

it is important to involve all family members to solve the problem, the individuality of each family participant is seen as a symptom of the crisis, the attention of the psychologist is primarily focused on real interaction, without any psychological diagnostics; 3) psychotherapists effectively combine psychodynamic and systemic orientation.

Therefore, family therapy is a complex psychotherapeutic methods and techniques aimed at treating the client in the family and through the family, as well as providing essential optimization of family relationships. Family psychotherapy as a special type of psychotherapy is aimed at correcting interpersonal relationships and overcoming emotional disorders in the family, and the most severe symptoms in troubled family members. At all stages of the psychotherapeutic process there is constant engagement of two interrelated psychological aspects – awareness and reconstruction of person's attitudes.

Key words: family; Individual psychotherapy; group psychotherapy; systemic psychotherapy; psychodynamic psychotherapy; educational, diagnostic, social, medical, psychological models of psychoaid.

Стаття надійшла 5 листопада 2015 р.

УДК 159.922.2:34.08

**Н. І. Баранюк,
В. М. Гоца**

ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ РІВНЯ ЕМОЦІЙНОГО ВИГОРАННЯ У КЕРІВНИКІВ ПРАВООХОРОННИХ ОРГАНІВ: КОРЕЛЯЦІЙНИЙ ТА ФАКТОРНИЙ АНАЛІЗИ

Розкрито зміст синдрому емоційного вигорання, а також висвітлено результати емпіричного дослідження рівнів розвитку емоційного вигорання керівників органів внутрішніх справ та їхнього зв'язку з рівнем схильності до стресу, стилем управління, мотивацією до успіху та стажем роботи.

Методом кореляційного аналізу за критерієм Пірсона та факторного аналізу визначено, що керівники з високим рівнем мотивації до успіху у поєднанні з демократичним стилем управління будуть більш стійкими до емоційного вигорання.

Ключові слова: емоційне вигорання, психічне вигорання, стрес, мотивація, управління, керівник, правоохоронні органи.

Постановка проблеми. Соціально-політичні та соціально-економічні зміни в Україні, інтенсифікація життя встановлюють щодо керівників правоохоронних органів нові, більш складні вимоги, що,

безумовно, впливає на їхній психологічний стан, провокує виникнення емоційного напруження, розвиток значної кількості професійних стресів. Одним із найскладніших наслідків тривалого професійного стресу є синдром «емоційного вигорання» – фізичне, емоційне або мотиваційне виснаження, що характеризується порушенням продуктивності в роботі і втомою, безсонням, підвищеною схильністю до соматичних захворювань, а також вживанням алкоголю або інших психоактивних речовин з метою отримання тимчасового полегшення, що має тенденцію до розвитку фізіологічної залежності й (у багатьох випадках) суїцидальної поведінки.

Стан дослідження. Вивченню феномена емоційного вигорання, його змісту й симптоматиці присвячено дослідження В. Бойко [1], І. Ващенко [2], Н. Водоп'янова [3], Дж. Грінберг [4], Л. Карамушка [8], І. Куц [11], М. Лейтер [13], К. Маслач [14], В. Орел [7], Г. Фрейденбергер [12], Л. Юр'єва [11] та ін.

Однак проблемі емоційного вигорання у працівників правоохоронних органів присвячено невелику кількість робіт (І. Ващенко [2], Ю. Чуфаковський [10], В. Медведєв [6] та інші). Враховуючи обмаль наукових праць, присвячених вивченню емоційного вигорання у правоохоронній сфері, зокрема серед керівників, тема публікації є актуальною.

Мета статті – висвітлити результати теоретичного узагальнення та емпіричного дослідження рівнів розвитку емоційного вигорання керівників органів внутрішніх справ та їхнього зв'язку з рівнем схильності до стресу, стилем управління, мотивацією до успіху та стажем роботи в контексті кореляційного та факторного аналізу.

