

## СИНДРОМ ПРОФЕСІЙНОГО ВИГОРАННЯ У ПОЛІЦЕЙСЬКИХ НАЦІОНАЛЬНОЇ ПОЛІЦІЇ УКРАЇНИ

*У статті розглянуто соціально-психологічну структуру синдрому професійного вигорання фахівців соціономічного профілю, а саме у працівників Національної поліції України. Наголошується, що особливой уваги заслуговують соціономічні професії, які передбачають постійну взаємодію та безпосереднє спілкування в процесі професійної діяльності, а до представників цих професій висуваються підвищені вимоги, оскільки об'єктом їх праці є інші люди. Екстремальність, напруженість, підвищена небезпека, відповідальність за вчинені дії - все це, може спричинити виникнення у працівників Національної поліції України станів емоційного напруження, фізичного та психічного виснаження, професійних стресів тощо.*

*Визначено, що найчастіше у працівників Національної поліції України виникають спалахи роздратування, які призводять до конфліктних ситуацій. Для професіоналів з відсутністю або незначним емоційним вигоранням характерне гармонійне співвідношення цих компонентів у системі життєвих орієнтацій і переважання таких термінальних цінностей, як «духовний спокій», «активне творче життя» та «активна соціальна думка». У працівників з частково або повністю сформованим синдромом професійного вигорання виявляється неузгодженість у системі життєвих орієнтацій і домінуванні термінальних цінностей – «збереження власної індивідуальності», «розвиток себе» та «високе матеріальне становище». Показано, що редукція особистих звершень проявляється як зниження відчуття компетентності в роботі, незадоволеність собою та своїми проявами, зменшення цінності своєї професійної діяльності, зухвале сприйняття себе як професіонала й особистості в цілому. При цих показниках у людини поступово знижується як професійна, так й особиста самооцінка, з'являється відчуття власної неспроможності та байдужості до своїх професіональних обов'язків.*

**Ключові слова:** професійне вигорання, професійна мотивація, демотивація, професійна деформація, психічне здоров'я, емоційне напруження, невротичні реакції, психопрофілактика.

**Постановка проблеми.** В Україні за останні роки незалежності багато зроблено для створення і розвитку Національної поліції України на принципово новій основі психологічного устрою.

Діяльність поліцейських України здійснюється під впливом особливих психологічних, правових та соціальних умов. Екстремальність, напруженість, підвищена небезпека, відповідальність за вчинені дії - все це, може спричинити виникнення у працівників національної поліції України станів емоційного напруження, фізичного та психічного виснаження, професійних стресів тощо.

Такий сильний негативний вплив особливостей професійної діяльності на особистість працівника може призвести до виникнення явища професійного вигорання, внаслідок якого поступово відбувається розчарування в професійній діяльності, втрачається професійна мотивація, виникають невротичні реакції, психічні функціональні розлади та різні соматичні захворювання. Актуальність дослідження полягає в тому, що емоційне благополуччя фахівця є одним із визначальних чинників професійного життя, а повноцінне психічне здоров'я – важливою умовою нормальної професійної діяльності.

**Аналіз останніх досліджень і публікацій.** Проблема впливу професійної діяльності на формування свідомості особистості перебувала в центрі уваги ще у давніх філософів, проте часто це питання почало обговорюватися наприкінці XIX ст. Видатний соціолог П. Сорокін з метою позначення особливого феномену ввів у загальнонауковий обіг вираз «професійна деформація».

Термін «burnout» - «вигорання» вперше запропонував американський психіатр Х. Фреденбергер для опису психічного стану здорових людей, які перебувають у тісному контакті з оточуючими. Спочатку під «вигорянням» розумілося стан знемоги з відчуттям власної марності, потім воно стало змістовно неоднозначним і багатокomпонентним, що викликало значні труднощі у його вивченні.

Чималий внесок у формування цього психологічного синдрому запропонувала американська психологиня К. Маслач, вона описала симптоми даного синдрому і запропонувала метод його діагностики: «Burnout is a syndrom of emotional exhaustion, depersonalisation and reduced personal accomplishment that can occur among individuals who do 'people work' of some kind» [2]. Берн-аут – це синдром емоційного виснаження, деперсоналізації та зниження особистісної результативності, що може виникати серед фахівців, які займаються різними видами «допомагаючих професій». Це вона вперше запровадила цей термін у практику для професійної діяльності працівників поліції. К. Маслач визначає «вигорання» як реакцію, стрес, пов'язаний з роботою, який може призвести до емоційного відчуження від клієнта, негуманного ставлення до нього та зниження ефективності праці [2]. Емоційне вигоряння виникає в результаті внутрішнього

нагромадження від'ємних емоцій без відповідної «розрядки» або «визволення» від них, вважав Д. Грінберг [12]. У відповідності з поглядом К. Маслач, «синдром вигорання» розглядається як відповідальна реакція на тривалі професійні сфери, що виникають у міжособистісних комунікаціях [7].

Найбільш повною та обґрунтованою класифікацією симптомів вигорання вважається класифікація, запропонована В. Шауфеллі та Д. Ензманном. Авторами було виділено 132 симптоми вигорання, які вони об'єднали у 5 основних груп: 1) афективні; 2) когнітивні; 3) фізичні; 4) поведінкові; 5) мотиваційні. У сучасній спеціальній літературі автори для характеристики впливу професійної діяльності на особу спеціаліста та її прояви застосовується також вираз "деформація особистості".

