

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
ТАВРІЙСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
ІМЕНІ В. І. ВЕРНАДСЬКОГО

Кваліфікаційна наукова праця
на правах рукопису

ЛАПТЄВ ІГОР МИКОЛАЙОВИЧ

УДК 159.95:355.587

ДИСЕРТАЦІЯ
ПСИХОЛОГІЧНІ ОСОБЛИВОСТІ ПРОФЕСІЙНОГО ВИГОРАННЯ
ПРАЦІВНИКІВ ОХОРОННИХ ОРГАНІЗАЦІЙ В УМОВАХ ВОЄННОГО
СТАНУ

053 – психологія

Подається на здобуття наукового ступеня доктора філософії у галузі
психології

Дисертація містить результати власних досліджень.

Використання ідей, результатів і текстів інших авторів мають посилання на
відповідне джерело

_____ Ігор ЛАПТЄВ

Науковий керівник: кандидат педагогічних наук, доцент

Пузирьов Євген Володимирович

Київ – 2026

АНОТАЦІЯ

Лаптев І. М. «Психологічні особливості професійного вигорання працівників охоронних організацій в умовах воєнного стану». – Кваліфікаційна наукова праця на правах рукопису.

Дисертація на здобуття наукового ступеня доктора філософії за спеціальністю 053 «Психологія». Таврійський національний університет імені В. І. Вернадського, Київ, 2026.

Дисертація присвячена дослідженню психологічних особливостей професійного вигорання працівників охоронних організацій в умовах воєнного стану. Особлива увага зосереджена на аналізі факторів, які сприяють виникненню вигорання, та психологічних механізмах, що визначають індивідуальні реакції на підвищене професійне навантаження і стрес. Розглядаються специфічні умови воєнного стану, що ускладнюють професійну діяльність і створюють додаткові психологічні виклики для охоронців.

Здійснено комплексне теоретико-методологічне обґрунтування проблеми професійного вигорання працівників охоронних організацій в умовах воєнного стану, що дозволило визначити наукові засади подальшого емпіричного дослідження. Узагальнено підходи до вивчення феномену професійного вигорання, які сформувалися у вітчизняній та зарубіжній психології, із урахуванням історичної динаміки розвитку цього поняття та сучасних концептуальних моделей. Акцентовано увагу на психологічних механізмах, що лежать в основі формування вигорання як синдрому хронічного професійного стресу, який проявляється в емоційному виснаженні, деперсоналізації та зниженні почуття особистісних досягнень.

Особливу увагу приділено розкриттю специфіки професійного вигорання у працівників охоронних організацій, яке розглядається як прояв професійної деформації особистості в умовах підвищеного ризику, тривалої напруженості, відповідальності за безпеку та необхідності постійного

контролю над емоційними реакціями. Вигорання в цій професійній групі розглядається як багатофакторний процес, що формується під впливом як зовнішніх обставин (зміст та умови праці в умовах війни), так і внутрішньоособистісних чинників (рівень стресостійкості, копінг-стратегії, мотиваційні установки).

Розкрито психологічні детермінанти розвитку синдрому вигорання, зокрема, розглянуто особистісні та ситуаційні чинники, які сприяють появі та закріпленню дезадаптивних проявів. Висвітлено фазову динаміку та структуру синдрому професійного вигорання з урахуванням етапів його формування – від початкового емоційного перенапруження до глибокої особистісної та професійної дезінтеграції. В межах цього розділу також систематизовано симптомокомплекс вигорання, який охоплює емоційні, когнітивні, поведінкові та психосоматичні прояви, характерні для фахівців охоронної галузі в умовах підвищеної загрози.

Здійснено аналіз сучасних психологічних підходів до подолання професійного вигорання, зокрема теоретично обґрунтовано доцільність застосування певних психологічних інтервенцій в умовах воєнного стану. Розглянуто ефективність психокорекційних та профілактичних методів, що спрямовані на підвищення психологічної стійкості, розвиток адаптаційного потенціалу, формування ресурсного стану та зниження впливу хронічного стресу. Таким чином, перший розділ сформував наукову базу для подальшого емпіричного дослідження і розробки програми психологічної підтримки працівників охоронних організацій, які функціонують в умовах екстремальних навантажень воєнного періоду.

Представлено результати емпіричного дослідження, спрямованого на вивчення психологічних особливостей професійного вигорання у працівників охоронних організацій в умовах воєнного стану. Дослідження ґрунтується на чітко окреслених методологічних засадах, які охоплюють визначення мети, формулювання гіпотез, вибір дослідницького дизайну, обґрунтування вибірки та застосованого психодіагностичного інструментарію. Особливу увагу

приділено адаптації діагностичних методик до специфіки умов воєнного часу, що передбачає підвищену емоційну, когнітивну та поведінкову напругу в діяльності охоронців.

У межах дослідження здійснено багатовимірний аналіз рівнів, структурних компонентів та динамічних характеристик синдрому професійного вигорання. Встановлено характерні закономірності проявів емоційного виснаження, деперсоналізації та зниження професійної ефективності у працівників охоронних структур. Виокремлено типові профілі вигорання, що відображають варіативність психоемоційного стану в залежності від індивідуально-психологічних особливостей, стажу роботи, інтенсивності службових обов'язків та умов перебування в зоні підвищеного ризику.

Значна увага приділена ідентифікації психологічних чинників, які виступають каталізаторами розвитку вигорання у контексті воєнного стану. Доведено вплив таких змінних, як тривожність, стресогенність середовища, переживання безсилля, зниження контролю над ситуацією, когнітивне перевантаження та порушення механізмів психологічного захисту. Аналізовано вплив копінг-стратегій, рівня особистісної адаптованості та емоційної регуляції на схильність до вигорання. Отримані дані дозволили не лише виявити ризикові психологічні профілі, але й встановити структурні взаємозв'язки між окремими психофізіологічними та особистісними змінними.

Окремо розглянуто специфіку проявів професійного вигорання у контексті надзвичайної соціально-політичної ситуації, зумовленої військовим конфліктом. Визначено, що діяльність охоронців в умовах нестабільності супроводжується хронічним стресом, підвищеним почуттям тривоги за життя, необхідністю діяти в режимі постійної бойової готовності, що, у свою чергу, зумовлює більш швидке емоційне виснаження та зниження мотиваційних ресурсів. Уточнено відмінності в інтенсивності та структурі симптомокомплексу професійного вигорання в залежності від умов несення

служби, функціонального навантаження та рівня соціально-психологічної підтримки.

Представлено системну модель психологічної допомоги, яка інтегрує підходи когнітивно-поведінкової, гуманістичної, ресурсно-орієнтованої та кризової психології, адаптовані до реалій воєнного часу. Обґрунтовано цілі, завдання, принципи, етапність і механізми реалізації програми, враховуючи специфіку функціональних обов'язків, підвищену емоційну напругу, ризик для життя, втому від тривалого стресу та обмеженість у доступі до зовнішніх ресурсів підтримки. Програма має цільову спрямованість на формування стресостійкості, розвиток емоційного саморегулювання, відновлення мотиваційних установок, підвищення рівня усвідомленості в управлінні професійними ресурсами, а також актуалізацію внутрішніх психологічних резервів особистості.

Особливе значення приділено структурі програми, яка включає психоедукаційний, тренінговий, консультативний та рефлексивно-корекційний блоки. Кожен з них спрямований на вплив на певні компоненти професійного вигорання – емоційне виснаження, деперсоналізацію, зниження професійної самореалізації. У розділі детально описано психотехніки, методики і вправи, що використовувались у межах програми, а також принципи їх відбору відповідно до потреб цільової групи. Також наведено логіку побудови інтерактивних занять, що дозволяють створити безпечний простір для самопізнання, відновлення внутрішньої рівноваги та ефективної психологічної взаємодії.

Значну увагу приділено емпіричному оцінюванню ефективності впровадженої програми. На основі порівняльного аналізу даних до і після психологічного втручання продемонстровано позитивну динаміку зниження рівня емоційного виснаження, нормалізації показників психоемоційного стану, підвищення суб'єктивної задоволеності професійною діяльністю та покращення адаптаційних механізмів. Результати апробації засвідчують, що розроблена програма є дієвим інструментом первинної та вторинної

профілактики професійного вигорання в умовах високого ризику та постійної мобілізаційної готовності.

***Ключові слова:** професійне вигорання, охоронні організації, воєнний стан, психоемоційна стійкість, психологічна підтримка, емоційне виснаження, деперсоналізація, професійна деформація, стресостійкість, профілактика вигорання, психологічна інтервенція, адаптаційні ресурси, кризова психологія, охоронна діяльність.*

ABSTRACT

Laptiev I. V. "Psychological features of professional burnout of security organization employees in martial law conditions". – Qualification scientific work in the form of a manuscript.

Dissertation for the degree of Doctor of Philosophy in specialty 053 "Psychology". V. I. Vernadsky Tavrichesky National University, Kyiv, 2026.

The dissertation is devoted to the study of the psychological features of professional burnout of security organization employees under martial law. Particular attention is paid to the analysis of factors that contribute to the occurrence of burnout and psychological mechanisms that determine individual reactions to increased professional workload and stress. The specific conditions of martial law are considered, which complicate professional activities and create additional psychological challenges for security guards.

A comprehensive theoretical and methodological substantiation of the problem of professional burnout of security organization employees under martial law has been carried out, which allowed determining the scientific principles of further empirical research. The approaches to studying the phenomenon of professional burnout, which have been formed in domestic and foreign psychology, are generalized, taking into account the historical dynamics of the development of this concept and modern conceptual models. The focus is on the psychological mechanisms underlying the formation of burnout as a syndrome of chronic

professional stress, which manifests itself in emotional exhaustion, depersonalization and a decrease in the sense of personal achievement.

Particular attention is paid to revealing the specifics of professional burnout in employees of security organizations, which is considered as a manifestation of professional deformation of the personality in conditions of increased risk, prolonged tension, responsibility for safety and the need for constant control over emotional reactions. Burnout in this professional group is considered as a multifactorial process that is formed under the influence of both external circumstances (content and working conditions in wartime) and intrapersonal factors (level of stress resistance, coping strategies, motivational attitudes).

Psychological determinants of the development of burnout syndrome are revealed, in particular, personal and situational factors that contribute to the emergence and consolidation of maladaptive manifestations are considered. The phase dynamics and structure of the burnout syndrome are highlighted, taking into account the stages of its formation - from initial emotional overstrain to deep personal and professional disintegration. Within the framework of this section, the symptom complex of burnout is also systematized, which includes emotional, cognitive, behavioral and psychosomatic manifestations characteristic of security professionals in conditions of increased threat.

An analysis of modern psychological approaches to overcoming burnout is carried out, in particular, the feasibility of using certain psychological interventions in conditions of martial law is theoretically substantiated. The effectiveness of psychocorrectional and preventive methods aimed at increasing psychological resilience, developing adaptive potential, forming a resource state and reducing the impact of chronic stress is considered. Thus, the first section formed a scientific basis for further empirical research and development of a program of psychological support for employees of security organizations operating under extreme loads of the war period.

The results of an empirical study aimed at studying the psychological characteristics of professional burnout in employees of security organizations under

martial law are presented. The study is based on clearly defined methodological principles, which include defining the goal, formulating hypotheses, choosing a research design, substantiating the sample and applying psychodiagnostic tools. Particular attention is paid to adapting diagnostic methods to the specifics of wartime conditions, which involves increased emotional, cognitive and behavioral stress in the activities of security guards.

Within the framework of the study, a multidimensional analysis of the levels, structural components and dynamic characteristics of the burnout syndrome was carried out. Characteristic patterns of manifestations of emotional exhaustion, depersonalization and decreased professional efficiency in employees of security structures were established. Typical burnout profiles are identified, reflecting the variability of the psycho-emotional state depending on individual psychological characteristics, work experience, intensity of official duties and conditions of being in a high-risk zone. Considerable attention is paid to the identification of psychological factors that act as catalysts for the development of burnout in the context of martial law. The influence of such variables as anxiety, environmental stress, feelings of powerlessness, reduced control over the situation, cognitive overload and disruption of psychological defense mechanisms is proven. The influence of coping strategies, the level of personal adaptability and emotional regulation on the tendency to burnout is analyzed. The data obtained allowed not only to identify risky psychological profiles, but also to establish structural relationships between individual psychophysiological and personal variables.

The specifics of professional burnout manifestations in the context of an extraordinary socio-political situation caused by a military conflict are separately considered. It is determined that the activities of security guards in conditions of instability are accompanied by chronic stress, an increased sense of anxiety for life, the need to act in a mode of constant combat readiness, which, in turn, causes more rapid emotional exhaustion and a decrease in motivational resources. The differences in the intensity and structure of the symptom complex of professional

burnout depending on the conditions of service, functional load and level of socio-psychological support are specified.

A systemic model of psychological assistance is presented, which integrates the approaches of cognitive-behavioral, humanistic, resource-oriented and crisis psychology, adapted to the realities of wartime. The goals, objectives, principles, stages and mechanisms of the program implementation are substantiated, taking into account the specifics of functional responsibilities, increased emotional tension, risk to life, fatigue from prolonged stress and limited access to external support resources. The program is aimed at forming stress resistance, developing emotional self-regulation, restoring motivational attitudes, increasing the level of awareness in managing professional resources, as well as updating the internal psychological reserves of the individual.

Particular importance is attached to the structure of the program, which includes psychoeducational, training, advisory and reflective-corrective blocks. Each of them is aimed at influencing certain components of professional burnout - emotional exhaustion, depersonalization, reduced professional self-realization. The section describes in detail the psychotechniques, methods and exercises used within the program, as well as the principles of their selection according to the needs of the target group. The logic of building interactive classes is also presented, allowing to create a safe space for self-knowledge, restoration of internal balance and effective psychological interaction.

Considerable attention is paid to the empirical assessment of the effectiveness of the implemented program. Based on a comparative analysis of data before and after psychological intervention, positive dynamics of reducing the level of emotional exhaustion, normalizing indicators of psycho-emotional state, increasing subjective satisfaction with professional activities and improving adaptation mechanisms are demonstrated. The results of the testing show that the developed program is an effective tool for primary and secondary prevention of professional burnout in conditions of high risk and constant mobilization readiness.

Keywords: *professional burnout, security organizations, military status, psycho-emotional stability, psychological support, emotional exhaustion, depersonalization, professional deformation, stress resistance, burnout prevention, psychological intervention, adaptation resources, crisis psychology, security activities.*

Список публікацій здобувача

Праці, які відображають основні наукові результати дисертації:

1. Лаптев І. М. Сутність професійного вигорання особистості. *Наукові інновації та передові технології*. № 2(30). 2024. URL: <https://perspectives.pp.ua/index.php/nauka/article/view/17604/17665>.

2. Пузирьов Є. В., Лаптев І. М. Психологічні особливості професійного вигорання фахівців в умовах війни в Україні. *Вчені записки Таврійського національного університету імені В.І. Вернадського. Серія: Психологія*. Том 36 (75) №3. 2025. URL: https://psych.vernadskyjournals.in.ua/journal/3_2025/30.pdf.

Особистий внесок: Здійснено аналіз психологічних особливостей професійного вигорання фахівців в умовах війни в Україні та запропоновано напрями удосконалення роботи практичним психологам щодо роботи з цією категорією особистостей.

3. Лаптев І. М. Теоретичний аналіз методів психологічної корекції професійного вигорання. *Вісник Академії праці, соціальних відносин і туризму. Серія: економіка, психологія та управління*. №8. 2026. URL: <https://doi.org/10.54929/3041-2390-2026-08-02-08>

4. Лаптев І. М. Копінг-стратегії як чинник нівелювання симптомів професійного вигорання працівників в умовах воєнного стану в Україні. *Вчені записки ТНУ імені В.І. Вернадського. Серія: Психологія*. Том 37 (76) № 2 2026. С. 47-51. URL: https://www.psych.vernadskyjournals.in.ua/journal/2_2026/10.pdf

Праці, які додатково відображають наукові результати дисертації:

5. Лаптев І. М. Поняття професійного вигорання особистості. Матеріали Міжнародної науково-практичної конференції «Психологія свідомості: теорія і практика наукових досліджень» (5 грудня 2024 року, м. Київ). С. 51-54

6. Лаптев І. М. Психологічні аспекти професійного вигорання працівників в умовах воєнного стану в Україні. Матеріали VI Міжнародної науково-практичної конференції Таврійського національного університету імені В. І. Вернадського до 107-ї річниці від дня заснування університету (16 жовтня 2025 року, м. Київ). С. 396-399.

7. Лаптев І. М. Професійне вигорання у працівників охоронних організацій як професійна деформація особистості. Збірник VII Міжнародної науково-практичної конференції Таврійського національного університету імені В. І. Вернадського до 175-ї річниці від дня народження Ісмаїла Гаспринського – видатного кримськотатарського культурного та громадсько-політичного діяча (м. Київ, 31 березня 2026 року). С. 297-299

ЗМІСТ

ВСТУП	Ошибка! Закладка не определена.
РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГІЧНІ ЗАСАДИ ДОСЛІДЖЕННЯ ПСИХОЛОГІЧНИХ ОСОБЛИВОСТЕЙ ПРОФЕСІЙНОГО ВИГОРАННЯ ПРАЦІВНИКІВ ОХОРОННИХ ОРГАНІЗАЦІЙ В УМОВАХ ВОЄННОГО СТАНУ.....	24
1.1. Історія та сучасний стан досліджень «професійного вигорання» в зарубіжній та українській літературі.....	24
1.2. Професійне вигорання у працівників охоронних організацій як професійна деформація особистості.....	47
1.3. Психологічні детермінанти, етапи, стадії, фазова динаміка та симптомокомплекс професійного вигорання.....	55
1.4. Психологічні інтервенції у подоланні синдрому професійного вигорання на основі наукових підходів та методів.....	68
Висновки до розділу 1.....	75
РОЗДІЛ 2. ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ ПСИХОЛОГІЧНИХ ОСОБЛИВОСТЕЙ ПРОФЕСІЙНОГО ВИГОРАННЯ ПРАЦІВНИКІВ ОХОРОННИХ ОРГАНІЗАЦІЙ В УМОВАХ ВОЄННОГО СТАНУ.....	78
2.1. Методологічні засади та дизайн емпіричного дослідження.....	78
2.2. Психодіагностичний аналіз рівнів і компонентів професійного вигорання.....	92
2.3. Дослідження психологічних факторів, що підвищують ризик вигорання в умовах воєнного стану.....	115
2.4. Особливості прояву професійного вигорання залежно від професійних та організаційних умов діяльності працівників охоронних організацій.....	132
Висновки до розділу 2.....	134
РОЗДІЛ 3. ПРОГРАМА ПСИХОЛОГІЧНОЇ ПІДТРИМКИ ТА ПРОФІЛАКТИКИ ПРОФЕСІЙНОГО ВИГОРАННЯ ПРАЦІВНИКІВ ОХОРОННИХ ОРГАНІЗАЦІЙ В УМОВАХ ВОЄННОГО СТАНУ.....	137
3.1. Теоретичні та методологічні основи комплексної програми психологічної підтримки та профілактики професійного вигорання працівників охоронних організацій в умовах воєнного стану.....	137
3.2. Розробка програми психологічної підтримки та профілактики професійного вигорання працівників охоронних організацій в умовах воєнного стану	145
3.3. Ефективність комплексної програми психологічної підтримки та профілактики професійного вигорання працівників охоронних організацій в умовах воєнного стану.....	153

Висновки до розділу 3.....	172
ВИСНОВКИ.....	176
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ.....	179
ДОДАТКИ.....	201

ВСТУП

Актуальність теми. Сучасна суспільно-політична ситуація в Україні, зумовлена тривалим військовим конфліктом і впровадженням режиму воєнного стану, актуалізує проблему збереження психічного здоров'я фахівців, чия професійна діяльність пов'язана із забезпеченням безпеки, правопорядку та захисту об'єктів стратегічного значення. У цьому контексті особливої уваги набуває вивчення психологічних особливостей професійного вигорання працівників охоронних організацій, адже саме ця категорія фахівців щодня перебуває в умовах підвищеного ризику, психологічної напруги, емоційного виснаження та загрози особистій безпеці, що значно перевищує звичні нормативні межі стресового навантаження.

Професійне вигорання як психоемоційне виснаження, що виникає внаслідок тривалого впливу інтенсивного професійного стресу, є одним із найпоширеніших дезадаптивних станів у діяльності представників ризиконебезпечних професій. В умовах воєнного часу психоемоційна напруга, притаманна професії охоронця, посилюється факторами невизначеності, загрози життю, морального виснаження, руйнування базових цінностей безпеки та довіри, що призводить до прискореного розвитку синдрому вигорання та підвищення вірогідності професійної деформації особистості. Особливо небезпечним є те, що цей процес часто носить латентний характер, поступово знижуючи ефективність професійної діяльності, послаблюючи стресостійкість, погіршуючи емоційний фон і знижуючи здатність до конструктивної взаємодії.

Незважаючи на інтенсивний розвиток досліджень професійного вигорання у таких сферах, як медицина, освіта, соціальна робота чи військова служба, проблема вигорання працівників охоронних організацій в умовах воєнного стану досі залишається недостатньо висвітленою в українському психологічному дискурсі. Потреба у спеціальному дослідженні цієї теми зумовлена не лише професійною специфікою охоронної діяльності, а й

трансформацією змісту цієї діяльності в умовах війни, що вимагає мобілізації додаткових психічних ресурсів, гнучкості адаптаційних механізмів і здатності до тривалої стресостійкості без втрати особистісного функціонування.

Актуальність теми підсилюється також потребою у створенні ефективних психологічних програм підтримки, які не лише знижуватимуть рівень вигорання, а й сприятимуть формуванню внутрішньої стійкості, зміцненню професійної ідентичності та збереженню особистісного ресурсу фахівця. Зважаючи на зростання кількості працівників охоронних структур, залучених до роботи у зонах підвищеної небезпеки, наукове вивчення феномену професійного вигорання в цьому контексті набуває не лише теоретичного, а й вагомого практичного значення.

Стан наукової розробленості проблеми в українській та зарубіжній науці. Проблема професійного вигорання є предметом активного вивчення у сучасній психології. У зарубіжній науці її фундаментально досліджували Х. Фрейденбергер, К. Маслач, С. Джексон, М. Лейтер, М. Зимбардо, які розкрили структуру, стадії, симптоматику та фактори вигорання, особливо у представників «допоміжних» професій. Вони наголошували на впливі хронічного стресу, емоційного виснаження та організаційних умов праці.

В українському науковому просторі проблематика професійного вигорання представлена в роботах О. Бахур, В. Поліщука, О. Кікінежді, І. Козубовської, Н. Пряхіної, О. Янкович, які досліджували психоемоційне виснаження в контексті професійної діяльності в умовах підвищеного ризику. Актуалізуються також питання психологічної підтримки персоналу охоронних і силових структур в умовах стресу, зокрема під час воєнного стану (О. Карабін, Т. Говорун, Л. Найдьонова).

Разом із тим, професійне вигорання працівників охоронних організацій в умовах воєнного стану, як окрема категорія, залишається малодослідженою. Недостатньо розроблені підходи до психодіагностики, підтримки та профілактики цього явища, що й визначає наукову новизну та практичну значущість обраної теми.

Об'єкт дослідження – професійне вигорання працівників охоронних організацій.

Предмет дослідження – психологічні особливості професійного вигорання працівників охоронних організацій в умовах воєнного стану.

Мета дослідження: теоретично обґрунтувати та емпірично дослідити психологічні особливості професійного вигорання працівників охоронних організацій, а також розробити та впровадити комплексну програму психологічної підтримки та розвитку психоемоційної стійкості працівників охоронних організацій в умовах воєнного стану.

Мета дослідження визначає наступні **завдання:**

1. Здійснити комплексний аналіз сучасних теоретичних підходів до вивчення професійного вигорання працівників охоронних організацій в умовах воєнного стану.

2. Емпірично дослідити рівні, структуру та компоненти професійного вигорання працівників охоронних організацій.

3. Встановити психологічні чинники та предиктори розвитку професійного вигорання працівників охоронних організацій в умовах воєнного стану.

4. Визначити особливості прояву професійного вигорання залежно від професійних та організаційних умов службової діяльності.

5. Розробити, впровадити та експериментально перевірити ефективність комплексної програми психологічної підтримки та розвитку психоемоційної стійкості працівників охоронних організацій в умовах воєнного стану.

Методи дослідження. Для досягнення зазначеної мети та вирішення завдань дослідження було застосовано три групи методів:

1) загальнотеоретичні: аналіз та систематизація наукових джерел, порівняння та узагальнення інформації, інтерпретація даних;

2) емпіричні: спостереження, бесіда, аналіз результатів діяльності, метод експертних оцінок; психодіагностичний комплекс методик - методика діагностики рівня тривожності за Спілбергером – Ханіном., «Шкала

психологічної витривалості» (Hardiness Survey, Мадді), Copenhagen Burnout Inventory (CBI), Oldenburg Burnout Inventory (OLBI), Professional Quality of Life Scale (ProQOL-5), Occupational Stress Inventory (OSI-R);

3) методи математикостатистичної обробки даних: кореляційний аналіз із використанням коефіцієнта Пірсона, також проводився аналіз дисперсії (ANOVA), який дозволив оцінити відмінності у рівнях вигорання залежно від організаційної належності, функціональних обов'язків або досвіду роботи. Окремим етапом аналізу став регресійний аналіз, за допомогою якого були побудовані прогностичні моделі впливу психоемоційних та ситуаційних факторів на ймовірність розвитку вигорання. Регресійні коефіцієнти дозволили визначити відносну вагу таких змінних, як рівень резильєнтності, соціальна підтримка, кількість змін на місяць та тип об'єкта охорони, кореляційний аналіз Спірмена, Т-критерій Стьюдента.

Наукова новизна одержаних результатів полягає у теоретичному обґрунтуванні та емпіричному дослідженні психологічних особливостей професійного вигорання працівників охоронних організацій в умовах воєнного стану, а також у розробленні й апробації комплексу заходів щодо його профілактики та подолання, де:

уперше:

- визначено психологічні особливості прояву професійного вигорання працівників охоронних організацій в умовах воєнного стану, які характеризуються поєднанням високого рівня емоційного виснаження, зниженням професійної ефективності, підвищеною тривожністю та послабленням адаптаційних ресурсів особистості. Це дозволило поглибити наукові уявлення про специфіку впливу воєнних загроз на психоемоційний стан представників охоронної сфери та обґрунтувати необхідність створення спеціалізованих програм психологічної підтримки;

- емпірично встановлено систему психологічних чинників, які підвищують ризик розвитку професійного вигорання працівників охоронних організацій в умовах воєнного стану, зокрема високий рівень особистісної та

ситуативної тривожності, зниження психологічної витривалості, дефіцит соціально-психологічної підтримки, когнітивне перевантаження та тривале перебування в умовах підвищеної небезпеки. Отримані результати дозволяють здійснювати раннє прогнозування ризику професійного вигорання та своєчасно впроваджувати профілактичні заходи;

- виявлено взаємозв'язки між рівнем професійного вигорання, психологічною витривалістю, особливостями копінг-поведінки та показниками психоемоційного стану працівників охоронних організацій. Встановлені закономірності розширюють наукові знання щодо механізмів формування професійного вигорання та можуть бути використані для вдосконалення системи психологічного супроводу персоналу;

- розроблено та апробовано комплексну програму психологічної підтримки та профілактики професійного вигорання працівників охоронних організацій в умовах воєнного стану, яка поєднує психоедукаційний, консультативний, тренінговий і рефлексивно-корекційний компоненти. Доведено, що її застосування сприяє зниженню рівня емоційного виснаження, підвищенню психоемоційної стійкості, розвитку навичок саморегуляції та покращенню адаптаційних можливостей особистості.

удосконалено:

- теоретичні підходи до розуміння сутності професійного вигорання працівників охоронних організацій шляхом урахування специфіки їхньої професійної діяльності в умовах воєнного стану, що дозволило уточнити зміст психологічних механізмів розвитку цього явища та особливості його прояву в умовах підвищеного ризику для життя і здоров'я;

- наукові положення щодо психологічних детермінант професійного вигорання, які доповнено результатами аналізу впливу стресогенних чинників воєнного середовища, особливостей службового навантаження та рівня психологічної витривалості працівників охоронних структур, що забезпечило більш глибоке розуміння причин виникнення та розвитку професійного вигорання;

– практичні підходи до організації психологічної допомоги персоналу охоронних організацій шляхом поєднання заходів профілактики, психодіагностики та психокорекції, що створює умови для підвищення ефективності системи психологічного забезпечення професійної діяльності в умовах воєнного стану.

набули подальшого розвитку:

– наукові положення щодо ролі психологічної стійкості та адаптаційних ресурсів особистості у запобіганні професійному вигоранню, які доповнено обґрунтуванням їх значення для підтримання професійної працездатності та збереження психічного здоров'я працівників охоронних організацій в умовах тривалого стресу;

– підходи до профілактики та корекції професійного вигорання шляхом використання психологічних інтервенцій, спрямованих на розвиток навичок емоційної саморегуляції, підвищення стресостійкості та формування адаптивних копінг-стратегій, що сприяє зниженню негативних наслідків професійного стресу;

– рекомендації щодо психологічного супроводу працівників охоронних організацій в умовах воєнного стану, які можуть бути використані у практичній діяльності психологів, керівників охоронних структур та фахівців з управління персоналом для збереження професійного потенціалу працівників та підвищення ефективності їх професійної діяльності.

Організація та експериментальна база дослідження. У дослідженні брали участь співробітники таких організацій.

ТОВ «АБРАМС-СЕКЮРІТІ» (м. Київ) – одна з найбільших приватних охоронних компаній України, що здійснює охорону стратегічних об'єктів, державних установ та гуманітарних хабів, зокрема в умовах підвищеної повітряної небезпеки.

ТОВ «СОБ – Служба охорони бізнесу» (м. Львів) – охоронна компанія, яка спеціалізується на забезпеченні безпеки аптечних складів, транспортних хабів та логістичних баз гуманітарної допомоги.

Комунальне підприємство «Муніципальна варта» (м. Дніпро) – підрозділ, що виконує функції забезпечення громадського порядку, супроводу евакуаційних заходів, патрулювання під час комендантської години.

Підрозділи охорони «Укрзалізниці» (м. Харків, м. Краматорськ) – структурні підрозділи, що відповідають за охорону інфраструктури залізничних вузлів та транспортних коридорів у прифронтових районах.

Географічно дослідження охопило п'ять адміністративно-територіальних одиниць України: м. Київ, м. Львів, м. Дніпро, м. Харків, м. Краматорськ, що дозволяє розглядати отримані результати в контексті регіональних відмінностей у рівні професійного навантаження, безпекових викликів та соціально-психологічної атмосфери.

Вибірка дослідження: до вибірки було включено 200 осіб віком від 27 до 55 років, які на момент участі в дослідженні мали офіційний статус працівників охоронних організацій, працювали за відповідним фахом від 5 до 10 років та були задіяні у чергуваннях, охороні стратегічно важливих об'єктів або в заходах з забезпечення правопорядку в умовах дії воєнного стану.

Набули подальшого розвитку положення про роль психологічних інтервенцій у попередженні та корекції професійного вигорання в екстремальних умовах, що відкриває нові перспективи для профілактичної роботи у сфері охоронної діяльності під час військових конфліктів.

