

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
ДОНЕЦЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ ІМЕНІ ВАСИЛЯ СТУСА

КОЛЕСНИК ОКСАНА ІВАНІВНА

Допускається до захисту:
в.о. завідувача кафедри психології,
д-р екон. наук, доцент, професор
В. А. Оверчук
« ____ » _____ 2021р.

**ОСОБЛИВОСТІ ЕМОЦІЙНОГО ВИГОРАННЯ
У ВІЙСЬКОВОСЛУЖБОВЦІВ-КОНТРАКТНИКІВ**

Спеціальність 053 Психологія

Магістерська робота

Науковий керівник:

В. А. Оверчук,

в.о. завідувача кафедри психології,

д-р екон. наук, доцент, професор

(підпис)

Оцінка: ____ / ____ / ____

(бали/за шкалою ЄКТС/за національною
шкалою)

Голова ЕК: _____

(підпис)

Вінниця 2021

АНОТАЦІЯ

Колесник О. І. Особливості емоційного вигорання у військовослужбовців-контрактників. Спеціальність 053 «Психологія», Освітня програма «Психологічна реабілітація». Донецький національний університет імені Василя Стуса, Вінниця, 2021.

У магістерській роботі за результатами теоретичного аналізу наукової літератури обґрунтовано поняття “емоційне вигорання” у працівників сфери оборони, виділено емпіричні показники та рівні емоційного вигорання. Отримані важливі результати для розуміння причин виникнення синдрому емоційного вигорання та характеру його впливу на особистість військовослужбовця. Обґрунтовано процедуру психодіагностичного дослідження особливостей емоційного вигорання. Проведено обробку, аналіз та інтерпретацію результатів дослідження, систематизовані результати емпіричного дослідження. Розроблено психологічний тренінг, спрямований на профілактику та корекцію емоційного вигорання у професійній діяльності військовослужбовців контрактної служби. Представлені рекомендації щодо запобігання та подолання емоційного вигорання у військовослужбовців. Отримані результати можна використовувати у діяльності практичних психологів, які працюють з різним контингентом працівників, схильних до емоційного вигорання, і з військовослужбовцями зокрема.

Ключові слова: військовослужбовці, Збройні Сили України, емоційне вигорання, професійна діяльність, психологічна профілактика, синдром емоційного вигорання, тренінг.

Стр. 134, 5 табл., 5 рис., 72 джерела.

Kolesnyk O. I. Peculiarities of emotional burnout in contract servicemen. Specialty 053 "Psychology", Educational Program "Psychological Rehabilitation". Vasyl Stus Donetsk National University, Vinnytsia, 2021.

In the master's thesis, based on the results of theoretical analysis of the scientific literature, the concept of "emotional burnout" in defense workers is substantiated, empirical indicators and levels of emotional burnout are highlighted. Important results have been obtained for understanding the causes of emotional burnout and the nature of its impact on the personality of the serviceman. The procedure of psychodiagnostic research of features of emotional burnout is substantiated. Processing, analysis and interpretation of research results, systematized results of empirical research are carried out. Psychological training aimed at prevention and correction of emotional burnout in the professional activities of contract servicemen has been developed. Recommendations for preventing and overcoming emotional burnout in servicemen are presented. The results can be used in the work of practical psychologists who work with different contingents of workers prone to emotional burnout, and with the military in particular.

Key words: servicemen, Armed Forces of Ukraine, emotional burnout, professional activity, psychological prevention, emotional burnout syndrome, training.

Page 134, Table. 5. Fig. 5. Bibliography: 72 items.

ЗМІСТ

ПЕРЕЛІК УМОВНИХ ПОЗНАЧЕНЬ.....	6
ВСТУП.....	7
РОЗДІЛ 1 НАУКОВО-ТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ ДОСЛІДЖЕННЯ ЕМОЦІЙНОГО ВИГОРАННЯ У ВІЙСЬКОВОСЛУЖБОВЦІВ- КОНТРАКТНИКІВ.....	13
1.1 Сутність феномену «емоційного вигорання», основні принципи та підходи до його вивчення.....	13
1.2 Основні групи симптомів синдрому емоційного вигорання особистості.....	23
1.3 Психологічний зміст чинників, що детермінують розвиток у військовослужбовців синдрому емоційного вигорання.....	27
1.4 Особливості емоційного вигорання у військовослужбовців- контрактників.....	34
1.5 Сутність і зміст психологічної профілактики синдрому емоційного вигорання у військовослужбовців контрактної служби.....	37
Висновки до розділу 1.....	41
РОЗДІЛ 2 МЕТОДОЛОГІЧНІ ЗАСАДИ ТА ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ ОСОБЛИВОСТЕЙ ПРОЯВУ ЕМОЦІЙНОГО ВИГОРАННЯ У ПРОФЕСІЙНІЙ ДІЯЛЬНОСТІ ВІЙСЬКОВОСЛУЖБОВЦІВ- КОНТРАКТНИКІВ ЗБРОЙНИХ СИЛ УКРАЇНИ.....	43
2.1 Характеристика вибірки та етапів емпіричного дослідження.....	43
2.2 Характеристика та обґрунтування доцільності вибору методів і методик емпіричного дослідження особливостей прояву емоційного вигорання у військовослужбовців контрактної служби.....	47
Висновки до розділу 2.....	52

РОЗДІЛ 3 РЕЗУЛЬТАТИ ЕМПІРИЧНОГО ДОСЛІДЖЕННЯ ТА ОСОБЛИВОСТІ ПСИХОЛОГІЧНОЇ ПРОФІЛАКТИКИ ЕМОЦІЙНОГО ВИГОРАННЯ ВІЙСЬКОВОСЛУЖБОВЦІВ-КОНТРАКТНИКІВ ЗБРОЙНИХ СИЛ УКРАЇНИ.....53

3.1 Аналіз та інтерпретація результатів дослідження особливостей прояву емоційного вигорання у військовослужбовців Хмельницького районного територіального центру комплектування та соціальної підтримки Хмельницької області.....53

3.2 Розробка програми психологічного тренінгу щодо профілактики та подолання синдрому емоційного вигорання у військовослужбовців контрактної служби.....69

3.3 Рекомендації щодо організації психологічної профілактики емоційного вигорання військовослужбовців.....72

Висновки до розділу 3.....77

ВИСНОВКИ.....79

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ.....85

ДОДАТКИ.....93

ПЕРЕЛІК УМОВНИХ ПОЗНАЧЕНЬ

АТО	Антитерористична операція на сході України
ВООЗ	Всесвітня організація охорони здоров'я
ВОС	військово-облікова спеціальність
ЗСУ	Збройні Сили України
МОН України	Міністерство освіти і науки України
ООС	Операція об'єднаних сил
РЕВ	рівень емоційного вигорання
РТЦК та СП	районний територіальний центр комплектування та соціальної підтримки
СЕВ	синдром емоційного вигорання
ICD-10	Міжнародна класифікація хвороб десятого перегляду

ВСТУП

Актуальність теми дослідження. На Збройні Сили України Конституцією України покладений обов'язок збройного захисту українського народу та державності [22]. Тож безперечним є той факт, що для громадян України успішність діяльності Збройних Сил як соціального інституту нині є визначальною. Професійна діяльність працівників сфери оборони несе в собі потенційну загрозу розвитку синдрому емоційного вигорання, оскільки діяльність військовослужбовців здійснюється під впливом особливих фізіологічних, соціально-психологічних і правових умов. Сильний негативний вплив особливостей професійної діяльності на особистість військового може призвести до виникнення явища емоційного вигорання, внаслідок якого поступово відбувається розчарування в професії, втрачається професійна мотивація, виникають невротичні реакції, психічні функціональні розлади та різні соматичні захворювання [6].

Проблема емоційного вигорання розкривалась в працях багатьох зарубіжних та вітчизняних науковців (В. Бойко, М. Буриш, Н. Булатевич, Н. Водоп'янова, С. Джексон, Т. Зайчикова, Т. Колтунович, В. Криволапчук, Н. Назарук, В. Орел, Є. Потапчук, Л. П'янківська, Н. Рижкова, О. Рукавішніков, Г. Сельє, І. Слюсар, Т. Форманюк, Г. Фрейденбергер, О. Хайрулін, О. Ходаківська, В. Шауфелі, Т. Яценко та ін.).

Однак, незважаючи на значний обсяг теоретичних досліджень даної проблеми, й досі не розроблено єдиного патогенетичного механізму розвитку емоційного вигорання, причин його виникнення, відсутня загальноприйнята, науково обґрунтована модель психологічної реабілітації спеціалістів, схильних до емоційного вигорання; дискутується питання про специфічність даного синдрому [38].

З огляду на зазначене, вивчення особливостей емоційного вигорання у військовослужбовців в особливих умовах функціонування ЗСУ є актуальним

та практично значимим, що і зумовило вибір теми магістерського дослідження: «Особливості емоційного вигорання у військовослужбовців-контрактників».

Об'єкт дослідження: емоційне вигорання військовослужбовців Збройних Сил України як психологічний феномен.

Предмет дослідження: особливості прояву емоційного вигорання у військовослужбовців-контрактників Збройних Сил України в сучасних умовах.

Мета дослідження: на основі визначення специфіки професійної діяльності військовослужбовців-контрактників Збройних Сил України дослідити особливості виникнення та характер прояву синдрому емоційного вигорання серед військовослужбовців, надати рекомендації щодо психологічної профілактики емоційного вигорання у військовому колективі.

Гіпотезою дослідження стало припущення, що провідну роль у виникненні емоційного вигорання в умовах підвищеної стресогенності відіграють особистісні фактори.

Згідно з поставленою метою та висунутою гіпотезою було визначено такі основні **завдання дослідження:**

- шляхом аналізу наукових джерел та навчально-методичної психологічної літератури розкрити сутність феномену «емоційного вигорання», основні принципи та сучасні підходи до його вивчення; встановити основні сутнісні ознаки і симптоми психоемоційного вигорання особистості;
- розкрити психологічні особливості емоційного вигорання у військовослужбовців та встановити закономірності його негативного впливу на професійну діяльність;
- підібрати методи і методики емпіричного дослідження особливостей прояву емоційного вигорання у військовослужбовців контрактної служби; здійснити емпіричні дослідження сформованості фаз і стадій емоційного вигорання серед військовослужбовців;

- визначити ступінь вираженості синдрому емоційного вигорання у військовослужбовців контрактної служби та виявити його детермінанти;
- розробити програму психологічного тренінгу щодо профілактики та подолання синдрому емоційного вигорання у військовослужбовців контрактної служби та сформувані практичні рекомендації щодо організації психологічної роботи з профілактики емоційного вигорання військовослужбовців.

База дослідження. Емпіричне дослідження відповідно до визначеної проблематики здійснювалось на базі Хмельницького районного територіального центру комплектування та соціальної підтримки Хмельницької області оперативного командування «Захід» Сухопутних військ Збройних Сил України (за місцем розташування у м. Хмельницькому та смт Летичеві) серед військовослужбовців контрактної служби. Загальний об'єм вибірки склав 36 осіб рядового, сержантського та офіцерського складу військової служби за контрактом.

Методи дослідження. Для вирішення поставлених завдань та перевірки гіпотези дослідження було використано комплекс методів дослідження, вибір яких залежав від змісту проблеми та етапу дослідження:

- теоретичні методи – аналіз, синтез, класифікація та оглядово-аналітичний метод;
- емпіричні методи – спостереження, психодіагностичні методи (анкетування, тестування та опитування) для вивчення:
 - а) психологічних особливостей професійного вигорання персоналу Хмельницького РТЦК та СП (методика «Діагностики рівня емоційного вигорання» В. Бойко);
 - б) особистісних характеристик персоналу («Методика багатofакторного вивчення особистості Р. Кеттелла»);
 - в) організаційно-професійних, соціально-демографічних характеристик персоналу (анкета та інтерв'ю);
 - г) рівня тривожності (тест-опитувальник Ч. Спілберга);

- д) рівня суб'єктивного контролю особистості (тест-опитувальник РСК);
- математичні та статистичні методи – графічний метод, описова статистика та кореляційний аналіз.

Практичне значення отриманих результатів полягає в тому, що вони можуть бути використані в практичній діяльності кадрових служб та штатних психологів органів військового управління, військових частин для вдосконалення професійно-психологічного відбору кандидатів на військову службу за контрактом, а також для подальшого вивчення емоційного вигорання військовослужбовців, які перебувають в умовах довготривалого військового конфлікту.

Апробація результатів дослідження.

Основні положення, сформульовані у ході магістерської роботи, теоретичні та практичні висновки дослідження доповідались автором на міжнародних та всеукраїнських конференціях, зокрема:

- III Всеукраїнській науково-практичній конференції здобувачів та молодих вчених «Досягнення сучасної психологічної науки та практики» (м. Вінниця, 20 травня 2021 р.), з темою «Соціально-психологічні особливості процесу адаптації учасників військових дій»;
- науково-практичній конференції «Теоретичні та практичні аспекти розвитку науки» (м. Чернігів, 28-29 травня 2021 р.), з темою «Соціально-психологічні особливості процесу адаптації учасників військових дій»;
- III Міжнародній науково-практичній конференції «Пріоритетні шляхи розвитку науки та освіти» (м. Львів, 29-30 червня 2021 р.), з темою «Профілактика синдрому емоційного вигорання у військовослужбовців Збройних Сил України»;
- міжнародній науково-практичній конференції «Сучасні педагогіка та психологія: перспективні та пріоритетні напрями наукових досліджень» (м. Київ, 9-10 липня 2021 р.), з темою «Профілактика синдрому емоційного вигорання у військовослужбовців Збройних Сил України»;

- міжнародній науково-практичній конференції «Психологія та педагогіка сучасності: проблеми та стан розвитку науки і практики в Україні (м. Львів, 27–28 серпня 2021 р.), з темою «Особливості розвитку синдрому емоційного вигорання у військовослужбовців контрактної служби в сучасних умовах»;

- міжнародній науково-практичній конференції «Стан та перспективи розвитку педагогіки та психології в Україні та світі» (м. Київ, 3-4 вересня 2021 р.), з темою «Психологічні аспекти емоційного вигорання у військовослужбовців Збройних Сил України»;

- науково-практичній конференції “Філософсько-соціологічні та психолого-педагогічні проблеми підготовки військового професіонала у глобалізованому світі” (м. Київ, 11 листопада 2021 р.), з темою «Психологічні шляхи збереження психічного здоров’я військовослужбовців – учасників бойових дій»;

- I Міжнародній науково-практичній конференції «Актуальні проблеми реалізації адаптаційного потенціалу особистості в сучасних умовах життєдіяльності» (м. Вінниця, 19 листопада 2021 р.), з темою «Особливості виявлення емоційного вигорання у поведінці та професійній діяльності військовослужбовців Збройних Сил України»;

- II міжнародній науково-практичній конференції «Тенденції та перспективи розвитку психології та соціальної роботи в сучасному суспільстві» (м. Одеса, 19 листопада 2021 р.), з темою «До проблеми збереження психічного здоров’я учасників бойових дій»;

- III Міжнародній студентській конференції «Наука сьогодення: від досліджень до стратегічних рішень» (м. Рівне, 26 листопада 2021 р.), з темою «Психологічний зміст чинників, що детермінують розвиток у військовослужбовців синдрому емоційного вигорання».

Публікації. За темою кваліфікаційної роботи опублікована стаття Колесник О.І. Особливості емоційного вигорання у військовослужбовців контрактної служби: психологічний аспект. Науковий журнал «Вчені записки

ТНУ імені В.І. Вернадського. Серія: Психологія». Том 32 (71) № 3. Видавничий дім «Гельветика», 2021 – С. 50-55

Структура роботи. Магістерська робота складається зі вступу, трьох розділів з підрозділами, висновків до кожного розділу, загальних висновків, списку використаних джерел (72 найменування). Загальний обсяг магістерської роботи становить 134 сторінки, основний зміст викладено на 79 сторінках. Магістерська робота містить 5 таблиць, 5 рисунків.



РОЗДІЛ 1

НАУКОВО-ТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ ДОСЛІДЖЕННЯ ЕМОЦІЙНОГО ВИГОРАННЯ У ВІЙСЬКОВОСЛУЖБОВЦІВ- КОНТРАКТНИКІВ

1.1 Сутність феномену «емоційного вигорання», основні принципи та підходи до його вивчення

Життя людини в сучасних умовах вважається одним з найбільш стресових за усе існування людства. Адже зараз її життя та робота залежить від впливу соціально-економічних змін, морально-психологічних деформацій особистості, психоемоційних перевантажень та інших негативних подій і стресових чинників. Очевидно, що така сукупність нерідко призводить до втрати психологічної стійкості, адже навантаження на психіку досягають критичного рівня. Людські адаптаційні можливості організму не спрацьовують, а отже нервова система перевантажується та страждає. Стреси на роботі/службі та в особистому житті, емоційна напруга, нервові зриви та психосоматичні захворювання нерідко стають причиною виникнення численних захворювань, особистісних і професійних деформацій, у тому числі й психоемоційного вигорання.

Слід зазначити, що феномен вигорання вивчається вже майже п'ятдесят років. На цю тему опубліковано понад 6000 книг, дисертацій, наукових статей тощо. Проте остаточного узгодження у тлумаченні емоційного вигорання немає й досі.

Зауважимо, що в сучасній науковій психологічній літературі використовується чимало дескрипторів вигорання: емоційне вигорання (О. М. Гнезділова, С. Т. Губіна, Ю. П. Жогно, А. Р. Каримова, О. Я. Кляпець, Л. В. Кондрацька, О. В. Крапивіна, Л. Д. Мардер, Т. Д. Сидоренко, М. М. Цуканов та ін.), професійне вигорання (Т. В. Зайчикова, Н. В. Назарук, О. В. Сечко, Л. І. Тищук та ін.), психічне вигорання (Т. В. Большакова, М. В. Борисова, Ю. І. Віданова,

К. Ю. Жеглова, Н. В. Мальцева та ін.), синдром вигорання (Н. Є. Водоп'янова, О. С. Старченкова, Т. І. Ронгінська та ін.), синдром емоційного вигорання (Ю. П. Жогно, В. В. Кустова, Н. В. Никорчук, П. Ф. Сидоров та ін.), синдром професійного вигорання (Н. Є. Водоп'янова та ін.), синдром психічного вигорання (Є. Г. Ожогова), вигорання особистості, вигорання душі (Л. О. Китаєв-Смик); *staff burnout*, дослівно – «вигорання персоналу» (Г. Фрейденбергер та ін.), *job burnout* – «робоче вигорання» (К. Маслач, В. Шауфелі та ін.), *burnout* – «вигорання» (Е. Аронсон, Е. Хартман, Б. Перлман, А. Пайнс та ін.), що ускладнює, на наш погляд, його розуміння як окремого феномена.

Т. Кокс, Дж. Кук і М. Лайтер (1993) зазначають, що частина цієї плутанини зумовлена змішуванням двох різних рівнів пояснення: рівня загального дискурсу та рівня наукового визначення та вимірювання. Тобто основна потреба полягає у диференціації даних рівнів, що допоможе спеціалістам не торкатися теми іншого, вкладаючи основні сили в конкретний об'єкт.

Термін «синдром вигорання» походить від грецьк. *syndrome* – «поєднання» та англ. *burnout* – «припинення горіння». Його автором є американський психіатр Г. Фрейденбергер, який використав поняття вигорання під час спостереження за волонтерами громадської клініки Святого Марка у Іст-Віллідж, Нью-Йорк. Спостерігаючи за поступовим емоційним виснаженням, втрати мотивації і зниження прихильності серед волонтерів, лікар вирішив описати даний стан, який безпосередньо був пов'язаний із робочою діяльністю [24].

Зокрема, він помітив, що цей процес протікав близько року та супроводжувався низкою фізичних і психічних симптомів: головний біль, кишкові розлади, безсоння, втома, виснаження, дратівливість, гнів та іншими, які ми зустрічаємо сьогодні. Очевидно, що такі симптоми могли зустрітися і у зв'язку з іншими подіями у житті людини, але певна їх повторюваність, скарги та зменшення продуктивності внаслідок довгого періоду змусили

фахівця об'єднати усе це одним станом. Вибір цього терміна Г. Фрейденбергер пояснив, провівши аналогію, що «люди, як будівлі, іноді вигорають». Вчений дійшов висновку, що перебуваючи під тиском складних життєвих ситуацій, внутрішні людські ресурси вичерпуються, виснажуються, ніби випалюються вогнем, залишаючи велику пустку всередині, хоча зовнішня оболонка може залишатися більш-менш незмінною [67].

Зазвичай, вигорання розвивається в осіб, діяльність яких передбачає взаємодію з іншими людьми, від якості якої залежить моральний чи матеріальний її результат. Також часто можна зустрітися з твердженням, що творчі професії найбільш близькі до емоційного вигорання. Однак сьогодні, на нашу думку, будь-яка діяльність здатна коливати рівень ресурсів людини до ненормальних станів.

Зазначимо, що термін «вигорання» став відомим не раптово. Цікавим є той факт, що люди використовували його задовго до того, як наукова психологія визнала вигорання феноменом, вартим дослідження. Метафоричні сполучення та образи такого стану, утворені з допомогою дієслова «горіти», зустрічаються в літературі минулих століть і нашого часу. Перші письмові описи синдрому вигорання, його причин і симптомів сягають ще Біблійних часів. У період Середньовіччя з'явився вислів «*Elias-Müdigkeit*», що в перекладі означає «втома Еліаса (Іллі)». У ті часи так говорили про людину, яка витрачає велетенські сили. Нині цей термін ми б могли застосувати й до синдрому вигорання [63].

Ще одним свідченням того, що вигорання – процес давно відомий, є символічна емблема медичної діяльності – свічка, що горить та девіз «Світячи іншим, згораю сам», які були запропоновані у XVII ст. голландським лікарем Ван Пуль-Псі.

За американським словником Мерріама-Вебстера, поняття «вигорання» вперше з'явилося в 30-х роках XX століття й позначало явище, коли спортсмени після тривалих тренувань і змагань виснажувалися та були нездатні надалі брати участь у змаганнях [24].

Термін «*burnout*» у його сучасному розумінні вперше було використано у 1960-1961 роках англійським письменником Генрі Гріном у романі «A Burnt-Out Case» («Ціною втрати»). У романі описано спустошення людей, породжене недосконалістю капіталістичної системи. Герой «Ціною втрати» – виснажений, зневірений архітектор, який залишає роботу і ховається далеко від цивілізації, у лепрозоріях Конго, де знову знаходить людську подобу, але не «віру», і розлучається з життям найабсурднішим, мелодраматичним чином [24]. Незважаючи на популярність роману, вигорання не стало у ті часи предметом вивчення для науковців.

Починаючи з 70-х рр. XX ст. проблема вигорання починає набувати наукових обрисів. Так, у 1976 році до вивчення феномену «вигорання» долучилась американська соціальна психологиня К. Масlach, яка по праву вважається одною із найавторитетніших науковців у цьому напрямку. На момент відкриття синдрому вигорання К. Масlach зі своєю групою працювала над проблемою дослідження когнітивних здібностей людей, які перебували у стресовому стані. Психологиня випадково виявила, що юристи називають цей феномен терміном «*burnout*» (вигорання) і почала також використовувати його у подальших дослідженнях, які продемонстрували однозначне його розуміння досліджуваними [68].

На відміну від Г. Фрейденбергера, К. Масlach з колегами визначала вигорання як стан фізичного, емоційного та розумового виснаження, що виявляється у професіях пов'язаних з прямим чи непрямим спілкуванням з людьми, і тлумачила його як результат професійних проблем, а не як психіатричний синдром [67].

Аналізуючи праці вітчизняних вчених слід зазначити, що в працях Н. В. Рижкової наводиться глибокий емпіричний аналіз психологічних чинників емоційного вигорання військовослужбовців інженерних військ [48]. Т. В. Макота досліджувала особливості долаючої поведінки військовослужбовців з високим рівнем емоційного вигорання [31]. І. Р. Карчевський досліджував проблеми професійного вигорання офіцерського складу

військових формувань силових відомств України [20]. У дослідженнях М. А. Дергач підіймалися питання особливостей міжособистісних стосунків військовослужбовців з різним рівнем емоційного вигорання, які перебувають в зоні бойових дій [17]. У працях О. А. Мірошніченко досліджуються питання профілактики синдрому емоційного вигорання у працюючих в екстремальних умовах [34]. Феномен емоційного вигорання військовослужбовців перебуває в полі наукового інтересу, зокрема Державної прикордонної служби (О. Хайрулін [59]), курсантів вищих навчальних закладів Міністерства внутрішніх справ України (Л. П'янківська [46]) та ін.

Аналізуючи наукову літературу, можемо виділити такі основні підходи до визначення поняття «емоційного вигорання» та його ознак: результативний і процесуальний. Представники першого підходу вважають вигорання як певний стан, що включає в себе ряд конкретних і стабільних елементів (симптомів), а другого — вигорання розглядається як процес, який складається з певних послідовних стадій [30, с. 27].

Результативний підхід має кілька моделей емоційного вигорання. Відповідно до однофакторної моделі, представниками якої є А. Пайнс, Е. Аронсон, А. Чиром, вигорання — це стан фізичного, емоційного та когнітивного виснаження, що викликаний тривалим перебуванням в стресових ситуаціях [71].

За двофакторною моделлю (Д. Дирендонк, В. Шауфелі, Х. Сіксма), синдром вигорання виступає двомірною конструкцією, яка складається з виснаження та деперсоналізації [72].

Вигорання за визначенням авторів трифакторної моделі (К. Маслач, С. Джексон, Б. Пельман, Е. Хартман і Б. Фарбер) — це реакція-відповідь на тривалі стреси міжособистісних взаємин, яка у структурі має три компоненти, такі як емоційне виснаження, деперсоналізація та редукція особистих досягнень [67].

Отже, усі моделі результативного підходу розглядають емоційне вигорання як дисфункціональний стан здорової особистості, що виникає в результаті тривалої дії середовища на особистість. Відрізняються моделі між собою кількістю основних структурних компонентів, а саме: виснаження, деперсоналізація, редукція особистісних досягнень.

Характерною особливістю позиції К. Масlach є акцентування уваги на професійному характері синдрому вигорання, тобто розгляді його як результату професійних проблем, а не психіатричного синдрому.

Натомість дослідниця Н. Гришiна вважає, що вигорання не можна обмежувати лише стресогенним характером професійної сфери людини. Утрата людиною відчуття сенсу своєї професійної діяльності, знецінення зусиль переживається нею як внутрішньоособистісний конфлікт [30].

Чотирифакторна модель (Г. Фірт, А. Мімс, І. Іванічі, Р. Шваб) передбачає, що один із елементів (емоційне виснаження, деперсоналізація або редукції особистих досягнень) поділяється на два окремі фактори.

Особливість процесуально-стадіального підходу до розуміння емоційного вигорання полягає в тому, що тут акцент робиться на етапах його розгортання. Так, Т. Теміров констатує, що емоційне вигорання є процесом, який розвивається у просторі та часі [55].

Аналіз наукових праць засвідчив, що на сьогодні поширеною залишається процесуально-фазова модель вигорання, представниками якої є Р. Голембієвський та Р. Майнценрайдер. У ній поєднано процесуальний та фазовий підходи, а також ознаки кількох чинників на кожній фазі синдрому. Водночас автори концепції виділяють три рівні (низький, середній, високий) вигорання з вісьмома фазами, що різняться взаємовідношеннями показників.

Окрім того, Р. Венінг та Дж. Спредлі розробили власну модель синдрому емоційного вигорання як прогресуючого процесу та виділили у ньому п'ять стадій: «медовий місяць», «нестача пального», «хронічні симптоми», «криза» та «пробивання стіни».

Водночас А. Бродські та Дж. Едельвіч запропонували чотирьохступеневу стадіальну модель синдрому вигорання: «ідеалістичний ентузіазм», «застій», «фрустрація» і «апатія» [26, с. 215–216].

