

УДК 159.9

*Баратинська А. В., викладач кафедри загальної та медичної психології
Дніпропетровського національного університету ім.О. Гончара*

ДОСЛІДЖЕННЯ ПРОФЕСІЙНОГО ВИГОРАННЯ ПРАЦІВНИКІВ ПРАВООХОРОННИХ ОРГАНІВ У СВІТЛІ ІДЕЙ ПОЗИТИВНОЇ ПСИХОЛОГІЇ

У статті розглянуто проблему вивчення професійного вигорання працівників правоохоронних органів у світлі ідей позитивної психології. Розглянуто дослідження особливостей прояву синдрому вигорання у даного контингенту співробітників, а також особливості ціннісної сфери та взаємозв'язок певних чеснот (цінностей) з фазами професійного вигорання у працівників ОВС.

Ключові слова : професійне вигорання, позитивна психологія, працівники правоохоронних органів, загальнолюдські чесноти (цінності), фази вигорання.

В статті рассмотрена проблема изучения профессионального выгорания сотрудников правоохранительных органов в свете идей позитивной психологии. Рассмотрены исследования особенностей проявления синдрома выгорания у данного контингента сотрудников, а также особенности ценностной сферы и взаимосвязь определенных качеств (ценностей) с фазами профессионального выгорания у работников ОВД.

Ключевые слова: профессиональное выгорание, позитивная психология, работники правоохранительных органов, общечеловеческие добродетели (ценности), фазы выгорания.

Постановка проблеми та аналіз останніх досліджень. Вивченню професійного вигорання, який являє собою багатокомпонентний конструкт у вигляді психічного, фізичного та емоційного виснаження, присвячена велика кількість робіт як у вітчизняній, так і в зарубіжній психології. Це дослідження змісту та структури професійного вигорання (К. Маслач, 1982; С. Джексон, 1986; В. Шауфелі, 1993; Т.В.Форманюк, 1994; В.В.Бойко, 1996; Л.М. Карамушка, 2001; Н.В.Назарук, 2007); розробка психодіагностичного інструментарію для його вимірювання (К.Маслач, 1993; В.В.Бойко, 1996; О.О.Рукавішніков, 1998) [7; 28]; аналіз детермінант виникнення професійного вигорання (В.Є.Орел, 2001; Т.В.Зайчкова 2001; К.О.Малишева, 2003; Н.М.Булатевіч, 2004) [9; 17; 25], визначення засобів профілактики та корекції наслідків даного синдрому (І.Ю.Остоплец, 2003; І.В. Сергеева, 2003; Л.М.Карамушка, Т.В.Зайчкова 2005; Н.В.Назарук, 2007) [9; 27].

Синдром професійного вигорання широко досліджувався у медичних працівників, педагогів, авіадиспетчерів, менеджерів (Г.С. Абрамова, 1998; М.А. Гавриленко, 2002; Т.В.Большакова, 2004; Дж. Роланд, М.Сантінелло, 1993; Дж. ВанХорн, В. Шауфелі, Р. Бюрке, 1997; І.Ф. Аршава, 2002; В.Еверс, В.Томік, 2002; У.Демірел, Н.Гюлер, А.Токтаміс,

2005; Е.Л.Носенко, Н.В. Грисенко,2010) [1; 3; 15; 22; 24].

Не стали виключенням працівники правоохоронних органів у світлі даної проблеми, що об'єктивно пов'язано зі змістом, умовами та особливостями виконання професійної діяльності(С.П. Безносов, 1989,1997; А.В. Буданов, 1992,1994; Н.Л.Гранат, 1993; В.С. Медведєв,1996; А.А.Молчанов, 1991; Б.Д. Новіков, 1993; С.Є. Борисова, 1996) [2;12;13]. Особливого значення набуває дана проблема у стадії воєнного конфлікту та під час протистояння різних політичних сил.

