

## ПРОФЕСІЙНЕ ВИГОРАННЯ ВІЙСЬКОВОСЛУЖБОВЦІВ ЯК ПРЕДМЕТ ПСИХОЛОГІЧНОГО АНАЛІЗУ

Олег ХАЙРУЛІН

Copyright © 2014

УДК 159.97 : 356.13 (477)

**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), О. Тимченко (2000), Т. Форманюк (1994), З. Шайхлисламов (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), 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. Безносів, 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. Крапівіна, 2004; Е. Симанюк, 2004; С. Максименко, 2006; О. Семиздралова, 2006). Цей синдром виникає в умовах інтенсивної професійної взаємодії суб’єкта професійної діяльності під впливом численних зовнішніх і внутрішніх факторів (Н. Freudenberg, 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 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. Freudenberg, 1974; С. Maslach, 1982; В. Pelman, Е. Hartman, 1982; Н. Куунарпуу, 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. Самикіна, 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. Freudenberg, 1974; С. Maslach, 1982; М. Burisch, 1993; Т. Форманюк, 1994; В. Орел, 2001; М. Скугаревська, 2002; С. Максименко, 2004; Н. Булатевич, 2004; О. Крапівіна, 2004).

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 військово-

службовців 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 профілактики 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;

Наразі ця аналітична розвідка висвітлює перше, засадниче завдання.

**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 по-

в'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. Леонтєв, Б. Ломов, Д. Узнадзе, Є. Шорохова та ін.), принцип поєднання особистості та діяльності (О. Леонтєв, К. Абульханова-Славська 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. Фурман, С. Яковенко та ін.); моделі психогієни 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. Голубєва, В. Шадріков та ін.); психологічні концепції “вигорання” (Н. Freudenberg, С. Maslach, В. Бойко, О. Хайрулін, Н. Водоп'янова 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 – 16ФЛО” Р. Кеттєла, опитувальник виявлення акцентуацій Н. Шмішека, методику основних потягів (портретних виборів) Л. Сонді, багаторівневий особистісний опитувальник

“Адаптивність” (МЛО-АМ, розробка А. Макакова 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 Тетгарене. 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 психоформульвальні впливи, організаційно-методичні засади і психологічні процедури вивчення особливостей психологічної профілактики професійного вигорання прикордонників, що охоплює психологічний моніторинг, загальні та спеціальні психоформульвальні 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 ке-

рівників і персоналу Навчального центру цієї служби, заходів удосконалення кваліфікації її керівного складу та психологів.

### **1. ПІДХОДИ, АСПЕКТИ ТА ЗАСАДИ ДОСЛІДЖЕННЯ ПРОФЕСІЙНОГО ВИГОРАННЯ ПЕРСОНАЛУ ЯК НАУКОВОЇ ПРОБЛЕМИ**

Результати сучасних соціогуманітарних досліджень вказують, що процеси професійного зрелування 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, головню 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-діяльнісної 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-діялісного 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 зовнішнього 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 Йєркаса-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 узasadаної 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 трудо-

вого 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. Голіков 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 багаторівневість 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 безпеці, 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, стресогенний 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 психотравматичні 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 екстремальних 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. Безносів, В. Медведєв, Е. Зеєр, Е. Симанюк, С. Борисова, С. Maslach, М. Leiter, W. Schaufeli та інші науковці довели, що у випадку недостатності показників професійної на-

дійності 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, зокрема – 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 військово-службовців, 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 емоційного 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 її повне зрівнювання 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. Freudenberger, 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. Воднораз, 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 вигорання є “реакція, яка виникає внаслідок довготривалих професійних стресів середньої інтенсивності” й водночас підсумком третьої стадії перебігу струсового 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 довілля 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 довіллям [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 нерівноваженості. 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, висновуємо, що у випадку, коли вигоди 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 застосувати 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 вищезначеними: 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 – збіднення 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 психотравмувальних 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 симптоми: неадекватне вибіркове емоційне реагування, емоційно-моральна дезорієнтація, розширення сфери економії емоцій, редукція (згортання, 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 затяжного стресу помірної інтенсивності [40].

Зауважимо, що більшість науковців причини професійного вигорання об'єднують навколо трьох груп факторів, що перебувають у під-

ґрунті 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, нераціонального 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 невирішені конфлікти, котрі руйнують єдність у колективі, продукують фрустраційні тенденції, ворожнечу та 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. В. Schaufeli, С. Maslach, М. 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, підозрілість, 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 доквілля, 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, – зокрема 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. Чансе зауважує так: “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 мовиться 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 довкіллю (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, схильності до почуття провини, консервативності, імпульсивності, напруженості, інтровер-

сія та локус-контролю 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 доволі 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. Sebring 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 (психоло-

гічними 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.

## 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. Freudemberger, 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 вигоранням особистості невпинно скорочується [44; 151].

Дослідження, що здійснене J. Coster у співавторстві з R. Norcross та B. 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, B. 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 попередження 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 психологопедагогічних 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, самостійної 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 просві-

ти, 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 (А. Бандурка, Ю. Ірхін та співавтори) запропонували реалізовувати завдання профілактики професійних деформацій персоналу правоохоронних органів у системі первинної, вторинної і третинної психо-профілактики 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 психо-

логічної 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. Семіздралова 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. Водопьянова 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 органі-

зації 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].