Зазначимо, що Л. Халлстен, ґрунтуючись на процесуальних аспектах синдрому, виділив низку етапів його тривання, які аналогічні етапам, визначених іншими дослідниками. Водночас, він вважає, що причиною вияву «вигорання» є наявна загроза особистості, що надмірно віддана власній роботі та не має ніякої альтернативної ролі, окрім професійної [23].

Отже, можна зробити висновок, що усі процесуальні моделі розкривають негативний вплив емоційного вигорання на людину та довколишнє соціальне середовище, насамперед, професійне.

В. Шауфелі, Д. Ензман, К. Маслач визначають вигорання як процес-ерозію психічної енергії, що виникає непомітно для людини, розвивається досить повільно, немає зворотного шляху та часових обмежень і призводить до загального виснаження [62].

Такі дослідники, як В. Бойко, М. Буріш, І. Галецька, Д. Міллер, М. Мелох, П. Сидоров, А. Парняков і С. Черніс, виділяють конкретні стадії вигорання, аналізуючи кожну з них.

За даними В. Бойко, розвиток синдрому емоційного вигорання відбувається в три фази: напруження – спостерігається зниження настрою, дратівливість і депресивні реакції; опір – характерна захисна поведінка, прагнення уникати впливу емоційних факторів та обмеження власного емоційного реагування у відповідь на незначні психотравмуючі обставини, проявляється «економія емоцій»; виснаження – знижується енергетичний тонус, настрій і з'являється відчуття безперспективності, психовегетативні порушення та соматичні симптоми [3].

На думку М. Буріша, вигорання проходить у розвитку шість фаз: попереджальну, фазу зниження рівня власної участі, фазу емоційних реакцій, фазу деструктивної поведінки, фазу психосоматичних реакцій і фазу розчарування. Основним рушійним фактором вигорання виступають

суперечності між ступенем включеності людини в роботу й отримуваною від неї віддачею [7; 63].

Як процесуальну модель розглядає емоційне вигорання і І. Галецька. Дослідниця переконана, що емоційне вигорання є динамічним процесом, який розвивається в часі та проходить три основні стадії: характеризуються спочатку зростанням емоційного виснаження, унаслідок якого виникають негативні установки до суб'єктів професійної діяльності та створюється емоційна дистанція в професійних стосунках для подолання виснаження. Водночас паралельно розвивається негативне ставлення до власних професійних досягнень (редукція професійних досягнень) [11, с. 89].

Деякі вчені (Д. Міллер, М. Мелок) вважають, що емоційне вигорання проходить у своєму розвитку чотири стадії: ентузіазм, стагнацію, фрустрацію та апатію [69, с. 213].

С. Черніс розглядає три стадії розгортання емоційного вигорання: перша стадія характеризується наявністю дисбалансу між вимогами середовища й можливостями, що спричиняють виникнення стану стресу; для другої стадії характерні короткотермінове емоційне напруження, втома та виснаження; для третьої стадії притаманна зміна мотиваційної сфери особистості та її поведінки [65, с. 10].

П. Сидоров та А. Парняков визначають синдром емоційного вигорання як процес поступової втрати емоційної, когнітивної й фізичної енергії, який проявляється в симптомах емоційного, розумового виснаження, фізичної втоми, власної відчуженості й зниження задоволення від виконання роботи [50].

Отже, з позиції процесуального підходу вигорання — це процес, який починається з напруження, є результатом протиріччя між очікуваннями, ідеалами, бажаннями особистості й вимогами суворого повсякденного життя.

Як бачимо, більшість дослідників синдрому вигорання надають йому негативного значення, акцентуючи увагу на наслідках процесу. Разом з тим,

існує низка науковців, які описують це явище з позитивними рисами. До прикладу, Д. Г. Трунов вказує на те, що в деяких випадках синдром вигорання можна обґрунтовано розглядати як ресурс особистісно-професійного розвитку, а В. В. Бойко описує його як механізм психологічного захисту у формі виключення емоцій у відповідь на певні психотравмуючі впливи [23].

Про небезпеку та поширення синдрому вигорання у європейських країнах свідчить зростання спеціальних клінік, готелів, монастирів для вигорілих спеціалістів [24].

Визначення ВООЗ трактує даний синдром як стрес-реакцію на трудове та емоційне навантаження, пов'язане з бурхливим темпом життя, трудових та суспільних відносин.

На думку спеціалістів ВООЗ, синдром емоційного вигорання визнається проблемою, яка потребує спеціалізованої допомоги та в зв'язку з цим внесена в лексикони психіатрії (ВООЗ), згідно яких емоційне вигорання – це фізичне, емоційне виснаження, що характеризується втомою, порушенням ефективності в роботі, втратою сну, схильністю до захворювань на соматичному рівні, а також вживанням алкогольних напоїв з метою одержання тимчасового полегшення, що має тенденцію до розвитку фізіологічної залежності та (в багатьох випадках) суїцидальної поведінки [28].

В українському перекладі ICD-10 [33; 44] «burnout» (стан виснаження життєвої енергії) звучить як «перевтома» (а це тільки один із симптомів вигорання). Окрім цього, вигорання – синдром, а синдром посідає проміжне місце між симптомами та діагнозом, тому в медичних закладах такий діагноз навряд чи визначать.

Отож, аналіз визначень і характеристик феномена вигорання дозволив нам вивести його основний вирізняльно-специфічний зміст. На нашу думку, емоційне вигорання, насамперед, - це психічний синдром, який виникає на різних етапах професійної діяльності людей, характеризується поступовою втратою емоційної, когнітивної і фізичної енергії, і знаходить виявлення у

симптомах емоційного виснаження, хронічної втоми, цинізму та зниження задоволення від роботи.

Попри те, що синдром вигорання отримав визнання та став об'єктом міждисциплінарних досліджень і різних парадигм наукового пояснення, він досі сприймається як одна з найбільш суперечливих проблем. Це пов'язано з відсутністю загальноприйнятої назви та трактування, чіткості критеріїв, визначення єдиної думки серед дослідників.

Отже, проблема емоційного вигорання сьогодні набула глобальних масштабів, що зумовлено як зовнішніми чинниками, так і внутрішніми. Через відсутність єдиного теоретичного підходу, який охопив би увесь комплекс аспектів вигорання, важливим моментом у його вивченні є розгляд конкретних досліджень, присвячених взаємозв'язку чинників, що детермінують його виникнення, проведення кроскультурних досліджень, вивчення проблеми на міждисциплінарному рівні, розробка програм його профілактики та корекції.

На сьогодні існує кілька моделей вигорання. Найпоширеніша з них – трифакторна, запропонована у 1986 році К. Маслач і С. Джексон, які розглядають вигорання як тривимірний конструкт. Більшість пізніше розроблених моделей вигорання створювалися шляхом об'єднання компонентів чи усунення одного з них із моделі, запропонованої К. Маслач [68].

Проте вже у 1996 році у третьому виданні MBI (Maslach Burnout Inventory) концепцію вигорання було дещо розширено і сам феномен визначався як професійна криза загалом, а не обов'язково криза міжособистісних відносин на роботі. Внаслідок цього три структурні компоненти вигорання було переглянуто: виснаження пов'язувалося з утомою, незалежно від її причини; цинізм – з байдужим або віддаленим ставленням до роботи, а не до інших людей; відсутність професійної ефективності включала в себе як соціальні, так і несоціальні аспекти професійних досягнень [24].

1.2 Основні групи симптомів синдрому емоційного вигорання особистості

Згідно з Міжнародною класифікацією хвороб, у класифікаційній рубриці «Проблеми, пов'язані з труднощами управління власним життям» під номером Z.73.0 зазначається: «Вигорання – стан повного виснаження, дійсний клінічний синдром з невротичними особливостями, а не тільки посиленням нормальної втоми від роботи». У людей із синдромом «вигорання» виражаються психопатологічні, психосоматичні, соматичні симптоми з ознакою соціальної дисфункції. Водночас із цим спостерігаються хронічна втома, порушення пам'яті, уваги, сну з труднощами засинання та ранніми пробудженнями, особисті зміни. Також можливий розвиток тривожних, депресивних розладів, залежності від психоактивних речовин і суїцид. Загальними соматичними симптомами є головний біль, діарея, синдром «роздратованого шлунку», тахікардія, аритмія, гіпертонія [33].

Нагадаємо, що на думку всіх авторів, які досліджують синдром вигорання, розвиток його симптоматики носить стадіальний характер. Однак загальна схема розвитку СЕВ виглядає наступним чином [2]:

- спочатку спостерігаються суттєві енергетичні витрати як наслідок занадто високої позитивної установки на виконання службової діяльності;
- згодом з'являється почуття втоми;
- і нарешті, розчарування, втрата інтересу до результатів своєї роботи.

Наголосимо ще раз, що синдром емоційного вигорання є комбінацією фізичного, емоційного й когнітивного виснаження або стомлення, при цьому головний фактор - емоційне виснаження. Додаткові компоненти зазначеного синдрому є наслідком поведінки, яка веде до когнітивно-емоційного вигорання, що виражається в редуванні особистих досягнень.

Незважаючи на те, що немає єдиного погляду на структуру СЕВ, варто сказати, що він являє собою особистісну деформацію внаслідок емоційно

утруднених і напружених відносин у системі «людина-людина», що має й вплив на соціальне й психосоматичне здоров'я особистості.

За твердженням академіка РАМН Павла Сидорова, у людей, уражених СЕВ, як правило, виявляється сполучення психопатологічних, психосоматичних, соматичних симптомів й ознак соціальної дисфункції. Спостерігаються хронічна втома, когнітивна дисфункція (порушення пам'яті, уваги), порушення сну, особистісні зміни. Можливий розвиток тривожності, депресії, залежностей різного роду, суїцид [50].

Основними симптомами вигорання Н. Водоп'янова називає хронічну втому, роздратованість, нервування, хвилювання, дистанціювання від колег і клієнтів, неуважність у взаємовідносинах з ними, конфліктність, зниження мотивації до роботи, різке зростання незадоволеності діяльністю [9].

Водночас Г. Фрейденбергер, запропонувавши циклічну структуру емоційного вигорання, виділив 12 симптомів [66], серед яких: підвищена потреба в досягненнях, напруження, втрата відчуття радості, уникнення конфліктів, неправильне розуміння системи цінностей, посилення самозречення, небажання боротися, відчутні поведінкові зміни, відчуття внутрішньої пустки, депресивний стан, загальне виснаження організму.

У цьому контексті варто звернути увагу й на дослідження Е. Махер. Узагальнивши перелік симптомів вигорання, вчений також виділяє 12 основних: втому, виснаження, психосоматичні вияви, порушення сну, негативне ставлення до клієнтів і власної професійної діяльності, спрощеність у виконанні професійних дій, зловживання кавою, спиртними напоями, наркотичними речовинами, порушення режиму харчування, негативна «Я-концепція», агресивні вияви (дратівливість, напруженість, тривожність, надмірне збудження, гнів), знижений фон настрою, переживання відчуття провини [24].

Окрім того, ряд дослідників запропонували класифікації симптомів СЕВ відповідно до рівня вияву. На фізичні, поведінкові та психологічні розділила їх К. Маслач. До фізичних симптомів учена віднесла: відчуття

втоми, виснаження, астеничність, часті головні болі, розлади шлунково-кишкового тракту, порушення ваги тіла, безсоння. Поведінковими є: несамотійність у прийнятті рішень, відособленість, гіпервідповідальність, негативні погляди на майбутнє та перспективи, зловживання спиртними напоями і наркотиками. До психологічних належать такі як: фрустрація, відчуття безпорадності і безнадійності, хвилювання, розчарування, відчуття провини, роздратування, образи, ригідність [67].

Г. А. Робертс (1997), на основі дослідження вигорання серед лікарів, визначив такі ознаки та симптоми вигорання:

- зміни в поведінці — професіонал часто контролює себе годинником; не бажає виходити на роботу; відкладає зустрічі з пацієнтами; дозволяє собі спізнення; втрачає здатність творче підходити до вирішення проблем; працює довше, але його досягнення стають меншими; усамітнюється й уникає колег; присвоює власність установи; збільшує вживання психоактивних речовин, що змінюють настрій; менше приділяє часу для відпочинку та розваг;
- зміни в почуттях — втрата почуття гумору або «гумор повішеника»; постійне відчуття невдачі, провини, гніву, образи та гіркоти; самозвинувачення; підвищена дратівливість, що виявляється на роботі та вдома; відчуття, що до нього прискіпуються; почуття збентеженості та холодності; безсилля;
- зміни в мисленні — поява настирливих думок про те, щоб залишити роботу, нездатність концентрувати увагу; ригідне мислення; посилення підозрілості й недовірливості; цинічне, негуманне ставлення до хворих, менталітет жертви; заклопотаність власними потребами й особистим виживанням;
- зміни у здоров'ї — порушений сон; часті несерйозні недуги, що затяглися в часі; підвищена сприйнятливості до інфекційних захворювань; втомлюваність (втома та виснаження протягом усього дня); зростання порушень психосоматичного здоров'я [24].

Вважаємо вартим уваги підхід до визначення симптомів емоційного вигорання, що запропонований В. Криволапчуком, І. Моцонелідзе, І. Слюсар [26]:

1. Фізичні симптоми: втома, втомлюваність та виснаженість протягом дня, фізичне виснаження, коливання ваги, порушення сну, запаморочення, розлади травлення; серцевий біль; нудота, тремор; підвищення артеріального тиску; проблеми з диханням, зниження імунітету, чутливість до погодних змін, скарги на погане самопочуття загалом);

2. Емоційні симптоми: зниження емоційності, песимістичність і цинізм, зниження концентрації уваги, проявляються розчарування, безпорадність, почуття невдачі, самозвинувачення, депресія, байдужість, черствість у роботі та особистому житті; втрата ідеалів, надій чи професійних перспектив; усамітненість; тривожність, посилення ірраціонального неспокою; депресивність та істеричність, неконтрольовані поведінкові вияви агресії, роздратованості, гніву та образливості, збільшення деперсоналізації своєї чи інших (люди починають сприйматися безликими);

3. Поведінкові симптоми: труднощі у виконанні власних професійних обов'язків; порушення режиму праці та тривалості робочого дня, зниження продуктивності професійної діяльності, відсутність мотивації до праці, відтерміновування запланованих завдань, уникання самостійного прийняття рішень, порушення харчування, байдужість до їжі, постійне бажання зробити перерву, відпочити, прагнення до соціальної ізоляції; часте виникнення думок про звільнення; зловживання речовинами, що змінюють настрій (кава, алкоголь, ліки); підвищений травматизм (падіння, травми тощо);

4. Інтелектуальні симптоми: зниження інтересу до життя, нових теорій, ідей, альтернативних підходів у роботі; деконцентрація уваги, апатія, підозрілість і недовірливість; переважання шаблонності в діяльності (формальне виконання роботи); відмова від участі у розвиваючих експериментах; негативне ставлення до нововведень.

5. Соціальні симптоми: зниження соціальної активності, відсутність інтересу до проведення власного особистого часу, розчарування та песимістичні погляди на майбутнє, формальне виконання функціональних обов'язків, обмеження соціальних контактів тільки вимушеними; відчуття самотності, недостатньої підтримки у колі близького оточення; конфліктність.

Отже, синдром емоційного вигорання виражається поєднанням симптомів порушень в психічній, соматичній і соціальній сферах життя. Аналіз вітчизняних і зарубіжних досліджень засвідчив, що базовим симптомом синдрому емоційного вигорання є виснаження. Воно виявляється на трьох рівнях (фізичному, емоційному, духовному виснаженні) й охоплює практично всі сфери життя людини.

1.3 Психологічний зміст чинників, що детермінують розвиток у військовослужбовців синдрому емоційного вигорання

Будь-яка професія веде до утворення професійних деформацій особистості. Дія численних об'єктивних і суб'єктивних чинників, що викликають наростаюче почуття незадоволеності, погіршення самопочуття і настрою, накопичення втоми, зниження фізіологічних показників, веде до професійних криз, виснаження і психоемоційного вигорання особистості. В результаті знижується ефективність професійної діяльності працівників, вони втрачають здатність виконувати свої посадові обов'язки, творчий підхід до вирішення виробничих питань, деформують свої професійні відносини, ролі і стосунки [48].

Найпоширенішими підходами у вивченні факторів (чинників) емоційного вигорання є:

1 - інтерперсональний (Б. Бунк, В. Шауфелі, К. Масlach та ін.): основна детермінанта вигорання – міжособистісна взаємодія на рівні «професіонал-суб'єкт діяльності»;

2 - індивідуальний (Л. Халлсен, С. Гобфул, Дж. Фріді, А. Пайнс): основна детермінанта вигорання - особливості емоційної та мотиваційної сфер особистості;

3 - організаційний (Р. Бурке, І. Віннабст): причиною вигорання визначає фактори професійного середовища.

Проте жоден із цих підходів не відображає повної картини чинників вигорання.

Австралійські вчені М. Pierce та G. Molloy (1990) стверджують, що до емоційного вигорання схильний кожен із нас. Вони доводять, що швидкість «згорання» не пов'язана з рівнем освіти, інтелекту чи заробітної плати. Чутливі й емоційні люди раніше помічають його симптоми, проте інтенсивність процесу не залежить ні від душевної організації, ні від особистої історії. Єдине, що має значення, – ситуація на роботі та ставлення до неї професіонала [24].

Б. Перлман, Е. Хартман (1982), Т. Форманюк (1994) виділили три групи змінних, які впливають на розвиток синдрому вигорання у професіях типу «людина-людина» [58]:

- особистісні чинники: екстраверсія та інтроверсія, реактивність, стать, вік, авторитаризм, самоповага, рівень емпатії, мотивація, ступінь задоволення професією та професійним ростом, стаж та ін.;

- рольові чинники: рольові конфлікти, рольова невизначеність, низький соціальний статус; рольові поведінкові стереотипи; відхилення референтною групою; негативні статево-рольові (гендерні) установки, що утискають права та свободу особистості;

- організаційні чинники: час, який витрачається на роботу; невизначений (чи такий, що важко вимірюється) зміст трудової діяльності; робота, яка вимагає виняткової продуктивності, постійного підвищення професіоналізму, відповідної підготовки (тренування); невизначена чи недостатня відповідальність; характер керівництва, який не відповідає змісту роботи та ін.

На думку В. Бойко [2] причинами виникнення синдрому емоційного вигорання є сукупність внутрішніх і зовнішніх чинників.

Зовнішні чинники емоційного вигорання:

1. Постійна напружена емоційна діяльність (пов'язана з інтенсивним спілкуванням).
2. Дестабілізуюча організація діяльності (постійне присвячення себе роботі, коли вона замінює нормальне соціальне життя особистості).
- 3. Підвищена відповідальність при виконанні професійних обов'язків та ілюзія надважливості виконуваної роботи, яка є опорою самооцінки (якщо результат роботи не відповідає очікуванням, поступово втрачається її значущість і цінність, що призводить до вигорання).
- 4. Проблемна психологічна атмосфера у колективі (наявність конфліктів як по вертикалі, так і по горизонталі).

Внутрішні чинники емоційного вигорання:

1. Схильність до емоційної ригідності – синдром частіше виникає в емоційно стриманих людей, у яких підвищена вразливість і чутливість блокують механізм психологічного захисту, а у людей більш імпульсивних формування зазначеного синдрому відбувається повільніше;
2. Інтенсивне сприйняття й переживання обставин професійної діяльності.
3. Слабка мотивація емоційної віддачі у професійній діяльності.
4. Моральні дефекти дезорієнтації особистості. При цьому професіонал нездатний включати у взаємодію з діловими партнерами такі моральні категорії, як совість, чесність, порядність, повагу до прав і чеснот іншої особистості. Моральна дезорієнтація викликана іншими причинами – невмінням відрізнити гарне від поганого, благо від шкоди. Однак як у випадку морального дефекту, так і при моральній дезорієнтації формування емоційного вигорання полегшується. Збільшується ймовірність байдужості до суб'єкта діяльності, апатії до професійних обов'язків [2].

Сукупність впливу зазначених чинників, їхня постійність і

невирішеність на певних етапах лише ускладнює процес психологічного захисту особистості та посилює прояви синдрому емоційного вигорання. Його ознаками також є зростання негативних взаємостосунків із сім'єю, значущими людьми, зниження здатності успішно розв'язувати особисті та професійні проблеми.

Аналізуючи інтенсивність професійного вигорання, В. Орел [38] вказує на наявність різних типів кореляційних зв'язків між рівнем його вияву та індивідуально-особистісними якостями працівника:

відзначено позитивні зв'язки між вигоранням і індивідуальними стратегіями подолання стресу. У фахівців, які використовують пасивні тактики захисту, рівень вигорання більш високий, порівняно з тими, хто активно протидіє цьому явищу;

виявлено, що серед жінок професійне вигорання переважає у формі емоційного виснаження, тоді як серед чоловіків – у формі деперсоналізації;

відзначено наявність позитивних кореляційних зв'язків між професійним вигоранням і рівнем освіти фахівця, а також задоволеністю результатами роботи. До емоційного вигорання більше схильні молоді працівники, котрі лише прийшли на роботу та працюють на рівні початкового ентузіазму і мають надто завищені вимоги до рівня виконаної роботи;

засвідчено вплив на підвищення рівня професійного вигорання таких емоційних якостей особистості, як агресивність, тривожність, а почуття групової згуртованості, навпаки, його знижують [38].

На думку О. Петренка, який досліджував військово-професійне середовище, основним чинником, який сприяє професійній деформації особистості, є чинник посадової влади та особливостей реалізації посадових повноважень.

Що стосується кадрової політики організації, то до чинників ризику виникнення емоційного вигорання військових можна віднести такі характеристики, як можливість кар'єрного зростання, порядок присвоєння чергових військових звань, система заохочень та покарань тощо. Дійсно,

відсутність можливості професійного зростання може викликати у працівників незадоволення, фрустрацію, що у подальшому призводить до розвитку в них професійного вигорання [21].

Аналіз наукової літератури дозволив нам з'ясувати, що серед багатьох публікацій йдеться про фактори, що впливають на психологічний стан особистості.

Як вважає М. Скугаревська [54], на розвиток синдрому емоційного вигорання суттєвий вплив мають особистісні характеристики людини, насамперед, такі риси особистості, як низька емоційна стійкість, боязкість, підозрілість, фрустрованість, імпульсивність, схильність до відчуття провини [54].

Спільними соціально-психологічними показниками особистості з СЕВ традиційно визнаються: вік, стать, сімейний стан, рівень освіти, стаж роботи, соціальний статус. Встановлено помітний зв'язок між мотивацією й психоемоційним вигоранням, зокрема такі мотиви трудової діяльності, як задоволеність зарплатою, почуття власної значущості на роботі, професійний ріст, самостійність суттєво впливають на біосоціальну й психофізичну опірність емоційному вигоранню [9; 54].

У професії військовослужбовця, крім існуючих факторів, спостерігається ще один важливий фактор, що пов'язаний з особистісними особливостями військовослужбовця (індивідуальні фактори). Сучасні дослідники синдрому емоційного вигорання відзначили більше ста симптомів, які, в свою чергу, допомагають визначити ступінь вираженості емоційного вигорання [32].

Провідний спеціаліст Санкт-Петербурзького державного університету Н. Водоп'янова [2; 3] за результатами дослідження основних причин виникнення професійного вигорання військовослужбовців офіцерського складу командної ланки силових відомств встановила:

1. Вигорання часто пов'язано з тим, що професія службовця силових відомств відповідно до Статутів, законодавчих та інших нормативних актів обмежує їх права та перешкоджає розвитку їх особистості.

2. Друга причина вигорання офіцерського складу командної ланки – постановка неадекватних цілей молодим спеціалістом.

3. Третя причина професійного вигорання офіцерського складу командної ланки пов'язана з тим, що в результаті раптової зміни зовнішніх життєвих ситуацій, службова діяльність стає надскладною. Нерідко недостатньо підготовлені фахівці залишають службу.

4. Четверта причина вигорання офіцерів-командирів пов'язана з тим, що офіцер здійснює керівництво підлеглими заради певної мети, а сам, між тим, ненавидить цей процес.

Отже, основною причиною виникнення синдрому емоційного вигорання криється у порушенні стану рівноваги у військовослужбовця, коли внутрішні та зовнішні вимоги упродовж тривалого часу переважають над ресурсами внутрішніми та зовнішніми ресурсами особистості.

В. Орел пропонує таку класифікацію чинників, що впливають на вигорання [38]:

1. Індивідуальні чинники – соціально-демографічні характеристики; вік; стать; рівень освіти; стаж роботи; сімейний стан.

2. Організаційні чинники – умови роботи; надмірне робоче навантаження; брак часу; регламентація робочого часу; зміст праці; кількість відвідувачів; гострота проблем, які підлягають вирішенню; глибина контакту з клієнтом; участь у прийнятті рішень; незалежність у роботі; зворотний зв'язок.

3. Особистісні особливості – тепеливість; локус контролю; стиль опору; самооцінка; тип поведінки А; тривожність; екстраверсія; професійна мотивація; ціннісні орієнтації; рівень домагань; когнітивні процеси; здібності та інтелект.

4. Соціально-психологічні чинники – рольовий конфлікт і рольова амбівалентність; соціальна підтримка; зворотний зв'язок.

Особистість військовослужбовця піддається постійному впливу обставин, які можуть травмувати психіку: окрім розуміння відповідальності присяги перед Вітчизною, це може бути і психологічний тиск з боку керівництва й колег, і характер організації праці (виїзні навчання, бойові чергування, відрядження в район проведення бойових дій), а також ненормованість робочого дня.

Факторами емоційного вигорання у військовослужбовців Збройних Сил України можуть бути: по-перше, детальна правова регламентація діяльності співробітників, яка означає необхідність керуватися заздалегідь запропонованими правилами (наприклад, службовими інструкціями, наказами і т.д.).

По-друге, підвищена відповідальність за характер і результати своєї діяльності. Усвідомлення професіоналом важливості прийнятих ним рішень і врахування можливих негативних наслідків цих рішень викликають у нього стан напруги і тривоги.

По-третє, психічні та фізичні перевантаження, викликані нестабільним графіком роботи, відсутністю повноцінного сну, різкими коливаннями активності або, навпаки, монотонністю діяльності і тривалими чергуваннями, а також роботою в незручний або надурочний час. В таких умовах праці організм не встигає адаптуватися до швидко змінюваних умов несення служби, що знижує продуктивність діяльності і підвищує ймовірність травм і пригод.

По-четверте, організаційний фактор, в якій однією з причин вигорання є наявність невизначених рольових обов'язків і відсутність точних посадових інструкцій. Нечіткий перелік службових функцій ставить співробітників у вразливу позицію. Невизначеність посадового зростання, відсутність або обмеженість можливості висунення на вищу посаду. Несприятливий морально-психологічний клімат у військовому колективі.

По-п'яте, фактор екстремальності. Військовослужбовець ЗСУ, виконуючи свої функціональні обов'язки під час служби, може загинути або отримати поранення. Постійне перебування в екстремальних умовах призводить до величезної втрати психологічної енергії і фізичних сил, до психосоматичної втоми (виснаження) і емоційного виснаження [25; 27].

Сказане вище дає змогу зробити висновок про те, що на виникнення емоційного вигорання впливають зовнішні та внутрішні чинники. До зовнішніх відносять: несприятливий соціально-психологічний клімат у колективі, конфліктні взаємини, рольові конфлікти, дестабілізуюча організація праці, професійний контингент військового, публічність виконання службової діяльності, недостатня підтримка колег. До внутрішніх чинників належать: недостатня мотивація, надмірне переживання службових ситуацій, прояви емоційної ригідності.

Без сумніву, скоригувати вплив зовнішніх чинників досить нелегко. Тому, розуміючи та враховуючи усю важливість, значущість соціально-економічних, політичних, культурологічних чинників, ми розглядаємо можливості їх зміни у вузькому розумінні – тільки як зміну стосунків у реальному колективі, у якому працює військовослужбовець, і зміну структур в особистості самого військового.

