету оборони України. Збірник наукових праць, №3 (34)/2013 / гол. ред. Стасюк В.В. – Київ: Вид-во НАОУ, 2013. – С. 322–328.

178. *Хайрулін О. М.* Проблема професійного вигорання в умовах професійної діяльності персоналу Державної прикордонної служби України: теорія і практика дослідження / О. М. Хайрулін // Актуальні проблеми психології : збірник наукових праць Інституту психології імені Г.С. Костюка НАПН України. – Т. I : Організаційна психологія. Соціальна психологія. Економічна психологія [ за ред. С.Д. Максименка, Л.М. Карамушки ]. – К. : А.С.К., 2013. – Вип. 37. – С. 85–96.

179. *Хайрулін О. М.* Професійна психологічна деформація персоналу органів охорони державного кордону : її сутність, умови розвитку та шляхи попередження / О. М. Хайрулін // Науковий вісник Державної прикордонної служби № 3 / гол. ред. Богуш О. В. – Хмельницький : Вид-во НАДПСУ, 2006. – С. 63–69.

180. *Хайрулін О.М.* Психологічна профілактика професійного вигорання військовослужбовців Державної прикордонної служби України / Олег Михайлович Хайрулін: автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. психолог. наук за спеціальністю 19.00.09 – “Психологія

діяльності в особливих умовах”. – Національний університет цивільного захисту України. – Харків, 2013. – 22 с.

181. *Хайрулін О. М.* Сутність психологічної профілактики професійного вигорання військовослужбовців Державної прикордонної служби України / Хайрулін О. М. // Прикордонна служба в Україні : історія, сучасність і перспективи розвитку : науково-практична конференція (Хмельницький, 12 травня 2011 р.) / Національна академія Державної прикордонної служби України імені Б. Хмельницького. – Хмельницький : Видавництво Національної академії Державної прикордонної служби України імені Б. Хмельницького, 2011. – С. 79–80.

182. *Хайрулін О. М.* Фактори професійного вигорання у поведінці та професійній діяльності військовослужбовців Державної прикордонної служби України / Хайрулін О. М. // Освітньо-наукове забезпечення діяльності правоохоронних органів і військових формувань України : V Всеукр. Наук.-практ. конф. [Серія : Психолого-педагогічні та філологічні науки], (Хмельницький, 7 грудня 2012 р.) / Національна академія Державної прикордонної служби України імені Б. Хмельницького. – Хмельницький : Видавництво Національної академії Державної прикордонної служби України імені Б. Хмельницького, 2012. – С. 199–200.

183. *Хайрулін О. М.* Феномен професійного вигорання військовослужбовців Державної прикордонної служби України : природа та передумови розвитку / О. М. Хайрулін // Науковий вісник Державної прикордонної служби № 1 / гол. ред. Богущ О. В. – Хмельницький : Вид-во НАДПСУ, 2007. – С. 24–29.

184. *Москалець В.П., Колтунович Т.А.* Психологічне вигорання – реальність чи вигадка? / В.П. Москалець, Т.А. Колтунович // Практична психологія і соціальна робота. – 2012. – №1. – С. 58–66.

185. *Томчук М.І.* Методологічні основи виховання воїнів Збройних Сил України. – К.: Варта, 1997. – 88 с.

## Розділ 2

# МОДЕЛЬ ПСИХОЛОГІЧНОЇ ПРОФІЛАКТИКИ ПРОФЕСІЙНОГО ВИГОРАННЯ ВІЙСЬКОВОСЛУЖБОВЦІВ

У попередньому розділі нами висвітлені теоретико-методологічні засади системного вивчення (підходи, аспекти, динаміка розвитку, покомпонентний набір тощо) професійного вигорання у вітчизняній та зарубіжній психології, а також охарактеризована концепція психопрофілактики вказаного вигорання військовослужбовців ДПС України. Зважаючи на неоголошені військові дії, які відбуваються на території нашої суверенної держави, а відтак на титанічні зусилля громадянського суспільства і нової верховної влади стосовно відновлення бойової професійної і морально-психологічної спроможності Української Армії, своєчасним видається побудова *практико зорієнтованої моделі психологічної профілактики профвигорання прикордонників*, яка б охоплювала комплекси загальних і спеціальних оргадміністративних заходів у роботі із персоналом ДПС України, моніторинг оргуправлінського потенціалу цього відомства і його підрозділів, умови оптимізації психосоціального клімату в них і т. ін.

Пропоноване дослідження проливає світло істини саме на ці актуальні узмістовлення професійної діяльності військовослужбовців.

### 2.1. Сутність і зміст психологічної профілактики професійного вигорання військовослужбовців Державної прикордонної служби України

Головною вихідною позицією для розробки структурно-функціональної моделі системи психологічної профілактики професійного вигорання у предметних межах чинного дослідження є визначення її сутності та змісту. *Сутність* (лат. *quidditas*) – це те, що становить основу речі, тобто сукупність її суттєвих властивостей, або субстан-

ційне ядро самостійно суцього. Почасти це ядро філософи розглядають як самостійне суще, маючи на увазі “сутності”, що вступають у зв’язок одна з одною, впливають одна на одну та ін. [28]. Натомість *зміст* – це: 1) є “що” та “як” окремої форми, або те, що наповнює форму та з чого вона відтворюється (скажімо, зміст поняття на противагу його обсягу – це перш за все сукупність його ознак); 2) всеохватна характеристика цінності, значення будь-якої речі, що протистоїть її формі [28].

Сутність психологічної профілактики “являє собою систему заходів, спрямованих на забезпечення психічного здоров’я; попередження неблагополуччя у розвитку людини, групи, суспільства; створення психологічних умов, сприятливих для цього розвитку. Очевидно, що така профілактика розпочинається тоді, коли ще немає особливих складнощів у поведінці дитини, у житті людини чи групи. Воднораз психологи, на основі проведення моніторингу особливостей та умов індивідуального розвитку особистості, соціально-психологічних змін у житті суспільства, прогнозують можливість появи тих чи інших ускладнень і проводять попереджувальну роботу. Тому психопрофілактична робота є тим аспектом діяльності, який спрямований не стільки на розв’язання сьогоденних проблем, скільки на перспективу” [14].

Стосовно змісту психологічної профілактики професійного вигорання як різновиду фахово зумовлених деформацій та деструкцій Е. Симанюк пише таке: психологічна профілактика – це сприяння повноцінному соціально-професійному розвитку особистості, попередження можливих криз, особистих та міжособистих конфліктів, включаючи напрацювання рекомендацій щодо покращання соціально-професійних умов її самореалізації з урахуванням суспільно-економічних відносин [2]. Зміст такої профілактики стосовно військово-службовців ДПС України доречно формувати на основі концептуальних висновків сучасних науковців-психологів щодо змістовлення психологічної профілактики як виду діяльності [2; 14]. Так, за висновками В.Г. Панка, конкретна психопрофілактична робота проводиться на: а) прогнозуванні можливих ускладнень у житті чи розвитку певного контингенту, який є основним об’єктом діяльності служби; б) визначенні соціально-психологічних умов, за яких ці ускладнення можна попередити, або їх переживання пом’якшити; в) розробці системи заходів, які б забезпечували ці умови, причому із залученням до цього всіх зацікавлених сторін [14].

Згідно з висновками Е. Симанюка, “основним завданням психопрофілактики є створення умов, що сприяють адекватному та компетентному реагуванню особистості на ускладнення взаємодії людини зі світом професій”. І далі: “сутність психопрофілактики полягає у створенні психолого-педагогічними технологіями умов для запобігання ситуацій, чинників, що викликають психологічні напруження, стреси і травми, а також для підвищення психологічної толерантності (несприйнятливості) щодо них” [2].

Переважну більшість наукових досліджень, що тим чи іншим чином вивчали сутність та зміст психологічної профілактики професійного вигорання, об’єднує висновок С. Maslach та її співавторів про те, що акцент у протидії фаховому вигоранню потрібно зосереджувати на аналізі професійних ситуацій, які призводять до цього. І це природно, адже “працівник, який вигорає, більш за все потребує підтримки та уваги, а не конфронтації і звинувачення” [7, с. 130]. С. Maslach зазначає, що “поширеність вигорання та кількість професіоналів, які мають цей синдром, передбачає, що аналіз “поганих” ситуацій, у яких працюють хороші працівники, є більш ефективним, ніж спроби знайти “поганих” людей в організації” [7, с. 130].

За загальними висновками науковців, для попередження вигорання найперше потрібно мати профілактичні засоби, що можуть послабити або унеможливити розвиток професійного вигорання у персоналу [5; 7; 17; 25; 26 та ін.]. Стосовно військовослужбовців ДПС України у проекції на наш досвід психологічної профілактики висновуємо, що в основі роботи з попередження професійного вигорання має бути покладене своєчасне виявлення його детермінант та їх впливу безпосередньо на працівників. Найбільш вірогідним, на думку дослідників, є виникнення негативних відхилень у психологічному самопочутті працівника у випадку його професійної діяльності в особливих умовах, зокрема, у ситуації правоохоронної діяльності, яка пов’язана із тривалим перебуванням особи у стресовому стані. Через це правоохоронців власне й визначають як тих, хто найбільшою мірою схильний до професійного вигорання.

Критичний аналіз літературних джерел показує, що діапазон детермінант професійного вигорання для службової діяльності військовиків ДПС України як представників правоохоронного виду праці охоплює достатньо різноманітний і широкий перелік таких аспектів,

які умовно доречно розподілити на три групи – професійні, організаційні (корпоративні), індивідуальні (особистісні). З огляду на це, сутність та, відповідно, зміст психологічної профілактики професійного вигорання прикордонників міститиме як першочерговий елемент у загальній структурі заходів роботи із визначення аспектів їхньої професійної діяльності, котрі спричиняють формування та розвиток їхнього соціального і суто особистісного вигорання.

У цілому встановлено, що професійне вигорання виникає тоді, коли вимоги (внутрішні і зовнішні) постійно переважають над ресурсами (також внутрішніми і зовнішніми), через що у військовослужбовця порушується стан саморівноваги у керованому здійсненні власної діяльності. Пусковим моментом у формуванні вигорання тут є проблеми, пов'язані з його емоційною сферою, у тому числі й поступове емоційне виснаження.

Виходячи з цього, є підстави стверджувати, що сутність та зміст психологічної профілактики професійного вигорання військовослужбовців ДПС України полягають у забезпеченні такого психологічного стану військовослужбовця-прикордонника, який би давав змогу зберігати стан психологічної рівноваги його службового функціонування, забезпечувати ефективне керівництво діяльністю при виконанні оперативно-службових завдань з охорони державного кордону.

У формулюванні сутності та змісту психологічної профілактики професійного вигорання військовослужбовців ДПС України потрібно враховувати його основні характеристики як психологічного феномену [1; 2; 5; 7; 19 та ін.], що вказують не лише на високу небезпечність цього стану особистості у соціальному і професійному аспектах, а й на напрями та засоби, відповідно до яких належить організовувати та проводити психопрофілактичну роботу. Останні мають охоплювати всі сторони, що можуть ефективно протидіяти розвитку професійного вигорання прикордонників, – від загальноорганізаційних до вузько-специфічних (психологічних, педагогічних, медичних). Їх треба передбачити насамперед у змісті досліджуваної психологічної профілактики.

У будь-якому разі психологічна профілактика професійного вигорання військовослужбовців ДПС України – це продуманий комплекс заходів (організаційних, соціально-економічних, правових, психологічних, педагогічних, медичних), спрямованих на збереження, зміцнення та відновлення соціально-психологічного благополуччя,



психологічного і фізичного здоров'я персоналу через запобігання виникненню на рівні кожної особистості професійного вигорання. Отож, сутність вказаної профілактики становить системний комплекс практичних заходів, що здійснюються сплановано та послідовно за відповідними напрямками. Головне їх призначення полягає у збереженні, зміцненні та відновленні соціально-психологічного благополуччя, психологічного та фізичного здоров'я персоналу, запобіганні виникненню емоційного вигорання.

Зміст психологічної профілактики професійного вигорання прикордонників повинен передбачати здійснення таких видів роботи [14; 28]: *по-перше*, моніторингу детермінант виникнення професійного вигорання в названій категорії військовиків, а також його якісних аспектів перебігу, їх аналізу, оцінки та подальшого прогнозування можливих ускладнень; *по-друге*, визначення організаційних, соціально-психологічних та інших умов, за яких ускладнення, спричинені професійним вигоранням, можна бути попередити, або їх переживання пом'якшити; *по-третє*, розробки і впровадження комплексної системи заходів, яка б забезпечувала вищевказані умови, із задіянням усіх зацікавлених сторін (суб'єктів) впровадження системи запобігання професійному вигоранню військовослужбовців прикордонного відомства.

Зауважимо, що при визначенні змісту психологічної профілактики аналізованого вигорання потрібно враховувати як універсальні для зазначеної проблематики висновки сучасної науки, так і особливості змісту та умов здійснення професійної діяльності з охорони державного кордону, особистісні особливості військовослужбовців та організації охорони державного кордону як трудового процесу.

Змістом етапу моніторингу детермінант формування та розвитку професійного вигорання у прикордонників у форматі чинного дослідження доцільно визначити таку наступність заходів:

– розробка та організація безпосередньо в органах та підрозділах охорони державного кордону діагностичних заходів, результатом яких повинні бути кількісні та якісні показники щодо всіх груп чинників, що спричиняють розвиток професійного вигорання у прикордонників – професійних, організаційних (корпоративних), індивідуальних (особистісних);

– аналіз отриманої інформації та оцінка можливих загроз, пов'язаних з актуальними детермінантами професійного вигорання;

– прогнозування вірогідного впливу загроз-детермінант вигорання на психологічний стан персоналу, інших можливих ускладнень, спричинених професійним вигоранням, із визначенням організаційних структур (і тих суб'єктів, хто здійснюватиме роботу), засобів (чим саме таку роботу буде проведено) та часу (коли її треба здійснити), окресленням завдань щодо процедурного зреалізування всього циклу робіт.

Зміст цього модульного блоку стосується визначення показників організаційного (корпоративного) потенціалу (низки детермінант) для виникнення у військовослужбовців професійного вигорання, серед яких найбільшу поширеність набули такі принципи: 1) надмірне службове навантаження військовослужбовців, що унеможливило досягнення його оптимального обсягу; 2) прискіпливий адміністративний контроль над службовою автономністю військовослужбовців; 3) неадекватний рівень матеріальної та інших видів винагороди за результати службової діяльності військовиків; 4) неблагодатний соціально-психологічний клімат організації (підрозділу); 5) неприйнятні для ефективної професійної діяльності індивідуальні психологічні характеристики військовослужбовців.

Важливість переорієнтації центру роботи з психологічної профілактики професійного вигорання військовослужбовців ДПС України саме на попередження передумов виникнення в них вигорання зумовлена особливостями змісту та умов професійної діяльності з охорони державного кордону, особливостями прикордонників як суб'єктів ділового повсякдення та системою організації процесу охорони державного кордону загалом, що особливо актуально в умовах неоголошеної війни.

Чинники, що можуть детермінувати виникнення у прикордонників професійного вигорання, здебільшого є схожими для всіх категорій персоналу прикордонного відомства; окремі з них лише посилюють ризик виникнення в них професійного вигорання [5; 17; 25; 26]. На жаль, виконання військовослужбовцями оперативно-службових завдань у складі прикордонних нарядів, ретельний розрахунок службового часу, умови проходження військової служби за контрактом не передбачають спеціального часу і ресурсів для проведення регулярних заходів того чи іншого виду забезпечення життєздійснення персоналу, а також видів діяльності, що не стосуються безпосередньої

охорони державного кордону. Заходи підготовки особового складу ДПС України проводяться у складі навчальних центрів з підготовки молодших спеціалістів, лише після закінчення яких прикордонник спроможний виконати на належному рівні свою професійну діяльність з охорони державного кордону в складі підрозділу, органу.

Саме період виконання військовослужбовцями оперативно-службових завдань з охорони державного кордону є найбільш важливим для досягнення мети психологічної профілактики їхнього професійного вигорання. Професійна діяльність посадових осіб у цей період зумовлюється особливостями системної організації їх психологічної діяльності при виконання функцій з охорони державного кордону, що впливає як на процес несення служби персоналом, так й на його результат. За умов ускладнення професійної діяльності закономірно ускладнюється і функціонування систем управління, підвищуються вимоги до цієї системи через зростання службових обов'язків прикордонників, вишуканість їх індивідуальних характеристик. З огляду на це, у період виконання військовослужбовцями оперативно-службових завдань з охорони державного кордону центральним завданням психологічної профілактики їх професійного вигорання є своєчасне відстеження і прогноз вірогідних ускладнень змісту та процесу службової діяльності, впровадження превентивних заходів щодо їх недопущення.

Таким чином, психологічну профілактику професійного вигорання військовослужбовців ДПС України потрібно зосереджувати на всіх етапах їхньої підготовки до безпосереднього виконання ними оперативно-службових завдань у складі прикордонних нарядів: як під час проходження базової професійної підготовки в навчальному центрі, так й у ході навчальних занять та заходів роботи з персоналом, безпосередньої підготовки у підрозділі охорони державного кордону. Акценти у цій роботі слід зосереджувати на активному пошуку можливих передумов (чинників, ситуацій тощо), які можуть спричиняти виникнення професійного вигорання у прикордонників і своєчасно їх попереджувати, усувати.

Грунтуючись на висновках Г. Нікіфорова та співавторів про те, що “профілактика вигорання повинна охоплювати широкий спектр заходів, з одного боку, тих, що пом’якшують дію організаційних стрес-факторів, а з іншої – тих, що дозволяють активізувати особистісні

ресурси персоналу, щоб ефективно долати негативні наслідки професійних та організаційних стресів” [6], вважаємо за потрібне у змісті психологічної профілактики професійного вигорання військово-службовців-прикордонників обов’язково передбачити напрям, який стосується пошуку, визначення та активного застосування з профілактичною метою тих організаційних можливостей та індивідуальних ресурсів особового складу, що можуть унеможливити, або принаймні мінімізувати, формування та розвиток професійного вигорання. Також слушно врахувати висновки сучасних досліджень про те, що “розробка профілактичних і реабілітаційних програм, які знижують ризик вигорання, повинні спиратися на результати аналізу стрес-факторів організаційного середовища, психодіагностику особистісних характеристик стресостійкості персоналу та здійснюватися фахівцями-психологами” [6].

Зважаючи на вищевикладене, наступним модульним блоком загальної системи профілактики професійного вигорання є впровадження організацією системних заходів, що спрямовані на забезпечення відповідності вимог професійної діяльності можливостям (особистим ресурсам) працівників [2; 12; 13; 17; 23]. Зміст цього блоку утворюють такі елементи:

- формування готовності керівників усіх рівнів управління організації до попередження та подолання професійного вигорання у працівників;
- психологічний супровід професійної діяльності персоналу організації і його підготовка до попередження і подолання професійного вигорання;
- розробка і впровадження критеріїв та системи професійно-психологічного відбору персоналу;
- контроль і надання допомоги працівникам з ознаками стресових розладів за наслідками виконання завдань професійної діяльності;
- організація і здійснення реабілітації – посткризової інтервенції та корекції негативних психогенних наслідків виконання завдань професійної діяльності, психічної травми;
- організація й дотримання режиму здорового, повноцінного відпочинку та сну, здорового харчування, виконання працівниками протягом службового часу та у позаслужбовий час фізичних, релаксаційних і дихальних вправ;
- організація і проведення заходів супервайзінгу (професійного наставництва) та регулярного медичного огляду персоналу.

На етапі проведення загальних організаційних заходів важливе значення має такий елемент, як здійснення професійного психологічного відбору осіб [1]. Щонайперше пропонується практикувати профілактику вигорання шляхом розробки і впровадження програм спеціальної підготовки персоналу з питань попередження в них посилення дії цього негативного явища. Впровадження спеціальних програм (як обов'язкової складової професійної підготовки у форматі фахово-психологічної підготовки) стресової інокуляції (щеплення), навчання персоналу комунікаційним навичкам і вмінню долати професійне вигорання, саморегуляції у відповідь на стрес-фактори професійної діяльності та організаційного середовища [див. **6; 15; 18; 22; 24**]. У будь-якому разі мовиться про набуття персоналом знань, формування в нього умінь і навичок фізичного, ментального та соціального самовпливу для попередження вигорання.

Загальний висновок вітчизняних науковців про те, що професійне вигорання є підсумком третьої стадії цього процесу, для якої характерний стійкий і неконтрольований рівень збудження, вказує на важливість долучення до комплексу превентивних заходів з профілактики вказаного вигорання методів і методик моніторингу стану несамокерованого рівня психоемоційного запалювання у військовослужбовців, навчання їх методикам самоконтролю та саморегуляції [5].

На основі експертних висновків зазначимо, що до комплексу спеціальних заходів (окремих програм як обов'язкової складової загальної професійної підготовки працівника), що передбачають цілеспрямоване формування і розвиток у прикордонників здатності протистояти формуванню професійного вигорання, мають входити такі елементи [2; 7; 19; 5; 17 та ін.]:

- 1) знання, вміння, навички, норми щодо здійснення фізичного самовпливу: організація та дотримання режиму здорового, повноцінного сну; розуміння закономірностей впливу особливостей харчування на виникнення стресу; регулярне виконання протягом робочого часу та у позаслужбовий час фізичних і дихальних вправ; свідомо відмова від вживання психоактивних речовин, зловживання алкоголем; знання симптомів професійного вигорання та їхніх вірогідних причин, обговорення їх змісту з фахівцем (психологом, лікарем-психотерапевтом) та отримання відповідних рекомендацій;

2) знання, вміння, навички, норми, цінності психологічного (ментального) самовпливу: здатність брати на себе відповідальність за можливе виникнення професійного вигорання; спроможність відслідковувати у себе ознаки професійного вигорання; самоконтроль над стресогенною ситуацією; психологічна самодопомога; комплексне керівництво стресом (coping) на рівні особистості та ін.;

3) знання, вміння, навички, норми, цінності, психодуховні форми соціального самовпливу (забезпечення та підтримання з боку самого військовослужбовця): дбайливе та бережливе ставлення до родини і найближчого оточення; стійкий позитивний зв'язок із певною соціальною групою; уміння ефективного спілкування з керівництвом; здатність самостійно відповідати за своє професійне життя; спроможність спрямовувати власні емоції на позитивне, здорове та корисне.

Також до зазначеного компонентного набору системи профілактики професійного вигорання дослідники відносять підготовку та розповсюдження серед персоналу інформаційних матеріалів (брошур, буклетів, бюлетенів тощо) з питань профілактики стресів і професійного вигорання [5; 12]. Крім того, зважаючи на динамічний і стадійний характер розвитку останнього до змісту названої психологічної профілактики належить задіяти постійну роботу з ключовими елементами професійної діяльності прикордонника – від етапу відбору і прийняття особи до складу органу ДПС України, засвоєння нею програм базової та інших видів професійної підготовки до безпосереднього виконання оперативно-службових завдань з охорони державного кордону аж до звільнення з військової служби.

Висновки про те, що емоційне вигорання є специфічним видом професійної деформації працівників, варіантом їх девіантної поведінки і специфічним видом соціального захворювання, потребують залучення до відповідної роботи як посадових осіб, які відповідають за організацію професійної діяльності з охорони державного кордону, за якість взаємодії з персоналом (кадрового адміністрування), так і фахівців-психологів та працівників системи охорони здоров'я [1; 3; 4; 10; 11]. Мета діяльності цих суб'єктів профілактики профвигорання – організація та проведення всього комплексу соціально-економічних, правових, організаційних, психологічних, педагогічних і медичних заходів, спрямованих на збереження, зміцнення й відновлення соціально-психологічного благополуччя психічного і фі-

зичного здоров'я персоналу, запобігання виникненню в нього професійного вигорання.

Сутністю психологічної профілактики професійного вигорання у військовослужбовців ДПС України є *попередження* неблагополуччя у долі посадової особи прикордонного відомства, яке породжується її вигоранням, через або шляхом *створення* за допомогою психолого-педагогічних технологій *умов для запобігання* ситуацій, чинників, що викликають психологічні напруження, стреси та травми, а також через канал *підвищення психологічної толерантності* військовиків щодо них. Це потрібно реалізувати із застосуванням як комплексу відповідних заходів, спрямованих на збереження, зміцнення і відновлення соціального комфорту і психологічного здоров'я персоналу, так і з допомогою внутрішнього ініціювання самоактуалізаційних ресурсів особистості кожного військовика.

Отже, зміст психологічної профілактики професійного вигорання військовослужбовців ДПС України полягає у своєчасному здійсненні моніторингу організаційного (відомчого, корпоративного) потенціалу унеможливлення вказаного вигорання для визначення відповідних показників, а також в організації і проведенні заходів протидії виникненню в них професійного виснаження загального організаційного та спеціального (ситуаційного, особистісного тощо) характеру.

Результати моніторингу організаційного потенціалу професійного вигорання дають підстави впроваджувати систему практичних психопрофілактичних заходів із військовослужбовцями за такими напрямками:

1. Зреалізування комплексу загальних оргуправлінських заходів, що спрямовані на цілеспрямоване попередження виникненню у військовослужбовців професійного вигорання задля оздоровлення, удосконалення та розвитку корпоративної (відомчої) культури, уможливлення ефективних організаційних інновацій.

2. Зреалізування комплексу спеціальних заходів (спеціальних програм як обов'язкового складника загальної професійної підготовки особового складу, зокрема фахово-психологічної), що спрямовані на цілеспрямоване формування і розвиток у посадових осіб здатності протистояти професійному вигоранню.

Таким чином, структурно-функціональна модель психологічної профілактики професійного вигорання військовиків ДПС України має

охоплювати три модульних блоки: а) моніторинг організаційного потенціалу для унеможливлення у прикордонників названої служби емоційного вигорання; б) комплекс загальних організаційно-адміністративних заходів з персоналом цієї державної служби; в) комплекс спеціальних заходів професійно-психологічної підготовки військово-службовців-прикордонників.

## **2.2. Структурно-функціональна модель психологічної профілактики професійного вигорання прикордонників**

Ефективна практична реалізація сутності та змісту психологічної профілактики професійного вигорання військовослужбовців ДПС України, побудова структурно-функціональної моделі для організації та здійснення відповідних заходів профілактики можливі лише за умови чіткого визначення критеріїв цієї роботи, методичного інструментарію або засобів профілактики відповідно до всіх її модульно організованих складових.

На підставі детального теоретичного аналізу основних напрямків досліджень піднятої проблематики у психології нами розроблений комплекс взаємопов'язаних заходів, що уможливили розробку та експериментальну перевірку *структурно-функціональної моделі психологічної профілактики професійного вигорання військовослужбовців ДПС України (рис. 2.1–2.4)*. В усій цій роботі керівними для нас були такі принципи [29]:

1. *Принцип науковості*, що вимагає організації діяльності з орієнтацією на об'єктивні наукові закони і на їх аналіз, а також урахування законів функціонування і розвитку, встановлених у психології, та діяння професіоналів відповідно до цих законів.

2. *Принцип системності*, що передбачає логічну побудову як змісту, так і процесу впливів під час експериментальної роботи, та конкретизується у дотриманні таких правил, а саме: а) планування експериментальної роботи, її розподіл на послідовні етапи та узмістовлення кожного з них, що вимагає окремого порядку і методики вивчення чи виконання певних завдань; б) визначення відповідних завдань і



процедур, виконавців та засобів досягнення поставленої мети для кожного етапу; в) психологічний аналіз результатів роботи на завершальній стадії кожного етапу, підведення підсумків, рефлексія отриманих результатів.

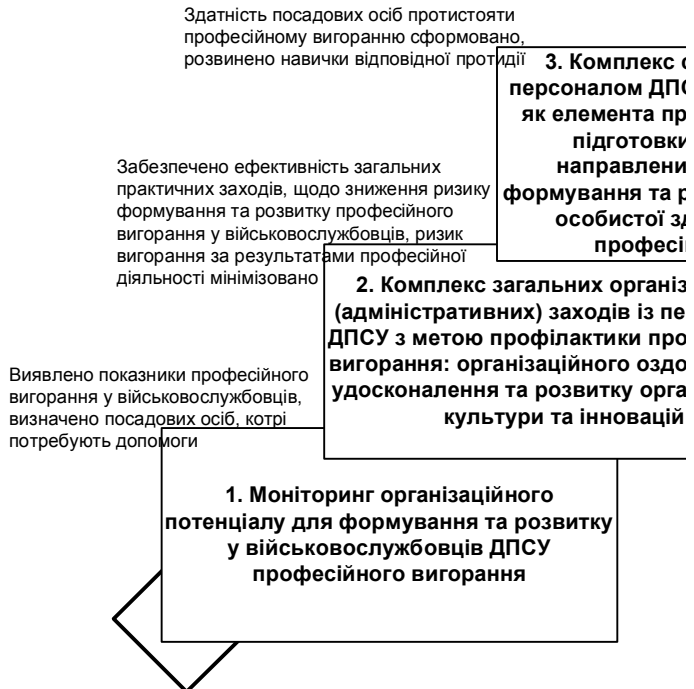
3. *Принцип розвитку та саморозвитку*, що зорієнтований на становлення особистості прикордонника і його самовдосконалення у процесі активної роботи над власною індивідуальністю, без чого неможливий його продуктивний професійний поступ.

4. *Принцип оптимальності*, що охоплює діалектичну єдність та оптимальне поєднання цілей, завдань, форм, прийомів і методів психологічної профілактики професійного вигорання прикордонників.

5. *Принцип управління та самокерівництва*, що вимагає здійснення управлінських впливів посадовими особами прикордонного відомства на суб'єктів психологічної профілактики професійного вигорання, причому як з метою опанування останніми знаннями та вміннями щодо зниження ризику власного вигорання, так і задля вироблення ними стійких навичок протидії чинникам психологічного виснаження у процесі повсякденної службової діяльності.

6. *Принцип гуманності та віри в особистість*, що обстоє сприйняття кожного військовослужбовця таким, який він є, вірування в креативну природу його індивідуальності; при цьому важливого значення набуває врахування: а) ціннісного ставлення військовика до його соціальної нормативності та ефективності службової діяльності; б) рівня його адаптованості як до умов професійного повсякдення, так і до загальних обставин його життєдіяльності як особистості; в) психологічних, вікових, особистісних та інших характеристик внутрішнього світу кожного військовослужбовця.

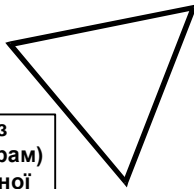
У процесі експериментальної роботи нами застосовані різні методи дослідження, які умовно поділяють на організаційні, емпіричні та методи обробки результатів пошукування (кількісна та якісна їх характеристика). Основними методами оргдіяльнісного спрямування були узагальнення, ранжування, факторний аналіз, порівняння, моделювання, що уможливили обробку різноманітних даних дослідження, пошук і знаходження найсуттєвіших аргументів для доведення гіпотез, з'ясування і порівняння чинників та умов, котрі як позитивно, так і негативно впливають на формування та розвиток професійного вигорання прикордонників, моделювання вірогідних способів і засобів його профілактики.