Деформація особистості - це зміна її властивостей та якостей (стереотипів ціннісних орієнтацій, сприйняття, характеру, способів поведінки та спілкування) під впливом тих чи інших умов, що мають для неї життєво важливе значення [8]. Професійна деформація з'являється на етапі професійного навчання, коли складаються професійні якості та система даних якостей, що дозволяють у подальшому стати ефективним спеціалістом. Тим самим професійна деформація вважається важливою умовою професіоналізації особистості. В.В. Бойко у своїй книзі «Синдром «емоційного вигорання» в професійному спілкуванні» дає наступне визначення емоційного вигорання - «це вироблений особистістю механізм психологічного захисту у формі повного або часткового виключення емоцій в відповідь на обрані психотравматичні дії. Представляє собою придбаний стереотип емоційного, частіше – професійного поведінкового прояву» [6].

З одного боку, воно дозволяє людині дозувати і економічно використовувати енергетичні ресурси, з іншою – вигорання негативно відбивається на виконанні роботи і відносинах з людьми. «СЕВ (синдром емоційного вигорання) - це процес поступової втрати емоційної, когнітивної та фізичної енергії, що виявляється в симптомах емоційного, розумового виснаження, фізичного втоми, особистої відстороненості та зниження задоволення виконанням роботи». Як синонім синдрому емоційного вигорання, В.В. Бойко використовує термін «синдром психічного вигорання» [5]. Тому вигорання – це особистісна деформація, викликана емоційними труднощами або напружених відносин у системі «людина-людина», що розвивається у часі.

**Мета статті** – розкрити особливості проявів синдрому професійного вигорання у працівників Національної поліції України та розглянути соціономічні професії, які передбачають постійну взаємодію та безпосереднє спілкування в процесі професійної діяльності.

**Вклад основного матеріалу і результатів дослідження.** Нині вимоги суспільства до продуктивності та якості праці стають все вищими, а досягти

цього можна лише покладаючись на професійні здібності, психологічні та фізичні якості фахівців. Здоров'я і психічна стійкість, розвиток негативного стану може бути через тиск життя і діяльності.

У наш час професійні та сімейні обов'язки більшості людей, незалежно від їх конкретних обставин, пов'язані з високим ступенем відповідальності, при цьому вимагає швидкого прийняття рішень. Самодисципліна, здатність зберігати працездатність в екстремальних умовах, емоційність - все це може призвести до звички вичерпаності психічних та фізичних ресурсів особистості, а значить, і його емоційний стан вигорає. Тому для вирішення цієї проблеми необхідний комплексний підхід. Те, що потребує уваги, це емоційне професійне вигорання яке є складним багатокomпонентним явищем і сьогодні немає чіткого розуміння його суті.

Вигорання – це стан повного виснаження, справжній клінічний синдром з невротичними ознаками, а не просто звичайне відчуття втоми, викликане роботою. У виснажених людей спостерігаються психопатологія, психосоматичні, фізичні симптоми та соціальні функції одночасно з ознаками перешкод. У той же час спостерігаються хронічна втома, пам'ять, зниження концентрації уваги, труднощі із засипанням і раннім пробудженням, особистісні різноманітності. Це також може перерости в тривогу, Депресія, зловживання наркотиками та самогубство. Загальні фізичні симптоми включають головний біль, діарею, синдром подразненого шлунку, тахікардію, аритмію та артеріальну гіпертензію. Ефективний метод має кілька моделей емоційного вигорання.

Якщо проаналізувати результативний підхід, то можна зробити висновки які вказують на те, що він має кілька моделей емоційного вигорання. Відповідно до однофакторної моделі, представниками якої є А. Пайнс, Е. Аронсон, А. Чиром, вигорання – є станом фізичного, емоційного та когнітивного виснаження, що викликаний тривалим перебуванням в емоційно перевантажених ситуаціях. Виснаження є головною причиною, а інші прояви дисгармонії переживань і поведінки є наслідками.

Проаналізувавши двофакторну модель, яку представляють Д. Дирендонк, В. Шауфели, Х. Сиксма, синдром вигорання представляє собою двомірну конструкцію, яка складається з виснаження та деперсоналізації. Перший компонент, який має назву «афективним», належить до сфери скарг на своє здоров'я, фізичне самопочуття, нервові напруження, емоційне виснаження. В свою чергу, другий компонент має назву – деперсоналізація та проявляється в зміні ставлення до себе й оточуючих людей.

Найпоширенішою концепцією результативного підходу є трифакторна модель К. Маслач, С. Джексона, Б. Пельман, Е. Хартман і Б. Фарбер. Вигорання розглядається ними як реакція-відповідь на тривалі стреси міжособистісних

комунікацій, яка включає три головні компоненти: емоційне виснаження, деперсоналізацію та редукцію особистих досягнень.