Практичне значення одержаних результатів

розроблено авторську комплексну програму «Психологічна підтримка та розвиток психоемоційної стійкості працівників охоронних організацій в умовах воєнного стану», яка включає психолого-практичний методичний комплекс, що забезпечує системний підхід до профілактики та подолання професійного вигорання в умовах підвищеного стресового навантаження. Програма передбачає поетапну реалізацію психологічної підтримки, що охоплює як індивідуальні, так і групові форми роботи – психологічне консультування, тренінгові заняття з розвитку емоційної саморегуляції, психогігієнічні вправи та методики актуалізації внутрішніх ресурсів

особистості. У програмі застосовано адаптовані до воєнних умов методи стабілізації психоемоційного стану, зниження тривожності та підвищення професійної мотивації;

комплексну програму було *апробовано* на вибірці працівників охоронних організацій, що здійснюють діяльність у зоні підвищеного ризику, що дало змогу підтвердити її ефективність, надійність та прикладну цінність у підтримці психоемоційного стану персоналу та попередженні симптомів професійного вигорання;

поглиблене вивчення взаємозв'язку між рівнем психоемоційної стійкості, стресостійкості та розвитком вигорання дозволило сформулювати *практичні рекомендації для психологів, які працюють із персоналом охоронних структур*. Було доведено, що розвиток внутрішніх ресурсів особистості (усвідомлення професійної цінності, саморефлексія, емоційна компетентність) істотно знижує рівень емоційного виснаження, сприяє збереженню почуття професійної ефективності та формуванню адаптивних копінг-стратегій. Практична реалізація зазначених психотехнік дозволяє підвищити толерантність до стресу та знизити ризик професійної деформації особистості охоронця;

сформульовано рекомендації для керівників охоронних організацій щодо впровадження системи психологічного супроводу персоналу в умовах воєнного стану. До рекомендацій входить створення внутрішніх програм психологічної підтримки, регулярне психологічне діагностування стану працівників, організація профілактичних заходів із попередження хронічного стресу та професійного вигорання;

результати дослідження можуть бути використані у системі професійної підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації працівників охоронної галузі, а також у діяльності практичних психологів, які здійснюють психологічний супровід персоналу в умовах кризових, екстремальних та воєнних ситуацій. Розроблені матеріали можуть слугувати основою для створення нових адаптаційних програм, спрямованих на

збереження професійного потенціалу та зміцнення психічного здоров'я працівників охоронних організацій.

Зв'язок роботи з науковими програмами, планами, темами. Результати дослідження представлені у темі науково-дослідної роботи Таврійського національного університету імені В. І. Вернадського «Крим та Чорноморський регіон: реконструктивний розвиток у воєнний та повоєнний період» (номер державної реєстрації 0123U102027), де автор сформулював рекомендації для керівників охоронних організацій щодо впровадження системи психологічного супроводу персоналу в умовах воєнного стану.

Результати дослідження впроваджено у діяльність ТОВ «АБРАМС-СЕКЮРІТІ», ТОВ «ПРАЙМ-СЕКЮРІТІ-2» та Таврійського національного університету імені В. І. Вернадського (довідка від 28.05.2026 №09/01-4-276).

Апробація результатів дослідження була здійснена у рамках виступів на наступних конференціях: Міжнародній науково-практичній конференції «Психологія свідомості: теорія і практика наукових досліджень» (5 грудня 2024 року, м. Київ), VI Міжнародній науково-практичній конференції Таврійського національного університету імені В. І. Вернадського до 107-ї річниці від дня заснування університету (16 жовтня 2025 року, м. Київ) та VII Міжнародній науково-практичній конференції Таврійського національного університету імені В. І. Вернадського до 175-ї річниці від дня народження Ісмаїла Гаспринського – видатного кримськотатарського культурного та громадсько-політичного діяча (м. Київ, 31 березня 2026 року).

Публікації. Огляд результатів дисертаційного дослідження представлено у 7 публікаціях: 4 статтях та 3 тезах виступів на конференціях. Зокрема, опубліковано 4 статті в українських фахових виданнях, внесених до переліку фахових видань, категорії «Б».

Структура та обсяг дисертації. Дисертація складається з анотацій, вступу, трьох розділів, висновків до кожного розділу, загальних висновків, списку використаних джерел (195 найменувань, серед яких 145 – іноземною мовою), 6 додатків на 17 сторінках. Загальний обсяг дисертації становить 226

сторінок, основний зміст викладено на 156 сторінках. Робота містить 50 таблиці (загалом займають 16 сторінок) та 3 рисунки (загалом займає 1 сторінку).

РОЗДІЛ 1

ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГІЧНІ ЗАСАДИ ДОСЛІДЖЕННЯ ПСИХОЛОГІЧНИХ ОСОБЛИВОСТЕЙ ПРОФЕСІЙНОГО ВИГОРАННЯ ПРАЦІВНИКІВ ОХОРОННИХ ОРГАНІЗАЦІЙ В УМОВАХ ВОЄННОГО СТАНУ

В умовах сучасних викликів, спричинених воєнним станом, професійна діяльність працівників охоронних організацій набуває особливого значення. Ця діяльність забезпечує високий рівень психологічного напруження, що зумовлює достатньо глибокого вивчення факторів, які впливають на їх емоційний стан і професійну ефективність. Однією з найактуальніших проблем є феномен професійного вигорання, який виступає серйозною загрозою не лише для індивідуального працівника, а й для стабільності й функціональної сприятливості в усій системі безпеки.

Психологічний аналіз цього феномену вимагає інтеграції знань із різних галузей, зокрема психології праці, стресології, військової психології та організаційної психології. Розуміння природи, динаміки та механізмів професійного розвитку працівників охоронних організацій, а також факторів, що впливають на його прояв, дозволяє окреслити шляхи вдосконалення психологічної підтримки та розвитку стійкості в умовах воєнного стану.

1.1. Історія та сучасний стан досліджень «професійного вигорання» в зарубіжній та українській літературі

Будь-яка професійна діяльність пред'являє людині певні вимоги і накладає своєрідний відбиток з його особистість і весь спосіб життя. І для того, щоб визначити, які особистісні якості, що обумовлюють ефективність професійної юридичної діяльності повинні мати співробітники органів

внутрішніх справ, необхідно провести психологічний аналіз самої цієї діяльності, виявити її специфічні особливості та розкрити її структуру.

В останні десятиліття питанням вигорання приділяється пильна увага, про це свідчить велика кількість як вітчизняних, так і зарубіжних публікацій на цю тему. Вважається, що вигорання стало одним із найбільш серйозних психосоціальних професійних ризиків у суспільстві, оскільки викликає значні витрати як для окремих осіб, так і для організацій. Хоча спочатку вигорання вважалося характерним для фахівців, які працюють у сфері догляду за людьми [56], пізніші дослідження показали, що цей синдром може розвиватися незалежно від належності до певної професії та професійної групи [75].

У зв'язку з тим, що трудова діяльність у більшості людей займає значне місце в житті і існують докази негативного впливу емоційного вигорання на роботу та особисте життя, а також на економіку та здоров'я населення, Всесвітня організація охорони здоров'я (далі – ВООЗ) включила його як синдром у 11 -й перегляд Міжнародної класифікації хвороб (далі - МКХ-11) як явище, пов'язане виключно з професійним контекстом. Крім того, необхідність боротьби з вигоранням виправдана і з юридичної точки зору, закріпленої у Рамковій директиві Європейського Союзу з охорони здоров'я та безпеки (89/391/ЕЕС).

Вважається, що вигорання є індивідуальною реакцією на хронічний стрес на роботі, який прогресує і може, зрештою, стати хронічним, викликаючи зміни у стані здоров'я [57, с. 45]. З психологічної точки зору цей синдром завдає шкоди на когнітивному, емоційному та поведінковому рівнях, що виражається в негативному відношенні до роботи, одноліткам, користувачам та професійній ролі [90]. Однак сучасний погляд на проблему дозволяє стверджувати, що це не так особиста проблема, як результат зіткнення певних особливостей трудової діяльності та внутрішніх установок людини.

Появу терміну «вигорання» пов'язують із роботами письменника G. Greene, який використовував його в романі "Burnt-Out Case" ("Вигорілий

випадок") при описі історії архітектора, який не знаходив ні сенсу у своїй професії, ні задоволення в житті [100]. Надалі цей термін був підхоплений і введений у психологічну сферу Н. G. Freudenberg для опису стану виснаження, втоми та розчарування через професійну діяльність, яка не виправдовує очікувань [64]. Спочатку Н. G. Freudenberg пов'язував вигорання виключно з працівниками соціальної сфери, які надають допомогу людям із соціальними та психологічними проблемами. Через специфіку професії такі співробітники зазнають труднощів, пов'язаних із втратою енергії аж до виснаження та демотивації, а також агресивність по відношенню до користувачів своїх послуг [125].

Невдовзі після цього Christina Maslach використовувала термін «вигорання» щодо поступового процесу втоми, появи цинізму і зниження прихильності у соціальних працівників [56]. Через роки, після кількох емпіричних досліджень, С. Maslach, S. E. Jackson і M. P. Leiter переформулювали концепцію і розробили суворіше і функціональне визначення вигорання як психологічного синдрому, що характеризується емоційним виснаженням, деперсоналізацією та зниженням почуття професійної ефективності, яке може проявлятися за людьми [59].

Важливо, що поворотним моментом у визначенні терміну, що розглядається, стало усвідомлення вигорання як синдрому, причому під синдромом в даному випадку розуміється картина або сукупність симптомів і ознак, що існують одночасно і клінічно визначальних той чи інший стан, відмінний від інших.

Осмилення психологічної сутності професійного вигорання, а також відповідних йому психологічної моделі, факторів, причин та наслідків ґрунтується на різних теоретичних підходах до розуміння та аналізу даного феномена (табл. 1.1).

Таблиця 1.1

Класифікація дефініцій розуміння та аналізу вигорання

Критерій класифікації	Теоретичний підхід	Опис	Основні представники
Характер поглядів на динаміку	Змістовний	Стан, що відбувся, сформувався через різні фактори, чітко виділяється, що включає ряд елементів, склад і зміст яких варіюються в залежності від пропонованих різними авторами моделей та теорій	C. Maslach, S. E. Jackson, A. Pines, E. Aronson, D. V. Dierendonck,
	Динамічний (процесуальний)	Певний, що розвивається у часі	Р. Бродські
Причини виникнення та розвитку	Індивідуально-психологічний (інтраперсональний)	Пошук та визначення внутрішньоособистісних факторів, процесів і якостей, які тісно корелюють з вигоранням і призводять до нього	A. Pines, A. Ленгле
	Соціально-психологічний (інтерперсональний)	Зв'язує причини виникнення та розвитку вигорання, його механізм з різними особливостями міжособистісного взаємодії, спілкування та соціальної інтеракції	C. Maslach, W. B. Schaufeli та ін.
	Організаційно-психологічний	Акцент на різноманітних за характером факторах та умовах виробничого, професійного, робочого середовища	К. Черніс
Психологічна теорія, що лежить в основі аналізу та поясненні механізмів вигорання	Екзистенційний	Кінцевий продукт процесу розчарування, що виник у результаті екзистенційного дисбалансу	A. Längle, H. G. Freudenberg
	Когнітивно-біхевіоральний	Результат сукупності вихідних невірних очікувань, відповідних реальної робочої ситуації	C. Т. Мейер, Х. Д. Фішер та ін..
	Психоаналітичний	Результат психологічного захисту та контрперенесення в аналітичному процесі	J. М. Е. Lacan, С. Ванхойль, P. Verhaeghe
	Гештальт-психологічний	Нездатність до інтеграції та цілісного сприйняття реальності, що розвивається та присутня у суб'єкта	М. П. Семкова

	Психодинамічний	Психічне розлад (наприклад, нарцисичне), викликане невідповідністю реальності ідеалам і цінностям особистості	Х. Д. Фишер, В. Н. Гіюш, Д. С. Ольсен
--	-----------------	---	---------------------------------------

Джерело: складено автором за даними наукового аналізу

Табл. 1.1 класифікації визначень розуміння та аналізу вигорання представляє собою систематизований огляд основних підходів до вивчення цього явища, що об'єднує різні теоретичні перспективи, механізми його формування та причини виникнення. Вигорання розглядається як складний феномен, що включає як статику, так і динаміку, відображаючи багатовимірність його природи.

Одним із ключових аспектів є розуміння динаміки вигорання. У змістовному підході акцентується увага на тому, що активність виступу є станом, який формується під впливом різноманітних факторів і характеризується певним набором елементів. Цей стан, традиційно, описується в контексті моделей, розроблених повними авторами, що дає можливість диференціювати його складові залежно від дослідницької парадигми. Натомість у динамічному підході вигорання розглядається як процес, що розвивається у часі. Такий підхід дозволяє зрозуміти послідовність змін у психоемоційному стані особистості, що відчувається через професійні навантаження та соціальні впливи [114, с 76].

Щодо причин виникнення та розвитку, класифікація виокремлює індивідуально-психологічні, соціально-психологічні та організаційно-психологічні аспекти. Індивідуально-психологічний підхід досліджує внутрішні фактори, які сприяють виникненню вигорання. Це можуть бути особистісні характеристики, зокрема емоційна чутливість, сімейність до тривожності чи перфекціонізму. У цьому контексті важливо, що внутрішні процеси не лише є причиною вигорання, а й відображають його наслідки. Соціально-психологічний підхід фокусується на міжособистісних взаємодіях, які розвивають критичну роль у формуванні цього явища. Напруженість,

конфлікти, дефіцит підтримки чи соціальної взаємодії можуть суттєво посилювати ризик розвитку вигорання. Організаційно-психологічний підхід акцентує увагу на умовах праці, які створюють несприятливе середовище. Високі навантаження, чітких ролей, невідповідність вимог і ресурсів посилюють стрес і сприяють вигоранню на робочому місці [164, с. 54].

Особливу увагу заслуговують психологічні теорії, які пояснюють механізми формування бадьорості. Екзистенційний підхід інтерпретує його як результат кризи сенсу, що спостерігається через дисбаланс між життєвими цінностями і реальними умовами. У цьому контексті вигорання є завершенням процесу розчарування. Когнітивно-біхевіоральна теорія пов'язує вигорання з неузгодженістю між очікуваннями роботи людини і реальними умовами, в яких вона опіняється. Це стосується до когнітивного дисонансу і емоційного визнання. Психоаналітична перспектива пропонує бачення вигорання як слідку психологічного захисту і контрперенесення, що формуються в процесі взаємодії з іншими людьми. Гештальт-психологія звертає увагу на втрату здатності до інтеграції досвіду, що призводить до фрагменту сприйняття реальності. Психодинамічний підхід, у своєму разі, розглядає активність як прояв психічного розладу, пов'язаного з нездатністю особистості адаптуватися до розбіжностей між своїми ідеалами та реальними умовами [170].

Аналіз класифікації демонструє, що вигорання є складним та багатофакторним явищем, яке потребує міждисциплінарного підходу. Це лише підкреслює його соціальну та індивідуальну значимість, але відкриває широкі можливості для глибокого дослідження та розробки ефективних інтервенцій.

Різноманітність підходів, поглядів та думок вчених на феномен вигорання формує багатогранне його уявлення. Однак у цій роботі увага автора сфокусована на двох основних концептуальних підходах до аналізу феномена вигорання, що спираються на різні його моделі, – змістовному та процесуальному.

Як зазначає В. Булах, «відмінність між стресом і емоційним вигоранням криється, переважно, у тривалості процесу: вигорання – це тривалий, «розтягнений» у часі робочий стрес. Також стрес – це загалом адаптивний синдром, який мобілізує всі сторони психіки людини, а вигорання – це невдача в адаптації. Відмінність між стресом і вигоранням виявляється в їх розповсюдженні. Стрес може відчувати кожен, а вигорання проявляється тільки в професійній діяльності. Крім цього, стрес не обов’язково може бути причиною вигорання. Відомо, що люди придатні прекрасно працювати в стресових умовах (наприклад, під час стихійних лих, війни, епідемій тощо), якщо вважають, що їхня робота є важливою та значущою. І останньою відмінністю є те, що вигорання на відміну від стресу є феноменом незворотним: утворившись в людини, він продовжує поглиблюватись, і можна тільки певним чином загальмувати цей процес» [4, с. 635]. За твердженням В. Булаха, вигорання є результатом складного балансу чинників і є наддетермінованим.

Це означає, що маса стресорів безперестанно підсумовуються в різних сферах життєдіяльності і якщо особа може реагувати на це адаптивно, вона діє вдало і ефективно. Якщо ж зовнішні вимоги починають превалювати над ресурсами людини, виникає дезадаптація, яка з часом закріплюється і заподіює вигорання [4].

Незважаючи на значну кількість теоретичних та практичних досліджень, термін «емоційне вигорання» не належить до чітко визначених понять у системі психологічних знань. Автори наукових праць та досліджень використовують різні варіанти перекладу англійського терміну “burnout”, а саме: «професійне вигорання» (Л. Карамушка, Т. Ронгінська, Л. Юр’єва), «емоційне згорання» (Т. Форманюк, Т. Яценко,), «емоційне перегорання» (В. Від), «емоційне вигоряння» (В. Бойко, В. Дудяк, О. Коноплицька, Н. Самикіна), «психічне вигорання» (Н. Водоп’янова, О. Рукавішніков) [14].

Разом із тим, попри існуючій високий ступінь тотожності між поняттями «емоційне вигорання» та «професійне вигорання», дослідники виділяють і

певні відмінності. Вважається, що поняття емоційне чи психічне вигорання змістовно більш ширше, оскільки виходить за межі професійної діяльності, як базової детермінанти вигорання, та охоплює всі галузі життя та діяльності людини.

Значимо, що змістовний підхід акцентує увагу на аналізі факторів, що входять до структури синдрому вигорання, тоді як процесний підхід концентрується на вигорянні як динамічному феномені, що має послідовні фази або стадії [121].

При аналізі рівнів вигорання закономірно звернутися до визнаних основоположників у цій сфері – С. Maslach та S. E. Jackson. Їхня класифікація рівнів прояву вигорання в даний час є найбільш використовуваною та застосовуваною у науково-дослідних роботах [56] (табл. 1.2).

Таблиця 1.2

Рівні вигорання та їх опис по С. Maslach, S. E. Jackson

Рівень вигорання	Опис
Емоційне виснаження	Виявляється як відчуття виснаження психологічних зусиль, прикладених на роботі. Описується також у термінах втоми, ослаблення, і суб'єкти, які виявляють такі почуття, мають труднощі в адаптації до робочого середовища, оскільки їм не вистачає емоційної енергії, щоб впоратися з робочими завданнями
Цинізм або деперсоналізація	Міжособистісний компонент вигорання визначається як реакція відстороненості та байдужості до виконуваної роботи та (або) людей, які її отримують. Виражається в негативному чи неадекватному відношенні та поведінці, дратівливості, втраті ідеалізму та міжособистісному уникненні, як правило, щодо до користувачів послуг, пацієнтів та (або) клієнтів
Зниження особистих досягнень	Виражається у негативній професійній самооцінці та сумнівах у здатності ефективно виконувати роботу, у більшій схильності до негативної оцінки результатів. Приводить також до зниження продуктивності та можливостей, морального духу, здатності справлятися з труднощами

Джерело: складено автором за даними наукового аналізу

Рівні професійного розвитку, визначені С. Maslach і SE Jackson, вважають глибше розуміти механізми цього явища, його вплив на професійну діяльність та особистісне функціонування. Вигорання складається з трьох основних рівнів, кожен із яких відображає специфічний аспект впливу професійних стресів і емоційного розуміння [57].

На першому рівні вигорання проявляється через емоційне виснаження, яке є базовим компонентом цього стану. Воно викликає як результат тривалих і важких психологічних зусиль, які докладаються під час виконання професійних обов'язків. Стан емоційного виснаження супроводжується відчуттям втоми, ослаблення сили, неможливості відновити емоційну енергію. Це створює значні труднощі в адаптації до робочого середовища, після суб'єктів, які відчують цей стан, не можуть ефективно долати щоденні виклики. Емоційне виснаження часто є відправною точкою для подальшого розвитку бадьорості.

Другий рівень «цинізм або деперсоналізація», демонструє міжособистісний компонент вигорання. Він характеризується відстороненням, байдужим ставленням до роботи або до тих, кому надаються послуги, зокрема, користувачів чи користувачів. Це проявляється через негативні, часто неадекватні реакції та дратівливість у стосунках із діяльністю інших людей, що призвело до втрати ідеалізму та початкового ентузіазму до професійної діяльності. Людина може свідомо або несвідомо уникати міжособистісної взаємодії, знижуючи інтенсивність соціальних контактів. Така поведінка підсилює відчуття відчуття і додає негативний емоційний фон [56, с. 35].

Третій рівень, зниження особистих досягнень, є результатом порушення професійної самооцінки та втрати впевненості у власній здатності ефективно виконувати робочі завдання. Це супроводжується сумнівами у професійній компетентності, що з часом до зниження продуктивності праці, морального духу та здатності долати труднощі. Суб'єкти стають більш вразливими до критики, популярними до самозвинувачення, а також до негативної оцінки результатів своєї діяльності. Усе це погіршення емоційного стану і зниження професійної мотивації.

Ці рівні вигорання не лише описують інші аспекти цього явища, а й ілюструють його етап розвитку. Вони взаємопов'язані, і прогресування одного рівня може спровокувати загострення інших. Аналіз вигорання через призму цих рівнів дозволяє не лише зрозуміти його природу, а й своєчасно

ідентифікувати проблеми, розробляючи відповідні заходи для профілактики та інтервенції.

Основними підструктурами професійної діяльності є:

1. Пізнавальна підструктура. Складова частина пізнавального процесу є прогнозування, тобто уявне уявлення ходу та результатів дії, а також планування майбутніх дій. Характерною рисою пізнання, встановлення обставин, які підлягають доведенню у справі, є закріплення у суворо певної процесуальної формі одержуваних результатів, тобто вчинення регламентованих, документально фіксованих дій, з допомогою яких можна достовірність одержуваних знань і законність прийнятих рішень.

Головна особливість пізнавального процесу полягає в тому, що головними та найважливішими об'єктами пізнання найчастіше є події минулого. Однак цим подіям, як правило, супроводжують дуже важливі елементи сьогодення, встановлюючи які вищезазначені суб'єкти пізнання виявляють їх зв'язки з минулими фактами та по цих зв'язках відновлюють події, що сталися у минулому.

2. Комунікативна діяльність. Завдяки грамотному вмінню встановлювати міжособистісні контакти з різними категоріями особистостей співробітник більш ефективно може досягти успіху в тій чи іншій справі, а це є одним із найважливіших чинників його професійної придатності.

3. Виховна підструктура.

Таким чином, всі перераховані вище підструктури тісно пов'язані між собою і утворюють єдиний комплекс.

У дослідженнях виділяються основні групи професійно важливих для співробітника якостей, а саме: мотиваційно – ціннісні; пізнавальні (евристичні) якості; організаторські та комунікативні якості [133, с 98].

Мотиваційно - ціннісні якості: високий рівень правосвідомості, інтерес до професії та схильність нею займатися, цілеспрямованість, почуття обов'язку та соціальної відповідальності, чесність, громадянська мужність, совість, принциповість, переважання мотивів соціальної значимості у сфері

професійної діяльності, розвинена мотивація досягнення, розвинена мотивація досягнення.

Пізнавальні якості: творче мислення, яке передбачає творчу уяву, розвинену інтуїцію, високорозвинене аналітикосинтетичне мислення, гостру спостережливість, кмітливість, розвинену довільну увагу, продуктивну пам'ять, самостійність, глибину, гнучкість, рухливість, критичність розуму.

Організаторські оперативність, якості – самостійність, твердість, ініціативність.

Комунікативні якості - активність, рішучість, організованість, наполегливість, принциповість, чесність, правдивість, справедливість, високий культурний рівень, психологічна спостережливість і проникливість розуму, ввічливість, уважність, гуманність, комунікабельність, витримка, емоційна впевненість, самовладання.

У роботах вчених [15; 87; 123] визначено такі психологічні особливості діяльності, властиві кожному з її компонентів та складові неповторний комплекс, що відрізняє її від інших професій. До них можна віднести державний та політичний характер діяльності співробітника; її правову регламентацію; наявність владних повноважень; збереження службової таємниці; своєрідне поєднання колегіальних та індивідуальних начал; екстремальність; своєрідність зовнішніх умов та наявність перевантажень у професійній діяльності, протидія зацікавлених осіб; дефіцит часу, підвищену відповідальність за ухвалені рішення.

У роботах [28; 65; 176; 179; 184] були виявлені стресфактори діяльності співробітників ОВС, до них належать:

- детальна правова регламентація або «нормативний» характер діяльності, який означає необхідність керуватися заздалегідь запропонованими правилами. З одного боку, недотримання цих правил може перешкоджати успішному виконанню службових обов'язків та дотримання принципу законності. З іншого боку, висока жорстокість реалізованих розпоряджень та необхідність їх точного виконання можуть викликати

прагнення діяти за шаблоном, не вникаючи глибоко у зміст тієї чи іншої правової норми;

- владні повноваження. Особливі владні повноваження надані для того, щоб працівники могли повніше реалізувати свої посадові обов'язки. В результаті у співробітників, які реалізують дані повноваження, може виробитися схильність до їх надмірного та недостатньо обґрунтованого застосування;

- підвищена відповідальність за характер та результати своєї діяльності, коли успіхи можуть виявлятися непоміченими, але майже кожна помилка стає об'єктом пильної уваги з боку суспільства і може бути караною законом. Через війну ступінь відповідальності співробітника і навантаження у праці зростають, що створює передумови на формування показників професійного деформування личности;

- психічні та фізичні навантаження. Психофізичні навантаження можуть бути викликані нестабільним графіком роботи, тривалим позбавленням сну, різкими коливаннями активності або, навпаки, монотонністю діяльності та тривалими чергуваннями, а також роботою в незручній або понаднормовий час. У умовах праці відбувається перенасиченість інформацією чи, навпаки, настає сенсорна ізоляція;

- деякі особливості організації службової діяльності, які можуть сприяти формальному до своїх функціональних обов'язків;

- фактор екстремальності (ризик, постійне очікування небезпеки, непередбачуваність подій, висока емоційна насиченість службової діяльності при дефіциті позитивних вражень та ін.), який призводить до величезної втрати психологічної енергії фізичних сил та емоційного виснаження;

- фактор, що визначається та об'єктом професійної діяльності. Він може призвести до уподібнення до злочинного середовища, наприклад, до вживання жаргонних виразів.

Таким чином, зміст та умови реалізації професійної діяльності, інтенсивність навантажень специфічним чином впливають на рівень

стресогенності професійної ситуації в цілому та призводять до наростання напруженості праці. Представники таких професій відчують стрес, джерела якого перебувають у самому змісті професійної діяльності: несприятливий психологічний клімат у робочій групі, нераціональний або недостатньо точний розподіл посадових обов'язків, погано організовані інформаційні потоки, неясні цілі діяльності, невизначеність перспектив професійного розвитку та низка інших факторів такого ж порядку викликають у працівників організаційний стрес.

Ступінь виразності та феноменологія проявів стресу у конкретної людини залежить від особливостей емоційно-особистісної сфери, індивідуального досвіду та контексту групових та організаційних взаємодій, у рамках яких здійснюється професійна діяльність.

Підсумовуючи, можна назвати, що професійна діяльність – це службова, державна. Її особливістю і те, що суб'єкт цієї діяльності є представником, передусім держави, а чи не суспільства. Ця діяльність відноситься до розряду складних, відрізняється високою емоційною напруженістю, висуває особливі вимоги з боку психічних процесів та властивостей особистості. Виконання функціональних обов'язків пов'язані з підвищеною відповідальністю співробітників за дії, ненормованість робочого дня. Несіння служби нерідко відбувається у ситуаціях з непередбачуваним результатом, характеризується недостатньою визначеністю рольових функцій, психічними і фізичними навантаженнями, необхідністю спілкуватися з найрізноманітнішим контингентом громадян, що вимагає від співробітника рішучих дій та здатності піти на ризик [32].

Робота співробітників вимагає великих емоційних витрат, особливо у взаємодії з важким контингентом. Ускладнюються, комунікативний процес, може в умовах несприятливого психологічного клімату або коли діяльність, що виконується, приносить розчарування. Проте здатність долати стрес, здебільшого, важливіша, ніж природа, величина, частота стресового впливу. Тому вивчення соціально-демографічних та індивідуально-психологічних

особливостей особистості співробітників поліції з різним рівнем інтенсивності професійного стресу, особливостей захисних стилів поведінки дозволяє розширити можливості ранньої діагностики, профілактики та корекції професійного стресу у цієї категорії фахівців.

«До емоційного вигорання схильний кожен» – до такого висновку дійшли австралійські вчені М. Піерс та Дж. Моллоу (1990). Вони стверджують, що швидкість «згорання» не пов'язана ані з освітою, ані з рівнем інтелекту, і навіть з оплатою праці. 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 [151, с. 593].

Термін «синдром вигорання» походить від грецьк. syndrome – «поєднання» та англ. burn-out – «припинення горіння». Його автор, американський психіатр Г. Фрейденбергер, використав поняття вигорання для опису поступового емоційного виснаження, втрати мотивації і зниження прихильності серед волонтерів громадської клініки Святого Марка у Іст-Віллідж, Нью-Йорк, які він спостерігав як психіатр-консультант. 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 ін [84, с. 160].

Вибір цього терміна Г. Фрейденбергер пояснив через аналогію, що «люди, як будівлі, іноді вигорають». Під тиском складних ситуацій, якими насичене наше життя, внутрішні ресурси людей виснажуються, ніби випалюються вогнем, залишаючи велику пустку всередині, хоча зовнішня оболонка може залишатися більш-менш незмінною. Він описує вигорання як «демона, який корениться у суспільстві та часі, в якому ми живемо, у нашій постійній боротьбі за наповнення сенсом власного життя». Г. Фрейденбергер наголошує, що вигорання – «це не той стан, який краще ігнорувати. І це не ганьба. Навпаки, це – проблема, народжена хорошими намірами» [84, с. 163].

Концептуальними передумовами виникнення теорії вигорання вважають праці Г. Сельє який вважав, що стрес, або загальний адаптаційний синдром це фізіологічна реакція людського організму, яка виникає внаслідок впливу фізичних, хімічних та органічних чинників. Автор вказував на три стадії стресу [66, с 239]:

1) стадія тривоги, коли організм людини готується до зустрічі з загрозою. Організм при цьому мобілізує ресурси і включає механізми саморегуляції захисних процесів. Якщо останні ефективні, то тривога зникає і організм повертається до нормальної активності;

2) стадія резистентності настає під час тривалої дії стресора, коли організму потрібні захисні сили. Організм намагається чинити опір загрозі та збалансувати витрати адаптаційних резервів на фоні адекватного зовнішнім умовам напруження функціональних систем. Це стадія максимальної адаптації та успішного повернення до душевної рівноваги. Якщо ж захисний механізм не спрацьовує, людина переходить до третьої стадії;

3) стадія виснаження настає при дуже сильному і тривалому впливу стресора. При цьому у людини різко знижується адаптаційні резерви та опір організму, виникає відчуття спустошеності, вразливість до втоми, фізичні проблеми, що може призвести до хвороб і навіть до загибелі організму. Одним з найважчих наслідків довготривалого стресу є синдром «професійного вигорання». По Сельє вигорання можна віднести до третьої стадії, якій передують стійкий і тривалий рівень збудження.

Вагомий вклад в дослідження проблеми вигорання внесли також послідовники Сельє, які займалися вивченням загального адаптаційного синдрому (Р. С. Лазарус, Р. Г. Розенман, М. Фрідман та ін.) та так званої «ларвованої (прихованої, маскованої) депресії» чи «депресії виснаження» (Д. Бек, П. Кієльхоль та ін.). Останню нині часто описують як синдром вигорання [88].

Починаючи з 70-х рр. ХХ ст. проблема вигорання набуває наукових обрисів. У 1976 році до вивчення феномену «вигорання» долучилась

американський соціальний психолог К. Масlach, яку вважають одним із найавторитетніших науковців у цьому напрямку. На момент відкриття синдрому вигорання К. Масlach і її група працювали над проблемою дослідження когнітивних здібностей людей, які перебували у стресовому стані та встановила, що досліджувані феномени (особливо дегуманізація, з метою самооборони й ізольоване ставлення) здійснюють вплив на професійну ідентифікацію та поведінку працівників. Мабуть, тому у своїх дослідженнях вона змогла швидко переорієнтуватися на вивчення феномена вигорання та розробку методів його діагностики. К. Масlach випадково виявила, що юристи називають цей феномен терміном «burnout» (вигорання) і почала використовувати його у подальших дослідженнях, які продемонстрували однозначне його розуміння досліджуваними [56].