Все зростаюча кількість досліджень щодо збереження психічного здоров'я співробітників ОВС, проблеми професійного стресу та синдрому вигорання у працівників правоохоронних органів, особливо за останнє десятиріччя (О.В.Тімченко, 2003 [19;20;21]; Є.М.Потапчук, 2004[18]; О.В. Крапівіна, 2004; Don Kurtz, 2008 [26]; І.О. Моцонелідзе, 2010[13]; С.І.Вишниченко,2014;О.М. Хайрулін, 2014 [23]), свідчить про незмінну **актуальність** даної проблеми та необхідність більш детального вивчення причин формування, особливостей прояву, а саме головне – умов запобігання виникнення синдрому у представників даної професії.

Важливо відзначити, що не зважаючи на помітний сплеск зацікавленості вчених щодо досліджень професійного вигорання у працівників правоохоронних органів, розгляд даної проблеми у світлі ідей позитивної психології до сих пір залишається поза межами дослідницьких інтересів.

Постановка завдання. Метою даної статті є аналіз проблеми вивчення та засобів попередження професійного вигорання у працівників правоохоронних органів з позицій ідей позитивної психології.

Виклад основного матеріалу. Як відомо, одними з основних положень позитивної психології є вивчення ролі позитивних емоцій у забезпеченні успішного функціонування людини та важливість дослідження індивідуальних розбіжностей у рисах особистості, які сприяють позитивному функціонуванню людини. Виходячи з цього, можливо припустити, що певні позитивні цінності та відповідні їм «сильні» властивості особистості можуть виступати у ролі факторів запобігання виникнення синдрому професійного вигорання у працівників правоохоронних органів.

Перевірка даної гіпотези можлива за допомогою використання новітнього психодіагностичного інструментарію, про який буде йти мова далі.

Представники позитивної психології, американські дослідники, К. Петерсон та М.Селігман (2004) розробили опитувальник для виявлення «позитивних» рис характеру з урахуванням загальнолюдських чеснот та індивідуально-психологічних особливостей; згодом дана методика була перекладена на українську мову в Дніпропетровському національному університеті ім. О.Гончара професором Е.Л.Носенко та доцентом Л.І.Байсарою [14;29].

На підставі глибокого аналізу основних філософських традицій у різних культурах і релігіях світу (християнській, іудейській, мусульманській, конфуціанській, індуїстській, даоїстській, буддистській) та спираючись на опис ментальних відхилень діагностичного і статистичного довідника (DSM-IV/DR, США), вченими було виокремлено шість загальнолюдських чеснот або цінностей (які співпадають у різних культурах світу) та 24 «позитивні» риси особистості (табл. 1) [29] .

Дана методика набула назву «Values in action»(VIA)- «Цінності в дії», оскільки, як вважають автори, виокремленні індивідуально-психологічні властивості забезпечують дотримання чеснот у процесі життєдіяльності особистості.

Таблиця 1

Позитивні риси та чесноти особистості, включені до класифікації «Цінності у дії»

Цінності/чесноти	Позитивні риси
Мудрість	Креативність, допитливість, відкритість досвіду, любов до навчання, усвідомлення перспективи
Сміливість	Хорообрість, наполегливість, чесність, ентузіазм
Гуманність	Любов, доброта, соціальний інтелект, готовність і вміння підтримувати доброзичливі стосунки з оточуючими
Справедливість	Громадянськість, справедливе ставлення до оточуючих, лідерство
Помірність	Вибачливість , скромність, стриманість, саморегуляція
Трансцендентність	Цінування краси і видатних досягнень; вдячність, надія, гумор, духовність

Розглянемо дані цінності більш детально:

1. *Мудрість* дає уявлення про когнітивні можливості людини, які виявляються у її активному прогнозуванні до здобування знань і їх застосуванні у житті.

2. *Сміливість* передбачає виявлення стійкості і життєвої енергії, необхідної для забезпечення активних зусиль людини, спрямованих на досягнення мети при виникненні труднощів і перешкод.

3. *Гуманність* забезпечує спроможність формувати і підтримувати доброзичливі соціальні зв'язки.

4. *Справедливість* виявляється у громадянськості та сприянні суспільному благополуччю.

5. *Помірність* проявляється у стриманості, саморегуляції.

6. *Трансцендентність* – у наявності уявлень про зміст життя і

відчуття власного зв'язку із навколишнім світом[15].