Виклад основних положень. Наукова та практична зацікавленість феноменом емоційного вигорання полягає в тому, що наявність цього синдрому є дуже небезпечним явищем, яке поширюється серед працівників будь-яких професій системи «людина-людина», зокрема серед працівників органів внутрішніх справ. Емоційне вигорання у працівників органів внутрішніх справ обумовлюється сукупністю чинників, притаманних окресленому виду професійної діяльності. Численні дослідження явища емоційного вигорання за останні тридцять років не дали змоги науковцям визначити основну причину його виникнення. У дослідженні емоційного вигорання у різних сферах діяльності відбувається термінологічна плутанина, тому виникає потреба у науковому уточненні та пошуку узагальненого концептуального визначення поняття феномена вигорання, яке б розкривало його сутність, оскільки єдину думку щодо природи означеного явища поки що не сформовано. Вітчизняні дослідники феномен емоційного вигорання

вивчали мало, оскільки у радянському та пострадянському суспільстві тема емоційного вигорання практично була табуована, і саме тому здійснювалася невелика кількість спроб дослідити і зрозуміти, що ж реально відбувається з фахівцями, як їм допомогти впоратися із подібними станами та як можна попередити виникнення негативних емоційних станів.

Принадно зауважимо, що, згідно з концепцією В. Бойка, «емоційне вигорання – це вироблений особистістю механізм психологічного захисту у формі повного або часткового виключення емоцій у відповідь на вибіркові психотравмуючі дії, набутий стереотип емоційної, найчастіше професійної, поведінки. Емоційне вигорання є процесом, що розвивається в часі. Він починається із сильного й тривалого стресу на роботі у тому випадку, коли вимоги до людини (внутрішні та зовнішні) постійно перевищують наявні в неї ресурси (внутрішні та зовнішні), що призводить до порушення стану психофізіологічної рівноваги» [1, с. 122].

Саме тому емоційне вигорання слід вивчати не лише на теоретичному, але і на практичному рівні. Для цього ми провели психологічне дослідження серед керівного складу ОВС. Загальну вибірку становили 70 осіб (чоловіки), середній стаж яких – 10,5 років. Під час цього дослідження використано такі методики: «Діагностики рівня «емоційного вигорання» В. В. Бойка; «Схильність до стресу»; «Визначення психічного «вигорання» О. О. Рукавішнікова; «Оцінки стилю управління»; «Вивчення мотивації до успіху» Т. Елерса [5; 9].

Аналіз отриманих даних довів, що розвиток компонентів синдрому емоційного вигорання (за методикою В. В. Бойка) перебуває на таких рівнях: напруження – низький (74%), середній (20%), високий (6%); резистенція – низький (39%), середній (44%), високий (17%); виснаження – низький (70%), середній (21%), високий (9%). Загальний рівень розвитку синдрому емоційного вигорання у керівників на такому рівні: 65% – синдром не сформований, 27% – синдром на стадії формування та у 7% – синдром сформований. Аналізуючи наукову літературу, ми зробили висновок, що емоційне вигорання є наслідком стресу, тому за методикою діагностики схильності до стресу виявлено, що у 59% досліджуваних висока схильність до стресу, 31% опитаних мають середню схильність до стресу, і в 10% опитаних низька схильність до стресу.

Згідно з отриманими результатами за методикою «Визначення психічного «вигорання» О. О. Рукавішнікова, показники індексу «психічного вигорання» вказують, що в 1% респондентів вкрай низькі значення, у 63% опитаних – середні значення, у 24% досліджуваних –

високі значення; у 12% респондентів – вкрай високі значення. У дослідженні додаткових факторів впливу на емоційне вигорання було застосовано методика оцінки стилю управління, згідно з якою демократичний стиль управління є домінуючим, у 20% керівників він проявляється на низькому рівні, у 69% управлінців – на середньому та у 11% опитаних – на високому рівні. Авторитарний стиль управління на високому рівні представлений лише у 1%, на середньому – у 7%, і на низькому рівні – у 92% досліджуваних. Ліберальний стиль на високому рівні не проявляється у жодного із респондентів, у 12% представлений на середньому рівні та у 88% опитаних – на низькому рівні. Важливим фактором, що може запобігати розвитку емоційного вигорання, є правильна мотивація до успіху, на підставі чого і була використана методика вивчення мотивації до успіху Т. Елерса, згідно з якою отримано такі дані: у 47% досліджуваних середня мотивація до успіху, у 40% опитаних – висока мотивація до успіху, у 13% респондентів мотивація до успіху надто висока. Низька мотивація до успіху у досліджуваних не спостерігається.