На відміну від Г. Фрейденбергера, К. Масlach з колегами визначала вигорання як стан фізичного, емоційного та розумового виснаження, що виявляється у професіях соціальної сфери, і тлумачила його як результат професійних проблем, а не як психіатричний синдром [84; 175].

Сьогодні існує кілька моделей вигорання. Найпоширеніша з них – трифакторна, запропонована у 1986 році К. Масlach і С. Джексон (S. E. Jackson), яка розглядає вигорання як тривимірний конструкт, що включає: емоційне виснаження, деперсонлізацію та редукцію особистих досягнень. Більшість пізніше розроблених моделей вигорання створювалися шляхом об'єднання компонентів чи усунення одного з них із моделі, запропонованої К. Масlach [57].

Емоційне виснаження розглядається як основна складова вигорання. Воно викликане міжособистісними потребами, стосується виснаження або спустошення емоційних ресурсів і виявляється в зниженому емоційному фоні, байдужості або емоційному перенасиченні.

Для деперсоналізації характерна деформація відносин з іншими людьми, що виявляється у негативізмі, нелюдському, цинічному ставленні до тих, кому надаються послуги (клієнтів, пацієнтів тощо), а не до власної персони.

Редукція особистих досягнень – тенденція до негативного оцінювання власної роботи з тими, кому надаються послуги. Редукція особистих досягнень може виявлятися або в тенденції негативно оцінювати себе, занижувати свої професійні досягнення й успіхи, негативізм до службових досягнень і можливостей, або в применшенні власної гідності, обмеженні своїх можливостей, обов'язків щодо інших.

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 [56].

Сьогодні з'являється чимало нових понять, які за своїм змістом тяжіють до вигорання або є його протилежностями, зворотним боком («boreout», «rustout», «wearout» і ін.).

Так, у 2007 році два бізнес-консультанти П. Вердер і Р. Ротлін у книзі «Diagnosis Boreout» вперше виклали теорію «boreout» як нового явища у сфері праці. Термін «boreout» походить від англійського bore, що означає «нудьга, нудне заняття». Автори називають boreout іншою стороною вигорання; результатом незацікавленості, нудьги та відсутності проблем на роботі, що призводять до виникнення втоми, переживання з приводу того, що людина перебуває не на своєму місці, та повної неспроможності щось змінити [200].

Проблема нудьгування на робочому місці ще недостатньо вивчена. Воно й не дивно, адже багатьом важко визнати, що вони не мають нічого спільного зі справою, якою займаються, чи що вони своєю роботою зовсім не зацікавлені, тому витрачають більшу частину робочого дня на порожні розмови, дослідження просторів Інтернету чи взагалі сидять, склавши руки.

Однак наслідки *boreout* змушують замислитися: невдоволення, постійна втома, відсутність інтересу, не кажучи вже про фінансові збитки для компаній.

У США сьогодні панує іронічна назва «*rustout*» (від англ. *rust* – «корозія, іржа»). Б. Л. Брок і М. Л. Грейді (2002) описують це явище на прикладі керівників шкіл. Вони вказують на низку відмінностей між керівниками, які вигорають, та керівниками, які «іржавіють» (англ. *rust out*). Так, керівники, які ризикують вигоріти, – роботяги з пристрасною прихильністю до своєї роботи. Вони стали керівниками, оскільки вірили, що можуть зробити школи кращими для учнів. Часто їхня робота стає центром їхнього життя та ідентичності. Чинник, який створює ризик для вигорання, такий самий, як чинник, що робить їх хорошими керівниками – їхня відданість роботі. Якщо вони не винагороджені або не реалізовані, тоді розчарування може призвести до вигорання. «Заіржавілі» керівники зазвичай йдуть у шкільну адміністрацію, щоб уникнути викладання або отримувати вищу заробітну плату. Вони не мають палкого бажання стати шкільними керівниками. Хоча деякі з цих керівників компетентні (деякі навіть найкращі шкільні лідери), проте більшість із них не мають того завзяття, щоб стати кандидатами на вигорання. Ці заіржавілі демонструють з самого початку, що керівництво – це не ідеальний варіант їхньої кар'єри. Проте повернення до вчителювання може бути небажаним і сприйматися як сором'язливий крок назад. Натомість фінансові обставини змушують інших залишатися, хоча й нещасним, на адміністративних посадах [87, с 67].

Досить поширеним є термін «*wearout*», що у перекладі з англійської означає «зношуватися, вимотуватися, виснажуватися».

Вигорання, як правило, розвивається в осіб, діяльність яких передбачає взаємодію з іншими людьми, від якості якої залежить моральний чи матеріальний її результат.

Науковці розглядають «хворобу спілкування» - «вигорання» як наслідок душевної перевтоми, що характеризується зникненням гостроти почуттів і переживань, негативним ставленням до партнерів спілкування, виникненням

конфліктів, втратою людиною уявлень про цінність життя, коли все стає байдужим. Для визначення феномену «вигорання» вживаються такі поняття: синдром психічного вигорання, психологічне вигорання, емоційне вигорання, професійне вигорання [45, с 67].

Психічне вигорання - це психічний стан, який характеризується виникненням відчуття емоційної спустошеності і втоми, пов'язаних з професійною діяльністю. Найчастіше синдром «психічного вигорання» вживається у психологічній літературі для позначення емоційного та фізичного виснаження людей, професія, яких передбачає емоційний контакт з іншими людьми та вплив на них [51, с. 112].

Емоційне вигорання - це психічний стан, що характеризується виникненням почуттів емоційної спустошеності і втоми, викликаних власною працею і поєднує у собі емоційну спустошеність, деперсоналізацію і редукцію професійних досягнень. Т.С. Яценко та ін. вважають, що «емоційне вигорання може перерости у професійне вигорання - глобальний деконструктивний феномен, що поширюється на всю професійну діяльність особи» [59, с 65].

У МКХ-10 синдром емоційного вигорання знаходиться під рубрикою Z.73.0 «Стрес, що пов'язаний з труднощами підтримки нормального способу життя». Синдром емоційного вигорання є прихованою проблемою, оскільки, розвивається практично непомітно, може призводити до серйозних соціальних (зниження якості роботи, догляд зі спеціальності, зростання професійних помилок тощо) і медичних наслідків (розвиток депресії, залежностей від психоактивних речовин, суїцидів).

Виникнення синдрому вигорання пов'язують з віковими, гендерними, національно-культурними аспектами особистості, а також з фізіологічними ознаками - типом нервової системи, збуджуваністю та рівнем стійкості до стресу, фрустрації.

Згідно визначенню ВООЗ (2001) «синдром вигорання (burnout syndrome) – це фізичне, емоційне або мотиваційне виснаження, що характеризується порушенням продуктивності в роботі і втомою, безсонням, підвищеною

схильністю до соматичних захворювань, а також вживанням алкоголю або інших психоактивних речовин з метою отримання тимчасового полегшення, що має тенденцію до розвитку фізіологічної залежності і (у багатьох випадках) суїцидальної поведінки. Цей синдром, зазвичай, розцінюється як стрес-реакція у відповідь на безжальні виробничі і емоційні вимоги, що походять від зайвої відданості людини своїй роботі з супутньою цьому зневагою до сімейного життя або відпочинку.

Г. А. Робертс (1997), на основі дослідження вигорання серед лікарів, визначив такі ознаки та симптоми вигорання [73, с 129]:

- зміни в поведінці – професіонал часто дивиться на годинник; посилюється його опір виходу на роботу; відкладає зустрічі з хворими; часто запізнюється (пізно приходить і пізно йде); втрачає творчі підходи до вирішення проблем; працює старанніше та довше, але його досягнення стають меншими; усамітнюється й уникає колег; присвоює власність установи; збільшує вживання психоактивних речовин, що змінюють настрій (включаючи кофеїн і нікотин); втрачає здатність задовольняти свої потреби в розвагах і відновленні здоров'я; схильний до нещасних випадків;

- 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 байдужості; безсилля; зняття стресу, а не творча діяльність;

- 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.

У вивченні чинників вигорання виділяють три найпоширеніші підходи:

1) інтерперсональний (В. Б. Шауфелі, К. Маслач та ін.): основна детермінанта вигорання – міжособистісна взаємодія на рівні «професіонал-суб'єкт діяльності» [116, с 67];

2) індивідуальний (Л. Халлсен, С. Гобфул, Дж. Фріді, А. Пайнс): як основна детермінанта вигорання розглядаються особливості емоційної та мотиваційної сфер особистості [50, с 64];

3) організаційний (Р. Бурке, І. Віннабст): причиною вигорання визначає чинники професійного середовища (особливості організаційної структури, режим діяльності, стиль керівництва та ін) [51, с 119].

Також розроблено таку робочу схему чинників, що впливають на вигорання (табл. 1.3).

Дослідники (Б. Перлман, Е. Хартман, Т.В. Форманюк) виділили три групи змінних, які впливають на розвиток синдрому вигорання у професіях типу «людина-людина» [57]:

- особистісні чинники: екстраверсія та інтроверсія, реактивність, стать, вік, авторитаризм, самоповага, трудоголізм, поведінкова реакція на стрес за типом А (стратегії подолання кризових ситуацій, яким надає перевагу людина), 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.

Таблиця 1.3

Схема чинників, що впливають на вигорання

Індивідуальні чинники	Організаційні чинники
Соціально-демографічні характеристики	Умови роботи
Вік	Робоче перевантаження
Стать	Дефіцит часу
Рівень освіти	Тривалість робочого дня
Сімейний стан	
Стаж роботи	
Особистісні особливості	Зміст праці
Витривалість	Кількість клієнтів
Локус контролю	Гострота проблем клієнтів
Стиль опору	Глибина контакту з клієнтом
Самооцінка	Участь у прийнятті рішень
Тип поведінки А	Самостійність у своїй роботі
Нейротизм (тривожність)	Зворотний зв'язок
Екстраверсія	
Професійна мотивація	Соціально-психологічні
Ціннісні орієнтації	Рольовий конфлікт і рольова амбівалентність
Рівень домагань	Соціальна підтримка
Когнітивні процеси	Зворотний зв'язок
Здібності та інтелект	

Джерело: складено автором за [57]

Вигорання – не одномоментний процес, воно розвивається поступово, здебільшого зовсім непомітно для того, хто вигорає. Розглядаючи вигорання як процес, Д. Етціон (1987) вказує на те, що воно починається без попередження, до конкретного моменту розвивається повільно, латентно, а потім раптово й несподівано у людини з'являється відчуття виснаження. При цьому вона сама неспроможна пов'язати це руйнівне переживання з певною конкретною стресовою подією. Науковець припустив, що «безперервна, ледь пізнавана і здебільшого неусвідомлена, невідповідність між характеристиками особистості й оточуючого – джерело повільного та прихованого процесу психологічної ерозії. На відміну від інших стресових явищ, міністресори невідповідності не викликають тривоги та рідко є причиною будь-яких копінг-

зусиль. Таким чином, процес ерозії може тривати протягом тривалого часу, не будучи виявленим». Саме у цьому, на думку багатьох психологів-теоретиків і практиків, полягає складність виявлення феномена на ранніх етапах його формування [63].

Проблема професійного вигорання має глибоке історичне коріння та широкий спектр сучасних досліджень, які значно розширили наше розуміння цього складного феномену. У зарубіжній літературі термін «професійне вигорання» вперше був введений у 1970-х роках американським психіатром Гербертом Фройденбергером, який описав його як стан емоційного усвідомлення, втрати мотивації та зниження продуктивності, що впливає внаслідок посиленого стресу в професійній діяльності. Подальший розвиток концепції відбувся завдяки роботам Крістіни Масlach, яка разом із колегами запропонувала трикомпонентну модель вигорання: емоційне усвідомлення, деперсоналізацію та зниження особистих досягнень. Підхід став базисом для багатьох емпіричних досліджень Цей і практичних розробок.

Сучасні зарубіжні дослідження зосереджуються на інтегративному вивченні професійного розвитку, поєднуючи соціально-психологічні, організаційні та нейрофізіологічні аспекти. Вивчення механізмів вигорання дозволило розкрити його зв'язок із такими феноменами, як хронічний стрес, емоційне визнавання, порушення когнітивних функцій та психосоматичні захворювання. Сьогодні вигорання виявляється не лише індивідуальною проблемою, а й системною, пов'язаною з робочим середовищем, стилями керівництва, корпоративною культурою та соціальною підтримкою.

В українській науковій літературі дослідження професійного вигорання почалося пізніше, але з огляду на актуальність проблеми швидко стало одним із ключових напрямків психологічної науки. Вітчизняні науковці адаптували західні теоретичні підходи до культурного та соціального контексту України, наголошуючи на важливості врахування специфіки українського професійного середовища. У центрі уваги перебувають питання профілактики та подолання вигорання серед педагогів, медичних працівників, соціальних

працівників та інших професій із високим рівнем емоційного навантаження. Значний внесок зроблено у вивченні психологічних механізмів адаптації, ресурсного потенціалу особистості та впливу кризових умов, які часто вдосконалюють професійну діяльність [33].

Сучасний стан цього дослідження в галузі розвитку про зростання інтересу до міждисциплінарного підходу, що включає аналіз психологічних, соціокультурних та організаційних факторів. Професійне вигорання визнається не тільки як індивідуальний виклик, але й як соціальна проблема, що вимагає системного підходу до її розв'язання. Завдяки глибокому історичному розвитку та сучасним інноваційним підходам проблема професійного розвитку продовжує залишатися важливою темою для досліджень, що спрямовані на підвищення якості життя та ефективності професійної діяльності.

1.2. Професійне вигорання у працівників охоронних організацій як професійна деформація особистості

Професійне вигорання у працівників охоронних організацій є складним і багатовимірним феноменом, який має значний вплив на ефективність виконання службових обов'язків, емоційний стан і загальне функціонування особистості. З огляду на специфіку професійної діяльності в цій сфері працівники охоронних організацій постійно перебувають у ситуаціях високого психологічного напруження, які пов'язані із забезпеченням безпеки, вирішення конфліктів та управління критичними ситуаціями. Такий характер діяльності часто супроводжується хронічним стресом, що створює передумови для розвитку професійної бадьорості як однієї з форм професійної деформації особистості.

Особливості вигорання в цій професійній групі обумовлені взаємодією психологічних, соціальних і організаційних факторів. Високі вимоги до емоційної стабільності, самоконтролю та адаптації у поєднанні з

недостатньою соціальною підтримкою, суворими ієрархічними структурами та обмеженими можливостями для самореалізації можуть сприяти розвитку вигорання. незалежно від того, професійне активізація у працівників охоронних організацій часто проявляється у вигляді деперсоналізації, зниження емпатії та формування механізмів психологічного захисту, що може призвести до посилення міжособистісної дистанції, емоційної ізоляції та конфліктів.

Вивчення професійного вигорання в контексті охоронної діяльності важливе не лише для розуміння механізмів його виникнення, але й для розробки ефективних заходів профілактики та подолання. Рання виявлення симптомів бадьорості, зміцнення психологічної стійкості працівників, створення сприятливих умов праці та впровадження програм, що підтримують статистичні пріоритетні напрямки у забезпеченні психологічного благополуччя фахівців у цій сфері.

Професійне вигорання та деформація особистості є особливо актуальними у сфері охоронної діяльності, що характеризується високими вимогами до емоційної стійкості, фізичної витривалості та соціальної адаптивності. Умови роботи охоронців передбачають постійний контакт із виявлено загрозливими ситуаціями, необхідні для швидкого прийняття рішень у критичних ситуаціях та виконання рутинних завдань, які можуть мати монотонний характер. такі професійні особливості створюють сприятливий обґрунтування для розвитку як емоційного горіння, так і професійної деформації особистості, що відбувається у сфері цих специфічних проявів [65, с 210].

Згідно з концепцією Крістіни Маслач, емоційне бадьорість формується під впливом хронічного стресу, який супроводжується виснаженням ресурсів особистості. У професії охоронця цей процес посилюється постійною потенцією перебувати в стані «бойової готовності», коли система психофізіологічного регулювання постійно функціонує на межі. Роботи Г. Фройденберґера підтверджують, що такі умови сприяють не лише емоційному

визнанню, але й формуванню деперсоналізації – неособливого ставлення до об'єктів роботи, що у випадку охоронців може проявлятися у формі байдужості до людей або об'єктів, які вони захищають.

Монотонність роботи, яка характерна для охоронців, також є ключовим чинником професійної деформації. Як зазначають П. К. Анохін і В. Б. Шауфелі, одноманітні завдання, що повторюють, та чіткі алгоритми створюють когнітивні шаблони поведінки, які обмежують особистісний розвиток і зменшують гнучкість мислення. такі умови сприяють формуванню професійного стереотипу особистості, що характеризується підвищеною прихильністю до встановлених правил і ритуалів, внутрішньої ініціативності та творчого підходу до роботи [70, с 116].

Іншою характерною ознакою професійної деформації у сфері охоронної діяльності є порушення міжособистісних відносин. Дослідження А. Ленгле вказують на те, що постійна взаємодія з людьми у конфліктних або стресових ситуаціях ускладнює розвиток психологічних захисних механізмів, таких як емоційна відстороненість і агресивність. Ці прояви з часом закріплюються, що ускладнює адаптацію охоронців до звичайного соціального життя та призводить до зниження якості їхніх міжособистісних стосунків.

Додатковим фактором ризику є підвищена відповідальність, яку несе охоронець за безпеку людей чи матеріальних цінностей. Дослідження К. Черніса підкреслюють, що така відповідальність, особливо в умовах нерегулярного робочого часу, може викликати хронічну втому, що погіршує не лише синдром емоційної бадьорості, але й фізичне виснаження. У професії охоронця цей процес ускладнюється часто жорсткими ієрархічними структурами, які обмежують можливості самовірування та розвитку [69, с. 34].

Водночас, початкові завищені очікування від професій, характерні для молодих працівників, також є значним фактором ризику. Як зазначають дослідження А. Бандури, невідповідність між очікуваною та реальними умовами роботи може призвести до швидкого розчарування, що посилює

тенденції до вигорання. У сфері охоронної діяльності це часто пов'язано із незнанням справжньої складності професії та її впливом на емоційний стан.

Таким чином, професійна деформація та емоційне бадьорість у працівників охоронних організацій є багатьма факторними явищами, які впливають на перетині особистісних, соціальних та організаційних чинників. Розуміння цих процесів має не тільки теоретичне, але й практичне значення, що не дозволяє розробляти ефективні стратегії профілактики, які сприяють збереженню психологічного благополуччя охоронців і підвищують ефективність їхньої професійної діяльності.

Професійна деформація, як комплексна трансформація особистісних і поведінкових характеристик, набуває особливого значення в контексті професій, пов'язаних із підвищеною відповідальністю та емоційною напругою, зокрема у сфері охоронної діяльності. Праця охоронців забезпечує постійне дотримання чітких протоколів, швидке прийняття рішень у стресових ситуаціях, а також регулярну взаємодію з деякими конфліктними чи небезпечними людьми. У таких умовах професійна деформація формується як адаптивна реакція, що підвищує ефективність у короткостроковій перспективі, але водночас має довгострокові негативні наслідки для особистості та соціальних взаємин [54, с 67].

Дослідження Г. Фройденбергера та К. Маслач свідчать, що одним із перших проявів професійної деформації є зниження здатності до відпочинку та розслаблення. Для охоронців це може проявитися у вигляді кожного відчуття «бойової готовності», коли навіть поза роботою вони не можуть повністю відключитися від професійних обов'язків. Такий стан обумовлений перманентною активацією симпатичної нервової системи, яка формує хронічне психофізіологічне напруження, що, як зазначають дослідники Лазарус і Фолкман, є основою для розвитку психічного визнавання.

«Трудоголізм, як інша форма раннього прояву професійної деформації, є поширеним серед охоронців через специфіку їхньої професійної ролі. відповідно до теорії когнітивно-поведінкових моделей (С. Т. Майер), у таких

умовах формується залежність від роботи як компенсаторного механізму, що забезпечує стабільність і передбачуваність у структурі особистості. Водночас цей процес супроводжується розширенням внутрішнього інтересу до іншої сфери життя, що призводить до соціальної ізоляції» [88, р. 56].

Прояви когнітивної деформації, такі як вузьке мислення та перфекціонізм, є характерними для працівників охоронних організацій, які протягом тривалого часу забезпечують однакові завдання, зосереджені на чітких інструкціях і алгоритмах. Як зазначає WB Schaufeli, постійне виконання рутинних обов'язків без можливості творчої чи інноваційної діяльності звужує когнітивні можливості працівника, знижує здатність до адаптації в нових умовах та обмежує його особистісний розвиток. Для охоронців це можна позначити нездатністю до нестандартного мислення у випадках, які виходять за межі звичних сценаріїв.

Зниження емпатії, як один із маркерів професійної деформації, є особливо небезпечним у сфері охоронної діяльності, де ефективна взаємодія з людьми є основним аспектом роботи. Дослідження А. Ленгле та Е. Аронсона показують, що постійне зіткнення з конфліктними або агресивними ситуаціями формує психологічні захисні механізми у вигляді емоційного відсторонення. У випадку охоронців це проявляється втратою здатності до співчуття, що може призвести до надзвичайної жорсткості або байдужості у міжособистісних взаємодіях [61, р 88].

Ідентифікація з професією є ще одним ключовим елементом професійної деформації, який має виражений характер у сфері охоронної діяльності. Роботи А. Бандурі з соціально-когнітивної теорії свідчать, що сильна залежність самовизначення особистості від професійної ролі може призвести до ігнорування особистих потреб і зневажання соціальних чи сімейних обов'язків. У результаті, для охоронців така ідентифікація може стати джерелом особистісних конфліктів і професійної незадоволеності.

Таким чином, ранні симптоми професійної деформації у працівників охоронних організацій охоплюють широкий спектр когнітивних, емоційних та

змін поведінки, що є наслідком тривалого впливу професійних факторів. Виявлення та аналіз цих симптомів дозволяє розробити ефективні інтервенції для збереження психологічного благополуччя охоронців та підвищення їх професійної ефективності [71].

Професійна деформація співробітників охоронних організацій, як особлива форма психологічних змін, має суттєвий вплив на ефективність роботи як окремих працівників, так і організації в цілому. Дослідження в галузі організаційної психології, зокрема праці WB Schaufeli та С. Maslach, свідчать, що професійна деформація не тільки скорочує індивідуальне психологічне благополуччя працівників, але й негативно впливає на бізнес-процеси, особливо у високостресових професіях, таких як охорона.

Обмеженість у вирішенні проблеми є ключовою ознакою професійної деформації серед охоронців. Через постійне утримання суворих процедур і протоколів мислення працівника стає вузькоорієнтованим, що підтверджує дослідження когнітивних моделей Лазаруса та Фолкмана. Охоронці часто сприймають нові виклики лише через призму стандартних підходів, ігноруючи помітно ефективні інноваційні рішення. Це об'єднує можливості компаній у впровадженні нових стратегій і знижує їх конкурентоспроможність у динамічних ринкових умовах [58, с. 45].

Нестача гнучкості та адаптивності, описана С. Е. Джексоном у дослідженнях когнітивної ригідності, є типовою для охоронців, які тривалий час працюють у рамках незмінних обов'язків. У результаті знижується їх здатність адаптуватися до нових викликів і змін. Наприклад, охоронець може бути неспроможним ефективно реагувати на нестандартні ситуації через навичок творчого мислення, що може поставити під загрозу безпеку об'єкта чи людей, яких він охороняє.

Віддалення від потреб клієнтів є ще одним суттєвим наслідком професійної деформації. Як зазначає А. Ленгле, нервові виснаження та деперсоналізація, які часто виникають у працівників, які займаються охороною, сприяють зниженню емпатії. Це може привести до поверхневого

або байдужого ставлення до клієнтів, що унеможливорює врахування їх потреб і створює ризик втрати довіри з боку замовників охоронних послуг [72, р. 54].

Обмежений погляд на ринкову конкуренцію також характерний для працівників охоронних організацій. Дослідження когнітивних спотворень (Т. Бек) показують, що професійна деформація може знизити здатність до критичного аналізу стратегій конкурентів. У випадку охоронних організацій це може перешкодити розробці нових підходів для забезпечення безпеки чи покращення якості послуг.

Відсутність співробітництва між підрозділами компанії часто виникає через розвиток у охоронців високого рівня ідентифікації з професією. Як зазначає А. Бандура у своїй соціально-когнітивній теорії, така ідентифікація може обмежувати здатність до ефективної командної роботи, потім працівники починають сприймати колеги з інших підрозділів як менш важливих або нездатних розуміти специфіку їхньої діяльності.

Запобігання професійної деформації серед охоронців можливо через системні інтервенції. Практика усвідомленості, популяризована Дж. Кабат-Зінном, намагаючись охоронцям знизити рівень когнітивної фіксації на стандартних підходах і розвивати здатність до альтернативного мислення. Розвиток гнучкості мислення, як описано у роботах Е. Десі та Р. Руан, сприяє кращій адаптації до змін і дозволяє охоронцям ефективніше вирішувати нестандартні завдання [65].

Баланс між роботою та особистим життям, відповідно до досліджень Т. Quirk, є ще одним аспектом профілактики деформації. Для охоронців це означає забезпечення можливостей відпочинку та соціальної інтеграції поза роботою, що сприяє збереженню емоційного ресурсу та запобігає вигоранню.

Таким чином, вплив професійної деформації охоронців на ефективність їх роботи та бізнес-процеси є багатограним і вимагає комплексного підходу до профілактики. Використання науково обґрунтованих методів дозволяє не лише зберегти психологічне благополуччя працівників, але й підвищити загальну ефективність охоронної організації.

Професійне вигорання працівників серед охоронних організацій, як форма професійної деформації особистості, є складним психоемоційним явищем, яке має значний вплив на професійну діяльність та психологічне благополуччя працівників. Дослідження, засновані на теоретичних концепціях С. Maslach, S.E. Jackson та інших визнаних вчених, показують, що вигорання є результатом тривалого впливу стресових факторів на працівників, зокрема тих, що працюють у високоризичних професіях, таких як охорона. Охоронці, через постійний контакт із стресовими ситуаціями, надзвичайними подіями та необхідно підтримувати високий рівень готовності, підданий емоційному визнанню, цинізму, а також зниженню особистих досягнень, що, у своєму випадку, перешкоджає ефективному виконанню професійних обов'язків [29].

Теоретичний аналіз концепції професійного розвитку, зокрема в контексті психоаналітичних, когнітивно-бігевіоральних та екзистенційних підходів, дозволяє з'ясувати важливість внутрішньоособистісних і міжособистісних факторів у розвитку здоров'я. У випадках працівників охоронних організацій ці фактори використовувалися специфікою професії, що вимагає постійного емоційного напруження, а також низьких зовнішніх та організаційних обмежень. Ці фактори можуть призвести до розвитку психологічної дезорієнтації, що включає в себе не тільки енергію, а й обмеження гнучкості мислення, зниження адаптивності до змін та зменшення здатності ефективно взаємодіяти з іншими.

Враховуючи теоретичні напрацювання вчених, зокрема А. Pines, В. Schaufeli та J.M.E. Lacan, можна зробити висновок, що профільне професійне вигорання в охоронних організаціях має включати комплексну стратегію, орієнтовану на зниження стресових навантажень, підвищення умов праці, розвиток емоційної стійкості працівників та зміцнення їх міжособистісних навичок. Особливо важливо акцентувати увагу на психогігієнічних методах, таких як практика усвідомленості, розвитку навичок гнучкого мислення та балансу між професійною діяльністю та особистим життям [119].

Таким чином, професійне вигорання серед працівників охоронних організацій є серйозною проблемою, що вимагає значної уваги на рівні організаційної культури та психологічного консультування. Виявлення та усунення ранніх ознак вигорання, створення умов для зниження стресу та розвитку психологічної стійкості є ключовими етапами у профілактиці цієї професійної деформації, що сприятиме підвищенню якості виконаних завдань та збереженню психологічного благополуччя працівників.

1.3. Психологічні детермінанти, етапи, стадії, фазова динаміка та симптомокомплекс професійного вигорання

В останні кілька десятиліть вивчення феномена професійного вигорання стало однією з найпопулярніших тем у психологічній науці та практиці. Гострий інтерес до проблеми вигорання як одного з видів функціональних станів, що спостерігається в даний час, викликаний суттєвими змінами в житті та трудовій діяльності сучасної людини. Не підлягає сумніву, що зростаюча інтенсивність і напруженість сучасного життя виявляються на психологічному рівні у збільшенні частоти виникнення негативних емоційних переживань, стресових реакцій, і як наслідок, призводить до емоційного виснаження, вибіркової реактивності, редукції професійних досягнень, які, у свою чергу, вказують на формування симптом комплексу, відомого як професійне вигорання.

У зарубіжній літературі проблемою вигорання займалися Еге. Морроу, Дж. Грінберг (стадії професійного вигорання), тим щонайменше, досі не вироблено єдиної концепції професійного вигорання, і, є протиріччя, складнощі у визначеннях і поняттях. У сучасній психологічній літературі немає чіткого поділу понять «професійне вигорання» та «емоційне вигорання». Вперше термін «професійне вигорання» було запроваджено американським психіатром Гербертом Фрейденбергером у 1971 році. Спочатку він застосовував його до людей, які працюють у сфері соціальної

допомоги. Герберт писав, що професійне вигорання – це виснаження енергетичних ресурсів, що настає внаслідок накопичення у працівників соціальних сфер проблем своїх пацієнтів чи клієнтів [39].

Результатом такого накопичення, за словами Фрейденберга, співробітники мають цинічні установки, які стають специфічним способом захисту. В.В. Бойко визначає емоційне «вигорання як вироблений особистістю механізм психологічного захисту у формі повного чи часткового виключення емоцій у відповідь на обрані психотравмуючі дії. Він розглядає емоційне вигорання як набутий стереотип емоційної, найчастіше професійної поведінки. «Вигорання» функціональний стереотип, оскільки дозволяє людині дозувати і економно витрачати енергетичні ресурси. В той же час, можуть виникати його дисфункціональні наслідки, коли «вигорання» негативно позначається на виконанні професійної діяльності та взаєминах з партнером» [6]. У своїх роботах В.В. Бойко виділяє три основні фази формування емоційного вигорання, кожна з яких проявляється у вигляді чотирьох симптомів:

1. «Напруга» - відчуття емоційної млявості, викликаной власною професійною діяльністю. Основні симптоми цього компонента: сприйняття співробітником умов професійної діяльності та професійного спілкування як травмуючих; незадоволеність собою як професіоналом; поява бажання змінити рід діяльності; підвищена нервозність чи депресивність.

2. «Резистенція» - емоційне виснаження із торканням ресурсів, що є основою включення механізмів психологічного захисту (усунення, відчуження). При знаходженні людини на цій стадії будь-яка взаємодія на тлі професійної діяльності викликатиме у співробітника почуття надмірної переваги. Основні симптоми цієї стадії: неадекватне емоційне реагування; розвиток байдужості до професійних відносин; відчуженість, замкнутість; прагнення економії часу, затрачуваного виконання професійної діяльності.

3. «Виснаження» - психофізіологічна перевага, розвиток психосоматичних порушень. Симптоматика: мінімізація емоційного внеску у

роботу, автоматизм виконання професійних завдань; створення захисного бар'єру у професійних комунікаціях; емоційна та особистісна відстороненість; психосоматичні та психовегетативні порушення [9, 121].

Б. Перлман та Є.А. Хартман розглядають синдром професійного вигорання як відповідь на хронічний емоційний стрес, що включає три компоненти:

- емоційне та/або фізичне виснаження;
- зниження робочої продуктивності;
- деперсоналізація чи дегуманізація міжособистісних відносин. До.