**Попередити неблагополуччя у розвитку посадової особи ДПС України, яке породжується явищем її професійного вигорання через здійснення моніторингу організаційного потенціалу професійного вигорання, організації та проведення загальних та спеціальних заходів**

**Рис.**  
*Оргдiяльнiсна схема (загальна модель) психологiчної профiлактики служби*

**Неблагополуччя у розвитку посадової особи ДПС України, на підставі її професійного вигорання, попереджено або мінімізовано через здійснення відповідного комплексу заходів**



спеціальних заходів із СУ (спеціальних програм) професійно-психологічної підготовки персоналу, котрий здійснює функції на цілеспрямованому розвитку у посадових осіб здатності протистояти професійному вигоранню

*Сформувати та розвинути у посадових осіб особисту здатність протистояти професійному вигоранню*

заходів з використанням професійного управління, інтеграції

*Забезпечити ефективність загальних практичних заходів, щодо зниження ризику формування та розвитку професійного вигорання у військовослужбовців, мінімізувати ризик вигорання за результатами професійної діяльності*

*Виявити показники професійного вигорання у військовослужбовців, визначити посадових осіб, котрі потребують допомоги*

## 2.1.

**професійного вигорання військовослужбовців Державної прикордонної України**

**1. Моніторинг організаційного потенціалу для формування та Державної прикордонної служби України професійного вигорання**

**ПЕРСОНАЛ**

**КЕРІВНИЦТВО ОРГАНУ (ПІДРОЗДІЛУ) Д**



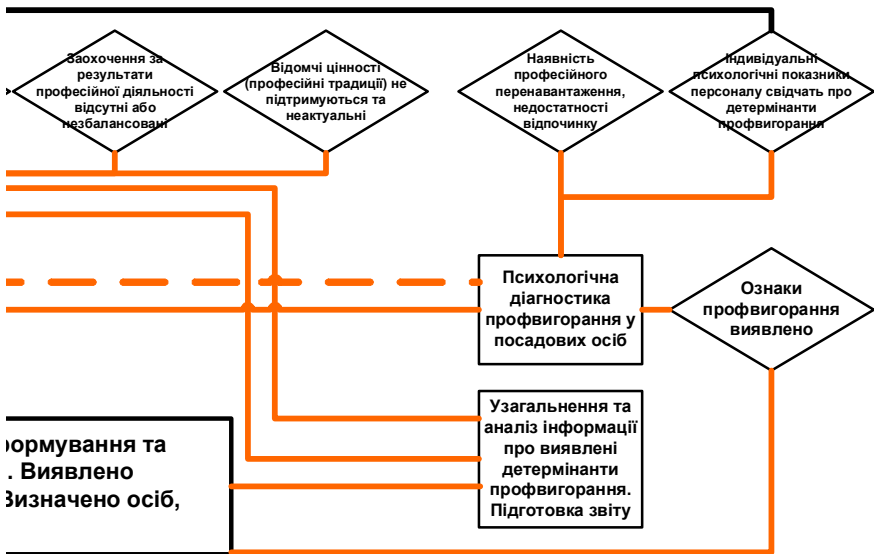
**Рис.**  
*Теоретико-функціональна модель психологічної профілактики вигорання (перший*

і розвитку у військовослужбовців  
іня

ДПСУ

ковослужбовців,  
допомоги

ПОСАДОВІ ОСОБИ  
ПСИХОЛОГІЧНОЇ СЛУЖБИ  
ОРГАНУ ДПСУ



2.2.  
військовослужбовців Державної прикордонної служби України  
сегмент)

3. Комплекс спеціальних заходів із персоналом ДПСУ (спеціальних програм)

ПЕРСОНАЛ

КЕРІВНИЦТВО ОРГАНУ (ПІДРОЗДІЛУ) ДПСУ

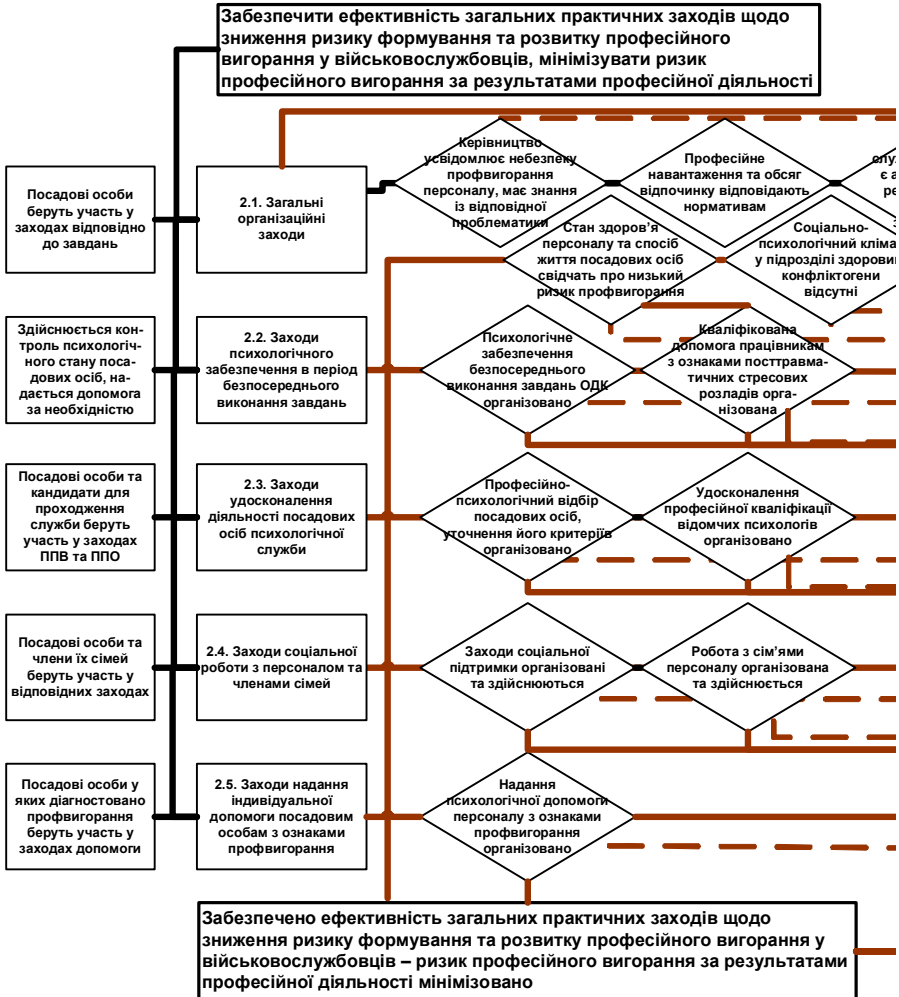
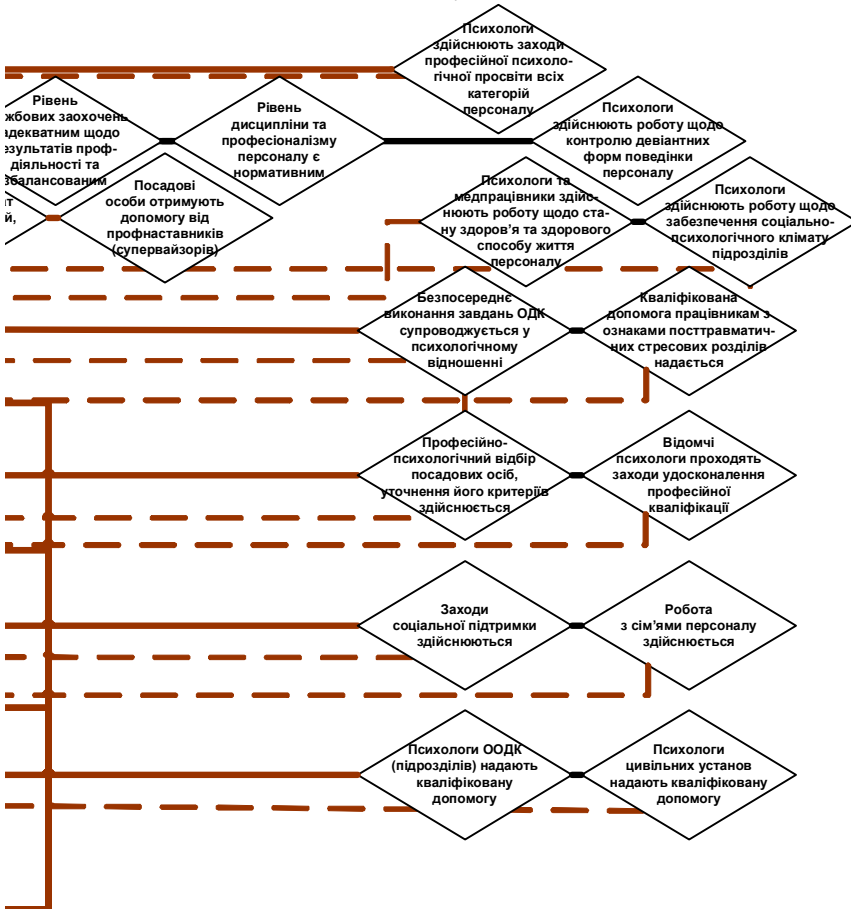


Рис.

Теоретико-функціональна модель психологічної профілактики вигорання (другий)

### ПОСАДОВІ ОСОБИ ПСИХОЛОГІЧНОЇ СЛУЖБИ (МЕДПРАЦІВНИКИ) ОРГАНУ ДПСУ

(посадові особи психологічної служби, структур охорони здоров'я органу (підрозділу) ДПСУ безпосередньо проводять заходи із персоналом)



### 2.3. *військовослужбовців Державної прикордонної служби України (сегмент)*

3. Комплекс спеціальних заходів із персоналом ДПСУ (спеціальних програм)

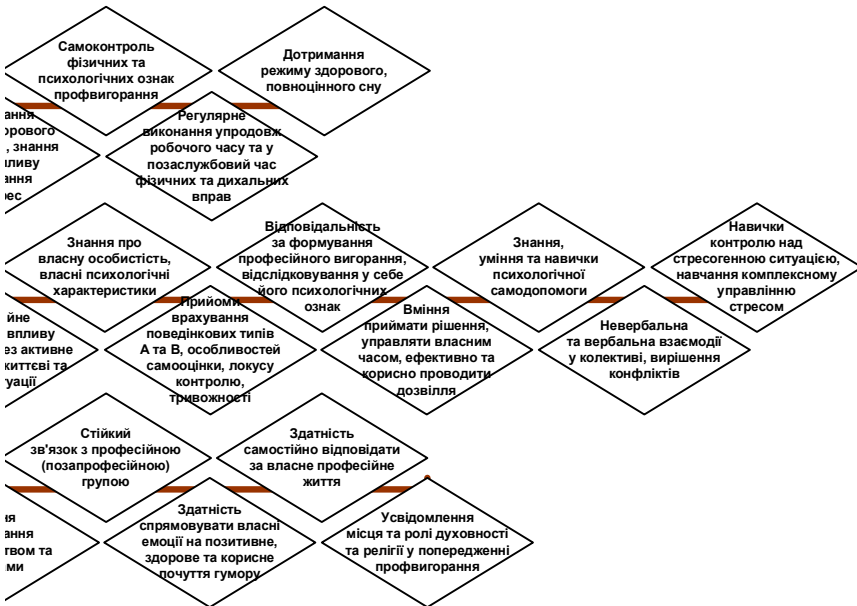


Рис.  
Комплекс спеціальних заходів у роботі з персоналом



### ОСОБИ ПСИХОЛОГІЧНОЇ СЛУЖБИ (МЕДПРАЦІВНИКИ) ОРГАНУ ДПСУ

особи психологічної служби, структур охорони здоров'я органу (підрозділу) ДПСУ  
 єдно проводять заходи із персоналом)



#### 2.4.

*Державної прикордонної служби України*

Використання методу моделювання в рамках нашої роботи посідає окреме місце у зв'язку з його застосуванням на всіх етапах дослідження, розробки, обґрунтування та емпіричної перевірки ефективності запровадження методики психологічної профілактики професійного вигорання персоналу ДПС України. Відомо, що моделювання – цілеспрямоване вивчення будь-яких явищ, процесів чи системних об'єктів шляхом побудови їх прообразу і з'ясування їх сутності та структури; використання моделей для визначення або уточнення характеристик і раціоналізації способів пізнання новосформованих об'єктів [30].

Особливістю чинного дослідження є спроба адаптувати сучасні методологічні концепції, що застосовуються в організації та здійсненні наукових і підприємницьких проектів на основі процесного підходу і методик, які використовуються у рамках системи ISO 9001 та визначені нами найзмістовнішими щодо повноти реалізації вище окреслених принципів експериментування [29; 31].

У форматі чинного дослідження також використані *методологія функціонального моделювання* (концепція IDEFO) та метод Terra-*rene*<sup>TM</sup> [32; 33; 34]. Зауважимо, що методологія або концепція IDEFO є сучасним засобом організації та подальшого здійснення будь-якого проекту, що у своїй основі має структурно-функціональну побудову ієрархії різних процесів, які у поєднанні утворюють загальний мета-процес із чітко означеними метою, завданнями та відповідними функціями для кожного сегменту вказаної побудови. Це дає змогу сконструювати логічно та змістовно обґрунтовану модель майбутнього процесу, забезпечувати контроль його перебігу на будь-якому етапі та ефективну взаємодію усіх його складових. Відповідно до концепції IDEFO ієрархія процесів охоплює стратегічні та ключові процеси, процедури і завдання [32; 33]. У випадку упредметнення пропонованого пошукування стратегічним процесом є процес “управління персоналом”.

Для нас важливо, що метод Terra-*rene*<sup>TM</sup> дозволяє користувачу при розробці наочної моделі процесу чітко ілюструвати його ресурси, відповідність структурних сегментів та елементів, виміри та показники реалізації результату, “вхід” (початок, сутність того, з якою метою здійснюється процес) та “вихід” (завершення, сутність того, що належить отримати після його завершення) [31; 32; 33; 34]. Застосування

цього методу передбачає визначення головних параметрів процесу досягнення результату, які є загальними для будь-якого процесу створення продукту (матеріалів, устаткування, послуг тощо) (рис. 2.2):

1. Вхідження у процес створення результату, початок процесу.

1.1. Чого потрібно досягти, що, який продукт, як кінцевий результат, належить створити.

1.2. Яким матеріалом має оперувати, або що охоплювати процес для створення результату, за допомогою яких засобів буде створено кінцевий продукт.

1.3. Як, яким чином, уякому порядку здійснюватиметься процес створення результату, а також яким буде опис загальної процедури та її дій чи кроків.

1.4. Хто безпосередньо має здійснити процес. Звідси – перелік осіб, які виконують окремі функції відповідно до процедур створення кінцевого продукту. Хто є “власником процесу” (owner of process) або особою, яка є єдиним організатором і відповідальним за якість процесу й за кінцевий результат, та хто підпорядкований йому як персонал, котрий бере участь у процесі створення конкретного продукту.

1.5. Скільки варто демонструвати якості процесу, щоб упевнитися в тому, що його перебіг відбувається правильно. Встановлення критеріїв для вимірювання показників вдалості та відповідності процесу, його моніторингу і експертизи за системою контрольних показників.

2. Вихід із процесу створення результату, завершення процесу.

2.1. Чи досягнуто мети процесу, чи створено саме той продукт (матеріали, устаткування, послуги тощо), який на початку зародження руху-поступу належало створити як його кінцевий результат.

З емпіричних методів нами використані спостереження, співбесіда, анкетування, психодіагностичне тестування. *Спостереження* – це цілеспрямоване організоване сприйняття і реєстрація поведінки об’єкта [35]. При проведенні досліджень, пов’язаних із вирішенням таких складних завдань, як вивчення психологічної готовності людини, важко обійтися без використання цього методу, оскільки спостереження – найбільш безпосередній спосіб одержання дослідних даних, і в цьому полягає його виняткова цінність як методу наукового пізнання. У нашому досвіді пошукування спостереження поставало додатковим методом дослідження й уможливило фіксацію динаміки психічних станів людини, її основні поведінкові й особистісні індикатори-особливості на етапі виконання поставлених завдань.

Співбесіда вважається специфічним для психології (а також для споріднених з нею наук – педагогіки, соціології) методом дослідження поведінки людини, оскільки в інших природничих науках комунікація, зазвичай у прямому розумінні цього слова, між суб'єктом та об'єктом неможлива. Співбесіда – це завжди діалог між двома людьми, під час якого один співрозмовник виявляє психологічні особливості іншого [37]. Цей метод також використовувався нами як додатковий задля уточнення думок, настроїв і поглядів обстежуваних прикордонників.

Анкетування – один з найпоширеніших методів дослідження, що дає змогу обстежувати за короткий термін велику кількість респондентів, а тому проводиться за заздалегідь розробленим планом і характеризується однорідністю питань, які ставляться великій групі осіб для отримання кількісного матеріалу про факти, що становлять інтерес для науковця. Анкетування нами використовувалося для вивчення індивідуальних думок та оцінок військовослужбовців щодо чинників, які спроможні впливати на їх психологічний стан стосовно рівня особистої підготовки, розвитку навичок самоконтролю та саморегуляції психодуховного настрою конкретного військовика. Цей матеріал був статистично опрацьований з використанням пакету стандартних програм на персональному комп'ютері та здійснений їх аналіз.

Психодіагностичні тестові методики, що використовувалися під час дослідження, окрім стандартних психометричних (валідність, надійність та ін.), відповідали таким вимогам: по-перше, мати оптимальний рівень складності стимульного матеріалу, що дозволяв би обстежуваним швидко долучатися до змісту роботи, по-друге, бути достатньо універсальним для умов застосування у правоохоронному відомстві, тобто знайомим для фахівців-психологів, або таким, що не потребує проведення окремої підготовки суб'єктів обстеження, по-третє, уможливлувати проведення як групового (до 30 осіб одночасно), так й індивідуального обстеження.

Вищевказані методи окреслені як основні емпіричні засоби моніторингу організаційного потенціалу для формування та розвитку у військовослужбовців ДПС України професійного вигорання. За принципом взаємодоповнення нами використані загальні організаційні та спеціальні заходи професійно-психологічної підготовки прикордонників, що належать, як відомо, до методів практичного надання психологічної допомоги.

Психологічна допомога – це різновид допомоги, яку надає кваліфікований психолог одній особі або групі осіб для оптимізації перебігу їх психологічних станів, пізнавальних процесів, поведінки, спілкування, реалізації та групової діяльності. Скажімо, Г. Абрамова, розглядаючи психологічну допомогу саме з орієнтацією на цю позицію, виділяє такі її форми [38; 39]:

1. *Психодіагностика* – надання клієнту допомоги через повідомлення йому об'єктивної психологічної інформації; особливість цього виду допомоги полягає в тому, що психолог несе відповідальність за достовірність інформації та форму її повідомлення клієнту, котрий самостійно формує ставлення до цієї інформації та вирішує як її в подальшому використати.

2. *Психологічна корекція* – організований вплив на клієнта з метою зміни показників його активності та відповідно до вікової норми психічного розвитку; психолог працює з такими поняттями, як “вікова норма засвоєння певного виду діяльності” (читання, письмо, рахунок тощо) та “індивідуальний темп його засвоєння”. Тому зміст психологічної допомоги у цьому випадку полягає в тому, що для клієнта розробляється індивідуальна програма привласнення будь-якого виду діяльності згідно з певними суспільними вимогами.

3. *Психологічне консультування* – вид психологічної допомоги, який використовують у роботі із психічно нормальними людьми для досягнення ними цілей особистісного розвитку. Його суть полягає у безпосередній роботі з клієнтом, що спрямована на розв'язання його різноманітних психологічних проблем – екзистенційних, міжособистісних, сімейних, професійних; він сприймається консультантом як дієздатний суб'єкт, який може відповідати за свої рішення, за результати своїх діянь, пов'язаних зі зміною власної особистості.

4. *Психотерапія* – вид психологічної допомоги, що передбачає активний вплив психотерапевта на особистість клієнта, де той є людиною, котра потребує реконструкції її особистості; іншими словами, це особа, якій потрібний організований вплив на її психічну реальність задля її психодуховного відновлення або реконструкції.

Низкою наукових розвідок і науково-практичних розробок (Т. Зайчикова, Н. Булатевич, К. Малишева, Н. Водопьянова, S. Hobfoll, J. Freedy та ін.) встановлено, що ефективним методом комплексної практичної психологічної роботи щодо профілактики професійного вигорання є

*тренінговий метод*, або технологія соціально-психологічного тренінгу [11; 12; 13; 20; 21]. Тренінг (або активне соціально-психологічне навчання) є навчальною технологією, зорієнтованою на використання активних форм і видів групової роботи щонайперше для формування і розвитку компетентності у спілкуванні. Ця психотехнологія була запропонована у 30-х роках минулого століття та набула поширення у 60-70-х завдяки роботам К. Левіна, К. Роджерса, М. Форверга, Р. Пенто, М. Гравітца, Л.А. Петровської та ін. [40; 41; 43].

*Соціально-психологічний тренінг* спрямований на вирішення таких завдань: 1) підвищення ефективності та подолання труднощів в особистісному і професійному спілкуванні прикордонників; 2) оволодіння практичними навичками протидії стресовим ситуаціям і подолання їх негативних наслідків, розв'язання проблем, розвиток у них оптимістичного ставлення до майбутнього, підвищення і стабілізації самооцінки та Я-концепції загалом; 3) формування особистісної настанови на забезпечення індивідуальної безпеки та безпеки колег під час професійної діяльності; 4) засвоєння практичних прийомів збереження життя і здоров'я, життєвої гармонії в умовах професійного повсякдення; 5) робота зі службовими колективами з метою поліпшення їх морального та соціально-психологічного клімату [27; 40; 41]. Вказаний тренінг, за висновками Ю. Ємельянова, є натуральною моделлю для вивчення соціально-психологічних явищ у поєднанні з практичною лабораторією щодо формування комунікативних умінь, що є найважливішими у тому чи іншому виді професійної діяльності [42].

Л.А. Петровська зауважує, що, “соціально-психологічний тренінг – засіб психологічного впливу, що є спрямованим на розвиток знань, соціальних настановлень, умінь та досвіду у сфері міжособистісного спілкування” [43]. Його ефективність пов'язана із забезпеченням психологічних умов запобігання травматизму та загибелі військовослужбовців ДПС України. При цьому основним методичним принципом у його процесному форматі є вплив на інтелектуальний, мотиваційний і поведінковий виміри життєдіяльності особистості військовослужбовця через його емоційну сферу шляхом створення умов для набуття чуттєво-практичного досвіду здолання професійних і психологічних проблем. При цьому організаційне і методичне керівництво проведенням таких тренінгів пропонується здійснювати структурам психологічного забезпечення органів та структурних підрозділів цієї служби в регіональних управліннях [27].

До психодіагностичного комплексу вивчення вірогідних детермінант професійного вигорання, що пов'язані з індивідуальними психологічними характеристиками військовослужбовців прикордонного відомства, відповідних об'єктивних кореляцій індивідуальних психологічних властивостей з ознаками вказаного вигорання, нами відібрані методика діагностики рівня емоційного вигорання В. Бойко [16], опитувальник професійного вигорання "МВІ" (за адаптацією Н. В. Водоп'янової) [44], а також такі методики діагностики індивідуально-психологічних характеристик військовослужбовців: а) шістнадцятифакторний особистісний опитувальник (Р. Кеттела) [45; 46]; б) опитувальник Шмішека (виявлення акцентуацій) [45; 46]; в) методика розпізнавання основних потягів (портретних виборів) Л. Сонді [45; 48]; г) багаторівневий особистісний опитувальник "Адаптивність" (МЛО-АМ, розробка А.Г. Маклакова та С.В. Чермяніна) [49].

Шістнадцятифакторний особистісний опитувальник (Р. Кеттела) є реалізацією структурно-функціонального підходу до вивчення особистості на підставі рисунку [45; 46]. Він дозволяє оцінити факторну структуру особистості та проаналізувати її цілісний профіль; при інтерпретації до уваги береться вираженість кожного фактору під впливом особливостей її взаємодії та нормативних даних. Отримані результати визначаються відповідно до шкали стенів з мінімальним значенням в 1 бал, максимальним – у 10 балів та середнім – у 5,5. Інтерпретація у стенах надає змогу відразу визначити достовірну загостреність тих чи інших особистісних особливостей, котрі відображають як конституційні риси особистості, так і цілісне її реагування на зміни власного внутрішнього стану та зовнішнього соціально-психологічного оточення [45].

З метою виявлення залежності з-поміж наявності професійного вигорання та акцентуаціями особистості пропонується застосовувати опитувальник Леонгарда-Шмішека, що призначений для діагностики особистісних акцентуацій та є реалізацією типологічного підходу до вивчення людини. Акцентуації формовиявляються як загострені риси характеру та здійснюють значний вплив як на поведінку особи, так і на її психологічне самосприйняття [46; 47]. Відповідно до концепції методики виділено десять головних типів акцентуацій.

Детальний аналіз результатів визначення можливого спричинення професійного вигорання військовослужбовців ДПС України залежно

від особливостей домінуючих потягів особистості дозволив обґрунтувати наявність позитивних кореляцій між індивідуальними результатами обстежень за модифікованим тестом Л. Сонді “Методика портретних виборів” та наявністю у цієї категорії військовиків ознак сформованого чи зростаючого соціально-психологічного вигорання.

Методика портретних виборів Л. Сонді є проєктивною методикою, мета якої – визначення інстинктивних потреб (потягів) особистості (автором вона була названа “тестом восьми потягів”). Вважається, що типологічно різні особистісні структури можуть бути представлені різними сполученнями восьми основних потягів. Кожний з них, залежно від формалізованих показників, виявляє ту чи іншу проблему обстежуваного, або вказує на патологію. Причому найбільш виражене психодіагностичне значення має той стимульний матеріал методики (портрети людей), що відповідає найбільш значущим потребам особи та її динамічно актуальним схильностям [45; 48]. Психологічний аналіз детермінант професійного вигорання, які пов’язані з індивідуальними психологічними характеристиками військово-службовців прикордонного відомства, відповідних об’єктивних кореляцій цих характеристик з ознаками вигорання, за вказаною методикою ґрунтується на інтерпретації вищеназваних факторів.

Для визначення можливих детермінант та взаємозалежності професійного вигорання військовослужбовців ДПС України від рівня адаптивних властивостей особистості, рівня її нервово-психічної стійкості та моральної нормативності є доцільним використовувати багаторівневий особистісний опитувальник “Адаптивність” (МЛО-АМ), що був розроблений авторами А. Маклаковим та С. Чермяніним. За концепцією методики особи, які відносяться до групи задовільної адаптації, мають ознаки різноманітних акцентуацій, що за звичайних умов є частково компенсованими та спроможні виявлятися під час зміни діяльності, або при погіршенні її умов. Тому успішність їх адаптації в основному залежить від умов зовнішнього середовища. Такі особи здебільшого мають невисоку емоційну стійкість, в них вірогідними є асоціальні зриви, прояви агресивності, конфліктності, розвитку негативних психологічних станів. Вони потребують постійного зовнішнього контролю [49].

Натомість суб’єкти групи низької адаптації мають ознаки явних особистісних акцентуацій та певні ознаки психопатичних розладів,



або межових психічних станів. Звідси постає висока вірогідність нервово-психічних зривів. Особи цієї групи мають низьку нервово-психічну стійкість, конфліктні, спроможні допускати асоціальні вчинки. Крім того, в них наявна висока вірогідність розвитку негативних психологічних станів [49].

Отже, основу для вибору психологічного інструментарію, спрямованого на психологічну профілактику професійного вигорання військовослужбовців ДПС України, становлять такі принципи: науковості, системності, розвитку та саморозвитку, оптимальності, управління і самокерівництва, гуманності та віри в особистість прикордонника. До основних організаційних методів належать узагальнення, ранжування, факторний аналіз, порівняння, моделювання, до емпіричних – спостереження, співбесіда, анкетування, психодіагностичне обстеження.

З метою ефективного моделювання у рамках нашого дослідження обґрунтована доцільність використання *методології функціонального моделювання* (концепція IDEFO) та методу Tegarene™. Для проведення безпосередньої психологічної профілактики доведена слушність використання засобів психологічної допомоги – соціально-психологічного тренінгу, психологічного консультування. На етапі протидії проявам професійного вигорання військовослужбовців ДПС України нами застосовані методи психологічної корекції та реабілітації. У такий спосіб окреслено та обґрунтовано зміст методичного інструментарію, який пропонується використовувати для забезпечення психологічної профілактики професійного вигорання військовиків ДПС України задля здійснення моніторингу організаційного потенціалу психоемоційного виснаження прикордонників, реалізації комплексу загальних організаційних і спеціальних заходів, що спрямовані на цілеспрямоване попередження формування та розвитку в них цього негативного психоемоційного явища.

### 2.3. Обґрунтування критеріїв, параметрів і психологічного інструментарію для здійснення психологічної профілактики професійного вигорання військовослужбовців

Авторка сучасної концепції професійного вигорання, результати роботи якої (спільно з очолюваним науковим колективом) стали фундаментом сучасних досліджень з проблематики вигорання, Крістіна Маслач (Maslach С.) лаконічно виклала зміст цього небезпечного явища такими словами: “Вигорання (burnout) – це показник порушення рівноваги між тим, ким є людина, і тим, що вона повинна робити. Воно являє собою ерозію цінностей, гідності, духу та волі – ерозію людської душі. Це – недуга, що розповсюджується повільно і безперервно з плином часу, спрямовуючи людей у спіраль, що спадає униз, з якої чим далі, тим важче вибратися...” [7].

Цей яскравий і драматичний за змістом вислів указує на серйозну небезпеку, що несе з собою професійне вигорання. Через зміст усіх наукових матеріалів, що нами проаналізовані, ключовим лейтмотивом проходить думка про те, що з протидією емоційному вигоранню не можливо зволікати, що ця протидія повинна носити максимально вичерпний характер, використовувати всі можливі засоби та бути спрямована проти всіх можливих джерел його формування [7; 8; 9]. Саме таке сприйняття проблеми розглядається нами у трактуванні змісту та структури вищеподаної авторської моделі психологічної профілактики професійного вигорання військовослужбовців ДПС України.

У цьому аналітичному контексті використовуємо сучасне визначення змісту та значення обсягу поняття “модель”. “Модель (франц. *modele* від лат. *modulus* – міра, зразок) – це: 1) зразок (еталон, стандарт) для масового виробництва будь-якого виробу або конструкції; тип, марка виробу. 2) виріб (з легкооброблювального матеріалу), з якого отримують форму для відтворення; 4) будова (пристрій), що відтворює, імітує побудову та дії будь-якої іншої (такої, що моделюється) побудови для науково-виробничих або спортивних цілей; 5) у загальному сенсі – образ чи аналог (уявний або умовний: зображення, опис, схема, креслення, графік, план, карта та ін.) будь-якого об’єкта, процесу чи явища (“оригіналу” даної моделі), що використову-

ється як його замітник або представник; б) у математиці та логіці моделлю будь-якої системи аксіом називають будь-яку сукупність (абстрактних) об'єктів, властивості яких та відношення з-поміж якими відповідають даним аксіомам, тим самим слугуючи спільним (невиявним) визначенням такої сукупності” [30].

У форматі обстоюваного психологічного дослідження встановлено, що моделі і моделювання довели свою ефективність як засоби організації діяльності у різних сферах суспільного буття та є концептуальною і методологічною основою для ефективного здійснення процесів у рамках системи застосування вимог міжнародного стандарту контролю та забезпечення якості ISO 9001 [32; 33; 50; 51; 52]. Методологія IDEF0, як відомо, призначена для формалізації та опису процесів, які моделюються на основі відображення функцій, що актуалізуються під час перебігу цих процесів, і графічного (візуального) відображення їх місту. Сутнісною ознакою IDEF0 є акцент на ієрархічному підпорядкуванні процесів, тому тут методологічне ядро становлять логічні відношення між видами робіт як різноплановими діями-актами. Фахівці підкреслюють, що методологія IDEF0 – один із найбільш прогресивних засобів моделювання будь-яких процесів – адміністративних, організаційних, виробничих тощо.

Застосування у концептуальних межах структурно-функціональної моделі психологічної профілактики професійного вигорання військовослужбовців ДПС України методу Terrapene™ (див. *рис. 2.2–2.5*) передбачає визначення складових процесу створення результату, які є загальними для циклу створення будь-якого продукту (матеріалів, устаткування, послуг тощо) [32; 33; 51; 52] відповідно до вимог еталонної моделі Terrapene™ (*рис. 2.6*).

1. **Вхід** у процес створення результату, початок процесу: чого потрібно досягти, що та який продукт у підсумку треба створити. Це означає, що у рамках пропонованої нами моделі психологічної профілактики професійного вигорання “входом” відповідного процесу і водночас майбутнім продуктом є досягнення психологічного благополуччя прикордонників через унеможливлення їх професійного вигорання шляхом: а) здійснення моніторингу організаційного потенціалу вигорання, б) проведення загальних і в) спеціальних заходів відповідно до сутності та змісту названої профілактики вигорання персоналу ДПС України.

2. **Чим** має бути наповнений, або **що** повинен охоплювати процес для створення результату, а також за допомогою яких засобів (обладнання, процедури, технології, витратні матеріали тощо) буде створено кінцевий продукт. У нашому випадку засобами для психологічної профілактики професійного вигорання у персоналу відомства є наявна система управління оперативно-службовою діяльністю цього персоналу, методичні матеріали та інструментарій, устаткування для проведення заходів психологічного забезпечення (роботи відомчих психологів), матеріальні умови виконання завдань професійної діяльності прикордонників.

3. **Як**, яким чином та у якому порядку має здійснюватися процес створення результату, описуватися загальна процедура та її елементи, яка буде застосована задля досягнення кінцевого продукту. У зв'язку із цим процес психопрофілактики професійного вигорання у персоналу відомства охоплює практичне застосування методів, прийомів, процедур процесу вказаної профілактики, методик психологічної роботи із військовослужбовцями, різних навчальних форм занять, семінари, індивідуальні та колективні психологічні консультації, роздачу друкованих матеріалів з тематикою, формування та підтримання засобами адміністративного і психологічного впливу управлінської діяльності керівництва персоналу, з яким здійснюється психопрофілактична робота (власне процес) на оптимальному чи такому рівні, коли професійні й організаційні детермінанти професійного вигорання максимально мінімізовані або відсутні.

4. **Хто** безпосередньо повинен здійснити процес, тобто мовиться про перелік осіб, які виконують окремі функції відповідно до процедур створення кінцевого продукту. Хто є “власником процесу” (owner of process), або особою, котра діє як єдиний організатор і відповідальна за якість процесу і за кінцевий результат, і хто виконує роль підпорядкованого йому персоналу, який бере участь у виробництві продукту. У нашому випадку власником процесу (owner of process) або особою, яка єдиноосібно організує і відповідає за якість процесу та кінцевий результат психопрофілактики професійного вигорання у персоналу на кожному рівні (організація, підрозділ), є посадова особа у роботі з персоналом. Саме вона відповідає за забезпечення нормативності психологічного стану прикордонників, забезпечує ефективне виконання завдань їхньої професійної діяльності (оперативно-службових

цілей з охорони державного кордону) та належний рівень службової дисципліни. Так, на рівні органу ДПС України – це заступник відповідного начальника (командира) по роботі з особовим складом, на рівні підрозділу охорони державного кордону (Морської охорони) – заступник відповідного начальника (командира) з персоналу.

5. **Скільки** треба мати фіксованих показників, щоб упевнитись у тому, що процес відбувається правильно; що водночас передбачає встановлення критеріїв для вимірювання показників вдалості та відповідності перебігу процесу, його моніторингу та їх контрольних індикаторів. У нашій дослідницькій ситуації такими показниками професійних (службових) досягнень персоналу були рівні його службової дисципліни, кількісні дані регулярних професійно-психологічних обстежень кожного прикордонника, результати узагальнення незалежних експертних характеристик щодо поточного психологічного стану посадових осіб, індикатори індивідуального самооцінювання посадових осіб щодо корисності здійсненої роботи та отриманого ефекту від неї.

6. **Вихід** із процесу створення результату та його завершення передбачали відповіді на запитання: чи досягнуто мету процесу, чи створено саме той продукт, який належало створити як кінцевий результат? Інакше кажучи, чи вдалося досягти попередження неблагополуччя у розвитку посадових осіб ДПС України, яке породжується явищем їхнього професійного вигорання через здійснення відповідних заходів, що відображені у пропонованій структурно-функціональній моделі психопрофілактики?

Стосовно кількісних показників ефективності роботи, то продуктом або кінцевим результатом у здобутому досвіді експериментування стали відсутність та низькі показники (порівняно з контрольними) наявності у персоналу професійного вигорання як на рівні особистості (що підтверджували її індивідуальні характеристики), так і на рівні підрозділу, організації (поширеність професійного вигорання нижча за контрольну, тобто нижча за той рівень, що мав місце на початку системного психопрофілактичного впливу).

Зважаючи на мету чинного дослідження, для розробки, обґрунтування та емпіричної перевірки ефективності застосування методики психологічної профілактики професійного вигорання персоналу ДПС України, її модель містила як теоретичні та методологічні результати

вивчення й аналізу психологічних основ особистісного вигорання і його психологічної профілактики, так і уможливила практичну, функціональну спрямованість усіх заходів і процедур щодо визначення наявного спектру процесів, завдань, методів і прийомів, що застосовувалися регулярно і цілеспрямовано.

Водночас запропонована нами структурно-функціональна модель як аналог та еталон системи застосування методики профілактики професійного вигорання військовослужбовців ДПС України передбачала вичерпний опис як загальної структури (архітектоніки) (див. *рис. 2.1*), так і структури відповідних модульних блоків та елементів, схематику їх взаємодії, засоби та показники системного функціонування (див. *рис. 2.2, 2.3, 2.4*), що й становлять певну психологічну картину вказаної профілактики.

Окремо зауважимо, що в доповнення до отриманої картини психопрофілактики професійного вигорання прикордонників нами додана спеціально створена програма їхнього навчання, що охоплювала такі блоки і види освітніх робіт.

1. Навчання персоналу за напрямком фізичних аспектів профілактики професійного вигорання:

- дотримання здорового способу життя, регулярного контролю стану особистого здоров'я (самоконтроль, проходження медичного огляду), усвідомлення впливу алкоголю та інших психоактивних речовин на стресостійкість робітника;

- самоконтроль фізичних (психосоматичних) та психологічних ознак професійного вигорання, обговорення його симптомів та їх вірогідних причин з фахівцем (лікарем-психотерапевтом, психологом) та отримання відповідних рекомендацій;

- організація та дотримання режиму здорового, повноцінного сну;

- організація й дотримання режиму здорового харчування, ознайомлення працівників із наслідками впливу особливостей харчування на стрес;

- регулярне виконання протягом робочого часу та у позаслужбовий час фізичних і дихальних вправ.