Для з'ясування взаємозв'язку між отриманими результатами проведено кореляційний аналіз за критерієм Пірсона та факторний аналіз. Згідно з отриманими результатами кореляційного аналізу, встановлено, що демократичний стиль управління перебуває в оберненому взаємозв'язку з фазою «Напруження» ($r = -0,32$ при $p \leq 0,05$), переживанням психотравмувальних обставин ($r = -0,35$ при $p \leq 0,05$), тривогою і депресією ($r = -0,39$ при $p \leq 0,01$), фазою «Резистенції» ($r = -0,25$ при $p \leq 0,05$), неадекватним вибірковим емоційним реагуванням ($r = -0,26$ при $p \leq 0,05$), розширенням сфери економії емоцій ($r = -0,34$ при $p \leq 0,05$), фазою «Виснаження» ($r = -0,34$ при $p \leq 0,05$), емоційним дефіцитом ($r = -0,41$ при $p \leq 0,01$), особистісним відчуженням (деперсоналізацією) ($r = -0,28$ при $p \leq 0,05$), психосоматичними та психовегетативними порушеннями ($r = -0,38$ при $p \leq 0,01$). Тому у досліджуваних із домінуванням демократичного стилю управління не сформовані вказані фази та симптоми, які дають нам підстави припустити, що у таких керівників синдром «емоційного вигорання» не сформований.

Це може бути спричинено тим, що керівники з демократичним стилем управління характеризуються децентралізацією влади, налаштованістю радитися з основних управлінських питань із підлеглими; колективним прийняттям рішень; заохоченням ініціативи підлеглих; висловлюванням вимог у формі порад, консультацій; неупередженим контролем, заохоченням самоконтролю та взаємоконтролю; використанням позитивних стимулів. Керівник-демократ підтримує з підлеглими довірливі стосунки, він відкритий, доступний, піклується про

згуртованість колективу. У діяльності послуговується принципом «від людини – до роботи». Тобто такі керівники схильні до делегування повноважень, унаслідок чого вони не беруть на себе зайві обов'язки і тому несхильні до професійного вигорання. Тому під час взаємодії із підлеглими вони рідко перебувають у стані емоційного напруження, на відміну від керівників з авторитарним стилем управління, для яких цей стан може бути більш характерним у відносинах із підлеглими. За ліберального стилю управління керівник уникає прийняття вольових рішень, сподіваючись, що все владнається само собою. Керівник не стимулює активності, ініціативи працівників, але і не вимагає звітності, відповідальності за доручену справу. Реальне управління колективом здійснюють його заступники. Він проявляє байдужість до налагодження міжособистісних стосунків, формування психологічного клімату в колективі, проблем соціальної адаптації працівників; уникає спілкування з підлеглими, ухиляється від їхніх спроб спілкуватися з ним; не створює умов для реалізації інтересів працівників, не запроваджує нововведень тощо, намагається не помічати неякісної роботи працівників, схильний самотужки вирішувати складні проблеми. Внаслідок цього у таких керівників з'являється схильність до розвитку низки симптомів емоційного вигорання.

Також, згідно з отриманими результатами кореляційного аналізу, визначено, що існує прямий взаємозв'язок між ліберальним стилем управління в керівника, тривогою і депресією ($r = 0,27$ при $p \leq 0,05$), фазою «Резистенції» ($r = 0,26$ при $p \leq 0,05$), неадекватним вибірковим емоційним реагуванням ($r = 0,27$ при $p \leq 0,05$), розширенням сфери економії емоцій ($r = 0,25$ при $p \leq 0,05$), редукацією професійних обов'язків ($r = 0,27$ при $p \leq 0,05$), фазою «Виснаження» ($r = 0,25$ при $p \leq 0,05$), емоційним дефіцитом ($r = 0,32$ при $p \leq 0,05$), психосоматичними та психовегетативними порушеннями ($r = 0,25$ при $p \leq 0,05$).

