

## **ДО ПРОБЛЕМИ ПРОФЕСІЙНОГО ВИГОРАННЯ ОФІЦЕРСЬКОГО СКЛАДУ ВІЙСЬКОВИХ ФОРМУВАНЬ СИЛОВИХ ВІДОМСТВ УКРАЇНИ**

**УДК 159.96**

**І. Р. Карчевський**

В Україні за час незалежності багато зроблено для створення і розвитку військових формувань різних відомств на принципово новій основі, але, на жаль, того міцного підґрунтя, на якому можуть бути побудовані сучасні силові структури, ще не знайдено. Недостатній рівень фінансування, ускладнення виконання завдань навчально-бойової підготовки, яке виникає через труднощі матеріально-технічного забезпечення, соціально-політичні та соціально-економічні зміни, які відбуваються в Україні сьогодні, висувають до офіцерського складу командної ланки нові, більш складні вимоги, що, в свою чергу, безумовно впливає на їх морально-психологічний стан, провокує в них виникнення емоційного напруження та розвиток значної кількості професійних стресів. Можна стверджувати, що більшість офіцерського складу командної ланки працює у доволі неспокійній, емоційно напруженій атмосфері, що вимагає постійної підвищеної уваги до підлеглого особового складу, безперервного контролю за його діяльністю і міжособистісною взаємодією. За таких умов стрес спричиняється безліччю стресорів, які досить швидко накопичуються в різних сферах службової діяльності.

Наразі почуття контролю з боку офіцера-управлінця над тим, що відбувається, може мати вирішальне значення. Якщо офіцер реагує адекватним, адаптивним чином, він успішніше й ефективніше діє та підвищує свою функціональну активність і впевненість, натомість дезадаптивні реакції ведуть до спіралі вниз. Одним із найважчих наслідків довготривалого професійного стресу є синдром “професійного вигорання”. Можна стверджувати, що коли вимоги (внутрішні та зовнішні) постійно переважають над ресурсами (внутрішніми й зовнішніми), в офіцерського складу командної ланки

порушується стан рівноваги, що, в свою чергу, неминуче призводить до професійного вигорання. Зауважимо, що пригніченість, стомленість, загальмованість реакції спостерігається і в успішних офіцерів, які динамічно розвиваються [1].

Метою статті визначено потребу проаналізувати стан професійного вигорання серед офіцерського складу командної ланки, оскільки це викликає ускладнення виконання службових завдань, міжособистісної взаємодії та, врешті решт, призводить до плинності кадрового складу і виникнення некомплекту спеціалістів.

Історія вивчення симптомів емоційного вигорання починається ще з часів Давньої Греції, але науковий підхід розпочато лише у другій половині XIX століття. У 1885 році виходить оригінальна та цікава книга професора Віденського медичного університету Рихарда фон Крафта-Ебінга “Про здорові та хворі нерви”. У своєму науковому трактаті він звертає увагу, що “... Постійні душевні хвилювання відчувають на собі люди, справи яких пов’язані з ризиком (купці та фабриканти, які потерпають від кредитного тиску, конкуренції, стрибків інфляції, а також банкіри та біржові спекулянти); митці, які постійно розумово напружують свої здібності, щоб отримати позитивний відгук публіки; чиновники, яким потрібно виконувати монотонні та виснажливі канцелярські роботи та й ще вислуховувати з боку своїх знервованих начальників постійні докори; офіцери, які зобов’язані через сувору субординацію досить часто терпіти всілякі образи по службі” [9].

У подальшому, за словником Вебстера, поняття “вигорання” вперше з’явилося у 30-х роках XX століття у сленгу спортсменів та позначало явище, за яким атлети після тривалих виступів і тренувань виснажувались та були нездатні надалі брати участь у змаганнях. У 1974 році термін “staff burn-out” (вигорання працівників) ввів американський психіатр Герберт Фрейденберг. У 1976 році було введено термін “емоційне вигорання” американською дослідницею Крістіною Маслач. Феномен професійного вигорання було виокремлено нею зі складу емоційного вигорання. Замість терміну “staff burn-

out” вона стала використовувати поняття “burnout” (припинення горіння). За словами Маслач, професійне вигорання – це реакція організму та психологічної сфери людини, яка виникає внаслідок тривалого впливу стресів середньої інтенсивності, що обумовлені її професійною діяльністю; результат некерованого довготривалого стресу; психічний стан, який характеризується виникненням відчуттів емоційної спустошеності та втоми, викликаних професійною діяльністю людини, і поєднує в собі емоційну спустошеність, деперсоналізацію і редукцію професійних досягнень; різновид та передумова професійної деформації особистості. Воно супроводжується емоційним виснаженням, деперсоналізацією (втрата індивідуальності, відособленість від інших) та зниженням потреби в особистих досягненнях, що може виникнути у спеціалістів, робота яких пов’язана з людьми [6].