Емоційне виснаження має прояви у відчутті емоційного перенапруження та у відчутті спустошеності, вичерпаності власних емоційних ресурсів. При цьому людина починає відчувати, що не може працювати так, як раніше, втрачає інтерес до вирішення професійних питань. Такий стан є своєрідним відчуттям «приглушення», «притуплення» емоційного стану особистості. Деперсоналізація представляє своєрідну системну тенденцію розвивати негативне, прикре ставлення до інших людей. Постійні зв'язки з оточуючими стають знеособленими та формальними. Негативні думки, що виникають у особистості, спочатку можуть мати прихований характер і стримуватися всередині емоційного стану людини. Найчастіше виникають спалахи роздратування, які призводять до конфліктних ситуацій. Для професіоналів з відсутністю або незначним емоційним вигоранням характерне гармонійне співвідношення цих компонентів у системі життєвих орієнтацій і переважання таких термінальних цінностей, як «духовний спокій», «активне творче життя» та «активна соціальна думка».

У працівників з частково або повністю сформованим синдромом професійного вигорання виявляється неузгодженість у системі життєвих орієнтацій і домінуванні термінальних цінностей – «збереження власної індивідуальності», «розвиток себе» та «високе матеріальне становище». Редукція особистих звершень проявляється як зниження відчуття компетентності в роботі, незадоволеність собою та своїми проявами, зменшення цінності своєї професійної діяльності, зухвале сприйняття себе як професіонала й особистості в цілому. При цих показниках у людини поступово знижується як професійна, так й особиста самооцінка, з'являється відчуття власної неспроможності та байдужості до своїх професійних обов'язків.

І. Чувашова відзначала, що «синдром емоційного вигорання - професійна хвороба тих, хто працює з людьми: вчителі, соціальні працівники, психологи, менеджери, лікарі, журналісти, бізнесмени і поліцейські, - всіх, чия діяльність неспроможна без спілкування» (Взаємозв'язок емпатії та професійного вигорання в професіях типу «людина-людина» на різних стадіях професіоналізації [8]).

Автор виділяє наступні закономірності, які пояснюють причини появи даного синдрому в певних професіях.

По-перше, емоційному вигоранню більше підтримані працівники, які під виглядом служби змушені багато та інтенсивно спілкуватися з різними людьми, знайомими і незнайомими. Причому особливо швидко «вигоряють» працівники - інвертери, індивідуально-психологічні особливості яких не

узгоджуються з професійними вимогами комунікативних професій. У них не надто багато життєдайної енергії, характеризуються скромністю і сором'язливістю, схильні до замкнутості і концентрації на предметі професійної діяльності. Саме вони здатні накопичувати емоційний дискомфорт без «збирання» від'ємних переживань у зовнішню середу.

По-друге, більш ймовірно емоційне вигорання у людей, які переживають постійні міжособистісні конфлікти, пов'язані з роботою. Найчастіше як в Україні, так і за кордоном це - жінки, які переживають внутрішні протиріччя між роботою і сім'єю, а також «Просінг» у зв'язку з необхідністю постійно доводити свої професійні можливості в умовах жорсткої конкуренції з чоловіками.

По-третє, емоційному вигоранню схильні співробітники, професійна діяльність яких відбувається в гострих умовах нестабільності з тривалим страхом безробіття. В Україні до цієї групи найчастіше входять люди старше 45 років, у разі незадовільних умов праці на етапі роботи можливість знайти нову роботу чомусь різко падає. Крім того, до цієї групи входять працівники, які займають посади зовнішніх консультантів на ринку праці та змушені шукати собі клієнтів самостійно.

По-четверте, синдром вигорання проявляється в тих умовах, коли людина потрапляє в нову, незвичну ситуацію, в якій вона повинна проявити високу ефективність. Наприклад, після лояльних умов навчання в вищому навчальному закладі на щоденному відділенні молодий спеціаліст починає виконувати роботу, пов'язану з високою відповідальністю, і гостро відчуває свою некомпетентність. У цьому випадку симптоми емоційного вигорання можуть з'явитися вже після шести місяців роботи.

По-п'яте, синдрому вигорання більше підлягають люди великих мегаполісів, які живуть в умовах нав'язаного спілкування і взаємодії з великою кількістю незнайомих людей в узагальнених місцях [3].

Похідними від результатів подібних досліджень є визначення нових способів профілактики та подолання емоційних проблем у професійній діяльності та - як окремий напрямок - діагностика та корекція серед співробітників МВС.

Особливого значення ці дослідження набули в умовах реформування системи МВС, що включало перетворення міліції в поліцію, трансформацію функцій та повноважень та, як слідство, зміна чисельності особового складу, системи відбору кадрів, форм атестації, підвищення вимог до особистісних та професійних якостей.

Серед факторів, що впливають на прояв синдрому емоційного вигорання співробітників поліції виділяють почуття своєї значущості на

робочому місці, можливість професійного просування, автономію та рівень контролю з боку керівництва. Коли співробітник відчуває своє значення, він досить стійкий до емоційного вигорання. Якщо діяльність виглядає в його очах незначною, то синдром розвивається швидше. Його розвитку сприяє також незадоволеність своїм професійним зростанням, надмірна залежність від думки оточуючих, нестача автономності, самостійності.