Р. 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 молододосвідченим 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. Baguch, перебуває самопоміччя 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 психофілактичної 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 психотравмувальних 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, А. 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 стресогенному 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 заходів для подолання стану вигорання або призупинення його розвитку [150]. У підсумку, за висновками Е. Лещукової, 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 пере-



конання 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 психопрфілактичних 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 у тричі. 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 навчатися 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 (оргкорпо-

ративного) 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 оргдіяльне 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 психопрфілактики 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 за-

соби 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 ситуацій 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.

### **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. Належить 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 приходиться 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 боєдатність 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 застосо-

вують 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 спричинити 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, невідповідність, 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 уявленням 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; ізоляваність 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 примусо-

вому 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 небезпеки, 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 суворе 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 перевантаження, порушення природного режиму дня, сну, наявність стресових ситуацій, високий рівень конфліктності, нормативна невизначеність та ін. [172].

Отож 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 безпосеред-

нього 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 дебілізації професійної діяльності прикордонників залежить перш за все від специфіки, особливостей певного виду професійної діяльності (Морська охорона, оперативного-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 охоплює 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.

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. *Fredy J. R.* Stress inoculation for reduction of burnout: A conservation of resources approach / J. R. Fredy, 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. – 147 с.
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. Richardsen A. Models of burnout: Implications for interventions / Richardsen 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., Swearse 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. Р. 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., Oppen-

manne 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 V. 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. Карвасарского.* – 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. *Основи 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.* Психопрофилактика 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. Бурькина. – 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 Кюньнэй 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. Снягина, Н. В. Зайцева, И. Л. Лаптева]. – М., 2005. – 89 с.

125. Клименко В. В. Психологічна робота в повсякденних умовах: реаліти та перспективи / В. В. Клименко, П. П. Криворучко // 36. 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. Психологія 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, Jaeline Jaffe, Robert Segal etc. – Access mode: <http://www.cdrpc.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. Психогенії в екстремальних умовах. 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. Корольчук Н. И. Психическая саморегуляция военнослужащих пограничных войск : учеб.-метод. пособие / Н. И. Корольчук. – 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. Психологія 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\\_1/13hompstu.pdf](http://www.nbu.gov.ua/e-journals/Vnadps/2013_1/13hompstu.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 працівників 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 порадишник 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. Богуш О. В. – Хмельницький : Вид-во НАДПСУ, 2007. – С. 24–29.

## АНОТАЦІЯ

*Хайрулін Олег Михайлович.*

**Професійне вигорання військовослужбовців як предмет психологічного аналізу.**

У дослідженні проаналізовано стан розробки проблеми професійного вигорання у психологічній теорії та практиці; з'ясовано сутність та особливості компонентів названого вигорання персоналу Державної прикордонної служби (ДПСУ) України. Встановлено, що структурно-функціональна модель психологічної профілактики професійного вигорання у персоналі цієї служби охоплює такі основні модулі: моніторинг організаційного потенціалу для виявлення передумов та ризиків професійного 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.

**Ключові слова:** особистість військовослужбовця, професійне вигорання, психологічна профілактика, структурно-функціональна модель, персонал Державної прикордонної служби України.

## АННОТАЦІЯ

*Хайрулін Олег Михайлович.*

**Профессиональное выгорание военнослужащих как предмет психологического анализа.**

Исследованием проанализировано состояние разработки проблемы профессионального выгорания в психологической теории и практике, уточнено сущность, детерминанты и особенности компонентов указанного выгорания персонала ГПС Украины. Показано, что такое выгорание является динамическим процессом, который возникает как результат долговременных профессиональных стрессов средней интенсивности, вследствие воздействия стресс-факторов деятельности по охране государственной границы в условиях отсутствия со стороны субъекта такой деятельности, контроля и управления собственным функциональным состоянием, оно есть специфическим видом профессиональной деформации пограничников и формой их девиантного поведения, которая обусловлена нарушением психологического благополучия пограничного персонала. При этом определено, что профессиональная деятельность персонала ГПС Украины содержит разнородные аспекты, которые способны вызывать развитие у должностных лиц профессионального выгорания и условно объединяются тремя группами: профессиональные, организационные и индивидуальные (личностные) аспекты. Поэтому структурно-функциональная модель психологической профилактики профессионального выгорания персонала ГПС Украины включает модули: мониторинг организационного потенциала для вы-

явления предпосылок и рисков профессионального выгорания; комплекс общих организационных (административных) мероприятий с персоналом, который охватывает систему условий и мероприятий управленческого, психолого-педагогического и медицинского характера; комплекс специальных мероприятий профессионально-психологической подготовки пограничников, который содержит специализированные локализованные действия, направленные на выработку у них психологической толерантности (невосприимчивости) в отношении профессионального выгорания.

**Ключевые слова:** личность военнослужащего, профессиональное выгорание, психологическая профилактика, структурно-функциональная модель, персонал Государственной пограничной службы Украины.

## ANNOTATION

*Hairulin Oleh.*

**Professional Burnout of Militaries as Subject of Psychological Analysis.**

In the article the problem of professional burnout in psychological theory and practice has been analyzed; the essence and peculiarities of the components of mentioned burnout of the staff of the State Border Service of Ukraine have been found out. It has been stated that a structure-functional model of psychological prevention of professional burnout at the staff of this service covers the following modules: monitoring the organizational potential for the detection of preconditions and risks of professional burnout; complex of special measures of profession-psychological training the border guards, which includes special localized actions, directed at forming of psychological tolerance (immunity) to professional burnout.

**Key words:** personality of a military, professional burnout, psychological prevention, structural-functional model, staff of the State Border Service of Ukraine.

**Надійшла до редакції 24.11.2013.**