Зарубіжна та вітчизняна наукова література досить широко вивчає “вигорання” спеціалістів різних професій – медичних працівників телеоператорів, торгових агентів, вчителів, рекрутерів тощо. А ось офіцерський склад, про який говорили ще науковці XIX століття, позбавлено відповідної уваги з цього приводу. Невеликим перебільшенням буде твердження, що синдром професійного вигорання (СПВ) поступово став серйозною проблемою військових формувань України XXI століття. Стрес є особливим психічним станом, який розвивається під впливом надзвичайних умов та ситуацій професійної діяльності. Це поняття об’єднує широке коло явищ, пов’язаних із зародженням, виявом і наслідками впливів зовнішнього середовища, часто з конфліктними ситуаціями, відповідальними завданнями тощо. Стрес – це в більшості реакція на взаємодію між особистістю та навколишнім світом, продукт когнітивних процесів людини, складу мислення й оцінки ситуації, знання власних можливостей та ресурсів, ступенів розвитку.

Проблема СПВ вивчалася та знайшла своє відображення у роботах зарубіжних і вітчизняних учених, присвячених змісту та структурі цього синдрому (Х. М. Алієв, М. Буриш, А. Видай, М. Гінзбург, С. Гремлінг, Дж. Грінберг, Г. Діон, Ф. Джонс, М. А. Дмитрієв, Л. М. Карамушка,

Л. О. Китаєв-Смик, Н. О. Левицька, Г. В. Ложкін, М. П. Лейтер, Д. Льюїс, С. Д. Максименко, Л. Малець, Е. Махер, В. В. Ніконов, Г. С. Никіфоров, В. Є. Орел, М. Л. Смульсон, В. М. Снетков, Т. В. Форманюк, Х. Дж. Фрейденбергер, У. Б. Шуфелі), а також методам його діагностики (В. В. Бойко, Н. Є. Водоп'янова, С. Джексон, К. Маслач, Т. І. Ронгинська, О. С. Старченкова та ін.). Особливості професійного стресу й окремі вияви СПВ в офіцерського складу командної ланки досліджувались військовим науковцями О. Д. Сафіним, В. В. Ягуповим, Є. М. Потапчуком, Б. М. Олексієнком, О. В. Тімченком, М. В. Ковальчуком, О. П. Макаревичем та іншими.

Провідний спеціаліст Санкт-Петербурзького державного університету Н. Є. Водоп'янова запропонує розглянути основні причини виникнення професійного вигорання спеціалістів управлінського профілю і в тому числі офіцерського складу командної ланки силових відомств, таким чином і визначає їх декілька:

1. Вигорання часто пов'язано з тим, що професія службовця силових відомств відповідно до Конституції України, Статутів та інших нормативних актів обмежує їх громадські права та стає перешкодою для розвитку їх особистості. Тобто офіцер в якийсь момент чітко починає усвідомлювати, що загнаний в "тісні" службові межі. Відчуваючи близькість такого "глухого кута", офіцерський склад командної ланки починає переосмислювати ситуацію, його ціннісні орієнтири, як правило, змінюються, а саме – професійна діяльність відходить на другий, а то й на третій план. Н. Є. Водоп'янова ілюструє таку ситуацію таким чином: "Директор працює 25 годин на добу, безперервно вирішує різноманітні проблеми. І в один чудовий день він виходить з офісу, а на газоні травичку покосили. Який свіжий запах! І він раптом замислюється над тим, а як співвідноситься те, що він так завзято, забувши себе, спокій і близьких, досягає з цими простими вічними речами. І приходить до несподіваного висновку, що за роботою вже пройшла більша частина життя. Потік проблем є нескінченним, відірватися від нього навряд чи можливо, а в

цей час багато простих задовольень проходять повз нього. І робота стає не в радість” [3].