1.4 Особливості емоційного вигорання у військовослужбовців-контрактників

Вивчення професійної діяльності людини займає одне з вагомих місць у сучасній психології. Об'єктивні особливості змісту та умов професійної діяльності військовослужбовців зумовлюють її стресовий вплив на психічний стан, спричиняють розвиток у них професійного (емоційного, психічного) вигорання [12].

Феномен «емоційного вигорання» військовослужбовців по теперішній час залишається недостатньо дослідженим у науковій літературі. Так, нема одностайної думки щодо рівнів індексу психічного «вигорання» та рівнів

деперсоналізації у військовослужбовців, механізму редукції особистих досягнень, власне стадії та симптомів емоційного вигорання [42].

Професія військовослужбовця часто буває нестабільною, а швидкої і простої процедури припинення службових відносин, як в цивільних організаціях, фактично не існує. І тоді, при сформованих несприятливих умовах роботи для індивіда починається процес зміни його особистісних якостей. У таких випадках при проведенні психологічної діагностики можуть відзначатися низькі показники нервово-психічної стійкості і вольової регуляції поведінки, а також високі показники емоційного вигорання. Професія військовослужбовців вимагає постійної дисципліни та уваги, і здійснюється у напруженій та стресовій атмосфері. У цьому випадку з'являються негативні зміни на рівні психіки та емоцій, які впливають на виконання службових обов'язків, що в свою чергу можуть погіршувати стосунки в колективі [36].

Розвитку синдрому емоційного вигорання передують період високої активності, коли людина переймається роботою понад усе, відмовляється від важливих потреб, потім настає перша ознака - виснаження. Спочатку у військовослужбовців відбуваються незначні зміни в поведінці і професійній діяльності. Однак, саме ці зміни можуть призвести як до існуючих змін професійної адекватності, так і непоправних втрат при виникненні умов екстремального характеру та/або виконання бойових завдань [41].

Психологічні дослідження зазначають, що військовослужбовці із синдромом емоційного вигорання недостатньо володіють навичками управління емоціями. Особистісне відчуження (деперсоналізація) проявляється у вигляді деформації відносин з іншими людьми.

З метою запобігання появи симптомів емоційного вигорання військовослужбовцям необхідно розвивати антистресові вміння, навички формування позитивного мислення, що стане аспектом збереження їх ментального здоров'я [34].

1.5 Сутність і зміст психологічної профілактики синдрому емоційного вигорання у військовослужбовців контрактної служби

Питання профілактики емоційного вигорання нині стоїть досить гостро. У фокусі нашого дослідження – військовослужбовці Збройних Сил України. Такий вибір зумовлений відсутністю ґрунтовних досліджень для цієї професійної групи та нагальною потребою пошуку шляхів профілактики емоційного вигорання, зокрема в українському просторі.

Звичайно, проблемі легше завадити, ніж від неї рятуватися. Тому профілактика емоційного вигорання – одна із умов збереження психосоматичного здоров'я професіонала. Обізнаність у проблемі, насамперед, знання симптомів і чинників вигорання – це та інформація, яка необхідна військовослужбовцю для того, щоб не потрапити до його пастки. Саме тому рекомендується якомога більше наголошувати на умовах та наслідках синдрому, щоб можна було помітити його розвиток у своєму житті чи свого колеги.

Конкретні засоби, що сприяють відновленню, залежать від індивідуальних причин та обставин, що призвели до емоційного вигорання. Рекомендується відвідування семінарів, присвячених підвищенню психологічного захисту, навчання основам психотренінгу та психоаналізу, відвідування спільних тренінгів із спеціалістом, здобуття навичок самомасажу.

Аналізуючи погляди вчених на проблему профілактики вигорання, бачимо, що в її основі лежать або попередження виникнення симптомів вигорання, або своєчасне перешкодження стресорам, що ведуть до нього.

Так, вважаючи зменшення вигорання завданням організаційного оздоровлення, К. Маслач і П. Лейтер виділяють п'ять галузей, які протидіють його виникненню чи зводять ймовірність його появи до мінімуму: кероване робоче навантаження; оптимальний контроль; справедлива винагорода; почуття спільності; розділені цінності [68].

Професор К. Черніс наголошує на великій відповідальності керівника

за розвиток вигорання в організації, що пов'язане з існуванням таких робочих місць і ситуацій, які створені для вигорання. Більшість людей, які працюють у подібних місцях, дуже вразливі, оскільки вони дбають про свою безпеку та безпеку інших. Вони перебувають у високих стресових ситуаціях, коли від них очікують високого рівня виконання роботи і вони мають недостатній контроль над тим, що або як вони роблять. До таких професій належить, зокрема, й професія військовослужбовця [65].

Гіпотетична модель попередження синдрому вигорання запропонована Н. Водоп'яною [9], до якої дослідниця включає:

- 1) підвищення комунікативно-управлінських умінь за допомогою активних методів навчання;
- 2) тренінгові заняття, що стимулюють мотивацію саморозвитку, особистісне і професійне зростання;
- 3) антистресові програми, групи підтримки;
- 4) підвищення емоційної стійкості та психофізичної гармонії [9].

На думку В. Бойко, існують три умови, за яких емоції запобігають формуванню вигорання та сприяють виконувати якісніше професійні обов'язки:

- адекватність емоцій та переживань;
- економічність у вияві емоцій, пов'язана з найменшими затратами фізичних і психічних ресурсів при вирішенні складної чи критичної ситуації;
- комунікабельність як здатність створювати сприятливе враження на партнерів, налаштовувати на спілкування, викликати довіру та аналізувати стани один одного [1; 2, 3].

Психологічна профілактика синдрому емоційного вигорання, на наш погляд, повинна насамперед спрямовуватися на:

- збільшення якісної поінформованості військовослужбовців з цієї проблемою, і як наслідок, їх здатність вчасно виявляти симптоми вигорання;
- усунення чи зменшення негативного впливу чинників вигорання (зняття дії стресора);

- використання чинників, які позитивно впливають на людину (її стан здоров'я, індивідуально-психологічні особливості, взаємодію з оточуючими, професійне довголіття) і на ефективність її діяльності.

Погоджуємось з думкою Л. П'янківської [46], яка пропонує здійснювати цілеспрямовану профілактику емоційного вигорання військовослужбовців на чотирьох рівнях:

1) соціальному (зовнішньому): профілактичні заходи, спрямовані на підвищення престижу професії військовослужбовця, підвищення оплати праці; забезпечення соціально-економічної стабільності та соціальної захищеності військовослужбовців та ін. На жаль, зовнішні (об'єктивні) щодо професіонала чинники на рівні кожного військовослужбовця змінити практично неможливо, у цьому випадку можна говорити хіба що про зміну ставлення до них професіонала;

2) організаційному: профілактичні заходи, спрямовані на покращення санітарно-гігієнічних умов праці, на доведення їх до рівня санітарно-гігієнічних норм умов праці, зменшення перевантажень, нормований робочий день, визначений зміст роботи, нормована кількість завдань та задач, можливість на активний відпочинок та часті перерви між виконанням задач та ін.;

3) міжособистісному: профілактичні заходи, спрямовані на покращення морально-психологічного клімату у військовому колективі, налагодження конструктивної взаємодії між військовослужбовцями; соціальну підтримку, групові тренінги та терапії та ін.;

4) особистісному: профілактичні заходи, спрямовані на самого військовослужбовця (профілактика хвороб, підвищення рівня стресостійкості, професійної мотивації, вирівнювання балансу між витраченими зусиллями й одержаною винагородою, зниження рівня негативних особистісних станів і властивостей) [45].

Загалом усі профілактичні заходи, спрямовані на попередження синдрому емоційного вигорання, варто розділити на:

1) професійні (з боку спеціалістів: психологів, спеціалістів зі стрес-менеджменту, тайм-менеджменту, лікарів та інших вузьких спеціалістів);

2) непрофесійні (з боку самого військовослужбовця, його найближчого оточення);

3) адміністративні (з боку керівництва, хоча сьогодні існує тенденція звернення керівників по допомогу в профілактиці та корекції емоційного вигорання до професіоналів) [45].

Вважаємо за доцільне розглянути детально та впроваджувати комплекс загальних організаційних (адміністративних) та спеціальних заходів щодо профілактики емоційного вигорання у військовослужбовців, запропоновані генералом Олегом Хайруліном [59].

До змісту комплексу загальних організаційних (адміністративних) заходів з військовослужбовцями з метою запобігання емоційному вигоранню, для практичної реалізації та перевірки ефективності дослідником визначені:

- заходи з удосконалення загальної професійно-психологічної компетентності посадових осіб керівного складу;

- робота з усунення або принаймні зниження дії основних факторів емоційного вигорання (забезпечення оптимального та керованого професійного навантаження, повноцінного відпочинку; можливості та безпосередньої участі військовослужбовців у вирішенні професійних питань, що стосуються їх повсякденної діяльності; адекватного рівня матеріальної та інших видів винагороди за результати праці; підтримка та розвиток загальнокорпоративних цінностей в аспектах свідомої дисциплінованості та професіоналізму персоналу; здорового способу життя; сприятливого соціально-психологічного клімату у колективі; контроль та підтримка новопризначених співслужбовців);

- заходи із психологічного забезпечення у період безпосереднього виконання службових завдань (підбір та комплектація особовим складом, навчання та реалізація під час виконання завдань засобів психологічної самоактивізації, самоконтролю та регуляції психологічних станів; навчання

персоналу навичкам конструктивного спілкування, врахування особливостей за напрямками службової діяльності);

- заходи з надання індивідуальної психологічної допомоги військовослужбовцям, у яких діагностовано СЕВ, шляхом проведення психологічних консультацій фахівцями-психологами;

- надання кваліфікованої психологічної, психокорекційної допомоги;

- обґрунтований професійно-психологічний відбір військовослужбовців за контрактом;

- заходи з удосконалення професійної кваліфікації психологів органів військового управління, військових частин шляхом регулярного проведення відповідних навчально-методичних занять, впровадження методичних рекомендацій з питань психологічного забезпечення діяльності персоналу органу;

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

До комплексу спеціальних заходів у роботі з персоналом науковець відносить такі заходи: реалізація освітньої програми навчання військовослужбовців методиці стрес-менеджменту; забезпечення персоналу інформаційними матеріалами з питань профілактики професійних стресів, емоційного вигорання, особистісної деградації [59].

Отже, під психологічними умовами психопрофілактики/корекції емоційного вигорання ми розуміємо ті особистісні конструкти, від вираженості та сили впливу яких залежать особливості, характеристики і рівень сформованості емоційного вигорання у військовослужбовців.

Зниження перфекціонізму, депресивності, дратівливості, агресивності, підвищення рівня самовпевненості, використання активних копінг-стратегій психологічного захисту призводить до зниження рівня сформованості емоційного вигорання.

Висновки до розділу 1

З наведеного аналізу літературних джерел можна побачити, що проблематика дослідження емоційного вигорання підіймається досить часто в сучасній науковій літературі, проте все ще залишаються малодослідженими питання психологічних аспектів емоційного вигорання у військовослужбовців контрактної служби Збройних Сил України.

Емоційне вигорання - це синдром, який розвивається на фоні довготривалого стресу і призводить до тотального виснаження організму людини.

Найбільш прийнятною є структура синдрому емоційного вигорання, визначена В. Бойко, що являє собою послідовність трьох фаз: напруження, резистенція та виснаження.

Виникнення синдрому емоційного вигорання відбувається під впливом зовнішніх і внутрішніх факторів. Зовнішні фактори пов'язані з особливостями професійної діяльності, а внутрішні - з індивідуальними особливостями людини.

На формування і розвиток емоційного вигорання у військовослужбовців значно впливає їх професійна діяльність. Служба в ЗСУ характеризується низкою особливостей, яка дозволяє її віднести до особливого виду державної служби військовослужбовців. В реальних умовах військові піддаються постійному впливу негативних факторів, причому часто повторювані негативні емоції з ростом стажу роботи знижують психоемоційну стійкість, яка призводить до розвитку тривожності, запальності, апатії, дратівливості. Факторами емоційного вигорання у військовослужбовців можуть бути: детальна правова регламентація діяльності; підвищена відповідальність за результати своєї роботи; фізичні та психічні перевантаження, викликані нестабільним графіком роботи, частими чергуваннями, а також роботою в незручний або надурочний час; організаційний фактор, в якій однією з причин вигорання є відсутність точних функціональних обов'язків; фактор екстремальності.

Під час емоційного вигорання у військових в одних випадках переважають зниження працездатності, труднощі, що виникають при концентрації уваги й прийнятті самостійних рішень, емоційна нестійкість і швидка психічна виснаженість. В інших – агресивні тенденції (посилюється негативне само сприйняття у професійному плані, виникає тенденція зловживання кавою, тютюном, алкоголем. Найбільш поширеними змінами функціонування емоційної сфери працівників сфери оборони є тривожність, пригнічений настрій, негативне ставлення до людей і життя, емоційний дискомфорт і фрустрація потреб у любові, соціальному визнанні, самореалізації.

Таким чином, виникає питання щодо своєчасного попередження та відповідної корекції синдрому емоційного вигорання.

Робота з профілактики емоційного вигорання включає в себе заходи як психологічного, так і організаційно-управлінського, виховного характеру.

В якості профілактичних заходів щодо попередження синдрому емоційного вигорання у військовослужбовців необхідно проводити тематичні соціально-психологічні тренінги, здійснювати безперервне психологічне просвітництво, застосовувати методи психологічного розвантаження у вигляді сеансів релаксації і навчання навичкам аутогенного тренування, проводити планові психодіагностичні заходи, спрямовані на своєчасне виявлення ознак синдрому.

РОЗДІЛ 2

МЕТОДОЛОГІЧНІ ЗАСАДИ ТА ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ ОСОБЛИВОСТЕЙ ПРОЯВУ ЕМОЦІЙНОГО ВИГОРАННЯ У ПРОФЕСІЙНІЙ ДІЯЛЬНОСТІ ВІЙСЬКОВОСЛУЖБОВЦІВ- КОНТРАКТНИКІВ ЗБРОЙНИХ СИЛ УКРАЇНИ

2.1 Характеристика вибірки та етапів емпіричного дослідження

Емпіричне дослідження проходило на базі Хмельницького районного територіального центру комплектування та соціальної підтримки Хмельницької області оперативного командування «Захід» Сухопутних військ Збройних Сил України (за місцем розташування центрального офісу у м. Хмельницькому та п'ятого відділу в смт Летичеві) серед військовослужбовців контрактної служби.

Варто зазначити, що Хмельницький РТЦК та СП є місцевим органом військового управління, що забезпечує комплектування особовим складом Збройних Сил України та інших утворених відповідно до законів України військових формувань, виконання законодавства з питань військового обов'язку і військової служби, мобілізаційної підготовки та мобілізації в особливий період людських і транспортних ресурсів на відповідній території, адміністрування та ведення бази даних Єдиного державного реєстру військовозобов'язаних, обслуговування та надання сервісних послуг окремим громадянам України.

Хмельницький РТЦК та СП підпорядковується Хмельницькому обласному територіальному центру комплектування та соціальної підтримки, в зоні відповідальності якого він перебуває згідно з військово-адміністративним поділом території України.

Безпосереднє керівництво Хмельницьким РТЦК та СП і контроль за його діяльністю здійснює оперативне командування «Захід», а загальне – командування Сухопутних військ Збройних Сил України, яке узгоджує основні питання діяльності Хмельницького обласного територіального

центру комплектування та соціальної підтримки з відповідними структурними підрозділами Генерального штабу Збройних Сил України та Міністерства оборони України.

Хмельницький РТЦК та СП виконує покладені на нього завдання у взаємодії з місцевими державними адміністраціями, органами прокуратури та Національної поліції України, органами місцевого самоврядування, а також з органами військового управління, з'єднаннями, військовими частинами Збройних Сил України та інших військових формувань, органами управління, органами і підрозділами правоохоронних органів спеціального призначення, Державною спеціальною службою транспорту України, Державною службою спеціального зв'язку та захисту інформації України і громадськими об'єднаннями.

До складу Хмельницького РТЦК та СП входить 10 окремих структурних підрозділів (відділів), зокрема: 1 відділ (м. Старокостянтинів), 2 відділ (м. Городок), 3 відділ (м. Деражня), 4 відділ (м. Красилів), 5 відділ (смт Летичів), 6 відділ (смт Ярмолинці), 7 відділ (м. Волочиськ), 8 відділ (м. Теофіполь), 9 відділ (м. Віньківці), 10 відділ (смт Стара Синява).

Загальний об'єм вибірки склав 36 осіб рядового, сержантського та офіцерського складу військової служби за контрактом. Військовослужбовці, що увійшли до групи досліджуваних, працюють за різними напрямками діяльності: ведення мобілізаційної, соціальної, кадрової і правової роботи, матеріальне забезпечення, облік призовників та військовозобов'язаних, територіальна оборона, служба військ.

50% досліджуваних перебували в районі проведення ООС/АТО. Переважну більшість респондентів складають військовослужбовці з вищою освітою (83%), 90% - перебувають у шлюбних відносинах, 67% - мають 1-2 дітей. Вікова категорія - від 26 до 51 року. За вислугою років на військовій службі опитувані розподілилися таким чином: 15 осіб – зі стажем до 4 років, 18 осіб – від 5 до 7 років, 3 особи – від 8 до 13 років.

Дослідження відповідно до визначеної проблематики здійснювалось

упродовж грудня 2020 року - листопада 2021 року.

Мета емпіричного дослідження - визначити обсяг поширення феномену емоційного вигорання серед військовослужбовців; вивчити особливості його формування і розвитку, форми вияву у поведінці та професійній діяльності військових; пошук ефективних психологічних технологій профілактики та методів запобігання емоційного вигорання військовослужбовців.

Відповідно до мети визначено характер основних завдань, які вирішувалися під час емпіричного дослідження:

- 1) визначити рівень сформованості фаз (стадій) емоційного вигорання серед військовослужбовців Збройних Сил України;
- 2) виявити рівень тривожності у військовослужбовців контрактної служби;
- 3) виявити індивідуально-психологічні особливості особистості військовослужбовців-контрактників;
- 4) визначити локус контролю в учасників дослідження;
- 5) перевірити та уточнити взаємозв'язок детермінант, особливостей емоційного вигорання військовослужбовців місцевого органу військового управління;
- 6) ґрунтуючись на результатах дослідження розробити програму психологічного тренінгу щодо профілактики та подолання синдрому емоційного вигорання у військовослужбовців контрактної служби;
- 7) сформулювати практичні рекомендації з питань організації психологічної профілактики емоційного вигорання у працівників сфери оборони.

Дослідження було реалізовано в процесі послідовного проходження таких етапів:

1. Пошуковий етап.

На першому етапі визначено наукове завдання, вивчено його стан та ступінь розробленості; розглянуто існуючі підходи на шляху вирішення поставленого завдання; викладено основні методи та методики дослідження,

запропоновано гіпотезу дослідження.

2. Основний етап.

На другому етапі здійснювалося планування та реалізація емпіричної частини дослідження. Здійснювався підбір та використання методів та методик дослідження з урахуванням специфічних умов його проведення у військовому колективі.

3. Узагальнюючий етап.

Заключний етап полягав у проведенні за допомогою методів аналізу і синтезу поєднання емпіричних даних з отриманими на етапі пошуку результатами теоретичного дослідження. Окрім цього, було здійснено узагальнення основних даних, що дозволило оформити проміжні та загальні висновки за результатами власного дослідження.

Проведення нашого дослідження уможливило виявити такі особливості:

1) необхідність проведення підготовчого періоду, у який здійснювалася роз'яснювальна робота з військовими про мету дослідження, визначався час роботи з опитувальниками, анкетой, надавалися поради, на що слід звернути увагу;

2) необхідність встановлення офіційного і психологічного контакту з керівництвом військового органу.

Зазначимо, це була складна організаційна частина дослідження, оскільки такі психологічні дослідження серед військовослужбовців на місцевому рівні практично не проводяться. У зв'язку з цим проведення інтерв'ю, тестування, анкетування, застосування спеціальних методик на початку викликало настороженість, побоювання і несхвалення з боку окремих офіцерів. Однак позитивне схвалення щодо проведення дослідження з боку начальника центру змінило ситуацію на краще.

2.2 Характеристика та обґрунтування доцільності вибору методів і методик емпіричного дослідження особливостей прояву емоційного вигорання у військовослужбовців контрактної служби

Підбір методів дослідження проведено з урахуванням поставлених завдань у роботі.

Першу групу методів склали теоретичні методи, які були застосовані з метою вивчення та всебічного аналізу філософської, методично-психологічної літератури, здійснення аналізу методологічних і теоретичних основ дослідження.

До цієї групи увійшли такі методи теоретичного дослідження, як: аналіз, синтез, класифікація та оглядово-аналітичний метод. Використання цих методів дозволило вивчити напрацювання в зазначеній сфері, провести огляд та аналіз даних, отриманих іншими науковцями, з метою їх подальшої систематизації.

Друга застосована у дослідженні група методів – емпіричні методи дослідження.

Через обмеженість проведення класичного психологічного діагностичного дослідження з військовослужбовцями, ми застосували методи візуальної психодіагностики.

З метою визначення психологічних особливостей учасників дослідження за їх зовнішніми ознаками була використана візуальна психодіагностика.

У даній системі дотриманий базовий принцип, суть якого полягає в тому, що психіка людини спроектована на її поведінку та реакції.

Такий основний метод візуальної психодіагностики як спостереження застосовувався протягом тривалого часу на різних етапах дослідження.

Анкетування проводилось з метою збору даних щодо оцінки морально-психологічного стану військовослужбовців, їх здатності до значних перевантажень, ставлення до служби, виконання завдань та доручень, військової компетентності, рівня довіри до керівництва.

Інтерв'ю (опитування) проводилось з метою визначення:

- отримання максимально повної картини умов професійної діяльності досліджуваних військовослужбовців;
- для отримання додаткової інформації про психоемоційний стан військовослужбовців та визначення особливостей переживання ними спогадів про участь у бойових діях;
- виявлення додаткових факторів, які обумовлювали формування та розвиток синдрому емоційного вигорання;
- пошуку ресурсів, які допоможуть військовослужбовцям з ознаками синдрому емоційного вигорання відновитись.

Питання інтерв'ю були включені в загальну систему взаємодії дослідника-психолога з військовослужбовцями.

Збір та аналіз емпіричних даних дослідження проводився із дотриманням етичних стандартів та захисті права учасників дослідження на добровільність, анонімність та конфіденційність.

Анкета (Додаток А) та інтерв'ю (Додаток Б) не містили даних щодо імен, адреси або інших контактних даних респондентів.

Як відомо, у психології накопичено значна кількість методів діагностики емоційного вигорання, наприклад, методика «Діагностики рівня емоційного вигорання» В. В. Бойка, методика «Визначення психічного «вигорання» О. О. Рукавішнікова, методика «Синдром «вигорання» в професіях системи «людина-людина» (Г. С. Нікіфоров), методика «Оцінка власного потенціалу «вигорання» (Дж. Гібсон), діагностика професійного «вигорання» (К. Маслач, С. Джексон в адаптації Н. Є. Водоп'янової), та ін. Існують також комп'ютерні програми аналізу емоційних станів людини, в тому числі й емоційного вигорання, які швидко можуть визначити рівень емоційного вигорання особистості [5].

Провівши аналіз вищезазначених методів та врахувавши специфіку військової діяльності, ми дійшли висновку, що психодіагностичні процедури в нашому дослідженні варто здійснювати за допомогою:

- методики «Діагностики рівня емоційного вигорання», авт. В. В. Бойко (для вивчення особливостей психоемоційного стану військовослужбовців) (Додаток В);

- тесту на визначення рівня тривожності, авт. Ч. Д. Спілберг (Додаток Г);

- 16-факторного особистісного опитувальника Р. Б. Кеттелла (для оцінки індивідуально-психологічних особливостей особистості) (Додаток Г);

- тесту – опитувальника РСК, авт. Є. Ф. Бажин, Є. А. Голинкіна, А. М. Єткінд (для визначення рівня суб'єктивного контролю особистості) (Додаток Д).

Методи обробки даних дослідження склали третю групу методів дослідження.

Кількісний аналіз за допомогою статистичних методів дослідження було використано для проведення математико-статистичної обробки даних, отриманих у нашому дослідженні.

Емпіричні дані, отримані в ході даного дослідження, піддавалися статистичній обробці.

У ході дослідження ми скористалися описовою статистикою, кореляційним (коефіцієнт r_{Spearman}), порівняльним (критерій t -Ст'юдента), факторним (метод головних компонент) методами, критерієм узгодженості Пірсона (критерій згоди χ^2 (хі-квадрат)), методом кутового перетворення Фішера (критерій ϕ^*) (для обробки одержаних емпіричних та формуально-експериментальних даних, їх систематизації і наочної демонстрації).

Процедури описової статистики: угруповання даних за їх значеннями, побудова розподілу їх частот, виявлення основних тенденцій розподілу, оцінка розкиду даних відповідно до знайденої основної тенденції [4].

У нашому випадку даний метод був використаний для здійснення первинного аналізу результатів дослідження показників емоційного вигорання загалом по вибірці.

Якісний аналіз було використано з метою якісної та змістовної обробки даних, які були отримані намів ході опитування й анкетування.

Вищезгаданий психодіагностичний інструментарій був застосований нами для розв'язання сформульованих у роботі завдань та перевірки гіпотези. Тому вважаємо на необхідне охарактеризувати ці методики детальніше.

Методика В. Бойко є найбільше відповідає темі нашого дослідження порівняно з іншими методиками, які використовуються для діагностики емоційного вигорання, оскільки дозволяє діагностувати провідні симптоми емоційного вигорання і визначити, до якої саме фази розвитку стресу вони відносяться (напруги, опору, виснаження).

Оперуючи смисловим змістом і кількісними показниками, підрахованими для різних фаз формування СЕВ, можна дати досить об'ємну характеристику особистості військовослужбовця, оцінити адекватність його емоційного реагування в конфліктній ситуації, намітити індивідуальні заходи щодо профілактики та психокорекції [5; 18].

Тест на дослідження тривожності Ч. Д. Спілберга - це єдина методика, що дозволяє диференційовано вимірювати тривожність і як особистісну властивість, і як стан.

Визначення показників ситуативної та особистісної тривожності здійснюється за допомогою відповідного ключа до методики.

При аналізі результатів самооцінки тривожності слід мати на увазі, що загальний підсумковий показник по кожній з шкал може перебувати в діапазоні від 20 до 80 балів. При цьому, чим вище підсумковий показник, тим вище рівень тривожності (ситуативної або особистісної). При інтерпретації показників можна використовувати наступні орієнтовні оцінки тривожності: до 30 балів - низька; 31 - 44 бали - помірна; 45 і більше – висока [5; 25].

16-факторний особистісний опитувальник Р. Б. Кеттелла (16-ФЛО) є одним з найпоширеніших анкетних методів оцінки індивідуально-психологічних особливостей особистості як за кордоном, так і у нас в країні. Тест розроблений під керівництвом Р. Б. Кеттелла і надає багатогранну

інформацію про особистість. Відмінною рисою даного опитувальника є його орієнтація на виявлення незалежних 16 шкал особистості. Дана їх якість була виявлена за допомогою факторного аналізу з найбільшого числа поверхневих рис особистості, виділених спочатку Кеттеллом. Кожен фактор утворює кілька поверхневих рис, об'єднаних навколо однієї центральної риси [43].

Методика багатофакторного дослідження особистості Р. Кеттелла є, на нашу думку, найбільш вдалою для вивчення індивідуальних особливостей військовослужбовців. За допомогою даної методики ми зможемо дослідити різнобічно й поглиблено особистісну структуру людини, а саме її характер, темперамент, інтелект, емоційні, вольові, моральні, комунікативні та інші особливості, що допоможуть нам з'ясувати які саме військовослужбовці найбільш вразливі до впливу емоційного вигорання за особистісними особливостями.