До рольових факторів можна віднести конфлікт ролей і рольову невизначеність співробітників (що допомагає усунути ієрархічність системи МВС), а також професійні ситуації, в яких спільні дії працівників значною мірою не узгоджені: відсутня інтеграція зусиль, але при цьому є конкуренція. Злагоджена, узгоджена колективна робота в умовах розподіленої відповідальності оберігає співробітників поліції від розвитку синдрому емоційного вигорання, незважаючи на те, що робоче навантаження може бути значним.

Організаційні фактори на думку Н. Осухової, вигорання – це тривала праця, особливо невизначена (нечіткі функціональні обов'язки) або які не були належним чином оцінені. При цьому керівник не дозволяє працівникам проявляти незалежний стиль керівництва (за принципом «каральної ініціативи») і тим самим позбавляє його почуття відповідальності за свою справу та усвідомлення значущості, важливості виконуваної роботи.

Діяльність поліції часто характеризується високим тиском, що може призвести до багатьох емоційних проблем - порушень. Працівники відділу охорони часто порушують нормативні акти у сфері емоцій та волі. Це «огрубіння» і розвиток почуттів холодності, конфліктності і дратівливості. Може спостерігатися тривала депресія, невмотивована тривога, втрата вміння керувати емоційним полем, здатність втрачати достатню самооцінку, що може супроводжуватися підвищенням бажання здобути власний авторитет та влада над іншими [5].

Характеристиками діяльності працівників Національної поліції є:

- детальна нормативно-правова регламентація діяльності;
- наявність влади над громадянами;
- гіпертрофованість корпоративної діяльності;
- підвищена відповідальність за результати;
- нестабільний робочий час;
- високі психічні та фізичні навантаження;
- екстремальність служби;
- необхідність контакту зі злочинцями, що може призвести до асиміляції кримінальних субкультурних елементів;

- рівень ділової та технічної оснащеності відділів і підрозділів поліції незадовільний.

Особистість поліцейського набула специфічних психологічних характеристик, здатна адаптуватися та реагувати на професійне середовище та діяльність. Специфічні обставини правоохоронної діяльності, складність правоохоронних умов, психологічне, емоційне та фізичне напруження призвели до швидкого розвитку професійних деформацій працівників поліції. Безсумнівно, що зміни в міжособистісних стосунках цих фахівців відбиваються на їх поведінці, стилях спілкування, уподобаннях, загальній поведінці у сфері роботи та особистих стосунків.

Незадоволеність працівників поліції всіма аспектами своєї діяльності, зниження працездатності, погіршення самопочуття, професійна втома та багато інших факторів можуть спровокувати емоційні розлади.

Екстремальні ситуації зазвичай супроводжуються тиском, коли виникають серйозні внутрішні конфлікти між професійними вимогами, посадовими обов'язками, які накладають на них відповідальність, і об'єктивною здатністю виконувати ці обов'язки.

Емоційні порушення, що впливають на особистість співробітника правоохоронної сфери, зазвичай, надають помітний негативний вплив на ефективність службової діяльності. Це результат неправильного сприйняття негативних, психотравмуючих чинників діяльності, його усвідомленості та оцінки як нормального, звичайного, повсякденного. Таке спрощення не зменшує емоційної напруги та психологічних витрат на виконання роботи.

Тому емоційну складову можна розглядати як одну з детермінант ефективності діяльності працівників поліції. Накопичення негативних емоцій (тривоги, страху, агресії тощо) у професійній сфері, як і будь-який тривалий досвід сильних емоцій, стане причиною стресу та спровокує різні психологічні та емоційні розлади – депресію, тощо, останнє може призвести до професійної деформації та вигорання.

Професійне вигорання не тільки погіршує результати роботи, фізичне та емоційне самопочуття людини, воно також часто провокує сімейні конфлікти, порушення взаємовідносин з близькими [9]. Після емоційно насиченого дня, проведеного з людьми, поліцейський відчуває потребу піти на деякий час від усіх, і це бажання усамітнення зазвичай реалізується з допомогою сім'ї та друзів. Нерідко після закінчення робочої зміни він бере робочі проблеми додому, тобто не перебудовується з ролі працівника на роль матері, батька, чоловіка, дружини, друга. Крім того, через загальну душевну перевтому від спілкування з людьми, поліцейський вже не може вислухати і прийняти ще якісь проблеми своїх



близьких, що, безумовно, викликає їхнє незрозуміння, образу і часто призводить до серйозним конфліктам до загрози розпаду сім'ї.

У кожній професії існують свої комплекси психодеформуючих факторів, що мають як загальну так і специфічну природу. Точне визначення останніх потребує конкретних емпіричних та експериментальних досліджень з метою їх виявлення для формування програм профілактики деформації особистості. Найглибші негативні поразки особистості працівників властиві професіям типу «людина — ненормальна людина».

А. В. Буданов описав три групи факторів, які ведуть до виникнення професійної деформації співробітників поліції.