2. Друга причина професійного вигорання офіцерського складу командної ланки пов’язана з тим, що часто молода людина ставить перед собою неадекватні цілі. Вони або недосяжні, або, навпаки, надто малі порівняно з його потенціалом.

На старті службової кар’єри молода людина прагне до певних висот. При цьому вона сподівається, що, досягнувши заповітних вершин, зможе позбутися своїх потаємних тягот і турбот (здобути незалежність, спокій, фінансове благополуччя, розпоряджатися своїм часом, робити те, що хочеться). Насправді ж виходить, що, ставши високопосадовцем, вона виявилась лише заручником ситуації. Командир лінійного батальйону, а тим більше командир окремої військової частини, не може вільно розпоряджатися своїм часом, а змушений постійно підлаштовуватися під вимоги службової діяльності (обов’язкові наради з керівним та підлеглим особовим складом, вирішення поточних питань управління, відвідування різних знакових заходів у місті дислокації). Прив’язка внутрішніх орієнтирів і бажань офіцерського складу командної ланки до цього виду службової діяльності виявляється неспроможною, його таємні мрії не виконуються. І найсумніше те, що, продовжуючи рухатися до кар’єрних висот, офіцер все більше віддаляється від заповітних цілей. Не дивно, що в такій ситуації офіцерський склад командної ланки починає ненавидіти військову службу, й ця ненависть у подальшому успішно розвивається. Далі, як захисна реакція на цей внутрішній розбрат в таких випадках – ефект вигорання [3].

3. Третя причина професійного вигорання офіцерського складу командної ланки пов’язана з тим, що в результаті раптової зміни зовнішніх обставин життя, яке викликається слабко продуманою реорганізацією зі скороченням кількості особового складу або, взагалі, ліквідацією всього структурного підрозділу, службова діяльність стає надто складною. У цій ситуації офіцер повинен все починати з нуля. Часто така перспектива лякає, усвідомлення ж можливих складнощів вихолощує залишок сил, і достатньо підготовлені

спеціалісти залишають службову діяльність. Н. Є. Водоп'янова ілюструє цю ситуацію таким чином: “Зміна правил під час гри. Керівник постійно стикається з дуже жорсткими властивостями системи, довго підлаштовується і, нарешті, починає грати за встановленими законами. І раптом система завдає удару, різко змінюючи правила. У керівника, особливо середнього віку, зникає будь-яке бажання працювати. Його лякає перспектива відроджувати, підлаштовуватися або навіть знову починати службову діяльність. А все тому, що немає гарантії, що правила гри в новій системі знову не зміняться під час її відбування?” [3].

4. І, нарешті, четверта причина професійного вигорання офіцерського складу командної ланки пов'язана з тим, що офіцер розпочинає службову діяльність, здійснює керівництво підрозділом заради певної мети, а сам, між тим, ненавидить цей процес. Щоденний прихід на службу, розбір виконаних завдань, інформація про проблеми особового складу, що знову виникли, сприймається ним як незворотне зло, яке він повинен винести заради отримання грошового забезпечення. Офіцер свідомо потерпає від подібних “тортурів”, але часто при цьому недооцінює часовий чинник. Цю ситуацію Н. Є. Водоп'янова ілюструє таким чином: “Подібне тюремне ув'язнення може тривати довше, ніж людина припускала у своїх розрахунках. У цьому випадку досягнення заповітної мети може вже не принести радості – просто не залишиться внутрішніх сил для хоча б якихось емоцій” [3].

Умови, завдяки яким відбувається професійне вигорання офіцерського складу командної ланки, може бути розподілено на дві основні групи:

1) суб'єктивні (індивідуальні), які пов'язані: з особливостями особистості, віком (молоді співслужбовці більше схильні до ризику “вигорання”), системою життєвих цінностей, переконаннями, способами і механізмами індивідуальної психологічної захисту, з особистим ставленням до виконуваних видів службової діяльності, міжособистісною взаємодією з іншим особовим складом, членами своєї сім'ї. Сюди можна віднести і високий рівень очікування результатів своєї службової діяльності, високий рівень відданості моральним принципам, проблему відповісти на прохання відмовою і сказати “ні”,

схильність до самопожертви тощо. Дуже важливо пам'ятати, що найбільше піддаються “згорянню” і, відповідно, першими виходять зі строю, як правило, найкращі спеціалісти – ті, хто найбільш відповідально ставиться до своєї службової діяльності, переживає за честь свого підрозділу, вкладає в нього душу;

2) об'єктивні (ситуаційні) безпосередньо пов'язані зі службовими обов'язками, наприклад: зі збільшенням службового навантаження, недостатнім розумінням своїх посадових обов'язків, неадекватною соціальною та психологічною підтримкою, відсутністю заохочувальної оцінки з боку безпосередніх начальників тощо [7].