Маслач, С.Є. Джексон визначають синдром вигорання як тривимірний конструкт, що включає емоційне виснаження; деперсоналізацію (тенденцію розвивати негативне ставлення до клієнтів);

- недукування особистих досягнень проявляється або в тенденції до негативного оцінювання себе в професійному плані, або в редукуванні власної гідності, обмеження своїх можливостей, обов'язків по відношенню до інших, зняття з себе відповідальності та перекладання її на інших. Дж. Грінберг виділяє п'ять щаблів емоційного вигорання.

Перша стадія - "Медовий місяць". Характеризується задоволеністю працівника, задоволенням під час виконання завдань, ентузіазмом. Однак, у міру продовження розвитку цієї стадії за незмінності діяльності, робота починає приносити все менше позитивних емоцій, а співробітник стає менш енергійним [85].

Друга стадія – «Недолік палива». На цій стадії починає накопичуватись втома, можливі проблеми зі сном. Перші дві стадії відрізняються можливістю усунення розвитку професійного вигорання або навіть повного його лікування.

Третя стадія – «Хронічні симптоми». Відмінною особливістю цього періоду є розвиток психосоматичних захворювань, підвищеної втоми. Можливі також підвищена озлобленість, агресивність чи почуття пригніченості.

Четверта стадія – «Криза» Втрата працездатності та розвиток реальних захворювань на цій стадії є основним показником. Також відбувається розвиток комплексів, невпевненість у собі, можливе перенесення негативних емоцій на особисте життя.

П'ята стадія – «Пробування стіни». На цій стадії фізичні та психологічні проблеми переходять у гостру форму і можуть спровокувати загострення захворювань та призвести до поглиблення психологічних проблем [96].

Отже, можна дійти невтішного висновку, що професійне вигорання, за даними численних досліджень – це стан фізичного, емоційного і психічного виснаження, викликаного тривалістю професійної напруженості. Підходячи до питання основних причин професійного вигорання, слід розглянути поняття «детермінанти». У психологічних словниках поняття детермінанта сприймається як причина, умова чи засіб [77].

У контексті професійного вигорання поняття детермінанта розглядатиметься як причина чи умова його стримування чи розвитку. Професійне вигорання пожежників викликано низкою особливостей таких професій, як: робота в постійних умовах нервово-психічної напруженості та небезпечного для здоров'я середовища, підвищена відповідальність за життя людей, обмеженість часу, негативні психоемоційні впливи, умови, що потребують постійної інтенсивності та концентрації уваги, тощо. У своїй книзі науковець [93] «Психологіях екстремальних ситуацій пожежників та рятувальників» виділяє три групи факторів ризику, що зумовлюють професійне вигорання цих професій:

1. Група об'єктивних чинників (умови праці, відповідальність життя і здоров'я людей, постійне включення у діяльність вольових процесів, емоційно насичені міжособистісні контакти, хронічна напружена емоційна діяльність).

2. Група соціально-психологічних факторів (соціальноекономічна ситуація в регіоні, імідж та соціальна значущість професії, організація діяльності, що дестабілізує, неблагополучна психологічна атмосфера професійної діяльності).

3. Група суб'єктивних факторів (стан здоров'я, схильність до емоційної стриманості, моральні дефекти та дезорієнтація особистості, ірраціональні переконання, слабка мотивація емоційної віддачі у професійній діяльності, трудоголізм, кількість змін у житті) [112].

Отже, можна дійти невтішного висновку, що детермінантами професійного вигорання є різні чинники – соціальні, психологічні, особистісні тощо. буд. У проведеному нами експериментальному дослідженні психологічних детермінант професійного вигорання ми припускаємо, що найважливішими є мотиваційна спрямованість, рівень суб'єктивного контролю та рівень домагань людини.

Складнішу структуру процесу вигорання було запропоновано Л. Халлсен (1993). Він визначив вигорання «як одну з форм депресії, яка є результатом процесу горіння як необхідної причини вигорання». Цей процес відбувається, «коли прийняття активної, самовизначеної ролі перебуває під загрозою або порушене без наявності про запас будь-якої альтернативної ролі». Відповідно не результат (тобто певний депресивний стан) вважається специфічним для вигорання, а його етіологія: процес горіння, який розвивається в кілька етапів.

Р. Л. Венінга та Дж. П. Спреллі (1981) запропонували розглядати вигорання як п'ятиступеневий прогресуючий процес, пізніше ця модель була використана Дж. Грінбергом (2002) [135] (табл. 1.4).

Таблиця 1.4

Моделі розвитку професійного вигорання за Л. Халлсеном (1993) та Р. Л. Венінга і Дж. п. Спреллі (1981)

Стадія	Опис
I стадія – «медовий місяць»	Перша стадія характеризується високим рівнем задоволеності роботою, ентузіазмом та позитивним ставленням до виконання завдань. Однак, із накопиченням стресових факторів, знижується енергія та інтерес до діяльності.
II стадія – «нестача палива»	На цьому етапі з'являється втома, апатія, проблеми зі сном. Відсутність мотивації погіршення до зниження продуктивності та відчуття втрати інтересу до роботи. Підвищення інтенсивності

	роботи від втрати власних ресурсів на шкоду здоров'ю.
III стадія – «хронічні симптоми»	Виснаження від сильної роботи до постійної втоми, дратівливості, зниження працездатності. Виникають хвороби, хронічні стреси, відчуття пригніченості та часу вагітності.
IV стадія – «криза»	На цьому етапі розвитку хвороби сильно посилюється, людина частково або повністю втрачає працездатність. Є відчуття незадоволення власною ефективністю та якістю життя.
V стадія – «пробування стіни»	Остання стадія характеризується різким погіршенням фізичного та психологічного стану. Людина йде в сну, де її кар'єра під загрозою через загострення здоров'я та виникнення небезпечних захворювань.

Джерело: складено автором за [135]

У рамках теоретичного обґрунтування моделей професійного вигорання, представлених Л.В. Халлсеном та Р. Л. Венінгом і Дж. п. Спредлі, було виокремлено кілька важливих етапів, які починають динаміку цього процесу в професійній діяльності. Складний процес вигорання розглядається як поетапна трансформація психологічного та фізичного стану працівника, що супроводжується все більшою інтенсивністю стресу та відсутністю ресурсів для його подолання [167].

Перший етап – «медовий місяць» – вказує на період початкової цікавості та ентузіазму, характерний для новачків у будь-якій професійній сфері, зокрема в охоронних організаціях. Працівник на цьому етапі може вважати свою роботу значною та надає їй високу цінність. Однак на цьому етапі забезпечуються перші ознаки визнання через стрес, які пов'язані з високими вимогами професії.

Друга стадія – «нестача палива» – є критично важливою для розвитку бадьорості, після чого на цьому етапі відбувається значне зниження рівня мотивації та починається процес емоційного і фізичного розвитку. Працівник перестає отримувати задоволення від виконання своїх обов'язків, відчувати апатію та втрату інтересу, що стає передумовою для виникнення глибоких психологічних проблем.

Третя стадія – «хронічні симптоми» – є періодом, коли фізичне та психологічне визнання набуває стійкого характеру. Це може призвести до хронічних захворювань, зниження серцевої стійкості та здатності ефективно вирішувати робочі завдання. Людина відчуває себе в «минулому», а тривале емоційне і фізичне напруження стає посиленням, викликаючи стреси, депресії та інші психосоматичні розлади.

Четверта стадія – «криза» – позначена розвитком серйозних психологічних і фізичних розладів, таких як хронічні захворювання або втрата працездатності. У цей період людина часто переживає почуття глибокої незадоволеності своїм життям і роботою. Самоусвідомлення та впевненість у собі значно знижуються, що призводить до подальших ускладнень у професійній діяльності.

На останній п'ятій стадії – «пробування стіни» – вигорання досягає критичної точки. Психічні та фізичні проблеми виникають гострої форми, що може призвести до значного зниження здоров'я або навіть до загрози життю. У цей момент кар'єра працівника виявляється під серйозною загрозою, оскільки він або вона більше не здатні продовжувати ефективно виконувати свої професійні обов'язки.

Модель Р. Л. Венінга та Дж. п. Передлі розкриває глибокі психосоціальні механізми, що супроводжують процес професійного горіння, особливо в умовах високих стресових навантажень. Вона вказує на важливість випадкового виявлення ознак вигорання на ранніх етапах, щоб запобігти розвитку серйозних психологічних і фізіологічних наслідків. Раннє втручання в цей процес та підтримка працівників на кожному етапі може значно знизити негативний вплив професійного розвитку та підвищити ефективність їх, що особливо важливо для таких професій, як охорона, фізичне і психічне здоров'я працівників є критично важливою для забезпечення їхньої працездатності та безпеки [180].

На сьогоднішній день синдром вигорання розглядається як довготривала стресова реакція, яка виникає як наслідок дії на людину хронічних

професійних стресів середньої інтенсивності. У зв'язку з цим, ми розглядаємо синдром вигорання як «професійне вигорання», що потенціює деформацію особистості професіонала. *Професійне вигорання* – багатовимірний, пов'язаний з роботою, і, насамперед, психічний синдром, який виникає на різних етапах професійної діяльності нормальних людей та характеризується поступовою втратою під дією пролонгованого професійного стресу емоційної, когнітивної і фізичної енергії, і виявляється у симптомах психоемоційного виснаження, хронічної втоми

До типових симптомів професійного вигорання належать [182] (рис. 1.1).



Рис. 1.1. Симптоми професійного вигорання

Джерело: складено автором за даними наукового аналізу

Професійне вигорання є комплексним і багатфакторним психологічним процесом, що включає в себе цілу низку симптомів, які мають фізичний, емоційний, поведінковий, інтелектуальний і соціальний характер. Ці симптоми накопичуються в результаті тривалого стресу, інтенсивного навантаження та недостатньої психологічної адаптації до вимог професійної діяльності.

Фізичні симптоми бадьорості часто проявляються у вигляді загального виснаження речовин, що характеризується постійною втомою, швидкою гарячкою та хронічним втомленням. Це може супроводжуватися порушеннями сну, такими як безсоння, а також фізіологічними розладами, наприклад, запамороченням, розладами травлення або навіть болями в серці. У важчих випадках можуть виникати й більш серйозні фізичні розлади, такі як

артеріальна гіпертензія, проблеми з диханням, тремтінням, нудотою та коливання ваги. Ці прояви свідчать про те, що організм перестає справлятися з постійними стресами і фізичними навантаженнями, що є основним наслідком професійного розвитку.

Емоційні симптоми є невід'ємною частиною цього процесу і відображають психологічне пізнання особистості. також, у людей, які знають бадьорість, мають значне зниження емоційної реактивності, що проявляється у вигляді байдужості або неемоційності до вашої роботи та особистого життя. такі особливо можуть бути від песимізму, цинізму та чорості, зокрема до людей і їхніх проблем. Чуттєвий стан характеризується фрустрацією, відчуттям безпомічності та безнадійності, що призводить до їх виникнення депресії та постійного почуття провини. Втрата ідеалів і професійних перспектив є ще одним емоційним симптомом. Крім того, на емоційному рівні часто відзначаються агресивність, дратівливість, тривога, неспроможність зосередитися на завданнях, що може посилити посилення ірраціонального неспокою. Зрештою, така емоційна нестабільність супроводжується розвитком деперсоналізації, коли люди починають сприймати інших як неприємних або байдужих [181].

Поведінкові симптоми вигорання часто призводять до змін у звичках і рутинних активностях особистості. Працівники, які знають професійну активність, можуть відчувати постійну потребу в перервах, намагатися уникати роботи або затримуватися на робочому місці. Запізнення стають звичними, а байдуже ставлення до їжі є ще одним індикатором психофізичного визнання. Водночас з'являються негативні звички, пов'язані з вживанням психоактивних речовин, таких як паління, вживання кави, алкоголю чи медикаментів для тимчасового полегшення стресу або стимуляції. Ці поведінкові реакції є спробою компенсувати виснаження та відновити сили, проте вони лише поглиблюють проблему та можуть призвести до розвитку залежностей.

Інтелектуальні симптоми вигорання відображають значні зміни в когнітивній діяльності особистості. Втрата інтересу до нових ідей, концепцій або підходів у роботі є ключовим індикатором вигорання. Працівники можуть стати байдужими до нововведень та інновацій у своїй професійній сфері, що знижує їхню здатність адаптуватися до змін у галузі та стає на заваді розвитку. Відмова від участі в розвиваючих проектах або експериментах, а також формальне ставлення до виконання своїх обов'язків показує про втрату мотивації та глибоке емоційне розуміння [129].

Соціальні симптоми вигорання включають значне зниження соціальної активності та відчуження від інших людей. Люди, які переживають енергію, часто обмежують свої соціальні контакти до мінімуму, беручи участь у діяльності, яка раніше приносила їм задоволення, зокрема хобі чи інші захоплення. Виникає відчуття ізоляції, а також недооцінка або обмеження підтримки з боку оточуючих, колег чи родини. Ці зміни в соціальній поведінці можуть негативно вплинути на особисте життя та стосунки, посилюючи відчуття самотності та недостатності емоційної підтримки.

Загалом, професійне активізація є багатоаспектним процесом, що має комплексний вплив на фізичний, емоційний, інтелектуальний та соціальний стан особистості. Виявлення та щасливе реагування на ці симптоми є захворюванням для підтримки психічного і фізичного здоров'я працівників, зокрема в таких професіях, які характеризуються високими стресовими навантаженнями, як робота в охоронних організаціях.

У розвитку синдрому професійного вигорання виділяють шість фаз (М. Буріш) [9] (рис. 1.2).

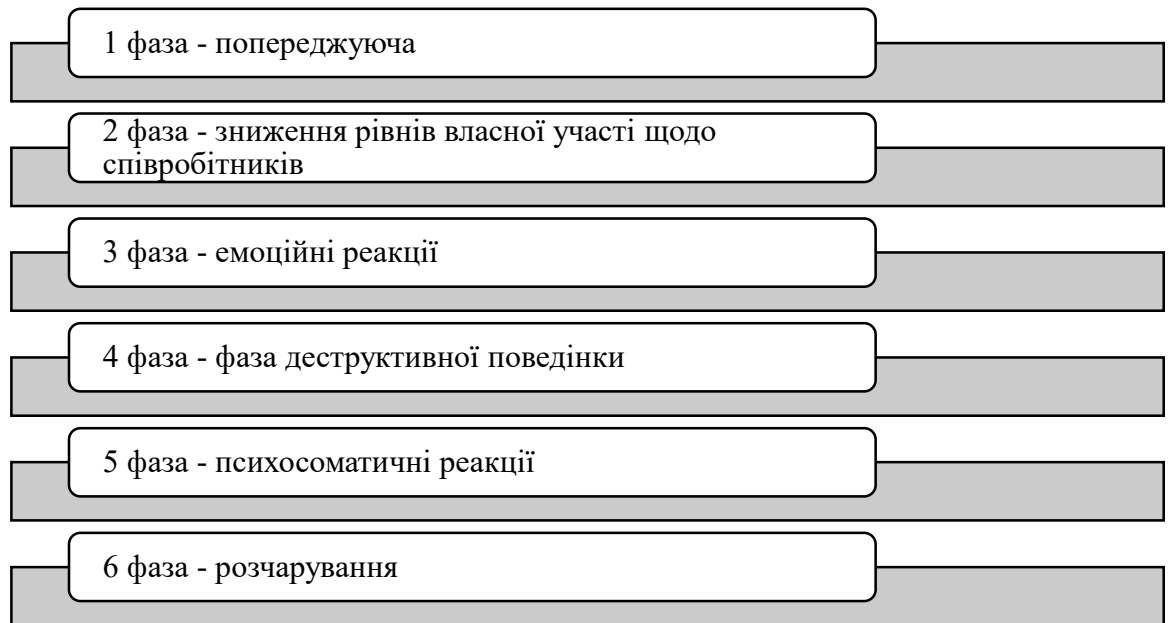


Рис. 1.2. Фази професійного вигорання за М. Буріш

Джерело: складено автором за даними наукового аналізу

Професійне вигорання, за концепцією М. Буріша, є процесом, що складається з декількох фаз, кожна з яких характеризується специфічними змінами в особистості працівника, які з часом можуть призвести до серйозних наслідків для його психічного та фізичного здоров'я. Початковою фазою є попереджувальна фаза, в межах якої працівник намагається компенсувати внутрішнє зростання через підвищену активність та участь у роботі. У цей період відбувається витіснення негативних емоцій та невдач, а також відмова від потреб, не пов'язаних із роботою, що призводить до обмеження соціальних контактів. Працівник не усвідомлює своїх власних потреб, що спричиняє виникнення фізичних симптомів виснаження, таких як постійна втома, безсоння, а також зростання ймовірності нещасних випадків через недооцінку власних ресурсів [9].

Наступною є фаза зниження рівня власної участі, у якій починається розрив між працівником та його оточенням. Це проявляється у втраті позитивного сприйняття колег та задоволення, зменшення емпатії та зростання байдужості до інших людей. Працівник намагається ухилятися від

виконання своїх обов'язків, а з часом це відбувається до запізнення на роботу, скорочення робочого дня та штучного продовження перерв. Зростання вимог до інших людей та для себе відображає зміну життєвих ідеалів і фокусування на власних потребах. Працівник відчуває почуття застарілості та невдоволення професійною діяльністю.

У фазі емоційних реакцій ви з'явилися більш виражені психологічні проблеми. Працівник розвивається від депресії, яка характеризується постійним відчуттям провини, зниженням самооцінки, а також ірраціональними страхами і лабільністю настрою. Виникають агресивні реакції, викликання інших у власних невдачах, що спричиняє конфлікти з оточуючими. Людина втрачає здатність до компромісів, її соціальні та емоційні реакції залишаються більш крайніми [166].

На фазі деструктивної поведінки з'являються явні ознаки руйнування особистих та професійних якостей. В інтелектуальній сфері знижується концентрація уваги, людина не може мислити виконувати складні завдання, її стає ригідним, а уява та здатність до інновацій значно обмежені. У мотиваційній сфері знижується рівень ініціативи, працівник виконує лише інструкційні завдання, не демонструючи ентузіазму. Емоційно-соціальна сфера також зазнає змін: працівник відчуває байдужість до колег і соціальних контактів, уникає неформальних зустрічей і відмовляється від участі в житті інших людей, що сприяє соціальній ізоляції та самотності. Працівник перестає займатися хобі і стає апатичним, часто відчуваючи нудьгу.

Психосоматичні реакції на пізніших етапах вигорання включають серйозні фізичні симптоми, що свідчать про зниження загального стану здоров'я. До них відносяться зниження імунітету, безсоння, сексуальні розлади, підвищення артеріального тиску, тахікардія, головний біль, біль у хребті, розлади травлення, а також залежність від психоактивних речовин (нікотин, кофеїн, алкоголь). Ці фізичні симптоми є наслідками хронічного стресу та постійного психічного перевантаження, що вказує на обов'язкове повторне втручання для збереження здоров'я [170].

Останньою фазою є фаза розчарування, яка характеризується екзистенціальним відчаєм і відчуттям безглуздості життя. Працівник переживає глибоке розчарування, відчуває безпомічність і втрачає сенс існування, що може призвести до серйозних психологічних порушень, таких як тривала депресія та суїцидальні настрої. У цей період працівник відчуває, що всі його зусилля були марними, і він не здатен змінити свою позицію.

Процес професійного вигорання за моделлю М. Буріша є складним і багатоступеневим, і кожна з фазою має свої специфічні ознаки та наслідки для працівника. Важливим аспектом є своєчасне прояв симптомів на ранніх етапах, що дозволяє зупинити цей процес і зберегти психологічне та фізичне здоров'я працівника [182].

Професійне вигорання є складним і багатогранним психологічним процесом, що виникає як результат порушення стресу, особливого емоційного та фізичного навантаження, а також невідповідності між очікуваннями та реальністю професійної діяльності. Психологічні детермінанти цього процесу включають низку факторів, серед яких особистісні характеристики індивіда, соціально-психологічні умови в колективі та організаційній культурі, а також зовнішні стресові чинники, пов'язані з робочим середовищем. Водночас роль змінює й емоційна і мотиваційна сфера працівника, його здатність адаптуватися до змінених умов і переживати стресовий стан без негативних психологічних наслідків.

Процес професійного горіння проходить через кілька етапів, кожен з яких має свою специфіку в розвитку симптомів і поведінкових реакцій. На перших стадіях зберігається мотивація та бажання працювати, однак із часом, під впливом емоційних та фізичних перевантажень, відкривається перші ознаки визнання, знижується зацікавленість у роботі та соціальна ізоляція. В міру процесу розвитку, в результаті накопичення стресових факторів, проявляються більш виражені почуття та фізичні симптоми, такі як тривога, депресія, втрата професійних ідеалів, а також зниження фізичного стану. Фази вигорання, згідно з науковими моделями, супроводжуються поступовим

посиленням деструктивних реакцій у когнітивній, емоційній та соціальній сферах особистості [177].

Симптомокомплекс професійного горіння включає як фізичні симптоми (втома, головний біль, порушення сну, соматичні розлади), так і емоційні (депресія, агресія, фрустрація, цинізм), інтелектуальні (зниження здатності до творчості, когнітивна ригідність) та соціальні симптоми (ізоляція, байдужість), зниження соціальної активності). Ці симптоми, накопичуючись і посилюючись протягом часу, можуть призвести до серйозних наслідків не тільки для професійної діяльності працівника, а й для його фізичного та психічного здоров'я.

Таким чином, професійне бадьорість має чітку фазову динаміку, яка розвивається від початкових етапів емоційного зниження активності до повної деструкції психічних і фізичних функцій. Психологічна підтримка, тимчасове виявлення симптомів і впровадження профілактичних заходів можуть значно сповільнити цей процес і мінімізувати його негативні наслідки для індивіда та організації в цілому.

1.4. Психологічні інтервенції у подоланні синдрому професійного вигорання на основі наукових підходів та методів

Професійне вигорання є одним із найбільш серйозних психологічних наслідків, з якими стикаються працівники в різних професійних сферах, особливо у високонавантажених та стресових умовах, таких як охоронні організації. У зв'язку з цим, проблема подолання синдрому професійного горіння набуває особливого значення в контексті психологічного збереження працівників, підвищення їх здоров'я та забезпечення стабільності функціонування організацій. Оскільки вигорання є складним багатогранним явищем, яке включає фізичні, емоційні, когнітивні та поведінкові аспекти,

ефективні психологічні інтервенції повинні базуватися на комплексних підходах та методах, що враховують усі ці складові.

Сучасні наукові дослідження демонструють, що для подолання вигорання важливими є не тільки окремі методи релаксації чи стратегії управління стресом, але й комплексні психологічні підходи, що включають когнітивно-повідінкову терапію, техніку емоційного вираження, тренінги розвитку емоційного інтелекту, а також організаційні стратегії підтримки психологічного здоров'я. Врахування індивідуальних особливостей працівників та специфіки професійної діяльності є необхідною умовою для вибору найбільш ефективних інтервенцій, які дозволяють знизити рівень стресу, підвищити адаптивність до стресових ситуацій та зміцнити емоційну стійкість.

З огляду на актуальність цієї проблеми, в цьому розділі йдеться про основні наукові підходи та методи психологічних інтервенцій, спрямованих на зниження синдрому професійного розвитку. Таким чином, будуть проаналізовані ефективні стратегії, які застосовуються в міжнародній практиці для корекції цього феномену, а також адаптовані до специфіки роботи працівників охоронних організацій в умовах високих емоційних і фізичних навантажень.

Подолання професійного вигорання є багатогранним процесом, який вимагає інтеграції різних наукових підходів та методів. Різні дослідники і теоретики, зокрема зарубіжні, пропонують численні стратегії для виявлення, профілактики та корекції цього феномену, що сприяє розробці ефективних методів боротьби з вигораннями у професійному середовищі.

Із ключових підходів до подолання професійного вигорання є когнітивно-повідінкова терапія (КПТ), яка зосереджена на зміні дисфункціональних переконань і поведінкових патернів, що сприяють виникненню стресу та стимулювання. За словами Н.М. Булатевич, КПТ дозволяє людям усвідомлювати і коригувати свої автоматичні негативні думки, що призводять до високих рівнів стресу. Цей підхід є ефективним для

тих, хто переживає професійне бадьорість, оскільки він дозволяє зменшити емоційне визнавання та відновити баланс у житті зміни неадаптивних стратегій подолання стресу [4].

Різноманітність форм проявів стресу, причин виникнення ефектів його впливу на здоров'я та професійну діяльність обумовлюється тим, що практично будь-яка людина протягом свого життя неодноразово переживає цей стан. За словами Н.Х. Бажання «...стрес всюдисущий; він є відтінком життя: одним подобається його смак і вони використовують його для досягнення бажаного результату, іншим він не подобається і їх організм прагне відреагувати на стрес належним чином» [18].

Теорія стресу вперше була запропонована Г.Сельє у 1936 році. Він вважав, що: «Стрес є неспецифічна відповідь організму на будь-яку пред'явлену йому вимогу» [19]. Теоретично Г.Сельє стрес розглядається з позиції фізіологічної реакцію фізичні, хімічні та органічні чинники.

Під час узагальнення результатів досліджень Г. Сельє виділив три стадії розвитку стресу як процесу:

- стадія тривоги – безпосередня реакція організму, виникнення першого виявленого стресора;
- стадія резистентності (опіру) – настає у разі тривалого впливу стресора та необхідності підтримки захисних реакцій організму, тобто організм адаптується до цих умов;
- стадія виснаження – проявляється в порушення адаптаційного процесу організму з надмірно інтенсивним та тривалим впливом стресорів.

Подальший розвиток вчення про стрес супроводжувалося формуванням нових концепцій, теорій та моделей, що відображають загальнобіологічні, фізіологічні, психологічні погляди та установки на сутність цього стану, причини його розвитку, механізми регуляції, особливість прояву. Нині існує низка різних класифікацій стресу. Одним із різновидів стресу є професійний стрес, який має найбільший інтерес для вивчення.

Професійний стрес вивчався багатьма вітчизняними та зарубіжними авторами, серед яких: Селіє, С. Касл та інші. Н.В. Самоукіна визначає професійний стрес як «напружений стан працівника, що виникає у нього при впливі емоційно-негативних та екстремальних факторів, пов'язане з виконуваною професійною діяльністю» [198].

При вивченні професійного стресу важливим є поняття контролю способів та результатів діяльності. У роботах Р.А. Каразека, присвячених створенню загальної теорії стресу робочого місця, на підставі досліджень проблеми контролю було висунуто гіпотезу, що переживання стресу виникає при взаємодії між двома факторами: відповідальністю та контролем. Високу напруженість має така професія, в якій індивід за великої відповідальності має недостатній контроль над способами та результатами виконання завдань. Автор вважає, що «активні» професії висувають великі вимоги, але також дають більший ступінь контролю (поліцейські, лікарі). Є професії з високим рівнем контролю, але щодо низькими вимогами, до них належать вчені, архітектори, вони вважаються найменш стресовими. Пасивні професії (сторожі, бібліотекарі) дають мало можливостей контролю, але пред'являють і низькі психологічні вимоги до працівнику.

Різноманітність форм проявів стресу, причин виникнення ефектів його впливу на здоров'я та професійну діяльність обумовлюється тим, що практично будь-яка людина протягом свого життя неодноразово переживає цей стан. Ця модель стресу відбиває особливості сприйняття людиною чинників соціального оточення та її реакції, і навіть можливі наслідки впливу цього на здоров'я індивіда. Індивідуальні відмінності та елементи соціального оточення можуть змінювати міжособистісні стосунки [64].

При вивченні стресу у трудовій діяльності дослідник С. Касл виділив їх основні напрямки [99]:

- створення переліків стресогенного професійного середовища; оновлення поняття «стрес» за допомогою інших понять: стрес як напружене зусилля, необхідне підтримки основних функцій на необхідному рівні; стрес

як інформування про загрозу втрати чи ушкодження; стрес як фрустрація чи загроза, яка може бути усунена; стрес як непередбачуваність майбутнього;

- визначення «стресу» в термінах деяких «базових» поведінкових характеристик: відсутність адекватної реакції, що тягне за собою небажані (негативні) наслідки; нові, надто інтенсивні, швидко мінливі чи непередбачувані ситуації; мотиви, що визначають поведінку у специфічних ситуаціях;

- визначення чіткого поняття «професійний стрес» з метою його прогностичної оцінки побудови теорії.

При екологічному підході професійний стрес визначається як реакція у відповідь на навколишнє професійне середовище, що виникає через невідповідність вимог робочого середовища та індивідуальних ресурсів працюючої людини.

Іншим випадком підходу є використання техніки майндфулнес (усвідомленості), яка на меті допомагає індивідуумам знизити рівень стресу та зберегти негативне рівновагу через зосередження уваги на теперішньому моменті. Майндфулнес-базовані інтервенції (MBIs), зокрема програми, розроблені Джоном Кабат-Зінном (2003), сприяють зниженню симптомів активізації шляхом розвитку внутрішньої стійкості до стресових впливів та збереження емоційної гнучкості. Метою є усвідомлення та прийняття стресових ситуацій без їх значного емоційного навантаження, що в свою чергу знижує рівень емоційного навантаження.

Також є підхід, заснований на ресурсах організації, де фокус ставиться на створення сприятливого робочого середовища, яке підтримує фізичне та психологічне благополуччя працівників. Дослідження, проведене Маслач і Джексоном (2001), показало, що організації, які активно працюють над зміцненням соціальної підтримки на робочому місці, знижують рівень бадьорості серед своїх працівників. Надання працівникам можливостей для розвитку та кар'єрного зростання, зниження соціальної ізоляції та формування

ефективних команд допомагають зберегти мотивацію та зменшити ризик зростання [57].

Модель інтеграції стресових та ресурсних чинників, розроблена Дж. Фолком (1993), фокусується на вивченні взаємодії між стресовими факторами на робочому місці та здатністю організації та індивідуума до мобілізації ресурсів для подолання цих факторів. Взаємодія між стресом та ресурсами є ключовим аспектом запобігання вигоранню, після зменшення стресових навантажень та одночасне підвищення рівня ресурсної підтримки сприяють зниженню ризику розвитку вигорання. Цей підхід підкреслює важливість джерела стресу на робочому місці та створює умови для їх мінімізації або ефективної адаптації до них [109, р. 67].

Велику роль у підоланні професійного розвитку громадян мають також підходи, що сприяють відновленню соціальних та психологічних ресурсів працівників. Відомий дослідник Т. Шаутц (2006) зазначив, що відновлення ресурсу «психологічної енергії» через стратегії, спрямовані на підтримку та розвиток соціальних зв'язків, а також на зменшення соціальної ізоляції, є елементом у боротьбі з вигораннями. Подібні інтервенції сприяють створенню підтримуючих комунікаційних мереж, які знижують стресову напругу та підвищують емоційну стійкість працівників [136, р. 45].

Окремо слід зазначити важливість організаційних змін, які мають на меті створення середовища, що підтримує психічне здоров'я працівників. В умовах професійного виховання необхідно проводити оцінку та корекцію управлінських процесів, що включає удосконалення стилю управління, зменшення авторитарності та створення більш гнучких умов роботи. Теоретик К. Ліндстром (2007) підкреслював важливість проведення організаційних заходів, які включають лише зміну робочих процедур, але й зміцнення психологічного клімату через забезпечення зворотного зв'язку, належне управління стресом і розвиток лідерських навичок [70].

Таким чином, комплексний підхід до подолання професійного виховання передбачає поєднання індивідуальних психологічних методів,

таких як когнітивно-повідінкова терапія та майндфулнес, з організаційними стратегіями, спрямованими на зниження стресових факторів та підтримку ресурсів працівників. Ці підходи можуть бути інтегровані в систему профілактики професійного вигорання, створюючи багатфакторну модель, яка включає як індивідуальні, так і організаційні рівні інтервенції. Розглянуті підходи не дозволяють створити сприятливі умови для зниження ризику бадьорості, а також для відновлення ресурсів особистості в умовах тривалого стресу та професійних вимог.