2. Навчання персоналу за напрямком психологічних аспектів профілактики професійного вигорання:

- формування у працівника сприймання самого себе “найпершим у власному житті” та позитивного (асертивного) мислення (“put yourself first” – Nutman S. та ін.);

- ознайомлення персоналу із загальними ірраціональними стресогенними установками, потенційними стресогенними механізмами;
- опанування працівником знань про власну особистість;
- розвиток особистої відповідальності за можливе формування професійного вигорання, здатності відслідковувати у себе його психологічні ознаки;
- опанування працівником знань, умінь та навичок психологічної самопомоги (coping);
- розвиток у працівників навичок контролю над стресогенною ситуацією, навчання комплексному керівництву стресом;
- вивчення та використання закономірностей самостійного зменшення впливу стресорів через активне втручання у життєві та професійні ситуації, зміни сприйняття ситуацій, саморегуляцію сприймання, вибіркове усвідомлення, володіння собою, аналіз власних успіхів, вдячне ставлення, використання почуття гумору;
- навчання працівників прийомам врахування поведінкових типів А та В, особливостей самооцінки, індивідуальних локусу контролю та рівня тривожності;
- формування і розвиток у працівників уміння аналізувати професійні ситуації, приймати рішення, керувати власним часом, розраховувати пріоритетність завдань, планувати професійні та загальножиттєві зусилля, уміти ефективно й корисно проводити дозвілля, відпочивати;
- оволодіння персоналом організації навичками ефективної невербальної та вербальної взаємодії у колективі, уникнення конфліктів.

3. Навчання персоналу за напрямком загальносоціальних аспектів профілактики професійного вигорання:

- бережливого ставлення до родини та найближчого оточення;
- стійкого зв'язку з певною соціальною групою;
- здатності самостійно відповідати за власне професійне життя;
- уміння спілкування з керівництвом та колегами;
- здатності спрямовувати власні емоції на позитивне, здорове та корисне;
- висвітлення місця й ролі у попередженні професійного вигорання духовності та релігії.

Враховуючи результати аналізу застосування сучасної методології IDEFO та методу Tetrapene™, загальне призначення процесу функціо-

нування (“вхід”), загальна його мета (“вихід”), проміжні блоки, складові й елементи, нами створені оргдіяльнісна схема і структурно-функціональна модель профілактики професійного вигорання військовослужбовців ДПС України (рис. 2.1–2.4). Виходячи з їх наповнення, загальним призначенням процесу функціонування (“вхід”) досліджуваної профілактики є попередження неблагополуччя у розвитку посадової особи, яке породжується цим негативним явищем через здійснення моніторингу організаційного потенціалу вигорання, організації і проведення загальних і спеціальних заходів відповідно до сутності та змісту систематичної психопрофілактичної роботи. Спроєктований результат названого функціонування (“вихід”) – реалізація технології профілактики професійного вигорання військовослужбовців прикордонного відомства, яка уможливила попередження чи принаймні, мінімізацію чинників цього вигорання на кожную особистість, у т. ч. й посадової особи будь-кого рівня адміністрування.

Першим модульним блоком загальної моделі профілактики професійного вигорання військовослужбовців ДПС України є моніторинг його розвитку (рис. 2.2). Мета цього блоку – визначити показники корпоративного потенціалу у справі подолання особистістю професійного вигорання. Формат діяльнісного уможливлення сегменту – комплексне соціально-психологічне обстеження підрозділів.

1.1. Моніторинг (визначення показників) оптимального та керованого професійного навантаження, повноцінного відпочинку персоналу.

1.2. Моніторинг участі працівників у вирішенні питань, що стосуються їхньої професійної діяльності, рівня оптимальної автономності.

1.3. Моніторинг рівня матеріальної та інших видів винагород (заохочень) за результати професійної діяльності.

1.4. Моніторинг реалізації загальнокорпоративних цінностей (професійних традицій), їх дотримання усіма працівниками.

1.5. Моніторинг соціально-психологічного клімату організації (підрозділу).

1.6. Моніторинг індивідуального психологічного стану персоналу.

Другим модульним блоком загальної моделі профілактики професійного вигорання військовослужбовців ДПС України є комплекс



загальних організаційних (адміністративних) заходів з персоналом з метою профілактики названого вигорання. Причому зміст цього блоку структурований таким чином:

2.1. Загальні організаційні заходи:

2.1.1. Удосконалення загальної професійно-психологічної компетентності посадових осіб; формування готовності керівництва органу, підрозділу до попередження і подолання професійного вигорання у персоналу.

2.1.2. Досягнення оптимального та керованого професійного навантаження, повноцінного відпочинку.

2.1.3. Забезпечення адекватного рівня матеріальної та інших видів винагород (заохочень) за результати професійної діяльності.

2.1.4. Формування і підтримання свідомої дисциплінованості та професіоналізму персоналу як базових відомчих стандартів.

2.1.5. Організація і забезпечення здорового способу життя військовослужбовців (контроль стану здоров'я) та надання відповідної медичної допомоги; організація та дотримання режиму здорового, повноцінного сну; режим здорового харчування; регулярне виконання протягом робочого часу та у позаслужбовий час фізичних вправ.

2.1.6. Забезпечення сприятливого соціально-психологічного клімату в колективах, попередження актуальних конфліктогенів в організації.

2.1.7. Контроль і підтримка молодих, малодосвідчених та новопризначених співробітників (професійне наставництво, супервайзерська допомога).

2.2 Заходи психологічного забезпечення у період безпосереднього виконання службових завдань:

2.2.1. Психологічне забезпечення оперативно-службової діяльності (несення служби у складі прикордонних нарядів, несення служби на морі, оперативно-розшукова робота тощо).

2.2.2. Контроль і надання допомоги працівникам з ознаками посттравматичних стресових розладів за наслідками професійної діяльності, проведення реабілітації та корекції відстрочених наслідків психічної травми.

2.3. Заходи удосконалення діяльності посадових осіб психологічної служби:

2.3.1. Розробка та реалізація на практиці критеріїв професійно-психологічного відбору посадових осіб.

2.3.2. Удосконалення професійної кваліфікації відомчих психологів.

2.4. Заходи соціальної роботи з персоналом та членами сімей військовослужбовців:

2.4.1. Створення і забезпечення діяльності мережі соціальної підтримки на рівні організації (підрозділу).

2.4.2. Робота із сім'ями персоналу.

2.5. Заходи надання індивідуальної психологічної допомоги посадовим особам, у яких діагностовано професійне вигорання.

Третім модульним блоком загальної моделі профілактики професійного вигорання військовослужбовців є комплекс спеціальних заходів з персоналом ДПС України (у нашому досвіді – спеціальних програм) як складових професійно-психологічної підготовки персоналу (*рис. 2.4*). Його мета – цілеспрямоване формування та розвиток у посадових осіб особистої здатності протистояти професійному вигоранню; спрямованість спеціальних програм – оволодіння персоналом знаннями, що розкривають зміст та структуру вигорання, методами самодіагностики його наявності, засобами і прийомами профілактики та подолання особистого вигорання. Формат діяльнісного уможливлення – психологічний тренінг, лекції, семінари, розповсюдження друкованих матеріалів (буклетів, плакатів, пам'яток тощо).

Виконання спеціальної програми навчання персоналу всіх категорій методиці самодіагностики та подолання професійного вигорання, його освоєння на рівні комунікаційних навичок охоплювало: а) навчання персоналу за напрямком фізичних аспектів профілактики особистого вигорання, б) його психологічна і загальносоціальна підготовка (*рис. 2.5*).

Водночас, зважаючи на види психологічної діяльності [14; 54], нами використані такі видові процедури психологічної профілактики професійного вигорання військовослужбовців прикордонного відомства:

1. Діагностика – соціальне, психолого-педагогічне та професійно-психологічне обстеження персоналу, моніторинг психогенних чинників його оперативної-службової діяльності, змісту та умов індивідуального розвитку кожного працівника підрозділів, визначення психологічної інформації, умов більш ефективного застосування кадрового потенціалу, виявлення причин, що ускладнюють службову реалізацію особистості.

2. Профілактика процесу формування та розвитку професійного вигорання – систематична робота, спрямована на своєчасне запобігання негативним психогенним впливам на психологічний стан персоналу і на якість його оперативно-службової діяльності, попередження професійних деформацій, дисциплінарних порушень, конфліктів та проблем у військових колективах.

3. Психологічна експертиза – аналіз та оцінка впливу чинників оперативно-службової діяльності персоналу, а також чинників, пов'язаних з індивідуальними психологічними характеристиками персоналу, структури й змісту взаємодії у трудових колективах, соціально-психологічними характеристиками управлінської діяльності посадових осіб органів та підрозділів, побутових, соціальних та інших чинників, котрі зумовлюють психологічний стан персоналу та ефективність здійснення людського ресурсу у процесі охорони державного кордону.

4. Психологічна прогностика – розроблення, апробація і застосування моделей індивідуальної поведінки посадових осіб, групової динаміки колективу військового підрозділу за різних умов оперативно-службової діяльності, проектування змісту і траєкторій індивідуального професійного розвитку персоналу та складання на цих засадах моделей поведінки окремих виконавців під час охорони державного кордону, визначення тенденцій розвитку групової динаміки у підрозділах; участь психолога у плануванні заходів роботи з персоналом прикордонного відомства.

5. Соціально-психологічна реабілітація – надання відповідної допомоги посадовим особами, котрі постраждали внаслідок виконання завдань за призначенням, мають професійну деформацію, перенесли важкі хвороби, гострі стреси, перебувають у кризовій життєвій ситуації тощо з метою їх реадптації до повсякденних умов професійної діяльності.

6. Психологічно-педагогічна корекція – здійснення низки адекватних заходів щодо усунення відхилень в індивідуальному професійному розвитку та поведінці персоналу під час виконання ним службових завдань, запобігання негативним змінам групової динаміки у підрозділах, підтримка гуманно зорієнтованих моделей індивідуальної та групової поведінки, запобігання розвитку в персоналу професійних деформацій, подолання розвитку суїцидальних ситуацій, девіантної поведінки, алкоголізму, наркоманії.



**Рис. 2.5.**

***Узагальнена структура теоретико-функціональної моделі профілактики професійного вигорання військовослужбовців Державної прикордонної служби України***



Рис. 2.6.  
Метод Terrapene™

7. Консультативно-методична допомога – здійснення інформаційної підтримки усіх суб’єктів психологічного забезпечення в інтересах досягнення високої ефективності охорони державного кордону, навчання, виховання, професійного та особистісного розвитку персоналу, допомога керівному складу органів і підрозділів в оцінці психологічного стану та службово-професійної придатності військовослужбовців; консультативна допомога посадовим особам з питань, не пов’язаних з їхньою фаховою діяльністю.

8. Психологічна просвіта – цілеспрямоване збагачення професійно важливих психологічних знань, умінь, норм, цінностей і навичок персоналу задля уможливлення його психологічної готовності до виконання завдань з охорони державного кордону, оптимальної працездатності та психологічної стійкості до негативного впливу психогенних чинників оперативно-службового повсякдення; навчання керівного складу формам і методам оптимального педагогічного впливу на підлеглих в інтересах охорони державного кордону, підвищення загальної психологічної культури кожного прикордонника.

Зважаючи на вищезазначене, предметом моніторингових процедур є показники оптимального та керованого професійного навантаження, повноцінності відпочинку персоналу; рівнів оптимальної автономності працівників і задоволеності від матеріальних заохочень, реалізації загальнокорпоративних цінностей (професійних традицій); індикаторів благодатного соціально-психологічного клімату організації (підрозділу) та індивідуального психологічного стану персоналу. При цьому об'єктами діяльності щодо психологічної профілактики професійного вигорання військовослужбовців ДПС України є її персонал, кандидати для проходження військової служби за контрактом.

Головними організаційними та професійними умовами для уможливлення реалізації структурно-функціональної моделі психологічної профілактики професійного вигорання прикордонного персоналу є: а) дійсна організаційно-штатна структура органів та підрозділів відомства, яка включає в себе структуру психологічної служби, що діє на всіх рівнях організаційного управління; б) відомча система підготовки персоналу; в) відомча система відбору та комплектування персоналу і г) система регіональної (місцевої) взаємодії органів ДПСУ із державними закладами психологічної спрямованості. Такі обставини дозволяють повноцінно реалізувати увесь зміст цієї відомчої моделі психологічної профілактики профвигорання як у методологічному відношенні, так і в оргтехнічному.

Отже, основними модулями структурно-функціональної моделі психологічної профілактики професійного вигорання є: 1) моніторинг організаційного потенціалу для формування і розвитку у військовослужбовців ДПС України професійного вигорання; 2) комплекс загальних адміністративних заходів з персоналом цієї служби з метою профілактики професійного вигорання в напрямках організаційного

оздоровлення, удосконалення та розвитку корпоративної (відомчої) культури, впровадження оргтехнологічних інновацій; 3) комплекс спеціальних заходів (спеціальних програм як складника професійно-психологічної підготовки персоналу), що спрямовані на цілезорієнтоване формування у посадових осіб особистої здатності протистояти розвитку професійного вигорання.

На всіх етапах функціонування моделі психологічної профілактики професійного вигорання військовослужбовців ДПС України як допоміжні нами застосовувалися інші відомі види діяльності психопрактичного спрямування: діагностика, психологічна експертиза, психологічна прогностика, власне профілактика як оргпроцедура, соціально-психологічна реабілітація, психологічно-педагогічна корекція, консультативно-методична допомога, психологічна просвіта та персональна допомога.

## ВИСНОВКИ

1. Структурно-функціональна модель психологічної профілактики професійного вигорання у військовослужбовців ДПС України забезпечує побудову ефективної системи *попередження* неблагополуччя у розвитку посадової особи прикордонного відомства, яке породжується явищем її професійного вигорання шляхом *створення* за допомогою психолого-педагогічних технологій *умов для запобігання* ситуацій, чинників, що викликають психологічні напруження, стреси і травми, а також для *підвищення психологічної толерантності* (несприятливості) військовослужбовців щодо них.

2. Структурно-функціональна модель психологічної профілактики професійного вигорання у військовослужбовців ДПС України охоплює такі основні модулі:

– моніторинг організаційного потенціалу особливостей розвитку у військовослужбовців професійного вигорання, який містить низку послідовних процедур для виявлення передумов та ризиків названого вигорання;

– комплекс загальних організаційних (адміністративних) заходів з персоналом ДПС України, що охоплює систему умов та заходів управлінського, психолого-педагогічного та медичного характеру;

– комплекс спеціальних заходів професійно-психологічної підготовки прикордонників, що містить спеціальні локалізовані дії, спрямовані на створення в них психологічної толерантності (несприйнятливості) до професійного вигорання.

3. Основу для обґрунтування психологічного інструментарію щодо забезпечення реалізації структурно-функціональної моделі психологічної профілактики професійного вигорання у військовослужбовців ДПС України становлять підходи, принципи, методи та засоби, що підтвердили свою практичну значущість у царині надання психологічної допомоги усім суб'єктам професійного повсякдення, які її потребують.

4. На визначених етапах функціонування моделі психологічної профілактики професійного вигорання військовослужбовців ДПС України до системи процедур (окремих завдань) долучені ті види діяльності, що логічно слідує із загального комплексу практичної психологічної роботи, а саме діагностика, психологічна експертиза, психологічна прогностика, власне профілактика як окрема оргтехнічна процедура, соціально-психологічна реабілітація, психологічно-педагогічна корекція, консультативно-методична допомога, психологічна просвіта.

## ЛІТЕРАТУРА ДО РОЗДІЛУ

1. Буданов А.В. Педагогика личной профессиональной безопасности сотрудников ОВД / А.В. Буданов. – М.: Юрист, 1992. – 83 с.
2. Сьманюк Э.Э. Психологические барьеры профессионального развития личности: [практико-ориентированная монография] / Э.Э. Сьманюк; под ред. Э. Ф. Зеера. – М.: Моск. психолого-соц. ин-т, 2005. – 252 с.
3. Форманюк Т.В. Синдром “эмоционального сгорания” как показатель профессиональной дезадаптации учителя / Т.В. Форманюк // Вопросы психологии. – 1993. – № 6. – С. 57–64.
4. Крапивина О. В. Эмоциональное выгорание как форма профессиональной деформации у пенитенциарных служащих : автореф. дисс. ... канд. психол. наук : 19.00.13 – психология развития, акмеология / Крапивина Ольга Валерьевна ; Тамбов. гос. ун-т им. Г. Р. Державина. – Тамбов, 2004. – 20 с.



5. Синдром “професійного вигорання” та професійна кар’єра працівників освітніх організацій: гендерні аспекти : [навч. посіб. для студ. вищ. навч. закл. та слухачів ін-тів післядиплом. освіти] / за наук. ред. С. Д. Максименка, Л. М. Карамушки, Т. В. Зайчикової. – К. : Міленіум, 2004. – 264 с.

6. Психология профессионального здоровья : [учеб. пособие] / под ред. Г. С. Никифорова. – СПб. : Речь, 2006. – 323 с.

7. *Maslach C.* The truth about burnout: How organizations cause personal stress and what to do about it / C. Maslach, M. P. Leiter. – San Francisco: Jossey-Bass publishers, 1997. – 156 p.

8. *Glenn A. R.* Prevention of burn-out / A. Roberts Glenn // *Advances in Psychiatric Treatment.* – 1997. – Vol. 3. – P. 282–289.

9. *Hobfoll S.* Stress and burnout in the workplace / S. Hobfoll, A. Shirom // *Handbook of organizational behavior* / ed. R. Golembiewski. – New York : Marcel Dekker, 1993. – P. 41–60.

10. *Менделевич В. Д.* Психология девиантного поведения : [учеб. пособие] / В. Д. Менделевич. – СПб. : Речь, 2005. – 445 с.

11. *Булатевич Н. М.* Синдром емоційного вигорання вчителя : дис. ... канд. психол. наук : 19.00.04 / Булатевич Наталія Миколаївна ; Київ. нац. ун-т ім. Т. Г. Шевченка. – К., 2004. – 195 с.

12. *Зайчикова Т. В.* Соціально-психологічні детермінанти синдрому “професійного вигорання” у вчителів : автореф. дис. ... канд. психол. наук : 19.00.05 – соціальна психологія; психологія соціальної роботи / Зайчикова Тетяна Вікторівна ; Ін-т психології ім. Г. С. Костюка АПН України. – К., 2005. – 20 с.

13. *Малишева К. О.* Синдром емоційного вигорання психолога-консультанта: психологічні чинники, профілактика та корекція : автореф. дис. ... канд. психол. наук : 19.00.04 – медична психологія / Малишева Каріне Олегівна ; Київ. нац. ун-т ім. Т. Шевченка. – К., 2003. – 16 с. : рис.

14. *Основи практичної психології* : [підручник] / В. Панок, Т. Титаренко, Н. Чепелева [та ін.]. – К. : Либідь, 1999. – 536 с.

15. *Леонова А. Б.* Психопрофилактика стрессов / А. Б. Леонова, А. С. Кузнецова. – М. : Изд-во Моск. ун-та, 1993. – 123 с.

16. *Сыманюк Э. Э.* Психология профессионально обусловленных кризисов / Э. Э. Сыманюк. – М. : Изд-во Моск. психолого-соц. ин-та ; Воронеж : МОДЭК, 2004. – 320 с. – (Сер. “Библиотека психолога”).

17. Полякова О. Б. Психогигиена и профилактика профессиональных деформаций личности : [учеб. пособие] / О. Б. Полякова. – М. : НОУ ВПО Моск. психолого-соц. ин-т, 2008. – 304 с.
18. Профилактика профессиональной деформации личности сотрудника органов внутренних дел : [метод. пособие] / под общ. ред. М. В. Бурькина. – М. : ИМЦ ГУК МВД России, 2004. – 144 с.
19. Maslach C. Job burnout – how people cope / Maslach C. // Public Welfare. – 1978. – Vol. 36. – P. 56–58.
20. Водопьянова Н. Е. Синдром психического выгорания в коммуникативных профессиях / Н. Е. Водопьянова // Психология здоровья / под ред. Г. С. Никифорова ; Санкт-Петербург. ГУ. – СПб., 2000. – С. 443–463.
21. Hobfoll S. E. Conservation of resources: A general stress theory applied to burnout/ S. E. Hobfoll, J. Freedy // Professional burnout: recent developments in theory and research/ eds.: W. B. Schaufeli, C. Maslach, T. Marek. – London : Taylor and Francis, 1993. – P. 115–129.
22. Varuch V. Self-Care for Therapists: Prevention of Compassion Fatigue and Burnout / Varuch V. // Psychotherapy in Australia. – 2004. – Vol. 10, № 4. – P. 64–68.
23. Жалагина Т. А. Психологическая профилактика профессиональной деформации личности преподавателя вуза : дисс. ... д-ра психол. наук : 19.00.03, 19.00.07 / Жалагина Татьяна Анатольевна ; Твер. гос. ун-т. – Тверь, 2004. – 309 с.
24. Ramsey R. D. How to stay fresh on the job / R. D. Ramsey // Supervision. – 1999. – Vol. 60. – Issue 5. – P. 6.
25. Gilroy P. J. A Preliminary Survey of Counseling Psychologists. Personal Experiences With Depression and Treatment / Gilroy Paula J., Carroll Lynne, Murra Jennifer // Professional Psychology: Research and Practice. – 2002. – Vol. 33. – P. 402–407.
26. Лешукова Е. Г. Синдром сгорания. Защитные механизмы. Меры профилактики / Е. Г. Лешукова // Вестн. Рос. ассоц. телефонов экстренной психол. помощи (РАТЭПП). – 1995. – № 1. – С. 36–47.
27. Іваненко В. М. Психологічні умови запобігання травматизму та загибелі військовослужбовців Державної прикордонної служби України : автореф. дис. ... канд. психол. наук : 19.00.09 – психологія діяльності в особливих умовах / Іваненко Володимир Михайлович ; Нац. акад. Держ. прикордон. служби України ім. Богдана Хмельницького. – Хмельницький, 2005. – 20 с.

28. Философский энциклопедический словарь / ред.-сост. Е. Ф. Губский [и др.]. – М. : Инфра-М. – 1997. – 576 с.
29. *Кларин М. В.* Обучение на основе целостного личного опыта: стратегия гуманизации учебного процесса / М. В. Кларин // Инновационная деятельность образования. – 1994. – № 2. – С. 14–15
30. Новый иллюстрированный энциклопедический словарь / [редкол.: В. И. Бородулин, А. П. Горкин, А. А. Гусев, Н. М. Ланда и др.]. – М. : Большая Рос. энцикл., 1998. – 912 с. : илл.
31. Інформаційні матеріали до питання запровадження системи управління якістю в органах виконавчої влади / Голов. управ. Держ. служби України. – К., 2006. – 181 с.
32. *Peach R. W.* The Memory Jogger 9000/2000 : A Pocket Guide to Implementing the ISO 9001 Quality Systems Standard Based on ANSI/ISO/ASQ Q9001–2000 / Robert W. Peach, Bill Peach, Diane S. Ritter. – Goal/QPC, 2000. – 182 p.
33. *Brassard M.* The Memory Jogger 2 : A Pocket Guide of Management and Planning Tools for Continuous Improvement and Effective Planning / Brassard Michael, Ritter Diane. – Goal/QPC, 2010. – 214 p.
34. Terrapene Process Management Suite : User Guide and Handbook. Plexus Training Systems™. – St. Paul, MN, USA, 2006. – 66 p.
35. *Максименко С. Д.* Експериментальна психологія : [навч. посібник] / С. Д. Максименко, Е. Л. Носенко. – К. : МАУП, 2002. – 128 с.
36. *Максименко С. Д.* Теорія і практика психолого-педагогічного дослідження / С. Д. Максименко. – К. : НДП, 1990. – 239 с.
37. *Дружинин В. Н.* Экспериментальная психология / В. Н. Дружинин. – 2-е изд., доп. – СПб. : Питер, 2001. – 320 с.
38. *Абрамова Г. С.* Введение в практическую психологию / Г. С. Абрамова. – М. : АCADEMIA, 1996. – 224 с.
39. *Абрамова Г. С.* Практикум по психологическому консультированию / Г. С. Абрамова. – Екатеринбург : Деловая кн. ; М. : АCADEMIA, 1995. – 128 с.
40. *Палій С. П.* Соціально-психологічний тренінг міжособового спілкування / С. П. Палій, А. М. Варяниця, А. О. Тихончук. – К. : НДМЦ МОУ, 1993. – 40 с.
41. *Барко В. І.* Методика використання тренінгових вправ змістовного плану у підготовці управлінців / В. І. Барко // Практ. психологія та соц. робота. – 2004. – № 7. – С. 26–30.

42. *Емельянов Ю. Н.* Активное социально-психологическое обучение / Ю. Н. Емельянов. – Л. : Изд-во Ленинград. ун-та, 1985. – 166 с.
43. *Петровская Л. А.* Теоретические и методологические проблемы социально-психологического тренинга / Л. А. Петровская. – М. : Изд-во МГУ, 1982. – 168 с.
44. Практикум по психологии менеджмента и профессиональной деятельности / под ред. Г. С. Никифорова, М. А. Дмитриевой, В. М. Сюткова. – СПб. : Речь, 2001. – 448 с.
45. *Бурлачук Л. Ф.* Словарь-справочник по психологической диагностике / Л. Ф. Бурлачук, С. М. Морозов ; [отв. ред. С. Б. Крымский]. – К. : Наук. думка, 1989. – 200 с.
46. Рабочая книга практического психолога : [пособие для специалистов, работающих с персоналом] / под ред. А. А. Бодалева, А. А. Деркача, Л. Г. Лаптева. – М. : Изд-во Ин-та Психотерапии, 2001. – 640 с. : илл.
47. *Ратанова Т. А.* Психодиагностические методы изучения личности / Т. А. Ратанова, Н. Ф. Шляхта. – М. : Моск. психолого-соц. ин-т : Флинта, 1998. – 264 с.
48. *Собчик Л. Н.* Тест восьми влечений Сонди и его модификация / Л. Н. Собчик. – М. : Фолиум, 1996. – 96 с.
49. Многоуровневый личностный опросник “Адаптивность” (МЛО-АМ) А. Г. Маклакова и С. В. Чермянина // Практическая психодиагностика. Методики и тесты : [учеб. пособие] / ред. и сост. Райгородский Д. Я. – Самара, 2001. – С. 549–558.
50. *Хаммер М.* Реинжиниринг корпораций : манифест революции в бизнесе : пер. с англ. / Майкл Хаммер, Джеймс Чампи. – СПб. : Изд-во Петербург. ун-та, 1997. – 288 с.
51. *Репин В. В.* Бизнес-процессы компании: построение, анализ, регламентация / В. В. Репин. – М. : Стандарты и качество, 2007. – 240 с.
52. *Татарчук М. І.* Корпоративні інформаційні системи : [навч. посібник] / М. І. Татарчук. – К. : КНЕУ, 2005. – 291 с.
53. *Хайрулін О.М.* Професійне вигорання військовослужбовців як предмет психологічного аналізу / Олег Хайрулін // Психологія і суспільство. – 2014. – №2. – С. 96–126.
54. *Хайрулін О.М.* Психологічна профілактика професійного вигорання військовослужбовців Державної прикордонної служби України / Олег Михайлович Хайрулін: автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. психолог. наук за спеціальністю 19.00.09 – “Психологія діяльності в особливих умовах”. – Національний університет цивільного захисту України. – Харків, 2013. – 22 с.

## Розділ 3

# ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ ЕФЕКТИВНОСТІ ПСИХОЛОГІЧНОЇ ПРОФІЛАКТИКИ ПРОФЕСІЙНОГО ВИГОРАННЯ ВІЙСЬКОВОСЛУЖБОВЦІВ ДЕРЖАВНОЇ ПРИКОРДОННОЇ СЛУЖБИ УКРАЇНИ

### 3.1. Програма емпіричного дослідження професійного вигорання військовослужбовців

Емпіричне дослідження відповідно до визначеної проблематики здійснювалось протягом **п'яти років (2004–2009 роки)** на базі органів та підрозділів ДПС України та було спрямоване на визначення шляхів для подолання суперечності між потребою ефективного попередження неблагополуччя у розвитку посадової особи прикордонного відомства, яке породжується явищем її професійного вигорання, з одного боку, та недостатнього осмислення і практичної реалізації заходів із запобігання цього негативного процесу – з іншого [див. **16; 17**].

Здійснення емпіричного пошукування ґрунтувалось на висновку про експеримент як “метод наукового дослідження, що передбачає створення певних штучних (експериментальних) умов та спрямований на виявлення причинно-наслідкових залежностей, що існують з-поміж перемінними, які вивчаються” [13]. Його **метою стала перевірка ефективності структурно-функціональної моделі психологічної профілактики професійного вигорання військовослужбовців ДПС України**. Відповідно до мети визначено характер **основних завдань**, які вирішувалися під час емпіричного дослідження:

- 1) визначити обсяг поширення такого явища, як професійне вигорання серед військовослужбовців ДПС України;

- 2) експериментальним шляхом перевірити та уточнити взаємозв'язок детермінант, особливостей професійного вигорання військовослужбовців указанного відомства;

3) ґрунтуючись на результатах дослідження, розробити, випробувати та впровадити у діяльність відповідних структур ДПС України методику психологічної профілактики професійного вигорання військовослужбовців прикордонного відомства.

Емпіричне дослідження проводилось нами в природних умовах у процесі безпосередньої професійної діяльності посадових осіб органів та підрозділів ДПС України. Експериментальною базою для апробації і впровадження його наукових результатів стали органи та підрозділи названої служби.

У процесі роботи використовували методи дослідження, що дозволяли виявити: вихідний (початковий) рівень сформованості та розвитку професійного вигорання у посадових осіб органів та підрозділів прикордонного відомства; характер залежності між детермінантами вигорання, що охоплюють професійні, організаційні (корпоративні), індивідуальні (особистісні) фактори; актуальність щодо впливу на розвиток професійного вигорання окремих груп факторів, які його спричинюють; динаміку даних характеристик протягом визначеного періоду; залежність ризику формування і розвитку особистого вигорання прикордонників від практичного впровадження методик його психологічної профілактики.

Використовувались методики відповідно до запропонованого у розділі 2.2 методичного інструментарію для забезпечення психологічної профілактики професійного вигорання військовослужбовців ДПС України з метою моніторингу організаційного потенціалу вказаного вигорання, реалізації комплексу загальних організаційних і спеціальних заходів, що направлені на цілеспрямоване попередження в них цього вкрай негативного психоемоційного явища.

Виходячи із загальної побудови структурно-функціональної моделі психологічної профілактики професійного вигорання військовослужбовців ДПС України, до загальної програми та структури завдань емпіричного дослідження були задіяні відповідні цілі та засоби. При цьому останнє проводилось на трьох етапах – діагностико-прогностичному, пошуково-практичному та контрольно-узагально-вальному.

На **першому, діагностико-прогностичному етапі** (2004–06 роки) здійснювалось вивчення філософської, психологічної літератури, дисертаційних робіт з наведеної проблематики; проведено констату-

вальний експеримент, розроблено понятійний апарат дослідження; здійснено аналіз його методологічних і теоретичних основ, узагальнено отриманий досвід. Результати першого етапу експерименту – створення структурно-функціональної моделі психологічної профілактики професійного вигорання військовослужбовців ДПС України (*розділ 2*), слугували основою для планування та проведення другого етапу.

Метою емпіричного дослідження на етапі проведення **констатувального експерименту** (2005–06 роки) було визначити обсяг поширення такого явища, як професійне вигорання серед військовослужбовців ДПС України; вивчити його детермінанти, особливості формування і розвитку на рівні організаційних, професійно-зумовлених та індивідуальних формовиявів; встановити показники корпоративного спричинення розвитку у військовослужбовців професійного вигорання відповідно до змісту першого блоку загальної моделі його профілактики і на підґрунті цього, експериментально перевірити на ефективність новостворену структурно-функціональну модель психологічної профілактики особистого вигорання прикордонників.

Констатувальний експеримент спрямовано на визначення таких емпіричних показників, що: а) безпосередньо вказували б на наявність та поширеність серед персоналу ДПС України явища професійного вигорання серед військовослужбовців; б) спричиняли їхні індивідуально-психологічні характеристики, особливості групової динаміки у колективах підрозділів охорони державного кордону, що є підґрунтям для розвитку особистого вигорання; в) зумовлювали особливості оперативно-службової діяльності персоналу відомства та умови її реалізації як можливих детермінант професійного вигорання у військовослужбовців відомства, що негативно позначалися на їх психологічному стані; г) фіксували форми вияву професійного вигорання у поведінці та професійній діяльності військовиків цієї державної служби.

Для цього нами визначені чинники, які детермінували розвиток у прикордонників професійного вигорання щодо: 1) оптимального та керованого професійного навантаження, їх повноцінності відпочинку; 2) участі працівників у вирішенні професійних питань, що стосуються їхньої професійної діяльності, рівня оптимальної особистісної авто-

номності; 3) рівня матеріальної та інших видів винагороди (заохочень) за результати праці; 4) реалізації загальнокорпоративних цінностей, їх дотримання усіма працівниками; 5) соціально-психологічного клімату організації (підрозділу); 6) індивідуальних психологічних характеристик кожного військовослужбовця.

На **другому, пошуково-практичному етапі** (2006–08 роки) проведено психоформувальний експеримент, визначено загальні організаційні та психологічні умови здійснення психологічної профілактики професійного вигорання військовослужбовців прикордонного відомства; здійснено прогнозування та апробацію результатів дослідження. Основні завдання цього етапу такі:

- реалізувати шляхом проведення організаційних та практичних заходів структурно-функціональну модель психологічної профілактики професійного вигорання військовослужбовців ДПС України;
- перевірити доцільність і практичну ефективність застосування запропонованої моделі за низкою науково обґрунтованих показників;
- реалізувати на практиці процедури процесу психологічної профілактики професійного вигорання військовослужбовців прикордонного відомства.

Для проведення експерименту були залучені Луганський, Сумський, Львівський, Мостиський, Луцький, Котовський, Сімферопольський прикордонні загони, Севастопольський та Керченський загони Морської охорони, Національна академія ДПС України, ОКПП "Київ", Мобільний прикордонний загін ДПС України. Крім того, спостереження проводились у трьох категорій військовослужбовців, а саме в офіцерів, прапорщиків, військовослужбовців за контрактом. Кожна із категорій була поділена на дві групи спостереження: 1) експериментальну групу індивідуальної соціально-психологічної допомоги, де за військовослужбовцем велося динамічне психологічне спостереження, а відтак застосовувалась індивідуальна робота з надання адресної та тематичної персональної допомоги; 2) контрольну групу.