Ще один аспект, який потрібно розібрати для того, щоб чітко зрозуміти проблему СПВ. Професійне вигорання офіцерського складу командної ланки, безумовно, є результатом постійних стресів, але це не те ж саме, що надмірна кількість стресів. Стрес містить у собі занадто “багато”: надто багато тиску, який вимагає надто багато від офіцера фізично і психологічно. Для зручності порівняльного аналізу ознаки відмінностей стресу та вигорання зведено у таблицю.

Таблиця

### Ознаки відмінностей стресу та вигорання

Стрес	Вигорання
Характеризується гіпернавантаженням	Уникання навантаження
Емоції гіперактивні	Емоції притупляються
Продукує терміновість і гіперактивність у роботі	Продукує безпорадність і безнадійність
Призводить до відчуття тривоги	Призводить до пригніченості і депресії
Втрата енергії	Втрата мотивації, ідеалів і сподівання
Найбільша шкода на фізичному рівні	Найбільша шкода на емоційному рівні
Може призвести до передчасної смерті	Може призвести до втрати почуття цінності життя

Офіцерський склад, що перебуває під тиском стрес-чинників, уявляє, що, якщо вони зможуть усе взяти під контроль, то вони почуватимуться значно

краще. А основною ознакою СПВ є переживання відчуття порожності, позбавлення мотивації, тобто зовсім навпаки [4].

Для того, щоб впевнено проводити корекцію наслідків СПВ, потрібно чітко розібрати симптоми цього феномена. За даними академіка АПН України Т. С. Яценко, симптоми та складові СПВ умовно можна розподілити на три групи: психофізичні, соціально-психологічні та поведінкові [8].

До психофізичних симптомів професійного вигорання належать:

- відчуття постійної, неминаючої втоми не лише вечорами, але й вранці, тобто одразу після сну (симптом хронічної втоми);
- відчуття емоційного і фізичного виснаження;
- зниження сприйнятливості і реактивності на зміни зовнішнього середовища (відсутність реакції цікавості на чинник новизни або реакції страху на небезпечну ситуацію);
- загальна астенизація (слабкість, зниження активності й енергії, погіршення біохімії крові і гормональних показників);
- часті безпричинні головні болі; постійні розлади шлунково-кишкового тракту;
- різка втрата або різке збільшення ваги;
- повне або часткове безсоння (швидке засинання і відсутність сну рано вранці, починаючи з 4 год. ранку, або, навпаки, нездатність заснути ввечері до 2–3 год. ночі і “важке” пробудження вранці, коли потрібно вставати на роботу);
- постійна загальмованість, навіть, сонливість і бажання спати впродовж усього дня;
- задишка або порушення дихання при фізичному або емоційному навантаженні;
- помітне зниження зовнішньої і внутрішньої сенсорної чутливості: погіршення зору, слуху, нюху і дотику, втрата внутрішніх, тілесних відчуттів.

До соціально-психологічних симптомів професійного вигорання належать такі неприємні відчуття і реакції, як:



- байдужість, нудьга, пасивність і депресія (знижений емоційний тонус, відчуття пригніченості);
- підвищена дратівливість на незначні, дрібні події;
- часті нервові “зриви” (спалах невмотивованого гніву або відмови від спілкування, “відхід у себе”);
- постійне переживання негативних емоцій, для яких у зовнішній ситуації причин немає (почуття провини, образи, підозрілості, сорому, скутості);
- почуття неусвідомленого підвищеної тривожності (відчуття, що “щось не так, як треба”);
- почуття гіпервідповідальності і постійного страху, що щось “не вийде” або якийсь підлеглий “не впорається”;
- загальна негативна установка на життєві і службові перспективи (за типом “Як не старайся, все одно нічого не вийде”).