#### 1. Чинники, зумовлені специфікою правоохоронної діяльності:

- детальна правова регламентація діяльності, яка поряд із позитивним ефектом може призводити до зайвої формалізації діяльності, елементів бюрократизму;

- наявність владних повноважень стосовно громадян, що може виявлятися у зловживанні та необґрунтованому їх використанні;

- корпоративність діяльності, яка може бути причиною виникнення психологічної ізоляції працівників та відчуження від суспільства;

- підвищена відповідальність за результати своєї діяльності;

- психічні та фізичні навантаження, пов'язані з нестабільним графіком роботи, відсутністю достатнього часу для відпочинку та відновлення витрачених сил;

- екстремальність діяльності (необхідність виконання професійних завдань у небезпечних для життя та здоров'я ситуаціях, ризик, непередбачуваність розвитку подій, невизначеність інформації про діяльність кримінальних елементів, загрози з боку злочинців та ін.);

- необхідність у процесі виконання службових завдань вступати в контакт із правопорушниками, що може призводити до засвоєння елементів кримінальної субкультури (використання кримінального жаргону, звернення на прізвисько тощо).

#### 2. Фактори, що відображають особливості співробітників.

- неадекватний можливостям співробітника рівень домагань та завищені особистісні очікування;

- недостатня професійна підготовленість;

- специфічний зв'язок між деякими професійно значущими якостями особистості співробітника (так, рішучість у поєднанні зі зниженим самоконтролем може розвинути у надмірну самовпевненість тощо);

- професійний досвід;

- професійні настанови (наприклад, сприйняття інших людей як можливих порушників закону може призвести до обвинувального ухилу в діяльності, глобальної підозрілості та ін.);

- особливості соціально-психологічної дезадаптації особистості в органах правопорядку, що призводять до прояву агресивності, схильності до насильства, жорстокості у поводженні з громадянами та ін.;

- зміна мотивації діяльності (втрата інтересу до діяльності, розчарування у професії та ін.).

### 3. Фактори соціально-психологічного характеру:

- неадекватний та грубий стиль керівництва підлеглими;

- несприятливий вплив найближчого соціального оточення поза службою (наприклад, сім'ї, друзів та ін.);

- низька громадська оцінка діяльності органів правопорядку, що часом веде до безвиході у діяльності співробітників органів внутрішніх справ, виникнення професійного безсилля та невпевненості у необхідності своєї професії.

Основні прояви професійної деформації працівників. Прояви професійної деформації пов'язані з деформацією індивідуальної професійної концепції співробітника та появою в її структурі жорстких стереотипів, що відображають невірне сприйняття організації та себе в її структурі. Дослідження дозволили виявити шість стереотипів.

Стереотип «начальник має бути жорстким, твердим, наполегливим» змінює структуру управлінського взаємодії, переводячи їх у режим загрози покаранням провини, наказного спілкування.

Стереотип «начальник завжди правий» негативно впливає на самостійність рішень та суджень працівника, формує безініціативність, очікування наказів та розпоряджень з боку керівництва.

Стереотип догматичного слідування наказам породжує установку на бездумне виконання будь-якого наказу начальника, часто веде до внутрішньо-особистісних конфліктів, якщо є думка про необхідність діяти інакше.

Стереотип «маленької людини» веде до зниження професійної самооцінки, прояву конформізму та відсутності власних суджень щодо того чи іншого службового питання.

Стереотип «оптимальної рольової поведінки» часто постає як механізм пристосувальної поведінки до певних службових ситуацій та конкретних професійних дій. Так, загрозна та агресивна поведінка розглядається як оптимальна для отримання показань від підозрюваного тощо.

Стереотип «знаходження винного» виправдовує всі дії щодо знаходження винного, його покарання тощо. При цьому робота з виявлення

справжніх причин неефективності діяльності йде на задній план, і її недоліки не розкриваються.

Прояви професійної деформації є наслідком звернення працівника до неадекватних захисних механізмів у своїй діяльності: раціоналізації (пояснення своїх незаконних дій інтересами розкриття та розслідування злочину тощо); виміщення (наприклад, словесної образи затриманих тощо); заміщення (наприклад, досягнення хибного відчуття своєї професійної значущості за рахунок зовнішньої атрибутики діяльності тощо); ізоляції (скорочення контактів з іншими людьми поза рамками своєї правоохоронної системи, звуження комунікативних зв'язків) та ін.

У зв'язку з цим емпіричні дослідження особливостей емоційного вигорання поліції та професійного стресу протягом останніх років набули актуальності.

**Висновки.** Синдром вигорання як дилему аналізували різноманітні вчені – фахівці з психології, соціологи, викладачі як вітчизняні, так і закордонні.

Наукове і практичне значення синдрому вигорання полягає в тому, що цей синдром є прямим проявом зростаючих проблем, пов'язаних із самопочуттям працівників, їх ефективністю та стабільністю ділового життя організації. Синдром професійного вигорання – це група негативних психологічних переживань, «виснаження», викликаних тривалим професійним стресом, тісно пов'язаним із міжособистісним спілкуванням, що супроводжується емоційною насиченістю та когнітивною складністю [10].

Емоційне виснаження має прояви у відчутті емоційного перенапруження та у відчутті спустошеності, вичерпаності власних емоційних ресурсів. При цьому людина починає відчувати, що не може працювати так, як раніше, втрачає інтерес до вирішення професійних питань. Такий стан є своєрідним відчуттям «приглушення», «притуплення» емоційного стану особистості. Деперсоналізація представляє своєрідну системну тенденцію розвивати негативне, прикре ставлення до інших людей. Постійні зв'язки з оточуючими стають знеособленими та формальними. Негативні думки, що виникають у особистості, спочатку можуть мати прихований характер і стримуватися всередині емоційного стану людини. Найчастіше виникають спалахи роздратування, які призводять до конфліктних ситуацій. Для професіоналів з відсутністю або незначним емоційним вигоранням характерне гармонійне співвідношення цих компонентів у системі життєвих орієнтацій і переважання таких термінальних цінностей, як «духовний спокій», «активне творче життя» та «активна соціальна думка». У працівників з частково або повністю сформованим синдромом професійного вигорання виявляється неузгодженість у системі життєвих орієнтацій і домінуванні термінальних

цінностей – «збереження власної індивідуальності», «розвиток себе» та «високе матеріальне становище».