Тому, спираючись на отримані результати, можемо стверджувати, що у досліджуваних із ліберальним стилем управління, на відміну від досліджуваних із демократичним стилем, більшою мірою проявляється тенденція до розвитку симптомів емоційного вигорання, які характеризуються розвитком тривожності у професійній діяльності, підвищенням нервовості та депресивних настроїв. Проявляється надмірне емоційне виснаження, що провокує виникнення та розвиток захисних реакцій, які роблять людину емоційно закритою, відстороненою, байдужою. На такому тлі будь-яке емоційне залучення до професійних справ і комунікацій викликає у людини відчуття надмірної перевтоми. Спостерігається контрольований вплив настрою на професійні стосунки, емоційна замкненість, відчуження, бажання припинити

будь-які комунікації, відбувається згортання професійної діяльності та прагнення якомога менше часу витратити на виконання професійних обов'язків. У керівника виникає психофізична перевтома, спустошеність, нівелювання власних професійних досягнень, порушення професійних комунікацій, розвиток цинічного ставлення до тих, з ким доводиться спілкуватися з робочих питань, розвитком певних психосоматичних порушень. Розвивається емоційна почуттєвість на тлі перевищення, мінімізація емоційного внеску у роботу, автоматизм і спустошення у виконанні професійних обов'язків. І наслідком цього може бути погіршення фізичного самопочуття, розвиток таких психосоматичних і психовегетативних порушень, як розлади сну, головний біль, проблеми з артеріальним тиском, шлункові розлади, загострення хронічних хвороб тощо.

Стаж роботи перебуває в прямому кореляційному зв'язку з фазою «Напруження» ($r = 0,23$ при $p \leq 0,05$), переживанням психотравматичних обставин ($r = 0,22$ при $p \leq 0,05$), «загнаністю у кут» ($r = 0,20$ при $p \leq 0,05$), особистісним відчуженням (деперсоналізацією) ($r = 0,21$ при $p \leq 0,05$) та мотивацією до успіху ($r = 0,20$ при $p \leq 0,05$).

Отримані результати кореляційного аналізу засвідчують, що стаж роботи досліджуваних здійснює незначний вплив на низку факторів указаних у кореляційній плеяді. Тобто керівники із більшим стажем роботи є схильними до прояву відчуття емоційної виснаженості, втомі, що спричинена власною професійною діяльністю. Така людина сприймає умови роботи та професійні міжособистісні стосунки як психотравматичні, тому може розвиватись відчуття безвихідності ситуації, бажання змінити роботу чи професійну діяльність узагалі. Цю ситуацію керівники можуть компенсувати за рахунок надто високої мотивації до успіху, що, своєю чергою, є значною помилкою, бо може відчувати надмірне самокритичність до власних можливостей. Особа може зазнавати надмірного хвилювання та страх зазнати невдачі. Підсвідомо зневіра у власні сили викликає в людини меншу готовність до ризику, особистісну скованість. У результаті, за надмірної мотивації до успіху людина може втрачати віру в те, що вона досягне бажаного.

Так, спираючись на результати здійсненого кореляційного аналізу, можемо стверджувати, що керівники з демократичним стилем управління не схильні до розвитку симптомів емоційного вигорання. У керівників із ліберальним стилем управління більшою мірою проявляється тенденція до розвитку симптомів емоційного вигорання, хоча і вона представлена на рівні $p \leq 0,05$. Стаж роботи керівників здійснює незначний кореляційний вплив на рівні $r =$ від 0,20 до 0,23, $p \leq 0,05$ на низку шкал: напруження, переживання психотравматичних обставин,

загнаність у кут, особистісне відчуження (деперсоналізація), мотивація до успіху. Це свідчить про те, що у керівників із більшим стажем роботи є схильність до прояву відчуття емоційної виснаженості, втоми, що спричинена власною професійною діяльністю.

Також на основі даних дослідження, за результатами проведеного факторного аналізу, була створена 5-факторна модель, що описує 63% розподілу емпіричних даних дослідження.