До поведінкових симптомів професійного вигорання належать такі чинники і форми поведінки службовця:

- відчуття, що службова діяльність стає все важче, а виконувати посадові обов’язки – все складніше;
- офіцер помітно змінює свій робочий режим дня (рано приходить на службу і пізно йде або, навпаки, постійно намагається уникнути перебування у службовій обстановці);
- незалежно від об’єктивної необхідності офіцер постійно бере службові завдання, які потрібно виконати йому письмово та особисто, додому, але вдома їх не робить;
- офіцер відмовляється від прийняття рішень, формулюючи різні причини для пояснень собі, начальникам та намагається перекласти їх виконання на підлеглих;
- почуття непотрібності, невіра в покращення, зниження ентузіазму стосовно службової діяльності, байдужість до результатів;
- невиконання важливих, пріоритетних завдань і “схоплення” на дрібних деталях, які не відповідають вимогам служби; витрата більшої частини

службового часу на мало усвідомлюване виконання автоматичних та елементарних дій.

Аналіз вивчення СПВ офіцерського складу командної ланки свідчить, що до основних методик, які можуть бути використані військовими психологами при дослідженні цієї проблеми, належать:

1. Методика “Діагностики рівня емоційного вигорання” (В. В. Бойко).
2. Методика “Визначення психічного “вигорання” (О. О. Рукавішніков).
3. Методика “Синдром “вигорання” в професіях системи “людина-людина” (Г. С. Нікіфоров).
4. Методика “Оцінка власного потенціалу “вигорання” (Дж. Гібсон).
5. Методика “Дослідження синдрому “вигорання” (Дж. Грінберг).

Необхідно зауважити, що кожна із зазначених методик надає можливість, насамперед, виявити рівень розвитку синдрому та його окремих складових. Проаналізуємо кожен методик детальніше.

Методику “Діагностики рівня емоційного вигорання” (В. В. Бойко) можна використовувати для визначення розвитку компонентів емоційного вигорання. Досліджуваним пропонується надати відповіді на запитання, кожне з яких відповідає одному з провідних симптомів вигорання: напруження; резистенція; виснаження.

Перший компонент (напруження) характеризується відчуттям емоційної виснаженості, втоми, викликані власною професійною діяльністю і виявляється у таких симптомах:

- 1) переживання психотравмуючих обставин – людина сприймає умови служби та професійні міжособистісні стосунки як психотравмуючі;
- 2) незадоволеність собою – незадоволеність власною професійною діяльністю і собою як професіоналом;
- 3) загнаність у кут – відчуття безвихідності ситуації, бажання змінити роботу чи професійну діяльність взагалі;
- 4) тривога та депресія – розвиток тривожності у професійній діяльності, підвищення нервовості, депресивні настрої.

Другий компонент (резистенція) характеризується надмірним емоційним виснаженням, що провокує виникнення та розвиток захисних реакцій, які роблять людину емоційно закритою, відстороненою, байдужою, а будь-яке емоційне залучення до професійних справ і комунікацій викликає у людини відчуття надмірної перевтоми. Цей компонент виявляється у таких симптомах:

1) неадекватне вибіркоче емоційне реагування – неконтрольований вплив настрою на професійні стосунки;

2) емоційно-моральна дезорієнтація – розвиток байдужості у професійних стосунках;

3) розширення сфери економії емоцій – емоційна замкнутість, відчуження, бажання припинити будь-які комунікації;

4) редукція професійних обов'язків – згортання професійної діяльності, прагнення якомога менше часу витратити на виконання професійних обов'язків.

Третій компонент (виснаження) характеризується психофізичною перевтомою людини, спустошеністю, нівелюванням власних професійних досягнень, порушенням професійних комунікацій, розвитком цинічного ставлення до тих, з ким доводиться спілкуватися зі службових питань, розвитком психосоматичних порушень. Він виявляється у таких симптомах:

1) емоційний дефіцит – розвиток емоційної нечуттєвості на тлі перевиснаження, мінімізація емоційного внеску у роботу, автоматизм, спустошення людини при виконанні професійних обов'язків;

2) емоційне відчуження – створення захисного бар'єру у професійних комунікаціях;

3) особистісне відчуження (деперсоналізація) – порушення професійних стосунків, розвиток цинічного ставлення до тих, з ким доводиться спілкуватися при виконанні службових обов'язків, та до службової діяльності взагалі;

4) психосоматичні та психовегетативні порушення – погіршення фізичного самопочуття, розвиток таких психосоматичних і психовегетативних

порушень, як розлади сну, головний біль, проблеми з артеріальним тиском, шлункові розлади, загострення хронічних хвороб тощо [2].