Таким аспектом у контексті організаційних інтервенцій є розвиток культури здоров'я та добробуту на робочому місці. Психологічна підтримка, яка надається на рівні організації, не тільки через психологічні служби, але й через формування спільноти, взаємодію та підтримку між колегами, значно сприяє відновленню професійних ресурсів та емоційної стійкості працівників. Організації, які активно втілюють програми професійного розвитку, включають тренінги з управління стресом, розвитку емоційної інтелектуальності та техніку збереження балансу між роботою та особистим життям, демонструють значні успіхи при зниженні рівня вигорання серед працівників.

Програми психоемоційної підтримки в організаціях можуть включати як індивідуальні консультації, так і групові тренінги для колективів, орієнтовані на розвиток адаптаційних механізмів, що сприяють кращій стійкості до стресових ситуацій. Дослідження, проведене А. Греем (2000), показує, що програми, спрямовані на розвиток комунікаційних навичок та підтримку колег, знижують рівень професійної активності, покращують моральний клімат і підвищують загальний рівень задоволеності працівників роботою.

Важливим аспектом є також удосконалення стратегій управління, що включають підвищення рівня гнучкості та адаптивності організаційних структур до змін, що відбуваються. Відповідно з дослідженнями Р. Каплана та Р. Нортона (1996), організації, які застосовують стратегії збалансованого

управління, орієнтуючись на співробітників та створення здорового робочого середовища, здатні знизити рівень стресу і енергії у своїх працівників [112].

Особливу увагу необхідно приділити розробці та впровадженню методів самообслуговування, що дозволяє працівникам не тільки відновлювати енергію, але й зміцнювати емоційний стан через регулярне використання фізичних та психоемоційних вправ. Рекомендуються також програми медитації та релаксації, які активно застосовуються в зарубіжних практиках (наприклад, техніки релаксації за методом прогресивного м'язового розслаблення Джекобсона). Такі методи не тільки допомагають справлятися з поточним стресом, але й запобігають його накопиченню.

Отже, підходи до подолання професійного стимулювання потребують комплексного впливу на індивідуальний та організаційний рівні, використовуючи як психологічні методи, такі як когнітивно-повідінкова терапія, майндфулнес, так і організаційні стратегії для створення здорового та підтримуючого робочого середовища. Застосування цих підходів у сукупності дозволяє не лише знизити рівень бадьорості, але й значно підвищити якість професійного життя працівників, забезпечивши їх емоційну стабільність, фізичне здоров'я та психологічну стійкість в умовах високого стресу, який є характерним для професійної діяльності, пов'язаних із охороною та безпекою.

Висновки до розділу 1

Розділ 1 дослідження «Психологічні особливості професійного виховання працівників охоронних організацій в умовах воєнного стану» висвітлює теоретико-методологічні засади вивчення цього явища, яке є одним з аспектів психології праці, організаційної психології та психічного здоров'я в умовах високих стресових навантажень.

Історія досліджень професійного вигорання має багатий і різноманітний контекст як у зарубіжній, так і в українській літературі. Перше поняття

вигорання було впроваджено в науковий обіг у середині XX століття, і з того часу розвинулася різноманітність теоретичних підходів до його розуміння. Спочатку вигорання вивчалось в основному в контексті професій, які мають значний емоційний складник, таких як медичні працівники або соціальні працівники. Однак з часом дослідження цього явища поширилися на різні категорії професій, включаючи працівників охоронних організацій, де специфікація роботи та її соціальна і психологічна роль створюють унікальні умови для розвитку бадьорості.

Професійне вигорання, помічаєте через призму охоронних організацій, на діяльність буває особливої значущості в умовах високого рівня стресу, що є невід'ємною частиною цієї. Працівники охоронних структур, часто залучені до екстремальних ситуацій, переживають інтенсивні емоційні, фізичні та психологічні навантаження, які можуть привести до значних змін в їх особистості, поведінці та ставленні до роботи. Вигорання в цьому контексті виступає не тільки як індивідуальний психічний процес, але й як важлива частина професійної деформації, що негативно впливає на ефективність діяльності та благополуччя працівників.

Дослідження психологічних детермінант професійного розвитку дозволяє змінити ключові фактори, які впливають на виникнення цього явища. Особистісні характеристики, організаційна культура, взаємодія з колегами та керівництвом, а також соціально-психологічне середовище в охоронних структурах запущені не лише у ступені стресового навантаження, а й у можливості адаптації до цих умов. Фази та етапи розвитку професійного горіння демонструють складність та багаторівневий характер цього процесу, що вимагає глибокого аналізу для розробки ефективних заходів профілактики та корекції. Симптомокомплекс бадьорості, що включає фізичні, емоційні, інтелектуальні та соціальні порушення, вказує на необхідність комплексного підходу в дослідженні та лікуванні цього явища.

Завершення першого розділу дослідження дає ясне виявлення про те, що професійне виховання працівників охоронних організацій є складним і

багатофакторним процесом, що потребує всебічного психологічного аналізу. Використання наукових підходів та методів для зниження синдрому професійного горіння є необхідним для підтримки психічного здоров'я працівників та ефективності їх діяльності. Психологічні інтервенції повинні базуватися на сучасних наукових підходах, які враховують специфіку професії, умови роботи та індивідуальні особливості особистості, що дозволяє розробити ефективні програми підтримки та реабілітації працівників, запобігаючи розвитку важких психічних та фізичних розладів, а також підвищуючи їх загальне самопочуття та продуктивність на робочому місці.

РОЗДІЛ 2

ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ ПСИХОЛОГІЧНИХ ОСОБЛИВОСТЕЙ ПРОФЕСІЙНОГО ВИГОРАННЯ ПРАЦІВНИКІВ ОХОРОННИХ ОРГАНІЗАЦІЙ В УМОВАХ ВОЄННОГО СТАНУ

З урахуванням складної соціальної динаміки, в якій функціонують охоронні організації під час війни, постає потреба не лише у фіксації рівня професійного вигорання, а й у виявленні його структурних компонентів, детермінант і чинників ризику. Емпіричне дослідження у цьому контексті спрямоване на встановлення внутрішньоособистісних, міжособистісних і ситуаційних факторів, які актуалізують розвиток вигорання, а також на ідентифікацію специфічних симптомокомплексів, що виявляються у працівників саме в умовах війни. Такий підхід дозволяє сформувати цілісне уявлення про психологічний портрет фахівця охоронної сфери, який зазнає деструктивного впливу хронічного стресу та екстремального середовища.

У розділі представлено науково обґрунтований дослідницький підхід до вивчення професійного вигорання з урахуванням методологічної цілісності та валідності отриманих даних. Результати дослідження мають не лише описовий, а й пояснювальний характер, оскільки дають змогу виявити причинно-наслідкові зв'язки між зовнішніми загрозами, особистісними ресурсами та рівнем професійного вигорання. Отримані емпіричні результати лягли в основу подальшого проектування програми психологічної підтримки та стали вихідним підґрунтям для практичного моделювання психопрофілактичних інтервенцій.

2.1. Методологічні засади та дизайн емпіричного дослідження

Методологічне обґрунтування дослідження феномену професійного вигорання працівників охоронних організацій в умовах воєнного стану

спирається на сучасні психологічні теорії, що визначають структуру та механізми цього явища. Враховуючи специфіку професійної діяльності охоронців, які функціонують у високостресових умовах, особливо у період військових конфліктів, у дослідженні застосовується особистісно-ресурсний підхід, що дозволяє оцінити їхню здатність до адаптації, емоційної регуляції та збереження професійної ефективності.

Феномен професійного вигорання розглядається як системне порушення психологічного стану особистості, спричинене хронічною дією стресових факторів, що ведуть до емоційного виснаження, деперсоналізації та зниження професійної мотивації. У цьому контексті особлива увага приділяється психологічній ресурсності особистості, яка виступає захисним механізмом проти вигорання. Визначальною є концепція психологічно зрілої особистості, що має розвинену суб'єктність, сформовану Я-концепцію, здатність до усвідомленого вибору та реалізації стратегій стресостійкості.

Методологічна модель дослідження базується на аналізі когнітивних, афективних та поведінкових аспектів професійного вигорання. Ці характеристики проявляються на різних рівнях.

Дослідження професійного вигорання працівників охоронних організацій здійснювалося відповідно до чотирирівневої системи психологічного аналізу, що забезпечила комплексне вивчення феномену від індивідуально-психологічних особливостей особистості до впливу соціально-організаційних умов професійної діяльності в умовах воєнного стану.

Мікрорівень передбачав дослідження індивідуально-психологічних детермінант професійного вигорання. На цьому рівні оцінювалися показники ситуативної та особистісної тривожності за методикою Спілбергера – Ханіна, психологічної витривалості (Hardiness Survey, S. Maddi), а також основні компоненти професійного вигорання за Copenhagen Burnout Inventory (CBI), Oldenburg Burnout Inventory (OLBI) і Professional Quality of Life Scale (ProQOL-5). Отримані результати дозволили встановити взаємозв'язки між емоційним

виснаженням, резильєнтністю, тривожністю та професійною ефективністю працівників.

Мезорівень був спрямований на аналіз психологічних особливостей професійної діяльності та соціально-психологічного середовища. Для цього використовувалася методика Occupational Stress Inventory (OSI-R), яка дала змогу оцінити рівень професійного стресу, особливості робочого навантаження, професійної адаптації, міжособистісної взаємодії та ресурсів соціальної підтримки в колективі. Це дозволило визначити організаційні чинники, що сприяють розвитку професійного вигорання.

Макрорівень охоплював аналіз впливу соціально-організаційних умов професійної діяльності. Для інтерпретації результатів враховувалися соціально-демографічні характеристики респондентів (вік, стаж професійної діяльності, функціональні обов'язки, регіон виконання службових завдань, характер об'єктів охорони), а також особливості діяльності охоронних організацій в умовах воєнного стану. Порівняння результатів між окремими групами здійснювалося за допомогою дисперсійного аналізу (ANOVA), t-критерію Стюдента, кореляційного та регресійного аналізу.

Метарівень забезпечував системне узагальнення отриманих результатів з урахуванням специфіки функціонування охоронних організацій в умовах воєнного стану. На цьому рівні інтегрувалися результати всіх психодіагностичних методик, статистичного аналізу та теоретичного узагальнення, що дозволило визначити систему психологічних чинників професійного вигорання, побудувати його цілісну модель та обґрунтувати авторську програму психологічної підтримки й профілактики професійного вигорання працівників охоронних організацій.

Основними завданнями емпіричного дослідження є:

- визначити рівень професійного вигорання працівників охоронних організацій в умовах підвищеного психоемоційного навантаження;
- виявити зв'язок між професійним вигоранням та рівнем психологічної витривалості працівників, їх coping-стратегіями та адаптаційними ресурсами;

- проаналізувати роль соціально-психологічних факторів (командна підтримка, особливості професійного середовища) у формуванні механізмів запобігання вигоранню.

Дослідження побудоване за традиційною структурою емпіричного аналізу та реалізоване у три основні етапи. На етапі планування відбувалася розробка емпіричної моделі, що ґрунтується на концепції психологічної ресурсності та стресостійкості працівників охоронної сфери. Було обрано валідні психодіагностичні інструменти для оцінки рівня вигорання, coping-стратегій та психологічної витривалості.

На діагностичному етапі проводився збір емпіричних даних щодо проявів професійного вигорання охоронців, включаючи вимірювання рівня емоційного виснаження, деперсоналізації та професійної мотивації. Було враховано специфіку воєнного стану як додатковий стресогенний фактор.

На аналітичному етапі здійснено оцінку отриманих даних із застосуванням сучасних статистичних методів, включаючи метод порівняння, що забезпечував зіставлення результатів за різними категоріями працівників. Метод рандомізації забезпечував об'єктивність вибірки, а регресійний аналіз дозволяв встановити взаємозв'язок між професійним вигоранням та рівнем стресостійкості респондентів.

При аналізі емпіричних даних застосовано методичний прийом відносності, що дозволяє виявити не лише очевидні прояви вигорання, а й визначити респондентів, які перебувають у зоні ризику. Такий підхід сприяє ранній діагностиці потенційного емоційного виснаження та розробці профілактичних заходів, спрямованих на мінімізацію впливу професійного стресу.

Емпіричне дослідження психологічних особливостей професійного вигорання працівників охоронних організацій в умовах воєнного стану проводилося на базі охоронних структур, що здійснюють свою діяльність у регіонах із підвищеним рівнем соціальної напруги, безпекових ризиків та

оперативної нестабільності, спричинених збройною агресією Російської Федерації проти України.

До вибірки було включено 200 осіб віком від 27 до 55 років, які на момент участі в дослідженні мали офіційний статус працівників охоронних організацій, працювали за відповідним фахом від 5 до 10 років, всі чоловіки з фаховою освітою та були задіяні у чергуваннях, охороні стратегічно важливих об'єктів або в заходах з забезпечення правопорядку в умовах дії воєнного стану.

У дослідженні брали участь співробітники таких організацій.

ТОВ «АБРАМС-СЕКЮРІТІ» (м. Київ, м. Дніпро) – одна з найбільших приватних охоронних компаній України, що здійснює охорону стратегічних об'єктів, державних установ та гуманітарних хабів, зокрема в умовах підвищеної повітряної небезпеки.

ТОВ «СОБ – Служба охорони бізнесу» (м. Львів) – охоронна компанія, яка спеціалізується на забезпеченні безпеки аптечних складів, транспортних хабів та логістичних баз гуманітарної допомоги.

Комунальне підприємство «Муніципальна варта» (м. Дніпро) – підрозділ, що виконує функції забезпечення громадського порядку, супроводу евакуаційних заходів, патрулювання під час комендантської години.

Підрозділи охорони «Укрзалізниці» (м. Харків, м. Краматорськ) – структурні підрозділи, що відповідають за охорону інфраструктури залізничних вузлів та транспортних коридорів у прифронтових районах.

Географічно дослідження охопило п'ять адміністративно-територіальних одиниць України: м. Київ, м. Львів, м. Дніпро, м. Харків, м. Краматорськ, що дозволяє розглядати отримані результати в контексті регіональних відмінностей у рівні професійного навантаження, безпекових викликів та соціально-психологічної атмосфери.

Набір респондентів здійснювався з дотриманням принципів добровільності, конфіденційності та інформованої згоди. Учасники заповнювали бланки психодіагностичних методик індивідуально або в малих

групах під контролем уповноваженого психолога. Для усіх респондентів було забезпечено анонімність та можливість припинити участь у дослідженні на будь-якому етапі без пояснення причин.

Представлена база дослідження забезпечує високий рівень екологічної валідності, дозволяючи здійснити якісний аналіз психологічних механізмів професійного вигорання в умовах, наближених до реальних ризиків і стресогенних факторів воєнного часу.

Для емпіричного дослідження професійного вигорання працівників охоронних організацій було застосовано такий комплекс методів:

1. Методика діагностики рівня тривожності за Спілбергером – Ханіном.

Шкала тривоги Спілбергера (State-Trait Anxiety Inventory, STAI) є інформативним способом самооцінки рівня тривожності в даний момент (реактивна тривожність як стан) та особистісної тривожності (як стійка характеристика людини). Методика була розроблена в 1970 році.

Шкала Спілбергера через свою відносну простоту й ефективність широко застосовується у клінічній практиці з різною метою – для визначення вираженості тривожних переживань, оцінки стану пацієнта в динаміці та ін. Методика була адаптована Ю. Л. Ханіним, тому дана методика діагностики тривожних станів також має назву «Шкала Спілбергера – Ханіна» [160].

У рамках цього тесту створені 2 підшкали. Перша, шкала стану тривоги (ситуативної тривожності), оцінює поточний стан тривоги, вимірюючи, як респонденти відчують себе «прямо зараз», використовуючи суб'єктивні відчуття страху, напруження, нервозності, неспокою та збудження вегетативної нервової системи.

Ситуативна, або реактивна тривожність як стан характеризується суб'єктивно пережитими емоціями: напруженням, занепокоєнням, заклопотаністю, нервозністю. Цей стан виникає як емоційна реакція на стресову ситуацію і може бути різним за інтенсивністю та динамічністю в часі.

Друга, шкала особистої тривожності, оцінює відносно стабільні аспекти особистості, її схильність до занепокоєння, оцінює відчуття/стан спокою, впевненості та безпеки.

Під особистісною тривожністю розуміють стійку індивідуальну характеристику, яка відображає схильність суб'єкта до тривоги і передбачає наявність у нього тенденції сприймати досить широке «віяло» ситуацій як загрозові, відповідаючи на кожен з них певною реакцією.

Особистісна тривожність являє собою конституційну межу, яка обумовлює схильність сприймати загрозу в широкому діапазоні ситуацій. При високій особистісній тривожності кожна з цих ситуацій є стресом для індивідуума й викликає у нього виражену тривогу.

Як властивість особиста тривожність активізується при сприйнятті певних стимулів, що розцінюються людиною як небезпечні (у т.ч. для самооцінки, самоповаги). Особи, які належать до категорії високотривожних, схильні сприймати загрозу своїй самооцінці й життєдіяльності у великому діапазоні ситуацій та реагувати дуже вираженим станом тривожності.

Якщо STAI показує у респондента високий показник особистісної тривожності, це дає підставу припускати в нього появу стану тривожності в різних пересічних ситуаціях. Дуже висока особистісна тривожність прямо корелює з емоційними і невротичними зривами та психосоматичними захворюваннями.

Інструкція: «Прочитайте уважно кожне з наведених нижче речень і закресліть цифру у відповідній графі справа залежно від того, як ви себе відчуваєте в даний момент. Над питаннями довго не замислюйтесь, оскільки правильних і неправильних відповідей немає».

Обробка результатів включає наступні етапи.

Визначення показників ситуативної та особистісної тривожності за допомогою ключа.

На основі оцінки рівня тривожності – складання рекомендацій для корекції поведінки випробуваного.

Обчислення середньогрупового показника ситуативної тривожності (СТ) й особистісної тривожності (ОТ) та їх порівняльний аналіз залежно, наприклад, від статевої приналежності респондентів.

При аналізі результатів самооцінки треба мати на увазі, що загальний підсумковий показник по кожній із підшкал може перебувати в діапазоні від 20 до 80 балів. Чим вищим є підсумковий показник, тим вищий рівень тривожності (ситуативної або особистісної).

При загальній інтерпретації показників можна використовувати наступні орієнтовні оцінки тривожності:

- до 30 балів – низька;
- 31-44 бали – помірна;
- 45 і більше – висока.

Зіставлення результатів за обома підшкалами дає можливість оцінити індивідуальну значимість стресової ситуації для респондента. Перелік тверджень наведений в Додатку А.

2. «Шкала психологічної витривалості» (Hardiness Survey, Мадді).

Тест життєстійкості С. Мадді є адаптацію опитувальника Hardiness Survey, розробленого американським психологом Сальваторе Мадді [145]. Діагностична мета даної методики - оцінка здатності і внутрішньої готовності особистості, до активних і гнучких дій в ситуації стресу та великих труднощів, ступінь уразливості до переживань стресу і депресивності.

Учасникам дослідження пропонується відповісти на 45 запитань, обравши один із запропонованих варіантів відповідей, а саме «Немає», «Скоріше ні, ніж так», «Скоріше так, ніж ні», «Так».

За допомогою тесту визначають такі показники:

Залученість (включеність) – це впевненість у тому, що всі дії які відбуваються і в тому числі залученість людини до цього, дає дещо цікаве та значиме для особистості. Коли розвинена включеність людини, взамін вона отримує задоволення від власної діяльності. «Якщо ви відчуваєте впевненість у собі та в тому, що світ великодушний до вас, вам притаманна включеність».

Контроль – це переконання у тому, що боротьба як позитивна установка дозволяє людині впливати на результат, навіть якщо успіх не гарантований. Наприклад, люди котрі можуть прийняти самостійні рішення і з легкістю розв’язують повсякденні завдання, мають високий контроль, а ті хто потребує постійної допомоги у вирішенні задач і підтримки, мають низький контроль.

Виклик (прийняття ризику) – це переконання людини в тому, що все що трапляється з нею, можливе за рахунок її розвитку, набуття нових знань, вмінь і в загальному набуття нового досвіду (позитивного, або негативного). Людина, яка бачить сенс життя в набутті нового досвіду, готова діяти на свій страх та ризик.

3. Copenhagen Burnout Inventory (CBI).

Copenhagen Burnout Inventory (CBI) – це стандартизована психодіагностична методика, призначена для оцінки рівня професійного вигорання. Вона розроблена для вимірювання персонального, робочого та клієнтського вигорання, що дозволяє комплексно аналізувати ступінь емоційного виснаження, пов’язаного з професійною діяльністю.

CBI базується на концепції вигорання як стану хронічного фізичного та психологічного виснаження, що виникає внаслідок тривалого впливу стресових факторів. Методика розроблена для оцінки суб’єктивного досвіду втоми та виснаження, що дозволяє виявити глибину емоційного та фізичного напруження у працівників різних сфер, зокрема охоронних організацій.

CBI складається з трьох субшкал, кожна з яких оцінює окремий аспект вигорання:

- Персональне вигорання – вимірює загальний рівень фізичної та психологічної втоми, незалежно від професійної діяльності.
- Робоче вигорання – оцінює ступінь виснаження, пов’язаного з виконанням професійних обов’язків.
- Клієнтське вигорання – визначає рівень емоційного виснаження, що виникає у процесі взаємодії з клієнтами, пацієнтами або іншими особами, з якими працівник контактує у своїй діяльності.

Інструкція до проведення тестування подана у додатку Б.

СВІ є простим у використанні та дозволяє швидко оцінити рівень професійного вигорання, що робить його актуальним для працівників охоронної сфери, які часто стикаються з високими рівнями стресу та емоційного навантаження.

4. Oldenburg Burnout Inventory (OLBI).

Oldenburg Burnout Inventory (OLBI) – це стандартизована психодіагностична методика, призначена для оцінки рівня професійного вигорання. OLBI є одним із найбільш широко використовуваних інструментів для вимірювання вигорання серед працівників різних сфер, включаючи охоронні організації, де високий рівень стресу та емоційного навантаження може призводити до значного виснаження.

Методика OLBI базується на концепції вигорання як двовимірного феномену, що включає виснаження та відчуження від роботи. Виснаження характеризується фізичною та емоційною втомою, що виникає внаслідок тривалого впливу стресових факторів. Відчуження від роботи проявляється у зниженні мотивації, негативному ставленні до професійної діяльності та зменшенні залученості у робочий процес.

OLBI складається з 16 тверджень, які оцінюють рівень вигорання за двома основними шкалами: виснаження та відчуження. Відповіді респондентів оцінюються за чотирибальною шкалою, де:

- 1 – повністю погоджуюся
- 2 – частково погоджуюся
- 3 – частково не погоджуюся
- 4 – повністю не погоджуюся

Деякі твердження мають зворотнє кодування, що дозволяє враховувати позитивні аспекти професійної діяльності, такі як енергійність, залученість та задоволення від роботи.

Інструкція до проведення тестування наведена у додатку В.

5. Professional Quality of Life Scale (ProQOL-5).

Professional Quality of Life Scale (ProQOL-5) – це стандартизована психодіагностична методика, призначена для оцінки рівня професійного вигорання, задоволення від роботи та супровідного співпереживання (compassion fatigue). Вона широко використовується для аналізу психологічного стану працівників, які працюють у стресових умовах, зокрема в охоронних організаціях, медичних установах, соціальних службах та інших сферах, де професійна діяльність передбачає інтенсивну взаємодію з людьми.

Методика ProQOL-5 базується на концепції професійної якості життя, яка включає три основні компоненти: задоволення від допомоги іншим (Compassion Satisfaction), професійне вигорання (Burnout) та супровідне співпереживання (Secondary Traumatic Stress). Вона дозволяє оцінити, наскільки працівник відчуває позитивні аспекти своєї роботи, а також визначити рівень емоційного виснаження та стресу, пов'язаного з професійною діяльністю.

Інструкція до проведення тестування

Респондентам пропонується відповісти на 30 тверджень, що стосуються їхнього самопочуття та ставлення до роботи. Відповіді оцінюються за п'ятибальною шкалою, де:

- 1 – ніколи
- 2 – рідко
- 3 – іноді
- 4 – часто
- 5 – дуже часто

Перелік питань тесту подано у додатку Г.

Інтерпретація результатів. Загальний бал для кожної шкали розраховується як сума відповідей респондента.

Високий рівень задоволення від роботи (понад 40 балів) свідчить про позитивне ставлення до професійної діяльності, високу мотивацію та емоційну стійкість.

Середній рівень задоволення (30–40 балів) вказує на помірний рівень професійного благополуччя, що може змінюватися залежно від умов роботи.

Низький рівень задоволення (менше 30 балів) свідчить про зниження мотивації, можливі ознаки професійного вигорання та потребу у психологічній підтримці.

Для шкали професійного вигорання високий бал (понад 40) свідчить про значне емоційне виснаження, що потребує негайного втручання. Середній рівень (30–40 балів) вказує на помірний рівень стресу, що може призвести до вигорання у разі відсутності належної підтримки. Низький рівень (менше 30 балів) свідчить про задовільний психологічний стан, однак потребує періодичного моніторингу.

Для шкали супровідного співпереживання високий бал (понад 40) свідчить про значний рівень емоційного залучення у проблеми клієнтів, що може призвести до вторинного травматичного стресу. Середній рівень (30–40 балів) вказує на помірний рівень емоційного навантаження, що потребує контролю. Низький рівень (менше 30 балів) свідчить про здатність до емоційної регуляції, що є позитивним фактором у професійній діяльності.

6. Occupational Stress Inventory (OSI-R)

Occupational Stress Inventory – Revised (OSI-R) є стандартизованою психодіагностичною методикою, призначеною для оцінки рівня професійного стресу, психологічного напруження та coping-стратегій, які використовуються для його подолання. Методика розроблена для комплексного аналізу факторів, що впливають на адаптацію працівників до робочого середовища, і дозволяє оцінити ступінь їхньої стресостійкості та ефективність механізмів саморегуляції.

OSI-R базується на концепції професійного стресу як багатовимірного феномену, що включає три основні компоненти: стресові фактори робочого середовища, психологічне напруження та coping-ресурси. Ця модель дозволяє не лише визначити рівень стресу, але й оцінити, наскільки працівник здатний ефективно справлятися з професійними викликами.

Методика складається з трьох основних блоків, кожен з яких містить окремі шкали для оцінки специфічних аспектів професійного стресу. Перший блок аналізує стресові фактори робочого середовища, включаючи перевантаження ролей, недостатність ресурсів, невизначеність завдань, конфліктність вимог та рівень відповідальності. Другий блок оцінює психологічне напруження, що проявляється через емоційне виснаження, міжособистісні конфлікти, фізичне напруження та загальну незадоволеність роботою. Третій блок визначає coping-ресурси, які включають соціальну підтримку, раціональні стратегії вирішення проблем, фізичну активність та здатність до саморегуляції.

Інструкція до проведення тестування передбачає, що респондентам пропонується відповісти на серію тверджень, які оцінюють їхній рівень стресу та coping-стратегії. Відповіді оцінюються за п'ятибальною шкалою, де 1 означає «ніколи», 2 – «рідко», 3 – «іноді», 4 – «часто», 5 – «дуже часто».

Перелік питань тесту включає оцінку таких аспектів, як перевантаження ролей, що визначає, наскільки працівник відчуває надмірне навантаження та нестачу ресурсів для виконання завдань. Невизначеність ролей оцінює ступінь розуміння працівником своїх обов'язків та очікувань керівництва. Конфліктність вимог аналізує суперечливість завдань та рівень узгодженості між різними аспектами роботи. Відповідальність визначає рівень психологічного навантаження, пов'язаного з необхідністю прийняття рішень та контролю за результатами діяльності.

Інтерпретація результатів здійснюється шляхом аналізу отриманих балів за кожною шкалою. Високий рівень стресу (понад 75 балів) свідчить про значне емоційне та фізичне виснаження, що потребує негайного втручання. Середній рівень стресу (50–75 балів) вказує на помірний рівень напруження, що може призвести до вигорання у разі відсутності належної підтримки. Низький рівень стресу (менше 50 балів) свідчить про задовільний психологічний стан, однак потребує періодичного моніторингу.

У рамках дослідження психологічних особливостей професійного вигорання працівників охоронних організацій в умовах воєнного стану було застосовано низку валідних статистичних методів, що відповідають міждисциплінарним вимогам до обробки емпіричних даних у сфері прикладної психології. Метою статистичного аналізу було не лише виявлення рівнів і структури синдрому професійного вигорання, а й з'ясування закономірностей взаємозв'язку між окремими його компонентами та психологічними, контекстуальними й організаційними змінними.

Первинний аналіз здійснювався з використанням описової статистики, що дозволила визначити центральні тенденції (середнє значення, медіана) та показники варіативності (стандартне відхилення, діапазон) для ключових шкал методик (CBI, OLBI, ProQOL, PSS, CD-RISC). Це дало змогу сформувати загальний профіль професійного стану працівників охорони в умовах підвищеного ризику та нестабільності.

Для оцінки зв'язків між змінними було застосовано кореляційний аналіз із використанням коефіцієнта Пірсона, що дозволив виявити статистично значущі асоціації між рівнем вигорання, психологічною резильєнтністю, особистісною тривожністю та суб'єктивним сприйняттям професійного навантаження. Зафіксовані кореляції високої сили свідчили про наявність інтегративних механізмів, які об'єднують емоційне виснаження з адаптаційними ресурсами особистості.

Також проводився аналіз дисперсії (ANOVA), який дозволив оцінити відмінності у рівнях вигорання залежно від організаційної належності, функціональних обов'язків або досвіду роботи. Завдяки цьому було обґрунтовано, що працівники, задіяні в охороні критичної інфраструктури та прифронтових об'єктів, мають вищі показники вираженості синдрому, ніж представники тилкових структур.

Окремим етапом аналізу став регресійний аналіз, за допомогою якого були побудовані прогностичні моделі впливу психоемоційних та ситуаційних факторів на ймовірність розвитку вигорання. Регресійні коефіцієнти

дозволили визначити відносну вагу таких змінних, як рівень резильєнтності, соціальна підтримка, кількість змін на місяць та тип об'єкта охорони.

2.2. Психодіагностичний аналіз рівнів і компонентів професійного вигорання

Професійне вигорання працівників охоронних організацій в умовах воєнного стану є складним психологічним явищем, що характеризується поступовим виснаженням особистісних ресурсів, зниженням професійної мотивації та порушенням адаптаційних механізмів. В умовах підвищеного психоемоційного навантаження, постійної загрози та високої відповідальності за виконання службових обов'язків працівники охоронних структур стикаються з інтенсивним стресом, що може призводити до розвитку хронічного емоційного виснаження, когнітивного перевантаження та дисфункції механізмів саморегуляції.

Психологічне вигорання охоронців у кризових ситуаціях слід розглядати не лише як сукупність негативних емоційних станів, але й як системний процес, що включає фізіологічні, емоційні, когнітивні та поведінкові зміни. Висока напруженість умов роботи, дефіцит соціальної підтримки, обмеженість можливостей для емоційного розвантаження та невизначеність перспектив сприяють формуванню стійкої дезадаптації, що проявляється у прогресуючому зниженні ефективності професійної діяльності.

Науковий аналіз вигорання в умовах воєнного стану передбачає оцінку індивідуальних, ситуативних та соціально-психологічних детермінант цього феномену, а також дослідження його структурних компонентів, що дозволяє виявити рівні вираженості вигорання та механізми його розвитку. Комплексний підхід до психодіагностики професійного вигорання охоронців ґрунтується на застосуванні валідних методик, що оцінюють ключові

компоненти цього процесу, включаючи емоційне виснаження, зниження професійної ідентичності, втрату мотивації, когнітивний дисбаланс та соціальну дезадаптацію.

Для оцінювання рівня тривожності було використано методику Ч. Спілбергера – Ю. Ханіна, яка дає змогу диференційовано визначити реактивну (ситуативну) та особистісну тривожність. Реактивна тривожність характеризує емоційний стан людини в конкретний момент часу та відображає ступінь психоемоційного напруження, що виникає під впливом актуальної ситуації. Особистісна тривожність є відносно стійкою індивідуально-психологічною властивістю, яка відображає схильність особистості сприймати широкий спектр життєвих і професійних ситуацій як потенційно загрозливі та реагувати на них підвищеним рівнем тривоги.