Методика «Визначення рівня суб'єктивного контролю особистості» або Тест – опитувальник РСК (Є. Ф. Бажин, Є. А. Голинкіна, А. М. Єткінд) складається з 7 шкал, містить 44 пункти, вимірює локус контролю особистості в різних сферах життєдіяльності: загальна інтернальність; інтернальність в області досягнень; інтернальність в області невдач; інтернальність у сімейних стосунках; інтернальність у виробничих відносинах; інтернальність в міжособистісних відносинах; інтернальність стосовно здоров'я та хвороби [18].

Отже, надійність і вірогідність дослідження забезпечувалися застосуванням методів, що відповідали меті і завданням дослідження, поєднанням кількісного та якісного аналізу, використанням методів теоретичного та емпіричного дослідження, математичної статистики.

Висновки до розділу 2

Побудова структури нашого дослідження здійснювалась з урахуванням специфічних особливостей військового середовища, в якому працюють у щоденному режимі випробувані.

У дослідженні взяли участь 36 військовослужбовців контрактної служби місцевого (районного) органу військового управління.

Обґрунтування та вибір методів і методик, які використовувалися під час емпіричного дослідження, було здійснено нами з урахуванням їх валідності, надійності та диференційованості, а також відповідності основним завданням дослідження.

Дослідження проводилось у три послідовних етапи безпосередньо за місцем професійної діяльності військовослужбовців.

На першому етапі проведено теоретичний аналіз наукової літератури з проблеми емоційного вигорання, визначено методи та методики дослідження, сформована емпірична вибірка.

На другому етапі проведена діагностика рівня емоційного вигорання, визначення рівня тривожності, оцінка індивідуальних особливостей особистості, визначення рівня суб'єктивного контролю особистості військовослужбовців.

На третьому етапі здійснено обробку й систематизацію даних, проведено глибокий аналіз та інтерпретацію результатів емпіричного дослідження, сформульовано загальні висновки дослідження.

РОЗДІЛ 3

РЕЗУЛЬТАТИ ЕМПІРИЧНОГО ДОСЛІДЖЕННЯ ТА ОСОБЛИВОСТІ ПСИХОЛОГІЧНОЇ ПРОФІЛАКТИКИ ЕМОЦІЙНОГО ВИГОРАННЯ ВІЙСЬКОВОСЛУЖБОВЦІВ- КОНТРАКТНИКІВ ЗБРОЙНИХ СИЛ УКРАЇНИ

3.1 Аналіз та інтерпретація результатів дослідження особливостей прояву емоційного вигорання у військовослужбовців Хмельницького районного територіального центру комплектування та соціальної підтримки Хмельницької області

1. Результати діагностики вираженості емоційного вигорання за методикою В. Бойко.

За твердженням В. Бойко, емоційне вигорання – це перш за все, механізм психологічного захисту, який вироблений самою ж особистістю, який проявляється у відключенні емоцій.

Методика, яку ми використали для дослідження емоційного вигорання особистості, складається з 84 суджень, що дозволяє визначити симптоми досліджуваного явища та фази рівня стресу такі як: напруження, резистенція, виснаження.

На основі інтерпретації отриманих результатів ми зробили характеристику особистості емоційного вигорання учасників експерименту. Маючи кількісні показники, маємо можливість простежити сформованість фаз, а саме:

- 1) 36 і менша кількість балів – фаза учасника не сформувалася;
- 2) 37-60 балів – фаза знаходиться в стадії формування;
- 3) 61 і більша кількість балів - сформована фаза в учасника.

Отримані дані, щодо сформованості фаз емоційного вигорання у військовослужбовців, представлені на Рис. 3.1.

На рисунку 3.1 ми бачимо, що у більшості військовослужбовців (46%) сформована фаза резистенції. Це говорить про наявність у даних військовослужбовців розвинених психологічних захистів, механізмів опору.

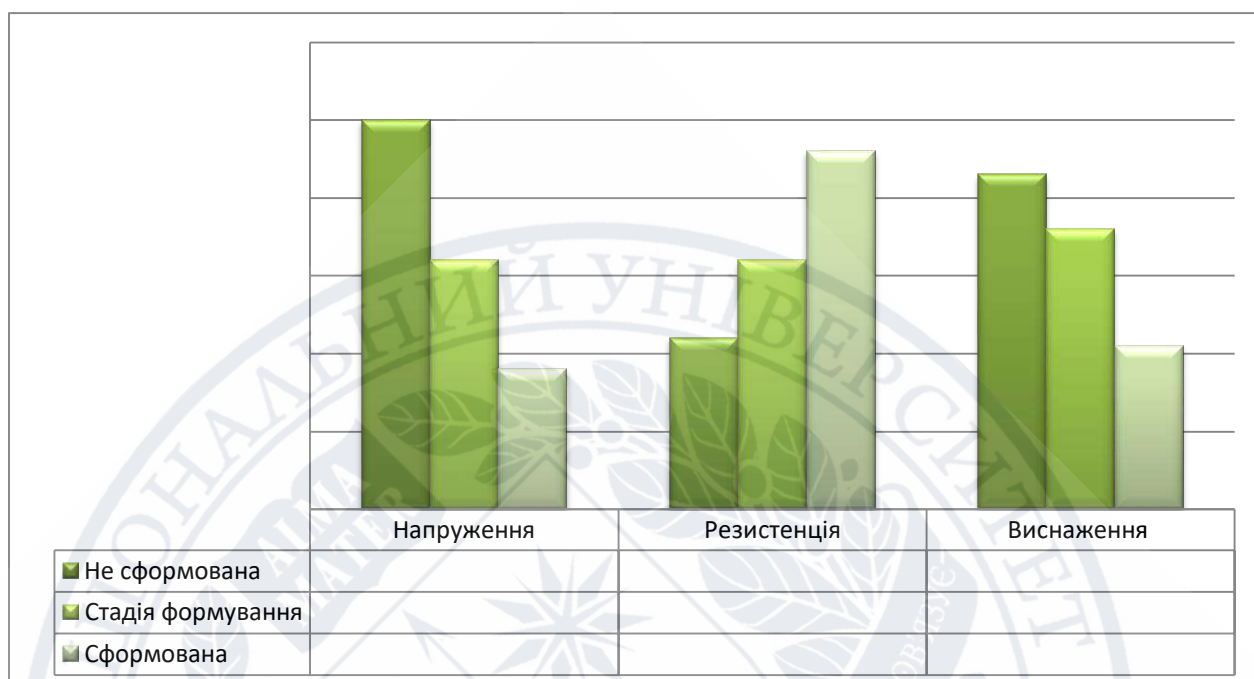


Рис. 3.1 Сформованість фаз емоційного вигорання у військовослужбовців за методикою В. В. Бойко (у %)

Фаза напруження у більшості військовослужбовців (50%) не сформована, також як і фаза виснаження (43%).

У кожного третього військовослужбовця в стадії формування знаходяться всі три фази: напруження (32%), резистенція (32%), виснаження (36%), це говорить про те, що більшість військовослужбовців відчують в процесі професійної діяльності психоемоційне напруження і стрес, які провокують розвиток симптомів емоційного вигорання.

Перейдемо до характеристики окремих симптомів досліджуваного явища, а саме внутрішніх переживань, обставин, що травмували психіку, відчуття власного незадоволення собою, «загнаність у клітку», стан тривоги та депресія).

Результати дослідження сформованості симптомів фази напруження синдрому емоційного вигорання у військовослужбовців винесено у табл. 3.1.

Таблиця 3.1 - Сформованість симптомів фази напруження синдрому емоційного вигорання у військовослужбовців (у %)

№ з/п	Симптоми	Не сформований	Формується	Сформований
1	Переживання обставин, що травмували психіку	18	25	57
2	Незадоволеність собою	82	14	3
3	«Загнаність у клітку»	72	11	18
4	Тривога та депресія	50	29	21
Фаза напруження		50	32	18

Аналіз симптомів фази напруження показав, що симптом емоційного вигорання «переживання обставин, що травмували психіку» сформований у 57% військовослужбовців.

У фазі напруження даний симптом є найбільш вираженим у військовослужбовців і може проявлятися сильніше, за рахунок усвідомлення психотравмуючих факторів у професійній діяльності, які зараз неможливо змінити чи важко на них вплинути, роздратування ними поступово зростає, накопичується відчай і обурення. Нерозв'язання ситуації призводить до розвитку інших явищ «вигорання». У 25% військовослужбовців даний симптом знаходиться у фазі формування, у 18% - симптом не сформований.

Симптом «незадоволеності собою» сформований у 3% військовослужбовців. Ці військові відчувають невдоволення собою, обраною професією, посадою, конкретними обов'язками. Діє механізм «емоційного перенесення» - енергетика скеровується не тільки і не стільки зовні, скільки на себе. Наслідки від зовнішніх подій, що відбуваються під час діяльності, є джерелом постійної погрози травмувати особу. Людина, що знову і знову відчуває вплив зовнішніх факторів, може заново переживати усі травмуючі її психіку елементи, а отже це коло буде тільки ще більше посилювати внутрішній тиск на психіку. І саме на цьому рівні виникають внутрішні фактори, що будуть більше викликати емоційне вигорання. Серед них –

значення кількості обов'язків, роль особи в команді та її власне відчуття важливості тут, обставини часу та місця діяльності, підвищені власні риси совісті, відповідальності, працьовитості. На перших етапах емоційного вигорання ці фактори будуть лише підсилювати напругу в особи, а наступні ж – викликатимуть психологічний захист особи від зовнішніх факторів, тобто психологічний захист. У більшості військовослужбовців (82%) даний симптом не сформований.

Симптом «загнаності у клітку» сформований у 18% військовослужбовців. Даний симптом виступає логічним продовженням стресу, що розвивається. Тобто психотравмуючі обставини впливають на військовослужбовців, і при тому, що і усунути їх неможливо, вони переживають почуття безвиході. Це стан інтелектуально-емоційного глухого кута.

Такий симптом емоційного вигорання, як «тривога та депресія» сформований у 21% військовослужбовців, у більшості (50%) - симптом не сформований. Тривога та депресія виникають у тих сферах професійної діяльності, які варто відносити до особливо складних. Ці обставини здатні спонукати особу не лише до швидкого емоційного вигорання, яке буде своєрідним психологічним захистом, але й до повної незадоволеності від сфери діяльності. І тоді особистість дійсно почне відчувати емоційне напруження під час роботи, переживання за якість виконаної роботи, особистісну тривогу та можливо, навіть, розчарування в собі й в обраній сфері діяльності.

Як зазначалось вище, фаза резистенції сформована у 46% респондентів. Симптомами емоційного вигорання даної фази варто вважати неадекватні внутрішньо-емоційні реакції індивіда, втрата у звичайному житті морально-емоційної рівноваги, певного роду «економія емоцій», що зменшує кількість виявлення почуттів чи бажань, а також послаблення виконання (редукція) професійних обов'язків.

Візуалізація результатів діагностики окремих симптомів фази резистенції синдрому емоційного вигорання у військовослужбовців подана на Рис. 3.2.

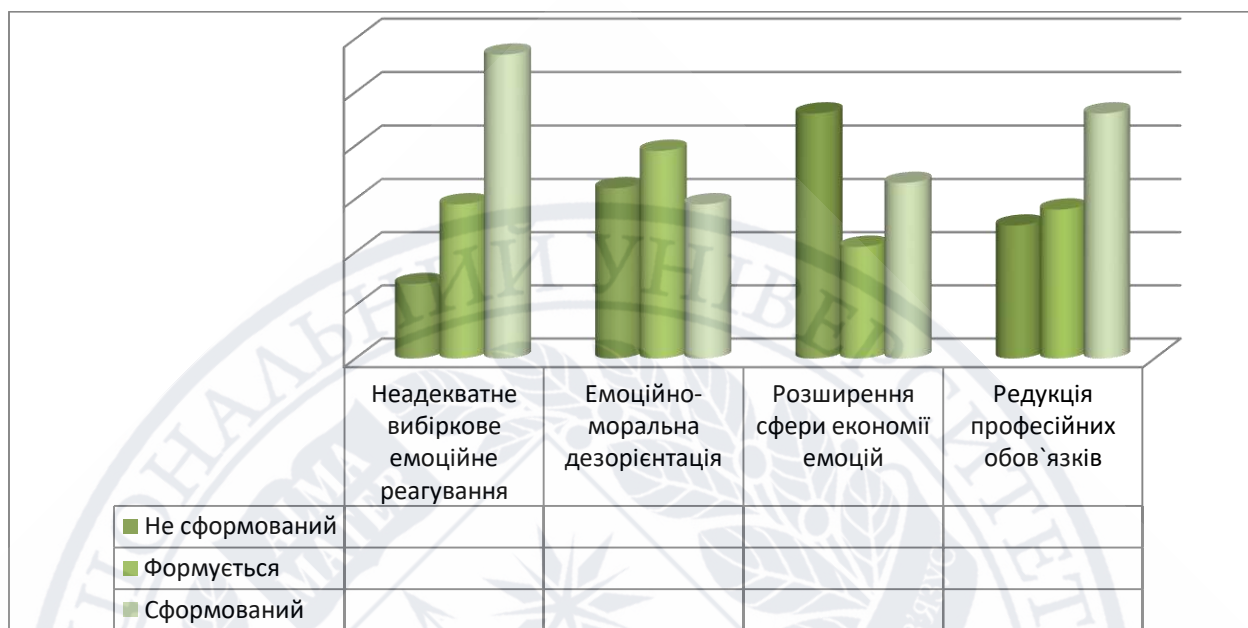


Рис. 3.2 Сформованість симптомів фази резистенції синдрому емоційного вигорання у військовослужбовців (у %)

Симптом «неадекватного вибіркового емоційного реагування» є найбільш вираженим у даній фазі, він сформований у 57% військовослужбовців, у 29% випробуваних перебуває в стадії формування. Вираженість цього симптому, безсумнівно, - «ознака вигорання», він показує, що військовослужбовці перестають відчувати різницю між такими двома різними явищами, як економія емоцій, задля збереження, та неадекватне емоційне реагування на ситуації, демонструючи останнім.

Симптом «емоційно-моральної дезорієнтації» виражений у 29% військовослужбовців, в той час як у більшості випробуваних він перебуває в стадії формування. Цей симптом як би поглиблює неадекватну реакцію у стосунках з підлеглими та колегами. Отже, більша частина військовослужбовців відчують потребу в самовиправданні. Не виявляючи належного емоційного ставлення до суб'єкту, вони захищають лише власну

позицію. Їх висловлювання звучать, до прикладу «й гірші часи бували, не варто хвилюватися» або ж «як людина ставиться до тебе й інших, так і ти повинен ставитися до неї» та інші.

Симптом «розширення сфери економії емоцій» сформований у 33% військовослужбовців і у 46% він не сформований, у 21% піддослідних знаходиться в стадії формування. Сформованість даного симптому свідчить про те, що військовослужбовці втомлюються на роботі від контактів, розмов, відповідей на питання, і їм вже не хочеться спілкуватися навіть із близькими. І часто саме домашні стають першою «жертвою» емоційного вигорання. На службі військові ще спілкуються відповідно до нормативів і обов'язків, а вдома - замикаються.

Симптом «редукції професійних обов'язків» сформований у 46% військовослужбовців у даній вибірці, у 28% випробуваних даний симптом знаходиться в стадії формування. Послаблення виконання обов'язків полягає у спробі зменшення або повного припинення виконання діяльності, яка й вимагає індивіда відчувати емоційну напругу. Таким чином такий механізм стає захисним.

Розподіл військовослужбовців за рівнем сформованості симптомів фази виснаження наведено в таблиці 3.2.

Таблиця 3.2 - Сформованість симптомів фази виснаження синдрому емоційного вигорання у військовослужбовців (у %)

№ з/п	Симптоми	Не сформований	Формується	Сформований
1	Емоційний дефіцит	43	28	29
2	Емоційна відстороненість	50	21	29
3	Особистісна відстороненість	46	25	29
4	Психосоматичні і психовегетативні порушення	61	18	21
Фаза виснаження		43	36	21

У більшості (43%) військовослужбовців фаза виснаження не сформована. Вона характеризується більшим або меншим вираженням падіння власного енергетичного тону та ослабленою роботою нервової системи особистості. Так, під час «вигорання» особистості, її єдиним захисним механізмом стає емоційний.

З таблиці 3.2 бачимо, що симптом «емоційного дефіциту» сформований у 29% військовослужбовців, у 43% даний симптом не сформований. Емоційний дефіцит виявляється у впевненості, що особистість не здатна емоційно співпереживати чи допомагати колегам під час діяльності. Людині все важче відчувати інтерес до колег та їх справ, вона не відгукується на ситуації будь-якого характеру та не дає зворотної відповіді взамін. Якщо симптом набирає обертів та посилюється, набуваючи нових складних форм, людина все менше здатна відчувати позитивні емоції та ділитися ними з іншими. Натомість, з'являється усе більше негативу: у словах, думках та діях. Тобто активно проявляється різкість у висловлюваннях, грубість спілкування, відчуття дратівливості, незрозумілі образи та капризи – що доповнюють наслідки розвитку «емоційного дефіциту».

Симптом «емоційної відстороненості» сформований у 29% військовослужбовців, у 21% симптом формується, при цьому у більшості випробовуваних даний симптом не сформований. У разі сформованості даного симптому військовослужбовці під час своєї діяльності повністю вимикають власні емоції та бажання. Солдат і офіцерів майже ніщо не змушує хвилюватися, тобто немає жодного емоційного відгуку на позитивні чи негативні події, що складаються. Спеціалісти вважають, що це не ознака ригідності чи певний емоційний дефект людини, а якраз це є наслідком довгої служби, механізм захисту. Людина з роками лише поглиблює цей механізм, вона мислить та поводить себе беземоційно, як машина чи робот. Інші ж сфери вважаються недоторканими, в них індивід здатний відчувати увесь спектр емоцій та задоволення.

Симптом «особистісної відстороненості або деперсоналізації» сформований у 29% військовослужбовців, у більшості випробовуваних він також, як і попередній симптом, не сформований.

Цей симптом виявляється у вчинках та висновках у процесі спілкування з колегами. Для початку, можна простежити часткову або повну втрати зацікавленості до справ та до самого індивіда, як суб'єкта схожої професійної діяльності. Особа відчуватиме, що обтяжена проблемами та неприємностями іншого, а отже виникатиме байдужість й особі буде не зручно знаходитися поруч.

Симптом «психосоматичних та психовегетативних порушень» сформований у 21% військовослужбовців. Цей симптом можна помітити на рівнях і психологічного, і фізичного самопочуття особи. Однією з умов розвитку симптому є умовно-рефлекторний зв'язок негативних чинників власності в професійному житті. Тобто, усі люди, що мають відношення до професійної діяльності індивіда, можуть викликати не лише поганий настрій чи асоціації, але й відчуття страху при зустрічі з ними, безсоння, судинні реакції чи неприємний біль в області серця. Також може відбутися ремісія хвороб чи загострення хронічних захворювань.

Для подальшого дослідження учасників поділили на дві групи. До першої групи увійшли випробувані, у яких виявлений синдром емоційного вигорання. До другої групи увійшли випробувані, у яких за результатами методики В. Бойко синдром емоційного вигорання не сформувався.

2. Результати дослідження тривожності військовослужбовців за методикою Ч. Д. Спілберга.

Для більшості піддослідних першої групи характерна висока особистісна або ситуативна тривожність.

Помірна особистісна тривожність лише у 17% випробовуваних. Інші військовослужбовці володіють високою особистісною тривожністю.

Щодо ситуативної або реактивної тривожності, то даний стан характеризується важким пережитим досвідом емоцій, наприклад

занепокоєнням чи заклопотаністю, внутрішньою напругою та відчуттям підвищеної нервозності. Симптом може виникнути як наслідок емоційної реакції на стресову ситуацію у житті, й може бути різним за інтенсивністю й динамічністю у часі та розвитку. У 83% випробуваних цієї групи відчувається висока ситуативна тривожність.

Проаналізуємо дані, отримані по другій групі військовослужбовців, у яких не виявлено синдром емоційного вигорання.

Показники особистісної тривожності у даній групі у більшості випробовуваних (56%) помірні. Висока особистісна тривожність у 38% досліджуваних, 6% військовослужбовців мають низьку особистісну тривожність.

Висока ситуативна тривожність спостерігається у 50% військовослужбовців. Низька ситуативна тривожність у 6% випробовуваних. Для решти 44% офіцерів характерна помірна ситуативна тривожність.

З великою часткою ймовірності можна сказати, що військовослужбовці з високим рівнем ситуативної тривожності не задоволені своєю здатністю вирішувати життєві проблеми і досягати бажаних результатів. Вони високо чутливі і чуйні до небезпеки, схильні спиратися на думку більшості, їх відрізняє розвинене почуття відповідальності, обов'язковість, постійне переживання за долю близьких.

Порівнюючи показники груп ми бачимо, що тривожність характерна для обох груп. Визначений рівень тривожності є природнім та звичним для будь-якої активної діяльності індивіда. Але в групі військовослужбовців із синдромом емоційного вигорання (група I) показники високої тривожності (і особистісної, і ситуативної) набагато вище норми.

Чи можна, спираючись на отримані дані, стверджувати, що рівень тривожності вище у військовослужбовців, які мають симптоми емоційного вигорання?

Для відповіді на дане питання можна скористатися статистикою, званої χ^2 - критерій («хі-квадрат критерій») Пірсона.

Його формула виглядає наступним чином:

$$\chi^2 = \sum_{k=1}^m \frac{(V_k - P_k)^2}{P_k} \quad (3.1)$$

де P_k - частоти результатів досліджень військовослужбовців I групи з синдромом емоційного вигорання;

V_k - частоти результатів досліджень військовослужбовців групи II без симптомів емоційного вигорання;

m - загальна кількість досліджуваних груп, на які розділилися результати дослідження та спостережень.

Підставимо показники особистісної тривожності (кількість осіб з високим, помірним та низьким рівнем (%)) в формулу для χ^2 і визначимо його величину:

$$\chi^2 = \frac{(83-38)^2}{38} + \frac{(17-56)^2}{56} + \frac{(0-6)^2}{6} = 86,3$$

Скориставшись таблицею критичних значень χ^2 - критерію, відповідних різним імовірностям допустимої помилки і різним ступеням свободи можна з'ясувати ступінь значущості відмінностей, що утворились у розподілі оцінок. Отримане значення $\chi^2 = 86,3$ більше відповідного табличного значення $m - 1 = 2$ ступенів свободи, що становить 13,82 (при цьому вірогідність допустимої помилки становить менше ніж 0,001).

Отже, можна стверджувати, що існують значні відмінності в рівні тривожності військовослужбовців із синдромом емоційного вигорання і військовослужбовців без симптомів емоційного вигорання, підтвердилася.

3. Результати психологічного тестування військовослужбовців за 16-факторним особистісним опитувальником Р. Кеттелла.

Аналіз факторної структури особистості з аналізованих груп військовослужбовців показав наступну картину. Військовослужбовці з синдромом емоційного вигорання мають значимо різні більш високі показники за шкалами «замкнутість - товариськість», «емоційна стійкість -

нестійкість», «незалежність – підпорядкованість», «сміливість – боязкість», «брехливість – правдивість», і більш низький показник за шкалою «спокій – тривожність».

За іншими шкалами показники середніх значень військовослужбовців із синдромом емоційного вигорання і військовослужбовців без симптомів емоційного вигорання знаходяться в інтервалі середніх величин.

При перевірці отриманих в ході дослідження результатів використовувався математичний метод t - критерій Стюдента (Додаток І).

Формула для розрахунку t-критерію Стюдента для зв'язаних вибірок:

$$Sd = \sqrt{\frac{\sum d_i^2 - \frac{(\sum d_i)^2}{h}}{h \times (h-1)}} \quad (3.2)$$

де d_i - різниці між відповідними значеннями змінної X і змінної Y, h – кількість випробуваних у групі.

Число ступенів свободи для зв'язних вибірок визначається за формулою:

$$k = h - 1$$

Найбільші статистичні відмінності отримані за наступними шкалами:

Фактор С ($t_{\text{емп.}} = 3,6$) значення $t_{\text{емп.}} >$ значення $t_{\text{кр.}}$, при $P\ 1\% = 2,660$, що свідчить про статистично значущі відмінності показника емоційної стійкості у військовослужбовців без симптомів емоційного вигорання і у військовослужбовців з синдромом емоційного вигорання; цей фактор характеризує здатність керувати своїми емоціями і настроями, знаходити їм адекватне пояснення і соціально прийнятне вираження. Фактор С вимірює здатність адекватно розряджати свої імпульси в конкретний момент (що близько за змістом показником «сила Я» у психоаналізі), а не здатність добре планувати своє життя. Особистість з низькою оцінкою по фактору С відзначає, що їй не вистачає енергії, вона часто відчуває себе безпорадною, втомленою, нездатною впоратися з життєвими труднощами. Вона може мати безпричинні страхи, неспокійний сон, схильна ображатися на інших, часом

безпідставно. Зовні цей фактор може проявлятися відсутністю відповідальності, примхливістю, ухиленням від реальності.

Фактор Е ($t_{\text{емп.}} = 2,1 > \text{значення } t_{\text{кр.}}, \text{ при } P 5\% = 2,000$), що свідчить про статистично значущі відмінності показника незалежності – підлеглості у військовослужбовців без симптомів емоційного вигорання і у військовослужбовців з синдромом емоційного вигорання. М'якість, поступливість, по відношенню до людей відзначається настороженість, дипломатичність, життєва мудрість. Соціальна поведінка характеризується конформними реакціями прихильністю загальноприйнятим моральним правилам і нормам, залежністю від думки та вимог групи, несамостійністю у прийнятті рішень.

Фактор Н ($t_{\text{емп.}} = 3,58$, при $t_{\text{кр.}}, P 1\% = 2,660$); найбільш тісно пов'язаний з особливостями нервової системи. Для особистості з високим значенням характерно переважання впливу парасимпатичної системи в ситуації стресу, з добре контрольованою активації нервової системи. Що стосується особистісно-характерологічних особливостей, - це в першу чергу тяга до поведінки пов'язаної з ризиком і пошуком відчуттів, з тенденцією швидко забувати про невдачі, робити висновки і зберігати досвід у результаті наслідків поведінки. Відзначається також схильність до швидкого прийняття рішень, але швидше це пов'язано з імпульсивністю рішень, ніж з швидким інтелектуальним опрацюванням і урахуванням ризиків.

Фактор О ($t_{\text{емп.}} = 6$) говорить про статистично значущі відмінності показника тривожності – спокою у військовослужбовців без симптомів емоційного вигорання і у військовослужбовців з синдромом емоційного вигорання. Емоційна нестійкість, підвищена тривожність: невпевненість у собі, недовірливість, низька стресостійкість, зайва емоційна напруженість, фрустрованість, низький контроль емоцій і поведінки, імпульсивність, афективність, залежність від настроїв.

Таким чином, військовослужбовці без симптомів емоційного вигорання, у порівнянні з групою військовослужбовців із синдромом

емоційного вигорання, більш товариські, чуйні, активні у встановленні контактів, невимушені в суспільстві. Добре контролюють свої емоції та поведінку, схильні до виконання соціальних вимог.

4. Результати психологічного тестування військовослужбовців за методикою «Визначення рівня суб'єктивного контролю особистості».

Результати порівняльного аналізу прояву рівня суб'єктивного контролю в нормі і вище норми. В цілому, рівень суб'єктивного контролю в групі військовослужбовців із синдромом емоційного вигорання значно нижчий практично за всіма показниками.

Достовірність розходжень між відсотковими частками двох вибірок оцінювали за допомогою критерію ϕ^* - кутове перетворення Фішера.

Результати порівняльного аналізу прояву рівня суб'єктивного контролю і розрахунки критерію ϕ^* наведені в таблиці 3.3.