Методику “Визначення психічного “вигорання” (О. О. Рукавішніков) доречно використовувати для діагностики вияву синдрому “вигорання” на трьох основних рівнях (міжособистісному, особистісному, мотиваційному):

1) психоемоційне виснаження – процес вичерпання емоційних, фізичних, енергетичних ресурсів професіонала, який працює з людьми. Воно виявляється у хронічній емоційній і фізичній втомі, байдужості та холодності у ставленні до людей з ознаками депресії та роздратованості;

2) особистісне віддалення – специфічна форма соціальної дезадаптації професіонала, який працює з людьми. Воно характеризується зменшенням кількості контактів з оточенням, підвищенням роздратованості і нетерплячості в ситуаціях спілкування, негативізмом стосовно інших;

3) професійна мотивація – рівень робочої мотивації й ентузіазму щодо роботи альтруїстичного змісту. Стан емоційної сфери оцінюється такими показниками, як: продуктивність професійної діяльності, оптимізм та зацікавленість у роботі, самооцінка професійної діяльності та ступеня успішності в роботі з людьми [5].

Методику “Синдром “вигорання” у професіях системи “людина-людина” (Г. С. Нікіфоров) можна використати для визначення складових синдрому “вигорання” (за теорією синдрому “вигорання” К. Маслач, С. Джексон). Методика містить три субшкали:

1) емоційне виснаження (характеризується заниженим емоційним фоном, байдужістю, емоційним перенасиченням);

2) деперсоналізація (виявляється у деформації стосунків з іншими людьми. В одних випадках це може бути зростання залежності від інших людей, а в інших – зростання негативізму, цинічності установок і почуттів стосовно підлеглих, колег по роботі тощо);

3) редукція особистих досягнень (полягає або в тенденції до негативного оцінювання себе, своїх професійних досягнень та успіхів, негативізмі щодо

службової гідності і можливостей, або у нівелюванні особистої гідності, обмеженні своїх можливостей, обов'язків щодо інших) [5].

Методику “Оцінка власного потенціалу “вигорання” (Дж. Гібсон) можна використати для виміру компонентів вигорання. Ця методика містить запитання, які відповідають одному з компонентів вигорання: деперсоналізація, особиста задоволеність, емоційне виснаження [5].

Методику “Дослідження синдрому “вигорання” (Дж. Грінберг) можна застосувати для визначення рівня емоційного вигорання [5].

Наведені методики дослідження СПВ офіцерського складу спрямовано на визначення компонентів вигорання та стадій його сформованості у фахівця, дослідження виявів вигорання у фахівця на міжособистісному, особистісному та мотиваційному рівнях.

Необхідно зауважити, що під час проведення практичних досліджень у підрозділах силових відомств (Збройних сил, Внутрішніх військ, Міністерства надзвичайних ситуацій, Міністерства внутрішніх справ, Державної прикордонної служби і Служби безпеки України тощо) потрібно використовувати 3–4 методики – для об'єктивності, взаємоперевірки та взаємодоповнення отриманих даних.

Для визначення таких чинників у відокремлених структурних підрозділах, а саме – одна військова частина Збройних сил України, один міськрайонний відділ Міністерства внутрішніх справ, одна самостійна частина Міністерства надзвичайних ситуацій, упродовж календарного року було проведено дослідження. Їх метою був збір та аналіз відомостей про психологічні особливості професійного вигорання в офіцерського складу командної ланки. Учасниками досліджень стали 56 чоловіків віком від 24 до 45 років і 4 жінки віком від 27 до 33 років. З метою визначення того, у чому учасники дослідження вбачають проблеми СПВ, проводилось анкетування за вищенаведеними методиками.