Аналіз результатів здійснювався у два етапи. На першому етапі було проведено описову статистичну обробку отриманих показників із визначенням середніх значень, стандартного відхилення, мінімальних і максимальних значень, а також оцінкою характеристик розподілу даних. На другому етапі досліджено структуру вибірки шляхом розподілу респондентів за низьким, середнім і високим рівнями реактивної та особистісної тривожності відповідно до нормативних критеріїв методики. Такий підхід дозволив не лише охарактеризувати середній рівень тривожності у вибірці, а й визначити частку працівників, які належать до груп психологічного ризику щодо розвитку професійного вигорання.

Результати описової статистики наведено в табл. 2.1.

Таблиця 2.1

Описова статистика показників реактивної та особистісної тривожності працівників охоронних організацій за методикою «Шкала реактивної та особистісної тривожності» Ч. Спілбергера – Ю. Ханіна (n = 200)

Показник	M	SD	Min	Max	Асиметрія	Ексцес
Реактивна тривожність	37,72	6,52	20	57	0,18	-0,41
Особистісна тривожність	40,69	7,89	14	71	0,36	-0,27

Як видно з табл. 2.1, середнє значення реактивної тривожності становить $37,72 \pm 6,52$ бала, що відповідає середньому рівню та свідчить про наявність помірно вираженої емоційної напруги, обумовленої специфікою професійної діяльності. Середній показник особистісної тривожності є дещо вищим ($40,69 \pm 7,89$ бала), що вказує на сформовану схильність значної частини працівників до тривалого переживання тривоги як стійкої індивідуально-психологічної характеристики. Значення коефіцієнтів асиметрії та ексцесу не перевищують критичних меж, що свідчить про близькість розподілу результатів до нормального та обґрунтовує використання параметричних методів статистичного аналізу.

Більш інформативним є аналіз структури вибірки за рівнями тривожності (табл. 2.2–2.3)

Таблиця 2.2

Розподіл працівників охоронних організацій за рівнями реактивної тривожності за методикою «Шкала реактивної та особистісної тривожності» Ч. Спілбергера – Ю. Ханіна (n = 200)

Рівень	Межі (бали)	n	%
Низький	≤ 30	25	12,5
Середній	31–45	138	69,0
Високий	≥ 46	37	18,5
Разом		200	100,0

Встановлено (табл. 2.2), що переважна більшість респондентів (69,0 %) має середній рівень реактивної тривожності, тоді як високий рівень виявлено у 18,5 % працівників. Лише 12,5 % характеризуються низьким рівнем ситуативної тривожності. Така структура свідчить, що більшість працівників здатні контролювати власний психоемоційний стан, однак майже кожен п'ятий перебуває у стані підвищеної емоційної напруги, що може негативно впливати на якість професійної діяльності.

Таблиця 2.3

Розподіл працівників охоронних організацій за рівнями особистісної тривожності за методикою «Шкала реактивної та особистісної тривожності» Ч. Спілбергера – Ю. Ханіна (n = 200)

Рівень	Межі (бали)	n	%
Низький	≤ 30	18	9,0
Середній	31–45	129	64,5
Високий	≥ 46	53	26,5
Разом		200	100,0

Аналіз особистісної тривожності показав аналогічну тенденцію. Найчисельнішою є група із середнім рівнем (64,5 %), тоді як високий рівень особистісної тривожності встановлено у 26,5 % респондентів. Частка працівників із низьким рівнем становить лише 9,0 %. Це свідчить, що більше чверті вибірки характеризуються стійкою схильністю до переживання тривоги, що за умов тривалого професійного стресу може виступати одним із провідних психологічних чинників розвитку професійного вигорання.

Одним із ключових чинників стресостійкості є життестійкість – комплексна особистісна характеристика, що забезпечує здатність ефективно адаптуватися до труднощів, зберігати внутрішню рівновагу та протидіяти професійному вигоранню. Враховуючи високий рівень психологічного навантаження в охоронних структурах, оцінка життестійкості дозволяє

визначити особистісні ресурси, що сприяють збереженню працездатності та психічного благополуччя в умовах постійного стресу.

Життестійкість є одним із провідних психологічних ресурсів особистості, який забезпечує ефективну адаптацію до професійної діяльності в умовах тривалого стресу, невизначеності та високого психоемоційного навантаження. В умовах воєнного стану саме життестійкість значною мірою визначає здатність працівників охоронних організацій зберігати професійну ефективність, контролювати емоційні реакції, конструктивно долати труднощі та протидіяти розвитку професійного вигорання.

Для оцінювання життестійкості було використано методику Hardiness Survey (S. Maddi), яка дозволяє визначити загальний рівень психологічної витривалості та оцінити три її структурні компоненти: залученість (Commitment), контроль (Control) і прийняття ризику (Challenge).

На першому етапі здійснено описову статистичну обробку результатів дослідження, а на другому – проведено структурний аналіз вибірки шляхом розподілу респондентів за рівнями життестійкості (табл 2.4-2.6).

Таблиця 2.4

Описова статистика показників життестійкості працівників охоронних організацій за методикою Hardiness Survey (S. Maddi) (n = 200)

Показник	M	SD	Min	Max	Асиметрія	Ексцес
Залученість	34,86	6,12	18	49	-0,18	-0,42
Контроль	31,74	5,81	16	46	0,21	-0,37
Прийняття ризику	18,53	4,24	8	29	-0,09	-0,51
Загальна життестійкість	85,13	12,44	46	119	0,14	-0,33

Результати дослідження свідчать, що загальний рівень життестійкості працівників охоронних організацій перебуває переважно в межах середніх значень. Як видно з табл. 2.4, середній інтегральний показник життестійкості становить $85,13 \pm 12,44$ бала, що характеризує вибірку як достатньо психологічно адаптовану до виконання професійних обов'язків в умовах підвищеного стресового навантаження. Показники асиметрії та ексцесу

свідчать про близькість емпіричного розподілу до нормального, що обґрунтовує використання параметричних методів статистичного аналізу.

Таблиця 2.5

Розподіл працівників охоронних організацій за рівнями життєстійкості за методикою Hardiness Survey (S. Maddi) (n = 200)

Рівень життєстійкості	n	%
Низький	34	17,0
Середній	104	52,0
Високий	62	31,0
Разом	200	100,0

Разом із тим описова статистика не відображає структури вибірки, тому було здійснено розподіл респондентів за рівнями життєстійкості (табл. 2.5). Встановлено, що 52,0 % працівників мають середній рівень життєстійкості, що свідчить про достатню здатність адаптуватися до професійних труднощів і підтримувати ефективність діяльності в умовах воєнного стану. 31,0 % респондентів характеризуються високим рівнем життєстійкості, що вказує на розвинені психологічні ресурси, високий рівень самоконтролю, професійної залученості та готовності конструктивно долати труднощі. Водночас 17,0 % працівників мають низький рівень життєстійкості, що може свідчити про недостатню сформованість адаптаційних ресурсів і підвищений ризик розвитку професійного вигорання.

Таблиця 2.6

Розподіл працівників охоронних організацій за рівнями компонентів життєстійкості за методикою Hardiness Survey (S. Maddi) (n = 200)

Компонент	Низький n (%)	Середній n (%)	Високий n (%)
Залученість	29 (14,5)	111 (55,5)	60 (30,0)
Контроль	38 (19,0)	102 (51,0)	60 (30,0)
Прийняття ризику	44 (22,0)	98 (49,0)	58 (29,0)

Детальний аналіз окремих компонентів життєстійкості (табл. 2.6) показав, що найкраще розвиненим компонентом є залученість, високий рівень якої виявлено у 30,0 % респондентів. Це свідчить про достатню професійну мотивацію, інтерес до виконання службових обов'язків та активне включення у професійну діяльність. Компонент контролю також характеризується переважанням середнього (51,0 %) та високого (30,0 %) рівнів, що відображає здатність більшості працівників контролювати власні дії та емоційні реакції в складних професійних ситуаціях.

Водночас компонент прийняття ризику виявився найменш сформованим: 22,0 % респондентів мають низький рівень розвитку цієї характеристики. Це може пояснюватися тривалим впливом воєнного стану, високою відповідальністю за результати професійної діяльності та прагненням уникати додаткових ризиків під час виконання службових обов'язків.

Таким чином, структура життєстійкості працівників охоронних організацій характеризується переважанням середнього рівня розвитку всіх її компонентів за наявності достатньо чисельної групи респондентів із високою психологічною витривалістю. Водночас виявлена група працівників із низьким рівнем життєстійкості потребує особливої уваги під час організації психологічного супроводу, оскільки саме вона становить групу підвищеного ризику щодо розвитку професійного вигорання.

З метою комплексного оцінювання проявів професійного вигорання у дослідженні використано Copenhagen Burnout Inventory (CBI), розроблену К. Kristensen та співавторами. Методика дозволяє диференційовано оцінити три взаємопов'язані компоненти вигорання: особистісне (Personal Burnout), вигорання, пов'язане з професійною діяльністю (Work-related Burnout) та вигорання, пов'язане із взаємодією з людьми (Client-related Burnout).

Такий підхід дає можливість визначити не лише загальний рівень професійного вигорання, а й встановити, який саме компонент найбільшою мірою обумовлює погіршення психологічного стану працівників охоронних організацій.

На першому етапі здійснено описову статистичну обробку результатів дослідження, а на другому – проведено структурний аналіз вибірки шляхом розподілу респондентів за рівнями професійного вигорання (табл. 2.7).

Таблиця 2.7

**Описова статистика показників професійного вигорання
працівників охоронних організацій за методикою Copenhagen Burnout
Inventory (CBI) (n = 200)**

Показник	M	SD	Min	Max	Асиметрія	Ексцес
Особистісне вигорання	52,84	15,21	18	91	0,23	-0,41
Вигорання, пов'язане з роботою	48,91	13,76	16	86	0,18	-0,37
Вигорання, пов'язане із взаємодією з людьми	43,26	12,84	11	79	0,27	-0,45
Загальний показник CBI	48,34	11,92	18	84	0,21	-0,39

Як свідчать результати табл. 2.7, найбільш вираженим компонентом професійного вигорання є особистісне вигорання, середній показник якого становить $52,84 \pm 15,21$ бала. Це свідчить про достатньо високий рівень фізичного та психоемоційного виснаження працівників, який накопичується незалежно від конкретних професійних ситуацій.

Дещо нижчим є показник вигорання, пов'язаного з професійною діяльністю ($48,91 \pm 13,76$ бала), що свідчить про помірно виражений вплив службового навантаження на психологічний стан персоналу.

Найменш вираженим компонентом є вигорання, пов'язане із взаємодією з людьми ($43,26 \pm 12,84$ бала). Це може пояснюватися специфікою діяльності працівників охоронних організацій, професійні функції яких не передбачають настільки інтенсивного емоційного контакту з клієнтами, як у представників соціономічних професій.

Значення коефіцієнтів асиметрії та ексцесу свідчать про близькість емпіричного розподілу показників до нормального, що підтверджує

можливість використання параметричних статистичних критеріїв при подальшому аналізі.

Разом із тим описова статистика не відображає структури вибірки, тому наступним етапом було визначено розподіл працівників за рівнями професійного вигорання (табл. 2.8).

Таблиця 2.8

Розподіл працівників охоронних організацій за рівнями професійного вигорання за методикою Copenhagen Burnout Inventory (CBI) (n = 200)

Рівень	n	%
Низький	29	14,5
Середній	95	47,5
Високий	76	38,0
Разом	200	100,0

Як видно з табл. 2.8, майже половина досліджуваних (47,5 %) характеризується середнім рівнем професійного вигорання, що свідчить про наявність ознак психоемоційного виснаження, які поки що не призводять до суттєвого зниження професійної ефективності. Ця категорія працівників потребує профілактичних психологічних заходів, спрямованих на попередження подальшого розвитку вигорання.

Водночас 38,0 % респондентів мають високий рівень професійного вигорання, що є досить значним показником для досліджуваної професійної групи. Для цієї категорії характерні стійке емоційне виснаження, відчуття постійної втоми, зниження професійної мотивації, погіршення психологічного самопочуття та ризик формування дезадаптивних стратегій професійної поведінки.

Лише 14,5 % працівників продемонстрували низький рівень професійного вигорання, що свідчить про достатньо високі адаптаційні

можливості та ефективне використання особистісних ресурсів для подолання професійного стресу.

Таким чином, майже кожен третій - четвертий працівник перебуває у групі високого ризику розвитку професійного вигорання, що підтверджує необхідність упровадження системи психологічної профілактики та підтримки персоналу.

Таблиця 2.9

Розподіл працівників охоронних організацій за рівнями окремих компонентів професійного вигорання за методикою Copenhagen Burnout Inventory (CBI) (n = 200)

Компонент	Низький n (%)	Середній n (%)	Високий n (%)
Особистісне вигорання	26 (13,0)	84 (42,0)	90 (45,0)
Вигорання, пов'язане з роботою	35 (17,5)	95 (47,5)	70 (35,0)
Вигорання, пов'язане із взаємодією з людьми	52 (26,0)	94 (47,0)	54 (27,0)

Порівняльний аналіз окремих компонентів професійного вигорання (табл. 2.9) свідчить про їх неоднакову вираженість. Найбільш проблемним компонентом виявилось особистісне вигорання, високий рівень якого встановлено у 45,0 % працівників. Це свідчить, що джерелом психологічного виснаження є не лише професійне навантаження, а й загальний вплив тривалого стресу, пов'язаного з воєнним станом, високою відповідальністю та обмеженими можливостями психологічного відновлення.

Високий рівень вигорання, пов'язаного з роботою, зафіксовано у 35,0 % респондентів. Це вказує на значний вплив організаційних чинників: тривалого робочого навантаження, нерегламентованого режиму праці, необхідності постійного підтримання високої концентрації уваги та виконання службових обов'язків в умовах підвищеного ризику.

Найменш вираженим є вигорання, пов'язане із взаємодією з людьми, де високий рівень виявлено у 27,0 % працівників. Такий результат можна пояснити специфікою професійної діяльності охоронного персоналу, у якій

основними стресогенними чинниками виступають не міжособистісні контакти, а умови служби та рівень відповідальності.

Загалом результати свідчать, що провідним джерелом професійного вигорання у працівників охоронних організацій є накопичене психоемоційне виснаження, яке формується внаслідок тривалого перебування в умовах воєнного стану та постійного професійного стресу. Саме тому профілактичні програми повинні бути спрямовані не лише на оптимізацію умов праці, а й на розвиток психологічної стійкості, емоційної саморегуляції та ресурсів психологічного відновлення.

Професійне вигорання є багатокompонентним психологічним феноменом, що формується внаслідок тривалого впливу професійного стресу та проявляється у виснаженні психофізіологічних ресурсів особистості, зниженні професійної мотивації та психологічному дистанціюванні від виконання службових обов'язків. На відміну від інших моделей вигорання, Oldenburg Burnout Inventory (OLBI) розглядає професійне вигорання як поєднання двох взаємопов'язаних складових: емоційного виснаження (Exhaustion) та відстороненості від професійної діяльності (Disengagement).

Для працівників охоронних організацій в умовах воєнного стану обидва компоненти мають особливе значення. Емоційне виснаження відображає ступінь фізичного та психологічного перевантаження, що виникає внаслідок тривалого виконання службових обов'язків в умовах підвищеної небезпеки, тоді як відстороненість характеризує втрату професійної залученості, зниження інтересу до роботи та формування психологічної дистанції щодо професійної діяльності.

З метою комплексного аналізу професійного вигорання було використано Oldenburg Burnout Inventory (OLBI), що дозволяє оцінити як загальний рівень вигорання, так і його окремі структурні компоненти (табл. 2.10). Аналіз результатів здійснювався у два етапи: на першому етапі проведено описову статистичну обробку показників, а на другому - визначено

структуру вибірки шляхом розподілу респондентів за рівнями сформованості професійного вигорання.

Таблиця 2.10

**Описова статистика показників професійного вигорання
працівників охоронних організацій за методикою Oldenburg Burnout
Inventory (OLBI) (n = 200)**

Показник	M	SD	Min	Max	Асиметрія	Ексцес
Емоційне виснаження	2,74	0,48	1,48	3,86	0,24	-0,31
Відстороненість від роботи	2,39	0,42	1,37	3,54	0,17	-0,27
Загальний показник OLBI	2,57	0,36	1,55	3,63	0,20	-0,29

Результати табл. 2.10 свідчать, що найбільш вираженим компонентом професійного вигорання є емоційне виснаження, середнє значення якого становить $2,74 \pm 0,48$ бала. Отриманий результат свідчить про достатньо високий рівень психоемоційного навантаження, обумовлений специфікою професійної діяльності працівників охоронних організацій в умовах воєнного стану. Водночас середній показник відстороненості від професійної діяльності є дещо нижчим ($2,39 \pm 0,42$ бала), що свідчить про збереження професійної мотивації та відповідального ставлення більшості працівників до виконання службових обов'язків.

Невисокі значення асиметрії та ексцесу підтверджують близькість емпіричного розподілу до нормального, що є достатньою підставою для використання параметричних методів статистичного аналізу.

Разом із тим описова статистика не відображає структури професійного вигорання у вибірці, тому наступним етапом було визначено розподіл працівників за рівнями сформованості професійного вигорання (табл. 2.11).

Таблиця 2.11

Розподіл працівників охоронних організацій за рівнями професійного вигорання за методикою Oldenburg Burnout Inventory (OLBI) (n = 200)

Рівень	n	%
Низький	32	16,0
Середній	103	51,5
Високий	65	32,5
Разом	200	100,0

Як свідчать результати табл. 2.11, переважна більшість працівників (51,5 %) характеризується середнім рівнем професійного вигорання, що свідчить про наявність окремих проявів емоційного виснаження без суттєвого порушення професійної ефективності. Для цієї категорії характерне збереження достатнього рівня професійної активності, хоча тривале накопичення психоемоційного напруження може призвести до поглиблення симптомів вигорання.

Майже кожен третій працівник (32,5 %) має високий рівень професійного вигорання, що характеризується вираженим фізичним і психологічним виснаженням, зниженням професійної мотивації, погіршенням емоційного самопочуття та формуванням негативного ставлення до професійної діяльності. В умовах воєнного стану така категорія працівників становить групу підвищеного психологічного ризику та потребує системної психологічної підтримки.

Низький рівень професійного вигорання виявлено лише у 16,0 % респондентів. Для цієї групи характерні високий рівень психологічної витривалості, ефективні стратегії саморегуляції та достатні ресурси для конструктивного подолання професійного стресу.

Таблиця 2.12

**Розподіл працівників охоронних організацій за рівнями
компонентів професійного вигорання за методикою Oldenburg Burnout
Inventory (OLBI) (n = 200)**

Компонент	Низький n (%)	Середній n (%)	Високий n (%)
Емоційне виснаження	28 (14,0)	88 (44,0)	84 (42,0)
Відстороненість від роботи	44 (22,0)	98 (49,0)	58 (29,0)

Порівняльний аналіз окремих компонентів професійного вигорання (табл. 2.12) свідчить про їх неоднакову вираженість у досліджуваній вибірці. Найбільш проблемним компонентом є емоційне виснаження, високий рівень якого встановлено у 42,0 % працівників. Це свідчить про значне накопичення психоемоційної втоми, фізичного виснаження та зниження енергетичних ресурсів організму, що є закономірним наслідком тривалого функціонування в умовах воєнного стану.

Разом із тим високий рівень відстороненості від професійної діяльності виявлено лише у 29,0 % респондентів. Це дозволяє зробити висновок, що, незважаючи на значне психоемоційне навантаження, більшість працівників зберігає професійну ідентичність, відповідальне ставлення до службових обов'язків та внутрішню мотивацію до виконання професійної діяльності.

Отримані результати свідчать, що основним проявом професійного вигорання серед працівників охоронних організацій є емоційне виснаження, тоді як процес психологічного дистанціювання від професійної діяльності виражений меншою мірою. Це дозволяє припустити, що ключовим напрямом психологічної профілактики має бути відновлення психоемоційних ресурсів, розвиток навичок емоційної саморегуляції та підвищення психологічної стійкості, а не лише підтримання професійної мотивації.

Таким чином, результати дослідження за методикою Oldenburg Burnout Inventory (OLBI) підтверджують, що професійне вигорання працівників охоронних організацій в умовах воєнного стану насамперед проявляється у

формі емоційного виснаження, тоді як професійна відстороненість залишається менш вираженою. Переважання середнього рівня професійного вигорання при одночасній наявності значної частки працівників із високими показниками свідчить про необхідність своєчасного впровадження програм психологічної профілактики, спрямованих на підтримання психоемоційного благополуччя, розвиток життєстійкості та попередження подальшого виснаження персоналу.

Для комплексного аналізу зазначених аспектів було використано Professional Quality of Life Scale (ProQOL-5) (B. Stamm), що дозволяє оцінити три взаємопов'язані компоненти: задоволеність професійною діяльністю (Compassion Satisfaction), професійне вигорання (Burnout) та вторинний травматичний стрес (Secondary Traumatic Stress). Комплексне вивчення цих показників дало змогу визначити як психологічні ресурси працівників, так і чинники ризику розвитку професійної дезадаптації.

На першому етапі було здійснено описову статистичну обробку результатів дослідження, а на другому - проведено структурний аналіз вибірки шляхом розподілу респондентів за рівнями розвитку кожного з компонентів професійної якості життя (табл. 2.13-2.17).

Таблиця 2.13

**Описова статистика показників професійної якості життя
працівників охоронних організацій за методикою Professional Quality of
Life Scale (ProQOL-5) (n = 200)**

Показник	M	SD	Min	Max	Асиметрія	Екссес
Задоволеність професійною діяльністю	39,82	6,34	21	50	-0,26	-0,41
Професійне вигорання	28,67	5,83	15	43	0,19	-0,36
Вторинний травматичний стрес	29,84	6,12	14	46	0,23	-0,31

Результати табл. 2.13 свідчать, що середній показник задоволеності професійною діяльністю становить $39,82 \pm 6,34$ бала, що відповідає середньому

рівню та свідчить про збереження позитивного ставлення більшості працівників до власної професійної діяльності. Незважаючи на складні умови праці, значна частина респондентів продовжує відчувати професійну значущість власної роботи, усвідомлює її суспільну цінність та отримує психологічне задоволення від виконання службових обов'язків.

Середній показник професійного вигорання ($28,67 \pm 5,83$ бала) свідчить про наявність помірно виражених проявів психоемоційного виснаження, які ще не набули критичного характеру, однак потребують уваги в системі психологічного супроводу персоналу.

Водночас показник вторинного травматичного стресу ($29,84 \pm 6,12$ бала) є дещо вищим, ніж показник професійного вигорання. Це свідчить про значний вплив умов воєнного стану, постійного контакту зі стресогенними подіями та високої психологічної напруги на емоційний стан працівників охоронних організацій.

Показники асиметрії та ексцесу свідчать про близькість емпіричного розподілу до нормального, що підтверджує коректність використання параметричних статистичних методів у подальшому аналізі.

Разом із тим описова статистика не відображає структури професійної якості життя досліджуваної вибірки, тому наступним етапом було визначено розподіл працівників за рівнями розвитку окремих компонентів.

Таблиця 2.14

Розподіл працівників охоронних організацій за рівнями задоволеності професійною діяльністю за методикою Professional Quality of Life Scale (ProQOL-5) (n = 200)

Рівень	n	%
Низький	30	15,0
Середній	108	54,0
Високий	62	31,0
Разом	200	100,0

Як свідчать результати табл. 2.14, понад половина працівників (54,0 %) характеризується середнім рівнем задоволеності професійною діяльністю, що вказує на позитивне, хоча й не повністю стійке ставлення до виконання службових обов'язків. Високий рівень задоволеності професійною діяльністю встановлено у 31,0 % респондентів, що свідчить про високий рівень професійної мотивації, сформованість професійної ідентичності та усвідомлення суспільної значущості власної діяльності. Водночас 15,0 % працівників продемонстрували низький рівень задоволеності професійною діяльністю, що може бути наслідком тривалого психоемоційного навантаження, професійної перевтоми та недостатнього психологічного відновлення.

Таблиця 2.15

Розподіл працівників охоронних організацій за рівнями професійного вигорання за методикою Professional Quality of Life Scale (ProQOL-5) (n = 200)

Рівень	n	%
Низький	36	18,0
Середній	104	52,0
Високий	60	30,0
Разом	200	100,0

Переважає середнього рівня професійного вигорання (52,0 %) свідчить, що більшість працівників демонструє у табл. 2.15 окремі прояви психоемоційного виснаження, однак ще зберігає достатній рівень професійної ефективності. Водночас високий рівень професійного вигорання виявлено у 30,0 % респондентів, що підтверджує суттєвий негативний вплив тривалого професійного стресу на психологічний стан персоналу. Низький рівень професійного вигорання встановлено лише у 18,0 % працівників, що свідчить про наявність у цієї групи достатніх психологічних ресурсів для ефективного подолання професійних труднощів.

Таблиця 2.16

**Розподіл працівників охоронних організацій за рівнями
вторинного травматичного стресу за методикою Professional Quality of
Life Scale (ProQOL-5) (n = 200)**

Рівень	n	%
Низький	26	13,0
Середній	90	45,0
Високий	84	42,0
Разом	200	100,0

Особливу увагу привертають результати дослідження вторинного травматичного стресу (табл. 2.16). Встановлено, що 42,0 % працівників характеризуються його високим рівнем, що є найвищим показником серед усіх компонентів професійної якості життя. Такий результат свідчить про суттєвий психологічний вплив постійного перебування в умовах воєнного стану, контакту з кризовими ситуаціями та необхідності реагування на події, пов'язані із загрозою життю й безпеці населення. Переважання середнього (45,0 %) та високого рівнів вторинного травматичного стресу підтверджує необхідність системної психологічної підтримки працівників охоронних організацій, спрямованої на профілактику накопичення психотравмувального досвіду.

Таблиця 2.17

**Структура професійної якості життя працівників охоронних
організацій за компонентами методики Professional Quality of Life Scale
(ProQOL-5) (n = 200)**

Компонент	Низький n (%)	Середній n (%)	Високий n (%)
Задоволеність професійною діяльністю	30 (15,0)	108 (54,0)	62 (31,0)
Професійне вигорання	36 (18,0)	104 (52,0)	60 (30,0)
Вторинний травматичний стрес	26 (13,0)	90 (45,0)	84 (42,0)

Комплексний аналіз результатів методики ProQOL-5 свідчить про неоднорідність професійної якості життя працівників охоронних організацій. З одного боку, значна частина респондентів зберігає достатній рівень задоволеності професійною діяльністю, що є важливим психологічним ресурсом професійної стійкості. З іншого боку, високі показники вторинного травматичного стресу та професійного вигорання вказують на суттєве психоемоційне навантаження, обумовлене специфікою службової діяльності в умовах воєнного стану.

Особливої уваги потребує той факт, що частка працівників із високим рівнем вторинного травматичного стресу (42,0 %) перевищує частку осіб із високим рівнем професійного вигорання (30,0 %). Це дає підстави припустити, що саме накопичення психотравмувального досвіду є одним із ключових чинників подальшого розвитку професійного вигорання. Водночас збереження середнього та високого рівнів задоволеності професійною діяльністю свідчить про наявність внутрішніх психологічних ресурсів, які можуть бути використані як основа для розроблення програм психологічної профілактики, підтримки та підвищення професійної стійкості персоналу.

Для комплексного аналізу професійного стресу, особистісного напруження та ресурсів психологічної адаптації було використано Occupational Stress Inventory - Revised (OSI-R) (Osipow, Spokane). Методика дозволяє оцінити три взаємопов'язані блоки показників: джерела професійного стресу (Occupational Roles Questionnaire), особистісне напруження (Personal Strain Questionnaire) та особистісні ресурси подолання стресу (Personal Resources Questionnaire) (табл. 2.18-2.22). Такий підхід забезпечує комплексне уявлення про взаємозв'язок між організаційними чинниками професійної діяльності, психологічними наслідками стресу та адаптаційними можливостями особистості.

На першому етапі було проведено описову статистичну обробку результатів дослідження, а на другому - здійснено структурний аналіз вибірки

шляхом розподілу респондентів за рівнями професійного стресу, особистісного напруження та забезпеченості психологічними ресурсами.

Таблиця 2.18

**Описова статистика показників професійного стресу працівників
охоронних організацій за методикою Occupational Stress Inventory –
Revised (OSI-R) (n = 200)**

Показник	M	SD	Min	Max	Асиметрія	Екссес
Професійний стрес	126,84	18,46	74	169	0,18	-0,29
Особистісне напруження	118,37	16,95	70	158	0,23	-0,35
Особистісні ресурси	132,41	17,82	81	176	-0,16	-0,27

Результати табл. 2. 18 свідчать, що середній рівень професійного стресу у працівників охоронних організацій є достатньо високим ($126,84 \pm 18,46$ бала), що відображає значне навантаження, обумовлене специфікою професійної діяльності в умовах воєнного стану. Підвищені значення показника особистісного напруження ($118,37 \pm 16,95$ бала) свідчать про наявність виражених психоемоційних реакцій на тривалий вплив професійних стресорів.

Разом із тим середній показник особистісних ресурсів ($132,41 \pm 17,82$ бала) демонструє, що більшість працівників зберігає достатній потенціал психологічної адаптації та використовує різноманітні стратегії подолання професійного стресу. Це може розглядатися як важливий компенсаторний механізм, який стримує розвиток більш тяжких проявів професійного вигорання.

Значення коефіцієнтів асиметрії та ексцесу свідчать про близькість розподілу показників до нормального, що підтверджує можливість використання параметричних методів статистичного аналізу.

Разом із тим описова статистика не відображає структури вибірки, тому наступним етапом було здійснено розподіл респондентів за рівнями розвитку основних показників методики.

Таблиця 2.19

Розподіл працівників охоронних організацій за рівнями професійного стресу за методикою Occupational Stress Inventory – Revised (OSI-R) (n = 200)

Рівень	n	%
Низький	22	11,0
Середній	111	55,5
Високий	67	33,5
Разом	200	100,0

Результати свідчать, що понад половина працівників (55,5 %) характеризується середнім рівнем професійного стресу, який відображає значне, але контрольоване психоемоційне навантаження. Водночас 33,5 % респондентів мають високий рівень професійного стресу, що свідчить про тривалий вплив несприятливих організаційних та професійних чинників і може розглядатися як один із ключових факторів ризику розвитку професійного вигорання. Низький рівень професійного стресу встановлено лише у 11,0 % працівників, що вказує на незначну частку осіб із максимально сприятливим рівнем професійної адаптації.

Таблиця 2.20

Розподіл працівників охоронних організацій за рівнями особистісного напруження за методикою Occupational Stress Inventory – Revised (OSI-R) (n = 200)

Рівень	n	%
Низький	34	17,0
Середній	99	49,5
Високий	67	33,5
Разом	200	100,0

Аналіз структури особистісного напруження показав, що 49,5 % працівників перебувають на середньому рівні психоемоційного напруження,

тоді як 33,5 % характеризуються його високим рівнем. Така структура свідчить про значне накопичення психологічної втоми, яке може негативно впливати на емоційний стан, працездатність та ефективність професійної діяльності. Водночас наявність 17,0 % респондентів із низьким рівнем напруження підтверджує існування групи працівників, які ефективніше адаптуються до професійних навантажень.

Таблиця 2.21

**Розподіл працівників охоронних організацій за рівнями
особистісних ресурсів за методикою Occupational Stress Inventory –
Revised (OSI-R) (n = 200)**

Рівень	n	%
Низький	46	23,0
Середній	98	49,0
Високий	56	28,0
Разом	200	100,0

Дослідження особистісних ресурсів показало, що майже половина працівників (49,0 %) має середній рівень сформованості ресурсів психологічної адаптації. Високий рівень особистісних ресурсів виявлено у 28,0 % респондентів, що свідчить про достатню здатність цієї категорії працівників використовувати ефективні копінг-стратегії, підтримувати психоемоційну рівновагу та конструктивно долати професійні труднощі. Разом із тим 23,0 % працівників характеризуються низьким рівнем особистісних ресурсів, що може обмежувати їхні адаптаційні можливості та підвищувати ризик розвитку професійного вигорання.