На етапі проведення формувального експерименту також визначено завдання комплексного застосування загальних процедур процесу психологічної профілактики професійного вигорання військовослужбовців прикордонного відомства відповідно до видів психологічної діяльності згідно з висновками В. Панка [11а], що наведені у §2.3. Беручи до уваги зміст запропонованої моделі та відповідно до її



складових, програма емпіричного дослідження передбачала перевірку ефективності **моніторингу показників** організаційного потенціалу виявлення динаміки розвитку у військовослужбовців професійного вигорання, визначення найбільш доцільних та ефективних форм проведення такої роботи, а головне – практичну реалізацію систему заходів, що охоплює:

- організацію та проведення комплексних соціально-психологічних обстежень підрозділів ДПС України;
- робота із діагностики посадових осіб, які потребують надання індивідуальної соціально-психологічної допомоги;
- проведення загальних зборів персоналу, в тому числі й задля виявлення вірогідних детермінант професійного вигорання;
- організацію і проведення заходів індивідуальної роботи з посадовими особами.

Відповідно до змісту **комплексу загальних організаційних** (адміністративних) **заходів** з персоналом ДПС з метою профілактики професійного вигорання, для практичної реалізації та перевірки ефективності нами визначені:

- заходи (головним чином під час навчальних зборів різних категорій персоналу, впровадження профільних нормативно-правових документів та методичних рекомендацій) з удосконалення загальної професійно-психологічної компетентності посадових осіб керівного складу;
- робота з усунення або принаймні зниження дії основних детермінант професійного вигорання (забезпечення оптимального та керованого професійного навантаження, повноцінного відпочинку; можливості та безпосередньої участі працівників у вирішенні професійних питань, що стосуються їх повсякденної діяльності; адекватного рівня матеріальної та інших видів винагороди за результати праці; підтримка та розвиток загальнокорпоративних цінностей в аспектах свідомої дисциплінованості та професіоналізму персоналу; здорового способу життя; сприятливого соціально-психологічного клімату у колективах; контроль та підтримка молодих, малодосвідчених та новопризначених співробітників; своєчасне надання відповідної медичної допомоги);
- заходи із психологічного забезпечення у період безпосереднього виконання службових завдань (підбір та комплектація особовим складом прикордонних нарядів, навчання та реалізація під час

безпосереднього виконання завдань з охорони державного кордону засобів психологічної самоактивізації, самоконтролю та регуляції їхніх психологічних станів; навчання персоналу навичкам конструктивного спілкування під час виконання службових завдань, врахування особливостей за напрямками оперативно-службової діяльності, зокрема морської охорони, оперативно-розшукової діяльності);

– заходи з надання індивідуальної психологічної допомоги посадовим особам, в яких діагностовано професійне вигорання, допомоги працівникам з ознаками посттравматичних стресових розладів у результаті професійної діяльності, іншими актуальними психологічними проблемами шляхом проведення психологічних консультацій як штатними психологами, так і цивільними фахівцями-психологами відповідно до офіційно побудованої взаємодії, за потреби – надання кваліфікованої медико-психологічної, психокорекційної допомоги;

– критеріально обгрунтований професійно-психологічний відбір посадових осіб, організація і проведення заходів професійно-психологічного відбору персоналу ДПС України як обов'язкового сегмента діяльності відомства;

– заходи з удосконалення професійної кваліфікації психологів органів охорони державного кордону та Морської охорони шляхом регулярного проведення відповідних навчально-методичних зборів цієї категорії службовців, впровадження методичних рекомендацій з питань психологічного забезпечення діяльності персоналу органів і підрозділів;

– заходи суто соціальної роботи з персоналом та членами сімей військовослужбовців зокрема, їх соціальна підтримка на всіх рівнях управління шляхом систематичного проведення відповідних опитувань, загальних зборів персоналу, прийомів керівниками підлеглих з особистих чи сімейних питань.

Перевірка ефективності **комплексу спеціальних заходів у роботі з персоналом** емпірично здійснювалася шляхом проведення таких заходів: а) реалізування освітньої програми навчання прикордонників методиці стресменеджменту, тобто самокерівництву стресом, самодіагностики та подолання професійного вигорання, у т. ч. й з допомогою комунікаційних навичок толерантної міжособистісної взаємодії; б) забезпечення підрозділів цієї державної служби

інформаційними матеріалами з питань профілактики професійних стресів, емоційного вигорання, особистісної деградації. У підсумку ці заходи практично уможливили:

- вивчення персоналом тактики дій порушників законодавства з прикордонних питань, освоєння методів їх виявлення за ознаками поведінки та емоційного стану, здійснення психологічного впливу на них;

- формування стійких навичок володіння особистою зброєю і прийомами самозахисту, накопичення досвіду емоційно-вольової поведінки, моделювання ризикованих ситуацій і тренування у способах їх вирішення;

- набуття персоналом досвіду виконання службових завдань в умовах дефіциту часу на прийняття рішення, неповних даних про обстановку, невизначеності ситуації, перешкод у здійсненні службової діяльності при чіткому дотриманні чинного законодавства, вимог керівних документів;

- формування та удосконалення навичок оптимальних дій і прийомів під час виконання військовослужбовцями завдань з охорони державного кордону;

- формування та розвиток у персоналу ініціативи і самостійності при виконанні службово-навчальних завдань, здатності до активних службових дій в умовах відсутності вказівок старших начальників;

- навчання прийомам і методам психічної саморегуляції у процесі несення служби;

- підвищення психологічної сумісності й ефективності спільних дій складу прикордонних нарядів.

Зазначені досягнення стали своєрідним підсумком впровадження у практику професійної підготовки як її окремого змістового блоку (професійно-психологічного змісту) під час навчання персоналу у відомчих навчальних закладах чи центрах (*додаток 3.1*), так і у процесі безпосереднього професійного повсякдення посадових осіб органів та підрозділів ДПС України. Так, в останньому випадку нами протягом 2005–06 років здійснювалась організаційна та практична робота щодо визначення організаційних і методологічних засад ефективного функціонування зазначеної системи у часопросторі прикордонного відомства [12]. У підсумку отримані емпіричні результати, що вказують на наявність у прикордонників потенційних

детермінант професійного вигорання (характеристик, особливостей групової динаміки у колективах підрозділів з негативним тонуом життєдіяльності, а стосовно індивідуального рівня цих детермінант, то наявні ознаки емоційно-вольової нестійкості, особистісних акцентуацій, нейротизму військовослужбовців, тоді як щодо групових параметрів – існують латентні або явні та гострі міжособистісні конфлікти, факти самоізоляції особистостей, утворення мікрогруп негативної спрямованості та ін.)

Передусім із 2005 року в ДПС України здійснюється робота з військовослужбовцями, котрі потребують надання індивідуальної соціально-психологічної допомоги (станом до липня 2008 року це так звана “група динамічного психологічного спостереження”). Загальними підставами для надання такої допомоги є наявність у посадових осіб ознак нервово-психічної чи суто емоційно-вольової нестійкості, тривалого перебування у стані дезадаптації чи психологічної кризи, схильності до девіантної поведінки та до демонстрування асоціальних настановлень, корисливо-утилітарної мотивації та зловживання психоактивними речовинами (здебільшого алкоголем). Скажімо, за підсумками 2005 року кількість осіб, котрим треба було надавати індивідуальну допомогу у складі органів та підрозділів прикордонного відомства, дорівнювала 1352, наприкінці 2006 – 1691 особи, у тому числі в 2005 – 105 офіцерів, 323 прапорщика, 326 військовослужбовців за контрактом, у 2006 – 99 офіцерів, 298 прапорщиків, 462 військовослужбовці за контрактом.

Загалом до психодіагностичного комплексу для проведення обстежень зазначеного психологічного упредметнення у 2005 році нами запропоновані методики, концептуально проаналізовані у розділі 2.2 як інструмент діагностування професійного вигорання та його детермінант. Відповідні обстеження психологів органів ДПС України, які проведені у 2005–07 роках, вказують на те, що у середньому 41% від загальної кількості офіцерів, прапорщиків та військовиків за контрактом зі складу військовослужбовців, котрі потребують персональної соціально-психологічної допомоги, мали ознаки професійного вигорання.

До проходження вказаних профпсихологічних обстежень у зазначений період було залучено 2 638 офіцерів, прапорщиків та військовослужбовців за контрактом органів відомства, які потребували

психосоціальної допомоги (липень 2008), серед яких було 754 посадові особи зазначених категорій у 2005, 911 осіб у 2006, 973 особи у 2007. Встановлено, що усереднено 16% посадових осіб зазначених категорій переживали симптоми професійного вигорання різного рівня розвитку, в тому числі й високо сформованого, критичного. Наведені результати отримані нами під час проведення таких заходів:

по-перше, у 2006 році здійснювалось психологічне обстеження особового складу новостворюваних підрозділів охорони державного кордону нового типу – відділів прикордонної служби [4]; тоді було всього обстежено 1017 посадових осіб цих підрозділів;

по-друге, під час зазначених обстежень військовослужбовців, які проходили у 2006–07 роках службове атестування; тоді виявлено ознаки особистого вигорання (як некритичного рівня, так і критичного) у 16,5% офіцерів-прикордонників; до цих психодіагностичних заходів було долучено 446 офіцерів різних категорій (від начальника структурного підрозділу до рівня посадової особи центрального органу виконавчої влади у справах охорони державного кордону та територіального органу відповідно): 183 особи – у 2006 році, 263 – у 2007.

Наступним етапом виявлення причин, що спричиняли розвиток негативних особистісних станів у військовослужбовців і потребували надання їм соціально-психологічної допомоги, стало визначення стрес-факторів їхньої професійної діяльності. З цієї метою нами було розроблено низку формалізованих анкет, за якими проводились відповідні письмові анонімні опитування особового складу. За результатами цих опитувань встановлено такі фактори:

- порушення фізіологічного режиму під час виконання службової діяльності (несення служби вночі, відсутність сну та відпочинку);
- наявність небезпеки, загрози життю та здоров'ю у повсякденних ситуаціях охорони державного кордону;
- підвищена відповідальність персоналу у здійсненні правозахисних функцій (правової легітимності застосування законодавчих норм до порушників державного кордону);
- недостатній рівень знань військовослужбовців щодо використання прийомів саморегуляції власного психологічного стану під час виконання службових завдань;
- проблеми забезпечення позитивного соціально-психологічного клімату в колективі підрозділу;

- наявність службового перенавантаження;
- проблеми укомплектованості підрозділів досвідченим особовим складом;
- проблеми особистого життя, що відволікають військовика від несення служби;
- неповноцінне фінансове та матеріальне забезпечення службової діяльності віськовослужбовців відомства;
- неповноцінний відпочинок персоналу після виконання завдань з охорони державного кордону;
- його неефективне стимулювання (заохочення) за конкретними результатами службової діяльності;
- виконання службових завдань у складних кліматичних та погодних умовах, у складних обставинах місцевості.

На **третьому, контрольно-узагальнювальному етапі (2008-2009 роки)** були проаналізовані та узагальнені результати, розроблені методичні рекомендації, уточнені висновки дослідження у контексті запропонованої структурно-функціональної системи психологічної профілактики професійного вигорання військовослужбовців ДПС України. Загалом ця система, повно характеризуючись системними властивостями (структура компонентів, їх поєднання через відношення і зв'язки у цілісність, сукупність функцій і способів дії тощо), у нашому досвіді психологічного експериментування відповідала таким вимогам:

- мала цілісну, внутрішньовпорядковану структуру;
- характеризувалася обов'язковістю для всіх суб'єктів профілактики професійного вигорання військовослужбовців прикордонного відомства;
- охоплювала сукупність організаційних засад, норм і правил, способів дії, обов'язкових для процесу профілактики вказаного вигорання;
- складові компоненти системи знаходилися у чітко визначених відношеннях один до одного;
- вони були об'єднані динамічними та статистичними зв'язками;
- вирішувала суперечності, породжені системою у взаємодії із зовнішніми (загальносуспільними) умовами.

Наведені визначення дають змогу, виходячи із змісту обстоюваної нами структурно-функціональної моделі, отримати позитивні результати.

тати обґрунтування її ефективності, практичну форму реалізації та визначити її саме як “структурно-функціональну систему психологічної профілактики професійного вигорання військовослужбовців Державної прикордонної служби України”. Воднораз формулювання цієї системи і є кінцевим результатом нашого емпіричного дослідження згідно з визначеною проблематикою.

### **3.2. Особливості виявлення професійного вигорання у поведінці та професійній діяльності прикордонників**

Під час проведення констатувального експерименту, що здійснювався впродовж 2005–07 років, за його результатами та аналізом особливостей виявлення професійного вигорання у поведінці і діловому повсякденні військовослужбовців ДПС України нами було встановлено, що вказане вигорання є динамічним процесом, який виникає внаслідок довготривалих стресогенних чинників середньої інтенсивності та водночас становить специфічний вид професійної деформації працівників, специфічну форму їх девіантної поведінки. У зв’язку з цим проаналізовані кількісні показники безпосередніх проявів девіантної поведінки прикордонників у період з 1997 до 2005 року (*табл. 3.1*), що однозначно вказують на актуальність визначення можливих психологічних детермінант такої поведінки серед персоналу ДПС України.

У 2004 році нами запропоновано організовувати та здійснювати в органах і підрозділах прикордонного відомства заходи попереднього визначення посадових осіб, індивідуальні особливості яких є підґрунтям розвитку девіантної поведінки, а саме нервово-психічної нестійкості, дезадаптації, психологічної кризи, асоціальності, корисливо-утилітарною вмотивованістю та схильністю до вживання психоактивних речовин. Із цього часу в нормативно-організаційному аспекті життєдіяльності ДПС України ці заходи належать до програмних завдань психологічного забезпечення професійного повсякдення персоналу відомства. Так, встановлено, що в органах та підрозділах цієї державної служби кількість посадових осіб, які потребували психологічної допомоги достатньо велика (*табл. 3.2*).

Таблиця 3.1

*Статистичні дані (генеральна вибірка) про кількість злочинів та суїцидів в системі ДПС України з 1997 по 2004 рік\**

Рік	Кількість посадових осіб, які скоїли	
	злочини	суїциди
1997	126	1
1998	159	9
1999	104	4
2000	74	6
2001	73	2
2002	71	5
2003	119	4
2004	109	11

\* Примітка: за даними Адміністрації ДПС України.

Факторний аналіз причин звернення військовослужбовців за психологічною допомогою виявив, що домінуючими факторами тут є спроможність порушувати службу дисципліну, схильність до зловживання алкогольними напоями і на підставі індивідуальних особистісних особливостей виражені конфліктність, аутсайдерський статус, акцентуаційні спричинення тощо (*табл. 3.3*).

Під час проведення констатувального експерименту також були визначені фактори професійної діяльності прикордонників, які спроможні негативно впливати на їхній психологічний стан та ініціювати професійне вигорання у посадових осіб. Зокрема, опитування здійснювалось за єдиними для всіх категорій особового складу анкетами, що були розроблені автором і наведені у *додатку 3.2.1*. У такий спосіб були з'ясовані ставлення та оцінки військовослужбовців до факторів, які спроможні впливати на їхній психоемоційний стан, рівень особистої психологічної підготовки, розвиток навичок самоконтролю і саморегуляції повсякденної поведінки. До того ж значимість факторів професійного вигорання підтверджена групою експертів, які залучалися на підготовчому етапі проведення анкетування (125 офіцерів управлінської ланки).

Згідно з матеріалом *додатку 3.2.1*. анкета складалась із 14 факторів, які оцінювались військовослужбовцями методом ранжування за десятибальною шкалою (витривалість, локус контролю (міра активності), долання резистенції (труднощів, депресії), самооцінка,



Таблиця 3.2

Статистичні дані (генеральна вибірка) про кількість ГІСПД\*

Рік	Кількість ГІСПД (станом на кінець відповідного року)
2004	1688
2005	1352
2006	1691
2007	1062

\* Примітка: за даними Адміністрації ДПС України.

тривожність, екстраверсія, інтелектуальні здібності, умови професійної діяльності, професійні перевантаження, дефіцит часу, участь у прийнятті рішень, самостійність у роботі, рольова амбівалентність, соціальна підтримка).

За авторською методикою, результати анкетування різних категорій прикордонного персоналу (офіцери, прапорщики, військовослужбовці за контрактом) були статистично опрацьовані і переведені в бали на знаходження кількісного показника вигорання R:

– якщо R = 0,1; 0,2; 0,3; 0,4; 0,5 – показник вигорання адекватний,

– якщо R = 0,6; 0,7; 0,8; 0,9; 1 – показник вигорання високий (див. додаток).

Зв'язок між показником вигорання в експериментальних групах та контрольних групах опитаних військовослужбовців ДПС України знайшов відображення на порівняльних діаграмах між розподілом балів та їх частотою в обох групах, що побудовані на початковому етапі експерименту (рис. 3.1, 3.2, 3.3).

Наведені діаграми дають підстави стверджувати, що показник вигорання у групах офіцерського складу найвищий. Надалі розглянемо рівень показника вигорання в групах офіцерського складу на “початок” і на “завершення” експерименту. Для цього визначимо сили і напрямок кореляційного зв'язку між вказаними двома групами ознак, скориставшись методом рангової кореляції Спірмена, що підрхуємо за формулою:

$$r_s = 1 - \frac{6 \cdot \sum (d^2)}{N \cdot (N^2 - 1)},$$

де: d – різниця між рангами для кожного військовослужбовця;

Таблиця 3.3  
 Статистичні дані (від генеральної вибірки, у %) про кількість ГІСПД \*

Рік	Кількість зі складу ГІСПД тих, які схильні до порушень службової дисципліни	Кількість зі складу ГІСПД тих, які схильні до зловживання алкогольними напоями	Кількість зі складу ГІСПД тих, які потребують допомоги на підставі індивідуальних психологічних особливостей та особливостей поведінки
2005	26	44	30
2006	27	29	44
2007	16	16	68

\* Примітка: за даними Адміністрації ДПС України.

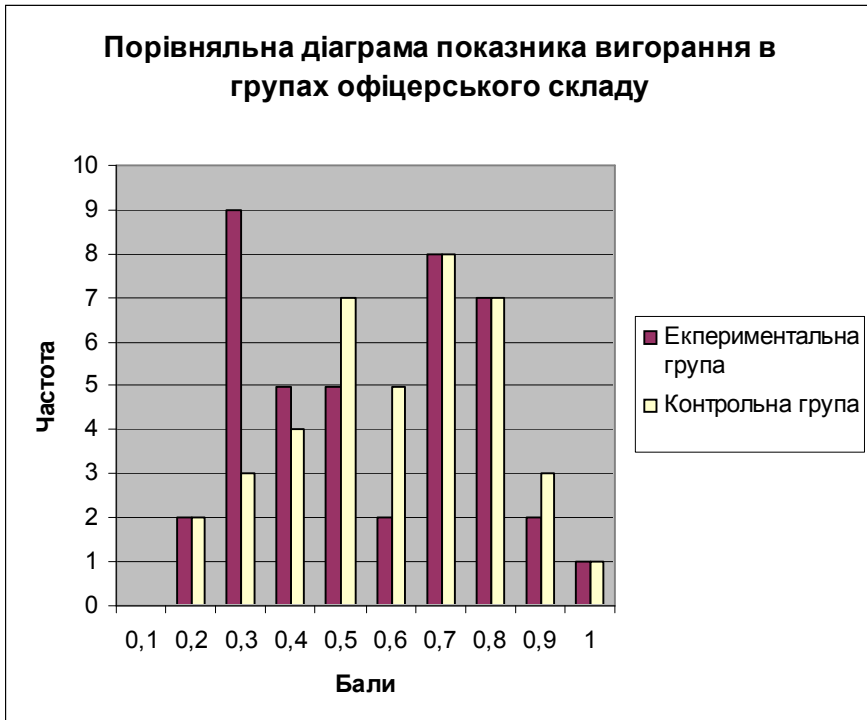


Рис. 3.1.

Порівняльна діаграма показника вигорання в групах офіцерського складу

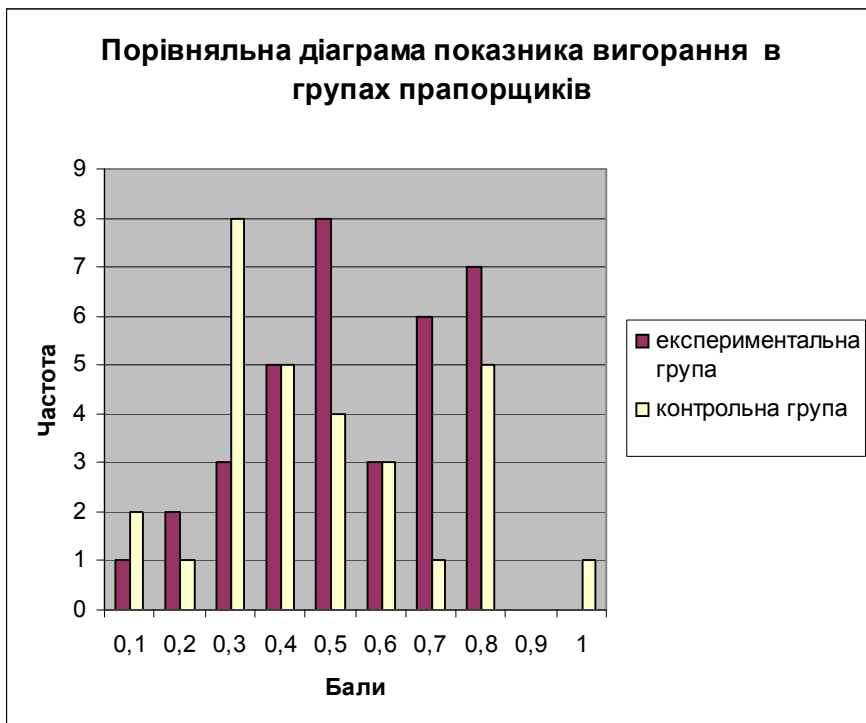


Рис. 3.2.

*Порівняльна діаграма показника вигорання в групах прапорщиків*

$N$  – кількість значень, що підлягали ранжуванню (кількість військовиків у групі). При цьому дотримуватимемося загально-прийнятих правил ранжування: найменшому значенню кожного із показників приписується найменший ранг, що рівний 1, а найбільшому значенню – ранг, що відповідає кількості значень, які підлягають ранжуванню. Загальна сума рангів повинна бути рівна:

$$\sum_{i=1}^N R_i = \frac{N \cdot (N + 1)}{2} ,$$

де:  $N$  – кількість значень, що підлягали ранжуванню.

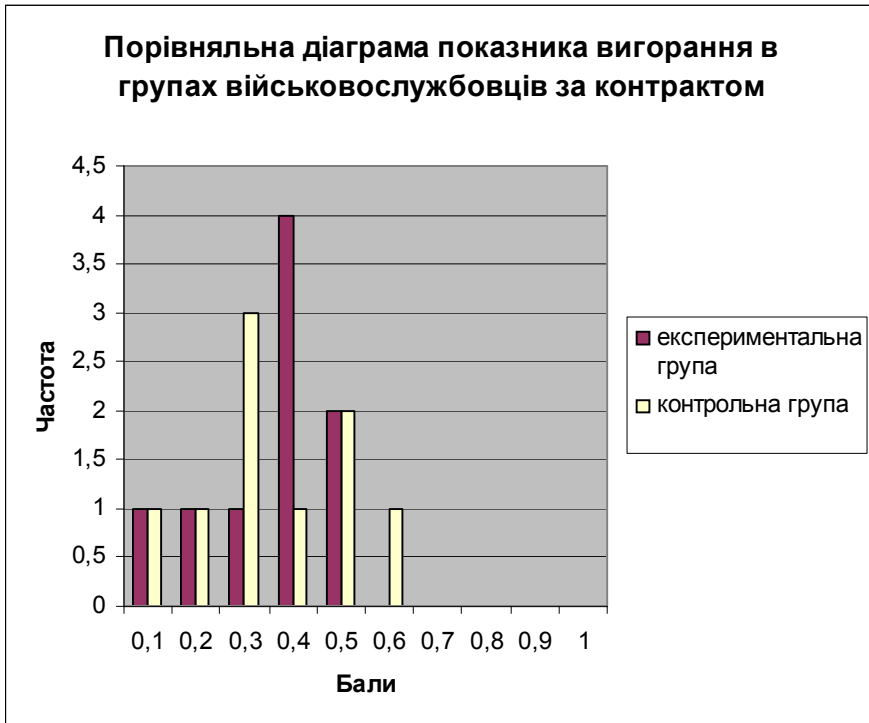


Рис. 3.3.

*Порівняльна діаграма показника вигорання в групах військовослужбовців за контрактом*

Сформулюємо припущення (гіпотези):

$H_0$  – це гіпотеза, що між ознаками “початок” експерименту і його “завершення” відсутня різниця, тобто кореляція між цими рангами не відрізняється від нуля.

$H_1$  – це гіпотеза, що між ознаками “початок” експерименту і його “завершення” існує значна різниця, тобто кореляція між названими рангами значимо відрізняється від нуля.

Проведемо обчислення для експериментальної групи офіцерського складу. Результати розрахунків наведено в *табл. 3.4*.

Таблиця 3.4

*Розрахунок коефіцієнта рангової кореляції Спірмена  
для експериментальної і контрольної груп офіцерського складу*

№ п/п	Початок експерименту		Закінчення експерименту		d	d <sup>2</sup>
	Бали (R)	Ранги	Бали (R)	Ранги		
1	0,4	14	0,3	12	2	4
2	0,7	27,5	0,6	29	-1,5	2,25
3	0,5	19	0,4	18,5	0,5	0,25
4	0,4	14	0,3	12	2	4
5	0,7	27,5	0,5	23,5	4	16
6	0,7	27,5	0,6	29	-1,5	2,25
7	0,5	19	0,3	12	7	49
8	0,3	7	0,2	6	1	1
9	0,7	27,5	0,6	29	-1,5	2,25
10	0,8	35	0,7	36	-1	1
11	0,3	7	0,3	12	-5	25
12	0,8	35	0,7	36	-1	1
13	0,4	14	0,3	12	2	4
14	0,7	27,5	0,5	23,5	4	16
15	0,7	27,5	0,6	29	-1,5	2,25
16	0,8	35	0,7	36	-1	1
17	0,3	7	0,1	3	4	16
18	0,5	19	0,4	18,5	0,5	0,25
19	0,2	1,5	0,2	3	-1,5	2,25
20	0,5	19	0,4	18,5	0,5	0,25
21	0,8	35	0,7	36	-1	1
22	0,9	39,5	0,7	36	3,5	12,25
23	0,3	7	0,3	12	-5	25
24	0,4	14	0,4	18,5	-4,5	20,25
25	0,9	39,5	0,8	40,5	-1	1
26	0,3	7	0,3	12	-5	25
27	0,3	7	0,1	3	4	16
28	0,2	1,5	0,2	6	-4,5	20,25
29	0,3	7	0,2	6	1	1
30	0,8	35	0,7	36	-1	1
31	0,3	7	0,2	6	1	1
32	0,8	35	0,7	36	-1	1
33	0,4	14	0,4	18,5	-4,5	20,25
34	0,5	19	0,4	18,5	0,5	0,25
35	0,6	22,5	0,5	23,5	-1	1
36	0,3	7	0,1	3	4	16
37	1	41	0,8	40,5	0,5	0,25
38	0,7	27,5	0,6	29	-1,5	2,25
39	0,7	27,5	0,6	29	-1,5	2,25
40	0,8	35	0,6	29	6	36
41	0,6	22,5	0,5	23,5	-1	1
<b>Сума:</b>		<b>861</b>		<b>861</b>		<b>354</b>

$$\text{Контроль: } \frac{N \cdot (N+1)}{2} = \frac{41 \cdot 42}{2} = \frac{1722}{2} = 861.$$

Розрахуємо емпіричне значення  $r_s$ :

$$r_s = 1 - \frac{6 \cdot 354}{41 \cdot (41^2 - 1)} = 0,969.$$

Отримане емпіричне значення  $r_s$  близьке до 1. Воднораз за таблицями критичних значень вибіркового коефіцієнта кореляції рангів при  $N=41$  визначимо критичне значення:

$$r_{S \text{ кр.}} = \begin{cases} 0,31 & (\rho \leq 0,05) \\ 0,40 & (\rho \leq 0,01) \end{cases} .$$

Оскільки  $r_s > r_{s \text{ кр.}}$ , то гіпотеза  $H_0$  відхиляється, а приймається гіпотеза  $H_1$ . Отже, між ознаками “початок” експерименту і його “завершення” існує тісний позитивний кореляційний зв’язок.

Розглянемо експериментальну і контрольну групи офіцерського складу. Введемо гіпотези.

$H_0$ : кореляція між рангами обох цих груп не відрізняється від нуля.

$H_0$ : кореляція між рангами названих груп значуще відрізняється від нуля.

Підрахуємо коефіцієнт рангової кореляції Спірмена, причому для зручності всі обчислення зведемо у **табл. 3.5**.

$$\text{Контроль: } \frac{N \cdot (N+1)}{2} = \frac{40 \cdot 41}{4} = \frac{1640}{2} = 820.$$

Розрахуємо емпіричне значення  $r_s$ :

$$r_s = 1 - \frac{6 \cdot 9869,25}{40 \cdot (40^2 - 1)} = 0,074 .$$

За таблицями критичних значень вибіркового коефіцієнта кореляції рангів при  $N=40$  визначимо критичне значення:

$$r_{S \text{ кр.}} = \begin{cases} 0,31 & (\rho \leq 0,05) \\ 0,40 & (\rho \leq 0,01) \end{cases} .$$

Оскільки  $r_s > r_{s \text{ кр.}}$ , то гіпотеза  $H_0$  приймається, тобто з надійністю  $\gamma=0,99$  можна стверджувати, що кореляція між рангами екс-

Таблиця 3.5

*Розрахунок коефіцієнта кореляції Спірмена між рангами експериментальної і контрольної груп офіцерського складу*

№ п/п	Експериментальна група		Контрольна група		$d$	$d^2$
	Бали (R)	Ранги	Бали (R)	Ранги		
1	0,3	12	0,8	31,5	-19,5	380,25
2	0,6	29	0,4	8	21	441
3	0,4	18,5	0,5	13,5	5	25
4	0,3	12	0,9	37	-25	625
5	0,5	23,5	0,7	24	-0,5	0,25
6	0,6	29	0,7	24	5	25
7	0,3	12	0,7	24	-12	144
8	0,2	6	0,4	8	-2	4
9	0,6	29	1	39,5	-10,5	110,25
10	0,7	36	0,5	13,5	22,5	506,25
11	0,3	12	0,5	13,5	-1,5	2,25
12	0,7	36	0,5	13,5	22,5	506,25
13	0,3	12	0,8	31,5	-19,5	380,25
14	0,5	23,5	0,6	18,5	5	25
15	0,6	29	0,5	13,5	15,5	240,25
16	0,7	36	0,3	3,5	32,5	1056,25
17	0,1	3	0,4	8	-5	25
18	0,4	18,5	0,7	24	-5,5	30,25
19	0,2	3	0,7	24	-21	441
20	0,4	18,5	0,8	31,5	-13	169
21	0,7	36	0,8	31,5	4,5	20,25
22	0,7	36	0,3	3,5	32,5	1056,25
23	0,3	12	0,6	18,5	-6,5	42,25
24	0,4	18,5	0,1	1	17,5	306,25
25	0,8	40,5	1	39,5	1	1
26	0,3	12	0,4	8	4	16
27	0,1	3	0,3	3,5	-0,5	0,25
28	0,2	6	0,7	24	-18	324
29	0,2	6	0,8	31,5	-25,5	650,25
30	0,7	36	0,8	31,5	4,5	20,25
31	0,2	6	0,4	8	-2	4
32	0,7	36	0,5	13,5	22,5	506,25
33	0,4	18,5	0,6	18,5	0	0
34	0,4	18,5	0,3	3,5	15	225
35	0,5	23,5	0,9	37	-13,5	182,25
36	0,1	3	0,9	37	-34	1156
37	0,8	40,5	0,8	31,5	9	81
38	0,6	29	0,8	31,5	-2,5	6,25
39	0,6	29	0,6	18,5	10,5	110,25
40	0,6	29	0,7	24	5	25
<b>Сума:</b>		<b>820</b>		<b>820</b>		<b>9869,25</b>

периментальної групи і контрольної групи офіцерського складу випадкова, ранги незв'язні.

Проведемо дисперсійний аналіз для незв'язних рангів, тобто проаналізуємо чи зміниться рівень показника вигорання в експериментальній групі порівняно з контрольною “до” і “після” проведення експерименту. Для цього спочатку впевнимися, що розподіл рангів експериментальної групи підпорядкований нормальному закону.

Показники асиметрії та ексцесу вказують на достовірну збіжність емпіричного розподілу з нормальним у тому випадку, якщо вони не перевищують за абсолютною величиною свою похибку репрезентативності втричі. Іншими словами, якщо виконуються нерівності:

$$t_A = \frac{|A|}{m_A} < 3$$

$$t_E = \frac{|E|}{m_E} < 3.$$

Тут показник асиметрії (A) та її помилки ( $m_A$ ) розраховуються за формулами:

$$A = \frac{\sum (x_i - \bar{x})^3}{n \cdot \sigma^3}; \quad m_A = \sqrt{\frac{6}{n}}. \quad (1)$$

Показник ексцесу (E) і його помилки ( $m_E$ ) розраховуються таким чином:

$$E = \frac{\sum (x_i - \bar{x})^4}{n \cdot \sigma^4}; \quad m_E = \sqrt{\frac{24}{n}}; \quad \text{або} \quad m_E = 2m_A, \quad (2)$$

де:  $x_i$  ранги;

$(x_i - \bar{x})$  – центральні відхилення рангів;

$\bar{x} = \frac{\sum x_i}{n}$  – середнє арифметичне;

$\sigma = \sqrt{\frac{\sum (x_i - \bar{x})^2}{n-1}}$  – стандартне відхилення;

$n$  – кількість обстежуваних.



Провівши відповідні обчислення (додаток 3.2.2.) висновуємо, що розподіл рангів експериментальної групи підпорядкований нормальному закону, тому що виконуються нерівності:

$$t_A = 0,317 < 3, \quad t_E = 2,104 < 3.$$

Для проведення аналізу рівня показника вигорання в контрольній та експериментальній групах “до” і “після” проведення експерименту, скористаємось критерієм Фішера. Перевіримо такі гіпотези:

$H_0$ : різниця між рівнем показника вигорання в контрольній групі та експериментальній “до” і “після” проведення експерименту є не більш вираженою, ніж випадкова відмінність усередині кожної групи.

$H_1$ : різниця між рівнем професійної самооцінки в контрольній групі та експериментальній “до” і “після” експерименту є більш вираженою, ніж випадкова відмінність усередині кожної групи.