Таблиця 3.3 - Результати порівняльного аналізу прояву рівня суб'єктивного контролю у військовослужбовців

Шкали	Рівень суб'єктивного контролю, %		Критерій ϕ^*
	Військовослужбовці без симптомів емоційного вигорання	Військовослужбовці з синдромом емоційного вигорання	
Іо	80	40	5,975
Ід	90	43	7,552
Ін	60	13	7,311
Іс	50	30	2,913
Іп	50	60	1,64
Ім	90	33	9,009
Із	90	60	5,134

Показник загальної інтернальності (Іо), що характеризує суб'єктивний контроль над будь-якими значущими ситуаціями, в групі І на 40% нижче, ніж

у групі військовослужбовців без симптомів емоційного вигорання. 60% випробовуваних у цій групі відзначають, що більшість важливих подій в їх житті відбувається не за їх ініціативою, а є результатом дії зовнішніх сил – випадку, інших людей і т. д., вони не відчують і не проявляють відповідальності за ці події.

Інтернальність в області досягнень (Ід) у випробовуваних військовослужбовців із СЕВ відзначається у 43%. Цей показник характеризує здатність людини з успіхом досягати поставленої мети, оцінку власних можливостей при досягненні успішності, рівень суб'єктивного контролю над емоційно-позитивними подіями.

Інтернальність в області невдач (Ін) проявляється у 13% військовослужбовців цієї групи. Рівень суб'єктивного контролю за цією шкалою висловлює ставлення випробовуваних до негативних ситуацій і подій у їхньому житті, а також ступінь відповідальності і контролю при їх виникненні. Низький кількісний показник у військовослужбовців із СЕВ, пояснюється тим, що у своїй поведінці вони частіше орієнтуються на зовнішній контроль, а до негативних подій у багатьох з них виробляються захисні реакції.

Інтернальність у галузі сімейних відносин (Іс) показує ступінь відповідальності людини за події, що відбуваються в сімейному житті. У військовослужбовців із СЕВ цей показник відзначається в 30%, в той час як у групі військовослужбовців без симптомів емоційного вигорання спостерігається у 50%.

Інтернальність у виробничих відносинах (Іп) у військовослужбовців із СЕВ виявляється краще, ніж у групі військовослужбовців без симптомів емоційного вигорання. Показник «норма» і «вище норми» проявляється у 60% військовослужбовців із синдромом емоційного вигорання. Високий суб'єктивний контроль у сфері виробничих відносин у цих військовослужбовців показує здатність оцінювати виробничі

відносини. Вони вважають дії важливим фактором у діловій сфері, вміють відповідати за успіх в роботі, готові до подальшого професійного зростання.

Інтернальність в міжособистісних відносинах (Ім) показує ступінь відповідальності людини у відношенні з іншими людьми. У військовослужбовців із СЕВ на високому рівні цей показник відзначається тільки у 33%, а у військовослужбовців без симптомів емоційного вигорання цей показник досягає майже 90%.

Інтернальність стосовно здоров'я та хвороби (Із) характеризує ступінь відповідальності за своє здоров'я, прагнення до збереження свого здоров'я. У військовослужбовців із СЕВ цей показник відмічається у 60%, а у військовослужбовців без симптомів емоційного вигорання - у 90%.

Таким чином, узагальнюючи результати, отримані за даною методикою, можна зробити висновок про те, що рівень суб'єктивного контролю за досліджуваними показниками в групі військовослужбовців із синдромом емоційного вигорання нижчий, ніж у групі військовослужбовців без симптомів емоційного вигорання. На рис. 3.3 наведено результати середніх показників за шкалами у кожній групі.

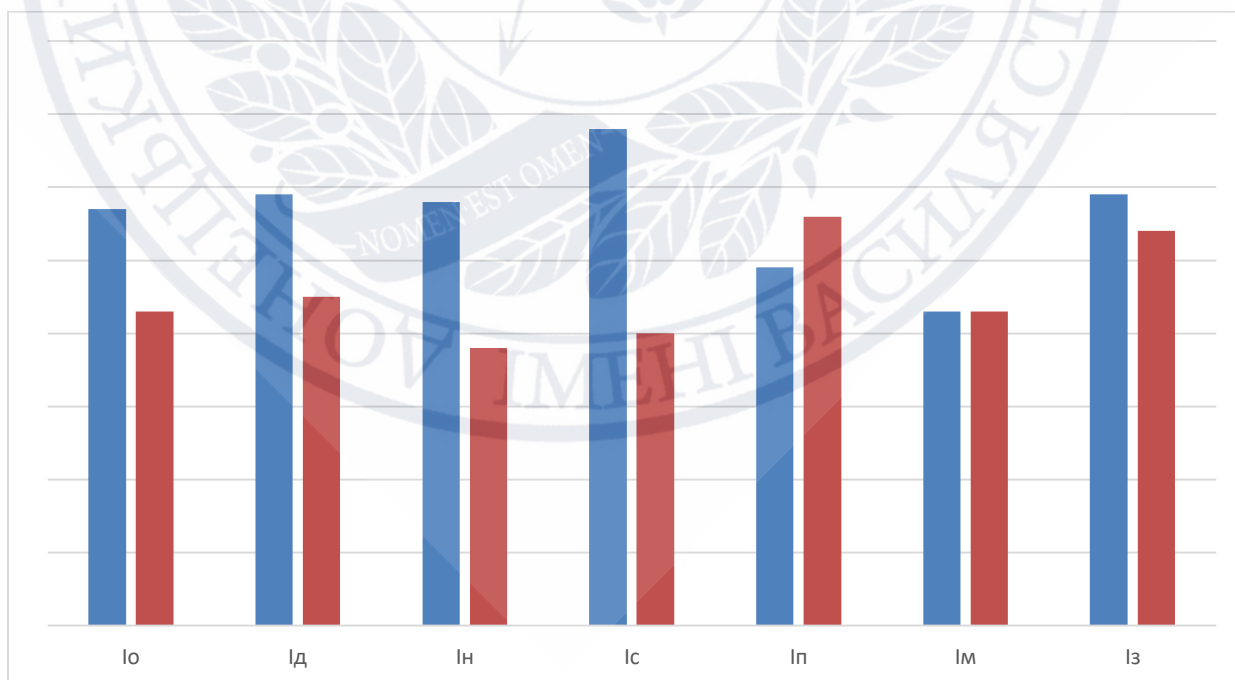


Рис. 3.3 Порівняльна гістограма середніх показників по шкалах рівня суб'єктивного контролю в нормі і вище норми

Як видно з даної гістограми середні показники в групі військовослужбовців із СЕВ знаходяться на рівні нижче норми. Найменші показники в цій групі отримано за шкалами: інтернальність в області невдач, інтернальність у сімейних відносинах та інтернальність у сфері міжособистісних стосунків, що свідчить про недостатню сформованість у військовослужбовців даної групи в цих сферах життя рівня суб'єктивного контролю.

Отже, на підставі проведеного аналізу ми можемо відзначити наявність зв'язку між особистісними особливостями і вираженістю синдрому емоційного вигорання у військовослужбовців контрактної служби.

Для перевірки статистичної значимості виявлених взаємозв'язків ми скористалися ранговим коефіцієнтом кореляції Спірмена.

Результати кореляційного аналізу представлені в таблиці 3.4.

Таблиця 3.4 - Результати кореляційного аналізу взаємозв'язку вираженості синдрому емоційного вигорання РЕВ і особистісних характеристик у військовослужбовців

Група досліджуваних	Фаза емоційного вигорання	Локус контролю	Ситуативна тривожність	Особистісна тривожність
Група І	напруження	-0,127	0,39*	0,48**
	резистенція	-0,39*	0,39**	0,52**
	виснаження	-0,46*	0,52**	0,50**
	РЕВ	-0,47*	0,51**	0,56**
Група ІІ	напруження	-0,26*	0,42*	0,49**
	резистенція	-0,47*	0,44**	0,59**
	виснаження	-0,46*	0,54**	0,53**
	РЕВ	-0,42*	0,53**	0,66*

Кореляційний аналіз показав, що існують достовірні прямі зв'язки у військовослужбовців обох груп, як між фазами РЕВ, так і загальним

показником РЕВ і ситуативної та особистісної тривожності, а також достовірні зворотні зв'язки між рівнем локусу контролю та фазами резистенції, виснаження і в загальному РЕВ і фазою напруги.

Висока тривожність спричиняє нервові напруження, на більшу кількість ситуацій військовослужбовці реагують станом тривоги, отже, більше стресорів і менша здатність нервової системи, чинити їм опір.

При екстернальному локусі контролю військовослужбовці орієнтовані на зовнішню оцінку і більшою мірою прагнуть їй відповідати, все це в свою чергу обумовлює високу тривожність та вигорання.

3.2 Розробка програми психологічного тренінгу щодо профілактики та подолання синдрому емоційного вигорання у військовослужбовців контрактної служби

Відповідно до результатів проведеного емпіричного дослідження – із третьою опитуваних військовослужбовців слід провести корекційну роботу, спрямовану на подолання симптомів емоційного вигорання, а з половиною опитаних учасників особового складу центру варто провести особисті зустрічі зі спеціалістом-психологом, щоб здійснити аналіз стану опитуваного та попередити його про високий рівень можливості емоційного вигорання.

Зважаючи на потребу проведення з опитуваними учасниками психологічної роботи ми, використовуючи напрацювання деяких дослідників-науковців у військовій сфері [42; 45; 59], запропонували власну Програму психологічного тренінгу щодо профілактики та подолання синдрому емоційного вигорання у військовослужбовців контрактної служби.

У процесі розробки тренінгу нами враховані теоретичні положення, які розкривають природу професійного стресу та синдрому емоційного вигорання.

Емоційне вигорання особистості є результатом хронічного професійного стресу. Тому, аналізуючи його природу, насамперед слід

виходити з базових понять, які стосуються професійного стресу, та враховувати певні специфічні особливості цього явища.

Професійна активність військовослужбовця-контрактника завжди включає перевантажену емоціями комунікативну діяльність: спілкування з призовниками, їх батьками, військовозобов'язаними запасу, співслужбовцями, керівництвом. Усе це створює для військового ситуацію постійного емоційного напруження. Результати нашого дослідження свідчать, що солдати і офіцери для того, щоб зберегти своє емоційне здоров'я, нерідко економлять власну енергію та емоції, а отже завдяки цьому вибудовується психологічний захисний механізм боротьби з негативними чинниками.

Отже, переважна більшість опитаних військовослужбовців має схильність до створення чи набуття психологічного захисного механізму «економії енергії». Така реакція одразу ж відбивається на стосунках з оточенням й здатна призвести до втрати спілкування, неадекватних реакцій зі сторони товариша, а також формується послаблення зацікавленості у виконанні професійних обов'язків.

Проте не кожний працівник може свідомо розуміти свої особистісні проблеми, а коли зрозуміє - визнати і прагнути їх вирішувати.

Наголосимо, що за основу тематики тренінгових занять з військовиками було обране наступне переконання: щоб зберегти власне психічне (ментальне) здоров'я в сучасних умовах професійної діяльності, військовослужбовцю необхідно мати добре сформовані навички:

- самопізнання та самопрезентації;
- конструктивної взаємодії із оточуючими, формування позитивного мислення;
- самозбереження та самовідновлення.

Відповідно до такого бачення проблеми була побудована програма тренінгових зустрічей із військовослужбовцями контрактної служби.

Мета тренінгу: введення учасників у ситуацію роботи корекційної групи; ознайомлення з правилами; виявлення бар'єрів в неотриманні

задоволення від професійної діяльності; виявлення чинників вигорання; діагностування рівня емоційного вигорання; осмислення власного життя, актуалізація позитивних емоцій; формувати вміння планувати свій день; створювати позитивний емоційний фон.

Форма проведення: очна (рекомендовано).

Учасники тренінгу: військовослужбовці Хмельницького районного територіального центру комплектування та соціальної підтримки, у яких виявлено ознаки (симптоми) синдрому емоційного вигорання у поведінці та професійній діяльності.

Тривалість тренінгу: 4 години (два заняття).

Структура тренінгу наведена у таблиці 3.5.

Таблиця 3.5 - Структура тренінгу щодо профілактики та подолання синдрому емоційного вигорання у військовослужбовців контрактної служби

№ з/п	Вид роботи	Орієнтовна тривалість (у хв.)
	1 заняття (2 год.)	
1.1.	Повідомлення мети та завдання роботи.	15±5
1.2.	Міні-лекція «Синдром емоційного вигорання».	20±5
1.3.	Обговорення правил роботи в групі.	10±5
1.4.	Вправа «Чинники вигорання».	20
1.5.	Методика діагностики рівня емоційного вигорання» В. В. Бойко.	60
1.6	Домашнє завдання. Вправа «Знайди час для себе» .	30
	2 заняття (2 год.)	
2.1.	Обговорення результатів проведеної методики В. В. Бойко.	30
2.2.	Вправа «Мої ресурси».	25
2.3.	Вправа «Сплануй своє життя на завтра».	30
2.4.	Обговорення учасниками отриманого на занятті досвіду.	15
2.5.	Вправа «На біс».	15

Детальний опис ходу проведення психологічного тренінгу з військовослужбовцями подано у Додатку І.

Розроблена програма тренінгових занять, на нашу думку, сприятиме не тільки зниженню рівня емоційного напруження у житті військовослужбовців, а й дозволить налагодити гармонійну взаємодію між членами військового колективу, дасть можливість засвоїти та відпрацювати техніки і прийоми саморегуляції, подолання наслідків емоційного вигорання, а також буде сприяти попередженню симптомів емоційного вигорання на різних фазах його формування.

Отже, проведення психологічного тренінгу з опитаними військовими є важливим профілактичним заходом і дасть можливість зобразити спеціалісту загальну ситуацію з синдромом емоційного вигорання та підкреслить можливість виникнення в інших солдат. Завдяки отриманим даним з тренінгу можна розробити систему рекомендацій для штату, щодо покращення умов та заради зменшення стресу у житті військових.

3.3 Рекомендації щодо організації психологічної профілактики емоційного вигорання військовослужбовців

Не є таємницею, що військова служба насичена різноманітними напруженими ситуаціями. До таких ситуацій у професійній діяльності військовослужбовців відносять:

- ситуації взаємодії військовослужбовця з колегами по службі та керівництвом (порушення військової дисципліни, різкі розходження в думках, непередбачувані конфліктні ситуації, ігнорування вимог начальника/командира тощо);
- перенавантаження терміновими дорученнями, надмірний контроль тощо.

В окремих випадках емоційне напруження сягає критичного рівня і військовослужбовець втрачає самовладання. Нерідко це проявляється в агресивній формі (крик, нецензурна лексика, нервові ходіння по службовому

кабінету, різкий стук по столу тощо). Подібні емоційні реакції роблять військових практично професійно непридатними. Але і зовнішнє стримування емоцій, в той час як всередині відбувається сильний емоційний процес, не сприяє заспокоєнню, а лише навпаки підвищує емоційне напруження і негативно позначається на здоров'ї. Військовослужбовці, як професійна група, відзначаються низькими показниками фізичного і психічного здоров'я. За даними багатьох досліджень, основними і постійними хворобами, що супроводжують військовослужбовців є: захворювання серцево-судинної системи, виразки, захворювання невротичного характеру.

Зауважимо, що в умовах функціонування сьогodнішніх Збройних Сил України неможливо під час виконання завдань чи роботи військового повністю вимкнути набуття стресу чи емоційного вигорання. Разом з тим, цілком можливо істотно зменшити їх руйнівний вплив на здоров'я військових за допомогою представлених в нашій роботі практичних рекомендацій з профілактики емоційного вигорання військовослужбовців.

Беззаперечно, розроблення заходів профілактики синдрому емоційного вигорання є важливою і перспективною для збереження кадрового потенціалу ЗСУ.

Професійна допомога при емоційному вигоранні включає різні види психотерапії.

Серед психологічних технологій профілактики та подолання синдрому емоційного вигорання військовослужбовців найбільш ефективними, на наш погляд, є саме ті, що зорієнтовані на самостійне використання військовослужбовцями конкретних прийомів на певних фазах протікання професійного стресу та СЕВ.

До прикладу, наступні техніки можуть сприяти ефективній профілактиці синдрому емоційного вигорання:

- 1) детальне та щоденне проведення аналізу усіх професійних ситуацій, що турбують, надання їм певної оцінки та розгляд можливостей їх вирішення (виявлення стрес-факторів, аналіз власної стресової

толерантності) через ідентифікацію сигналів, які попереджують про стрес: втомлений вигляд, байдуже ставлення до життя; неадекватне сприйняття гумору, роздратованість, недружелюбність, недовірливість; велика кількість помилок через неуважність, знижені кількісні та якісні показники роботи, нечіткий характер усних або письмових доповідей та ін.;

2) оволодіння релаксаційними навичками (прийомів зменшення напруження, розслабленості);

3) розвиток вміння керувати планами та часом, визначення сталих цілей розвитку у професійному та особистому житті на певний термін, планування виконання справ; навчання говорити «ні»; делегування своїх повноважень, доручення завдань іншим та ін.;

4) свідомо заохочувати себе до навчання чи знайомства з новими видами діяльності, а також навчитися реалізовувати власний потенціал у дозвіллі, занятті спортом;

5) доцільна організація робочого простору, робочого місця з врахуванням основних умов комфорту, дотриманням норм психогігієни;

6) ознайомлення та раціональне використання порад, щодо здорового збалансованого харчування з вибором найкращих умов, годин та продуктів;

7) створення групи соціальної підтримки, до якої можуть увійти друзі, члени сім'ї, колеги, з якими є духовна єдність, для організації спільного позитивного проведення часу, розваг, активностей;

8) визначення та вміння використовувати «паузи» у роботі, створення графіку відпочинку між сеансами виконання завдань.

За ствердженням М. Гриньової, методи саморегуляції, які використовуються у ході профілактики емоційного вигорання працівників, дозволяють:

- зрозуміти та використовувати можливості свого організму;
- навчитися правильно та свідомо розраховувати і розподіляти власні сили чи навантаження;
- навчитися переключатися з одного виду діяльності на інший;

- помірковано сприймати життєві та службові конфлікти;
- не намагатися завжди бути кращим за всіх;
- навчитися керувати, застосовуючи аутогенні тренування – систему прийомів свідомої психологічної саморегуляції людини [14, с. 84].

У Додатку Ж ми зробили спробу сформулювати загальні поради мотиваційного характеру під назвою «Порадник військовослужбовцю з «антивигорання», і сподіваємося, що дотримуючись перерахованих у пораднику рекомендацій, військовий не тільки зможе запобігти виникненню СЕВ, але й досягти зниження ступеня його виразності.

Пропонуємо також використовувати групові форми допомоги військовослужбовцям, схильним до СЕВ – у формі лекцій, пам’яток, статей, семінарів, професійних тренінгів.

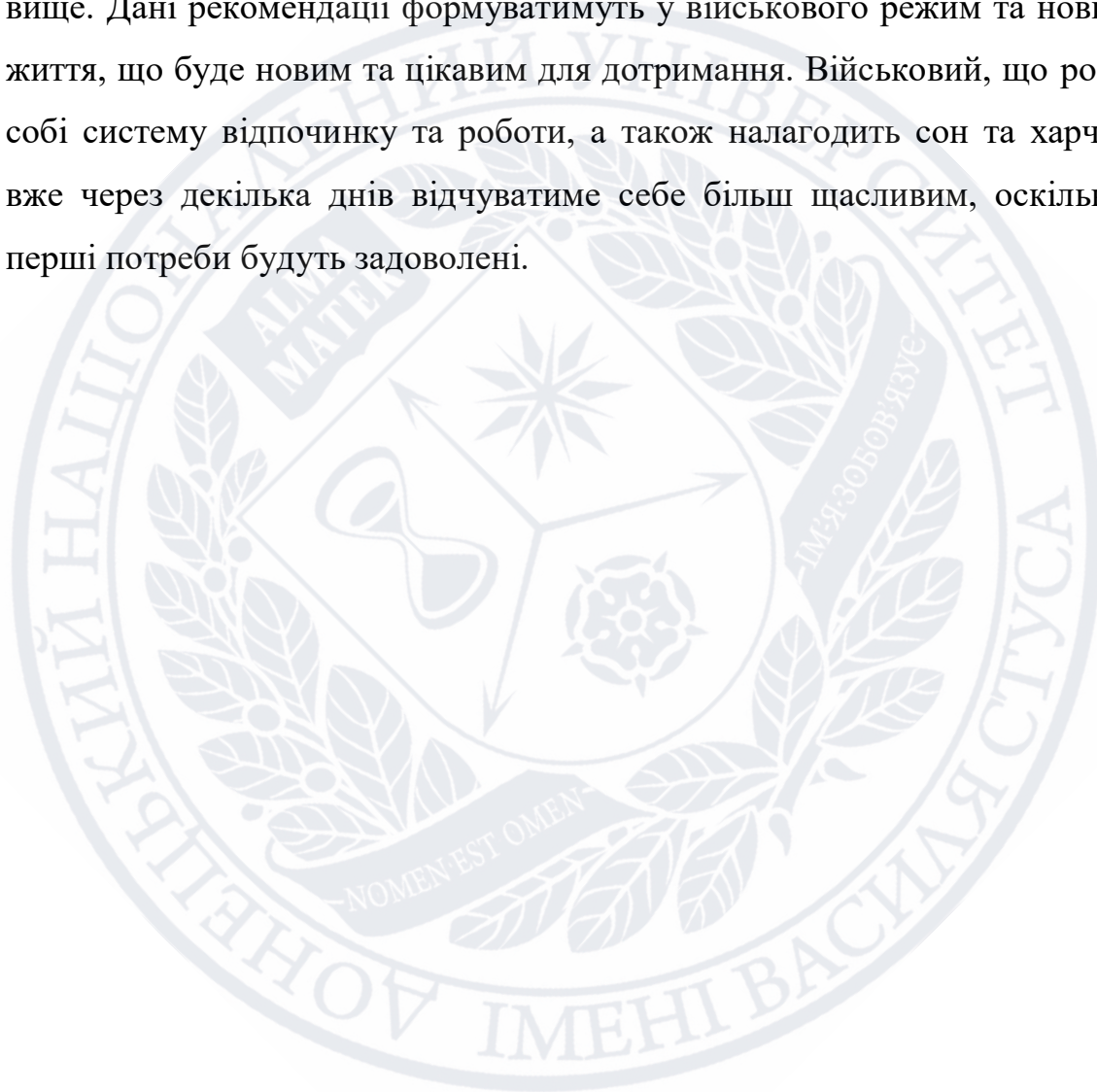
Мабуть, один з найважливіших факторів, розглянутих у контексті емоційного вигорання, стали соціальні та психологічні взаємостосунки в організаціях чи групах, як по вертикалі, так і по горизонтальній лінії. Важливим та вирішальним стає підтримка та її якість зі сторони оточення, що стоїть на сходинку вище в професійному рівні.

У процесі дослідження було встановлено, що профілактика синдрому емоційного вигорання на рівні організації діяльності органу військового управління має бути спрямована на:

- рівномірний розподіл навантаження серед усіх членів військового колективу;
- укомплектованість вакантних посад;
- оптимізацію інформаційних потоків на всіх рівнях взаємодії;
- створення можливостей для просування по службі й саморозвитку для усіх військовослужбовців;
- структурування функціональних обов’язків серед військово-службовців;
- поліпшення матеріально-технічних умов проходження військової служби;

- проведення спеціальних заходів, спрямованих на адаптацію до особливостей службової діяльності;
- систематичну й якісно організовану соціально-виховну роботу серед особового складу.

Отже, щоб подолати настання емоційного вигорання чи частково зменшити його перебіг, варто дотримуватися певних умов, які перераховані вище. Дані рекомендації формуватимуть у військового режим та новий ритм життя, що буде новим та цікавим для дотримання. Військовий, що розробить собі систему відпочинку та роботи, а також налагодить сон та харчування, вже через декілька днів відчуватиме себе більш щасливим, оскільки його перші потреби будуть задоволені.



Висновки до розділу 3

Аналіз результатів застосування методики діагностики рівня емоційного вигорання дозволив виявити особливості емоційного вигорання військовослужбовців Збройних Сил України. Скажімо, встановлено, що серед них переважають випробувані, у яких повністю не сформована ні одна фаза (45%), у 30% випробуваних сформованою є одна фаза, у 11% випробовуваних всі фази сформовані, у 14 % випробуваних сформовані дві фази. Наявність фази професійного вигорання “напруження” діагностовано у 50% військовиків, які мають симптоми емоційного вигорання (у 32% фаза знаходиться у стадії формування, у 18% – вона сформована). За параметром “резистенція” визначено 78% військово-службовців, причому з них 32% перебувають на стадії формування, а 46% – сформованості. “Виснаження” діагностовано у 57% досліджуваних (36% з них знаходиться на стадії формування, 21% – повної сформованості). Звідси випливає, що професійна діяльність працівників сфери оборони несе в собі потенційну загрозу розвитку синдрому вигорання.

Серед симптомів емоційного вигорання, за результати дослідження, в учасників найчастіше вдалося виявити «переживання психотравмуючих обставин», «редукцію професійних обов’язків» та «неадекватне емоційне реагування». Найменш вираженими симптомами емоційного вигорання у військовослужбовців є «незадоволеність собою», «загнаність у клітку».

За результатами аналізу рівня тривожності констатовано, що з показниками психоемоційного вигорання корелюють такі риси особистості військовослужбовців, що насамперед пов’язанні з внутрішнім рівнем тривожності, а саме: відсутністю чи низькою емоційною стійкістю, боязливістю, імпульсивністю, підозрілістю, схильністю до відчуття провини.

Аналіз факторної структури особистості показав, що військовослужбовці із синдромом емоційного вигорання мають значимо різні більш високі показники за шкалами «замкнутість-товариськість», «емоційна стійкість-нестійкість», «незалежність – підпорядкованість», «сміливість -

боязкість», «брехливість – правдивість», більш низький показник за шкалою «спокій – тривожність».

У ході даного дослідження виявлено, що рівень суб'єктивного контролю в групі військовослужбовців із СЕВ значно нижчий практично за всіма показниками.

Підтверджена гіпотеза, що вираженість синдрому емоційного вигорання взаємопов'язана з особистісними особливостями військовослужбовців, адже щирість, доброта, гнучкість, практичність, внутрішній локус контролю, екстраверсія та незалежність відіграють захисну роль при стресі.

Проведений аналіз особливостей вияву синдрому емоційного вигорання у військовослужбовців контрактної служби ЗСУ, основних чинників і специфіки службової діяльності, що сприяють його вияву, дають підстави говорити про необхідність обов'язкового проведення психологічної профілактики з військовослужбовцями під час проходження служби.

Проаналізовано та розроблено список особливостей профілактики синдрому та шляхи подолання емоційного вигорання у військовослужбовців.

Розроблено програму психологічного тренінгу з профілактики та подолання синдрому емоційного вигорання у військовослужбовців. Структурно програма включає 2 заняття (по 2 години). Впевнені, що впровадження даної програми занять на практиці дасть позитивну динаміку змін у проявах емоційного вигорання військовослужбовців.

Встановлено, що основним превентивним заходом щодо попередження СЕВ є проведення належного професійно-психологічного добору кандидатів на військову службу за контрактом, під час здійснення якого необхідно враховувати, що будь-яка психічна властивість особистості може мати різний вплив на її діяльність. Це дуже важливо для військовослужбовців Сухопутних військ Збройних Сил України, оскільки їхня професійна діяльність має високий рівень стресу.

ВИСНОВКИ

Незважаючи на значний інтерес науковців до проблеми емоційного вигорання, вона ще залишається недостатньо дослідженою, особливо у сфері оборони.

Актуальність дослідження визначається високою ймовірністю виникнення у військовослужбовців емоційного вигорання під впливом складних умов проходження військової служби за контрактом в умовах ООС, недостатньою вивченістю проблеми «вигорання» у військовослужбовців, відсутністю надійних та апробованих методик профілактики та корекції явища емоційного вигорання у військовослужбовців.

В роботі теоретично проаналізовано особливості визначення емоційного вигорання, його стадії, причини виникнення та передумови поширення серед працівників різних професій, які відображені у психологічній літературі.