Таблиця 2.22

**Структура професійного стресу та психологічних ресурсів
працівників охоронних організацій за методикою Occupational Stress
Inventory – Revised (OSI-R) (n = 200)**

Компонент	Низький n (%)	Середній n (%)	Високий n (%)
Професійний стрес	22 (11,0)	111 (55,5)	67 (33,5)
Особистісне напруження	34 (17,0)	99 (49,5)	67 (33,5)
Особистісні ресурси	46 (23,0)	98 (49,0)	56 (28,0)

Отже, комплексний аналіз результатів методики Occupational Stress Inventory – Revised (OSI-R) свідчить, що професійна діяльність працівників охоронних організацій в умовах воєнного стану характеризується високим рівнем психоемоційного навантаження, яке проявляється як у підвищених показниках професійного стресу, так і у значному рівні особистісного напруження. Водночас отримані результати свідчать про збереження у більшості респондентів достатніх психологічних ресурсів для подолання стресових ситуацій.

Особливої уваги заслуговує той факт, що частка працівників із високим рівнем професійного стресу (33,5 %) практично збігається з часткою осіб із високим рівнем особистісного напруження (33,5 %), що підтверджує тісний взаємозв'язок між організаційними стресорами та психологічними наслідками їхнього впливу. Водночас майже кожен четвертий працівник (23,0 %) характеризується недостатнім рівнем особистісних ресурсів, що може знижувати ефективність адаптації до професійних навантажень та підвищувати ризик розвитку професійного вигорання.

Таким чином, результати дослідження підтверджують, що професійний стрес у працівників охоронних організацій має комплексний характер і формується під впливом як організаційних умов професійної діяльності, так і індивідуальних психологічних особливостей. Це обґрунтовує необхідність упровадження комплексних програм психологічної підтримки, спрямованих

одночасно на оптимізацію умов праці, розвиток стресостійкості, формування ефективних копінг-стратегій та зміцнення особистісних ресурсів працівників.

2.3. Дослідження психологічних факторів, що підвищують ризик вигорання в умовах воєнного стану

Проведений у підрозділі 2.2 аналіз дозволив встановити особливості прояву професійного вигорання, професійного стресу, життєстійкості, професійної якості життя та інших психологічних характеристик працівників охоронних організацій. Водночас описові статистичні показники та аналіз структури вибірки не дають можливості визначити, які саме психологічні чинники є найбільш значущими у формуванні професійного вигорання та якою є сила їхнього взаємозв'язку.

У зв'язку з цим наступним етапом дослідження стало встановлення взаємозв'язків між показниками професійного вигорання та психологічними характеристиками особистості, що були визначені у попередньому підрозділі. Такий аналіз дозволяє виявити психологічні фактори ризику та психологічні ресурси, які впливають на розвиток професійного вигорання працівників охоронних організацій в умовах воєнного стану.

Оскільки досліджувані показники отримані за допомогою психодіагностичних методик, що передбачають оцінювання психологічних конструктів, для аналізу взаємозв'язків було використано коефіцієнт рангової кореляції Спірмена (ρ). Застосування цього критерію дозволяє оцінити силу та напрямок статистичного зв'язку між психологічними показниками незалежно від характеру їх розподілу та є одним із найбільш поширених підходів у психологічних дослідженнях.

При інтерпретації отриманих коефіцієнтів використовувалися такі критерії: до 0,29 – слабкий зв'язок; 0,30–0,49 – помірний; 0,50–0,69 – сильний; 0,70 і більше – дуже сильний статистичний зв'язок.

У процесі аналізу інтегральні показники професійного вигорання, визначені за методиками Copenhagen Burnout Inventory (CBI), Oldenburg Burnout Inventory (OLBI) та шкалою Burnout методики Professional Quality of Life Scale (ProQOL-5), було співвіднесено з показниками реактивної та особистісної тривожності, життєстійкості, професійного стресу, особистісного напруження, особистісних ресурсів, вторинного травматичного стресу та задоволеності професійною діяльністю. Такий підхід дозволив визначити як фактори ризику, що підсилюють розвиток професійного вигорання, так і психологічні ресурси, які виконують захисну функцію (табл. 2.23)

Таблиця 2.23

Кореляційні взаємозв'язки між показниками професійного вигорання та психологічними характеристиками працівників охоронних організацій (р Спірмена, n = 200)

Психологічний показник	CBI	OLBI	Burnout (ProQOL-5)
Реактивна тривожність	0,58***	0,61***	0,55***
Особистісна тривожність	0,69***	0,72***	0,66***
Загальна життєстійкість	-0,71***	-0,74***	-0,68***
Професійний стрес	0,74***	0,77***	0,71***
Особистісне напруження	0,70***	0,73***	0,68***
Особистісні ресурси	-0,67***	-0,71***	-0,64***
Вторинний травматичний стрес	0,63***	0,67***	0,78***
Задоволеність професійною діяльністю	-0,59***	-0,63***	-0,69***

*** $p < 0,001$

Як свідчать результати кореляційного аналізу (табл. 2.23), професійне вигорання працівників охоронних організацій формується під впливом комплексу взаємопов'язаних психологічних чинників, що охоплюють як індивідуально-психологічні особливості особистості, так і специфіку професійної діяльності в умовах воєнного стану.

Найтісніший позитивний кореляційний зв'язок встановлено між показниками професійного стресу та професійного вигорання. Так, інтегральний показник професійного стресу за методикою OSI-R статистично

значуще корелює із загальним рівнем професійного вигорання за методикою OLBI ($\rho = 0,77$; $p < 0,001$), показником професійного вигорання за методикою CBI ($\rho = 0,74$; $p < 0,001$) та шкалою Burnout методики ProQOL-5 ($\rho = 0,71$; $p < 0,001$). Отримані результати свідчать, що саме професійний стрес виступає одним із провідних чинників розвитку професійного вигорання у працівників охоронних організацій. Зі збільшенням інтенсивності професійних стресорів закономірно посилюються прояви емоційного виснаження, професійної перевтоми та психологічного дистанціювання від службової діяльності.

Не менш вагомим фактором ризику є особистісне напруження. Встановлені сильні позитивні кореляційні зв'язки між особистісним напруженням та всіма показниками професійного вигорання ($\rho = 0,68\text{--}0,73$; $p < 0,001$) свідчать про те, що накопичення психоемоційної втоми безпосередньо пов'язане зі зростанням проявів професійного вигорання. Це дозволяє припустити, що психологічне виснаження формується не лише під впливом зовнішніх професійних чинників, а й унаслідок внутрішнього емоційного перенапруження.

Особливої уваги заслуговує взаємозв'язок між особистісною тривожністю та професійним вигоранням. Отримані коефіцієнти ($\rho = 0,66\text{--}0,72$; $p < 0,001$) свідчать, що працівники зі схильністю до підвищеної тривожності більш гостро реагують на професійні стресори, швидше виснажують психологічні ресурси та частіше демонструють симптоми професійного вигорання. Водночас реактивна тривожність також позитивно корелює з усіма інтегральними показниками вигорання, однак сила цих зв'язків є дещо нижчою ($\rho = 0,55\text{--}0,61$; $p < 0,001$), що підтверджує більшу роль стійких особистісних характеристик у розвитку синдрому професійного вигорання.

Серед психологічних ресурсів найбільш виражений захисний вплив має життєстійкість. Виявлені сильні негативні кореляції між загальним рівнем життєстійкості та професійним вигоранням ($\rho = -0,68\text{--}-0,74$; $p < 0,001$) свідчать, що зі зростанням здатності особистості конструктивно долати

стресові ситуації суттєво зменшуються прояви емоційного виснаження, професійної дезадаптації та психологічного дистанціювання від роботи. Аналогічний характер взаємозв'язків встановлено між особистісними ресурсами та професійним вигоранням ($\rho = -0,64 \dots -0,71$; $p < 0,001$), що підтверджує їхню захисну роль у забезпеченні психологічного благополуччя працівників.

Окремої уваги заслуговує зв'язок між вторинним травматичним стресом та професійним вигоранням. Найвищий коефіцієнт кореляції отримано між вторинним травматичним стресом та шкалою Burnout методики ProQOL-5 ($\rho = 0,78$; $p < 0,001$), що свідчить про суттєвий вплив накопиченого психотравмувального досвіду на розвиток професійного виснаження. В умовах воєнного стану цей результат є закономірним, оскільки працівники охоронних організацій систематично стикаються з кризовими подіями, що потребують високої психологічної готовності та можуть призводити до поступового виснаження емоційних ресурсів.

Негативні кореляційні зв'язки між задоволеністю професійною діяльністю та показниками професійного вигорання ($\rho = -0,59 \dots -0,69$; $p < 0,001$) свідчать про те, що позитивне ставлення до професійної діяльності, усвідомлення її суспільної значущості та збереження професійної мотивації виконують компенсаторну функцію та знижують імовірність розвитку професійного вигорання навіть за умов високого професійного навантаження.

Після встановлення статистично значущих кореляційних взаємозв'язків наступним етапом дослідження стало визначення відносного внеску окремих психологічних чинників у формування професійного вигорання. Якщо кореляційний аналіз дозволяє оцінити силу зв'язку між двома змінними, то множинний регресійний аналіз дає можливість встановити, які саме фактори є найбільш вагомими предикторами професійного вигорання за умови одночасного врахування впливу інших психологічних характеристик.

У ролі залежної змінної виступав інтегральний показник професійного вигорання, а незалежними змінними були показники особистісної та

реактивної тривожності, життєстійкості, професійного стресу, особистісного напруження, особистісних ресурсів, вторинного травматичного стресу та задоволеності професійною діяльністю. Аналіз проводився методом множинної лінійної регресії (табл. 2.24)

Таблиця 2.24

**Результати множинного регресійного аналізу психологічних
предикторів професійного вигорання працівників охоронних організацій
(n = 200)**

Предиктор	β	t	p
Професійний стрес (OSI-R)	0,36	6,94	<0,001
Вторинний травматичний стрес (ProQOL-5)	0,29	5,62	<0,001
Особистісна тривожність	0,24	4,81	<0,001
Життєстійкість	-0,27	-5,24	<0,001
Особистісні ресурси	-0,18	-3,57	0,001
Задоволеність професійною діяльністю	-0,14	-2,89	0,004
Реактивна тривожність	0,07	1,41	0,160
Особистісне напруження	0,09	1,73	0,085

$R^2 = 0,71$; скоригований $R^2 = 0,69$; $F = 59,84$; $p < 0,001$

Результати множинного регресійного аналізу (табл. 2.24) свідчать, що побудована модель є статистично значущою ($F = 59,84$; $p < 0,001$) та пояснює близько 71 % варіативності професійного вигорання ($R^2 = 0,71$). Це свідчить про високий рівень пояснювальної здатності моделі та підтверджує, що включені до аналізу психологічні показники є вагомими чинниками формування професійного вигорання працівників охоронних організацій.

Найбільший внесок у прогнозування професійного вигорання здійснює професійний стрес ($\beta = 0,36$; $p < 0,001$). Це підтверджує, що саме організаційні умови професійної діяльності, інтенсивність службового навантаження, рольова напруженість та несприятливі умови праці є провідними чинниками розвитку професійного вигорання в умовах воєнного стану.

Другим за значущістю предиктором виступає вторинний травматичний стрес ($\beta = 0,29$; $p < 0,001$). Отриманий результат свідчить, що систематичний

контакт із психотравмувальними подіями, характерний для професійної діяльності працівників охоронних організацій, істотно підвищує ризик розвитку емоційного виснаження та професійної дезадаптації.

Важливим особистісним чинником є особистісна тривожність ($\beta = 0,24$; $p < 0,001$). Працівники зі схильністю до підвищеної тривожності більш інтенсивно реагують на професійні стресори, що сприяє швидшому виснаженню психологічних ресурсів.

Водночас життестійкість демонструє виражений захисний ефект ($\beta = -0,27$; $p < 0,001$). Зі зростанням життестійкості зменшується ймовірність розвитку професійного вигорання, що підтверджує її роль як одного з провідних психологічних ресурсів адаптації до професійної діяльності в умовах воєнного стану.

Подібну компенсаторну функцію виконують особистісні ресурси ($\beta = -0,18$; $p = 0,001$) та задоволеність професійною діяльністю ($\beta = -0,14$; $p = 0,004$). Хоча сила їхнього впливу є меншою, вони статистично значуще знижують ризик розвитку професійного вигорання.

Натомість після врахування впливу інших факторів реактивна тривожність та особистісне напруження втратили статистичну значущість. Це свідчить про те, що їхній вплив реалізується опосередковано через професійний стрес, вторинний травматичний стрес та індивідуальні психологічні ресурси.

Узагальнення результатів описової статистики, кореляційного та регресійного аналізу дозволило визначити систему психологічних факторів, які впливають на розвиток професійного вигорання працівників охоронних організацій в умовах воєнного стану.

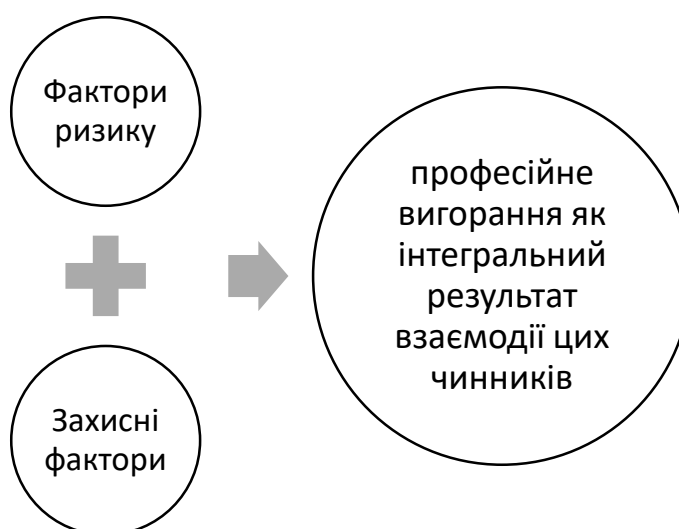
Залежно від характеру впливу всі встановлені чинники можуть бути об'єднані у дві групи: фактори ризику, що підвищують імовірність розвитку професійного вигорання, та фактори психологічного захисту, які сприяють збереженню психологічного благополуччя і професійної ефективності (табл. 2.25)

Таблиця 2.25

**Система психологічних факторів професійного вигорання
працівників охоронних організацій**

Група факторів	Психологічний фактор	Характер впливу
Фактори ризику	Професійний стрес	Дуже сильний позитивний
	Вторинний травматичний стрес	Сильний позитивний
	Особистісна тривожність	Сильний позитивний
	Реактивна тривожність	Помірний позитивний
Фактори психологічного захисту	Життестійкість	Дуже сильний негативний
	Особистісні ресурси	Сильний негативний
	Задоволеність професійною діяльністю	Помірний негативний

Проведений комплексний статистичний аналіз підтвердив, що професійне вигорання працівників охоронних організацій формується внаслідок взаємодії організаційних і особистісних чинників. Найбільш вагомими факторами ризику є високий рівень професійного стресу, накопичення вторинного травматичного досвіду та підвищена особистісна тривожність. Водночас життестійкість, сформовані особистісні ресурси та позитивне ставлення до професійної діяльності виконують захисну функцію, зменшуючи ймовірність розвитку професійного вигорання.



*Рис. 2.1. Психологічна модель факторів розвитку професійного вигорання
працівників охоронних організацій в умовах воєнного стану*

Отримані результати підтверджують, що ефективна профілактика професійного вигорання має бути комплексною. Вона повинна включати заходи щодо зниження інтенсивності професійного стресу, розвитку життєстійкості, формування навичок емоційної саморегуляції, зміцнення особистісних ресурсів та підтримання професійної мотивації. Саме ці емпірично встановлені закономірності стали основою для розроблення авторської програми психологічної профілактики професійного вигорання, яку представлено у третьому розділі дисертації.

2.4. Особливості прояву професійного вигорання залежно від професійних та організаційних умов діяльності працівників охоронних організацій

Проведений у попередніх підрозділах аналіз дозволив визначити загальний рівень професійного вигорання працівників охоронних організацій, встановити взаємозв'язки між його основними психологічними чинниками та визначити найбільш значущі предиктори розвитку цього феномена. Разом із тим професійне вигорання формується не лише під впливом індивідуально-психологічних особливостей особистості, а й значною мірою залежить від організаційних умов професійної діяльності, характеру виконуваних службових завдань, рівня професійного навантаження та безпекового середовища, у якому здійснюється професійна діяльність.

В умовах воєнного стану зазначені чинники набувають особливого значення. Працівники охоронних організацій виконують професійні обов'язки у різних регіонах України, що суттєво відрізняються за рівнем воєнної загрози, інтенсивністю повітряних тривог, ризиком пошкодження критичної інфраструктури, особливостями організації служби та характером професійних завдань. Це дає підстави припустити, що навіть за однакового рівня професійної підготовки та близького професійного стажу прояви

професійного вигорання можуть суттєво відрізнятися залежно від організаційного середовища та специфіки професійної діяльності.

Особливістю вибірки цього дослідження є включення працівників чотирьох різних охоронних структур, діяльність яких суттєво відрізняється за функціональним призначенням, рівнем професійної відповідальності та умовами виконання службових обов'язків. До дослідження були залучені працівники приватної охоронної компанії ТОВ «АБРАМС-СЕКЮРІТІ», які здійснюють охорону стратегічно важливих об'єктів та державних установ; співробітники ТОВ «СОБ – Служба охорони бізнесу», професійна діяльність яких пов'язана із забезпеченням безпеки логістичних центрів та гуманітарних складів; працівники КП «Муніципальна варта», які виконують функції забезпечення громадського порядку та патрулювання в умовах воєнного стану; а також співробітники підрозділів охорони АТ «Укрзалізниця», які забезпечують охорону об'єктів транспортної інфраструктури у прифронтових районах.

Не менш важливою особливістю вибірки є її регіональне представництво. Дослідження охопило працівників, які здійснювали професійну діяльність у Києві, Львові, Дніпрі, Харкові та Краматорську. Зазначені регіони суттєво відрізняються за рівнем безпекових ризиків, інтенсивністю бойових дій, частотою повітряних тривог та рівнем психологічного навантаження на персонал. Саме тому аналіз професійного вигорання залежно від регіону професійної діяльності дозволяє більш повно оцінити вплив організаційних та безпекових умов на психологічний стан працівників.

З метою визначення особливостей прояву професійного вигорання залежно від професійних та організаційних умов діяльності було проведено порівняльний статистичний аналіз із використанням однофакторного дисперсійного аналізу (ANOVA). Застосування цього методу дозволяє встановити наявність статистично значущих відмінностей між кількома незалежними групами респондентів. Для уточнення характеру взаємозв'язків

між окремими кількісними показниками додатково використано коефіцієнт кореляції Пірсона.

Таким чином, у цьому підрозділі увагу зосереджено не на індивідуально-психологічних характеристиках працівників, які були детально проаналізовані у попередніх підрозділах, а на оцінці впливу професійних та організаційних умов діяльності на інтенсивність проявів професійного вигорання. Такий підхід дозволяє визначити найбільш уразливі категорії працівників та сформулювати практичні рекомендації щодо диференційованої організації психологічної підтримки персоналу охоронних організацій в умовах воєнного стану.

Таблиця 2.26

Розподіл респондентів за охоронними організаціями, що брали участь у дослідженні (n = 200)

Організація	Кількість осіб (n)	%
ТОВ «АБРАМС-СЕКЮРІТІ» (м. Київ)	56	28,0
ТОВ «СОБ – Служба охорони бізнесу» (м. Львів)	42	21,0
КП «Муніципальна варта» (м. Дніпро)	48	24,0
Підрозділи охорони АТ «Укрзалізниця» (м. Харків, м. Краматорськ)	54	27,0
Разом	200	100,0

Як свідчать дані табл. 2.26, до дослідження було залучено працівників чотирьох охоронних структур, діяльність яких відрізняється функціональним призначенням, організаційними умовами праці та характером професійних завдань. Найбільшу частку вибірки становили співробітники підрозділів охорони АТ «Укрзалізниця» (27,0 %), професійна діяльність яких здійснюється в умовах підвищених безпекових ризиків, пов'язаних з охороною об'єктів критичної транспортної інфраструктури у прифронтових районах.

Працівники ТОВ «АБРАМС-СЕКЮРІТІ» становили 28,0 % вибірки та виконували завдання з охорони стратегічно важливих об'єктів, державних установ і гуманітарних центрів. До вибірки також увійшли співробітники КП «Муніципальна варта» (24,0 %), діяльність яких пов'язана із забезпеченням

громадського порядку, патрулюванням територій та участю у заходах цивільного захисту. Найменшу частку вибірки становили працівники ТОВ «СОБ – Служба охорони бізнесу» (21,0 %), які забезпечували безпеку логістичних центрів, аптечних складів та об'єктів гуманітарної інфраструктури.

Таким чином, до дослідження були включені працівники, які виконують професійні обов'язки в різних організаційних умовах та за різного рівня професійного ризику. Це створює достатні підстави для порівняльного аналізу особливостей прояву професійного вигорання залежно від специфіки професійної діяльності.

Одним із важливих завдань дослідження було встановлення, чи впливають особливості професійної діяльності в різних охоронних організаціях на рівень професійного вигорання працівників. Незважаючи на спільну професійну спрямованість діяльності, умови виконання службових обов'язків у досліджуваних організаціях істотно відрізняються за характером професійного навантаження, рівнем відповідальності, інтенсивністю взаємодії з населенням, тривалістю чергувань, ризиком виникнення надзвичайних ситуацій та ступенем наближеності до районів активних бойових дій.

З метою перевірки припущення про наявність статистично значущих відмінностей між працівниками різних охоронних структур було проведено однофакторний дисперсійний аналіз (ANOVA). Як залежні змінні використовувалися інтегральні показники професійного вигорання, отримані за методиками Copenhagen Burnout Inventory (CBI), Oldenburg Burnout Inventory (OLBI) та Professional Quality of Life Scale (ProQOL-5) (табл. 2.27).

Таблиця 2.27

**Порівняння показників професійного вигорання працівників
різних охоронних організацій (ANOVA)**

Організація	CBI (M±SD)	OLBI (M±SD)	Burnout ProQOL (M±SD)
ТОВ «АБРАМС-СЕКЮРІТІ»	46,9 ± 10,8	2,45 ± 0,31	26,8 ± 4,6
ТОВ «СОБ – Служба охорони бізнесу»	44,7 ± 9,9	2,37 ± 0,29	25,9 ± 4,3
КП «Муніципальна варта»	51,6 ± 11,7	2,63 ± 0,34	29,4 ± 4,8
Підрозділи охорони АТ «Укрзалізниця»	56,2 ± 12,3	2,84 ± 0,38	31,7 ± 5,1
<i>F</i>	8,41	11,26	9,84
<i>p</i>	<0,001	<0,001	<0,001

Результати однофакторного дисперсійного аналізу свідчать про наявність статистично значущих відмінностей між працівниками різних охоронних організацій за всіма інтегральними показниками професійного вигорання (табл. 2.27). Це підтверджує припущення, що організаційні умови професійної діяльності є важливим чинником, який впливає на інтенсивність розвитку професійного вигорання.

Найвищі показники професійного вигорання за всіма трьома методиками виявлено у працівників підрозділів охорони АТ «Укрзалізниця». Так, середній показник за методикою CBI становив $56,2 \pm 12,3$ бала, що достовірно перевищує відповідні показники працівників інших охоронних структур ($F = 8,41$; $p < 0,001$). Аналогічна тенденція простежується за результатами OLBI та шкали Burnout методики ProQOL-5, де також зафіксовано найвищі середні значення.

Ймовірним поясненням отриманих результатів є специфіка професійної діяльності співробітників підрозділів охорони АТ «Укрзалізниця», які забезпечують безпеку об'єктів критичної транспортної інфраструктури у Харкові та Краматорську. Робота в умовах систематичних повітряних тривог, підвищеного ризику ракетних обстрілів, необхідності підтримання безперервної роботи транспортної інфраструктури та високої відповідальності

за безпеку стратегічних об'єктів створює значне хронічне психоемоційне навантаження, що може сприяти розвитку професійного вигорання.

Високі показники професійного вигорання також характерні для працівників КП «Муніципальна варта», діяльність яких пов'язана з патрулюванням громадських місць, забезпеченням правопорядку, участю в евакуаційних заходах та взаємодією з населенням у кризових ситуаціях. На відміну від них, працівники ТОВ «СОБ – Служба охорони бізнесу» продемонстрували найнижчі показники професійного вигорання. Це може бути пов'язано з меншою інтенсивністю безпосереднього контакту з небезпечними ситуаціями та більш стабільними умовами професійної діяльності.

Отримані результати свідчать, що навіть у межах однієї професійної сфери організаційні умови праці можуть суттєво впливати на психологічний стан персоналу. Це підтверджує необхідність диференційованого підходу до організації психологічного супроводу працівників різних охоронних структур, з урахуванням специфіки виконуваних професійних завдань та рівня професійного ризику.

Професійна діяльність працівників охоронних організацій у період воєнного стану здійснюється в регіонах, які істотно відрізняються за рівнем безпекових ризиків, інтенсивністю бойових дій, частотою повітряних тривог, навантаженням на критичну інфраструктуру та соціально-психологічною ситуацією. Такі відмінності можуть зумовлювати різний рівень психоемоційного навантаження, що, у свою чергу, впливає на інтенсивність проявів професійного вигорання.

З огляду на це було проведено порівняльний аналіз показників професійного вигорання працівників охоронних організацій залежно від регіону здійснення професійної діяльності (табл. 2.28).

Таблиця 2.28

Показники професійного вигорання працівників охоронних організацій залежно від регіону професійної діяльності (за методиками Copenhagen Burnout Inventory (CBI), Oldenburg Burnout Inventory (OLBI) та Professional Quality of Life Scale (ProQOL-5), ANOVA, n = 200)

Регіон	CBI (M±SD)	OLBI (M±SD)	Burnout ProQOL-5 (M±SD)
Київ	46,3 ± 10,4	2,42 ± 0,30	26,4 ± 4,3
Львів	44,1 ± 9,8	2,36 ± 0,28	25,7 ± 4,2
Дніпро	50,7 ± 11,2	2,60 ± 0,33	29,1 ± 4,7
Харків	55,4 ± 12,1	2,82 ± 0,37	31,2 ± 5,0
Краматорськ	58,6 ± 12,8	2,95 ± 0,40	33,0 ± 5,4
<i>F</i>	9,73	12,41	11,18
<i>p</i>	<0,001	<0,001	<0,001

Як свідчать результати дисперсійного аналізу (табл. 2.28), регіон професійної діяльності статистично значущо впливає на рівень професійного вигорання працівників охоронних організацій за всіма використаними психодіагностичними методиками.

Найнижчі показники професійного вигорання встановлено серед працівників, які здійснюють професійну діяльність у Львові та Києві. За методикою CBI середній показник становив відповідно 44,1±9,8 та 46,3±10,4 бала, тоді як за методикою OLBI середні значення дорівнювали 2,36±0,28 та 2,42±0,30 бала. Аналогічна тенденція спостерігалася і за шкалою Burnout методики ProQOL-5.

Поступове збільшення показників професійного вигорання простежується у працівників, які працюють у Дніпрі, де професійна діяльність характеризується вищою інтенсивністю службових навантажень та більшою кількістю кризових ситуацій.

Найвищі показники професійного вигорання виявлено серед працівників охоронних підрозділів Харкова та особливо Краматорська. За

методикою СВІ середній показник становив $55,4 \pm 12,1$ та $58,6 \pm 12,8$ бала, що статистично достовірно перевищує відповідні значення інших регіонів ($F = 9,73$; $p < 0,001$). Подібні тенденції зафіксовано за результатами OLBІ та ProQOL-5, де також встановлено найвищі середні значення.

Отримані результати можуть бути пояснені різним рівнем безпекових ризиків у досліджуваних регіонах. Працівники охоронних організацій Харкова та Краматорська виконують службові обов'язки в умовах постійної загрози ракетних ударів, необхідності забезпечення охорони критично важливих об'єктів та функціонування інфраструктури у безпосередній близькості до районів бойових дій. Це об'єктивно підвищує рівень хронічного психоемоційного напруження та сприяє формуванню професійного вигорання.

Разом із тим слід наголосити, що встановлені відмінності не свідчать про прямий причинно-наслідковий зв'язок між регіоном професійної діяльності та професійним вигоранням. Регіон у цьому випадку розглядається як інтегральний показник, що відображає комплекс організаційних, професійних та безпекових умов виконання службових обов'язків.

Отримані результати підтверджують, що професійне вигорання працівників охоронних організацій варіює залежно від регіону здійснення професійної діяльності. Найбільш високі показники професійного вигорання характерні для працівників, які виконують службові обов'язки у регіонах із найвищим рівнем воєнних загроз та професійного навантаження. Це свідчить про необхідність урахування регіональної специфіки під час організації психологічного супроводу персоналу та розроблення профілактичних програм.

Попередній порівняльний аналіз засвідчив наявність статистично значущих відмінностей у рівні професійного вигорання залежно від організації та регіону професійної діяльності працівників охоронних організацій. Разом із тим сам факт існування відмінностей не дозволяє

встановити, які саме компоненти організаційного середовища найбільшою мірою пов'язані з розвитком професійного вигорання.

З огляду на це наступним етапом дослідження стало визначення взаємозв'язків між показниками організаційного стресу та інтегральними показниками професійного вигорання (табл. 2.29). Для оцінювання організаційних чинників використано результати методики Occupational Stress Inventory – Revised (OSI-R), яка дозволяє комплексно оцінити рівень професійного стресу, особистісного напруження та особистісних ресурсів працівників. Показники професійного вигорання оцінювалися за методиками Copenhagen Burnout Inventory (CBI), Oldenburg Burnout Inventory (OLBI) та Professional Quality of Life Scale (ProQOL-5).

Для визначення сили взаємозв'язків між досліджуваними показниками використано коефіцієнт кореляції Пірсона, який дозволяє оцінити характер лінійних зв'язків між кількісними змінними.

Таблиця 2.29

Взаємозв'язок показників професійного стресу та професійного вигорання працівників охоронних організацій (за методиками Occupational Stress Inventory – Revised (OSI-R), Copenhagen Burnout Inventory (CBI), Oldenburg Burnout Inventory (OLBI), Professional Quality of Life Scale (ProQOL-5); коефіцієнт кореляції Пірсона, n = 200)

Показник OSI-R	CBI	OLBI	Burnout (ProQOL-5)
Професійний стрес	0,74*	0,77*	0,71*
Особистісне напруження	0,69*	0,72*	0,67*
Особистісні ресурси	-0,66*	-0,70*	-0,64*

*** $p < 0,001$

Аналіз результатів, наведених у табл. 2.29, свідчить про наявність статистично значущих взаємозв'язків між організаційними умовами професійної діяльності та проявами професійного вигорання працівників охоронних організацій.

Найбільш тісний позитивний зв'язок встановлено між професійним стресом та показниками професійного вигорання, визначеними за всіма використаними методиками. Найвищий коефіцієнт кореляції зафіксовано між показником професійного стресу за методикою OSI-R та інтегральним показником професійного вигорання за методикою OLBI ($r = 0,77$; $p < 0,001$). Це свідчить, що зі збільшенням інтенсивності професійного навантаження, рольової напруженості, відповідальності та організаційних труднощів закономірно зростає рівень професійного виснаження працівників.

Високі позитивні коефіцієнти кореляції також отримано між особистісним напруженням та показниками професійного вигорання ($r = 0,67-0,72$; $p < 0,001$). Це підтверджує, що накопичення психоемоційної втоми, яке виникає внаслідок тривалого перебування у стресогенному професійному середовищі, істотно підсилює прояви професійного вигорання.