Використовуючи експериментальні значення, подані в **табл. 3.7** і **табл. 3.8**, встановимо деякі величини, які будуть потрібні для розрахунку критерію Фішера  $F$  (додаток 3.2.3.).

$$SS_{\text{фак.}} = \frac{1}{n} \cdot \sum T_c^2 - \frac{1}{N} \cdot \sum (x_i)^2,$$

$$SS_{\text{заг.}} = \sum x_i^2 - \frac{1}{N} \cdot \sum (x_i)^2,$$

$$SS_{\text{вин.}} = SS_{\text{заг.}} - SS_{\text{фак.}},$$

$$MS_{\text{фак.}} = \frac{SS_{\text{фак.}}}{k_1},$$

$$MS_{\text{âîî.}} = \frac{SS_{\text{âîî.}}}{k_2},$$

$$F_{\text{емп.}} = \frac{MS_{\text{фак.}}}{MS_{\text{вин.}}} \quad (3)$$

Тут:  $n$  – кількість обстежуваних у кожній групі;  
 $N$  – загальна кількість індивідуальних значень;

$T_c$  – сума балів у кожній з груп;

$\sum x_i^2$  – сума квадратів балів;

$k_1$  – число степенів вільності для градацій фактора ( $k_1 = 3 - 1 = 2$ );

$k_2$  – число степенів вільності ( $k_2 = N - 1 - k_1 = 120 - 1 - 2 = 117$ ).

Підраховавши емпіричне значення  $F_{емп.} = \frac{MS_{фак.}}{MS_{вин.}} = 15,1$ , порівняємо його з критичним значенням:

$$F_{кр.}(k_1, k_2) = F_{кр.}(2, 117) = \begin{cases} 3,09 & (\rho \leq 0,05) \\ 4,82 & (\rho \leq 0,01) \end{cases}$$

Оскільки  $F_{емп.} > F_{кр.}(2, 117)$ , то гіпотезу  $H_0$  відхиляємо. А це означає, що різниця між показником вигорання в контрольній групі та експериментальній групі “до” і “після” проведення експерименту є більш вираженою, ніж випадкова відмінність усередині кожної групи.

Отже, з надійністю 0,99 стверджуємо, що проведення експерименту істотно впливає на показник вигорання офіцерського складу в напрямку його значущого зменшення.

Розглянемо рівень показника вигорання у прапорщиків. Сформулюємо гіпотези:

$H_0$  – це гіпотеза, що між ознаками “початок” експерименту і його “завершення” відсутня різниця, тобто кореляція між цими ранговими дистанціями не відрізняється від нуля.

$H_1$  – це гіпотеза, що між ознаками “початок” експерименту і його “завершення” існує значна різниця, тобто кореляція між цими рангами значуще відрізняється від нуля.

Проведемо обчислення для експериментальної групи прапорщиків. Результати розрахунків наведено в **табл. 3.6**.

$$\text{Контроль: } \frac{N \cdot (N + 1)}{2} = \frac{35 \cdot 36}{2} = \frac{1260}{2} = 630.$$

Розрахуємо емпіричне значення  $r_s$  :

$$r_s = 1 - \frac{6 \cdot 670}{35 \cdot (35^2 - 1)} = 0,906.$$

За таблицями критичних значень вибіркового коефіцієнта кореляції рангів при  $N=35$  визначимо критичне значення:

Таблиця 3.6

*Розрахунок коефіцієнта рангової кореляції Спірмена  
для експериментальної групи прапорщиків*

№ п/п	Початок експерименту		Завершення експерименту		$d$	$d^2$
	Бали (R)	Ранги	Бали (R)	Ранги		
1	0,7	25,5	0,6	28	-2,5	6,25
2	0,5	15,5	0,5	21	-5,5	30,25
3	0,4	9	0,2	3,5	5,5	30,25
4	0,7	25,5	0,6	28	-2,5	6,25
5	0,8	32	0,7	34	-2	4
6	0,3	5	0,3	8	-3	9
7	0,8	32	0,7	34	-2	4
8	0,3	5	0,4	14,5	-9,5	90,25
9	0,2	2,5	0,2	3,5	-1	1
10	0,4	9	0,3	8	1	1
11	0,8	32	0,6	28	4	16
12	0,4	9	0,2	3,5	5,5	30,25
13	0,8	32	0,5	21	11	121
14	0,5	15,5	0,3	8	7,5	56,25
15	0,5	15,5	0,4	14,5	1	1
16	0,5	15,5	0,4	14,5	1	1
17	0,5	15,5	0,5	21	-5,5	30,25
18	0,6	21	0,5	21	0	0
19	0,1	1	0,1	1	0	0
20	0,8	32	0,7	34	-2	4
21	0,7	25,5	0,6	28	-2,5	6,25
22	0,7	25,5	0,6	28	-2,5	6,25
23	0,8	32	0,6	28	4	16
24	0,4	9	0,4	14,5	-5,5	30,25
25	0,3	5	0,3	8	-3	9
26	0,2	2,5	0,2	3,5	-1	1
27	0,5	15,5	0,4	14,5	1	1
28	0,6	21	0,4	14,5	6,5	42,25
29	0,8	32	0,6	28	4	16
30	0,6	21	0,5	21	0	0
31	0,5	15,5	0,4	14,5	1	1
32	0,5	15,5	0,3	8	7,5	56,25
33	0,7	25,5	0,6	28	-2,5	6,25
34	0,7	25,5	0,6	28	-2,5	6,25
35	0,4	9	0,4	14,5	-5,5	30,25
<b>Сума:</b>		<b>630</b>		<b>630</b>		<b>670</b>

$$r_{S \text{ кр.}} = \begin{cases} 0,33 & (\rho \leq 0,05) \\ 0,43 & (\rho \leq 0,01) \end{cases}$$

Оскільки  $r_s > r_{s \text{ кр.}}$ , то гіпотеза  $H_0$  відхиляється, а приймається гіпотеза  $H_1$ . Відтак між ознаками “початок” експерименту і його “завершення” існує значущий кореляційний зв’язок, причому він статистично тісний і позитивний.

Розглянемо експериментальну і контрольну групи прапорщиків. Введемо гіпотези.

$H_0$ : кореляція між рангами цих груп не відрізняється від нуля.  $H_1$ : кореляція між вказаними рангами значимо відрізняється від нуля. Обчислимо коефіцієнт рангової кореляції Спірмена, кількісні дані якого зведемо в **табл. 3.7**.

$$\text{Контроль: } \frac{N \cdot (N+1)}{2} = \frac{30 \cdot 31}{2} = \frac{930}{2} = 465.$$

Розрахуємо емпіричне значення  $r_s$ :

$$r_s = 1 - \frac{6 \cdot 5582,5}{30 \cdot (30^2 - 1)} = -0,24.$$

За таблицями критичних значень вибіркового коефіцієнта кореляції рангів при  $N=30$  визначимо критичне значення:

$$r_{S \text{ кр.}} = \begin{cases} 0,33 & (\rho \leq 0,05) \\ 0,43 & (\rho \leq 0,01) \end{cases}.$$

Оскільки  $r_s < r_{s \text{ кр.}}$ , то гіпотеза  $H_0$  приймається, тобто з надійністю  $\gamma = 0,99$  є підстави стверджувати, що кореляція між рангами експериментальної групи і контрольної прапорщиків є випадкова, ранги незв’язні.

Щоб проаналізувати чи зміниться рівень показника вигорання в експериментальній групі порівняно з контрольною “до” і “після” проведення експерименту, впевнимось спочатку, що розподіл рангів експериментальної групи підпорядкований нормальному закону. Для цього достатньо показати, що:

$$t_A = \frac{|A|}{m_A} < 3 \quad \text{і} \quad t_E = \frac{|E|}{m_E} < 3.$$

Таблиця 3.7

*Розрахунок коефіцієнта кореляції Спірмена між рангами експериментальної і контрольної груп прапорщиків*

№ п/п	Експериментальна група		Контрольна група		$d$	$d^2$
	Бали (R)	Ранги	Бали (R)	Ранги		
1	0,6	24	0,6	22,5	1,5	2,25
2	0,5	18	0,2	2,5	15,5	240,25
3	0,2	3,5	1	30	-26,5	702,25
4	0,6	24	0,5	19	5	25
5	0,7	29	0,5	19	10	100
6	0,3	7,5	0,8	28	-20,5	420,25
7	0,7	29	0,4	14,5	14,5	210,25
8	0,4	12,5	0,7	25,5	-13	169
9	0,2	3,5	0,5	19	-15,5	240,25
10	0,3	7,5	0,3	8	-0,5	0,25
11	0,6	24	0,3	8	16	256
12	0,2	3,5	0,7	25,5	-22	484
13	0,5	18	0,4	14,5	3,5	12,25
14	0,3	7,5	0,5	19	-11,5	132,25
15	0,4	12,5	0,3	8	4,5	20,25
16	0,4	12,5	0,1	1	11,5	132,25
17	0,5	18	0,3	8	10	100
18	0,5	18	0,3	8	10	100
19	0,1	1	0,4	14,5	-13,5	182,25
20	0,7	29	0,3	8	21	441
21	0,6	24	0,7	25,5	-1,5	2,25
22	0,6	24	0,3	8	16	256
23	0,6	24	0,7	25,5	-1,5	2,25
24	0,4	12,5	0,3	8	4,5	20,25
25	0,3	7,5	0,5	19	-11,5	132,25
26	0,2	3,5	0,6	22,5	-19	361
27	0,4	12,5	0,4	14,5	-2	4
28	0,4	12,5	0,9	29	-16,5	272,25
29	0,6	24	0,2	2,5	21,5	462,25
30	0,5	18	0,3	8	10	100
<b>Сума:</b>		<b>465</b>		<b>465</b>		<b>5582,5</b>

Провівши обчислення згідно з формулами (1) і (2) (додаток 3.2.4.), одержимо:  $t_A = 2,96 < 3$  і  $t_E = 1,64 < 3$ . Тому висновуємо, що ранги експериментальної групи підпорядковані нормальному закону розподілу.

Для проведення аналізу рівня показника вигорання в контрольній групі та експериментальній “до” і “після” експерименту, перевіримо такі гіпотези:

$H_0$ : різниця між показником вигорання в обох групах “до” і “після” експериментування є не більш вираженою, ніж випадкова відмінність усередині кожної групи.

$H_1$ : різниця між показником вигорання в названих групах є більш вираженою, ніж випадкова відмінність усередині кожної групи.

Використовуючи експериментальні значення, подані в **табл. 3.9** і **табл. 3.10**, обчислимо за формулою (3) емпіричне значення, яке потрібне для перевірки критерію Фішера  $F$  (додаток 3.2.5.). Одержане значення

$F_{емп.} = \frac{MS_{фак.}}{MS_{вин.}} = 13,92$  порівняємо з критичним значенням ( $k_2 = 3 \cdot 30 - 1 - 2 = 87$ ):

$$F_{кр.}(k_1, k_2) = F_{кр.}(2, 87) = \begin{cases} 3,11 & (\rho \leq 0,05) \\ 4,88 & (\rho \leq 0,01) \end{cases}$$

Оскільки  $F_{емп.} > F_{кр.}(2,87)$ , то гіпотезу  $H_0$  відхиляємо. Різниця між показником вигорання в контрольній та експериментальній групах “до” і “після” експерименту є більш вираженою, ніж випадкова відмінність усередині кожної групи. Отож, із надійністю 0,99 можна стверджувати, що проведення психоформульованого експерименту позитивно впливає на зменшення показника вигорання у прапорщиків.

Проаналізуємо ступінь вигорання у військовослужбовців за контрактом. Сформулюємо гіпотези:

$H_0$  – гіпотеза, відповідно до якої між ознаками “початок” експерименту і його “закінчення” відсутня кількісна різниця, тобто кореляція між цими ранговими полюсами експерименту не відрізняється від нуля.

$H_1$  – це гіпотеза, згідно з якою між вказаними ознаками існує значна різниця, тобто кореляція між ранговими місцями експерименту значуще відрізняється від нуля.

Обчисливши коефіцієнт рангової кореляції Спірмена (додаток 3.2.6.)  $r_s = 0,67$  і порівнявши його із критичним значенням при  $N=9$

$$r_{s\text{кр.}} = \begin{cases} 0,68 & (\rho \leq 0,05) \\ 0,83 & (\rho \leq 0,01) \end{cases}, \text{ висновуємо, що для } \rho \leq 0,05 \text{ гіпотеза } H_0$$

відхиляється, а приймається гіпотеза  $H_1$ . Відтак з надійністю  $\gamma = 0,95$  стверджуємо, що між початком і завершенням експерименту існує тісний позитивний кореляційний зв'язок.

Розглянемо експериментальну і контрольну групи військовослужбовців за контрактом. Спочатку введемо гіпотези:

$H_0$ : кореляція між рангами обох груп не відрізняється від нуля, або

$H_1$ : кореляція між цими рангами значимо відрізняється від нуля. Обчисливши коефіцієнт рангової кореляції Спірмена (додаток 3.2.6.)

$r_s = 0,96$  і порівнявши його з критичним значенням при  $N=9$

$r_{s\text{кр.}} = \begin{cases} 0,68 & (\rho \leq 0,05) \\ 0,83 & (\rho \leq 0,01) \end{cases}$ , узагальнюємо, що гіпотеза  $H_0$  не приймається (тому що  $r_s > r_{s\text{кр.}}$ ), тобто з надійністю  $\gamma = 0,99$  є підстави стверджувати, що кореляція між рангами обох груп військовослужбовців за контрактом не випадкова.

Провівши обчислення за формулами (1) і (2) (додаток 3.2.6.), (оскільки  $t_A = 0,29 < 3$  і  $t_E = 1,43 < 3$ ), висновуємо, що ранги експериментальної групи підпорядковані нормальному закону розподілу і тому можна застосувати дисперсійний аналіз рівня показника вигорання в обох групах “до” і “після” проведення психологічного експерименту. Перевіримо такі гіпотези:

$H_0$ : різниця між індикаторами вигорання в контрольній групі та експериментальній “до” і “після” проведення експерименту є не більш вираженою, ніж випадкова відмінність усередині кожної групи.

$H_1$ : різниця між індикаторами вигорання в зазначених групах “до” і “після” експерименту є більш вираженою, ніж випадкова відмінність усередині кожної групи.

Використовуючи експериментальні значення, подані в додатку 3.2.6, обчислимо емпіричне значення  $F_{\text{емп.}} = \frac{MS_{\text{фак.}}}{MS_{\text{гун.}}} = 9,35$  (додаток 3.2.7.); порівняємо його з критичним значенням, визначеним із

таблиць ( $k_2 = 3 \cdot 9 - 1 - 2 = 24$ ):

$$F_{кр.}(k_1, k_2) = F_{кр.}(2, 24) = \begin{cases} 3,4 & (\rho \leq 0,05) \\ 5,61 & (\rho \leq 0,01) \end{cases}.$$

Оскільки  $F_{емп} > F_{кр.}(2, 24)$ , то гіпотезу  $H_0$  відхиляємо. Кількісний показник вигорання в контрольній та експериментальній групах “до” і “після” експерименту є більш вираженим, ніж випадкова відмінність усередині кожної групи. Тому з надійністю 0,99 стверджуємо, що проведення психологічного експерименту істотно впливає на зниження ступеню вигорання військовослужбовців за контрактом.

Порівнявши емпіричні значення критерію Фішера трьох категорій військовослужбовців ДПС України, висновуємо, що найвищий показник професійного вигорання наявний в офіцерів –  $F_{емп} = 15,1$ , а найнижчий – у військовослужбовців за контрактом –  $F_{емп} = 9,35$ .

За результатами проведених автором у 2006-2008 роках, у рамках реалізації в ДПС України проекту міжнародної технічної допомоги одинадцяти навчально-методичних семінарів (тренінгів) для різних категорій особового складу відомства за тематикою формування лідерства і прихильності його персоналу до здорового способу життя, встановлено фактори, що визначені респондентами як найбільш впливові на негативний психологічний стан під час виконання завдань з охорони державного кордону.

У процесі групового обговорення учасників (всього 275 посадових осіб різних категорій: керівники структурних підрозділів Адміністрації ДПС України, заступники по роботі з особовим складом органів, начальники відділів виховної роботи органів, психологи органів, педагогічний склад НАДПСУ та навчальних центрів підготовки молодших спеціалістів, заступники по роботі з особовим складом відділів прикордонної служби, курсанти випускного курсу НАДПСУ) виявлені такі психологічно дестабілізуючі фактори:

- небезпечний характер професійної діяльності, що супроводжується ризиком отримання травм, поранень, загибелі військовослужбовця або його колег, аварійних ситуацій;
- значні психологічні та фізичні навантаження, що іноді перевищують допустимий нормами рівень;
- фізіологічно неприйнятний режим професійної діяльності прикордонників;



– інтенсивний вплив стресогенів навколишнього середовища, що зумовлений об'єктивними фізичними факторами (складні погодні умови, нічний час доби, діяльність на складному рельєфі місцевості та ін.);

– дефіцит часу для аналізу, оцінки і прийняття адекватного рішення щодо змін поточної оперативно-службової обстановки;

– прихована або пряма протидія з боку порушників режиму державного кордону або злочинців;

– погроза помсти військовослужбовцю та членам його родини з боку правопорушників (злочинців) через його законні професійні дії;

– необхідність застосування вогнепальної зброї та спеціальних засобів задля припинення правопорушення на державному кордоні;

– усвідомлення високої відповідальності за результати і наслідки фахової роботи з охорони державного кордону;

– висока вірогідність виникнення конфліктних ситуацій у процесі виконання завдань професійної діяльності;

– зіткнення з негативними явищами життя (факти відвертої агресії, насильства тощо).

Також учасники семінарів указували на високу актуальність і важливість формування у військовослужбовців ДПС України знань, умінь і навичок самоконтролю власного психологічного стану, навчання прикордонників прийомам саморефлексії та психологічної саморегуляції з метою оптимізації власної діяльності під час виконання службових завдань та у позаслужбовий час.

Вищезазначені показники вказують на актуальність чинників оперативно-службової діяльності прикордонників відповідно до висновків наукових досліджень та експертних оцінок щодо специфіки охорони державного кордону як окремого виду правоохоронної діяльності, що наведено у § 1.3. Адже саме ці чинники спроможні спричинити розвиток професійного вигорання на особистісному рівні за особливих умов повсякдення. У формуванні даного типу вигорання вирішальну роль відіграє негативний ситуаційний збіг зовнішніх і внутрішніх факторів, з'ясування яких уможлиблює розуміння сутності і змісту психологічної профілактики вигорання військовослужбовців ДПС України.

Загалом заходи цілеспрямованого виявлення професійного вигорання у персоналу різних категорій прикордонників здійснювалися

нами з 2005 року. Зокрема, аналіз результатів застосування методики діагностики рівня емоційного вигорання В. Бойко підтвердив той емпіричний факт, що за умов отримання обстежуваним 37 та більше балів є підстави вважати, що він знаходиться на стадії початкового розвитку стану професійного вигорання. У зв'язку із цим нами виявлені особливості названого вигорання військовослужбовців ДПС України. Скажімо, встановлено, що в середньому 72% з тих, хто мав ознаки особистого вигорання, перебував на стадії його формування, 28% – на стадії повної сформованості.

Наявність фази професійного вигорання “напруження” діагностовано у 33% військовиків, які мають симптоми професійного вигорання (у 24% фаза знаходиться у стадії формування, у 9% – вона сформована). За параметром “резистенція” визначено 67% військовослужбовців, причому з них 43% перебувають на стадії формування, а 24% – сформованості. “Виснаження” діагностовано у 19% прикордонників (16% з них знаходиться на стадії формування, 3% – повної сформованості), що вказує на високу вміщеність психогенних розладів їхнього стану здоров'я та, як наслідок, на актуальність проведення їх медичного обстеження. Серед симптомів професійного вигорання найбільш поширеним виявилось “неадекватне вибіркове емоційне реагування”, що належить до фазового параметра “резистенція” (виявлено 43% тих, хто має ознаки вигорання).

За результатами застосування опитувальника професійного вигорання “МВІ” (за адаптацією Н.С. Водоп'янової) індикатори емоційного виснаження виявлено у 23% персоналу прикордонного відомства, ознаки деперсоналізації – у 31%, редукції професійних досягнень – у 47%.

На підставі факторного аналізу нами також діагностовано, що впродовж 2005-2007 років у середньому 63% військовослужбовців, які мали ознаки професійного вигорання, схильні до порушень службової дисципліни та 75% – до вживання алкогольних напоїв. Воднораз результати психологічних досліджень (2006 рік) вказали на наявність позитивних кореляцій між станом професійного вигорання у посадових осіб органів та підрозділів ДПС України та індивідуальними траєкторіями їхнього професійно-особистісного розвитку.

Щонайперше підкреслимо, що за емпіричними даними методики “Шістнадцятифакторний особистісний опитувальник (Р. Кеттела)” виявлено наявність позитивної залежності професійного вигорання

Таблиця 3.8

Статистичні дані (від експериментальної вибірки, у %) про кількість осіб за факторами методики \*

Фактор	Найменування фактора	% від загальної кількості персоналу з ознаками професійного вигорання
L +	Протенсія (підозрілість)	67
Q3 +	Контроль (високий самоконтроль)	62
Q1 -	Консерватизм (рігідність)	57
E +	Домінантність (наполегливість)	55
O +	Гіпотімія (схильність до почуття провини)	53
G +	Сила супер-его (висока совістілість)	45
C -	Слабкість его (емоційна нестійкість)	30

\* Примітка: за даними дослідження

та факторів L +, Q3 +, Q1 -, E +, O +, G + та C - (дані наведені у *табл. 3.8.*, зміст за факторами – у *додатку 3.2.1*). А це означає, що симптоматика професійного вигорання найбільше представлена серед осіб (від 30% до 60% від кількості обстежених), котрим властивий емотивний, застрягаючий, афективно-екзальтований та дистимічний типи особистісної акцентуації (дані подані у *табл. 3.9*).

Особи, яким притаманний емотивний тип особистісної акцентуації, характеризуються підвищеною чутливістю, вразливістю та глибиною переживань. Такі люди питому більшість подій сприймають “близько до серця”. Їхні реакції головно виявляються у співпереживанні, добросердечності, чуттєвості. Під впливом бурхливих подій довкола такої особистості вірогідними є загострення негативних психологічних станів, розвиток депресії, аутоагресивних думок і намірів.

Застрягаючий тип особистісної акцентуації вирізняється наявністю надмірної стійкості афекту разом із схильністю до формування “надцінних” ідей, підвищеною підозрілістю і хворобливою уразливістю. Водночас у них мають місце стійкість негативних емоцій та почуттів, честолюбність, самовпевненість і прагнення домінувати, підвищена конфліктність, злопам’ятність і певна ворожість до суперників.

Для дистимічного типу особистісної акцентуації характерна схильність до пригніченого, депресивного настрою, зосередженість

Таблиця 3.9

*Статистичні дані (від експериментальної вибірки, у %) про кількість осіб за факторами методики\**

Фактор	Найменування фактору (типу акцентуації)	% від загальної кількості персоналу з ознаками професійного вигорання
Ем	Емотивний	60
З	Застрягаючий	45
Ае	Афективно-екзальтований	32
Д	Дистимічний	30

\* Примітка: за даними дослідження

на негативних сторонах життя, повільність і загальмованість. Поряд з міцною установкою щодо практичної реалізації справ і тендітністю почуттів, котрі зумовлюють міцну життєву позицію, актуальним є ослаблення стимулів у розгортанні повсякденної життєдіяльності.

Персона з афективно-екзальтованим типом особистісної акцентуації вирізняються з-поміж інших широким діапазоном емоційних станів. Екзальтація (піднесено-збуджений стан) проявляється у бурхливих реакціях, змінах напрямків активності й водночас у високій вразливості, сильній прив'язаності до об'єктів власних симпатій та ін. Відверте і глибоке переживання чужих проблем посилює психологічні реакції людей цього типу акцентуованості.

Результати вивчення можливого спричинення професійного вигорання військовослужбовців ДПС України залежно від особливостей домінуючих потягів їх особистостей, здобуті за модифікованим тестом Л. Сонді ("Методика портретних виборів"), подані у **табл. 3.10** (зміст за факторами – у *додатку 3.2.1*).

За емпіричними даними багаторівневого особистісного опитувальника "Адаптивність" (МЛЮ-АМ) встановлено, що усереднено 88% військовослужбовцям, які належать до групи задовільної або низької адаптації, притаманні ознаки професійного вигорання.

За даними методики МЛЮ-АМ особи, які належать до групи задовільної адаптації, мають ознаки різноманітних акцентуацій, що за буденних умов є частково компенсованими і виявляються під час зміни діяльності або погіршення її мов. Тому успішність їхньої адаптації, спричиняючись переважно обставинами довкілля, мають невисоку емоційну стійкість, у них вірогідні асоціальні зриви, прояви

Таблиця 3.10

*Статистичні дані (від експериментальної вибірки, у %) про кількість осіб за факторами методики \**

<b>Фактор</b>	<b>Зміст фактору</b>	<b>% від загальної кількості персоналу з ознаками професійного вигорання</b>
e + (e +! та !!)	мінливість емоційної спрямованості	65
p + (p +!)	висока мотивація досягнення успіху	62
m + (m + !)	пошук визнання	62
k – (k –! та !!)	невпевненість, підвищене почуття провини	53
d – (d –!)	песимістичність, інтровертованість	43
p – (p –!)	мотивація уникнення поразки та мотивація досягнення успіху однаково високі, внутрішня мотиваційна напруженість	32

\* Примітка: за даними дослідження

агресивності, конфліктності, негативних психологічних станів. Отож особи цієї групи потребують постійного контролю. Більше того, у персоналу з низькою адаптованістю наявні риси особистісних акцентуацій та певні ознаки психопатичних розладів, котрі зумовлюють психічні зриви. Звідси – низька психологічна стійкість цих осіб, конфліктні зорієнтування, спроможність вдатися до асоціальних учинків. Отож у них виражена висока імовірність розвитку негативних психологічних станів.

Зазначені результати емпіричного пошукування підтверджують позитивну кореляцію наявністю ознак професійного вигорання і схильністю військовослужбовців до порушень службової дисципліни та вживання алкогольних напоїв. У цілому є підстави констатувати значні масштаби поширення серед представників ДПС України професійного вигорання, що підтверджують його кількісні та якісні емпіричні показники:

– наявності і поширення серед персоналу служби цього негативного явища;

- індивідуальних психологічних характеристик та особливостей групової динаміки у колективах підрозділів охорони державного кордону;
- особливостей оперативно-службової діяльності персоналу відомства та умов її реалізації як можливих детермінант особистого вигорання;
- психічного налаштування військовослужбовців під час виконання ними завдань з охорони державного кордону;
- формовиявів указанного вигорання у поведінці та професійній діяльності військовиків ДПС України, що пов'язані з їхньою потребою в індивідуальній соціально-психологічній допомозі.

### **3.3. Експериментальна перевірка ефективності структурно-функціональної моделі профілактики професійного вигорання військовослужбовців**

На другому, пошуково-практичному етапі (2006–08 роки) нами проведено формувальний експеримент, передусім створено загальні організаційні та психологічні умови здійснення психопрофілактики професійного вигорання військовослужбовців прикордонного відомства, апробовано та узагальнено результати емпіричного дослідження.

Насамперед підкреслимо, що підтвердження отримала гіпотеза дослідження: доцільність і практичну користь виявила запропонована нами схема і модель указаної профілактики, що усистемлюють умови, методи, форми і засоби мінімізації та попередження професійного вигорання військовослужбовців ДПС України. У підсумку практичного експериментування система психопрофілактики вказаного вигорання набула таких примітних характеристик:

- а) внутрішньої упорядкованості структурно-функціональної організованості елементів, яка набула цілісності, унормованості, оптимальності у роботі із подолання професійного вигорання персоналу прикордонного відомства;
- б) вчинкової єдності етапів, способів і форм профілактичних дій;
- в) внутрішньої гармоніки структурно-функціональних зв'язків між її модулями, складовими, елементами;

г) несуперечливості цієї психосоціальної системи як у внутрішньому плані самоорганізації, так і у її зовнішніх зв'язках і взаємодії із соціумним довкіллям.

Загалом запропонована нами система охоплює три основних модульних блоки, які мають визначені структурні та функціональні завдання і знаходяться у цілісних і функціональних взаємозв'язках безпосередньо всередині системної життєдіяльності профілактики професійного вигорання прикордонників. Причому для згармонізування взаємозв'язків усередині цієї системи нами впроваджено методологію функціонального моделювання (концепція IDEFO) та метод Terrapene™ (підрозділ 2.2), що надали їй комплексного, процесного, динамічного, оргдіяльнісного характеру.

Крім того, кілька модульна оргдіяльнісна побудова новоствореної системи профілактики професійного вигорання військовослужбовців ДПС України є психотехнологічною, на що вказують такі її особливості.

1. Вхідним, початковим матеріалом запропонованої системи є формулювання на початку її практичної реалізації та на кожному її етапі образу (схеми, моделі) саме того результату, якого має бути досягнуто відповідно до завдань, процедур, методів і засобів її реального уможливлення. Зважаючи на упредметнення нашого пошукування, модельним образом було попередження неблагополуччя у розвитку посадових осіб ДПС України, яке головно породжується явищем їх професійного вигорання через здійснення моніторингу стану особистого вигорання, організації та проведення загальних і спеціальних заходів щодо його усунення чи принаймні мінімізації.

2. Оргдіяльнісно система профілактики психоемоційного вигорання прикордонників охоплювала модульні, структурні, інструментальні та функціональні засоби поетапного досягнення мети-результату відповідного до його модельного образу. Так, крім трьох модульних блоків обстоюваної системи профілактики, до її структурних засобів належать конкретні заходи, що здійснювалися відповідно до сутності, змісту та завдань вказаної профілактики і проводилися безпосередньо з персоналом прикордонного відомства в умовах його професійної (оперативно-службової) діяльності. Інструментальні засоби склали окремі методики та процедури, роздатковий матеріал, приміщення, обладнання й устаткування, а саме психо-

діагностичні методики, устаткування кабінетів психологів органів і підрозділів, класів підготовки персоналу в підрозділах, класів підготовки персоналу у відомчих навчальних центрах, комплекси наочного інформування підрозділів. Функціональні засоби сутнісно передбачали здійснення оргдіяльнісних і вчинкових акцій із використання вищеназваних методів, засобів та інструментів.

3. Апробація багатопараметричної системи профілактики професійного вигорання прикордонників здійснювалася як логічно виважена наступність проведення у часі низки практичних заходів, які застосовувалися у певному порядку та вирішували завдання кожного модульного блоку системи відповідно до її сутності, змісту і модельної повноти.

4. Також пропонується система профілактики у структурному аспекті передбачала задіяння тих посадових осіб відомства, які зреалізовували відповідні заходи і на яких покладається безпосереднє впровадження функцій згідно з завданнями кожного етапу і блоку. Зокрема, до названих посадових осіб належали:

- начальник органу Державної прикордонної служби України;
- заступник начальника органу ДПС України з персоналу;
- посадові особи відомчих навчальних закладів (керівництво, викладацький склад, психологи);
- психологи органу ДПС України;
- начальник підрозділу ДПС України;
- заступник начальника підрозділу з персоналу;
- психолог підрозділу;
- посадові особи підрозділу, які мають у підпорядкуванні персонал;
- посадові особи чергової зміни складу прикордонних нарядів, які призначені для безпосереднього виконання наказу на охорону державного кордону (старші змін прикордонних нарядів, старші прикордонних нарядів);
- начальник служби охорони здоров'я органу.

5. Система профілактики особистого вигорання прикордонників передбачала фіксацію кількісних (числових) показників динаміки факторів, відповідно до яких оцінювалася ефективність оргдіяльнісних заходів. Контроль цих показників давав змогу своєчасно вносити зміни у продуктивність перебігу процесу реалізації системних актів і дій на кожному її етапі, вдаватися до заходів, що оптимізували ефективність здійснюваної психологічної профілактики.



6. Заключним етапом реалізації емпірично апробованої системи профілактики професійного вигорання прикордонників була оцінка її ефективності, здійснювана за результатами контролю кількісних показників дієвості вжитих заходів. Іншими словами, оцінювалася відповідність наявного результату його “вхідному модульному образу”. Більшість висновків констатували, що неблагополуччя у розвитку посадової особи ДПС України, спричинене її професійним вигоранням, фактично попереджено або мінімізовано, причому головно завдяки здійсненню відповідного комплексу заходів.

Водночас нами забезпечувалась відповідність системних вимог [1; 7; 14; 15] не лише інструментальному набору структурно-функціональної моделі профілактики професійного вигорання військовослужбовців ДПС України, а й психологічному змісту кожного із трьох підсистем або модульних блоків.

**Підсистема 1** – моніторинг показників організаційного потенціалу для розвитку у військовослужбовців професійного вигорання:

- **ціль-результат** – виявлення особистісних показників профвигорання і визначення посадових осіб, котрі потребують допомоги;
- **основні заходи** вказаного моніторингу (структурний аспект) – комплексні соціально-психологічні обстеження підрозділів ДПС України, професійно-психологічні обстеження персоналу, цілеспрямована і систематична робота з посадовими особами, яким надається індивідуальна допомога, загальні збори персоналу підрозділів, окремі (цільові) опитування та анкетування персоналу;
- **функціональний аспект** моніторингу – проведення відповідних заходів і застосування інструментарію для розпізнавання стадії професійного вигоранням у прикордонників за напрямками: оптимальне та кероване професійне навантаження, їх повноцінний відпочинок; можливість і безпосередня участь у вирішенні питань, що стосуються їхньої професійної діяльності; рівень оптимальної автономності кожного працівника; відповідна матеріальна, адміністративна та інша винагорода за результати праці; наявність загальнокорпоративних цінностей (відомчих професійних традицій), їх дотримання усіма військовиками; сприятливий соціально-психологічний клімат підрозділу; індивідуальний психодуховний стан персоналу;
- **посадові особи** (оргдіяльнісний аспект), на яких покладається безпосереднє здійснення моніторингу показників дестабілізуючого

організаційного потенціалу підрозділу – начальник органу ДПС України, заступник начальника з персоналу, психологи, начальник підрозділу, його заступник, посадові особи підрозділу, які мають у підпорядкуванні персонал;

- кількісні показники результативності названого моніторингу – конкретні числові дані, що відповідають наявності: службового перенавантаження персоналу, недостатньому відпочинку після виконання завдань професійної діяльності; посадових осіб, які негативно оцінюють власні можливості у вирішенні питань, що стосуються їх ділового повсякдення; незбалансованості дисциплінарної практики в органах та підрозділах, передусім наявністю тих посадових осіб, які не задоволені рівнем заохочень за особисту працю і які не підтримують загальнокорпоративні цінності (відомчі професійні традиції), допускають порушення службової дисципліни; не благодатного соціально-психологічного клімату органу, підрозділу, що підтверджують існування явних аутсайдерів, мікрогруп негативної спрямованості, негативізму в особистісних стосунках з-поміж певними співслужбовцями, негативного ставлення з боку окремих посадових осіб до керівництва тощо; стресів і дистресів у персоналу прикордонної служби, пов'язаних як із професійною діяльністю, так із особистим сімейним життям;

- заключний етап – чітке формулювання власне факту наявності (або відсутності) в органі, підрозділі актуальних детермінант професійного вигорання у військовослужбовців і виявлення посадових осіб, які переживають ознаки такого вигорання і які потребують індивідуальної соціально-психологічної допомоги.