Висока стресостійкість особистості – це запорука професійного зростання, позитиву, емоційного спокою та рівноваги. А ще важлива складова міцного здоров'я, молодості та профілактика значної кількості різних захворювань.

Тому працівники поліції, які готові працювати 24 години на добу та жодного дня без відпочинку, без вихідних та святкових днів – є першими кандидатами на емоційне вигорання, що призводить до негативного розвитку умов життя.

### Література

1. Абульханова-Славская К. А. Стратегия жизни / К. А. Абульханова-Славская. – М. : Мысль, 1991. – 299 с.
2. Адлер А. Наука жить / А. Адлер // Психология личности в трудах зарубежных психологов / Сост. и общ. ред. А. А. Реана. – СПб. : Питер, 2000. – 320 с.
3. Андреева И.Н. Предпосылки развития эмоционального интеллекта / И.Н. Андреева // Вопр. психологии. – 2007. – № 5. – С. 57 – 65.
4. Байдик В. В. Психодіагностичні методики дослідження професійного стресу працівників освіти / В. В. Байдик // Актуальні проблеми психології : Екологічна психологія : зб. наук. праць Інституту психології імені Г. С. Костюка НАПН України / за ред. С. Д. Максименка. – Житомир : Вид-во ЖДУ ім. І. Франка, 2013. – Т. 7. – Вип. 33. – С. 16 – 25.
5. Бергер П. Социальное конструирование реальности: трактат по социологии знания / П. Бергер, Т. Лукман ; [пер. К.Рудкевич]. – М. : МЕДИУМ, 1995. – 322.
6. Венгер Г.С. Самоактуалізація майбутнього фахівця соціальної сфери / Г.С. Венгер // Теоретичні і прикладні проблеми психології : зб. наук. праць Східноукраїнського національного університету ім. В. Даля. – № 1(39). – Северодонецьк : Вид-во СНУ ім. В. Даля, 2016. – С. 36 – 45.
7. Журба А.М. Аналіз понятійного конструкту «особистісні копінг-деструкції» в науковій літературі / А.М. Журба // Актуальні проблеми психології : зб. наук. праць Інституту психології імені Г.С. Костюка НАПН України / За ред. С.Д. Максименка, Л.М. Карамушки. – К. : Інститут психології імені Г. С. Костюка НАПН України, 2015. – Вип. 42. – С. 16 – 21.
8. Завацька Н.Є. Аналіз соціально-психологічних особливостей адаптації до навчання майбутніх фахівців соціономічного профілю / Н.Є. Завацька та ін. // Теоретичні і прикладні проблеми психології : зб. наук.

праць Східноукраїнського національного університету ім. В. Даля. – № 2(37). – Т. 2. – Северодонецьк : Вид-во СХУ ім. В. Даля, 2015. – С. 192 – 199.

9. Завацька Н.Є. Соціально-психологічні особливості професійних деструкцій та антиципаційної спроможності особистості / Н.Є. Завацька, Є.В. Каширіна // Теоретичні і прикладні проблеми психології : зб. наук. праць Східноукраїнського національного університету ім. В. Даля. – № 2(37). – Т. 2. – Северодонецьк : Вид-во СХУ ім. В. Даля, 2015. – С. 70 – 77.

10. Карамушка Л.М. Види інтерактивних технік та особливості їх застосування у підготовці менеджерів та працівників організацій / Л.М. Карамушка, М.П. Залигіна // Актуальні проблеми психології. – Т. 1. Соціальна психологія. Психологія управління. Організаційна психологія. – К. : Ін-т психології ім. Г.С. Костюка АПН України, 2002. – Ч. 6. – С. 275 – 284.

11. Карамушка Л.М. Концептуальні засади дослідження підготовки практичних психологів до надання психологічної допомоги управлінському персоналу організації / Л.М. Карамушка // Актуальні проблеми психології. – Т. 1. Соціальна психологія. Психологія управління. Організаційна психологія. – К. : Ін-т психології ім. Г.С. Костюка АПН України, 2001. – Вип. 2. – С. 260 – 267.

12. Каширіна Є.В. Соціально-психологічні аспекти професійної діяльності працівників соціономічної сфери / Є.В. Каширіна // Психологічні засади подолання наслідків професійного стресу : монографія / за ред. Н.Є. Завацької. – [2-ге вид.; перероб. і доп.]. – Северодонецьк : СХУ ім. В. Даля, 2017. – С. 45 – 65.

13. Ковальчук З.Я. Вплив формувального експерименту на комунікативну толерантність та рефлексійність особистості у професійній взаємодії / З.Я. Ковальчук // Вісник Чернігівського національного педагогічного університету імені Т.Г. Шевченка – Вип. 121. – Т. I / Чернігівський національний педагогічний університет імені Т.Г. Шевченка; гол. ред. Носко М.О. – Чернігів : ЧНПУ, 2014. – С. 164 – 169.