Важливо зазначити, що відібрані К. Петерсоном та М.Селігманом риси характеризують усі найважливіші ознаки особистості як суб'єкта життєдіяльності, оскільки вони відбивають функціонування особистості як суб'єкта *пізнання* (риса, що згуртовані навколо чесноти «Мудрість»); як суб'єкта *активності* (риса, об'єднані навколо чесноти «Сміливість», це наполегливість, здатність впоратись із життєвими проблемами та можливими «викликами» життя); як суб'єкта *спілкування і взаємодії* (риса, об'єднані навколо чесноти «Гуманність», та «Помірність» – любов, доброта, соціальний інтелект, вибачливість та ін.) [29].

На базі Центру психіатричної допомоги та психопрофілактики ГУВС України в Дніпропетровській області у декілька етапів нами було проведено дослідження щодо особливостей виникнення та протікання професійного вигорання у співробітників правоохоронних органів.

У дослідженні приймали участь працівники ОВС різних підрозділів (загальна кількість досліджуваних - 200 осіб чоловічої і жіночої статі: слідчі, міліціонери, інспектори, оперуповноважені, чергові, водії та інші).

Вік досліджуваних – від 23 до 45 років, стаж роботи – від 2 до 15 років.

У дослідженні був використаний наступний психодіагностичний інструментарій:

1) для вивчення особистісних рис особистості—«FPI» (Jochen Fahrenberg, Rainer Hampel, Herbert Selg).

2) для діагностики професійного вигорання – «Діагностика рівня емоційного вигорання» (В.В.Бойко);

3) для визначення цінностей, притаманних працівникам правоохоронних органів – «Values in action»(VIA)/ «Цінності у дії» (К. Петерсон, М.Селігман) в адаптації Е.Л. Носенко, Л.І. Байсари.

Також була розроблена авторська анкета, яка містила питання про автобіографічні дані, питання щодо стосунків працівника ОВС на роботі з колегами та у родині, дані про стан його соматичного та психічного здоров'я тощо.

За допомогою г-лінійної кореляції Пірсона було оброблено відповіді 180-ти працівників правоохоронних органів за методиками «Діагностика емоційного вигорання» (В.В.Бойко) та особистісний Фрайбурзький опитувальник «FPI» (Jochen Fahrenberg, Rainer Hampel, Herbert Selg), форма В(в адаптації А.О. Крилова, Т. І. Ронгінського).

Розглянемо особливості прояву професійного вигорання у працівників правоохоронних органів на кожній стадії .

З табл.2 ми бачимо, що на даній стадії вигорання для досліджуваних характерними є невротичність, сором'язливість, депресивність та емоційна лабільність. Це свідчить про те, що співробітники правоохо-

ронних органів схильні до стресового реагування на звичайні ситуації, вони дещо сковані, невпевнені у собі, що може слугувати однією з можливих причин труднощів в налагоджуванні соціальних контактів з оточуючими в майбутньому та існує велика вирогідність виникнення депресивного та невротичного синдрому за астеничним типом. Високі бали за шкалою емоційна лабільність свідчать про нестійкість емоційного стану працівників ОВС, часті зміни настрою, роздратованість, недостатній рівень саморегуляції тощо.

Таблиця 2

Результати аналізу кореляційних зв'язків (за коефіцієнтом r-лінійної кореляції Пірсона) між показниками особистісних рис працівників правоохоронних органів і фазою професійного вигорання «Напруження»

Фаза вигорання	Особистісні характеристики	Показник кореляції
НАПРУЖЕННЯ	Невротичність	0,159**
	Спонтана агресивність	0,054
	Депресивність	0,228*
	Дратівливість	0,139
	Товариськість	-0,158
	Врівноваженість	-0,089
	Реактивна агресивність	0,068
	Сором'язливість	0,189**
	Відкритість	0,037
	Екстраверсія-інтроверсія	-0,131
	Емоційна лабільність	0,232*
	Маскулізм-фемінізм	-0,099

Примітки : * - розбіжності статистично значущі при $p < 0,01$

** - розбіжності статистично значущі при $p < 0,05$

Загальна кількість досліджуваних – 180 чоловік (63 жінки-співробітниці правоохоронних органів та 117 чоловіків)

У 10% респондентів діагностуються симптоми 1ої фази професійного вигорання

Дані табл. 3 свідчать про те, що на фазі резистенції у працівників правоохоронних органів мають прояви наступні властивості: невротичність, спонтана агресивність, депресивність, дратівливість, реактивна агресивність, сором'язливість, відкритість, емоційна лабільність.