Ефективність здійснення першого етапу (підсистеми моніторингу) структурно-функціональної системи профілактики професійного вигорання військовослужбовців ДПС України однозначно доведена результатами проведення констатувального етапу нашого дослідження (§ 3.1 та 3.2). При цьому запропоновані алгоритм, структурні, інструментальні та функціональні засоби практичного уможливлення цього моніторингу впроваджено у повсякденну діяльність органів управління та посадових осіб прикордонного відомства шляхом розробки відповідних нормативних документів та умов забезпечення їх якісного виконання (*додаток 3.3.2.*). До останніх належать: а) комплексні соціально-психологічні обстеження персоналу підрозділів, які здійснюються не

рідше, ніж один раз на рік; б) його окремі обстеження та опитування (письмові анкетування), які здійснювалися за рішенням начальників органів охорони державного кордону; в) опитування громадян задля зворотного зв'язку на предмет нормативності службової поведінки прикордонників під час несення служби; г) проведення зустрічей із персоналом з соціальних питань та із членами їх сімей (не рідше одного разу на квартал); д) узагальнення інформації про соціальні проблеми персоналу прикордонної служби в електронному вигляді.

Така офіційна практика психомоніторингової діяльності має місце із середини 2006 року, коли вперше було виявлено, що 39% від загальної кількості офіцерів, прапорщиків та військовослужбовців за контрактом більшою чи меншою мірою властиві ознаки професійного вигорання. У подальшому чисельність персоналу з професійним вигоранням, вірогідні актуальні першопричини у його розвитку уточнювалися в підрозділах у середньому щоквартально (динаміку окреслених кількісних змін із 2006 по 2009 рік наведено нижче).

### **Підсистема 2 – комплекс загальних організаційних (переважно адміністративних) заходів у роботі з персоналом:**

- мета-результат – забезпечення ефективності загальних практичних заходів щодо зниження ризику формування і розвитку професійного вигорання у посадових осіб, мінімізування такого ризику в умовах оперативно-службової діяльності;
- компоненти підсистеми (структурний аспект):
  - навчальні заняття із персоналом різних проблемних категорій професійного вигорання;
  - оформлення і ведення у підрозділах наочних стендів, розміщення у класах підготовки персоналу методичних матеріалів із психологічної профілактики, іншої інформації з питань психологічної просвіти, поширення психологічних знань;
  - впровадження, дотримання та контроль посадовими особами (у тому числі військовими психологами) за виконанням профільних нормативно-правових документів і методичних рекомендацій відповідно до завдань профілактики професійного вигорання персоналу;
  - підведення підсумків професійної діяльності підрозділів і кожного військовослужбовця зокрема;
  - пропаганда організаційних традицій (заходи цільової роботи з питань службової дисципліни, дотримання службово-бойових

прикордонних традицій, святкування Дня прикордонника, Дня частини, зустрічей з ветеранами, обмін досвідом кращих за результатами оперативно-службової діяльності військовослужбовців);

- зустрічі посадових осіб керівництва із персоналом органу, підрозділу на предмет вирішення соціальних питань;

- індивідуальні співбесіди військових психологів із службовцями;

- закріплення і роботи наставників під час введення та становлення на посадах новопризначених військовослужбовців;

- медичне забезпечення, у тому числі й диспансеризації персоналу;

- контроль стану психологічної готовності військовиків до виконання завдань охорони державного кордону під час безпосереднього несення служби складу прикордонних нарядів;

- навчання прийомам і засобам психологічної самоактивізації, самоконтролю та регуляції психологічних станів під час виконання персоналом службових завдань у процесі безпосередньої підготовки до несення служби;

- контроль психологічного стану складу прикордонного наряду старшим цього наряду безпосередньо у процесі несення служби з охорони державного кордону;

- психологічні консультації психологів підрозділу, органу, цивільної установи;

- направлення персоналу для проходження у відомчих шпиталях заходів психокорекції негативних психічних станів;

- виконання та контроль виконання профільних нормативно-правових документів і методичних рекомендацій психологічного відбору посадових осіб і персоналу ДПС України;

- відомчі навчально-методичні збори психологів органів цієї державної служби;

- перепідготовка психологів органів ДПС України у профільних закладах Міністерства освіти і науки, молоді та спорту України;

- контроль виконання психологами методичних рекомендацій з питань психологічного забезпечення діяльності персоналу органів та підрозділів;

- зустрічі керівництва органів та підрозділів із членами сімей посадових осіб;

- регулярні прийоми посадових осіб керівництва прикордонного відомства персоналу з особистих питань.

- функції підсистеми (функціональний аспект) охоплюють широкий діапазон робіт:
  - підвищення загальної професійно-психологічної компетентності посадових осіб;
  - формування їхньої готовності до здійснення заходів профілактики професійного вигорання у підлеглих;
  - усунення чи істотне зниження дії основних детермінант професійного вигорання (відповідно до змісту та спрямованості моніторингу особистого вигорання);
  - розвиток у персоналу стійких навичок володіння особистою зброєю і прийомами безпеки та застосування сили, накопичення досвіду ефективної емоційно-вольової поведінки, моделювання ризикованих ситуацій і тренування у способах їх вирішення під час проведення навчальних занять і заходів безпосередньої підготовки особового складу до несення служби з охорони державного кордону;
  - унормування професійного повсякдення та особиста підтримка молодих, малодосвідчених і новопризначених службовців;
  - контроль стану здоров'я посадових осіб і медичне забезпечення їх життєдіяльності;
  - надання персоналу відомства кваліфікованої психоконсультаційної, медико-психологічної, психокорекційної допомоги;
  - здійснення професійно-психологічного відбору посадових осіб ДПС України;
  - удосконалення професійної кваліфікації психологів цієї державної структури;
  - всебічна соціальна підтримка персоналу ДПС України.
- особи (структурний аспект), на яких покладається безпосереднє впровадження функцій комплексу загальних оргадміністративних заходів із персоналом: начальник органу ДПС України і його заступник з персоналу; психологи органу і підрозділів, начальник підрозділу і його заступник з персоналу, посадові особи підрозділу, у підпорядкуванні яких перебуває персонал, і чергової зміни складу прикордонних нарядів, які призначені для безпосереднього виконання наказу з охорони державного кордону (старші змін, старші відповідних нарядів), начальник служби охорони здоров'я органу.
- результативність впровадження оргдіяльнісних заходів із персоналом за фактичними кількісними показниками:

- посадових осіб, які компетентні у проблематиці професійного вигорання та у впливі такого вигорання на особистість військово-службовця і на ефективність його професійної діяльності;
  - обсягів тематичних навчально-методичних матеріалів з питань профілактики професійного вигорання, іншої інформації стосовно психологічної просвіти за визначеною проблематикою, що реалізовані у роботі з персоналом;
  - повноти аналітично-звітної інформації щодо виконання нормативних і методичних вимог з профілактики особистісного вигорання та інших аспектів психологічного забезпечення діяльності персоналу прикордонного відомства;
  - конкурсу кандидатів на військову службу за контрактом у ДПС України, у тому числі й тих, хто реально долучалися до заходів професійно-психологічного відбору;
  - питомої ваги персоналу, який потребує надання індивідуальної соціально-психологічної допомоги та тієї його частини, у якій наявне професійне вигорання;
  - кількості посадових осіб, які схильні до порушень службової дисципліни, девіантної, ризикованої поведінки;
  - відрефлексованого набору актуальних, проблемних соціальних питань, що надходять від персоналу;
  - обсягу заходів, які були здійснені наставниками під час уведення та становлення на посадах новопризначених військовослужбовців.
- загальний для зазначеного етапу результат – фактичне забезпечення продуктивності та дієвості суто практичних заходів, спрямованих на зниження ризику формування і розвитку професійного вигорання у посадових осіб, мінімізація особистісного вигорання в умовах оперативно-службової діяльності, що підтверджено в нашому випадку істотним зниженням негативних і значним підвищенням позитивних показників.

Практична реалізація описаного другого етапу психорозвивального експериментування відбулася завдяки розробці та впровадженню нормативно-правових документів, перелік яких наведено у *додатку 3.3.2*. У результаті була досягнута спрограмована ефективність психологічного забезпечення повсякденної службової діяльності персоналу ДПС України, що гармонійно охоплює психологічний супровід оперативно-службової діяльності персоналу органів (підроз-

ділів) цієї державної служби і психопрофілактичну роботу із цим персоналом (психологічне забезпечення правопорядку та дисципліни, запобігання розвитку професійної деформації особистості, психогігієна умов діяльності тощо).

Отже, запропонована нами *триблокова система психологічного забезпечення оперативно-службової та повсякденної діяльності персоналу ДПС України* у загальній системі військового управління спрямована на досягнення його оптимальної працездатності та психологічної готовності до виконання завдань з охорони державного кордону, підвищення ефективності цієї діяльності, формування, зміцнення і своєчасного відновлення оптимального психологічного стану військовослужбовця, забезпечення соціально-психологічного благополуччя та збереження його психічного здоров'я, запобігання виникненню професійної деформації шляхом цілеспрямованого використання науково обгрунтованих форм, методів і засобів психологічного впливу на нього.

Одним із важливих сегментів названої системи було проведення із персоналом прикордонного відомства протягом 1,5 годин щомісячно (за винятком червня і грудня) комплексних занять із морально-психологічного забезпечення їхньої професійної компетентності. Водночас заняття з проблем психолого-педагогічних основ управлінської діяльності з офіцерами підрозділів проводилися під час зборової підготовки в органах ДПС України. До того ж у приміщеннях підрозділів охорони державного кордону передбачено мати стенди для розміщення матеріалів: а) спрямованих на збереження життя і здоров'я персоналу, б) з актуальних питань психологічного забезпечення його буденної діяльності.

Забезпечення належного рівня методичної підготовки психологів органів і підрозділів здійснюється щонайменше щорічно під час проведення навчально-методичних зборів і зібрань інших категорій, а також відомчих конференцій і семінарів, на яких обговорюються нагальні питання психологічного забезпечення ефективної діяльності прикордонників, у тому числі й профілактики їхнього професійного вигорання. У зв'язку з цим регулярно розроблюються і впроваджуються відповідні методичні рекомендації [див. 5; 6; 8; 10; 11].

З 2006 року в органах ДПС України впроваджено заходи щодо надання індивідуальних психологічних консультацій посадовим

особам та членам їхніх сімей як за їх ініціативою, так і за пропозицією психологів, у тому числі із залученням цивільних фахівців державних установ психологічної спрямованості, передусім центрів соціальної підтримки сім'ї та молоді. Обов'язковим є надання психологічних консультацій проблемного персоналу. Тільки у 2007 військовими психологами проведено із зазначеною категорією 1801 психологічну консультацію (це означає, що з кожним військовослужбовцем відповідної категорії проведено принаймні два окремих заходи). У 144 випадках надано індивідуальну консультацію членам сімей військовослужбовців, зrealізовано 535 заходів психологічної просвіти.

У 2006 році з метою реалізації завдань Концепції розвитку Державної прикордонної служби України на період до 2015 року [4] та Програми розвитку системи комплектування, підготовки і роботи з персоналом ДПС України на цей же період [12] автором було запропоновано реалізувати порядок організації і проведення професійно-психологічного відбору кандидатів для проходження військової служби за контрактом на посадах солдатів (матросів), сержантів і старшин у системі цієї державної служби [4; 9; 12]. Цей відбір здійснюється задля забезпечення якісного комплектування органів особовим складом, профілактики передчасної втрати здоров'я військовослужбовцями ДПС України, попередження розвитку в них професійної деформації та девіантних форм особистої поведінки під впливом негативних факторів професійної діяльності, що безпосередньо вказує на окреслення проблематики попередження професійного вигорання у персоналу. Зауважимо, що до відповідної психодіагностичної батареї задіяно всі психодіагностичні методики, які використані в цьому дослідженні.

Позитивна результативність запропонованих і впроваджених заходів професійно-психологічного відбору персоналу підтверджується тим, що щорічно 23% кандидатів отримують негативний висновок за підсумками проведення відповідних процедур і на службу не приймаються. І це закономірно, адже запропонована система відбору кандидатів на військову службу за контрактом відповідає європейським стандартам, що було відмічено експертами від прикордонних відомств Польщі та Угорщини у рамках проекту технічної допомоги HUREMAS [2]. З іншого боку, маємо позитивну динаміку зменшення кількості персоналу, який потребує індивідуальної соціально-психо-



Таблиця 3.11

*Статистичні дані (від генеральної вибірки, у % %) про кількість осіб, які потребували надання індивідуальної соціально-психологічної допомоги\**

Рік	Кількість ПСПД (до 2008 р. – ГДПС)
2004	1688
2005	1352
2006	1691
2007	1062
2008	640
2009	396

\* Примітка: за даними Адміністрації ДПС України.

логічної допомоги. Так, починаючи з 2006 року, наявне різке зменшення чисельності таких осіб, що співвідноситься у часі з відповідними психопрофілактичними заходами (див. дані *табл. 3.11*, зміст за факторами – *додаток 3.3.3*)

Таким чином, кількісно-якісний аналіз персоналу, який потребує надання психологічної допомоги за 2006, 2007, 2008 та 2009 роки, виявив поступову та стабільну тенденцію до зменшення відсотка військовослужбовців, віднесених до складу групи надання такої допомоги. Зокрема, за підсумками 2009 року відповідна чисельність зменшилась на 77% порівняно з 2006, на 63% порівняно із 2007 і на 38% порівняно з 2008 роком.

Щодо результативності психологічного профілактичного впливу на кількість посадових осіб, котрі схильні до порушень службової дисципліни, девіантної чи ризикованої поведінки, то на це вказують такі результати: із 2007 року має місце стійка тенденція до зменшення кількості таких осіб та подій, які були ними скоєні на підґрунті ігнорування вимог службової дисципліни, службово-бойових прикордонних традицій (*табл. 3.12*). Крім того, ефективно діє система наставництва під час введення і становлення на посадах новопризначених військовослужбовців.

**Підсистема 3 – комплекс спеціальних заходів у роботі з персоналом.**

- мета-результат – формування і розвиток у посадових осіб здатності протистояти професійному вигоранню;

Таблиця 3.12

*Статистичні дані (від генеральної вибірки, у %) про кількість осіб, які потребували надання індивідуальної соціально-психологічної допомоги\**

Рік	Кількість посадових осіб, котрі здійснили негативні вчинки	
	злочини	суїциди
1997	126	1
1998	159	9
1999	104	4
2000	74	6
2001	73	2
2002	71	5
2003	119	4
2004	109	11
2005	144	4
2006	121	8
2007	141	5
2008	98	1
2009	87	2

\* Примітка: за даними Адміністрації ДПС України.

• компоненти підсистеми (структурний аспект):

- розробка і впровадження спеціальної програми навчання посадових осіб усіх категорій методиці стресменеджменту (керівництва стресом), самодіагностики та подолання професійного вигорання, комунікаційним навичкам відповідно до запропонованого змісту міжособистісних стосунків;

- забезпечення персоналу інформаційними матеріалами з питань профілактики професійних стресів і вигорання у період проходження заходів професійної підготовки у відомчих навчальних закладах.

• функції підсистеми (функціональний аспект):

- вивчення персоналом тактики дій порушників законодавства з прикордонних питань і відбір методів їх виявлення за ознаками поведінки та емоційного стану, здійснення психологічного впливу на них;

- формування у персоналу стійких навичок володіння особистою зброєю і прийомами особистої безпеки та застосування сили, накопичення досвіду емоційно-вольової поведінки, моделювання ризикованих ситуацій і натренованість у способах їх здолання;

- набуття персоналом досвіду виконання службових завдань в умовах дефіциту часу на прийняття рішення, неповних даних про обстановку, невизначеності ситуації, перешкод у здійсненні службової діяльності за потреби суворого дотримання чинного законодавства, вимог керівних документів;

- удосконалення навичок оптимальних дій і прийомів під час виконання завдань з охорони державного кордону;

- формування та розвиток у персоналу ініціативи і самостійності у процесі виконання службово-навчальних завдань, особистої здатності до активних службових дій в умовах відсутності вказівок старших начальників;

- освоєння прийомів і методів психічної саморегуляції під час несення служби;

- підвищення психологічної сумісності й ефективності спільних дій складу прикордонних нарядів.

• особи (структурний аспект), на яких покладається безпосереднє впровадження функцій комплексу здійснення спеціальних заходів з персоналом: посадові особи відомчих навчальних закладів (керівництво, викладацький склад, психологи); начальник органу ДПС України і його заступник, начальник підрозділу і його заступник з персоналу, психологи органу та підрозділів.

• показниками результативності впровадження спеціальних заходів (програм) у роботі з персоналом є фактична кількість:

- посадових осіб, які пройшли у відомчих навчальних установах (центрах) спеціальну професійно-психологічну підготовку відповідно до проблематики професійного вигорання та його впливу на особистість військовослужбовця;

- індивідуальних показників якості управлінської діяльності посадових осіб, які є психологічно компетентними у роботі з персоналом;

- ґрунтовність опанування останнім стійких навичок психологічної саморегуляції, володіння особистою зброєю, прийомами безпеки і застосування сили, емоційно-вольової поведінки;

- опрацьованих видів вірогідних ризикованих ситуацій, що імовірно виникають під час виконання завдань охорони державного кордону, опанованих способів їх розв'язання;

- кількість реальних нештатних ситуацій, пов'язаних з недосконалим володінням персоналом навичками психологічної саморегуляції

безпосередньо у процесі виконання завдань з охорони державного кордону.

- загальний результат – здатність посадових осіб протистояти професійному вигоранню, компетентність персоналу в протидії стрес-факторам.

Практична реалізація цього етапу системи психологічної профілактики професійного вигорання військовослужбовців ДПС України відбувалася шляхом їх цілеспрямованої психологічної підготовки як під час навчання у відомчих навчальних закладах (центрах), так і в процесі планових занять за видами підготовки (*додаток 3.1*). Так, починаючи з червня 2006 року, такими заняттями і заходами було охоплено 3967 військовослужбовців за контрактом: у 2008 році – 289 осіб, 2009 – 1396 осіб, 2010 – 1170 осіб, 2011 – 1112 осіб, з них показали відмінний результат (4-й рівень підготовки) – 15%, добрий (3-й рівень) – 72% і задовільний результат (2-й рівень) – 13%.

Професійно-психологічна підготовка персоналу до дій в умовах безпосередньої охорони державного кордону не обмежувалася проходженням підготовки у відомчих навчальних закладах, а передбачала здійснення, як окремих видів, поточної та безпосередньої підготовки [3]. Перша здійснювалася під час проведення планових заходів із підвищення професійності, роботи з особовим складом, проведення інструктажів, тренувань, додаткових занять і самостійної підготовки особового складу, а друга – при виконанні тренувальних вправ та рольових ігор задля: а) опанування персоналом стійких навичок психологічної саморегуляції, володіння особистою зброєю, прийомами безпеки та застосування сили, емоційно-вольової стійкості, б) освоєння імовірних ризикованих ситуацій у процесі виконання завдань охорони державного кордону.

Під час проведення заходів пошуково-практичного етапу дослідження (2006-2008 роки) нами розроблялася і впроваджувалася освітня модель практико-психологічної підготовки персоналу ДПС України, що й гарантувала формування у військовослужбовців безпечної поведінки, дотримання ними здорового способу життя, потрібної стресостійкості та особистісної відповідальності.

Отже, створена нами система психологічної профілактики професійного вигорання військовослужбовців ДПС України має внутрішньо-впорядковану структуру трьох модульних підсистем, які сукупно ста-

новлять цілісність організаційних засад, норм і правил, обов'язкових для профілактики особистісного вигорання персоналу як окремої сфери соціально-психологічного практикування. Вона, крім того, охоплює послідовний і логічно організований цикл способів дії процедур і засобів, що динамічно розвиваються у часі відповідно до чітко визначеної наступності завдань та їх результатів. До того ж її параметри і показники є статистично організованими і підлягають підрахунку та науковому аналізу. Все це уможливорює реальну ефективність цієї системи психопрофілактики, адже дозволяє попереджувати або мінімізувати неблагополуччя у розвитку персоналу Державної прикордонної служби України, котре виникає на підґрунті його персоніфікованого професійного вигорання.

## ВИСНОВКИ

Результати експериментальної перевірки ефективності структурно-функціональної моделі профілактики професійного вигорання військовослужбовців Державної прикордонної служби України дають підстави сформулювати такі емпіричні узагальнення:

1. Ефективна профілактика професійного вигорання військовослужбовців ДПС України досягається шляхом застосування відповідної системи заходів, яка охоплює такі основні модульні блоки-складові: моніторинг організаційного потенціалу для формування та розвитку у військовослужбовців професійного вигорання, комплекс загальних організаційних (адміністративних) заходів із персоналом цієї служби та комплекс спеціальних заходів його професійно-психологічної підготовки у рамках прикордонного відомства.

2. Основу психопрофілактичної діяльності становить своєчасне визначення факторів, що спричиняють розвиток у прикордонників професійного вигорання; здійснення превентивних заходів, що обіймають увесь комплекс організаційних заходів і заходів загального комплексу практичної психологічної роботи (діагностика, психологічна експертиза, психологічна прогностика, власне профілактика як окрема організаційно-технічна процедура, соціально-психологічна реабілітація, психологічно-педагогічна корекція, консультативно-методична допомога, психологічна просвіта).

3. Порівняльний аналіз масштабності явища професійного вигорання серед персоналу ДПС України до проведення експериментального дослідження та на етапі перевірки ефективності запропонованої структурно-функціональної моделі виявив позитивну динаміку щодо зменшення поширеності професійного вигорання серед персоналу відомства: а) поступово щороку усереднено на 39% зменшувалась кількість персоналу, який потребує надання індивідуальної соціально-психологічної допомоги (з 1691 осіб наприкінці 2006 року до 396 осіб наприкінці 2009); б) поступово щороку зменшувалась кількість випадків девіантної поведінки персоналу (з 129 випадків наприкінці 2006 року до 89 наприкінці 2009) .

4. У результаті психоформувального експерименту покращились аспекти, що унеможливають або суттєво знижують вірогідність розвитку у прикордонників професійного вигорання: а) забезпечено цілеспрямований вплив з метою попередження неблагополуччя у розвитку посадової особи прикордонного відомства, яке породжується вигоранням, шляхом створення за допомогою психолого-педагогічних технологій умов для запобігання явища вигорання у персоналу; б) підвищилась психологічна толерантність прикордонників щодо ситуацій, факторів, що викликають професійне вигорання, у тому числі й під час охорони державного кордону; в) знижено ризик досліджуваного вигорання на підставі прийому на службу осіб, індивідуальні психологічні властивості яких указують на відсутність у них схильності до професійних деформацій.

5. Структурно-функціональну систему психологічної профілактики професійного вигорання військовослужбовців ДПС України доцільно долучити до загальної системи роботи з персоналом відомства, а також передбачити у системі загальної підготовки офіцерського складу цієї важливої державної служби суверенної країни.

### Література до розділу

1. *Берталанффи Л.* Общая теория систем – критический обзор // Исследования по общей теории систем / под ред. В.Н. Садовского, Г. Юдина. – М., 1969. – С.28.
2. Зміцнення потенціалу управління людськими ресурсами у

Державній прикордонній службі України та удосконалення прикордонного менеджменту (HUREMAS та HUREMAS-2) (звіт проекту МТД).

3. Інструкція з організації оперативно-службової діяльності відділу прикордонної служби Державної прикордонної служби України (частини 1 та 2). Затверджена наказом Адміністрації Державної прикордонної служби України від 29.12.2009 року № 1040.

4. Концепція розвитку Державної прикордонної служби України на період до 2015 року [Електронний ресурс] : Указ Президента України від 19.06.2006 р. № 546/2006. – Режим доступу : <http://www.zakon.rada.gov.ua>

5. Методичні рекомендації з організації та проведення психологічного тренінгу з особовим складом підрозділів охорони державного кордону “Навички конструктивного спілкування” (розпорядження Адміністрації Державної прикордонної служби України від 10.03.2005 року №32/3487).

6. Методичні рекомендації щодо врахування особливостей службової діяльності особового складу підрозділів Морської охорони Державної прикордонної служби України під час проведення заходів психологічного забезпечення (розпорядження Адміністрації Державної прикордонної служби України від 27.02.2007 року №32/4349).

7. *Москалець В.П.* Психологічне вигорання – реальність чи вигадка? / В.П. Москалець, Т.А. Каганович // Практична психологія та соціальна робота. – 2012. – №1. – С. 58–66.

8. Методичні рекомендації щодо попередження розвитку у персоналу Державної прикордонної служби України негативних психоемоційних станів (психологічної профілактики професійного вигорання особового складу підрозділів охорони державного кордону) (розпорядження Адміністрації Державної прикордонної служби України від 05.08.2008 року №32/7992)

9. Наказ Адміністрації Державної прикордонної служби України від 15.06.2006 року № 457 “Про затвердження Інструкції про порядок організації та проведення професійно-психологічного відбору кандидатів для проходження військової служби за контрактом на посадах солдатів (матросів), сержантів і старшин у Державній прикордонній службі України” (реєстраційний номер Міністерства юстиції України від 3.07.2006 р. №771/12645).

10. Наказ Адміністрації Державної прикордонної служби України від 16.12.2008 року № 1055 “Про роботу з персоналом Державної прикордонної служби України”.

11. Пам’ятка прикордоннику про засоби психологічної самоактивізації, самоконтролю та регуляції психологічних станів під час виконання службових завдань (розпорядження Адміністрації Державної прикордонної служби України від 22.11.2004 року №26/17805).

11а. Основи практичної психології : [підручник] / В. Панок, Т. Титаренко, Н. Чепелева та ін.; за ред. В.Г. Панка. – К.: Либідь, 1999. – 536 с.

12. Програма розвитку системи комплектування, підготовки та роботи з персоналом Державної прикордонної служби України на період до 2015 року (затверджена наказом Адміністрації Державної прикордонної служби України від 27.12.05 №1010).

13. *Обез О.Ф.* Информационный аспект проблемы психической саморегуляции. – Симферополь: Изд-во СГУ, 1993. – 27 с.

14. *Уемов А.И.* Системный подход и общая теория систем. – М.: Мысль, 1978. – 272 с.

15. Універсальний словник-енциклопедія / гол. ред. ради чл.-кор. НАНУ М.Попович. – К., “Ірина”, 1999. – VII+1551 с., іл.

16. *Хайрулін О.М.* Професійне вигорання військовослужбовців як предмет психологічного аналізу / Олег Хайрулін // Психологія і суспільство. – 2014. – №2. – С. 96–126.

17. *Хайрулін О.М.* Модель психологічної профілактики професійного вигорання військовослужбовців / Олег Хайрулін // Психологія і суспільство. – 2014. – №3. – С. 120–143.



## ЗАГАЛЬНІ ВИСНОВКИ

За результатами теоретико-експериментального дослідження обґрунтовано один з можливих шляхів розв'язання проблеми психологічної профілактики професійного вигорання військовослужбовців ДПС України. До основних *авторських узагальнень* належать такі:

1. На підставі аналізу чинного законодавства України з питань охорони державного кордону, відповідних наукових досліджень визначено, що професійна діяльність персоналу ДПС України як правоохоронного органу спеціального призначення спрямована на забезпечення недоторканності державного кордону та охорони суверенних прав України в її виключній (морській) економічній зоні та має об'єктивні особливості своїх змісту й умов, що зумовлюють стресогенний характер їх впливу на психічний стан прикордонників, характеризуються наявністю детермінант розвитку такого різновиду професійної деформації, як *професійного вигорання у суб'єктів* зазначеної профдіяльності.

З'ясовано, що ризики становлення і розвитку у прикордонників професійного вигорання можливо уникнути за умов здійснення відповідної *низки заходів психологічної профілактики*, котра є самостійним науковим напрямком, що потребує ґрунтовного вивчення.

2. За результатами аналізу наукових досліджень проблематики професійного вигорання у вітчизняній та зарубіжній психології уточнено сутність, зміст та структурно-функціональну систему психологічної профілактики професійного вигорання військовослужбовців ДПС України, що містить *три складових або модулі*:

1) проведення моніторингу організаційного потенціалу психологічних особливостей розвитку у військовослужбовців ДПС України професійного вигорання;

2) впровадження комплексу загальних організаційних (адміністративних) заходів стосовно його унеможливлення з персоналом відомства;

3) здійснення низки спеціальних заходів професійно-психологічної підготовки військовослужбовців ДПС України на предмет забезпечення їх психологічного благополуччя.

3. Завдяки проведеному емпіричному дослідженню встановлено, що існує принаймні *три групи об'єктивних чинників*, які спричиняють розвиток у прикордонників професійного вигорання, а саме:

а) чинники, що пов'язані з особливостями конкретного виду професійної діяльності;

б) чинники ситуаційного оргдіяльнісного характеру;

в) чинники індивідуально-психологічного змісту самих працівників, що поширюються й на посадових осіб ДПС України.

Також підтверджено, що має місце повсякденний ризик для розвитку професійного вигорання серед персоналу прикордонного відомства. Причому *поріг психологічної толерантності* військово-службовців щодо ситуацій і факторів, що викликають таке вигорання, включаючи період охорони державного кордону, здебільшого є недостатнім для успішної адаптації до умов життєдіяльності. Водночас наявний стан відповідної профілактичної роботи вказує на важливість впровадження спеціальних заходів психологічної профілактики.

4. Запропонована у роботі *структурно-функціональна модель психологічної профілактики професійного вигорання* військово-службовців ДПС України охоплює три компоненти цілісного комплексу заходів та передбачає системну протидію розвитку в них аналізованого вигорання.

Експериментальна перевірка практичної функціональності зазначеної моделі підтвердила її ефективність, що характеризується статистично достовірними позитивними змінами показників поширеності професійного вигорання серед прикордонників (у період з 2006 по 2009 рік кількість персоналу, який потребує надання індивідуальної соціально-психологічної допомоги, зменшувалась усереднено на 39%, кількість випадків девіантної поведінки персоналу поступово зменшилась на 32%); підвищився рівень психологічної толерантності військово-службовців щодо факторів, які викликають професійне вигорання; зменшилась частка негативних показників в актуалізації індивідуальних психологічних властивостей посадових осіб.

Проведене дослідження дало змогу сформулювати підходи щодо впровадження структурно-функціональної системи психологічної профілактики професійного вигорання військово-службовців ДПС України, запропонувати і здійснити розробку, забезпечити реалізацію відповідних відомчих нормативно-правових документів.

5. Перспективними напрямками подальшої розробки та дослідження проблематики психологічної профілактики професійного вигорання військовослужбовців ДПС України є:

а) вдосконалення професійно-психологічної підготовки персоналу з питань ефективної протидії (копінг-поведінки) професійним стресам;

б) удосконалення професійної підготовки керівного складу органів та підрозділів охорони державного кодону з питань забезпечення психологічного благополуччя підпорядкованого персоналу;

в) вивчення гендерних аспектів профілактики професійного вигорання військовослужбовців прикордонного відомства.

## ДОДАТКИ

### Додаток 1.1 Класифікація факторів, що впливають на виникнення вигорання (за В.О. Орлом)

Індивідуальні (внутрішні) фактори	Організаційні (зовнішні) фактори
Вік Стать Рівень освіти Сімейний стан Стаж професійної діяльності Особистісні властивості (особливості) Витривалість Локус контролю Стиль резистенції, додання Самооцінка Тип поведінки А Нейротизм Тривожність Екстраверсія Професійна мотивація Ціннісні орієнтації Рівень зазіхань Когнітивні процеси Здібності та інтелект	Умови професійної діяльності Професійні перенавантаження Дефіцит часу Тривалість робочого дня Зміст професійної діяльності Чисельність клієнтів Гострота проблем клієнтів Глибина контакту з клієнтом Участь у прийнятті рішень Самостійність у професійній діяльності Зворотній зв'язок Соціально-психологічні фактори Рольовий конфлікт та рольова амбівалентність Соціальна підтримка

## Додаток 1.2

### Науково-практичні підходи щодо профілактики професійного вигорання (за результатами аналізу наукових досліджень)

Автори	Зміст підходів
<i>Maslach C. та співаєт.</i>	1. Моніторинг корпоративного потенціалу вигорання за напрямками: кероване робоче навантаження; оптимальний контроль з тенденцією до автономності працівника; справедливий рівень матеріальної винагороди за працю; почуття спільноти, корпоративний дух; загальнокорпоративні цінності, що дотримуються всіма працівниками. 2. Регулярні зусилля, що спрямовані на організаційне оздоровлення, удосконалення та розвиток корпоративної культури, організаційні інновації. 3. Впровадження програм навчання персоналу комунікаційним навичкам та навичкам подолання професійного вигорання.
<i>Hutman S. та співаєт.</i>	Комплекс заходів фізичного, ментального та соціального впливу та самовпливу: 1. Заходи фізичного впливу (самовпливу): - регулярне проходження медичного огляду; - обговорення симптомів вигорання та їх вірогідних причин з фахівцем (лікарем-психотерапевтом, психологом) та отримання відповідних рекомендацій; - організація та дотримання режиму здорового, повноцінного сну; - організація та дотримання режиму здорового харчування; - регулярне виконання протягом робочого часу та у позаслужбовий час фізичних вправ. 2. Заходи ментального самовпливу: - опанування працівником знань, умінь та навичок психологічної самопомогі (coping); - опанування працівником знаннями про власну особистість; - навчання працівника здатності відслідковування у себе ознак професійного вигорання; - опанування працівником знань, умінь та навичок психологічно ефективного управління власним часом (time management), розрахунком пріоритетності завдань, планування професійних та загальножиттєвих зусиль, уміння відпочивати; - формування у працівника сприймання самого себе "найпершим у власному житті" ("put yourself first"). 3. Заходи соціального самовпливу (формування та розвиток у працівника): - бережливого ставлення до родини та найближчого оточення; - стійкого зв'язку з певною соціальною групою; - уміння спілкування з керівництвом; - здатності самостійно відповідати за власне професійне життя; - здатності спрямовувати власні емоції на позитивне, здорове та корисне.
<i>Панок В.Г. та співаєт.</i>	1. Прогнозування можливих ускладнень у житті чи розвитку певного контингенту, який є основним об'єктом діяльності соціально-психологічної служби. 2. Визначення соціально-психологічних умов, за яких ці ускладнення можуть бути попереджені або їх переживання пом'якшене. 3. Розробка та реалізація системи заходів, які б забезпечували такі умови, із залученням до їх здійснення всіх зацікавлених сторін.
<i>Нікіфоров Г.С. та співаєт.</i>	1. Оптимізація відповідності вимог з боку організації можливостям (особистим ресурсам) працівників. 2. Вплив на когнітивну оцінку працівників, що стосується власних можливостей і готовності до подолання професійно важких ситуацій. 3. Управління реакціями у відповідь на стрес-фактори професійної діяльності та організаційного середовища.