Відзначено, що синдром емоційного вигорання є певним процесом часткової втрати емоційної, фізичної та когнітивної енергії в особи, формування постійного відчуття втоми та незадоволення, появою підсвідомого відсторонення від діяльності, зниження самооцінки та здатності до адекватної оцінки навколишнього та зниження рівня працездатності, на основі втрати сенсу у діяльності. Результатом цього симптому є втрата внутрішніх ресурсів та енергії, а також набуття психосоматичної втоми, тобто емоційного виснаження, що характеризується тривогою, дратівливістю.

Варто віднести до основних факторів, що сприяють розвитку емоційного вигорання, високий рівень завантаженості й тиск зі сторони керівництва, а також відсутність чи недостатня кількість підтримки й розуміння зі сторони, брак визнання успіхів іншими чи достатня винагорода за виконану роботу. Також для симптому характерне бажання та неможливість вплинути на оцінку власної роботи, наявність конфлікту чи нездорової атмосфери між колегами та відсутність потрібної кількості часу

для відпочинку.

Суб'єктивні фактори виникнення і поширення емоційного вигорання пов'язані: з особливостями особистості, її віком, власним ставленням до задач та діяльності, сформованою системою власних цінностей та переконань, набутим механізмом психологічного захисту та способами уникати травмуючого досвіду, взаємовідносинами між особою та колегами, близькими, родиною.

Розглянуто особистісні якості як фактори, що впливають на розвиток синдрому емоційного вигорання. Вказано, що у військовослужбовців як представників професії оборонної сфери емоційно напружений вид діяльності, адже військовий постійно перебуває у стресових подіях та зазнає надмірної фізичної навантаженості. У військовослужбовців на сьогодні відома найбільша кількість випадків перевантаження, що спостерігається протягом років спеціалістами, а отже велика ймовірність виникнення у молодих солдатів симптому емоційного вигорання, через довготривале внутрішнє напруження.

Встановлено, що появу та розвиток емоційного вигорання може спричинити не лише хронічне перенапруження чи вплив стресових ситуацій, а й постійний емоційний тиск зі сторони оточення чи внутрішній. Хронічна втома, що є першою ознакою вигорання, викликає згодом в індивіда стан повної апатії до світу, раптові спалахи гніву та роздратування, відчуття дискомфорту та затяжну депресію. Емоційне вигорання впливає на нормальне функціонування людини, а також здатне провокувати конфлікти чи викликати дратівливість до професійного колективу. Військовий, якому характерні дані риси, набуває деперсоналізацію та виконує свої обов'язки без жодного бажання та обдумування.

Обґрунтування та вибір методів і методик, які використовувалися під час емпіричного дослідження, здійснено з урахуванням їх валідності, надійності та диференційованості, а також відповідності основним завданням дослідження.

Практично досліджено сформованість фаз і стадій емоційного вигорання серед військових, проаналізовано отримані результати.

Аналіз даних, які стосуються рівня сформованості окремих фаз емоційного вигорання, свідчить про те, що домінуючою фазою у картині синдрому емоційного вигорання у військовослужбовців Хмельницького районного територіального центру комплектування та соціальної підтримки є фаза резистенції, яка характеризується емоційною виснаженістю, частими змінами емоційного стану, байдужістю, емоційною замкненістю та втратою мотивації до саморозвитку як професіонала. Сформованість цієї фази зафіксовано у 46% досліджуваних. На другому місці за рівнем вираженості знаходиться фаза “виснаження”, сформованість якої зафіксовано значно меншої кількості опитаних – у 21%. Ця фаза характеризується, як було подано вище, станом важкої психофізіологічної перевтоми організму, внаслідок довгого емоційного збудження, відсутністю сну, частим та різким головним болем, загостренням хронічних хвороб чи ускладнення перебігу наявних. Також фазі характерна, як наслідок, відсутність емоційної чутливості до усього, що відбувається навколо особи, зокрема професійних справ, обов’язків та оточення.

І на третьому місці знаходиться фаза “напруження”, сформованість якої виявлено у 18% опитаних. Дана фаза характеризується загальною втомою в умовах професійної діяльності, а саме важким та «хворобливим» внутрішнім переживанням за професійну діяльність чи ситуацію, що пов’язана із нею, відсутністю здорового аналізу власної роботи та оцінки виконаного, а також відчуттям повної безвиході у будь-якому стані, що призводить до тривожності та паніки.

У кожного третього військовослужбовця в стадії формування знаходяться всі три фази: напруження (32%), резистенція (32%), виснаження (36%), це свідчить про те, що більшість військовослужбовців відчують в процесі професійної діяльності психоемоційне напруження і стрес, які провокують розвиток симптомів емоційного вигорання.

Результати дослідження тривожності та використання «хі-квадрат критерій» Пірсона підтвердили наше припущення щодо високого рівня особистісної та ситуативної тривожності у групі військовослужбовців із синдромом емоційного вигорання.

Аналіз факторної структури особистості показав, що група респондентів, у яких синдром емоційного вигорання сформований, мають значимо різні більш високі показники за шкалами «замкнутість-товариськість», «сміливість-боязкість», «емоційна стійкість-нестійкість», «незалежність-підпорядкованість», і більш низький показник за шкалою «спокій-тривожність». Встановлено, що військовослужбовці без симптомів емоційного вигорання, порівняно з групою військовослужбовців із СЕВ, є більш чуйні, активні, добре контролюють свою поведінку та емоції.

Результати порівняльного аналізу прояву рівня суб'єктивного контролю засвідчили, що загалом його рівень у групі досліджуваних із синдромом емоційного вигорання значно нижчий практично за усіма семи показниками (шкалами). Військовослужбовці зі сформованим синдромом вигорання не відчують і не проявляють відповідальності за події, що відбуваються в їх професійному та сімейному житті, менш відповідальні за своє ментальне здоров'я, менш успішно досягають поставлених цілей, у своїй поведінці вони частіше орієнтуються на зовнішній контроль, а до негативних подій у них виробляються захисні реакції.

На підставі проведеного аналізу та застосування математичного методу t-критерій Стюдента відзначено наявність зв'язку між особистісними особливостями і вираженістю СЕВ у військовослужбовців-контрактників.

За результатами дослідження – із третьою опитуваних військовослужбовців варто провести бесіду психологу чи спеціалісту, щоб скоректувати стан військового та допомогти спільно подолати емоційне вигорання, а з половиною респондентів, які приймали участь у нашому дослідженні – потрібно провести тренінг зі спеціалістом на ознаки

виявлення перших показників симптому вигорання, з метою ранішнього виявлення майбутньої загрози.

З метою попередження та подолання симптомів емоційного вигорання учасників розроблено програму психологічного тренінгу щодо профілактики та подолання синдрому емоційного вигорання у військовослужбовців контрактної служби, мета якої - знайти внутрішні ресурси для профілактики та подолання емоційного вигорання; визначити рівень емоційного вигорання в опитаних учасників, а також продемонструвати та навчити надавати собі та іншому першу допомогу при стресових ситуаціях, панічних атаках, розгубленості, навчити виявляти ознаки емоційного вигорання у себе та колег, з метою швидкої допомоги боротьби із даним симптомом.

Для військових було проведено початкову профілактичну роботу для подолання перших ознак емоційного вигорання, запропоновано рекомендації для попередження та подолання емоційного вигорання в опитуваних. Так, зокрема вказано, що форми допомоги особам, схильним до синдрому емоційного вигорання, можуть бути індивідуальними та груповими, а система консультацій, семінарів і тренінгів – це цілеспрямована профілактика професійного вигорання.

Встановлено, що до основних умов подолання і профілактики емоційного вигорання у військовослужбовців Збройних Сил України відносяться: набуття знань щодо сутності та структури емоційного вигорання; посилення мотивації персоналу до профілактики та подолання емоційного вигорання; оволодіння військовими методами діагностики рівня емоційного вигорання та чинників, що зумовлюють виникнення вигорання; оволодіння військовослужбовцями уміннями і навичками профілактики та подолання емоційного вигорання.

В свою чергу, істотну роль у боротьбі із синдромом емоційного вигорання необхідно приділяти, насамперед, самому військовослужбовцю. Дотримуючись перерахованих у роботі рекомендацій, він не тільки зможе запобігти виникненню СЕВ, але й досягти зниження ступеня його виразності:

визначення короткострокових і довгострокових цілей; використання «тайм-аутів», що необхідно для забезпечення психічного й фізичного благополуччя; розвиток антистресових вмінь; професійний розвиток і самовдосконалення; відхід від непотрібної конкуренції; розвиток навичок прояву емоцій на основі критичного аналізу ситуації; підтримка гарної фізичної форми.

До основних напрямів психологічної профілактики в системі ЗСУ віднесено: якісний професійно-психологічний добір; просвітницьку роботу, спрямовану на розвиток свідомого ставлення до ментального здоров'я та його збереження; підвищення стресостійкості, мотивацію до служби й позитивне ставлення до неї; ранню діагностику негативних психічних станів та їх корекцію через навчання навичкам ефективної комунікації і стратегіям поведінки в конфліктних ситуаціях; оптимізацію організації діяльності та взаємовідносин у військовому колективі.

Результати емпіричного дослідження, програма психологічного тренінгу та рекомендації орієнтовані на практичне застосування кадровою та психологічною службами в органі військового управління.

У подальшому планується проведення систематичних заходів з метою зменшення кількості ризиків емоційного вигорання у військовослужбовців, а також запровадження заходів, щодо виявлення ранніх симптомів та профілактики професійного вигорання.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Баратинська А. В. Дослідження професійного вигорання працівників правоохоронних органів у світлі ідей позитивної психології. *Проблеми екстремальної та кризової психології*. 2015. Вип. 17. С. 55-66.
2. Бойко В. В. Синдром «эмоционального выгорания» в профессиональном общении / В. В. Бойко. – СПб. : Питер, 1999. – 434 с.
3. Бойко В. В. Энергия эмоций. Санкт-Петербург : Питер, 2004. 474 с.
4. Бююль А. SPSS: искусство обработки информации. Анализ статистических данных и восстановление скрытых закономерностей / А. Бююль, П. Цефель; пер. с нем. – СПб.: ДиаСофтЮП, 2002. – 608 с.
5. Бурлачук Л. Ф. Психодиагностика : ученик для вузов 2-е узд. Санкт-Петербург : Питер, 2011. 384 с.
6. Військова психологічна підготовка та реабілітація / за ред. О. В. Філюка. – К.: Видавець Олег Філюк, 2016. – 496 с.
7. Винник В. 100 порад : як отримати задоволення від роботи і уникнути емоційного вигорання / Віталія Винник. – К. : Літера ЛТД, 2010. – 174 с.
8. Водоп'янова Н. Є. Синдром вигорання: діагностика і профілактика [Текст] / Н. Є. Водоп'янова, Є. С. Старченкова. - СПб: Пітер, 2019. 258 с.
9. Водоп'янова Н. Е., Старченкова Е. С. Синдром выгорания. диагностика и профилактика. 3-е изд., испр. и доп. практическое пособие Изд. 3. 2021. 299 с.
10. Воробьева Н. Н. Взаимосвязь личностных характеристик военнослужащих контрактной службы с уровнем эмоционального выгорания // Наука и технологии: Актуальные вопросы, достижения, инновации: сб. ст. 2017. С. 228-233.
11. Галецька І. І. Особливості емоційного вигорання менеджерів з різним рівнем самоактуалізації. *Актуальні проблеми психології*. Т. 5. Вип. 6. 2007. С. 89-95.

12. Гузенко І. Синдром емоційного вигорання у професійній діяльності військовослужбовців / І. Гузенко // матеріали наук. – практ. конф. *«Психологія національної безпеки»*. – Львів: «СПОЛОМ», 2017. – С. 49–52.

13. Гринберг Дж. Управление стрессом : 7-е изд. Санкт-Петербург : Питер, 2002. 496 с.

14. Гриньова М. Синдром емоційного вигорання у майбутніх педагогів та шляхи запобігання його проявам / М. Гриньова, Н. Беляєва // Психолого-педагогічні проблеми сільської школи : наук. зб. Вип. 29 / Уман. держ. пед. ун-т ім. Павла Тичини; [редкол.: Н. С. Побірченко (голов. ред.), О. М. Коберник (заст. голов. ред.) та ін.]. – Умань : Жовтий, 2009. – С. 81–87.

15. Гроза І. В. Профілактика і корекція «Емоційного вигорання» педагогів. Фундаментальні дослідження / В. В. Гроза. – М., 2018. № 5 – С. 62-63.

16. Демидюк В. М., Пілат М. С. Психологічні чинники запобігання емоційному вигоранню військовослужбовців в умовах довготривалих збройних конфліктів. Наукові записки Національного університету «Острозька академія». Серія «Психологія» : науковий журнал. Острог : Вид-во НаУОА, січень 2021. № 12. С. 102–106.

17. Дергач М. А. Особливості міжособистісних стосунків військовослужбовців з різним рівнем емоційного вигорання, які перебувають в зоні бойових дій / М. Дергач // Актуальні проблеми психології. Т. XI. Випуск 17, 2018.

18. Зливков В. Л., Лукомська С. О., Федан О. В. Психодіагностика особистості у кризових життєвих ситуаціях. К. : Педагогічна думка, 2016. 219 с.

19. Знанецька О. М. Психологічні особливості розвитку синдрому емоційного вигорання у медичних працівників / О. М. Знанецька / Вісник Дніпропетровського університету. Серія «Педагогіка і психологія». – 2013. – Вип. 19. – С. 80–87.

20. Карчевський І. Р. До проблеми професійного вигорання офіцерського складу військових формувань силових відомств України / Вісник Національної академії Державної прикордонної служби України. 2012. Вип. 5. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/Vnadps_2012_5_40.

21. Ковровський Ю. Г. Чинники професійного вигорання персоналу оперативно-рятувальної служби МНС України / Ю. Г. Ковровський // Актуальні проблеми психології: зб. наукових праць Інституту психології імені Г.С. Костюка НАПН України / [ред. кол.: С. Д. Максименко (гол. ред.) та ін.]. – К. : Інститут психології імені Г.С. Костюка НАПН України, 2013. – Т.1 : Організаційна психологія. Соціальна психологія. Економічна психологія / за ред. С.Д. Максименко, Л.М. Карамушки. – 2013. – Вип. 38. – С. 262–265.

22. Конституція України: станом на 01 січня 2020 р. [Електронний ресурс] – URL: [https:// zakon.rada.gov.ua/laws/show/ 254%D0%BA/96-%D0%B2%D1%80#Text](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/254%D0%BA/96-%D0%B2%D1%80#Text)

23. Колтунович Т. А. Психологічні умови корекції професійного вигорання у вихователів дитячих навчальних закладів : дис. ... канд. психол. наук : 19.00. 07 / Острог, 2016. 341 с.

24. Колтунович Т. А. Як не згоріти в полум'ї професії: корекційна програма для вихователів дошкільних навчальних закладів / Т. А. Колтунович. – Чернівці : Чернівецький нац. ун-т, 2021. – 200 с.

25. Корольчук М.С. Соціально-психологічне забезпечення діяльності в звичайних та екстремальних умовах: навч. посібник для студентів вищих навчальних закладів. Київ Ніка-Центр, 2006. 580 с.

26. Криволапчук В. О., Моцонелідзе І. О., Слюсар І. М. Психогігієна професійної діяльності працівників ОВС : навчально-методичний посібник / за ред. В. О. Криволапчука. Київ : ДНДІ МВС України, 2010. 284 с.

27. Лаврова Валерія. Синдром вигорання: профілактика і управління: посібник для співробітників, що працюють в програмах зменшення шкоди. Мережа зменшення шкоди Центральної та Східної Європи. 2006. 86 с.

28. Лексиконы психиатрии Всемирной Организации Здравоохранения:

Лексикон психиатрических и относящихся к психическому здоровью терминов (2-е изд.). Лексикон терминов, относящихся к алкоголю и другим психоактивным средствам. Лексикон кросскультуральных терминов, относящихся к психическому здоровью / Пер. с англ. под общ. ред. В. Б. Позняка. - К.: Сфера, 2001. - 398 с.

29. Лук'янов В. О. Сучасні проблеми дослідження синдрому вигорання у фахівців комунікативних професій [Текст] / Н. Є. Водоп'янова, В. О. Орел, С. А. Подсадний, Л. Н. Юр'єва, С. А. Ігумнов // колективна монографія / під ред.; Курськ. держ. ун-т. – Курськ, 2018. 336 с.

30. Маляр-Газда Н. М. Емоційне вигорання – актуальна проблема медицини сьогодні. *Проблеми клінічної педіатрії*. 2015. № 3. С. 27–31.

31. Макота Т. В. Особливості долаючої поведінки військовослужбовців із високим рівнем емоційного вигорання / *Науковий вісник Львівського державного університету внутрішніх справ*. Серія психологічна. Вип. 1, 2011. С. 94 – 106.

32. Мачульская И. А. Феномен эмоционального выгорания военнослужащих в процессе их профессиональной деятельности / Беляев Р. В., Машин В.Н. // *Территория науки*. 2015. № 5. С. 72–77.

33. Міжнародний класифікатор хвороб МКХ-10 (10 - й перегляд). – URL: <https://www.surgery.org.ua/Documents/Details/aa535505-419d-4d67-a9e7-5c6d4b8f1ced?title=MizhnarodniiKodifikatorKhvorobMkhh10>

34. Мірошніченко О. А. Профілактика синдрому «професійного вигорання» у працюючих в екстремальних умовах: Навчально-методичний посібник / Олена Анатоліївна Мірошніченко. – Житомир : Вид-во ЖДУ ім. І. Франка, 2015. – 156 с.

35. Міщенко М. С. Психологічні чинники запобігання синдрому емоційного вигорання у майбутніх практичних психологів : монографія. Умань : Візаві, 2016. 236 с.

36. Минакова А. А. Особенности эмоционального выгорания у военнослужащих в современных условиях / А. А. Минакова. - Текст :

непосредственный // *Молодой ученый*. - 2020. - № 28 (318). - С. 79-81. - URL: <https://moluch.ru/archive/318/72535/>

37. Мудрик А. Особливості розвитку та прояву синдрому емоційного вигорання у студентів-психологів / А. Мудрик // *Український науковий журнал «Освіта регіону»*. – 2013. – Вип. 3. – С. 238.

38. Орел В. О. Феномен вигорання в зарубіжній психології. Емпіричне дослідження [Текст] / В. Е. Орел // *Психологічний журнал*. 2017. Т. 20. № 1. С. 16-21.

39. Орёл В. Е. Синдром психического выгорания личности : Мифы и реальность. Харьков: Гуманитарный Центр, 2014. 296 с.

40. Освіта дорослих : енциклопедичний словник / упоряд. : Н. Г. Протасова, Ю. О. Молчанова, Т. В. Куренна; ред. рада : В. Г. Кремень, Ю. В. Ковбасюк, Н. Г. Протасова та ін.; Нац. акад. пед. наук України, Нац. акад. держ. упр. при Президентові України та ін. Київ : Основа, 2014. С. 443.

41. Пономаренко И. Л. Профессиональное выгорание в воинском коллективе / Ерошенко Н. Н. // *Гуманитарно-педагогическое образование*. 2017. Т. 3. № 4. С. 40–47.

42. Пріб Г. А. Патопсихологічні складові емоційного вигорання військовослужбовців як чинник національної безпеки / Г. А. Пріб // *Державне управління*. – 2019. – № 3 (11). – С. 75–79.

43. Профілактика та подолання професійного та емоційного вигорання : методичні рекомендації для спеціалістів соціальних служб / підготовлені Балакіревою К. О.; Проект програми розвитку ООН «Підтримка реформи соціального сектору в Україні». К., б. р. 45 с.

44. Професійне вигорання - явище, а не хвороба: Що насправді затвердили в МКХ-11. URL.: <https://moz.gov.ua/article/news/profesijne-vigorannja---javische-a-ne-hvoroba-scho-naspravdi-zatverdili-v-mkh-11>.

45. П'янківська Л. В. Програма психологічної профілактики синдрому «емоційного вигорання» у курсантів: *методичні рекомендації для психологів*,

що працюють з курсантами закладів вищої освіти зі специфічними умовами навчання. Київ : КОМПРИНТ, 2018. 78 с.

46. П'янківська Л. В. Психологічна профілактика синдрому «емоційного вигорання» у курсантів вищих навчальних закладів МВС України: дис. канд. психол. наук / П'янківська Людмила Володимирівна; Національний університет оборони України імені Івана Черняховського, Київ, 2019. - 281 с.

47. П'янківська Л. В. Чинники прояву синдрому «емоційного вигорання» у курсантів спеціалізованих вищих навчальних закладів МВС України. *Тенденції розвитку психології та педагогіки* : матеріали між нар. Наук.-практ. конф. (Київ, 4-5 листопада 2016 р.). Київ : ГО «Київська наукова організація педагогіки та психології», 2016. С. 104-107.

48. Рижкова Н. В. Емпіричне дослідження психологічних чинників емоційного вигорання військовослужбовців інженерних військ. *Вісник Національного університету оборони України*. Питання психології. 4 (57), 2020. С. 84 – 92.

49. Рукавишников А. А. Опросник психического выгорания для учителей. Руководство / А. А. Рукавишников. – Ярославль, 2011. – 14 с.

50. Сидоров П. / Синдром эмоционального выгорания // *Медицинская газета*. № 43 – 8 июня 2005 г. - URL: http://www.rusmedserv.com/medgazeta/2005g/43/article_3322.html

51. Сидоров П. Синдром эмоционального «выгорания» / П. Сидоров // *Новости медицины и фармации*. – 2005. – № 13. – С. 7–8.

52. Сидоров П. И., Парняков А. В. Клиническая психология. Москва : Гэотар-Медиа, 2010. 880 с.

53. Синдром вигорання. Психологічні особливості саморегуляції працівників ДСНС України. – URL : <https://ns-plus.com.ua/2019/05/05/psychologichni-osoblyvosti-samoregulyatsiyi-pratsivnykiv-dsns-ukrayiny>

54. Скугаревская М. М. Синдром эмоционального выгорания / М. Скугаревская // *Медицинские новости*. – 2002. – № 7. – С.3 - 9.

55. Темиров Т. В. Психологические закономерности динамики психического выгорания личности педагога : автореф. дисс. ... докт. психол. наук : 19.00.07. Нижний Новгород, 2011. – 44 с.

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

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

58. Форманюк Т. В. Синдром «Емоційного згоряння» як показник професійної дезадаптації вчителя // *Питання психології* [Текст] 2016. № 6. С. 57 – 64.

59. Хайрулін О. М. Психологія професійного вигорання військовослужбовців: [монографія] / Олег Михайлович Хайрулін; за наук. ред. А. В. Фурмана. – Тернопіль: ТНЕУ, 2015. – 220 с.

60. Хасенова Д. М. Исследование формирования синдрома эмоционального выгорания у военнослужащих в условиях прохождения воинской службы // *Достижения науки и образования*. 2018. № 4 (26). С. 62–67.

61. Чутко Л. С., Козина Н. В. Синдром эмоционального выгорания. Клинические и психологические аспекты. 2-е изд. М.: МЕДпресс-информ, 2014. 256 с.

62. Шевчук В. В. Сучасні підходи до визначення категорії «емоційне вигорання». – URL : <http://habitus.od.ua/journals/2020/17-2020/27.pdf>

63. Burisch M. Das burnout syndrome theorie der inneren erschopfung [Text] / M. Burisch. – Berlin, Heidelberg: Springer, 2019. 167 p.

64. Burisch M. In search of a theory: some ruminations on the nature and of etiology burnout [Text] / M. Burisch, W. B. Schaufeli, C. Maslach, T. Marek. – London: Taylor and Francis, 2015. 93 p.

65. Cherniss C. Long-term consquences of burnout: An exploratory study. *Journal of Organizational Beha-vior*. 1992. Vol. 13 (1). P. 1–11.

66. Freudenberger H. J. Staff burnout // *Journal of social Issues*. 2016 V. 30. P. 159-165.

67. Maslach C. Historical and conceptual development of burnout / C. Maslach, W. B. Schaufeli // *Professional bumout : Recent developments in the theory and research* / Ed. W. B. Shaufeli, C. Maslach, T. Marek. – Washington D.C: Taylor & Francis, 1993. – P. 1-16.

68. Maslach C., Pines A. Burnout: The loss of humancaring. *Experiencing Social Psychology*. N. Y. : Knopf, 1979. P. 246.

69. Miller D. Stress and Burnout in HIV. *AIDS*. 1996. Vol. 10 (supl.). P. 213–219.

70. Kahill S. Interventions for burnout in the helping professions: A review of the emperical evidence [Text] / S. Kahill // *Canadian Journal of counseling review*. 2017. V. 22, № 3. P. 310-342.

71. Pines A. M. Burnout: An existential perspective. *Professional burnout: Recent developments in the theory and research* / Ed. W. B. Shaufeli, Cr. Maslach & T. Marek. Washington DC : Taylor & Francis, 1993. P. 33–51.

72. Schaufeli W. B., Enzmann D. The burnout companion to study & practice; a critical analysis. London : Taylor and Francis, 1998. P. 77–85.

ДОДАТКИ

ДОДАТОК А

Анкета

Шановний військовослужбовцю!

Для вивчення морально-психологічного стану військовослужбовців просимо Вас взяти участь в опитуванні.

Результати будуть узагальнені, тому підписувати анкету не потрібно. Прочитайте питання та поставте ту оцінку, яка відповідає Вашій думці. Оцініть показники, перераховані нижче, за 5-бальною шкалою:

від - 2 - повністю негативно;
 - 1 - негативно;
 0 - нейтрально (важко відповісти);
 + 1 - позитивно;
 до + 2 - повністю позитивно.

1	Як Ви оцінюєте:	Оцінка
1.1	своє ставлення до військової служби	
1.2	своє ставлення до виконання конкретних службових завдань, що стоять перед підрозділом, військовою частиною	
1.3	своє ставлення до позитивних військових традицій Збройних Сил України, військової частини	
1.4	свій рівень дисциплінованості, морально-психологічної стійкості до негативних явищ	
1.5	свою інформованість про події в країні, діяльність керівного складу Міністерства оборони України та Збройних Сил України	

2	Оцініть далі:	Оцінка
2.1	свою професійну підготовленість, фаховий досвід і навички	
2.2	свій рівень підготовки виконувати завдання в особливих умовах (бойові дії та інше)	
2.3	рівень навчання Вас військовій справі і своїй військовій спеціальності	
2.4	впевненість у ввіреній Вам особистій зброї та бойовій техніці	
2.5	впевненість у своїх товаришах та у військовому колективі	
2.6	рівень довіри своїм безпосереднім командирам	
3	Оцініть також:	Оцінка
3.1	своє загальне самопочуття	
3.2	свій психологічний стан	
3.3	свої мотиви, установки і настрої на виконання завдань військової служби, які переважають	
3.4	свою психологічну готовність до виконання завдань, дій в екстремальних ситуаціях	
3.5	рівень своєї стійкості до впливу несприятливих умов службової діяльності	
3.6	свою здатність переносити високі нервово-психологічні навантаження	
4	Проблемні питання	

ДОДАТОК Б

Питання для проведення інтерв'ю

(конфіденційна інформація)

Психолог повідомляє військовослужбовця про те, що вся надана ним інформація є конфіденційною і не підлягає розголошенню.

Дата _____

ОСОБИСТІ ДАНІ

Вік: _____

Рік народження: _____

Місце проживання: _____ (область, місто/село)

Військове звання _____

Військово-облікова спеціальність (ВОС) _____

Освіта:

- ☐ - незакінчена середня;
- ☐ - повна загальна середня;
- ☐ - середня спеціальна;
- ☐ - незакінчена вища;
- ☐ - повна вища.

З якого часу проходите військову службу за контрактом?

Рід військ _____

Загальна тривалість перебування в зоні АТО/ООС _____

В який період знаходились в зоні АТО/ООС? _____

Безпосередня участь у бойових діях: ☐ - так; ☐ - ні.

Номер підрозділу (бригада, батальйон, рота, взвод, відділення, посада) _____

Професія до військової служби (основний рід занять): _____

Сімейний стан:

- ☐ - неодружений;
- ☐ - офіційно одружений / заміжня;
- ☐ - незареєстрований шлюб;
- ☐ - розлучений;
- ☐ - вдовець.