За результатами анкетування було визначено таке: більшість учасників дослідження – офіцери, які працюють в умовах відокремлених підрозділів на

організаційно-штатних структурах нового типу, мають досить велике службове навантаження, особливо порівняно з офіцерами “застарілих” штатних структур. У більшості офіцери незадоволені через: неякісну організацією службового процесу (зайві шиккування та наради) (89 %); залежність від сумлінності підлеглого особового складу (92 %); завищені вимоги від керівництва і відповідальність (68 %); нестачу часу на заняття спортом та активний відпочинок (51 %); відсутність захоплення, яке б відволікало від роботи (83 %); відсутність можливості достатньо часу проводити з родиною у робочі дні (89 %). Проте, все ж таки більшість офіцерів (73 %) називає свою службову діяльність улюбленою. Психологічні й фізичні перевантаження офіцерського складу командної ланки є суттєвими стрес-чинниками, які спричиняють виникнення СПВ, виснаження моральних і фізичних сил, що неминуче позначається як на ефективності професійної діяльності, психологічному самопочутті, загальному рівні тривожності, так і на стосунках у власній родині.

Згідно з отриманими від методик даними, найбільш сформованими є такі симптоми СПВ, як неадекватне виборче емоційне реагування, редукція професійних обов’язків, емоційно-моральна дезорієнтація, розширення сфери економії емоцій, емоційний дефіцит. На виникнення виявів СПВ впливає тип темпераменту та розмір службового стажу. Екстравертам властиві імпульсивність, гнучкість поведінки, більша ініціативність (але мала наполегливість) і висока соціальна адаптованість. Зазвичай прямолінійні в судженнях, вони орієнтуються на зовнішню оцінку, добре справляються зі службовими обов’язками, що вимагають швидкого прийняття рішень. Інтровертам притаманні замкнутість, соціальна пасивність, схильність до самоаналізу і труднощі до соціальної адаптації. Інтроверти краще справляються з монотонною роботою, вони більш обережні, акуратні і педантичні. Амбівертам притаманні риси екстра- й інтроверсії. Щодо стажу роботи, то найбільш “небезпечним” у діяльності офіцерського складу командної ланки є період 11–16 років, коли симптоми професійного вигорання спостерігаються найчастіше.

Існування більшості проблем й труднощів офіцерського складу командної ланки в їх службовій діяльності, як професії системи “людина-людина”, підтвердились у результаті індивідуальних бесід з офіцерами. Унаслідок такого спілкування з’ясовано, що більшість учасників дослідження (53 %) загалом не дуже задоволені власним життям, а саме: розподілом уваги, часу і сил між службою й особистим життям. Вони вважають, що неправильно ставляться до виконання професійних обов’язків, деякі вважають себе трудоголіками, багато хто згадує про те, що не може розслабитися навіть вдома, не перестає думати про роботу, деякі робочі питання та стреси переслідують їх і під час сну.

Проте, незважаючи на труднощі, пов’язані з непрестижністю професії сучасного офіцера та залежністю від сумлінності підлеглих, невідповідним грошовим забезпеченням та неуважним ставленням держави до їх професії, за думкою більшості учасників, вони б не стали змінювати місце служби. Під час бесіди було з’ясовано, що деякі учасники чули про СПВ, проте більшість не пов’язували його з власною діяльністю. Більшість учасників вважає, що СПВ можна назвати загальною втому, яка особливо відчувається перед отриманням чергової щорічної відпустки.

Психологи Міністерства внутрішніх справ України встановили, що офіцерський склад командної ланки дуже нечасто звертається до фахових психологів спеціалізованих закладів для вирішення особистих проблем, навіть пов’язаних із професійною діяльністю. Серед причин цього явища слід виокремити: невіру офіцерів у професіоналізм психолога та в збереження таємниці, упевненість у власних силах, залежність від оцінок оточення, брак часу, неправильні життєві пріоритети [1].

Для того, щоб запобігти виникненню СПВ, офіцерському складу силових відомств потрібно:

1. Мати інтереси, які за своїм змістом кардинально відмінні від основної діяльності, тобто поєднувати роботу із заняттями спортом, заочним навчанням, творчістю, полюванням, рибальством, вишиванням тощо.

2. Привносити в службову діяльність елементи творчості, створювати нові проекти і втілювати їх без санкціонування з боку керівників.

3. Уміти працювати в нормальному, а не екстремальному режимі, надавати собі достатньо часу, щоб досягнути позитивних результатів не лише в службовій кар'єрі, а й у житті поза службою.

4. Чітко визначати рівні своєї компетенції та функціональних обов'язків, а для цього привчити себе (і начальників) до того, що більший обсяг службових обов'язків можна виконувати лише у виняткових випадках, які пов'язані з особливими, екстремальними умовами діяльності.