Таким чином, для співробітників ОВС на даній стадії характерно виникнення проявів нестабільного емоційного стану зі схильністю до афективного реагування та високий рівень психопатизації, який проявляється у імпульсивній поведінці та агресивному відношенні до соціального оточення. Високі бали за шкалою «відкритість» можуть свідчити або про довірливе відношення працівників правоохоронних органів до

інших людей, або про високу правдивість відповідей, оскільки дана шкала заміщує шкалу брехні.

Таблиця 3

Результати аналізу кореляційних зв'язків (за коефіцієнтом r-лінійної кореляції Пірсона) між показниками особистісних рис працівників правоохоронних органів і фазою професійного вигорання «Резистенція»

Фаза вигорання	Особистісні характеристики	Показник кореляції
РЕЗИСТЕНЦІЯ	Невротичність	0,352*
	Спонтана агресивність	0,282*
	Депресивність	0,227*
	Дратівливість	0,359*
	Товариськість	-0,121
	Врівноваженість	-0,097
	Реактивна агресивність	0,245*
	Сором'язливість	0,274*
	Відкритість	0,360*
	Екстраверсія-інтроверсія	0,026
	Емоційна лабільність	0,198*
	Маскулізм-фемінізм	-0,012

Примітки : * - розбіжності статистично значущі при $p < 0,01$

Загальна кількість досліджуваних – 180 чоловік (63 жінки-співробітниці правоохоронних органів та 117 чоловіків)

Більш ніж у 30% респондентів діагностуються симптоми 2ої фази професійного вигорання

Табл.4 дає змогу проаналізувати, які саме особистісні характеристики проявляються на останньому етапі вигорання – фазі виснаження.

Отже, особистісними характеристиками, притаманними працівникам правоохоронних органів, які характерні для фази виснаження є невротичність, спонтана агресивність, депресивність, дратівливість, реактивна агресивність, сором'язливість, відкритість, емоційна лабільність (табл.4)

Таким чином, на фазі виснаження спостерігається загострення усіх особистісних характеристик працівників правоохоронних органів, які були притаманні попереднім двом складовим професійного вигорання – фазі напруження та фазі резистенції.

За результатами методик «VIA» (К.Петерсон, М.Селігман) в адаптації Е.Л. Носенко, Л.І. Байсари та «Діагностика емоційного вигорання» (В.В.Бойко) були отримані наступні результати.

З табл.5 бачимо,що спостерігаються статистично значущі дані негативного кореляційного зв'язку між цінністю «Гуманність» та фазою напруження.

Таблиця 4

Результати аналізу кореляційних зв'язків (за коефіцієнтом r-лінійної кореляції Пірсона) між показниками особистісних рис працівників правоохоронних органів і фазою професійного вигорання «Виснаження»

Фаза вигорання	Особистісні характеристики	Показник кореляції
ВИСНАЖЕННЯ	Невротичність	0,315*
	Спонтана агресивність	0,278*
	Депресивність	0,251*
	Дратівливість	0,320*
	Товариськість	-0,11
	Врівноваженість	-0,054
	Реактивна агресивність	0,217*
	Сором'язливість	0,263*
	Відкритість	0,294*
	Екстраверсія-інтроверсія	0,036
	Емоційна лабільність	0,215*
	Маскулізм-фемінізм	-0,05

Примітки : * - розбіжності статистично значущі при p 0,01

Загальна кількість досліджуваних – 180 чоловік (63 жінки-співробітниці правоохоронних органів та 117 чоловіків)

У 18% респондентів діагностуються симптоми 3ої фази професійного вигорання

Таблиця 5

Результати аналізу кореляційних зв'язків (за коефіцієнтом r-лінійної кореляції Пірсона) між показниками цінностей особистості працівників правоохоронних органів і фазою професійного вигорання «Напруження»

Фаза вигорання	Цінності	Показник кореляції
НАПРУЖЕННЯ	Мудрість	-0,261
	Сміливість	-0,254
	Гуманність	-0,498*
	Справедливість	-0,172
	Помірність	-0,177
	Трансцендентність	-0,288