Наявність дітей:

☐ - немає; ☐ - одна; ☐ - двоє; ☐ - троє і більше.

Захоплення: (гра на музичних інструментах, різьба по дереву, спорт, тощо): _____

Що приносить задоволення в житті? _____

Чи є плани на майбутнє, які? _____

Чи звертався до психолога раніше? ☐ - так; ☐ - ні.

Чи була допомога психолога ефективною? ☐ - так; ☐ - ні.

Відношення членів родини до вибору військової професії:

- ☐ - схвалюють;
☐ - проявляють байдужість;
☐ - не схвалюють;
☐ - наполягають на звільненні.

Чи хворієте зараз? ☐ - ні; ☐ - так.

Якщо так, то чим саме? _____.

Чи маєте поранення внаслідок участі в АТО/ООС? ☐ - ні; ☐ - так.

Якщо так, то вкажіть характер поранення _____.

Наявність інвалідності: ☐ - ні; ☐ - так.

Якщо так, то якої групи? _____.

Що з'явилося нового, чого не було до військової служби?

- ☐ - у поведінці; ☐ - в емоціях; ☐ - у відчуттях; ☐ - у думках;
☐ - зміна життєвих цінностей; ☐ - інше _____.

ОПИС ТРАВМАТИЧНОЇ ПОДІЇ ТА ПОТОЧНИХ ОБСТАВИН

(вказати інформацію про те, що допомогло Вам у попередні рази переживання травматичної події, раптових подій, що призвели до проблем; про стресові фактори, сильні якості, чинники прийняття рішень, доступність мережі підтримки, недавня поведінка):

ДОДАТОК В

Методика «Діагностики рівня емоційного вигорання» В. В. Бойко

Інструкція. Читайте судження і відповідайте «так» або «ні». Візьміть до уваги, що якщо у формулюваннях опитувальника йдеться про партнерів, то маються на увазі суб'єкти вашої професійної діяльності – колеги та інші люди, з якими ви щодня працюєте.

1. Організаційні недоліки на роботі постійно змушують нервувати, переживати, напружуватися.
2. Сьогодні я задоволений своєю професією не менше, ніж на початку кар'єри.
3. Я помилився у виборі професії або профілю діяльності (займаю не своє місце).
4. Мене турбує те, що я став гірше працювати (менш продуктивно і якісно, повільніше).
5. Тепло́та взаємодії з партнерами дуже залежить від мого настрою – хорошого або поганого.
6. Від мене як професіонала мало залежить благополуччя партнерів.
7. Коли я приходжу з роботи додому, то деякий час (години 2-3) мені хочеться побути наодинці, щоб зі мною ніхто не спілкувався.
8. Коли я відчуваю втому або напруга, то намагаюся скоріше вирішити проблеми партнера (згорнути взаємодія).
9. Мені здається, що емоційно я не можу дати партнеру того, що вимагає професійний обов'язок.
10. Моя робота притупляє емоції.
11. Я відверто втомився від людських проблем, з якими доводиться мати справу на роботі.
12. Чи буває, я погано засинаю (сплю) через переживання, пов'язаних з роботою.

13. Взаємодія з партнерами вимагає від мене великої напруги.
14. Робота з людьми приносить все менше задоволення.
15. Я б змінив місце роботи, якби випала нагода.
16. Мене часто засмучує те, що я не можу належним чином надати партнерові професійну підтримку, послугу, допомогу.
17. Мені завжди вдається запобігти впливу поганого настрою на ділові контакти.
18. Мене дуже засмучує, якщо щось не ладиться у відносинах з діловим партнером.
19. Я настільки втомлююся на роботі, що вдома намагаюся спілкуватися якнайменше.
20. Через брак часу, втоми або напруги часто приділяю увагу партнеру менше, ніж належить.
21. Іноді самі звичайні ситуації спілкування на роботі викликають роздратування.
22. Я спокійно сприймаю обґрунтовані претензії партнерів.
23. Спілкування з партнерами спонукало мене цуратися людей.
24. При згадці про деяких колег по роботі або партнерів у мене псується настрій.
25. Конфлікти або розбіжності з колегами забирають багато сил і емоцій.
26. Мені все важче встановлювати або підтримувати контакти з діловими партнерами.
27. Обстановка на роботі мені здається дуже важкою, складною.
28. У мене часто виникають тривожні очікування, пов'язані з роботою: щось має статися, як би не допустити помилки, чи зможу зробити все як треба, не скоротять чи і т.п.
29. Якщо партнер мені неприємний, я намагаюся обмежити час спілкування з ним або приділяти йому менше уваги.

30. У спілкуванні на роботі я дотримуюся принципу: «не роби людям добра, не отримаєш зла».

31. Я охоче розповідаю домашнім про свою роботу.

32. Бувають дні, коли мій емоційний стан погано позначається на результатах роботи (менше роблю, знижується якість, трапляються конфлікти).

33. Часом я відчуваю, що треба виявити до партнера емоційну чуйність, але не можу.

34. Я дуже переживаю за свою роботу.

35. Партнерам по роботі віддаєш уваги і турботи більше, ніж отримуєш від них вдячності.

36. При думки про роботу мені зазвичай стає не по собі: починає колоти в області серця, підвищується тиск, з'являється головний біль.

37. У мене хороші (цілком задовільні) відносини з безпосереднім керівником.

38. Я часто радію, бачачи, що моя робота приносить користь людям.

39. Останнім часом (чи як завжди) мене переслідують невдачі на роботі.

40. Деякі сторони (факти) моєї роботи викликають глибоке розчарування, валять в зневіру.

41. Бувають дні, коли контакти з партнерами складаються гірше, ніж зазвичай.

42. Останнім часом я часто помиляюся в оцінці ділових партнерів.

43. Втома від роботи призводить до того, що я намагаюся скоротити спілкування з друзями і знайомими.

44. Я зазвичай виявляю інтерес до особистості партнера крім того, що стосується справи.

45. Зазвичай я приходжу на роботу відпочив, зі свіжими силами, у гарному настрої.

46. Я іноді ловлю себе на тому, що працюю з партнерами автоматично, без душі.

47. По роботі зустрічаються настільки неприємні люди, що мимоволі бажаєш їм чогось поганого.

48. Після спілкування з неприємними партнерами у мене буває погіршення фізичного або психічного самопочуття.

49. На роботі я відчуваю постійні фізичні і психологічні перевантаження.

50. Успіхи в роботі надихають мене.

51. Ситуація на роботі, в якій я опинився, здається безвихідною (майже безвихідною).

52. Я втратив спокій через роботу.

53. Протягом останнього року була скарга (були скарги) на мою адресу з боку партнера (партнерів).

54. Мені вдається берегти нерви завдяки тому, що багато з того, що відбувається з партнерами я не приймаю близько до серця.

55. Я часто з роботи приношу додому негативні емоції.

56. Я часто працюю через силу.

57. Раніше я був більш чуйним і уважним до партнерів, ніж тепер.

58. У роботі з людьми керуюся принципом: не гай нерви, бережи здоров'я.

59. Іноді йду на роботу з важким почуттям: як все набридло, нікого б не бачити і не чути.

60. Після напруженого робочого дня я відчуваю нездужання.

61. Контингент партнерів, з якими я працюю, дуже важкий.

62. Іноді мені здається, що результати моєї роботи не варті тих зусиль, які я витрачаю.

63. Якби мені пощастило з роботою, я був би більш щасливий.

64. Я в розпачі через те, що на роботі у мене серйозні проблеми.

65. Іноді я роблю зі своїми партнерами так, як не хотів би, щоб чинили зі мною.

66. Я засуджую партнерів, які розраховують на особливу поблажливість, увагу.

67. Найчастіше після робочого дня у мене немає сил займатися домашніми справами.

68. Зазвичай я кваплю час: скоріше б робочий день скінчився.

69. Стани, прохання, потреби партнерів зазвичай мене щиро хвилюють.

70. Працюючи з людьми, я зазвичай як би ставлю екран, що захищає від чужих страждань і негативних емоцій.

71. Робота з людьми (партнерами) дуже розчарувала мене.

72. Щоб відновити сили, я часто приймаю ліки.

73. Як правило, мій робочий день проходить спокійно і легко.

74. Мої вимоги до виконуваної роботи вище, ніж те, чого я досягаю в силу обставин.

75. Моя кар'єра склалася невдало.

76. Я дуже нервую через все, що пов'язано з роботою.

77. Деяких зі своїх постійних партнерів я не хотів би бачити і чути.

78. Я схвалюю колег, які повністю присвячують себе людям (партнерам), забуваючи про власні інтереси.

79. Моя втома на роботі зазвичай мало позначається (ніяк не позначається) на спілкуванні з домашніми та друзями.

80. Якщо надається випадок, я приділяю партнеру менше уваги, але так, щоб він цього не помітив.

81. Мене часто підводять нерви в спілкуванні з людьми на роботі.

82. До всього (майже до всього), що відбувається на роботі, я втратив інтерес, живе почуття.

83. Робота з людьми погано вплинула на мене як професіонала - розлютила, зробила нервовим, притупила емоції.

84. Робота з людьми явно підриває моє здоров'я.

Бланк для відповідей												
№ з/п	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
+ або -												
№ з/п	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24
+ або -												
№ з/п	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36
+ або -												
№ з/п	37	38	39	40	41	42	43	44	45	46	47	48
+ або -												
№ з/п	49	50	51	52	53	54	55	56	57	58	59	60
+ або -												
№ з/п	61	62	63	64	65	66	67	68	69	70	71	72
+ або -												
№ з/п	73	74	75	76	77	78	79	80	81	82	83	84
+ або -												

Обробка даних

Кожен варіант відповіді попередньо оцінений компетентними суддями тим або іншим числом балів – зазначається у «ключі» поряд з номером судження в дужках. Це зроблено тому, що ознаки, включені в симптом, мають різне значення у визначенні його ваги. Максимальну оцінку – 10 балів отримав від суддів ознака, найбільш показовий для симптому.

Відповідно до «ключа» здійснюються такі підрахунки:

- визначається сума балів роздільно для кожного з 12 симптомів «вигорання»;
- підраховується сума показників симптомів для кожної з 3-х фаз формування «вигорання»;
- знаходиться підсумковий показник синдрому «емоційного вигорання» – сума показників всіх 12-ти показників.

«НАПРУЖЕННЯ»

- Переживання психотравмуючих обставин:
+1(2), +13(3), +25(2), -37(3), +49(10), +61(5), -73(5)
- Незадоволеність собою:
-2(3), +14(2), +26(2), -38(10), -50 (5), +62(5), +74(3)
- «Загнаність у клітку»:
+3(10), +15(5), +27(2), +39(2), +51(5), +63(1), -75(5)
- Тривога і депресія:
+4(2), +16(3), +28(5), +40(5), +52(10), +64(2), +76(3).

«РЕЗИСТЕНЦІЯ»

- Неадекватне виборче емоційне реагування:
+5(5), -17(3), +29(10), +41(2), +53(2), +65(3), +77(5)
- Емоційно – моральна дезорієнтація:
+6(10), -18(3), +30(3), +42(5), +54(2), +66(2), -78(5)
- Розширення сфери економії емоцій:
+7(2), +19(10), -31(2), +43(5), +55(3), +67(3), -79(5)
- Редукція професійних обов'язків:
+8(5), +20(5), +32(2), -44(2), +56(3), +68(3), +80(10)

«ВИСНАЖЕННЯ»

- Емоційний дефіцит:
+9(3), +21(2), +33(5), -45(5), +57(3), -69(10), +81(2)
- Емоційна відстороненість:
+10(2), +22(3), -34(2), +46(3), +58(5), +70(5), +82(10)

- Особистісна відстороненість (деперсоналізація):
+11(5), +23(3), +35(3), +47(5), +59(5), +72(2), +83(10)
- Психосоматичні і психовегетативні порушення:
+12(3), +24(2), +36(5), +48(3), +60(2), +72(10), +84(5)

Інтерпретація результатів

Запропонована методика дає докладну картину синдрому «емоційного вигорання». Насамперед треба звернути увагу на окремо взяті симптоми.

Показник вираженості кожного симптому коливається в межах від 0 до 30 балів:

- 9 і менше балів – не сформований симптом,
- 10-15 балів - складаний симптом,
- 16 і більше - що склався.

Симптоми з показниками 20 і більше балів відносяться до домінуючих у фазі або у всьому синдромі «емоційного вигорання».

Подальший крок в інтерпретації результатів опитування – осмислення показників фаз розвитку стресу – «напруга», «резистенція» та «виснаження». У кожній з них оцінка можлива в межах від 0 до 120 балів.

За кількісними показниками правомірно судити тільки про те, наскільки кожна фаза сформувалася, яка фаза сформувалася більшою або меншою мірою:

- 36 і менш балів – фаза не сформувалася;
- 37 – 60 балів - фаза в стадії формування;
- 61 і більше балів - сформована фаза.

Оперуючи смисловим змістом і кількісними показниками, підрахованими для різних фаз формування синдрому «вигорання», можна дати досить об'ємну характеристику особистості і, що не менш важливо, намітити індивідуальні заходи профілактики і психокорекції. Висвітлюються наступні питання:

- Які симптоми домінують?
- Якими склалися і домінуючими симптомами супроводжується «виснаження»?
- Зрозуміло чи «виснаження» (якщо воно виявлено) чинниками професійної діяльності, що увійшли в симптоматику «вигорання», або суб'єктивними факторами?
- Який симптом (які симптоми) найбільше обтяжують емоційний стан особистості?
- У яких напрямках треба впливати на виробничу обстановку, щоб знизити нервову напругу?
- Які ознаки і аспекти поведінки самої особистості підлягають корекції, щоб емоційне «вигорання» не завдавало шкоди їй, професійній діяльності і партнерам?

Ключ:

Шкала емоційного виснаження: 1, 2, 3, 6, 8, 13, 14, 16, 20.

Шкала деперсоналізації: 5, 10, 11, 15, 22.

Шкала редукції особистісних досягнень: 4, 7, 9, 12, 17, 18, 19, 21.

Рівні вияву складових емоційного вигорання:

Емоційне виснаження:

низький рівень: 0–16 балів;

середній: 17–26 балів;

високий: 27 і більше балів.

Деперсоналізація:

низький рівень: 0–6 балів;

середній: 7–12 балів;

високий: 13 і більше балів.

Редукція досягнень:

низький рівень: 0–7 балів,

середній: 8–32 балів;

високий: 33 і більше балів.

ДОДАТОК Г

Тест на дослідження тривожності Ч. Д. Спілберга

Інструкція. Прочитайте уважно кожну з наведених нижче пропозицій і закресліть цифру у відповідній графі праворуч залежно від того, як ви себе відчуваєте в даний момент. Над питаннями довго не замислюйтесь, оскільки правильних і неправильних відповідей немає.

Шкала ситуативної тривожності (СТ)

№ з/п	Судження	Ні, це не так	Мабуть, так	Вірно	Цілком вірно
1	Я спокійний	1	2	3	4
2	Мені ніщо не загрожує	1	2	3	4
3	Я перебуваю в напрузі	1	2	3	4
4	Я внутрішньо скований	1	2	3	4
5	Я відчуваю себе спокійно	1	2	3	4
6	Я засмучений	1	2	3	4
7	Мене хвилюють можливі невдачі	1	2	3	4
8	Я відчуваю душевний спокій	1	2	3	4
9	Я стурбований	1	2	3	4
10	Я відчуваю почуття внутрішнього задоволення	1	2	3	4
11	Я впевнений у собі	1	2	3	4
12	Я нервую	1	2	3	4
13	Я не знаходжу собі місця	1	2	3	4
14	Я збуджений	1	2	3	4
15	Я не відчуваю скутості,	1	2	3	4
16	Я задоволений	1	2	3	4

17	Я стурбований	1	2	3	4
18	Я занадто збуджений і мені не по собі	1	2	3	4
19	Мені радісно	1	2	3	4
20	Мені приємно	1	2	3	4

Шкала особистісної тривожності (ОТ)

Інструкція. Прочитайте уважно кожне з наведених нижче пропозицій і закресліть цифру у відповідній графі праворуч залежно від того, як ви себе відчуваєте зазвичай. Над питаннями довго не замислюйтеся, оскільки правильних або неправильних відповідей немає.

№ з/п	Судження	Ніколи	Майже ніколи	Часто	Майже завжди
1	У мене буває піднесений настрій	1	2	3	4
2	Я буваю дратівливим	1	2	3	4
3	Я легко засмучуюсь	1	2	3	4
4	Я хотів би бути таким же щасливим, як інші	1	2	3	4
5	Я сильно переживаю, неприємності і довго не можу про них забути	1	2	3	4
6	Я відчуваю приплив сил і бажання працювати	1	2	3	4
7	Я спокійний, холоднокровний і зібраний	1	2	3	4
8	Мене тривожать можливі труднощі	1	2	3	4
9	Я занадто переживаю через дрібниці	1	2	3	4
10	Я буваю цілком щасливий	1	2	3	4
11	Я все приймаю близько до серця	1	2	3	4
12	Мені не вистачає впевненості в собі	1	2	3	4

13	Я відчуваю себе беззахисною	1	2	3	4
14	Я намагаюся уникати критичних ситуацій	1	2	3	4
15	У мене буває хандра	1	2	3	4
16	Я буваю задоволений	1	2	3	4
17	Всякі дрібниці відволікають і хвилюють мене	1	2	3	4
18	Буває, що відчуваю себе невдахою	1	2	3	4
19	Я урівноважений людина	1	2	3	4
20	Мене охоплює занепокоєння, коли я думаю про свої справи і турботи	1	2	3	4

Обробка результатів:

При аналізі результатів самооцінки тривожності треба мати на увазі, що загальний підсумковий показник по кожній з шкал може перебувати в діапазоні від 20 до 80 балів.

При цьому, чим вище підсумковий показник, тим вище рівень тривожності (ситуативної або особистісної).

При інтерпретації показників можна використовувати наступні орієнтовні оцінки тривожності:

до 30 балів - низька;

31-44 балів - помірна;

45 і більш-висока.

Ключ до методики оцінки ситуаційної та особистісної тривожності

За допомогою ключа до даної методики визначається кількість балів, отриманих випробуваним за вибрані ним відповіді на судження, що наведені вище шкал. Загальна кількість балів, набраних по всіх питань шкали, ділиться на 20, і підсумковий показник розглядається як індекс рівня розвитку відповідного виду тривожності у даного випробуваного.

Номер судження	Ситуаційна тривожність (відповіді)	Номер судження	Особистісна тривожність (відповіді)
1.	4321	21.	4321
2.	4321	22.	1234
3.	1234	23.	1234
4.	1234	24.	1234
5.	4321	25.	1234
6.	1234	26.	4321
7.	1234	27.	4321
8.	4321	28.	1234
9.	1234	29.	1234
10.	4321	30.	4321
11.	4321	31.	1234
12.	1234	32.	1234
13.	1234	33.	1234
14.	1234	34.	1234
15.	4321	35.	1234
16.	4321	36.	4321
17.	1234	37.	1234
18.	1234	38.	1234
19.	4321	39.	4321
20.	4321	40.	1234

Висновки про рівень розвитку

3,5-4,0 бали – дуже висока тривожність.

3,0-3,4 бали – висока тривожність.

2,0-2,9 бали – середня тривожність.

1,5-1,9 бала – низька тривожність.

0,0-1,4 бали – дуже низька тривожність.

ДОДАТОК І

Тест Кеттелла (16 RF-опитувальник)

Інструкція випробуваному: Перед вами питання, які допоможуть з'ясувати особливості вашого характеру, Вашої особистості. Не існує «правильних» і «неправильних» відповідей, так як кожен прав по відношенню до своїх власних поглядів. Ви повинні хотіти відповідати точно і правдиво. На початку Ви повинні відповісти на чотири питання, які дані в якості зразка і подивитися чи не маєте Ви потреби в додаткових роз'ясненнях. Ви повинні закреслити відповідні Вашій відповіді квадратик на спеціальному бланку для відповіді. Існує три можливі відповіді на кожне питання. Приклад:

1. Я люблю дивитися командні ігри:

- а) так*
- в) іноді*
- с) немає*

2. Я волію людей:

- а) стриманих*
- в) важко відповісти*
- с) швидко встановлюють дружні контакти.*

3. Гроші не можуть принести щастя:

- а) так*
- в) не знаю*
- с) ні*

3. Жінка знаходиться в такому ж відношенні до дитини як кішка до:

- а) кошеняти*
- в) собаки*
- с) хлопчика.*

На останнє питання є правильна відповідь: кошеня. Але таких питань дуже мало.

Якщо Вам що-небудь не зрозуміло, зверніться до експериментатора за роз'ясненнями. Не починайте без сигналу експериментатора. Відповідаючи пам'ятайте наступних чотири правила:

У Вас часу на роздуми немає. Давайте першу, природну відповідь, яка Вам прийде в голову. Звичайно, питання сформульовані занадто коротко і не детально, щоб Ви могли вибрати те, що б хотілося. Наприклад, перше питання в прикладах запитує Вас про «командні ігри». Ви, можливо, більше

любите футбол, ніж баскетбол. Але Вас запитують про «середню гру», про ту ситуацію, яка в середньому відповідає цієї нагоди. Дайте найбільш точну відповідь, яку Ви можете. Ви повинні закінчити відповідати не пізніше, ніж за півгодини.

Намагайтеся не захоплюватися середніми, невиразними відповідями, за винятком тих випадків, коли Ви дійсно не можете вибрати крайній випадок. Можливо, це буде в одному з чотирьох – п'яти питань.

Не пропускайте запитань. Відповідайте хоч як-небудь на всі питання поспіль. Деякі питання можуть не дуже підходити до Вас, але дайте все ж краще, що Ви можете запропонувати в даному випадку. Деякі питання можуть здатися занадто особисті, але пам'ятайте, що результати не розголошуються і не можуть бути отримані без спеціального «ключа». Відповіді на кожне окреме питання не проглядаються.

Відповідайте так чесно, як можливо, те, що вірно для Вас. Але пишіть того, що як Ви думаєте, правильніше було б сказати, щоб справити враження на експериментатора.

Опитувальник

1. Я думаю, що моя пам'ять тепер краща, ніж була раніше,
 - а) так; в) важко відповісти; с) ні.
2. Я б цілком міг жити один, далеко від людей,
 - а) так; в) іноді; с) ні.
3. Якби я сказав, що небо знаходиться "знизу" і що зимою "спекотно", я мусів би назвати злочинця:
 - а) бандитом; в) святим; с) хмарою.
4. Коли я лягаю спати, я:
 - а) засинаю швидко;
 - в) засинаю не дуже швидко;
 - с) засинаю з труднощами.
5. Якщо б я вів автомобіль по дорозі, де багато інших машин, я волів би:
 - а) пропустити вперед більшість машин;
 - в) не знаю;
 - с) обігнати всі машини, які йдуть попереду.

6. У компанії я дозволяю іншим жартувати і розповідати будь-які історії,

а) так; в) іноді; с) ні.

7. Мені важливо, щоб у всьому, що мене оточує, не було безладу,

а) вірно; в) важко сказати; с) невірно.

8. Більшість людей, з якими я буваю в компаніях, без сумніву, раді мене бачити.

а) так; в) іноді; с) ні.

9. Я б скоріш за все займався:

а) фехтуванням і танцями;

в) важко сказати;

с) боротьбою і баскетболом.

10. Мене тішить, що те, що люди роблять, зовсім не схоже на те, що вони потім розповідають про це.

а) так; в) іноді; с) ні.

11. Читаючи про яку-небудь подію, я цікавлюся всіма подробицями,

а) завжди; в) іноді; с) рідко.

12. Коли друзі кепкують з мене, я зазвичай сміюся разом з усіма і зовсім не ображаюся.

а) вірно; в) не знаю; с) невірно.

13. Якщо мені хто-небудь нагрубіє, я можу швидко забути про це.

а) вірно; в) не знаю; с) невірно.

14. Мені більше подобається вигадувати нові способи виконання якої-небудь роботи, ніж дотримуватися випробуваних прийомів.

а) вірно; в) не знаю; с) невірно.

15. Коли я планую що-небудь, то переважно роблю це самостійно, без чийсь допомоги.

а) вірно; в) іноді; с) ні.

16. Я думаю, що менш чутливий і легкозбудливий, ніж більшість людей:

а) вірно; в) важко відповісти; с) невірно.

17. Мене дратують люди, які не можуть швидко прийняти рішення,

а) вірно; в) не знаю; с) невірно.

18. Іноді, хоча і короткочасно, у мене виникало почуття роздратованості стосовно моїх батьків.

а) так; в) не знаю; с) ні.

19. Я скоріше розкрив би свої таємні думки:

а) моїм хорошим друзям; в) не знаю; с) своєму щоденнику.

20. Я думаю, що слово, протилежне за змістом слову "неточний", - це:

а) недбалий; в) старанний; с) приблизний.

21. У мене завжди вистачає енергії, коли мені це необхідно,

а) так; в) важко сказати; с) ні.

22. Мене більше дратують люди, які:

а) своїми грубими жартами змушують людей червоніти;

в) важко відповісти;

с) створюють незручності для мене, запізнюючись на домовлену зустріч.

23. Мені дуже подобається запрошувати гостей і розважати їх.

а) вірно; в) не знаю; с) невірно.

24. Я думаю, що:

а) не все треба робити однаково ретельно;

в) важко сказати;

с) будь-яку роботу необхідно виконувати ретельно, якщо ви за неї взяли.

25. Мені завжди доводиться долати ніяковість (хвилювання),

а) так; в) можливо; с) ні.

26. Мої друзі частіше:

а) радяться зі мною; в) роблять те й інше порівну; с) дають мені поради.

27. Якщо приятель обманює мене в дрібницях, я скоріше волію зробити вигляд, що не помітив цього, ніж викрити його.

а) так; в) іноді; с) ні.

28. Мені подобається товариш:

а) інтереси якого мають діловий і практичний характер;

в) не знаю;

с) який відрізняється глибоко продуманими поглядами на життя.

29. Я не можу байдуже слухати, як інші люди висловлюють ідеї, протилежні тим, в які твердо вірили.

а) вірно; в) важко відповісти; с) невірно.

30. Мене хвилюють мої колишні вчинки і помилки,

а) так; в) не знаю; с) ні.

31. Якщо б я однаково добре вмів й те, і інше, то я б надавав перевагу:

а) грі в шахи; в) важко сказати; с) грі в городки.

32. Мені подобаються комунікабельні, компанійські люди,

а) так; в) не знаю; с) ні.

33. Я настільки обережний і практичний, що зі мною трапляється менше неприємних несподіванок, ніж з іншими людьми.

а) так; в) важко сказати; с) ні.

34. Я можу забути про свої турботи і обов'язки, коли це необхідно,

а) так; в) іноді; с) ні.

35. Мені буває важко визнати, що я неправий,

а) так; в) іноді; с) ні.

36. На підприємстві мені було б цікавіше:

а) працювати з машинами, механізмами і брати участь в основному виробництві;

в) важко сказати;

с) розмовляти з людьми, займатися суспільною працею.

37. Яке слово не пов'язане з двома іншими?

а) кішка; в) близько; с) сонце.

38. Те, що деякою мірою відволікає мою увагу:

а) дратує мене; в) трохи непокоїть; с) не турбує мене зовсім.

39. Якщо б у мене було багато грошей, то я:

а) потурбувався б про те, щоб не викликати до себе заздрощів;

в) не знаю;

с) жив би, не відмовляючи собі ні в чому.

40. Найгірше покарання для мене:

а) важка робота; в) не знаю; с) бути закритим на самоті.

41. Люди повинні більше, ніж вони роблять це тепер, вимагати дотримання законів моралі.

а) так; в) іноді; с) ні.

42. Мені говорили, що в дитинстві я був:

а) спокійним і любив залишатися один;

в) не знаю;

с) жвавим і непосидючим.

43. Мені подобалася б практична щоденна робота з різним устаткуванням і машинами.