Заріпова Г.А.	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Створення системи єдиної та безперервної професійної підготовки, розпочинаючи безпосередньо з періоду підготовки у вищому навчальному закладі, включаючи психологічні (соціально-психологічні) цикли.</li> <li>2. Реалізація на основі спеціальних програм завдань формування та розвитку психологічної готовності молодих спеціалістів до подальшої професійної діяльності, навичок успішної професійної адаптації. на основі спеціальних програм практично опрацьовувати конкретні прийоми психологічного впливу, навчати молодих спеціалістів тактиці професійного спілкування, саморегуляції психічних станів;</li> <li>3. Своєчасна корекція особливостей психічного розвитку молодого спеціаліста за умов його невідповідності оптимальній моделі.</li> <li>4. Навчання молодих спеціалістів способам самозбереження під час професійної діяльності (напрацьовування індивідуальної системи адекватних засобів подолання небажаних станів, оволодіння прийомами саморегуляції та нормалізації працездатності, формування та розвиток стійкої установки на особистісну відповідальність за власне психічне та фізичне здоров'я, робота щодо посилення власних позитивних якостей та зменшення негативних, випрацьовування індивідуального стилю діяльності).</li> </ol>
Н.В. Покровський (за досвідом поліції іноземних держав)	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Превенція (забезпечення адекватного відбору співробітників, їх просвіта, стрессова інокуляція (від англ. inoculation, "щеплення")), професійно-психологічна підготовка.</li> <li>2. Психологічне забезпечення діяльності підрозділів у екстремальних умовах.</li> <li>3. Реабілітація – посткризова інтервенція та корекція відстрочених наслідків психічної травми.</li> </ol>
Дослідження фахівців МВС України (Ірхін Ю.Б. та співавт.)	<p>Реалізація завдань профілактики професійного вигорання у системі первинної, вторинної та третинної психопрофілактики.</p>
Леонінова А.Б. та Кузнецова А.С.	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Раціоналізація процесу праці з погляду створення оптимальних алгоритмів праці, типологізація схем вирішення завдань професійної діяльності, забезпечення оптимального розподілу лімітів часу та інших ресурсів.</li> <li>2. Удосконалення знаряддя та засобів праці відповідно до психофізіологічних особливостей людини з метою об'легшення працємістких операцій.</li> <li>3. Раціональна організація робочих місць (робочих зон) та формування оптимальної робочої постави.</li> <li>4. Розробка оптимальних режимів праці та відпочинку для компенсації своєчасним та повноцінним відпочинком виснаження внутрішніх ресурсів людини.</li> <li>5. Використання раціональних форм чередування різних професійних завдань та збагачення змісту праці для зниження одноманітності праці та усунення перенавантаження окремих психофізичних систем.</li> <li>6. Нормалізація умов праці відносно природних для людини середовищних умов існування.</li> <li>7. Створення сприятливого соціально-психологічного клімату в колективі, підвищення матеріальної та моральної зацікавленості у результатах праці, формування свідомої дисциплінованості та ін.</li> </ol>
Дослідження фахівців МВС РФ (Мар'їн М.І., Буданов О.В., Петров В.Є., Борисова С.Є., Такасаєва К.Р., Адаєв А.І.)	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Розробка та реалізація на практиці критеріїв професійного відбору осіб.</li> <li>2. Організація та здійснення заходів, спрямованих на підвищення морально-етичних якостей працівників, їх правової та професійної культури.</li> <li>3. Контроль та надання допомоги працівникам з ознаками посттравматичних стресових розладів за результатами професійної діяльності.</li> <li>4. Організація та здійснення заходів щодо оптимізації управлінської діяльності керівництва підрозділів, зниження вірогідності напружених та конфліктних ситуацій у колективах підрозділів. Діяльність стосовно зміцнення іміджу правоохоронного відомства серед населення, моральна, соціальна підтримка членів сімей працівників.</li> <li>5. Здійснення планомірного підвищення професійної кваліфікації психологів правоохоронних органів.</li> </ol>

<i>Синягіна Н.Ю., Зайцева Н.В. та Лаптева І.Л.</i>	Система, що охоплює медичний супровід та підтримку, професійний супровід і підтримку, соціально-психологічний супровід та підтримку
<i>Зайчикова Т. В.</i>	Спеціальна соціально-психологічна програма, спрямована на оволодіння вчителями: а) знаннями, що розкривають зміст та структуру синдрому "професійного вигорання"; б) методами діагностики синдрому; в) засобами та прийомами профілактики і подолання синдрому.
<i>Бупатевич Н.М., Зеєр Е.Ф., Симанюк Е.Е.</i>	Напрямки роботи: просвітницький, психодіагностичний і тренінговий. Навчання та виховання, а також діяльність, спрямована на зміну особистості, розвиток її структурних складових, психофізіологічних властивостей з метою підвищення соціально-психологічної компетентності працівників, їх здатності до самоконтролю та самодопомоги.
<i>Малишева К.О.</i>	1. Розвиток у працівника комплексу особистісних рис із гармонійним поєднанням маскулінності та фемінінності, подолання обмежувачих статево-рольових стереотипів. 2. Формування цілісної, гомогенної професійної установки психолога-консультанта у клінічних взаємостосунках, що охоплює усвідомлення імпліцитних засад власних світоглядних орієнтацій, їх поєднання у ситуації психотерапії з відповідними поведінковими мікронавичками і типом емоційних реакцій з приводу проблемної свідомості клієнта. 3. Профілактика симптомів вигорання на когнітивному, афективному та поведінковому рівнях. 4. Урахування провідної проблематики різних етапів професійного шляху психолога-консультанта, відповідність запропонованих корекційних заходів специфічним особливостям того чи іншого етапу. 5. Поєднання різних форм роботи: супервізорської допомоги, групових занять та самостійної роботи, опрацювання відповідної літератури, застосування спеціальних психодіагностичних методик.
<i>Полякова О.Б.</i>	1. Усунення зовнішніх та внутрішніх факторів, що негативно позначаються на психіці людини, її акмеологічному потенціалі та результатах професійної діяльності. 2. Використання зовнішніх та внутрішніх факторів, що позитивно впливають на суб'єкт професійної діяльності та її ефективність.
<i>Сидоров П.В.</i>	1. Профілактичні та лікувальні заходи з метою зняття дії професійного напруження. 2. Підвищення професійної мотивації. 3. Вирівнювання балансу з-поміж затратними працівником зусиллями і винагородою, яка ним отримується. 3. Поліпшення умов професійної діяльності (організаційний рівень). 4. Покращення характеру стосунків, котрі склалися у робочому колективі (міжособистісний рівень). 5. Моніторинг особистісних реакцій та захворюваності.
<i>Моховіков О.М.</i>	1. Систематичне підвищення професійної кваліфікації працівника. 2. Допуск до професійної діяльності лише після проходження попередньої фахової підготовки. 3. Навчання працівників прийомам зняття емоційного напруження. 4. Залучення засобів масової інформації для реклами організації (служб телефонної допомоги). 5. Надання особливого уваги первинним симптомам професійного вигорання. 6. Реалізація принципу психологічної сумісності у формуванні робочих груп.
<i>Бандурка О.М. (МВС України)</i>	1. Формування у співробітників професійного імунітету та високої культури праці. 2. Розвиток у персоналу морально-психологічної стійкості та професійної спрямованості. 3. Формування у співробітників установки на дотримання кодексу професійної честі. 4. Удосконалення стилю та методів управління персоналом. 5. Формування оптимального морально-психологічного клімату серед персоналу.

<i>Gilroy P. та співавтори</i>	<ol style="list-style-type: none"> <li>Створення такого професійного середовища (ethos), в якому забезпечується реалізація можливостей самостійної турботи, дослівно – «самозбереження» (self-care) професіонала стосовно недопущення у себе вигорання.</li> <li>Навчання працівників стратегії та навичкам самозбереження щодо розвитку професійного вигорання як обов'язковий елемент навчальних програм їх підготовки.</li> </ol>
<i>Семиздралева О.А.</i>	Програма психологічного супроводу професійної підготовки працівників, що передбачає технології, які спрямовані на формування навичок психологічної саморегуляції як основи емоційної стійкості.
<i>Водоп'янова Н.Е., Hobfall S., Freedy J.:</i>	Базовою частиною профілактики професійного вигорання є особиста психологічна підготовка працівників, причому не стільки теоретичне навчання основам психології, скільки практичне навчання, що спрямоване на розвиток стресостійкості персоналу.
<i>Леонова А.Б., Кузнецова А.С., Соопер С., Payne W., de Keyser V.</i>	Формування цілеспрямованої навички саморегуляції стану через програми психологічної саморегуляції, що спрямовані на тренування техніки підтримання та відновлення задіяних у діяльності систем.
<i>Мельников В.М. (МВС РФ)</i>	Удосконалення рівня професійно-психологічної підготовки співробітників.
<i>Карамушка Л.М.</i>	Розробка та реалізація програм спеціальної підготовки педагогічних кадрів з питань попередження в них розвитку професійного вигорання; створення в Україні інформаційного центру з питань професійного стресу, кар'єри та гендерних аспектів у системі національної освіти; підготовка та розповсюдження серед педагогічних кадрів інформаційних матеріалів (брошур, буклетів, бюлетенів тощо) з питань профілактики професійних стресів та вигорання.
<i>Лешукова Е.Г.</i>	<ol style="list-style-type: none"> <li>Організація діяльності.</li> <li>Формування у працівників захисних механізмів щодо попередження формування та розвитку професійного вигорання.</li> </ol>
<i>Caplan С., Quick J. у співаєт.</i>	<ol style="list-style-type: none"> <li>Адекватна зовнішня підтримка з боку колег по професійній діяльності під час роботи та близьких у позаробочий час.</li> <li>Створення матеріальної зацікавленості працівників у результатах праці.</li> </ol>
<i>Dale J., Weinberg R., Gould D., Henschen K.</i>	<p>В основу моделі покладена така робота керівництва:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>Інколи змінювати жорсткий графік роботи. Робити незаплановані перерви у підготовці спортсменів.</li> <li>Залучати підлеглих (спортсменів) до обговорення та винесення рішень. Завжди радитись з підлеглими згідно з тими рішеннями, стосовно яких приймаються ці рішення.</li> <li>Навчати підлеглих основам успішної комунікації, навичкам стресменеджменту та умінням самодопомоги (coping skills).</li> <li>Бути оригінальним та новаторським.</li> <li>Мінімізувати будь-яке напруження після виконання складних завдань.</li> <li>Намагатись контролювати всі події, які пов'язані з персоналом і які тільки можливо проконтролювати.</li> <li>Навчати підлеглих відноситись як до найкращих, так й до невдалих результатів їх діяльності, спокійно.</li> <li>Контролювати будь-які прояви вигорання у підлеглих.</li> </ol>
<i>Ramsey R.</i>	<ol style="list-style-type: none"> <li>Забезпечення корпоративної культури, організаційної підтримки та інновацій.</li> <li>Реалізація комплексу рекомендацій для "самооновлення" особистості працівника: <ul style="list-style-type: none"> <li>опанування новими знаннями та навичками;</li> <li>визначення нових цілей у праці та житті в цілому;</li> <li>особистісне зростання;</li> <li>навчання та допомога молодосвідченим працівникам;</li> <li>розвиток лідерського потенціалу;</li> <li>раціональний режим відпочинку і праці;</li> <li>періодична переоцінка себе та власних досягнень;</li> <li>здоровий, збалансований образ життя.</li> </ul> </li> </ol>



<i>Varuch V.</i>	В основу моделі покладені самопомога та дії керівництва: 1. Не страждайте наодинці. 2. Підтримка новачків (супервайзінг). 3. Діяти, виходячи із наявних пріоритетів. 4. Перед тим, як допомогти, зціли спочатку сам себе. 5. Стоп перенавантаженню. 6. Сприймати себе як унікальну істоту.
<i>Гауриленко М.А.</i>	Модель головним завданням має корекцію захисних адаптаційних механізмів особистості.
<i>Жалагіна Т.А.</i>	В основу моделі покладений тренінговий курс (з метою попередження розвитку порушень емоційно-вольової сфери особистості у осіб, які проходять службу у зоні військових конфліктів).

## Додаток 2.2.

### Зміст факторів для здійснення психологічного аналізу детермінант професійного вигорання, що пов'язані з індивідуальними психологічними характеристиками військовослужбовців Державної прикордонної служби України відповідно до змісту психодіагностичних методик

#### **Шістнадцятифакторний особистісний опитувальник (Р.Кеттела)**

Фактор “А-” або “Шизотимія” свідчить про скритність, обособленість, не поступливість, замкнутість, критичність, безучасність. Такі суб'єкти критичні, відстоюють власні судження, дещо відлюдкуваті, недовірливі, скептичні, жорсткі.

Фактор “А+” або “Афектотимія” свідчить про сердечність, доброту, безпечність, товарищескість, доброзичливість. Такі суб'єкти схильні приєднуватися, уважні до людей, до спілкування, м'якосердечні, довірливі, легко пристосовуються.

Фактор “В-” або “Низький інтелект” свідчить про конкретність та ригідність мислення, його емоційну дезорганізацію, недостатність розумових здібностей, нездатність вирішувати абстрактні завдання.

Фактор “В+” або “Високий інтелект” свідчить про зібраність, високі розумові здібності, здатність вирішувати абстрактні завдання, прозорливість, швидке розуміння головного.

Фактор “С-” або “Слабкість Я” визначає у суб'єкта наявність емоційної нестійкості, схильність знаходитись під впливом почуттів, легку втрату рівноваги, мінливість. Такі особистості при впливі відповідних обставин втрачають психологічну рівновагу, є мінливими у стосунках, легко втрачають настрій, неспокійні, схильні ухилятися від відповідальності, мають тенденцію поступатися своєю думкою,

відмовлятися від виконання завдань, не вдаються до суперечок, схильні до іпохондричного настрою, втомленості.

Фактор “С+” або “Сила Его (Я)” свідчить про емоційну стійкість, стеничність, витриманість, об’єктивний погляд на речі, працездатність, реалістичний настрій. Такі суб’єкти виявляють емоційну зрілість, здатність реально сприймати речі, керувати ситуацією, в них може мати місце емоційна ригідність та нечуттєвість.

Фактор “Е-” або “Конформність” свідчить про м’якість, поступливість, люб’язність, залежність, схильність брати на себе провину. Такий суб’єкт часто безропотний, пасивний, схильний до підпорядкування, його легко вивести з рівноваги авторитетним керівництвом.

Фактор “Е+” або “Домінантність” визначає наявність у суб’єкта прагнення до влади, непоступливості, самовпевненості, наполегливості, агресивності, впертості, конфліктності. Такі особистості характеризуються незалежністю, непохитністю, певним бунтарством й водночас нестійкістю настрою.

Фактор “F-” або “Десургенісія (стриманість)” визначає стурбованість, розсудливість, схильність до самоаналізу, серйозність. Такі суб’єкти обережні, схильні до ускладнень, песимістичні у сприйнятті дійсності, стурбовані майбутнім, очікують на невдачі, сприймаються іншими як манірні.

Фактор “F+” або “Сургенісія (експансивність)” визначає безтурботність, захоплюваність, неухажність, безпечність. Такі суб’єкти виявляють веселість, відвертість, імпульсивність, експресивність, динамічність у спілкуванні.

Фактор “G-” або “Низьке Супер-Его” вказує на мінливість, схильність піддаватися волі випадку, обставин, є неорганізованими, безвідповідальними, потакають власним бажанням, ігнорують свої обов’язки, безпринципні.

Фактор “G+” або “Високе Супер-Его” визначає наявність високої суб’єктивної нормативності, сильного характеру, орієнтацію на моралізаторство, почуття відповідальності. Такі особистості демонструють емоційну дисциплінованість, зібраність, почуття обов’язку, прихильність до моральних стандартів та правил.

Фактор “H-” або “Тректія” свідчить про сором’язливість, нерішучість, стриманість, боязливість, про підвищену чутливість до загроз, невпевненість у власних силах, делікатність. Такий суб’єкт намагається “бути в тіні”, зазвичай ніяковіє у присутності інших.

Фактор “H+” або “Пармія” вказує на сміливість, заповзятливість, певну авантюристичність, товариськість, схильність до ризику, безтурботність, нерозуміння небезпеки як такої.

Фактор “I-” або “Харрія” свідчить про невисоку чуттєвість, розсудливість, реалістичність розмірковувань, практичність, суровість (до цинізму), схильність брати на себе відповідальність. Такі суб’єкти небагато очікують від життя, діють практично та логічно, не вірять в ілюзії.

Фактор “I+” або “Премсія” визначає м’якосердечність, чуттєвість, прагнення до покровительства, схильність до романтизму та художнього сприйняття світу. Такий суб’єкт очікує уваги від інших, почасти нав’язливий, проте терпимий стосовно оточення і себе самого.

Фактор “L-” або “Алаксія” визначає наявність довірливості, внутрішньої розслабленості, схильності погоджуватися з обставинами, неприховану відвертість. Такі суб’єкти легко погоджуються, легко забувають про труднощі, відрізняються терпінням.

Фактор “L+” або “Протенсія” визначає наявність підозрливості, ревності, внутрішнього напруження як захисту, наявність заздрощів на фоні догматичності

та високої уваги до власних невдач. Такі особистості вимагають від навколишніх нести відповідальність за помилки, демонструють роздратованість. Їх інтереси здебільшого зосереджені на самих собі, вони егоцентричні, хоча й схильні бути обмеженими у власних вчинках.

Фактор “М-” або “Праксернія” вказує на практичність, приземленість устремлень, недостатність уяви. Такий суб’єкт швидко вирішує практичні питання, уникає всього незвичайного, наслідую загальноприйняті норми, йому притаманна певна обмеженість, перебільшена увага до дрібниць.

Фактор “М+” або “Аутія” означає наявність мрійливості, ідеалістичності, багатой уяви, неуважності. Такий суб’єкт зосереджений на власних ідеях, цікавиться мистецтвом, новими теоріями, захоплений внутрішніми ілюзіями, має творчий потенціал, капризний, легко поступається здоровим глуздом і легко захоплюється, невірноважений.

Фактор “N-” або “Прямолінійність” свідчить про певну простакуватість, прямоту, відвертість, природність та неопосередкованість реакцій, схильність до емоційної нестриманості, відсутність прозорливості. Такий суб’єкт є малодосвідченим щодо аналізу можливих мотивів, задовольняється тим, що має, беззаперечно вірить у людську сутність.

Фактор “N+” або “Дипломатичність” означає прозорливість, хитрість, розсудливість, уміння вести себе у спільноті, емоційну витримку.

Фактор “O-” або “Гіпертимія” свідчить про безпечність, самовпевненість, спокій, безтурботність, благодущність, холоднокровність. Такий суб’єкт, як правило, енергійний, неоязкий, маловразливий щодо осуду.

Фактор “O+” або “Гіпотимія” визначає наявність почуття провини, побоювань, тривоги, негативного передчуття, схильності до самозвинувачення, невпевненості у власних силах, хвилювання. Такі особистості часто знаходяться у пригніченому настрої, легко вразливі, часто звинувачують самі себе, занурені у тривожні роздуми, раними; водночас їх відрізняє гостре почуття обов’язку поряд з чуттєвістю до реакцій оточення.

Фактор “Q1-” або “Консерватизм” визначає наявність у суб’єкта ustalених переконань, традиціоналізму, підозрливості до новацій, нових людей, схильності сприймати лише те, що перевірено часом, потягу до моралізаторства, етичних повчань.

Фактор “Q1+” або “Радикалізм” означає схильність до експериментаторства, вільнодумства, аналітичний склад мислення, терпимість до незручностей. Такий суб’єкт є критично налаштованим, не довіряє авторитетам, нічого не бере на віру.

Фактор “Q2-” або “Залежність від групи” свідчить про соціальність, несамостійність, схильність наслідувати інших, наявність потреби у груповій підтримці. Такий суб’єкт при прийнятті рішення залежить від інших, наслідую спільні погляди, орієнтується на зовнішнє схвалення, малоініціативний.

Фактор “Q2+” або “Самодостатність” означає незалежність від оточення, самостійність, винахідливість. Такий суб’єкт схильний приймати рішення автономно, не потребує підтримки інших людей, схильний домінувати у колективі.

Фактор “Q3-” або “Низьке самосприйняття” свідчить про недостатній самоконтроль, недбалість, неточність, внутрішню конфліктність уявлення про себе. Такий суб’єкт схильний слідувати власним спонукам, недисциплінований, спроможний не рахуватися із суспільними правилами.

Фактор “Q3+” або “Високе самосприйняття” визначає наявність високого самоконтролю, точності, схильності доводити власні справи до кінця, діяти згідно з усвідомленим планом, цілеспрямованості, прийняттям соціальних норм.

Фактор “Q4-” або “Низька Его-напруженість” свідчить про переважну розслабленість, заспокоєння, певну млявість, апатичність, низьку загальну мотивацію, задоволеність, незворушність.

Фактор “Q4+” або “Висока Его-напруженість” означає зібраність, енергійність, збудливість, підвищену мотивацію, активність попри втомлення. Такий суб’єкт часто відчуває роздратованість, має недостатнє відчуття порядку.

### **Опитувальник Шмішека (виявлення акцентуацій)**

*Гіпертимний тип.* Особливістю цього типу є підвищений фон настрою в поєднанні з жагою діяльності, оптимізмом, завзятістю й високою активністю.

*Застраючий тип* особистісної акцентуації відрізняється наявністю надмірної стійкості афекту разом із схильністю до формування “надцінних” ідей, підвищена підозрілість та хвороблива уразливість; стійкість негативних емоцій та почуттів, честолюбність, самовпевненість та прагнення домінувати, підвищена конфліктність, злопам’ятність та певна ворожість до суперників.

Суб’єкти, які мають *емотивний тип* особистісної акцентуації, характеризуються підвищеною чутливістю, вразливістю та глибиною переживань. Такі люди питому більшості подій сприймають “близько до серця”, їхні реакції проявляються у єдності зі співпереживанням, добросердечністю, чуттєвістю. Під впливом бурхливих подій у такої особистості загострюються негативні психологічні стани, розвивається депресія, аутоагресивні думки та наміри.

*Педантичний тип.* Високі оцінки вказують на ригідність, інертність психічних процесів, тривале переживання травмуючих подій, самонавіювання.

*Тривожно-боязливий тип.* Суттєвою особливістю вважається схильність до страхів, підвищена нерішучість й полохливість, настороженість.

*Циклотимічний тип.* Для таких людей характерна зміна гіпертимних та дистимічних фаз.

*Демонстративний тип.* Високі оцінки за цією шкалою визначають підвищену здатність до витіснення, демонстративності поведінки, схильності до істерії.

*Неврівноважений тип.* Таким людям характерна підвищена імпульсивність, слабкий контроль над потягами й спонуканнями.

Для *дистимійного типу* особистісної акцентуації є характерною схильність до зниженого, депресивного настрою, зосередженість на негативних сторонах життя, повільність та загальмованість. Поряд з установкою щодо практичної реалізації справ та тендітністю почуттів, що зумовлюють чітку життєву позицію, має місце ослаблення стимулювання життєдіяльності.

Суб’єктам, які мають *афектно-екзальтований тип* особистісної акцентуації, є притаманним широкий діапазон емоційних станів. Екзальтація (піднесено-збуджений стан) виявляється у бурхливих реакціях, змінах напрямків активності, високої вразливості, сильної прив’язаності до об’єктів власних симпатій та ін. Відверте та глибоке переживання чужих проблем посилює психологічні реакції людей з цим типом акцентуації.

### **Методика основних потягів (портретних виборів) Л. Сонді**

Фактор h відповідно до вимог методики має такі загальні характеристики (як “+” так й “-” вибори згідно з методикою): активне уникання неспіху, потреба у розумінні, глибокій прихильності, висока чутливість до впливу оточення, сентиментальність, прагнення знайти захист в особі сильної, авторитетної особистості, екзальтованість почуттів, схильність перекладати відповідальність на інших, помисливість, висока залежність настрою від ставлення навколишніх, ранимість, уразливість, прагнення уникнути конфлікту, незважаючи ні на що.

Додатковими характеристиками є: h+ (разом із загальними характеристиками) – потреба у глибокій прихильності реалізується у стосунках з найближчим оточенням, конкретними людьми, через пошук вдачі в особистому житті, у сімейних відносинах; h- (разом із загальними характеристиками) – фрустрованість, тривожність, емоційний дискомфорт внаслідок високого дефіциту емоційної прихильності.

Фактор s+: високий рівень мотивації успіху, рішучість, твердість, впевненість у собі, лідерство, незалежність, заповзятливість. Тип сприйняття цілісний, інтуїтивний, орієнтований на власне чуття, у стресі – агресивність, імпульсивні реакції або активне витіснення відреагування назовні. Відсутність заклопотаності переживаннями інших людей, войовничий характер.

Фактор s- означає: нерішучість, м'якість, залежність, високий рівень мотивації уникання неспіху, прагнення до глибокої прихильності, схильність до ідеалізації об'єкта прихильності, конформність, співчуття до людей. Стиль поведінки – залежний, пасивний. У стресі – обмеження активності, підвищення свідомого контролю. Захисний механізм – відмова від самореалізації.

Фактор e+ вказує на наявність у суб'єкта мінливості емоційної спрямованості, альтруїзму, конформності установок, чуйності, схильності до співробітництва, доброзичливості, самовідданості, схильності до релігійності, наївності, терплячості, прагнення допомагати іншим, мінливості спрямованості залежно від ситуації. У таких осіб страх невдачі переважає стосовно мотивації досягнення. Мають місце емоційна нестійкість, підвищена тривожність. Типовою є реакція на стрес – страх; захисний механізм – соматизація (реалізація на фізіологічному рівні). Відхильна (девіантна) поведінка пов'язана із станом паніки.

Фактор e- : стійкість мотивації досягнення, завзятість у переслідуванні своїх цілей, зовнішньо звинувачувальний тип реагування, конфліктність у міжособистісних стосунках, тип реакції на стрес – агресивність, “вибуховість”, захисний механізм – ворожий поведінковий реакції або раціональне осмислення (педантизм).

Фактор hu+: тривожність, нестійкість та мінливість емоцій, суперечливість установок, боротьба мотивації досягнень і мотивації уникнення невдачі, уміння перетвілюватися в різні соціальні ролі.

Фактор hu-: висока тривожність, примхливість, схильність до драматизації проблем, підвищений самоконтроль, боязкість, поміркованість.

Фактор k+: безпристрасність, емоційна холодність, егоїстична зосередженість на своєму внутрішньому світі, власних переживаннях, недовірливість, скритність, замкнутість, педантичність; у стресі – непередбачуваність дій, захисна реакція – втеча у світ фантазій.

Фактор k- означає, що мають місце непевність у собі, підвищена поміркованість і тривожність, сором'язливість, прагнення до уникнення конфліктів, підвищене почуття провини, перевага мотивації уникнення неспіху, схильність до містицизму, пасивно залежний стиль поведінки; у стресі – блокування і нерішучість. Відхилення (девіантна) поведінка базується на повній замкнутості, пасивності.

Фактор p+ свідчить про наявність спонтанності, товариськості, безпосередності поведінки, максималізму в емоційних проявах, амбіційність, прагнення до лідерства, високої самооцінки, схильності до ризику, почуття суперництва, заповзятливості, імпульсивності. Мають місце висока мотивація до досягнення успіху, екстравертованість, потреба у домінуванні, стиль особистої поведінки – домінування, стиль пізнавальної діяльності – евристичний, випереджально аналітичний досвід, у стресі – гіперактивність, захисний механізм – відреагування назовні, активне витіснення. Відхилення (девіантна) поведінка: манія величності, алкоголізм, наркоманія, протиправні вчинки, хуліганство.

Фактор p- вказує на вибірковість у контактах, скритність, підозрілість, ранимість щодо критики, на скептичну оцінку чужої думки, сторожкість, тенденцію приписувати іншим людям власну ворожість, прагнення до пошуку істинної правди. Мають місце конфлікт мотивації уникнення неспіху та мотивації досягнення (результат – внутрішня напруженість), підвищена конфліктність, зовнішньо звинувачувальний тип реагування, стиль мислення – інертний, конкретний, з опорою на досвід, схильність до побудови негнучкої системи взаємин, проекція власної ворожості назовні.

Фактор d+: екстравертованість, оптимістичність, комунікабельність, висока мотивація досягнення, пошук соціального визнання, лідерські тенденції, у стресі – активність, захисний механізм – заперечення наявності проблем, легка зміна поведінки, виражена залежність від оточення, екзальтованість, товариськість, пошук нових контактів.

Фактор d- свідчить про виражену залежність від оточення, інтровертованість, песимістичність, нетовариськість, перевагу мотивації уникнення неспіху, у стресі – блокування, залежна поведінка, відмова від реалізації власних потреб, дезадаптація (за депресивним типом).

Фактор m+ вказує на пошук визнання, вразливість, боязкість, прагнення до співробітництва, на власну причетність до ділових ситуацій, колективних справ тощо. Реакція на стрес – емоційно яскрава зі схильністю до страхів. Відхилення (девіантна) поведінка базується на підґрунті екзальтованості емоцій, істеричності.

Фактор m-: егоцентричність, завищена самооцінка, емоційна твердість, схильність до суджень, які випереджають досвід, захисний механізм – заперечення проблем.

## **Додаток 3.1**

### **Адміністрація Державної прикордонної служби України**

*Управління професійної підготовки*

**ЗАТВЕРДЖЕНО**

**Наказ Адміністрації Держприкордонслужби**

**”\_\_\_\_\_” \_\_\_\_\_ 2007 року**

### **ПРОГРАМА**

**базової підготовки молодших фахівців у навчальних  
центрах Державної прикордонної служби України  
(витяг)**

**Київ — 2007**

## 9. Психологічна підготовка

### Перелік тем та розподіл навчального часу

№ теми	Назва теми	Кількість годин		
		Лекція	Семінар	Ра-зом
1	Психологічні чинники службової діяльності персоналу Державної прикордонної служби України	2	2	4
2	Психологічна надійність прикордонника як передумова успішного виконання завдань службової діяльності	2	-	2
3	Психологічні основи ефективного службового спілкування персоналу Державної прикордонної служби	2	2	4
4	Методи та прийоми психологічної самоактивізації, самоконтролю та регуляції психологічних станів під час виконання прикордонниками службових завдань	2	2	4
5	Психологічні прийоми виявлення вірогідних правопорушників кордону	2	2	4
<b>Залік (без оцінки)</b>		-	-	4
<b>Всього</b>		<b>10</b>	<b>8</b>	<b>22</b>



## Додаток 3.2.1

**Анкета  
значимості факторів професійного вигорання  
для військовослужбовців Державної прикордонної  
служби України**

**Інструкція:** Вам пропонується здійснити оцінювання значимості 14 факторів професійного вигорання методом ранжування за десятибальною шкалою.

Пор. №	Назва факторів	Шкала ранжування
1.	Витривалість	0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
2.	Локус контролю (міра активності)	0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
3.	Долання резистенції (труднощів, депресії)	0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
4.	Самооцінка	0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
5.	Тривожність	0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
6.	Екстраверсія	0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
7.	Інтелектуальні здібності	0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
8.	Умови професійної діяльності	0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
9.	Професійні перевантаження	0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
10.	Дефіцит часу	0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
11.	Участь у прийнятті рішень	0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
12.	Самостійність у професійній діяльності	0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
13.	Рольова амбівалентність	0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
14.	Соціальна підтримка	0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

Дякуємо за відвертість.