Примітки : * - розбіжності статистично значущі при p 0,01

Загальна кількість досліджуваних – 40 працівників ОВС (17 жінок та 23 чоловіка)

Це може свідчити про те, що поряд з відчуттям безвихіддя, емоційно-інтелектуального затору, незадоволеності собою та обраною професією, неможливістю конструктивно вирішувати питання, працівники правоохоронних органів втрачають здатність доброзичливого ставлення до інших; відчувають труднощі в налагоджуванні зв'язків з оточуючими, спостерігається низький рівень соціального інтелекту; працівники правоохоронних органів стають все більш грубими, як на роботі, так і у повсякденному житті.

Таблиця 6

Результати аналізу кореляційних зв'язків (за коефіцієнтом r-лінійної кореляції Пірсона) між показниками цінностей особистості працівників правоохоронних органів і фазою професійного вигорання «Резистенція»

Фаза вигорання	Цінності	Показник кореляції
РЕЗИСТЕНЦІЯ	Мудрість	-0,297
	Сміливість	-0,273
	Гуманність	-0,237
	Справедливість	-0,191
	Помірність	-0,108
	Трансцендентність	-0,059

Примітки : * - розбіжності статистично значущі при $p < 0,01$

** - розбіжності статистично значущі при $p < 0,05$

Загальна кількість досліджуваних – 40 працівників ОВС (17 жінок та 23 чоловіка)

На другому етапі професійного вигорання, фазі резистенції, не спостерігається статистично значущий кореляційний зв'язок з загальнолюдськими чеснотами за методикою «VIA» (табл.6).

Як відомо, на даній фазі відбувається опір за рахунок економії емоційних ресурсів професіонала (встановлення емоційних контактів відбувається вибірково шляхом, за принципом «хочу – не хочу»; розширення сфери економії емоцій відбувається і поза межами професійної діяльності (у спілкуванні з рідними, знайомими, друзями) [7;14].

Співробітник несвідомо намагається долати виникаючі симптоми професійного вигорання, можливо, це пояснює відсутність негативно статистично значущих розбіжностей між цінностями працівників правоохоронних органів та фазою резистенції.

Табл.7 дає можливість проаналізувати кореляційний зв'язок між показниками цінностей особистості працівників правоохоронних органів і останньою стадією професійного вигорання.

Таблиця 7

Результати аналізу кореляційних зв'язків (за коефіцієнтом r-лінійної кореляції Пірсона) між показниками цінностей особистості працівників правоохоронних органів і фазою професійного вигорання «Виснаження»

Фаза вигорання	Цінності	Показник кореляції
ВИСНАЖЕННЯ	Мудрість	-0,384**
	Сміливість	-0,391**
	Гуманність	-0,370**
	Справедливість	-0,304
	Помірність	-0,208
	Трансцендентність	-0,285

Примітки : ** - розбіжності статистично значущі при $p < 0,05$

Загальна кількість досліджуваних – 40 працівників ОВС (17 жінок та 23 чоловіка)

Отже, спостерігаються статистично значущі дані між фазою виснаження та такими чеснотами, як «Мудрість», «Сміливість», «Гуманність».

Як відомо, дана стадія характеризується зниженням загального тону та слабкістю нервової системи і включає такі симптоми, як емоційний дефіцит, емоційна відстороненість, деперсоналізація та психосомато-вегетативні порушення. Економія емоцій набуває все більших масштабів у даній фазі, працівник майже повністю виключає емоції зі сфери професійної діяльності. Поряд з цим, втрачається любов до пізнання, креативність, чесність, наполегливість у професійно важливих питаннях, хоробрість та ентузіазм.

Висновки.

1. Не зважаючи на помітний сплеск зацікавленості вчених щодо досліджень професійного вигорання у працівників правоохоронних органів, розгляд даної проблеми у світлі ідей позитивної психології до сих пір залишається поза межами дослідницьких інтересів.

2. Дослідження ціннісної сфери представників ОВС можливе за допомогою використання новітнього інструментарію - методики «Values in action» (VIA) / «Цінності у дії», розробленої представниками позитивної психології М. Селігманом та К. Петерсоном в адаптації Е. Л. Носенко та Л. І. Байсари.