14. Літвінова О. В. Прояв гендерних стереотипів в уявленнях молоді про соціальні ролі / О. В. Літвінова // Зб. наук. праць Прикарпатського національного університету імені Василя Стефаника. – Серія : філософія, соціологія, психологія. – Івано-Франківськ : Вид-во «Плай» ЦІТ Прикарпатського національного університету імені Василя Стефаника, 2014. – Вип. 19. – Ч. 1. – С. 227 – 234.

15. Мітічкіна О.О. Професійне самовизначення особистості у сучасному глобальному світоустрої / О.О. Мітічкіна та ін. // Теоретичні і прикладні проблеми психології : зб. наук. праць Східноукраїнського національного

університету ім. В. Даля. – № 3(41). – Сєверодонецьк : Вид-во СНУ ім. В. Даля, 2016. – С. 85 – 94.

16.Провоторова Н.В. Характеристика управлінської діяльності, як професії типу «людина-людина» / Н.В. Провоторова // Теоретичні і прикладні проблеми психології та педагогіки. Збірник наукових праць СНУ ім. В. Даля – 2008. – № 3 (20) – С. 181 – 187.

17.Рубинштейн С.Л. Основы общей психологии / С.Л. Рубинштейн. – СПб. : Питер, 2001. – 720 с.

## References

1. Abulhanova-Clavckaja K. A. Strategija jizni / K. A. Abulhanova-Clavckaja. - M. : M'icl, 1991. - 299 c.

2. Adler A. Nauka jit / A. Adler // Pcihologija lichnosti v trudah zarubejn'ih pcihologov / Соct. i obsch. red. A. A. Reana. - CPb. : Piter, 2000. - 320 с.

3. Andreeva I.N. Predpoc'ilki razvitija emotsionalnogo intellekta / I.N. Andreeva // Vopr. pcihologii. - 2007. - № 5. - С. 57 - 65.

4. Ba'dik V. V. Pcihodiagnostichni metodiki doclidjennja profeci'nogo ctreчу pratsivnikov ocviti / V. V. Ba'dik // Aktualni problemi pcihologii : Ekologichna pcihologija : zb. nauk. prats Inctitutu pcihologii imeni G. C. Koc'juka NAPN Ukraїni / za red. C. D. Maksimenka. - Jitomir : Vid-vo JDU im. I. Franka, 2013. - T. 7. - Vip. 33. - С. 16 - 25.

5. Berger P. Cotsialnoe konctruirovanie realnosti: traktat po cotsiologii znanija / P. Berger, T. Lukman ; [per. K.Rudkevich]. - M. : MEDIUM, 1995. 322 c.

6. Venger G.C. Camoaktualizatsija ma'butnogo fahivtsja cotsialnoї cferi / G.C. Venger // Teoretichni i prikladni problemi pcihologii : zb. nauk. prats Chidnoukraїnckogo natsionalnogo univercitetu im. V. Dalja. - № 1(39). - Ceverodonetsk : Vid-vo CNU im. V. Dalja, 2016. - С. 36 - 45.

7. Jurba A.M. Analiz ponjati'nogo konctрукtu «ocobicticni koping-dectрукtsiї» v naukovi' literaturi / A.M. Jurba // Aktualni problemi pcihologii : zb. nauk. prats Inctitutu pcihologii imeni G.C. Koc'juka NAPN Ukraїni / Za red. C.D. Maksimenka, L.M. Karamushki. - K. : Inctitut pcihologii imeni G. C. Koc'juka NAPN Ukraїni, 2015. Vip. 42. С. 16 - 21.

8. Zavatska N.E. Analiz cotsialno-pcihologichnih ocoblivoc'te' adaptatsiї do navchannja ma'butnih fahivtsiv cotsionomicnogo profilju / N.E. Zavatska ta in. // Teoretichni i prikladni problemi pcihologii : zb. nauk. prats Chidnoukraїnckogo natsionalnogo univercitetu im. V. Dalja. № 2(37). T. 2. Ceverodonetsk : Vid-vo CNU im. V. Dalja, 2015. С. 192 - 199.

9. Zavatska N.Є. Cotsialno-psiologichni ocoblivociti profeci'nih destruktsi' ta

antitsipatsi'noï cpromojnocti ocobivociti / N.Є. Zavatska, Є.V. Kashirina // Teoretichni i prikladni problemi psiologii : zb. nauk. prats Chidnoukraïnc'kogo natsionalnogo univercitetu im. V. Dalja. - № 2(37). - T. 2. - Ceverodonetsk : Vid-vo CNU im. V. Dalja, 2015. - C. 70 - 77.

10. Karamushka L.M. Vidi interaktivnih tehnik ta ocoblivociti ih zactocuvannja

u pidgotovtsi menedjeriv ta pratsivnikov organizatsi' / L.M. Karamushka, M.P. Zaligina // Aktualni problemi psiologii. - T. 1. Cotsialna psiologija. Psiologija upravlinnja. Organizatsi'na psiologija. - K. : In-t psiologii im. G.C. Koc'juka APN Ukraïni, 2002. - CH. 6. - C. 275 - 284.