**Додаток 3.2.2**  
**Перевірка підпорядкованості рангів**  
**експериментальної групи офіцерського складу**  
**нормальному закону розподілу**

$x_i$	$(x_i - \bar{x})$	$(x_i - \bar{x})^2$	$(x_i - \bar{x})^3$	$(x_i - \bar{x})^4$
12	-8,5	72,25	-614,125	5220,063
29	8,5	72,25	614,125	5220,063
18,5	-2	4	-8	16
12	-8,5	72,25	-614,125	5220,063
23,5	3	9	27	81
29	8,5	72,25	614,125	5220,063
12	-8,5	72,25	-614,125	5220,063
6	-14,5	210,25	-3048,63	44205,06
29	8,5	72,25	614,125	5220,063
36	15,5	240,25	3723,875	57720,06
12	-8,5	72,25	-614,125	5220,063
36	15,5	240,25	3723,875	57720,06
12	-8,5	72,25	-614,125	5220,063
23,5	3	9	27	81
29	8,5	72,25	614,125	5220,063
36	15,5	240,25	3723,875	57720,06
3	-17,5	306,25	-5359,38	93789,06
18,5	-2	4	-8	16
3	-17,5	306,25	-5359,38	93789,06
18,5	-2	4	-8	16
36	15,5	240,25	3723,875	57720,06
36	15,5	240,25	3723,875	57720,06
12	-8,5	72,25	-614,125	5220,063
18,5	-2	4	-8	16
40,5	20	400	8000	160000
12	-8,5	72,25	-614,125	5220,063
3	-17,5	306,25	-5359,38	93789,06
6	-14,5	210,25	-3048,63	44205,06
6	-14,5	210,25	-3048,63	44205,06
36	15,5	240,25	3723,875	57720,06
6	-14,5	210,25	-3048,63	44205,06
36	15,5	240,25	3723,875	57720,06
18,5	-2	4	-8	16
18,5	-2	4	-8	16
23,5	3	9	27	81
3	-17,5	306,25	-5359,38	93789,06
40,5	20	400	8000	160000
29	8,5	72,25	614,125	5220,063
29	8,5	72,25	614,125	5220,063
29	8,5	72,25	614,125	5220,063
<b>Сума</b>		<b>5610,25</b>	<b>8468,125</b>	<b>1349437</b>

$$\sigma = 11,99386 \quad A=0,1227026$$

$$m_A = 0,387298$$

$$t_A = 0,316815$$

$$E = 1,63026$$

$$m_E = 0,77459 \quad t_E = 2,10465$$

### Додаток 3.2.3

#### Розрахунок емпіричного значення критерію Фішера для контрольної групи офіцерського складу

№ п/п	Контрольна група		Початок експерименту		Кінець експерименту	
	Бали ( $x_1$ )	$x_1^2$	Бали ( $x_2$ )	$x_2^2$	Бали ( $x_3$ )	$x_3^2$
1	0,8	0,64	0,4	0,16	0,3	0,09
2	0,4	0,16	0,7	0,49	0,6	0,36
3	0,5	0,25	0,5	0,25	0,4	0,16
4	0,9	0,81	0,4	0,16	0,3	0,09
5	0,7	0,49	0,7	0,49	0,5	0,25
6	0,7	0,49	0,7	0,49	0,6	0,36
7	0,7	0,49	0,5	0,25	0,3	0,09
8	0,4	0,16	0,3	0,09	0,2	0,04
9	1	1	0,7	0,49	0,6	0,36
10	0,5	0,25	0,8	0,64	0,7	0,49
11	0,5	0,25	0,3	0,09	0,3	0,09
12	0,5	0,25	0,8	0,64	0,7	0,49
13	0,8	0,64	0,4	0,16	0,3	0,09
14	0,6	0,36	0,7	0,49	0,5	0,25
15	0,5	0,25	0,7	0,49	0,6	0,36
16	0,3	0,09	0,8	0,64	0,7	0,49
17	0,4	0,16	0,3	0,09	0,1	0,01
18	0,7	0,49	0,5	0,25	0,4	0,16
19	0,7	0,49	0,2	0,04	0,2	0,04
20	0,8	0,64	0,5	0,25	0,4	0,16
21	0,8	0,64	0,8	0,64	0,7	0,49
22	0,3	0,09	0,9	0,81	0,7	0,49
23	0,6	0,36	0,3	0,09	0,3	0,09
24	0,1	0,01	0,4	0,16	0,4	0,16
25	1	1	0,9	0,81	0,8	0,64
26	0,4	0,16	0,3	0,09	0,3	0,09
27	0,3	0,09	0,3	0,09	0,1	0,01
28	0,7	0,49	0,2	0,04	0,2	0,04
29	0,8	0,64	0,3	0,09	0,2	0,04
30	0,8	0,64	0,8	0,64	0,7	0,49
31	0,4	0,16	0,3	0,09	0,2	0,04
32	0,5	0,25	0,8	0,64	0,7	0,49
33	0,6	0,36	0,4	0,16	0,4	0,16
34	0,3	0,09	0,5	0,25	0,4	0,16
35	0,9	0,81	0,6	0,36	0,5	0,25
36	0,9	0,81	0,3	0,09	0,1	0,01
37	0,8	0,64	1	1	0,8	0,64
38	0,8	0,64	0,7	0,49	0,6	0,36
39	0,6	0,36	0,7	0,49	0,6	0,36
40	0,7	0,49	0,8	0,64	0,6	0,36
<b>Сума</b>	<b>24,7</b>	<b>17,09</b>	<b>22,2</b>	<b>14,32</b>	<b>18</b>	<b>9,8</b>

$$SS_{\text{фак.}} = \frac{1}{n} \cdot \sum T_c^2 - \frac{1}{N} \cdot \sum (x_i)^2 = 1,429 \qquad SS_{\text{заг.}} = \sum x_i^2 - \frac{1}{N} \cdot \sum (x_i)^2 = 6,966$$

$$SS_{\text{ан.}} = SS_{\text{заг.}} - SS_{\text{фак.}} = 5,537$$

$$MS_{\text{ан.}} = 0,047$$

$$MS_{\text{фак.}} = \frac{SS_{\text{фак.}}}{k_1} = 0,7146$$

$$F_{\text{емп.}} = 15,1$$

### Додаток 3.2.4

#### Перевірка підпорядкованості рангів експериментальної групи прапорщиків нормальному закону розподілу

$x_i$	$(x_i - \bar{x})$	$(x_i - \bar{x})^2$	$(x_i - \bar{x})^3$	$(x_i - \bar{x})^4$
28	28	784	21952	614656
21	21	441	9261	194481
3,5	3,5	12,25	42,875	150,0625
28	28	784	21952	614656
34	34	1156	39304	1336336
8	8	64	512	4096
34	34	1156	39304	1336336
14,5	14,5	210,25	3048,625	44205,06
3,5	3,5	12,25	42,875	150,0625
8	8	64	512	4096
28	28	784	21952	614656
3,5	3,5	12,25	42,875	150,0625
21	21	441	9261	194481
8	8	64	512	4096
14,5	14,5	210,25	3048,625	44205,06
14,5	14,5	210,25	3048,625	44205,06
21	21	441	9261	194481
21	21	441	9261	194481
1	1	1	1	1
34	34	1156	39304	1336336
28	28	784	21952	614656
28	28	784	21952	614656
28	28	784	21952	614656
14,5	14,5	210,25	3048,625	44205,06
8	8	64	512	4096
3,5	3,5	12,25	42,875	150,0625
14,5	14,5	210,25	3048,625	44205,06
14,5	14,5	210,25	3048,625	44205,06
28	28	784	21952	614656
21	21	441	9261	194481
14,5	14,5	210,25	3048,625	44205,06
8	8	64	512	4096
28	28	784	21952	614656
28	28	784	21952	614656
14,5	14,5	210,25	3048,625	44205,06
<b>Сума</b>		<b>14781</b>	<b>388906,5</b>	<b>10888039</b>

$$\sigma = 20,85$$

$$A = 1,226$$

$$m_A = 0,414$$

$$t_A = 2,96$$

$$E = -1,354$$

$$m_E = 0,828$$

$$t_E = 1,635$$

### Додаток 3.2.5

#### Розрахунок емпіричного значення критерію Фішера для контрольної групи прапорщиків

№ п/п	Контрольна група		Початок експерименту		Кінець експерименту	
	Бали ( $x_1$ )	$x_1^2$	Бали ( $x_2$ )	$x_2^2$	Бали ( $x_3$ )	$x_3^2$
1	0,6	0,36	0,7	0,49	0,6	0,36
2	0,2	0,04	0,5	0,25	0,5	0,25
3	1	1	0,4	0,16	0,2	0,04
4	0,5	0,25	0,7	0,49	0,6	0,36
5	0,5	0,25	0,8	0,64	0,7	0,49
6	0,8	0,64	0,3	0,09	0,3	0,09
7	0,4	0,16	0,8	0,64	0,7	0,49
8	0,7	0,49	0,3	0,09	0,4	0,16
9	0,5	0,25	0,2	0,04	0,2	0,04
10	0,3	0,09	0,4	0,16	0,3	0,09
11	0,3	0,09	0,8	0,64	0,6	0,36
12	0,7	0,49	0,4	0,16	0,2	0,04
13	0,4	0,16	0,8	0,64	0,5	0,25
14	0,5	0,25	0,5	0,25	0,3	0,09
15	0,3	0,09	0,5	0,25	0,4	0,16
16	0,1	0,01	0,5	0,25	0,4	0,16
17	0,3	0,09	0,5	0,25	0,5	0,25
18	0,3	0,09	0,6	0,36	0,5	0,25
19	0,4	0,16	0,1	0,01	0,1	0,01
20	0,3	0,09	0,8	0,64	0,7	0,49
21	0,7	0,49	0,7	0,49	0,6	0,36
22	0,3	0,09	0,7	0,49	0,6	0,36
23	0,7	0,49	0,8	0,64	0,6	0,36
24	0,3	0,09	0,4	0,16	0,4	0,16
25	0,5	0,25	0,3	0,09	0,3	0,09
26	0,6	0,36	0,2	0,04	0,2	0,04
27	0,4	0,16	0,5	0,25	0,4	0,16
28	0,9	0,81	0,6	0,36	0,4	0,16
29	0,2	0,04	0,8	0,64	0,6	0,36
30	0,3	0,09	0,6	0,36	0,5	0,25
<b>Сума</b>	<b>14</b>	<b>7,92</b>	<b>16,2</b>	<b>10,02</b>	<b>13,3</b>	<b>6,73</b>

$$SS_{\text{фак.}} = \frac{1}{n} \cdot \sum T_c^2 - \frac{1}{N} \cdot \sum (x_i)^2 = 0,83$$

$$SS_{\text{заг.}} = \sum x_i^2 - \frac{1}{N} \cdot \sum (x_i)^2 = 4,32$$

$$SS_{\text{вип.}} = SS_{\text{заг.}} - SS_{\text{фак.}} = 3,49$$

$$MS_{\text{фак.}} = \frac{SS_{\text{фак.}}}{k_1} = 0,415$$

$$MS_{\text{вип.}} = 0,029$$

$$F_{\text{емп.}} = 13,9$$

### Додаток 3.2.6

Розрахунок коефіцієнта рангової кореляції Спірмена для експериментальної групи військовослужбовців за контрактом

№ п/п	Початок експерименту		Закінчення експерименту		d	d <sup>2</sup>
	Бали (R)	Ранги	Бали (R)	Ранги		
1	0,2	2	0,2	4	-2	4
2	0,4	5,5	0,1	1,5	4	16
3	0,4	5,5	0,3	6,5	-1	1
4	0,4	5,5	0,2	4	1,5	2,25
5	0,4	5,5	0,4	8,5	-3	9
6	0,5	8,5	0,4	8,5	0	0
7	0,5	8,5	0,3	6,5	2	4
8	0,3	3	0,2	4	-1	1
9	0,1	1	0,1	1,5	-0,5	0,25
Сума	-	45	-	45	-	37,5

$$rs = 0,6875$$

Розрахунок коефіцієнта кореляції Спірмена між рангами експериментальної і контрольної груп військовослужбовців за контрактом

№ п/п	Експериментальна група		Контрольна група		d	d <sup>2</sup>
	Бали	Ранги	Бали	Ранги		
1	0,4	6	0,4	6	0	0
2	0,5	7,5	0,6	9	-1,5	2,25
3	0,3	4	0,3	4	0	0
4	0,1	1	0,1	1	0	0
5	0,3	4	0,3	4	0	0
6	0,5	7,5	0,5	7,5	0	0
7	0,3	4	0,3	4	0	0
8	0,2	2	0,2	2	0	0
9	0,6	9	0,5	7,5	1,5	2,25
Сума	-	45	-	45	-	4,5

$$rs = 0,9625$$

Перевірка підпорядкованості рангів експериментальної групи військовослужбовців за контрактом нормальному закону розподілу

$x_i$	$(x_i - \bar{x})$	$(x_i - \bar{x})^2$	$(x_i - \bar{x})^3$	$(x_i - \bar{x})^4$
4,5	-0,5	0,25	-0,125	0,0625
4,5	-0,5	0,25	-0,125	0,0625
4,5	-0,5	0,25	-0,125	0,0625
4,5	-0,5	0,25	-0,125	0,0625
4,5	-0,5	0,25	-0,125	0,0625
8	3	9	27	81
4,5	-0,5	0,25	-0,125	0,0625
9	4	16	64	256
1	-4	16	-64	256
Сума	0	42,5	26,25	593,375

	2,304886			
A=	0,238198	E=	2,336086	
1A=	0,816497	mE=	1,632993	
A=	<b>0,291732</b>	tE=	<b>1,430555</b>	

**Додаток 3.2.7.**  
**Розрахунок емпіричного значення критерію Фішера**  
**для військовослужбовців за контрактом**

№ п/п	контрольна група		початок експерименту		кінець експерименту	
	Бали (x1)	x1^2	Бали (x2)	x2^2	Бали (x3)	x3^2
1	0,4	0,16	0,2	0,04	0,2	0,04
2	0,6	0,36	0,4	0,16	0,1	0,01
3	0,3	0,09	0,4	0,16	0,3	0,09
4	0,1	0,01	0,4	0,16	0,2	0,04
5	0,3	0,09	0,4	0,16	0,4	0,16
6	0,5	0,25	0,5	0,25	0,4	0,16
7	0,3	0,09	0,5	0,25	0,3	0,09
8	0,2	0,04	0,3	0,09	0,2	0,04
9	0,5	0,25	0,1	0,01	0,1	0,01
<b>Сума</b>	<b>3,2</b>	<b>1,34</b>	<b>3,2</b>	<b>1,28</b>	<b>2,2</b>	<b>0,64</b>

$$SS_{\text{фак.}} = \frac{1}{n} \cdot \sum T_c^2 - \frac{1}{N} \cdot \sum (x_i)^2 = 0,348$$

$$SS_{\text{заг.}} = \sum x_i^2 - \frac{1}{N} \cdot \sum (x_i)^2 = 0,79$$

$$SS_{\text{внт.}} = SS_{\text{заг.}} - SS_{\text{фак.}} = 0,447$$

$$MS_{\text{фак.}} = \frac{SS_{\text{фак.}}}{k_1} = 0,174$$

$$MS_{\text{внт.}} = 0,019$$

$$F_{\text{емт.}} = 9,35$$

### Додаток 3.2.8

#### Зміст інтерпретаційних факторів методик, що застосовувались у дослідженні

#### *“Шістнадцятифакторний особистісний опитувальник (Р. Кеттела)”*

Фактор “L+” або “Протенсія” визначає наявність підозрливості, ревнивості, внутрішнього напруження як захисту, заздрощів на фоні догматичності та високої уважності до власних невдач. Такі особистості вимагають від навколишніх нести відповідальність за помилки, демонструють роздратованість. Їхні інтереси здебільшого зосереджені на самих собі, вони егоцентричні, хоча й схильні бути обережними у власних вчинках.

Фактор “Q3+” або “Високе самосприйняття” визначає наявність в особистості високого самоконтролю, точності, схильності доводити власні справи до кінця, діяти згідно з усвідомленим планом, цілеспрямовано, особисто приймати соціальні норми як регулятори повсякденної поведінки.

Фактор “Q1-” або “Консерватизм” визначає наявність у суб’єкта усталених переконань, традиціоналізму, підозрливості до новацій, нових людей, схильності сприймати лише те, що перевірено часом, спроможності до моралізаторства, етичних повчань.

Фактор “E+” або “Домінантність” визначає наявність у суб’єкта прагнення до влади, непоступливості, самовпевненості, наполегливості, агресивності, впертості, конфліктності. Такі особистості характеризуються незалежністю, непорушністю, певним бунтарством і нестійкістю настрою.

Фактор “O+” або “Гіпотимія” визначає наявність в особи почуття провини, побоювань, тривоги, негативного передчуття, схильності до самозвинувачення, невпевненості у власних силах, ситуаційного хвилювання. Такі особистості часто знаходяться у пригніченому настрої, легко вразливі, часто звинувачують самі себе, занурені у тривожні роздуми, внутрішньо уразливі. Водночас їх вирізняє загострене почуття обов’язку поряд з емоційністю реакцій на суб’єктне оточення.

Фактор “G+” або “Високе супер-его” визначає наявність високої суб’єктивної нормативності, сильного характеру, орієнтацію на моралізаторство, почуття відповідальності. Такі особистості демонструють емоційну дисциплінованість, зібраність, почуття обов’язку, прихильність до моральних стандартів і правил.

Фактор “C-” або “Слабкість Я” визначає у суб’єкта наявність емоційної нестійкості, схильність перебувати під впливом емоцій і почуттів, легку втрату внутрішньої рівноваги, мінливість настрою. Такі особистості при впливі відповідних обставин втрачають психологічну рівновагу, є непередбачуваними у стосунках, легко втрачають хороший настрій, неспокійні, схильні ухилятися від відповідальності, мають тенденцію поступатися своєю думкою, відмовлятися від виконання завдань, уникають суперечок, схильні до іпохондричного настрою, втомлюваності.



### **Модифікований тест Л. Сонді “Методика портретних виборів”**

Фактор е+ вказує на наявність у суб'єкта мінливості емоційної спрямованості, альтруїзму, конформності установок, чуйності, прагнення до співробітництва, доброзичливості, самовідданості, схильності до релігійності, наївного терпіння, бажання допомагати іншим, мінливості настрою залежно від ситуації. У таких осіб страх невдачі переважає над мотивацією досягнення, мають місце емоційна нестійкість, підвищена тривожність. Типова реакція на стрес – страх, захисний механізм – соматизація (реалізація на фізіологічному рівні). Неприйнятна (девіантна) поведінка пов'язана із станом внутрішньої паніки.

Фактор р+ фіксує наявність спонтанності, товариськості, безпосередності поведінки, максималізму в емоційних проявах, амбіційності, прагнення до лідерства, високої самооцінки, схильності до ризику, почуття суперництва, заповзятості, імпульсивності. У такої особистості мають місце висока мотивація до досягнення успіху, екстравертованість, потреба у домінуванні; стиль особистої поведінки – домінування, стиль пізнавальної діяльності – евристичний, досвідно-антиципативний, у стресі – гіперактивність, захисний механізм – відреагування назовні, активне витіснення. Неприйнятна (девіантна) поведінка: манія величності, алкоголізм, наркоманія, протигравні вчинки, хуліганство. Останнє підтверджує позитивну кореляцію стану професійного вигорання та схильності до вживання алкогольних напоїв, про що зазначено вище.

Фактор m+ вказує на пошук визнання, вразливість, боязкість, прагнення до співробітництва, ділову причетність до світу. Реакція на стрес – емоційно яскрава зі схильністю до страхів. Відхильна (девіантна) поведінка базується на підґрунті екзальтованості емоцій, істеричності.

Фактор k- означає, що в особистості мають місце непевність у собі, підвищені поміркованість і тривожність, сором'язливість, прагнення до уникнення конфліктів, підвищене почуття провини, переважання мотивації уникнення поразки, схильність до містицизму, пасивно залежний стиль поведінки; у стресі – блокування і нерішучість. Неприйняття (девіантна) поведінка базується на повній замкнутості, пасивності.

Фактор d- демонструє наявність вираженої залежності особи від оточення, інтровертованість, песимістичність, ворожість, переважання мотивації уникнення поразки над іншими спонуканнями, у стресі – блокування, залежна поведінка, відмова від реалізації власних потреб, дезадаптація (за депресивним типом).

Фактор р- вказує на вибірковість особистості в контактах, скритність, підозрлість, уразливість критики на свою адресу, скептичну оцінку чужої думки, настороженість, тенденцію невинуватити інших людей ворожість, прагнення до пошуку чистої правди. В неї мають місце конфлікт мотивації уникнення поразки та мотивації досягнення (результат – внутрішня напруженість), підвищена конфліктність, зовнішньо звинувачувальний тип реагування, стиль мислення – інертний, конкретний, з опертям на досвід; схильність до побудови негнучкої системи взаємостосунків, проєкція власної ворожості назовні. Неприйнятна (девіантна) поведінка: параноїчні тенденції.

**Додаток 3.3.1**  
**Перелік нормативно-правових документів**  
**практичного впровадження у службову діяльність**  
**посадових осіб ДПС України структурно-функціональної**  
**системи профілактики професійного вигорання**  
**прикордонників**

1. Наказ Адміністрації Державної прикордонної служби України від 15.06.2006 року № 457 “Про затвердження Інструкції про порядок організації та проведення професійно-психологічного відбору кандидатів для проходження військової служби за контрактом на посадах солдатів (матросів), сержантів і старшин у Державній прикордонній службі України” (реєстраційний номер Міністерства юстиції України від 3.07.2006 р. №771/12645).

2. Наказ Адміністрації Державної прикордонної служби України від 16.12.2008 року № 1055 “Про роботу з персоналом Державної прикордонної служби України”.

3. Наказ Адміністрації Державної прикордонної служби України від 6.10.2008 №829 “Про затвердження Положення про організацію психологічного забезпечення діяльності Державної прикордонної служби України” (реєстраційний номер Міністерства юстиції України від 3.11.2008 р. №1068/15759).

4. Наказ Адміністрації Державної прикордонної служби України від 14.04.2008 №318 “Про затвердження Інструкції про порядок організації та проведення психо-профілактичної роботи з персоналом Державної прикордонної служби України” (реєстраційний номер Міністерства юстиції України від 16.07.2008 р. №657/15348).

5. Методика проведення комплексного соціально-психологічного обстеження підрозділу охорони державного кордону (наказ Адміністрації Державної прикордонної служби України від 13.06.2006 року № 443 “Про внесення змін до Тимчасової настанови з організації психологічного забезпечення діяльності органів (підрозділів) Державної прикордонної служби України”).

**Додаток 3.3.2**  
**Ознаки, за якими персонал**  
**Державної прикордонної служби України залучається**  
**до складу групи персоналу, який потребує надання**  
**індивідуальної соціально-психологічної допомоги**

№ п/п	Ознаки та їх прояви
<b>1</b>	<b>Ознаки, пов'язані з особливостями позаслужбового (соціального) життя</b>
1.1	Посадова особа схильна до напружених взаємостосунків з родичами
1.2	Соціально-побутові умови позаслужбового життя посадової особи негативно впливають на її загальний психологічний стан, часто стають підґрунтям пониженого настрою
1.3	Посадова особа має на утриманні важкохворих членів сім'ї, батьків похилого віку, що негативно впливає на її психоемоційний стан
1.4	Посадова особа має близьких родичів, які скоїли самогубство (навіть якщо такі випадки не відомі цій особі)
1.5	Мав місце випадок втрати чи завдання збитків особистого (державного) майна посадової особи, що негативно впливає на її психоемоційний стан
<b>2</b>	<b>Ознаки, пов'язані з особливостями службової (професійної) діяльності</b>
2.1	Посадова особа неодноразово висловлювала бажання звільнитися з Державної прикордонної служби України
2.2	Слабка особиста зацікавленість посадової особи у виконанні посадових обов'язків, низька загальна працездатність протягом місяця та більше
2.3	Посадова особа має утилітарно-корисливі життєві цілі, бажання самоствердитися та отримати владні повноваження, схильна до корупційних проявів
2.4	Посадова особа не має належного авторитету серед персоналу підрозділу
2.5	В службовій діяльності посадової особи мали місце випадки застосування зброї (спецзасобів) з наслідками, що негативно впливають на її психоемоційний стан
2.6	У службовій діяльності посадової особи мали місце випадки участі в рятувальних заходах, заходах з ліквідації наслідків стихійного лиха, техногенної катастрофи, що негативно впливає на її психоемоційний стан
2.7	У службовій діяльності посадової особи мали місце випадки втрати колег по службі (осіб з найближчого оточення), що негативно впливає на її психоемоційний стан
2.8	Посадова особа має інші ознаки посттравматичної стресової реакції
<b>3</b>	<b>Ознаки, пов'язані з індивідуальними психологічними особливостями</b>
3.1	Схильність посадової особи до адиктивної поведінки, часті випадки вживання алкогольних напоїв та/або епізоди використання інших психоактивних речовин
3.2	Зневага посадовою особою норм поведінки та міжособистісного спілкування, брутальність, розв'язність, конфліктність, емоційна холодність, невмотивована та/або неконтрольована агресивність, манірність, кокетливість

3.3	Відсутність у посадової особи системності в доведенні власних думок, примітивність та/або категоричність суджень, суперечливість у висловлюваннях, нездатність зрозуміти переносне значення прислів'їв і метафор, інертне, прямолінійне, нестандартне або вигадливе мислення, бідний словниковий запас
3.4	Мали місце часті випадки зневажливих та/або цинічних висловлювань з боку посадової особи стосовно соціального оточення
3.5	Неадекватні емоції, брутальність, злостивість, надмірна догдливість, солодкуватість, позерство, прагнення звернути на себе увагу будь-яким шляхом, розв'язність, боязкість, піддатливість, лякливість, скутість
3.6	Посадова особа часто має неадекватно знижений або підвищений розгальмованістю, підвищеною зацікавленістю у статевих стосунках
3.7	Мають місце часті факти перебування посадової особи у стані депресії, дезадаптації, фрустрації
3.8	Посадова особа часто має неадекватно знижений або підвищений фон настрою, наявне його безпричинне коливання; мають місце часті випадки пригніченості, байдужості, емоційної холодності, черствості, невірноваженості, запальності, гнівливості, ейфорійності
3.9	Підвищена чутливість, вразливість, нерішучість, несамостійність, ненаполегливість, безініціативність, підвищена несумісність (схильність до підпадання під зовнішні впливи), залежність від суб'єктивного довкілля, орієнтація на підпорядкування, факти переживання відчуття гіркої жалю, що межує зі сльозливістю
3.10	Тривожність, поміркованість, неадекватне почуття відповідальності та провини, схильність драматизувати ситуацію, зазвичай негативна оцінка стану подій
3.11	Неадекватна самооцінка, претензії на особливе ставлення до себе та постійний пошук визнання
3.12	Відсутність інтересу або почуття задоволеності у ситуаціях повсякденної військової служби, які звичайно викликають позитивні емоції
3.13	Часті думки про фатальність життя, смерть, самогубство (факти заяв, що містять погрозу самогубства)
3.14	Наявність фобій (страх темряви, гострих предметів, замкнених (обмежених) або широких (відкритих) просторів, публічного виступу тощо)
3.15	Регулярна наявність нав'язливих думок (одноманітні мелодії, спогади, вірші, фрази, вислови тощо)
3.16	Нав'язливі рухи, ритуальні дії, часті сумніви у правильності дій, які виконує особа (обкусання губ, нігтів, виривання волосся, нав'язливі перевірки, чи зачинені двері, вікна, вимкнене світло тощо)
3.17	Наявність незвичайних, чужеродних поведінкових особливостей, неохайність, незвичайність одягу, зачіски
<b>4</b>	<b>Ознаки, пов'язані з індивідуальним станом здоров'я та фізичними властивостями</b>
4.1	Перенесені важкі захворювання, черепно-мозкові травми, нейроінфекції, психогенні, соматичні захворювання, що супроводжувались ускладненнями
4.2	Негативна спадковість, психічні захворювання, алкоголізм, наркоманія у близьких родичів
4.3	Гіпергідроз долонь, тремор повік, щік, пальців рук, неадекватна міміка та рухи
4.4	Часті зміни апетиту, які супроводжуються збільшенням або зменшенням ваги тіла посадової особи
4.5	Наявність стійких змін звичного режиму сну – безсоння або підвищеної сонливості

4.6	Судомні напади, нервовий тик, тремтіння, судомні рухи м'язів
4.7	Заїкання, недоліки артикуляції (недорікуватість, шелелявість)
4.8	Ускладнення зв'язного мовлення, виражена заїкуватість, невміння чітко формулювати відповіді, використання жаргонної та/або ненормативної лексики
4.9	Випадки лунатизму (сноходіння)
<b>5</b>	<b>Ознаки, пов'язані з результатами професійно-психологічного відбору персоналу військової служби за контрактом</b>
5.1	За результатами професійно-психологічного відбору отримав висновок „Умовно придатний”
5.2	Під час проходження строкової військової служби перебував у складі групи динамічного психологічного спостереження (ознака поширюється на військовослужбовців служби за контрактом протягом кварталу після зарахування на військову службу)
<b>6</b>	<b>Ознаки, за наявністю яких військовослужбовець направляється для проходження програм професійно-психологічного вдосконалення та формування належної службової етики</b>
6.1	Стійкі ознаки делінквентної поведінки, систематичні порушення службової дисципліни
6.2	Стійкі ознаки адиктивної поведінки, схильність до зловживання психоактивними речовинами: алкогольними напоями, наркотичними, токсичними та іншими збуджувальними препаратами
6.3	Наявність домінуючої корисливо утилітарної мотивації щодо виконання службових (професійних) обов'язків
6.4	Стосовно посадової особи існує оперативна інформація підрозділів внутрішньої безпеки ДПС України за підозрою у скоєнні нею протиправної поведінки або вчинку під час виконання службових обов'язків

## ІМЕННИЙ ПОКАЖЧИК

Аболін Л. – 22, 26

Абрамова Г. – 109

Абульханова-Славська К. – 25, 26, 28

Адаєв А. – 48, 190

Ананьєв Б. – 25, 45

Бандурка О. – 22, 47, 51, 191

Барух В. – 50, 193

Безносів С. – 22, 32

Бенджамен Р. – 31

Бовін Б. – 22

Бодров В. – 26, 30, 31

Бойко В. – 23, 26, 33, 36, 37, 41, 111, 162

Болтівець С. – 26

Борисова С. – 22, 32, 48, 190

Бредлі Х. – 23, 33

Брушлинський А. – 28

Буданов А. – 22, 48, 190

Булатевич Н. – 23, 24, 36, 39, 46, 109, 191

Буріш М. – 24, 36

Бурлачук Л. – 26

Вайнберг Р. – 192

Вайт В. – 36

Водоп'янова Н. – 23, 26, 49, 109, 111, 162, 192

Волович В. – 22

Гавриленко М. – 52, 193

Гілрой П. – 49, 192

Голіков Ю. – 30

Голубєва Г. – 26  
Горовиць М. – 26  
Грабе М. – 52  
Гравітц М. – 110  
Гришина Н. – 23  
Гуревич К. – 26  
Гутман С. – 118, 189

Голд Д. – 192  
Голдберг Дж. – 39  
Грін Р. – 31

Дейл Дж. – 192  
Дяченко М. – 25

Енцманн Д. – 51

Ємельянов Ю. – 110

Жалагіна Т. – 48, 193  
Журавель А. – 22, 60  
Журавльов В. – 22

Зайцева Н. – 48, 191  
Зайчикова Т. – 23, 39, 46, 191  
Заріпова Г. – 47, 190  
Зеєр Е. – 26, 32, 40, 191

Іваненко В. – 22  
Ірхін Ю. – 47, 190

Каплан С. – 50, 192  
Карамушка Л.М. – 2, 11, 12, 13, 14, 23, 46, 192  
Квік Дж. – 50, 192

- Кейзер, де. В. – 192  
Керолл Дж. – 36  
Кеттел Р. – 26, 111, 162, 193, 208  
Китаєв-Смик Л. – 31, 44  
Клімов Є. – 26  
Колтунович Т. – 22, 23, 24  
Компанець В. – 26  
Кондо К. – 23  
Корольчук М. – 61  
Костер Дж. – 44  
Костін А. – 30  
Кохан В. – 22  
Крайг Г. – 41, 53  
Крапивіна О. – 22, 23, 24  
Криворучко П. – 61  
Крисоватий А.І. – 2, 5, 6, 7  
Кузнецова А. – 48, 190, 192  
Купер С. – 192  
Куунарпуу Х. – 23
- Лазарус Р. – 26, 31, 35  
Лаптева І. – 48, 191  
Левін К. – 110  
Левігов М. – 26  
Лейтер М. – 32, 38, 39  
Леонгард К. – 111  
Леонова А.Б. – 31, 48, 190, 192  
Леонтєв О.М. – 25  
Лешукова Е. – 49, 52, 192  
Ломов Б. – 25  
Луніна Е. – 22
- Маклаков А. – 26, 111, 112  
Максименко С. – 23, 33, 35, 46



Малишева К. – 23, 39, 46, 109, 191  
Маркова А. – 22, 23, 26  
Мар'їн М. – 48, 190  
Маслач К. – 23, 26, 32, 34, 37, 38, 39, 46, 52, 87, 114, 189  
Медведєв В. – 22, 32  
Мейсон Д. – 34  
Мельников В.М. – 49, 50, 192  
Менделевич В. – 36  
Москалець В.П. – 2, 15, 16, 17, 22, 23, 24, 26  
Моховіков А. – 49, 191

Наєнко Н. – 26  
Нікіфоров Г. – 47, 52, 91, 189  
Новіков Б. – 22  
Норкросс Р. – 44

Олійник В. – 22, 59  
Орел В. – 22, 23, 24, 41, 188

Панок В.Г. – 2, 8, 9, 10, 26, 45, 86, 136, 189  
Пейн В. – 36, 44, 192  
Пелман Б. – 23  
Пенто Р. – 110  
Петров В. – 48, 190  
Петровська Л.А. – 110  
Платонов К. – 25, 26  
Покровський Н. – 47, 51, 190  
Поліщук М. – 59  
Полякова О. – 26, 48, 191  
Потапчук Є. – 22, 47, 58, 59

Реан А. – 22  
Ремсі Р. – 50, 192  
Рибалка В. – 26

Річелсон Г. – 34  
Робертс Г. – 35, 36, 51  
Роджерс К. – 110  
Ронгинська Т. – 23, 36  
Рубінштейн С. – 25, 28  
Рябов С. – 22

Самикіна Н. – 23  
Сафін О. – 22  
Сельє Г. – 26, 31  
Семиздралова О. – 22, 49, 192  
Сидоров П. – 42, 48, 191  
Симанюк Е. – 22, 26, 32, 40, 86, 87, 191  
Синягіна Н. – 48, 191  
Сковхольт Т. – 44  
Скугаревська М. – 24, 42  
Сонді Л. – 26, 111, 112, 164, 197, 209  
Спірмен Ч. – 26, 145, 156, 206  
Сулицький В.В. – 23

Такасаєва К. – 48, 190  
Тімченко О. – 22, 56  
Титаренко Т. – 39  
Томчук М. – 22  
Торщин О. – 22

Узнадзе Д. – 25  
Ухтомський О. – 34

Фарбер Б. – 44  
Феденко Н. – 57  
Філіппова С. – 63  
Фішер Р. – 26, 153, 158, 160, 203, 205, 207  
Фолкмен С. – 35

- Фонарьов А. – 22  
Форверг М. – 110  
Форманюк Т. – 22, 23, 24, 36  
Фріді Дж. – 26, 49, 109, 192  
Фройденбергер Х. – 8, 23, 26, 33, 34, 37, 44  
Фурман А.В. – 2, 18, 19, 20, 26
- Хартман Е. – 23  
Хеншен К. – 192  
Хобфолл С. – 26, 35, 40, 49, 109, 192
- Цебрія Дж. – 43
- Ченс П. – 41  
Чермянін С. – 26, 111, 112  
Чернісс С. – 35, 40
- Шадриков В. – 26  
Шейхлісламов З. – 22  
Шіром А. – 40, 111  
Шмішек Н. – 26, 111  
Шорохова Є. – 25  
Шойфелі В. – 23, 32, 38, 39, 51
- Щербатих Ю. – 43
- Юдчіц Ю. – 22  
Юрченко Е. – 22
- Яковенко С. – 26

Наукове видання

**ХАЙРУЛІН**  
**Олег Михайлович**

**ПСИХОЛОГІЯ ПРОФЕСІЙНОГО ВИГОРАННЯ**  
**ВІЙСЬКОВОСЛУЖБОВЦІВ**

Монографія

Науковий редактор-консультант — Анатолій В. Фурман  
Художній редактор, верстка — Юрій Москаль  
Технічний редактор, коректура — Надія Колісник

Підписано до друку 2.04.2015.

Формат видання 60x84<sup>1</sup> /

Гарнітура Times New Roman<sup>16</sup>.

Папір офсетний. Друк на дублюванні.

Умов. друк. арк. 9,8. Обл. вид. арк. 10,2.

Зам. № M040-15. Наклад 300 прим.

Видавець та виготовлювач  
Тернопільський національний економічний університет  
(вул. Львівська, 11, м. Тернопіль, 46004)

Свідоцтво про внесення суб'єкта видавничої справи  
до Державного реєстру видавців ДК № 3467 від 23 березня 2009 року

Видавничо-поліграфічний центр “Економічна думка ТНЕУ”  
46004, м. Тернопіль, вул. Львівська, 3, тел. (0352) 47-58-72,  
електронна пошта: [edition@tneu.edu.ua](mailto:edition@tneu.edu.ua)