3. За результатами дослідження, діагностовано прояви симптомів професійного вигорання у працівників правоохоронних органів:

- 1) фаза напруження – 10% досліджуваних;
- 2) фаза резистенції – більше ніж 30% досліджуваних;

3) фаза виснаження - 18% досліджуваних.

4. Отримані статистично значущі результати між фазами професійного вигорання та цінностями, які є характерними для працівників правоохоронних органів. Так, на стадії напруження спостерігається негативний кореляційний зв'язок з гуманністю, а на фазі виснаження - статистично значущі розбіжності з такими цінностями, як мудрість, гуманність та сміливість.

5. Отримані в результаті дослідження дані сприятимуть створенню диференційованих психопрофілактичних програм щодо зміцнення психічного здоров'я, а також попередження виникнення психосоматичних розладів та професійного вигорання у представників ОВС.

Перспективу подальшого дослідження ми вбачаємо у більш глибокому вивченні позитивних цінностей особистості працівників правоохоронних органів, а також особливості впливу цих цінностей та притаманним їм позитивним рисам на процес запобігання розвитку синдрому професійного вигорання у співробітників ОВС.

ЛІТЕРАТУРА

1. Абрамова Г. С. Синдром «эмоционального выгорания» у медицинских работников / Г. С. Абрамова, Ю. А. Юдчиц // Психология в медицине. – М., 1998. – С. 231 – 244.

2. Александров Ю.В. Факторы, детерминирующие развитие профессиональной деформации сотрудников милиции/ Ю.В. Александров// Вісник Харківського університету. – 2001. - № 517. – С. 7-9.

3. Аршава И.Ф. Личностные детерминанты устойчивости к стрессу и поведенческие стратегии авиационных специалистов / И.Ф.Аршава // Материалы 3-го Междунар. науч.-практ. Конгресса «Человек в экстремальных условиях: проблема здоровья, адаптации и работоспособности». – М., 2002. – С. 16.

4. Аршава И.Ф. Медицинские и психологические маркеры профессионального (эмоционального выгорания) выгорания специалиста/ И.Ф.Аршава // Вестник Днепропетровского национального университета. Психология и педагогика.-2002.-№1.-С.23-25.

5. Аршава І.Ф., Аршава І.О. Особливості формування і шляхи попередження професійного (емоційного) вигорання нотаріусів / І.Ф. Аршава, І.О. Аршава // Матеріали міжнародної науково-практичної конференції «Образование и наука без границ», Варшава, – 2010.

6. Аршава И.Ф. Личностные детерминанты устойчивости к стрессу сотрудников правоохранительных органов(психопрофилактический аспект) / И.Ф. Аршава, А.В. Баратынская // Материалы 10-го Международного междисциплинарного конгресса «Нейронаука для медицины и психологии», Судак, Крым. – М: МАКС Пресс, 2014. – С.110-112