а) так; в) не знаю; с) ні.

44. Я думаю, що більшість свідків говорять правду, навіть якщо це нелегко для них.

а) так; в) важко сказати; с) ні.

45. Іноді я не наважуюся впроваджувати в життя свої ідеї, тому що вони здаються мені нездійсненними.

а) вірно; в) важко відповісти; с) невірно.

46. Я намагаюся сміятися над жартами не так голосно, як це робить більшість людей.

а) вірно; в) не знаю; с) невірно.

47. Я ніколи не почуваю себе таким нещасним, що хочеться плакати,

а) вірно; в) не знаю; с) невірно.

48. У музиці я насолоджуюся:

- а) маршами у виконанні військових оркестрів;
- в) не знаю; с) скрипічним соло.

49. Я б скоріше волів провести два літні місяці:

- а) у селі з одним або двома товаришами;
- в) важко сказати;
- с) очолити групу в туристичному таборі.

50. Зусилля, витрачені на складання планів:

- а) ніколи не зайві; в) важко сказати; с) не варті цього.

51. Необмірковані вчинки і вислови моїх приятелів на мою адресу не ображають і не засмучують мене.

- а) вірно; в) не знаю; с) невірно.

52. Коли мені все вдається, я вважаю ці справи легкими,

- а) завжди; в) іноді; с) рідко.

53. Я волів би скоріше працювати:

а) в установі, де мені необхідно було б керувати людьми і весь час бути серед них; в) важко відповісти;

- с) архітектором, який у тихій кімнаті розробляє свій проект.

54. Будинок так відноситься до кімнати, як дерево:

- а) до лісу; в) до рослин; с) до листя.

55. Те, що я роблю, у мене не виходить:

- а) рідко; в) іноді; с) часто.

56. В більшості справ я:

- а) надам перевагу ризику; в) не знаю; с) волію діяти напевно.

57. Імовірно, деякі люди вважають, що я занадто багато говорю,

- а) скоріше це так; в) не знаю; с) думаю, що ні.

58. Мені більше подобається людина:

- а) великого розуму, навіть якщо вона ненадійна і непостійна;
- в) важко сказати;
- с) із середніми здібностями, але яка вміє протистояти різним спокусам.

59. Я приймаю рішення:

- а) швидше, ніж інші люди;
- в) не знаю;
- с) повільніше, ніж більшість людей.

60. На мене велике враження справляють:

- а) майстерність та витонченість;
- в) важко сказати;
- с) сила і міць.

61. Я вважаю, що я людина, схильна до співробітництва,

- а) так; в) інколи; с) ні.

62. Мені більше подобається розмовляти з людьми витонченими, вишуканими, ніж з відвертими і прямолінійними.

- а) так; в) не знаю; с) ні.

63. Я волію:

- а) вирішувати питання, які стосуються особисто мене, сам;
- в) важко відповісти;
- с) радитися з моїми друзями.

64. Якщо людина не відповідає відразу ж, після того як я що-небудь сказав їй, то я відчуваю, що, мабуть, сказав якусь дурницю.

- а) вірно; в) не знаю; с) невірно.

65. У шкільні роки я здебільшого отримував знання:

- а) на уроках; в) важко сказати; с) читаючи книжки.

66. Я уникаю суспільної роботи і пов'язаної з цим відповідальності,

- а) вірно; в) іноді; с) невірно.

67. Коли питання, яке необхідно вирішити, дуже важке і потребує від мене багато зусиль, я намагаюся:

- а) зайнятися іншим питанням;
- в) важко відповісти;
- с) ще раз спробую вирішити це питання.

68. У мене виникають сильні емоції: тривога, гнів, приступи сміху і т.д.
- здавалося б, без будь-якої причини.

а) так; в) іноді; с) ні.

69. Іноді я розмірковую гірше, ніж завжди,

а) вірно; в) не знаю; с) невірно.

70. Мені приємно зробити людині послугу, погодившись призначити зустріч з нею на час, зручний для неї, навіть якщо це не дуже зручно для мене.

а) так; в) іноді; с) ні.

71. Я думаю, що число, яке повинно продовжити ряд 1, 2, 3, 5, 6... - це:

а) 10; в) 5; с) 7.

72. Іноді у мене бувають нетривалі приступи нудоти і запаморочення голови без визначеної причини.

а) так; в) не знаю; с) ні.

73. Я волію скоріше відмовитися від свого замовлення, ніж завдати офіціанту або офіціантці зайве занепокоєння.

а) так; в) іноді; с) ні.

74. Я живу нинішнім днем більшою мірою, ніж інші люди,

а) вірно; в) важко сказати; с) невірно.

75. На вечірці мені подобається:

а) брати участь у цікавій розмові; в) важко відповісти;

с) дивитися, як люди відпочивають, і просто відпочивати самому.

76. Я висловлюю свою думку незалежно від того, скільки людей можуть її почути.

а) так; в) іноді; с) ні.

77. Якщо б я міг перенестися в минуле, то найбільше хотів би зустрітися з:

а) Колумбом; в) не знаю; с) Пушкіним.

78. Я змушений стримувати себе від того, щоб не ладнати чужі справи,

а) так; в) іноді; с) ні.

79. Працюючи в магазині, я волів би:

а) оформлювати вітрини; в) не знаю; с) бути касиром.

80. Якщо люди погано про мене думають, я не намагаюся переконати їх і продовжую робити так, як вважаю за потрібне:

а) так; в) важко сказати; с) ні.

81. Якщо я бачу, що мій давній товариш сторониться мене, я зазвичай:

а) зразу ж думаю: "У нього поганий настрій";

в) не знаю;

с) непокоюся про те, який поганий вчинок я скоїв.

82. Всі нещастя трапляються через людей:

а) які намагаються у все внести зміни, хоча вже існують задовільні способи вирішення цих питань;

в) не знаю;

с) які відкидають нові, багатообіцяючі пропозиції.

83. Я отримую велике задоволення, розповідаючи місцеві новини,

а) так; в) іноді; с) ні.

84. Акуратні, вимогливі люди не вживаються зі мною,

а) вірно; в) іноді; с) невірно.

85. Мені здається, що я менш дратівливий, ніж більшість людей

а) вірно; в) не знаю; с) невірно.

86. Я легше можу не рахуватися з іншими людьми, ніж вони зі мною,

а) вірно; в) іноді; с) невірно.

87. Буває, що вранці я не хочу ні з ким розмовляти,

а) часто; в) іноді; с) ніколи.

88. Якщо стрілки годинника зустрічаються рівно через кожні 65 хв, відміряних на точних годинниках, то цей годинник:

а) відстає; в) іде правильно; с) спішить.

89. Мені буває нудно:

а) часто; в) іноді; с) рідко.

90. Люди кажуть, що мені подобається робити все своїм оригінальним способом.

а) вірно; в) іноді; с) невірно.

91. Я вважаю, що необхідно уникати зайвих хвилювань, тому що вони стомлюють.

а) так; в) іноді; с) ні.

92. Вдома у вільний час я:

а) розмовляю і відпочиваю;

в) важко відповісти;

с) займаюся цікавими справами.

93. Я невпевнено і обережно ставлюся до зав'язування дружніх стосунків із новими людьми.

а) так; в) іноді; с) ні.

94. Я вважаю, що те, що люди говорять віршами, можна так само виразити прозою:

а) так; в) іноді; с) ні.

95. Я підозрюю, що люди, з якими я перебуваю в дружніх стосунках, можуть виявитися зовсім не друзями за моєю спиною.

а) так, у більшості випадків; в) іноді; с) ні, рідко.

96. Я думаю, що навіть найдраматичніші події уже через рік не залишать у моїй душі ніякого сліду.

а) так; в) іноді; с) ні.

97. Я думаю, що було б цікавіше стати:

а) натуралістом і працювати з рослинами;

в) не знаю; с) страховим агентом.

98. Я схильний до безпричинного страху і відрази щодо деяких речей, наприклад певних тварин, місць і т.д.

а) так; в) іноді; с) ні.

99. Я люблю міркувати про те, як можна було б покращити світ,

а) так; в) важко сказати; с) ні.

100. Я надаю перевагу іграм:

- а) де потрібно грати в команді або мати партнера;
- в) не знаю;
- с) де кожний грає за себе.

101. Вночі мені сняться фантастичні або абсурдні сни.

- а) так;
- в) іноді;
- с) ні.

102. Якщо я залишаюся в будинку один, то через деякий час відчуваю тривогу і страх.

- а) так;
- в) іноді;
- с) ні.

103. Я можу своїм дружнім ставленням ввести людей в оману, хоча насправді вони мені не подобаються.

- а) так;
- в) іноді;
- с) ні.

104. Яке слово не співвідноситься з двома іншими?

- а) думати;
- в) бачити;
- с) слухати.

105. Якщо мати Марії є сестрою батька Олександра, то ким є Олександр по відношенню до батька Марії?

- а) двоюрідним братом;
- в) племінником;
- с) дядьком.

ДОДАТОК Д

«Рівень суб'єктивного контролю» (РСК)

Інструкція: Прочитавши кожне твердження, вирішіть для себе згодні ви з ним чи ні. У разі згоди поставте поруч із порядковим номером пропозиції знак «+». Якщо ви не згодні з даним твердженням, то поруч із порядковим номером поставте знак «-». Будьте уважні при виконанні цієї роботи і в той же час намагайтеся довго не затримуватися і не роздумувати з приводу окремого затвердження.

Опитувальник

1. Просування по службі більше залежить від вдалого збігу обставин, ніж від здібностей та зусиль людини.
2. Більшість розлучень відбувається через те, що люди не захотіли пристосуватись один до одного.
3. Хвороба – справа випадку; якщо судилося захворіти, то нічого не вдієш.
4. Люди залишаються самотніми, тому що самі не виявляють зацікавленості та дружелюбності до оточуючих.
5. Здійснення моїх бажань часто залежить від сприятливих обставин.
6. Недоцільно витрачати зусилля на завоювання симпатії інших людей.
7. Зовнішні обставини – батьки та добробут – впливають на сімейне щастя не менше, ніж стосунки подружжя.
8. Я часто відчуваю, що мало впливаю на те, що відбувається зі мною.
9. Як правило, керівництво виявляється ефективнішим, коли повністю контролює дії підлеглих, а не покладається на їх самостійність.
10. Мої оцінки в школі частіше залежали від випадкових обставин (наприклад, від настрою вчителя), ніж від моїх власних зусиль.
11. Коли я планую, то вірю, що зможу здійснити їх.
12. Те, що багато людей вважає вдачею, насправді результат довгих цілеспрямованих зусиль.

13. Думаю, що правильний спосіб життя може більше допомогти здоров'ю, ніж лікарі та ліки.

14. Якщо люди не підходять один одному, то яких би зусиль вони не докладали б, налагодити сімейне життя вони все ж не зможуть.

15. Те хороше, що я роблю, зазвичай правильно оцінюють інші.

16. Діти виростають такими, якими їх виховують батьки.

17. Гадаю, що випадок або доля не відіграють важливої ролі в моєму житті.

18. Я намагаюсь не планувати заздалегіть, тому що багато залежить від того, як складуться обставини.

19. Мої оцінки в школі найперше залежали від моїх зусиль та рівня підготовки.

20. У сімейних конфліктах я частіше відчуваю провину за собою, ніж за протилежною стороною.

21. Життя більшості людей залежить від збігу обставин.

22. Я надаю перевагу такому керівництву, при якому можна самостійно визначати, що і як робити.

23. Думаю, що мій спосіб життя в жодному разі не є причиною моїх хвороб.

24. Як правило, саме невдалий збіг обставин заважає людям досягти успіхів.

25. За погане управління організацією відповідальні самі люди, які в ній працюють.

26. Я часто відчуваю, що нічого не можу змінити у стосунках в сім'ї, які склалися.

27. Якщо я дуже захочу, то зможу завоювати симпатії до себе будь-кого.

28. На молоде покоління впливає так багато різних обставин, що зусилля батьків у їхньому вихованні часто марні.

29. Те, що зі мною трапляється, – результат моїх зусиль.

30. Важко буває зрозуміти, чому керівники чинять так, а не по-іншому.

31. Людина, яка не змогла досягти успіху у своїй роботі, очевидно, не виявила достатньо зусиль.

32. Найчастіше я можу домогтися від членів моєї сім'ї того, чого хочу.

33. У неприємностях та невдачах, які були у моєму житті, частіше були винні інші люди, а не я сам.

34. Дитину завжди можна вберегти від застуди, якщо за нею стежити та правильно одягати.

35. У складних обставинах я схильний почекати, поки проблеми вирішаться самі.

36. Успіх – результат наполегливої праці і мало залежить від випадку або везіння.

37. Я відчуваю, що саме від мене залежить щастя моєї родини.

38. Мені завжди було важко зрозуміти, чому я одним людям подобаюсь, а іншим – ні.

39. Я завжди схильний приймати рішення та діяти самостійно, а не сподіватись на допомогу інших або на долю.

40. На жаль, заслуги людини часто залишаються невизнаними, попри всі її старання.

41. У сімейному житті бувають такі ситуації, які неможливо вирішити, навіть при найсильнішому бажанні.

42. Здібні люди, які не зуміли реалізувати своїх можливостей, повинні звинувачувати в цьому тільки себе.

43. Багато моїх успіхів були можливі тільки завдяки допомозі інших людей.

44. Більшість невдач у моєму житті відбувалося від невміння, незнання або лінощів і мало залежали від удачі.

Обробку заповнених відповідей слід проводити за наведеними нижче ключем, підсумовуючи чи збігаються з ключем відповіді. До опитувальника РСК додається сім ключів, які відповідають семи шкалам:

1. **Шкала загальної інтернальності (Іо).** *Високий* показник за цією шкалою відповідає високому рівню суб'єктивного контролю над будь-якими значущими ситуаціями. Такі люди вважають, що більшість важливих подій у їхньому житті були результатом їхніх дій. Таким чином, вони відчують власну відповідальність за ці події і за те, як складається їхнє життя в цілому. *Низький* показник за шкалою **Іо** відповідає низькому рівню суб'єктивного контролю. Такі досліджувані не бачать зв'язку між своїми діями та значущими для них подіями в житті, не вважають себе здатними контролювати їх розвиток та вважають, що більшість їх – результат випадку або дій інших людей.

2. **Шкала інтернальності в галузі досягнень (Ід).** *Високі* показники за цією шкалою відповідають високому рівню суб'єктивного контролю над емоційно позитивними подіями та ситуаціями. Такі люди вважають, що вони самі досягли всього того, що було і є у їхньому житті, і що вони здатні успішно досягати своєї мети в майбутньому. *Низькі* показники за шкалою **Ід** свідчать про те, що людина приписує свої успіхи, досягнення та радощі зовнішнім обставинам – везінню, щасливій долі або допомозі інших людей.

3. **Шкала інтернальності в галузі невдач (Ін).** *Високі* показники за цією шкалою свідчать про розвинене відчуття суб'єктивного контролю стосовно негативних подій та ситуацій, які виявляються у схильності звинувачувати самого себе у різноманітних неприємностях та стражданнях. *Низькі* показники **Ін** доводять, що досліджуваний схильний приписувати відповідальність іншим людям або вважати їх результатом невезіння.

4. **Шкала інтернальності у сімейних стосунках (Іс).** *Високі* показники **Іс** означають, що людина вважає себе відповідальною за події, які відбуваються в її подружньому житті. *Низькі* **Іс** вказують на те, що суб'єкт

вважає не себе, а своїх партнерів причиною значущих ситуацій, які виникають у його сім'ї.

5. Шкала інтернальності в галузі виробничих відносин (Іп). *Високий Іп* підтверджує те, що людина вважає свої дії важливим фактором організації власної виробничої діяльності, в стосунках у колективі, у своєму просуванні тощо. *Низький Іп* вказує на те, що досліджуваний схильний приписувати важливіше значення зовнішнім обставинам – керівництву, співробітникам, везінню-невезінню.

6. Шкала інтернальності стосовно здоров'я і хвороб (Ім). *Високі* показники *Ім* свідчать про те, що досліджуваний вважає себе відповідальним за своє здоров'я: якщо він хворий, то звинувачує в цьому самого себе і вважає, що одужання багато в чому залежить від його дій. Людина з *низьким Ім* вважає здоров'я та хворобу результатом випадку і сподівається на те, що одужання прийде внаслідок дій інших людей, насамперед лікарів.

Шкала інтернальності щодо здоров'я та хвороби (Із). *Високий* показник з свідчить про те, що людина вважає себе багато в чому відповідальною за своє здоров'я і вважає, що одужання залежить переважно від його дій. Людина з *низьким Із* вважає здоров'я і хворобу результатом випадку і сподівається на те, що одужання прийде в результаті дій інших людей, перш за все лікарів. Максимальне значення 3-4, мінімальне - 0.

Ключі для обробки результатів опитувальника

Іо: «+» 2, 4, 11, 12, 13, 15, 16, 17, 19, 20, 22, 25, 27, 29, 32, 34, 36, 37, 39, 42, 44;

«-» 1, 3, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 14, 18, 21, 23, 24, 26, 28, 31, 33, 38, 40, 41, 43

Ід: «+» 12, 15, 27, 32, 36, 37; «-» 1, 5, 6, 14, 26, 43

Ін: «+» 2, 4, 20, 31, 42, 44; «-» 7, 24, 33, 38, 40, 41

Іс: «+» 2, 16, 20, 32, 37; «-» 7, 14, 26, 28, 41

Іп: «+» 19, 22, 25, 42; «-» 1, 9, 10, 30

Ім: «+» 4, 27; «-» 6, 38

Із: «+» 13, 34; «-» 3, 23

ДОДАТОК І

Таблиця t – емпіричних значень за опитувальником Кеттелла

Назва шкали	Ср. value. по групі військовослужбовців без симптомів ЕВ	Ср. value. по групі військовослужбовців із синдромом ЕВ	Значення t – емп.
Товариськість - замкнутість	7,5	8,5	2,5
Обмежене мислення - кмітливість	4,1	4,8	1,8
Емоційна стійкість	5	7,7	3,6
Незалежність-підпорядкованість	6,5	7,6	2,1
Занепокоєння безпечність	5,2	6	2
Виражена сила «Я»-безпринципність	7,6	8,2	1,2
Сміливість-боязкість	5,8	8,2	3,58
Податливість-жорсткість	6,4	6,7	0,5
Підозрілість-довірливість	5,4	5,3	0,2
Непрактичність-практичність	5,5	5,9	0
Гнучкість-прямолинійність	5,5	5,9	1
Тривожність-спокій	7,1	4,1	6
Радикалізм-консерватизм	6,7	6	1,4
Самостійність-сугестивність	5,8	5	2
Високий самоконтроль-низький самоконтроль	7,3	7	0,5
Напруженість-релаксація	5,4	5	0,8
Брехливість-правдивість	6,5	8,2	2,46

ДОДАТОК І

Хід тренінгу щодо профілактики та подолання синдрому емоційного вигорання у військовослужбовців контрактної служби

1.1. Повідомлення мети та завдання роботи

Тренер-психолог повідомляє тему тренінгу та коротко розповідає про що буде йти мова під час його проведення.

1.2. Міні-лекція «Синдром емоційного вигорання»

1.3. Обговорення правил роботи в групі

Ведучий пояснює учасникам основні принципи та особливості роботи корекційної групи. За необхідності відбувається їх пояснення.

Сформульовані учасниками групи правила записуються на дошці.

1.4. Вправа «Чинники вигорання»

Мета: виявлення бар'єрів, що перешкоджають отриманню задоволення від професійної діяльності.

Інструкція: учасники розділяються на підгрупи по 3 особи. Завдання: скласти список тих речей, які заважають отримувати задоволення від професійної діяльності. Групи працюють самостійно 5 хв. Потім ведучий записує на дошці думки учасників й пропонує учасникам вирішити, до якої групи чинників вони належать.

Обладнання: папір, ручка, маркерна дошка, маркер.

Обговорення:

- Які чинники, на Ваш погляд, найбільше впливають на формування емоційного вигорання?
- Список яких чинників більш об'ємний?
- Чи можна вважати, що саме ці чинники домінують у виникненні синдрому емоційного вигорання?

Інформація для тренера: пояснення ролі чинників у детермінації емоційного вигорання.

1.5. Діагностика рівня емоційного вигорання за методикою В. В. Бойко (див. Додаток В).

1.6. Домашнє завдання

Вправа «Знайди час для себе»

Мета: зняття напруги, знаходження балансу «робота – відпочинок».

Інструкція: учасникам пропонується планувати, починаючи з 30 хв. на день, час для себе: на догляд за собою, на читання улюблених книг, на хобі, на заняття спортом і ін.

Обладнання: щоденник.

Обговорення: на наступному занятті.

2.1. Обговорення результатів проведеної методики В. В. Бойко

2.2. Вправа «Мої ресурси»

Мета: визначення способів самовідновлення учасників у стресових ситуаціях, осмислення власного життя, актуалізація позитивних емоцій.

Інструкція: учасникам слід розмістити 10 приємних для себе справ за ступенем задоволення, доступності та частоти використання, таким чином вибираючи найприємніші та найдоступніші для себе заняття. Як правило, в результаті виявляється, що в присутніх достатньо часу на ці заняття, але вони з різних причин цього не роблять.

Далі учасникам пропонується намалювати таблицю. Колонка 1 – широка, колонки 2, 3, 4 – менші (тільки на цифри).

У колонці 1 зверху записується питання «Що мені приносить найбільше задоволення?» Під ним треба написати не менше 10 відповідей. Тут може бути і щось суттєве, скажімо, поїздка на море, і побутове – філіжанка запашної кави або плитка шоколаду. Тобто все, що вам приносить задоволення, від «малого до великого».

Колонка 2 – «ступінь задоволення». У цій колонці проранжуйте навпроти написаного цифрами від 1 до 10 першу колонку. Де «1» – це те, що з усього написаного приносить найбільше задоволення, а «10» – найменше.

Колонка 3 – «доступність». Учасники ранжують написане, як і в попередньому випадку, тільки з позиції доступності цих речей.

Колонка 4 – «частота використання». Теж ранжується від 1 до 10 з позиції того, як часто людина може собі це дозволити.

Обладнання: папір, ручка.

Обговорення:

- Як часто ви це насправді робите?
- Що заважає вам робити те, що вам подобається?

Інформація для ведучого: усе, назване учасниками, – це їхні ресурси.

– Як правило, у людей є час на більшість із того, що вони написали в списках, проте з тих чи інших причин вони цього не роблять.

– Відомі психологи Р. Т. Байярд і Дж. Байярд стверджують:

– «Ви зможете дати іншим що-небудь тільки тоді, коли матимете, що дати. Якщо вас оточуватимуть тисячі вмираючих від спраги людей, а ви матимете тільки порожнє відро, то ви нічого не зможете зробити, доки не наповните його водою». Навчитися бути відданим і турботливим щодо свого внутрішнього «Я» – означає – «наповнювати своє відро водою».

– Переконавшись у цьому, ви значно краще, ніж раніше, зможете піклуватися як про себе, так і про близьке оточення.

2.3. Вправа «Сплануй своє життя на завтра»

Мета: формування вміння планувати свій день, оптимально розподіляти час, не порушуючи балансу «особисте (приватне) життя – робота», «праця – відпочинок».

Інформація для тренера: більшість наших проблем, стресів, конфліктів відбувається через нечіткі цілі, оскільки останні важко піддаються визначенню та виміру: хочеться, щоб робота приносила задоволення, хотілося б знати досконало іноземну мову, дуже хочеться побачити Ейфелеву вежу та ін. Проте подібні цілі, наскільки б значущими вони не здавалися, вони не є справжньою метою, вони – погано сформульовані прагнення.

Усі цілі належать до однієї з трьох категорій:

1. Особисті цілі – цілі «Чому?», тобто чому я хочу досягнути цих цілей у житті, а не «Що?» я хочу досягнути та «Як?». «Чому?» – рушійна сила мети, що перебуває за всіма іншими цілями.

2. Цілі, що відображають наші прагнення – цілі «Що?» – це те, що людина готова зробити, щоб реалізувати своє «Чому?»

3. Шляхи досягнення цілей «Що?» – цілі «Як?».

Інструкція: учасникам необхідно на основі граф, що використовуються у щоденнику, спланувати свій день на завтра, визначивши свої цілі, врахувавши свої плани та прагнення.

Обладнання: бланки для виконання вправи, ручка.

Бланк для виконання вправи

Довгострокові цілі «Що?»

До _____ року я досягну

- 1) _____
- 2) _____
- 3) _____
- 4) _____

Довгострокові цілі «Як?»

Щоб досягти цих цілей протягом _____ років я повинен

- 1) _____
- 2) _____
- 3) _____
- 4) _____

Довгострокові цілі «Чому?»

Я хочу досягти цих цілей тому, що:

- 1) _____
- 2) _____
- 3) _____
- 4) _____

Цілі «Що?» середнього терміну:

До наступного року я досягну:

- 1) _____
- 2) _____
- 3) _____
- 4) _____

Цілі «Як?» середнього терміну:

Щоб досягти поставлених цілей протягом року я повинен:

- 1) _____
- 2) _____
- 3) _____
- 4) _____

Цілі «Чому?» середнього терміну:

Я хочу досягти цих цілей тому, що:

- 1) _____
- 2) _____
- 3) _____
- 4) _____

Короткотривалі цілі «Що?»

Протягом місяця я досягну:

- 1) _____
- 2) _____
- 3) _____
- 4) _____

Короткотривалі цілі «Як?»

Щоб досягти цих цілей протягом місяця я повинен (-на):

- 1) _____
- 2) _____
- 3) _____
- 4) _____

Короткотривалі цілі «Чому?»

Я досягну цих цілей протягом місяця тому, що:

- 1) _____
- 2) _____

- 3) _____
4) _____

2.4. Обговорення учасниками отриманого на занятті досвіду

2.5. Вправа «На біс»

Мета: створення позитивного емоційного фону.

Інструкція: учасникам пропонується стати в коло. З-поміж усіх вибирається охочий першим побувати в центрі кола. Усі інші члени групи із задоволенням йому аплодують. Ставши в центр, учасник дякує групі в цілому чи окремим її учасникам, висловлюючи свої побажання, пропозиції, зізнання тощо. Висловлювання повинні бути щирими та добрими. Після «промови» учаснику знову аплодують, він стає в коло, а його місце в центрі займає інший учасник.

Інформація для ведучого: дати можливість висловитися усім учасникам.

ДОДАТОК Ж

Порадник військовослужбовцю з «антивигорання»

Визначайте собі реалістичні цілі. Перспективні наміри підкріплюйте частковими цілями, які можна виміряти й досягнути, розписати на день, тиждень, місяць.

Частіше відпочивайте на лоні природи. Дбайте про своє тіло.

Керуйте часом, добре плануйте день; знаходьте час на молитву.

Дивіться на проблеми, що з'явилися, з різних точок зору.

Усвідомлюйте власні недоліки. Не бійтеся помилятись! Пам'ятайте, що від помилок ніхто не застрахований.

Будьте чуйними до власних фізичних, психічних, емоціональних, духовних, а також суспільних потреб.

Звертайте увагу на дрібні радості щоденного життя.

Будуйте приємні стосунки з іншими.

Використовуйте почуття гумору.

Звертайте увагу на власні досягнення, навіть у найдрібніших справах.

Цінуйте достоїнства й добру волю інших людей.

Умійте переключати свою увагу й відволікатися від роботи.

Не змішуйте професійні справи з особистими.

Пізнавайте себе! Навчайтеся чогось нового. Не піддавайтеся рутині. Навчіться не тільки віддавати, але й брати - користуватися допомогою інших.

Ніхто не є досконалим. Важливо знати свої слабкі й сильні сторони.

Постійно вчіться, розпочинайте нові справи, співпрацюйте з колегами.

Подбайте про справжню оздоровлювальну відпустку один раз на рік.

Робочі проблеми залишайте на роботі, згадуйте тільки позитивні епізоди.

Подумайте, чому Ви обрали військову справу. Якщо й сьогодні ці причини актуальні, це додасть Вам сил.