Перший фактор має факторну вагу 8,13 та пояснює 32,5% розподілу емпіричних даних дослідження. Він охоплює змінні рівня фази «напруження» (факторне навантаження 0,92), переживання психотравмувальних обставин (факторне навантаження 0,79), тривоги і депресії (факторне навантаження 0,77), фази «резистенції» (факторне навантаження 0,92), розширення сфери економії емоцій (факторне навантаження 0,84), фази «виснаження» (факторне навантаження 0,84), особистісного відчуження (деперсоналізації) (факторне навантаження 0,82), психосоматичних і психовегетативних порушень (факторне навантаження 0,72). Його можна назвати фактором стану емоційного вигорання.

Другий фактор має факторну вагу 2,87 та пояснює 11,51% розподілу емпіричних даних дослідження. Він містить змінні психоемоційного виснаження (факторне навантаження 0,90), особистісного віддалення (факторне навантаження 0,94) та індексу психічного «вигорання» (факторне навантаження 0,91). Його можна назвати фактором психічного виснаження.

Перебування змінних першого і другого факторів в одній площині системи координат свідчить про прямий зв'язок фактору емоційного вигорання та фактору психічного виснаження (це, своєю чергою, відображає валідність і надійність обраного тесту), тобто людина, у якої проявляється емоційне вигорання, схильна до прояву відчуття емоційної виснаженості, байдужості, відстороненості, надмірної перетвоми, які спричинені внаслідок власної професійної діяльності. Порушуються професійні комунікації, проявляється цинічне ставлення до тих, із ким доводиться спілкуватися з робочих питань, розвиваються психосоматичні порушення.

Третій фактор має факторну вагу 1,94 та пояснює 7,77% розподілу емпіричних даних дослідження. Він уміщує змінну емоційного відчуження (факторне навантаження 0,71). Його можна назвати фактором комунікативного бар'єру.

Перебування змінних другого і третього факторів в одній площині системи координат свідчить про те, що вони прямо пов'язані між собою.

Отже, особа з психічним виснаженням і проявом комунікативного бар'єру характеризується тим, що вона створює певний захисний бар'єр у професійних комунікаціях, на підставі того, що у неї відбувається процес вичерпання емоційних, фізичних та енергетичних ресурсів, тому у неї може проявлятися холодне ставлення до людей, з ознаками депресії та роздратування.

Четвертий фактор має факторну вагу 1,45 і пояснює 5,83% розподілу емпіричних даних. Він охоплює змінну мотивації до успіху (факторне навантаження 0,80). Його можна назвати фактором мотивації успішності.

Перебування змінних третього і четвертого факторів у різних координатних площинах свідчить про наявність оберненого зв'язку між комунікативним бар'єром і мотивацією успішності. Особи з високою мотивацією до успіху схильні орієнтуватися на власні сили, гнучко та наполегливо сягати мети, внаслідок чого особа здатна ризикувати для досягнення бажаного результату, що не є характерним для осіб із розвинутою емоційною відчуженістю (комунікативні бар'єри).

П'ятий фактор має факторну вагу 1,39 і пояснює 5,56% розподілу емпіричних даних дослідження. Він містить змінну професійної мотивації (факторне навантаження 0,73). Його можна назвати фактором ентузіазму.

Перебування змінних четвертого та п'ятого факторів в одній площині системи координат свідчить про наявність прямого зв'язку, тому особа, яка прагне досягти успіху, завжди вирізнятиметься високим рівнем ентузіазму, оптимізму та зацікавленості у роботі, орієнтуватиметься на хороший ступінь успішності під час роботи із людьми. Тобто досліджувані з високими показниками мотивації характеризуються нижчими показниками за симптомами емоційного вигорання.

Отже, це дає нам змогу констатувати те, що факторний аналіз виявив більшу кількість прямих і обернених взаємозв'язків як зі шкалами на перетині двох факторів, так і зі шкалами в межах одного фактору, на відміну від кореляційного аналізу за критерієм Пірсона. Дані факторного аналізу дозволяють стверджувати про наявність опосередкованого, прямого та оберненого зв'язків між факторами. Найбільш однозначно і прямо пов'язані між собою перший та другий фактори, другий та третій.

Третій та четвертий фактори перебувають в опосередкованому зв'язку, а четвертий та п'ятий – в оберненому, що підтверджується на графіках факторних полів і відсотковим поясненням розподілу емпіричних даних дослідження.