5. Брати участь у командирських зборах, навчаннях, періодично виїжджати у відрядження, де з'являється можливість поспілкуватися з новими людьми, обмінятися досвідом.

6. Періодично працювати з колегами, які значно вище або значно нижче за професійним рівнем. Така організація роботи надасть змогу передати свій службовий досвід іншим і побачити свої помилки, не лише професійні, а й ті, що стосуються процесів спілкування з іншими.

7. Мати хобі й отримувати від нього задоволення.

8. Намагатися налагодити нормальні повноцінні стосунки в родині та спілкування з представниками протилежної статі.

Спостерігається, що у військових колективах, де співслужбовці – це здебільшого представники однієї статі (збройні сили, правоохоронні органи тощо), такі ознаки СПВ, як деперсоналізація або дегуманізація, під якими розуміється цинічне ставлення до колег, осіб, з якими доводиться виконувати службові завдання, та до своєї службової діяльності в цілому, виникають швидше, а їх руйнівний потенціал є сильнішим.

Аналіз досліджень і власні спостереження автора свідчать про те, що офіцер, який має суттєві досягнення в основній діяльності, але не цікавиться більше нічим: *по-перше*, перестає бути цікавим для оточення; *по-друге*, більшою мірою, ніж інші, піддається впливу депресії і, звичайно, синдрому професійного вигорання; *по-третє*, у нього поступово відбуваються



характерологічні зміни, які негативно впливають на його здібність до соціальної адаптації.

Отже, результати проведеного емпіричного дослідження можливостей попередження та профілактики СПВ в офіцерського складу командної ланки надали можливість зробити висновки про те, що ця категорія службовців має різноманітні вияви СПВ і потребує подальшої серйозної та планомірної соціально-психологічної роботи щодо їх попередження та профілактики, що є необхідним для вдосконалення їх службово-професійної діяльності. І хоча універсального рецепту зцілення від професійного вигорання не існує, усе ж таки цю проблему можна вирішити, якщо нею цілеспрямовано займатися. Кожній людині час від часу необхідно зупинитися, озирнутися навколо, побути наодинці із самим собою, зробити аналіз своїх вчинків і думок.

Перспективи подальших досліджень пов'язано з: розробкою методичних рекомендацій щодо профілактичної та корекційної роботи зі спеціалістами військових формувань, які мають різні типи темпераменту, різний досвід (стаж) служби; тренінгів, які спрямовані на усвідомлення і подолання виявів емоційного та професійного вигорання.

### **Список використаної літератури**

1. Бандурка, О. М. Екстремальна юридична психологія в діяльності персоналу органів внутрішніх справ України : науково-практ. посібник / О. М. Бандурка. – Харків : Вид-во Нац. ун-ту внутр. справ, 2005. – 319 с.
2. Бойко, В. В. Энергия эмоций в общении / Бойко В. В. – [2-е изд., доп. и перераб.]. – СПб. : Пресса, 2004. – 474 с.
3. Водопьянова, Н. Е. Синдром “выгорания”: диагностика и профилактика / Н. Е. Водопьянова, Е. С. Старченкова. – 2-е изд. – СПб. : Питер, 2008. – 336 с.
4. Морально-психологічне забезпечення службової діяльності Прикордонних військ України : підручник. – Хмельницький : Видавництво НАПВУ, 2001. – 448 с.
5. Синдром “професійного вигорання” та професійна кар’єра працівників освітніх організацій: гендерні аспекти / [Максименко С. Д., Карамушка Л. М., Зайчикова Т. В. та ін.]. – К. : Міленіум, 2004. – 264 с.

6. Маслач, К. Практикум по социальной психологии / Маслач К. – СПб. : Питер, 2000. – 522 с.

7. Тімченко, О. В. Синдром посттравматичних, стресових порушень: концептуалізація, діагностика, корекція та прогнозування: монографія / О. В. Тімченко. – Харків : Видавництво Університету внутрішніх справ, 2000. – 268 с.

8. Яценко, Т. Глибинна психокорекція та упередження психічного вигорання / Т. Яценко. – К. : Главник, 2008. – Частина 1 та 2. – С. 368.

9. Крафт-Ебінг, Р. О здоровых и больных нервах / Рихард фон Крафт-Ебінг. – Донецк : Заславский А. Ю., 2006. – 120 с.

*Рецензент: кандидат психологічних наук, старший науковий співробітник*

*Андрощук О. Ю.*