11. Karamushka L.M. Kontseptualni zacadi doclidjennja pidgotovki praktichnih psiologiv do nadannja psiologichnoï dopomogi upravlinckomu personalu organizatsii / L.M. Karamushka // Aktualni problemi psiologii. T. 1. Cotsialna psiologija. Psiologija upravlinnja. Organizatsi'na psiologija. - K. : In-t psiologii im. G.C. Koc'juka APN Ukraïni, 2001. - Vip. 2. - C. 260 - 267.

12. Kashirina Є.V. Cotsialno-psiologichni aspekti profeci'noï dijalnoci pratsivnikov cotsionomichnoï cferi / Є.V. Kashirina // Psiologichni zacadi podolannja naclidkiv profeci'nogo ctrecu : monografija / za red. N.Є. Zavatskoï. - [2-ge vid.; pererob. i dop.]. - Ceverodonetsk : CNU im. V. Dalja, 2017. - C. 45 - 65.

13. Kovalchuk Z.JA. Vpliv formuvalnogo ekcperimentu na komunikativnu tolerantnict ta refleksi'nict ocobivociti u profeci'ni' vzaemodii / Z.JA. Kovalchuk // Vicnik CHernigivc'kogo natsionalnogo pedagogichnogo univercitetu imeni T.G. SHEvchenka - Vip. 121. - T. I / CHernigivcki' natsionalni' pedagogichni' univercitet imeni T.G. SHEvchenka; gol. red. Nocko M.O. - CHernigiv : CHNPU, 2014. - C. 164 - 169.

14. Litvinova O. V. Projav gendernih ctreetipiv v uvajlennjah molodi pro cotsialni roli / O. V. Litvinova // Zb. nauk. prats Prikarpatc'kogo natsionalnogo univercitetu imeni Vacilja Ct Stefanika. - Cerija : filocofija, cotsiologija, psiologija. - Ivano-Frankivck : Vid-vo «Pla'» TSIT Prikarpatc'kogo natsionalnogo univercitetu imeni Vacilja Ct Stefanika, 2014. - Vip. 19. - CH. 1. - C. 227 - 234.

15. Mitichkina O.O. Profeci'ne camoviznachennja ocobivociti u cuhacnomu globalnomu cvitoutroï / O.O. Mitichkina ta in. // Teoretichni i prikladni problemi psiologii : zb. nauk. prats Chidnoukraïnc'kogo natsionalnogo univercitetu im. V. Dalja. - № 3(41). - Ceverodonetsk : Vid-vo CNU im. V. Dalja, 2016. - C. 85 - 94.

16. Provotorova N.V. Harakterictika upravlinckoï dijalnoci, jak profeciï tipu «ljudina-ljudina» / N.V. Provotorova // Teoretichni i prikladni problemi psiologii ta pedagogiki. Zbirnik naukovih prats CNU im. V. Dalja - 2008. - № 3 (20) - C. 181 - 187.

17. Rubinshte'n C.L. Ocnov'i obsche' psihologii / C.L. Rubinshte'n. - CPb. Piter, 2001. - 720 c.

**Kashyrina E.V., Siliukov D.V.**

### **PROFESSIONAL BURNOUT SYNDROME IN POLICE OFFICERS OF THE NATIONAL POLICE OF UKRAINE**

*The socialpsychological structure of syndrome of the professional burning down of specialists of socionomic profile is considered in the article, namely for the workers of the National police of Ukraine. It is marked that the special attention is deserved by socionomic professions that envisage permanent cooperation and direct communication in the process of professional activity and to the representatives of these professions increase requirements are pulled out, as an object of their labour are other people. Extremity, tension, increase danger, responsibility for perfect actions - all of it, can entail an origin for the workers of the National police of Ukraine of the states of emotional tension, physical and psychical exhaustion, professional stresses and others like that.*

*It is determined that most often in Ukrainian police officers arise outbreaks of irritation, which lead to conflict situations. For professionals with a lack or insignificant emotional burnout, characterized by the harmonious ratio of these components in the system of life orientations and predominance of such terminal values as "spiritual calm", "active creative life" and "active social thought". In employees with partially or fully formed professional burnout syndrome, inconsistency in the system of life orientations and dominance of terminal values - "preservation of their own individuality", "Development of themselves" and "high financial position." It is shown that the reduction of personal achievements manifests itself as a decrease in the sense of competence in the work, dissatisfaction with oneself and its manifestations, reducing the value of its professional activity, a dormant perception of itself as a professional and personality as a whole. In these indicators in humans gradually decreases both professional and personal self-esteem, there is a sense of its own failure and indifference to their professional duties.*

**Key words:** professional burnout, professional motivation, demotivation, professional deformity, mental health, emotional tension, neurotic reactions, psychoprophylaxis.

**Каширіна Євгенія Володимирівна** – кандидат психологічних наук, доцент, доцент кафедри практичної психології та соціальної роботи Східноукраїнського національного університету імені Володимира Даля, м. Северодонецьк;

**Сілюков Дмитро Володимирович** – магістрант кафедри практичної психології та соціальної роботи спеціальності 053 Психологія Східноукраїнського національного університету імені Володимира Даля, м. Северодонецьк.