Отже, на підставі отриманих даних була створена 5-факторна модель: фактор стану емоційного вигорання, психічного виснаження, комунікативного бар'єру, мотивації успішності та фактор ентузіазму.

Висновки. Методики для здійснення емпіричного дослідження є валідними та такими, що підтверджують свій взаємозв'язок, завдяки здійсненим кореляційному та факторному аналізам.

На основі проведеного емпіричного дослідження можна стверджувати, що серед досліджуваних керівних працівників правоохоронних органів явище емоційного вигорання є не надто поширеним, оскільки синдром емоційного вигорання серед більшості керівників – 66% – не є сформованим (проте результати близькі до стадії формування), у 27% досліджуваних він на стадії формування та у 7% – уже сформований.

Принагідно зауважимо, що 47% досліджуваних керівників характеризуються тим, що не бояться ризикувати, не є скованими у діях, бо можлива невдача не надто їх хвилює. Також 40% опитаних керівників здатні зазнавати середнього рівня ризику для досягнення бажаного, схильні орієнтуватися на власні сили, гнучко і наполегливо досягати мети. Натомість, лише 13% опитаних у своїй діяльності можуть спричинити надмірну самокритичність до власних можливостей. Керівники можуть відчувати надмірне хвилювання та страх зазнати невдачі. Підсвідомо зневіра у власні сили зумовлює в керівника меншу готовність до ризику, особистісну скованість. Тому такі керівники можуть втрачати віру в те, що вони досягнуть бажаного.

Отже, на підставі отриманих результатів можемо стверджувати, що керівники з високим рівнем мотивації до успіху у поєднанні з демократичним стилем управління будуть більш стійкими до емоційного вигорання. Однак ці результати в жодному випадку не повинні знижувати рівень уваги до проблеми, оскільки помітна тенденція схильності досліджуваних осіб до емоційного вигорання, і якщо 66% з них достатньо превентивних заходів, то 34% (27%+7%) потребують корекції.

І профілактика, і подолання синдрому емоційного вигорання повинні охоплювати спеціальний спектр заходів, які, з одного боку, пом'якшують дію зовнішніх чинників, а з іншого – дозволяють активізувати особистісні ресурси. Треба особливо зважати на ідентифікацію тих чинників, які детермінують розвиток зазначеного синдрому. Ми виявили, що такими чинниками є: ліберальний стиль управління, стаж роботи керівників ліберального та авторитарного стилів управління, дуже високий рівень мотивації до успіху. Усвідомлюємо, що це лише окремі чинники.

Перспектива дослідження має бути зосереджена навколо визначення соціальних та індивідуально-психологічних чинників, що впливають на виникнення та поглиблення синдрому емоційного вигорання, а також аналізу зв'язків між цими факторами.