7. Бойко В. В. Энергия эмоций в общении: взгляд на себя и на других / В.В.Бойко. – М.: Информ. издат. дом Филин, 1996. – 210 с.
8. Водопьянова Н. Е. Синдром выгорания: диагностика и профилактика. 2-е изд / Н.Е.Водопьянова, Е.С.Старченкова. – Питер; Спб.; 2008 – 258 с.
9. Зайчикова Т. В. Передумови розвитку синдрому професійного вигорання у працівників закладів середньої освіти / Т.В.Зайчикова // Актуальні проблеми психології. Т. 1.: Соціальна психологія. Психологія управління. Організаційна психологія. – К.: Ін-т психології ім. Г. С. Костюка АПН України, 2001. – Ч. 1. – С. 136–141.
10. Лефтеров В.О. Особистісний та професійний розвиток персоналу в екстремальних видах діяльності / В.О. Лефтеров // Актуальні проблеми психології. – Т. X: Психологія; за ред. С.Д. Максименка. – К., 2008. – Ч. 8. – С. 328-335.
11. Лефтеров В.О. Соціально-психологічні аспекти гуманізації роботи з персоналом органів внутрішніх справ / В.О. Лефтеров // Проблеми правознавства та правоохоронної діяльності: [збірник наукових праць]. – 2003. – № 1. – С. 88-95.
12. Мілорадова Н.Е. Особливості прояву емоційного вигорання у працівників органів внутрішніх справ з різним стажем професійної діяльності / Н.Е. Мілорадова // Вісник Національної академії оборони України. Питання психології. – 2009. – № 2 (10). – С. 106 -110.
13. Моцонелідзе І.О. Психологічні особливості чинників, що зумовлюють виникнення емоційного вигорання у працівників органів внутрішніх справ / І.О. Моцонелідзе // Проблеми сучасної психології. – 2011. - № 11. – С. 508 – 518
14. Носенко Е. Л. Новий підхід до дослідження «цінностей у дії»: переваги, досвід, застосування для вивчення чинників емоційного вигорання педагога / Е. Л. Носенко, Н. В. Грисенко // Зб. Праць Міжнародної наук.-практ. конф. «Становлення цінностей у психологічному вимірі соціального буття особистості. Соціальна мужність як цінність». – Л., 2010. – С. 490 – 500.
15. Носенко Е. Л. , Грисенко Н. В. Роль позитивних цінностей і властивостей особистості у попередженні емоційного вигорання педагога: моногр . / Е. Л. Носенко, Н. В. Грисенко .- Д.: РВВ ДНУ, 2012. – 180 с.
16. Омелянович В.Ю. Порухення психологічної адаптації до служби в органах внутрішніх справ: автореферат дис. . д-ра мед. наук : 19.00.04 - медична психологія / В. Ю. Омелянович ; М-во охорони здоров'я України, Харк. мед. акад. післядипл. освіти. - Х., 2013. - 33 с.
17. Орел В.Е. Феномен "выгорания" в зарубежной психологии: эмпирические исследования / В.Е. Орел // Психологический журнал - 2001. - №1-С.15-27.

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

19. Тімченко О.В. Синдром посттравматичних стресових порушень: концептуалізація, діагностика, корекція та прогнозування: Монографія. – Харків: Вид-во Ун-ту внутр. справ, 2000. – 268 с.

20. Тімченко О.В. Сучасні підходи до вивчення психологічної ролі емоційного стресу в діяльності ризико-небезпечних професій // Вісник Харківського державного педагогічного університету ім. Г.С. Сковороди. Психологія. - Харків, ХДПУ, 2001. – Вип.5. - С.178 -181.

21. Тімченко О.В. Сучасні підходи до класифікації стресу // Вісник Харківського державного педагогічного університету ім. Г.С. Сковороди. Психологія. - Харків, ХДПУ, 2001. – Вип. 6. - С.194 - 199.

22. Юрьєва Л.Н. Профессиональное выгорание у медицинских работников: формирование, профилактика и коррекция/ Л.Н. Юрьєва - К.: Сфера, 2004.-272с.

23. Хайрулін О. Професійне вигорання військовослужбовців як предмет психологічного аналізу/ О. Хайрулін // Психологія і суспільство. – 2014.-№2.- С.98-128

24. Burke R.J., Greenglass E. A longitudinal study of psychological burnout in teachers / R.J. Burke, E.A. Greenglass // Human Relations. – 2003. – V. 48 (2). – P. 187-202.

25. Daniel J., Shabo I. Psychological burnout in professional with permanent communication / J. Daniel, I. Shabo // Studia-Physchologica. – 1999. – V. 35 (4-5). – P. 412-414.

26. Kurtz Don Burnout Among Police Officers: Differences In How Male, Female Police Officers Manage Stress May Accentuate Stress On The Job/ Don Kurtz // American J. of Criminal Justice. – 2008. – V2. – P.17-26.

27. Maslach C.M. Job burnout: new directions in research and intervention / C.M.Maslach // Current Directions in Psychological Science. – 2003. – Vol.12. – PP. 189 -192.

28. Maslach C., Schaufeli W. B. Job Burnout / C. Maslach, W. B. Schaufeli, M. P. Leiter // II Annual Review of Psychology. – 2001. – V.52. – P. 397 – 422.

29. Seligman M. Positive Psychology: An introduction / M. Seligman, M. Csikszentmihalyi // American Psychologist. – 2000. – V. 55. – P. 5 – 14.