1. Бойко В. В. Синдром «емоціонального вигорання» в професійно-нальному общении / В. В. Бойко. – 2-е изд. – СПб.: Сударыня, 2001. – 434 с.
2. Ващенко І. Поняття «емоційне вигорання» у психології / І. Ващенко // Науковий вісник СНУ ім. Лесі Українки. Психологічні перспективи. – Луцьк: Вежа, 2001. – С. 15–25.
3. Водопьянова Н. Е. Синдром вигорання: диагностика и профилактика / Н. Е. Водопьянова, Е. С. Старенко. – СПб.: Питер, 2008. – 336 с.: ил. – (Серия «Практическая психология»).
4. Гринберг Дж. Управление стрессом / Дж. Гринберг. – СПб.: Питер, 2002. – 496 с.
5. Комінко С. Б. Кращі методи психодіагностики / С. Б. Комінко, Г. В. Кучер. – Тернопіль: Карт-бланш, 2005. – 406 с.
6. Медведев В. С. Проблемы професійної деформації співробітників органів внутрішніх справ / В. С. Медведев. – К.; Х.: Ун-т внутр. спр., 1997. – 355 с.
7. Орел В. Е. Синдром психического вигорання личности / В. Е. Орел. – М.: Изд-во ин-та психологии РАН, 2005. – 329 с.
8. Синдром «професійного вигорання» та професійна кар'єра працівників освітніх організацій: гендерні аспекти / за наук. ред. С. Д. Максименка, Л. М. Карамушки, Т. В. Зайчикової – К.: Міленіум, 2004. – 264 с.
9. Технології роботи організаційних психологів: навч. посіб. для студ. вищ. навч. закл. та слухачів ін-тів післядиплом. освіти / за наук. ред. Л. М. Карамушки. – К.: ІНКОС, 2005. – 366 с.
10. Чуфаковский Ю. В. Психология оперативно-розыскной и следственной деятельности / Ю. В. Чуфаковский. – М.: Проспект, 2006. – 206 с.
11. Юр'єва Л. М. Проблема емоційного «вигорання» лікарів-психіатрів / Л. М. Юр'єва, І. П. Куц, В. Є. Семеніхіна, А. Є. Юр'єв // Актуальні проблеми психології: збірник наукових праць Інституту психології імені Г. С. Костюка НАПН України; за ред. С. Д. Максименка, Л. М. Карамушки. – Т. 1: Соціальна психологія. Психологія управління. Організаційна психологія. Ч. 2. – К.: Інститут психології ім. Г. С. Костюка АПН України, 2001. – С. 156–158.
12. Freudenberger H. J. Staff Burnout / H. J. Freudenberger // Journal of Social Issues. – 1974. – Vol. 30. – P. 159–165.
13. Leiter M. P. Banishing burnout: six strategies for improving your relationship with work / M. Leiter, C. Maslach. – Jossey-Bass: A Wiley Imprint, 2005. – 193 p.
14. Maslach C. M. Job burnout: new directions in research and intervention / C. Maslach // Current Directions in Psychological Science. – 2003. – Vol. 12. – P. 189–192.

Баранюк Н. И., Гоца В. М. Эмпирическое исследование уровня эмоционального выгорания у руководителей правоохранительных органов: корреляционный и факторный анализ

Раскрыто содержание синдрома эмоционального выгорания, а также освещены результаты эмпирического исследования уровней развития эмоционального выгорания руководителей органов внутренних дел и их связи с уровнем склонности к стрессу, стилем управления, мотивацией к успеху и стажем работы.

Методом корреляционного анализа по критерию Пирсона и факторного анализа определено, что руководители с высоким уровнем мотивации к успеху в сочетании с демократическим стилем управления будут более устойчивыми к эмоциональному выгоранию.

Ключевые слова: эмоциональное выгорание, психическое выгорание, стресс, мотивация, управление, руководитель, правоохранительные органы.

Baranyuk N. I., Hoza V. M. Empirical studies of emotional burnout of the chiefs of law enforcement agencies: correlation and factor analysis

The content of the syndrome of emotional burnout as physical, emotional or motivational exhaustion, which is characterized by impaired performance at work, fatigue, insomnia, increased susceptibility to physical illness and usage of alcohol or other substance in order to obtain interim relief that tends to the development of physiological dependence and (in many cases) suicidal behavior is revealed. This problem is especially actual for the leaders of various fields and ranks that are often in stressful conditions, including the leaders of the law enforcement agencies. Emotional burnout of the chiefs of law enforcement agencies determined by a set of factors inherent in this type of professional activity, emotional burnout is a process that develops over the long period of time. It begins with a strong and long-term stress from work when the demands for the person (internal and external) always exceed its available resources (internal and external). It leads as a rule to a violation of psychological balance.

The results of empirical research that was conducted among the managers of the law enforcement agencies are highlighted as well. The total sample was 70 people (men) whose average length was 10.5 years. In this study we used the following methods: V. Boyko's method of «diagnosis of emotional burnout»; «tendency to stress» technique; O. Rukavishnikova's technique of «Defining mental burnout»; «Ratings management style» technique; T. Ehlers' method of «Study of motivation for success».

Key results of correlation analysis by the criterion of Pearson and the results of the factor analysis are presented. A system of relationships between the level of emotional burnout and its relationship with the level of susceptibility to stress, management style, motivation to succeed and work experience of the chiefs of law enforcement agencies is outlines.

Key words: emotional burnout, mental burnout, stress, motivation, management, manager, law enforcement agencies.

Стаття надійшла 5 листопада 2015 р.