Водночас показник особистісних ресурсів демонструє стабільний негативний зв'язок із професійним вигоранням ($r = -0,64...-0,70$; $p < 0,001$). Отримані результати свідчать, що високий рівень сформованості психологічних ресурсів, конструктивних стратегій подолання стресу та здатності підтримувати психоемоційну рівновагу виконує захисну функцію і суттєво знижує ризик розвитку професійного вигорання. Особливу увагу привертає той факт, що коефіцієнти кореляції мають подібну величину незалежно від використаної методики оцінювання професійного вигорання. Це підтверджує внутрішню узгодженість отриманих результатів і свідчить про те, що встановлені закономірності мають системний характер.

Таким чином, результати кореляційного аналізу підтверджують, що саме організаційні умови професійної діяльності є одним із ключових чинників формування професійного вигорання працівників охоронних організацій в умовах воєнного стану.

Узагальнені результати подано в табл. 2.30.

Таблиця 2.30

**Узагальнена характеристика груп ризику професійного вигорання
серед працівників охоронних організацій (за результатами комплексного
психодіагностичного дослідження)**

Критерій	Група	Рівень ризику	Основні чинники
Організація	Підрозділи охорони АТ «Укрзалізниця»	Високий	Робота у прифронтових районах, охорона критичної інфраструктури, високий професійний стрес
Організація	КП «Муніципальна варта»	Помірно високий	Патрулювання, забезпечення громадського порядку, інтенсивна взаємодія з населенням
Організація	ТОВ «АБРАМС-СЕКЮРІТІ»	Помірний	Охорона стратегічних об'єктів, відповідальність за безпеку державних установ
Організація	ТОВ «СОБ – Служба охорони бізнесу»	Відносно низький	Стабільніші умови професійної діяльності, менша інтенсивність критичних ситуацій
Регіон	Харків, Краматорськ	Високий	Постійна воєнна загроза, близькість до зони бойових дій
Регіон	Дніпро	Помірно високий	Періодичні загрози, значне професійне навантаження
Регіон	Київ	Помірний	Висока відповідальність за охорону стратегічних об'єктів
Регіон	Львів	Нижчий	Відносно стабільні безпекові умови професійної діяльності
Психологічні фактори	Високий професійний стрес, особистісне напруження, вторинний травматичний стрес	Підвищують ризик	Сприяють розвитку емоційного виснаження та професійної дезадаптації
Психологічні ресурси	Життєстійкість, особистісні ресурси, задоволеність професійною діяльністю	Знижують ризик	Забезпечують психологічну адаптацію та стресостійкість
Критерій	Група	Рівень ризику	Основні чинники
Організація	Підрозділи охорони АТ «Укрзалізниця»	Високий	Робота у прифронтових районах, охорона критичної інфраструктури, високий професійний стрес
Організація	КП «Муніципальна варта»	Помірно високий	Патрулювання, забезпечення громадського порядку, інтенсивна взаємодія з населенням

Таким чином, комплексний аналіз результатів дослідження дозволив встановити, що інтенсивність проявів професійного вигорання працівників охоронних організацій визначається не лише індивідуально-психологічними особливостями особистості, а й сукупністю професійних, організаційних та регіональних умов здійснення службової діяльності. Використання дисперсійного аналізу дало змогу виявити статистично значущі відмінності між працівниками різних охоронних структур і регіонів України, тоді як результати кореляційного та регресійного аналізу підтвердили визначальну роль професійного стресу, особистісного напруження та вторинного травматичного стресу у формуванні професійного вигорання.

Найвищі показники професійного вигорання встановлено серед працівників підрозділів охорони АТ «Укрзалізниця» та КП «Муніципальна варта», професійна діяльність яких пов'язана з виконанням службових завдань у складних безпекових умовах, високим рівнем відповідальності та тривалим впливом професійних стресорів. Водночас відносно нижчі показники професійного вигорання характерні для працівників охоронних структур, діяльність яких здійснюється у більш стабільних організаційних умовах.

Отримані результати також свідчать, що життєстійкість, особистісні ресурси та задоволеність професійною діяльністю виконують роль психологічних ресурсів, які пом'якшують негативний вплив професійних стресорів та сприяють збереженню професійної ефективності. Натомість високий рівень професійного стресу, накопичення вторинного травматичного досвіду та підвищена особистісна тривожність істотно підвищують імовірність розвитку професійного вигорання.

Таким чином, результати другого розділу підтвердили багатфакторний характер професійного вигорання працівників охоронних організацій в умовах воєнного стану та дозволили визначити основні психологічні механізми його формування. Встановлені закономірності стали емпіричною основою для розроблення комплексної програми психологічної профілактики професійного вигорання, орієнтованої на розвиток життєстійкості, зміцнення

особистісних ресурсів, удосконалення навичок емоційної саморегуляції та зниження негативного впливу професійних стресорів.

Висновки до розділу 2

У другому розділі дисертації представлено результати емпіричного дослідження психологічних особливостей професійного вигорання працівників охоронних організацій в умовах воєнного стану. Проведене дослідження дозволило комплексно оцінити рівень професійного вигорання, визначити його психологічні детермінанти, встановити взаємозв'язки між основними психодіагностичними показниками та з'ясувати особливості прояву професійного вигорання залежно від професійних та організаційних умов діяльності.

У межах першого етапу емпіричного дослідження було обґрунтовано методологічний дизайн, сформовано репрезентативну вибірку з 200 працівників охоронних організацій різних регіонів України та підібрано комплекс валідних психодіагностичних методик, що забезпечили всебічне вивчення психологічних особливостей професійного вигорання. Використання взаємодоповнювальних психодіагностичних інструментів дало змогу оцінити як рівень професійного вигорання, так і психологічні ресурси, професійний стрес, тривожність, життєстійкість та якість професійного життя працівників.

Результати психодіагностичного дослідження засвідчили, що значна частина працівників охоронних організацій функціонує в умовах підвищеного психоемоційного напруження. Для більшості респондентів характерними виявилися помірний і високий рівні професійного вигорання, які проявлялися насамперед емоційним виснаженням, накопиченням професійної втоми, поступовим зниженням професійної ефективності та погіршенням психологічного самопочуття. Одночасно встановлено, що життєстійкість,

особистісні ресурси та професійна задоволеність виконують захисну функцію, знижуючи інтенсивність розвитку професійного вигорання.

Дослідження психологічних факторів ризику дозволило встановити, що розвиток професійного вигорання має багатфакторний характер. Найбільш вагомими предикторами виявилися високий рівень реактивної та особистісної тривожності, зниження психологічної витривалості, підвищений професійний стрес, особистісне напруження, вторинний травматичний стрес та недостатній рівень особистісних ресурсів. Кореляційний і регресійний аналіз підтвердили наявність статистично значущих взаємозв'язків між зазначеними психологічними характеристиками та показниками професійного вигорання, що свідчить про системний характер механізмів його формування.

Важливим результатом дослідження стало встановлення впливу професійних та організаційних умов діяльності на інтенсивність проявів професійного вигорання. Проведений дисперсійний аналіз показав статистично значущі відмінності між працівниками різних охоронних організацій та регіонів України. Найвищі показники професійного вигорання встановлено серед працівників, які виконують службові обов'язки у складних безпекових умовах, пов'язаних із забезпеченням охорони критичної інфраструктури та виконанням професійних завдань у регіонах із підвищеним рівнем воєнної небезпеки. Водночас встановлено, що інтенсивність професійного вигорання визначається не лише умовами професійної діяльності, але й рівнем сформованості індивідуальних психологічних ресурсів, здатністю до емоційної саморегуляції та особливостями адаптації до тривалого стресового навантаження.

Комплексний аналіз отриманих результатів дозволив виділити групи працівників із підвищеним ризиком розвитку професійного вигорання та визначити основні напрями психологічної профілактики. Встановлено, що найбільш перспективними напрямками психологічної допомоги є розвиток життєстійкості, зміцнення особистісних ресурсів, формування ефективних

стратегій подолання професійного стресу, удосконалення навичок емоційної саморегуляції та оптимізація організаційних умов професійної діяльності.

Таким чином, результати емпіричного дослідження повністю підтвердили вихідні положення дослідження та дозволили досягти поставленої мети другого розділу. Отримані дані стали емпіричним підґрунтям для розроблення комплексної програми психологічної підтримки та профілактики професійного вигорання працівників охоронних організацій в умовах воєнного стану, зміст і результати апробації якої представлено у третьому розділі дисертації.

РОЗДІЛ 3

ПРОГРАМА ПСИХОЛОГІЧНОЇ ПІДТРИМКИ ТА ПРОФІЛАКТИКИ ПРОФЕСІЙНОГО ВИГОРАННЯ ПРАЦІВНИКІВ ОХОРОННИХ ОРГАНІЗАЦІЙ В УМОВАХ ВОЄННОГО СТАНУ

Емпіричні результати дослідження, викладені у другому розділі дисертації, підтвердили високий рівень емоційного та когнітивного виснаження у значної частини працівників охоронних структур, що працюють в умовах воєнного стану. Аналіз рівнів професійного вигорання, отриманий за допомогою валідизованих психодіагностичних інструментів, дозволив не лише кількісно зафіксувати деструктивну динаміку в психологічному стані респондентів, а й виокремити групу осіб, для яких вигорання стало чинником професійної дезадаптації. Цей розділ дисертації присвячений обґрунтуванню та теоретичному моделюванню такої програми. В її основі – сучасні концепції психоемоційної регуляції, ресурсно-орієнтованого підходу, теорії професійної ідентичності та когнітивно-поведінкових методів впливу, інтегровані у систему цілеспрямованих психологічних інтервенцій. Особливу увагу в програмі приділено підтримці здатності до адаптації в умовах перманентної нестабільності, запобіганню хронічному психофізіологічному виснаженню, а також актуалізації внутрішніх ресурсів особистості як фундаменту психічного здоров'я.

3.1. Теоретичні та методологічні основи комплексної програми психологічної підтримки та профілактики професійного вигорання працівників охоронних організацій в умовах воєнного стану

Результати емпіричного дослідження, представлені у другому розділі дисертації, засвідчили наявність у значної частини працівників охоронних організацій ознак професійного вигорання різного ступеня вираженості, що проявляються емоційним виснаженням, зниженням професійної ефективності,

підвищенням рівня тривожності, професійного стресу та поступовим виснаженням психологічних ресурсів особистості. Водночас проведений кореляційний, регресійний та дисперсійний аналізи підтвердили, що розвиток професійного вигорання обумовлюється комплексною взаємодією індивідуально-психологічних, професійних та організаційних чинників.

Отримані результати свідчать про те, що традиційні форми психологічної допомоги, які здебільшого спрямовані на подолання окремих симптомів професійного стресу або короткочасне відновлення психоемоційного стану, не забезпечують достатньої ефективності в умовах тривалого воєнного навантаження. Особливості професійної діяльності працівників охоронних організацій характеризуються постійним перебуванням у ситуаціях підвищеної відповідальності, необхідністю швидкого прийняття рішень, високим ризиком для життя, нерегламентованим режимом роботи та тривалим інформаційним перевантаженням. За таких умов професійне вигорання набуває системного характеру, що вимагає використання комплексного підходу до його профілактики та психологічної корекції.

Концепція розроблення програми психологічної підтримки ґрунтується на положенні про те, що професійне вигорання є результатом порушення динамічної рівноваги між вимогами професійної діяльності та наявними психологічними ресурсами особистості. Тому основним напрямом психологічного втручання має стати не лише зниження інтенсивності негативних психоемоційних проявів, а насамперед розвиток внутрішніх ресурсів особистості, формування адаптивних механізмів психологічної саморегуляції, підвищення стресостійкості та зміцнення професійної резильєнтності.

Теоретичною основою запропонованої програми виступає інтеграція сучасних психологічних концепцій, які взаємодоповнюють одна одну та дозволяють комплексно пояснити механізми розвитку професійного вигорання і шляхи його профілактики.

У науковому контексті розроблена програма психологічної підтримки працівників охоронних організацій ґрунтується на сучасних теоретичних і методологічних підходах до розуміння, профілактики та корекції професійного вигорання в умовах екстремального професійного функціонування. Її концептуальна структура інтегрує положення когнітивно-поведінкової терапії, транзакційної моделі стресу та копінгу Р. Лазаруса [136] і С. Фолкмана [112], теорії життєстійкості Р. Мадді [137] та емпіричні засади психометричного оцінювання особистісного функціонування, зокрема за шкалами тривожності Спілбергера–Ханіна (STAI) і шкалою загальної самоєфективності (General Self-Efficacy Scale, GSE).

Когнітивно-поведінковий напрямок, який виступає методологічною базою для побудови цільових інтервенцій, дозволяє фокусуватися на автоматичних негативних установах, когнітивних викривленнях (зокрема, катастрофізації, персоналізації, загальному негативізмі), а також на формуванні навичок регуляції емоцій, поведінкової активізації й підвищення адаптивної ефективності. Така орієнтація забезпечує вплив на ті внутрішні механізми, що прямо підтримують або загострюють симптоматику вигорання, зокрема - реактивну тривожність, емоційне виснаження, зниження мотиваційного потенціалу.

Транзакційна модель стресу та копінгу Лазаруса і Фолкмана [112; 136] дозволила виділити ключові стратегічні ланки в процесі реагування на стресор - від первинної оцінки загрози до вибору копінг-стратегії, що або знижує, або посилює негативні наслідки. На основі цього аналізу були виокремлені учасники з переважанням неадаптивних копінг-стратегій (наприклад, уникнення, емоційна дезорганізація, ізоляція), яким були запропоновані індивідуальні або групові інтервенції з тренування ефективних стратегій подолання, включаючи соціальний супровід, когнітивну переоцінку та прийняття відповідальності.

Теорія життєстійкості Р. Мадді [137] відіграла концептуальну роль у визначенні внутрішніх ресурсів особистості, які забезпечують витривалість і

гнучкість в умовах хронічного стресу. Зокрема, було враховано три базові компоненти життєстійкості - контроль, залученість та виклик. Аналіз рівня цих характеристик дозволив виокремити працівників із ризиком психоемоційного виснаження через втрату сенсу професійної діяльності або почуття безсилля. Саме для цієї категорії респондентів були інтегровані модулі особистісного розвитку, ціннісного самовизначення та смислової рефлексії.

Розроблення комплексної програми психологічної підтримки та профілактики професійного вигорання працівників охоронних організацій не є самостійним етапом дослідження, а логічно впливає з результатів проведеного емпіричного аналізу. Саме узагальнення результатів психодіагностичного дослідження дозволило визначити психологічні механізми розвитку професійного вигорання, встановити основні фактори ризику та виявити психологічні ресурси, які можуть бути використані як мішені психологічного впливу.

Результати дослідження, представлені у другому розділі дисертації, засвідчили, що професійне вигорання працівників охоронних організацій формується під впливом комплексу взаємопов'язаних психологічних та організаційних чинників, які мають системний характер. Отримані емпіричні дані свідчать, що проблема професійного вигорання не може бути вирішена шляхом корекції окремих психологічних проявів, оскільки її розвиток обумовлений одночасною дією емоційних, когнітивних, поведінкових, мотиваційних та організаційних факторів.

Передусім результати психодіагностичного дослідження показали, що у значної частини респондентів виявлено помірний та високий рівні професійного вигорання, які проявляються емоційним виснаженням, фізичною втомою, професійною демотивацією, зниженням ефективності службової діяльності та поступовою втратою психологічних ресурсів. При цьому використання трьох взаємодоповнювальних методик (CBI, OLBI та

ProQOL-5) підтвердило однакову тенденцію, що свідчить про високу надійність отриманих результатів.

Не менш важливими виявилися результати оцінювання психологічних ресурсів особистості. Дослідження життестійкості показало, що приблизно третина працівників має недостатній рівень психологічної витривалості, тоді як переважна більшість характеризується лише середнім рівнем сформованості життестійкості. Це означає, що значна кількість працівників не має достатнього ресурсу для тривалого функціонування в умовах постійного професійного стресу, характерного для воєнного стану.

Аналіз рівня тривожності також засвідчив наявність несприятливих тенденцій. У значної частини респондентів виявлено підвищені показники як реактивної, так і особистісної тривожності, що свідчить про постійне психоемоційне напруження та готовність до реагування на потенційні загрози. Саме така психологічна мобілізація є необхідною для виконання службових обов'язків в умовах воєнного стану, однак її тривале збереження поступово призводить до виснаження адаптаційних можливостей організму.

Особливої уваги заслуговують результати дослідження професійного стресу. За даними методики Occupational Stress Inventory – Revised (OSI-R) встановлено, що переважна частина працівників працює в умовах високого професійного навантаження, значного особистісного напруження та недостатнього використання власних психологічних ресурсів. Кореляційний аналіз продемонстрував сильні позитивні зв'язки між професійним стресом і показниками професійного вигорання ($r \approx 0,70-0,77$), тоді як особистісні ресурси мали стійкі негативні кореляції з рівнем професійного вигорання ($r \approx -0,64 \dots -0,70$). Це свідчить про те, що саме розвиток психологічних ресурсів може стати одним із найбільш ефективних напрямів профілактичного впливу.

Не менш вагомими є результати дисперсійного аналізу, який продемонстрував статистично значущі відмінності між працівниками різних охоронних організацій та регіонів України. Найбільш несприятлива ситуація виявлена серед працівників, які виконують службові обов'язки у

прифронтових регіонах або забезпечують охорону критичної інфраструктури. Це означає, що профілактична програма повинна враховувати не лише індивідуально-психологічні особливості працівників, а й специфіку професійної діяльності та організаційного середовища.

Важливим результатом дослідження стало встановлення захисної ролі життєстійкості, особистісних ресурсів, задоволеності професійною діяльністю та конструктивних копінг-стратегій. Отримані результати свідчать, що саме ці психологічні характеристики здатні компенсувати негативний вплив професійних стресорів і суттєво знижувати ризик розвитку професійного вигорання. Такий висновок повністю узгоджується із сучасними ресурсними моделями професійного стресу, відповідно до яких профілактика вигорання має бути спрямована не лише на зменшення впливу стресових чинників, а й на активне формування та підтримку психологічних ресурсів особистості.

Таким чином, результати емпіричного дослідження дозволили визначити основні психологічні мішені майбутньої програми психологічної підтримки. До них належать: зниження рівня професійного стресу та тривожності; розвиток життєстійкості та психологічної резильєнтності; формування навичок емоційної саморегуляції; удосконалення конструктивних копінг-стратегій; зміцнення особистісних ресурсів; підвищення рівня професійної ефективності та психологічного благополуччя; розвиток організаційних механізмів психологічної підтримки персоналу (табл. 3.1).

Аналіз даних, наведених у табл. 3.1, свідчить, що структура запропонованої програми не є випадковим поєднанням окремих психокорекційних заходів, а безпосередньо ґрунтується на емпірично встановлених закономірностях розвитку професійного вигорання працівників охоронних організацій. Кожен структурний компонент програми спрямований на корекцію конкретних психологічних чинників ризику або розвиток психологічних ресурсів, ефективність яких була підтверджена результатами емпіричного дослідження.

Таблиця 3.1

**Емпіричне обґрунтування структури комплексної програми
психологічної підтримки**

Результати емпіричного дослідження (розділ 2)	Виявлена проблема	Компонент програми
Високий рівень професійного вигорання (CBI, OLBI, ProQOL-5)	Емоційне виснаження	Модуль розвитку емоційної саморегуляції
Висока реактивна та особистісна тривожність	Хронічне психоемоційне напруження	Тренінг управління стресом
Недостатній рівень життєстійкості	Низька психологічна витривалість	Модуль розвитку життєстійкості та резильєнтності
Високий професійний стрес (OSI-R)	Організаційне перевантаження	Навчання копінг-стратегіям і профілактиці стресу
Низький рівень особистісних ресурсів	Недостатні адаптаційні можливості	Програма розвитку психологічних ресурсів
Виявлені відмінності між організаціями та регіонами	Неоднорідність професійних умов	Диференційований підхід до психологічного супроводу

На відміну від традиційних програм психологічної підтримки, орієнтованих переважно на зниження рівня емоційного виснаження або короткочасне зменшення проявів професійного стресу, запропонована програма має комплексний характер. Її зміст передбачає одночасний вплив на індивідуально-психологічні характеристики особистості, емоційно-регуляторні механізми, когнітивні процеси, поведінкові стратегії подолання професійних труднощів та організаційні умови професійної діяльності.

Необхідність саме такого підходу підтверджується результатами другого розділу дисертації. Проведений кореляційний аналіз засвідчив, що професійне вигорання формується під впливом декількох взаємопов'язаних психологічних механізмів. З одного боку, його розвитку сприяють високий рівень професійного стресу, особистісного напруження, реактивної та особистісної тривожності, накопичення вторинного травматичного досвіду та тривале функціонування в умовах підвищеної відповідальності. З іншого боку, встановлено захисний вплив життєстійкості, психологічної резильєнтності,

особистісних ресурсів та задоволеності професійною діяльністю, які істотно послаблюють негативний вплив професійних стресорів.

Таким чином, результати емпіричного дослідження дозволяють розглядати професійне вигорання як динамічний процес, що виникає внаслідок порушення балансу між зовнішніми професійними вимогами та внутрішніми психологічними ресурсами особистості. Відповідно, психологічна підтримка повинна бути спрямована не лише на усунення вже сформованих симптомів професійного вигорання, а й на зміцнення тих психологічних ресурсів, які забезпечують ефективну адаптацію працівника до тривалого професійного навантаження.

Особливої уваги потребують результати порівняльного аналізу, відповідно до яких найвищі показники професійного вигорання були характерні для працівників підрозділів охорони, професійна діяльність яких здійснюється у складних безпекових умовах, пов'язаних з охороною критичної інфраструктури, підтриманням громадського порядку та виконанням службових обов'язків у регіонах, що перебувають під постійною воєнною загрозою. Це свідчить про необхідність диференціації психологічної підтримки залежно від рівня професійного навантаження та специфіки службової діяльності.

Враховуючи отримані результати, комплексна програма психологічної підтримки розроблялася відповідно до принципу багаторівневого психологічного впливу. На відміну від локальних психокорекційних заходів, її реалізація передбачає одночасне формування психологічної стійкості особистості, розвиток навичок саморегуляції, удосконалення конструктивних копінг-стратегій, зміцнення професійної мотивації та оптимізацію організаційної психологічної підтримки персоналу.

Саме тому при побудові авторської програми було використано системний підхід, відповідно до якого кожний модуль не є самотійним психокорекційним блоком, а виступає складовою єдиної системи психологічного супроводу працівників охоронних організацій.

Концептуальна авторська модель комплексної програми психологічної підтримки та профілактики професійного вигорання працівників охоронних організацій в умовах воєнного стану у додатку І.

3.2. Розробка програми психологічної підтримки та профілактики професійного вигорання працівників охоронних організацій в умовах воєнного стану

Проведене емпіричне дослідження дозволило встановити, що професійне вигорання працівників охоронних організацій формується під впливом сукупності індивідуально-психологічних, професійних та організаційних чинників. Виявлені закономірності засвідчили, що найбільш значущими факторами ризику є високий рівень професійного стресу, підвищена тривожність, недостатній рівень життестійкості, накопичення вторинного травматичного досвіду та виснаження особистісних ресурсів. Водночас результати дослідження підтвердили, що розвиток психологічної резильєнтності, навичок емоційної саморегуляції та конструктивних копінг-стратегій сприяє зниженню ризику професійного вигорання.

Саме тому розроблена авторська програма орієнтована не лише на зменшення симптомів професійного вигорання, а й на формування стійкої системи психологічних ресурсів, необхідних для ефективного виконання професійної діяльності в умовах воєнного стану.

Запропонована програма є комплексною психопрофілактичною системою, що поєднує психодіагностичний, психоосвітній, корекційно-розвивальний, тренінговий та організаційний компоненти. Її реалізація передбачає послідовне проходження взаємопов'язаних етапів, кожен з яких спрямований на досягнення визначених психологічних результатів.

Метою програми є - зниження рівня професійного вигорання працівників охоронних організацій шляхом розвитку психологічної стійкості, зміцнення особистісних ресурсів, формування ефективних стратегій

подолання професійного стресу та удосконалення навичок психологічної саморегуляції в умовах воєнного стану.

Для досягнення поставленої мети визначено такі *завдання*:

- здійснити ранню психодіагностику професійного вигорання та психологічних факторів ризику;
- сформувати у працівників усвідомлення психологічних механізмів розвитку професійного вигорання;
- розвинути навички емоційної саморегуляції та управління професійним стресом;
- підвищити рівень життєстійкості та психологічної резильєнтності;
- сформувати конструктивні копінг-стратегії поведінки у кризових професійних ситуаціях;
- розвинути навички психологічного відновлення після інтенсивних професійних навантажень;
- зміцнити особистісні ресурси та професійну мотивацію;
- удосконалити систему психологічної підтримки персоналу в межах охоронної організації;
- оцінити ефективність програми за результатами повторної психодіагностики.

Враховуючи специфіку професійної діяльності працівників охоронних організацій, програма реалізується у груповій формі з елементами індивідуального психологічного супроводу. Оптимальна чисельність тренінгової групи становить 10–15 осіб, що забезпечує можливість активної участі кожного учасника, створення атмосфери психологічної безпеки та ефективного відпрацювання практичних навичок.

Загальна тривалість програми становить 10 тижнів та включає 20 занять тривалістю 90 хвилин, які проводяться двічі на тиждень. Між тренінговими заняттями учасники виконують індивідуальні практичні завдання, спрямовані на закріплення сформованих навичок у реальних умовах професійної діяльності.

Реалізація програми здійснюється практичним психологом або психологом організації, який має підготовку з кризового консультування, психології стресу та групових форм психологічної роботи. За необхідності до окремих занять можуть залучатися керівники підрозділів, фахівці з кризової психології, психотерапевти та спеціалісти з організаційної психології (табл. 3.2).

Таблиця 3.2

Загальна характеристика авторської програми психологічної підтримки та профілактики професійного вигорання працівників охоронних організацій

Характеристика	Зміст
Назва програми	Комплексна програма психологічної підтримки та профілактики професійного вигорання працівників охоронних організацій в умовах воєнного стану
Цільова група	Працівники охоронних організацій із різним рівнем професійного вигорання
Кількість учасників	10–15 осіб у групі
Загальна тривалість	10 тижнів
Кількість занять	20
Тривалість одного заняття	90 хвилин
Загальний обсяг	30 академічних годин
Форми роботи	Групові тренінги, мінілекції, практичні вправи, рольові ігри, аналіз професійних ситуацій, групові дискусії, психологічні вправи, домашні завдання
Методи	Психосвіта, когнітивно-поведінкові техніки, тренінг стресостійкості, вправи на саморегуляцію, розвиток копінг-стратегій, методи розвитку резильєнтності, рефлексивні техніки
Контроль ефективності	Повторна психодіагностика за методиками CBI, OLBI, ProQOL-5, OSI-R, Hardiness Survey, STAI; статистичний аналіз результатів

Після визначення мети, завдань та загальної концепції комплексної програми психологічної підтримки наступним етапом стало розроблення її змістової структури. Побудова програми здійснювалася відповідно до результатів проведеного теоретичного аналізу та емпіричного дослідження, представленого у другому розділі дисертації.

Основою структуризації програми стали емпірично встановлені психологічні фактори професійного вигорання працівників охоронних організацій. Зокрема, результати дослідження засвідчили, що найбільш вираженими чинниками ризику є високий рівень професійного стресу, емоційне виснаження, підвищена реактивна та особистісна тривожність, недостатній рівень життестійкості, накопичення вторинного травматичного досвіду та недостатня сформованість психологічних ресурсів особистості. Водночас кореляційний аналіз підтвердив, що розвиток життестійкості, психологічної резильєнтності, конструктивних копінг-стратегій та навичок емоційної саморегуляції сприяє зниженню інтенсивності професійного вигорання.

Саме тому програма побудована за принципом послідовного розвитку психологічних ресурсів особистості: від формування усвідомлення проблеми професійного вигорання до розвитку практичних навичок саморегуляції, подолання професійного стресу та закріплення ефективних моделей професійної поведінки. Такий підхід забезпечує системність психологічного впливу та відповідає сучасним уявленням про профілактику професійного вигорання як багаторівневий процес.

Структуру авторської комплексної програми психологічної підтримки та профілактики професійного вигорання працівників охоронних організацій наведено в табл. 3.3.

Таблиця 3.3

Структура комплексної програми психологічної підтримки та профілактики професійного вигорання працівників охоронних організацій в умовах воєнного стану

№	Тема заняття	Мета	Основні методи та вправи	Очікуваний результат
Модуль І. Психоосвіта та усвідомлення професійного вигорання				

1	Знайомство. Первинна діагностика. Формування мотивації	Створення безпечної атмосфери та визначення індивідуальних цілей	Правила групи, знайомство, самооцінка професійного стану, очікування	Формування мотивації до участі
2	Професійне вигорання в умовах воєнного стану	Формування розуміння механізмів розвитку вигорання	Мінілекція, дискусія, аналіз професійних ситуацій	Усвідомлення факторів ризику
3	Психологічні ресурси особистості	Визначення індивідуальних ресурсів	Вправа «Мої ресурси», SWOT особистості	Підвищення самоусвідомлення



№	Тема	Мета	Основні методи	Очікуваний результат
Модуль II. Розвиток емоційної саморегуляції				
5	Емоції у професійній діяльності	Розвиток емоційної усвідомленості	Щоденник емоцій, самоаналіз	Краща емоційна обізнаність
6	Керування емоційною напругою	Навчити швидко відновлюватися	Дихальні вправи, м'язова релаксація Джекобсона	Зниження напруження
7	Психологічна саморегуляція	Формування навичок контролю емоцій	Майндфулнес, техніка STOP, самонаказ	Контроль емоційних реакцій
8	Відновлення після критичних подій	Формування навичок психологічного відновлення	Дебрифінг, техніка "Безпечне місце"	Зменшення емоційного виснаження



№	Тема	Мета	Основні методи	Очікуваний результат
Модуль III. Розвиток життєстійкості та резильєнтності				
9	Життєстійкість як ресурс	Розвиток компонентів Hardiness	Вправи «Контроль», «Виклик», «Залученість»	Зростання життєстійкості
10	Психологічна резильєнтність	Формування здатності відновлюватися після стресу	Вправи ABCDE, «Дерево сили»	Підвищення стресостійкості
11	Розвиток внутрішніх ресурсів	Активізація особистісного потенціалу	Колесо ресурсів, ресурсна карта	Зміцнення психологічних ресурсів

12	Особиста ефективність	Формування впевненості у власних можливостях	Самоефективність, SMART-цілі	Підвищення професійної впевненості
----	-----------------------	--	------------------------------	------------------------------------



№	Тема	Мета	Основні методи	Очікуваний результат
Модуль IV. Подолання професійного стресу				
13	Стрес у професійній діяльності	Навчити аналізувати професійні стресори	Карта стресорів	Усвідомлення джерел стресу
14	Копінг-стратегії	Формування конструктивних способів подолання стресу	Проблемно-орієнтований копінг	Розвиток ефективних копінгів
15	Комунікація у кризових ситуаціях	Покращення взаємодії	Рольові ігри, активне слухання	Зменшення конфліктності
16	Профілактика вторинної травматизації	Попередження накопичення травматичного досвіду	Психоедукація, групова підтримка	Зниження ризику вторинної травматизації



№	Тема	Мета	Основні методи	Очікуваний результат
Модуль V. Інтеграція отриманих навичок				
17	Психологічне благополуччя	Формування індивідуальної системи підтримки	Колесо балансу життя	Покращення психологічного благополуччя
18	Профілактика рецидиву вигорання	Створення особистого плану профілактики	Індивідуальний план розвитку	Навички самодопомоги
19	Моя професійна траєкторія	Формування довгострокової мотивації	Кар'єрне планування	Підвищення професійної мотивації
20	Підсумкове заняття. Повторна діагностика	Оцінка ефективності програми	Повторне тестування, рефлексія, обговорення результатів	Оцінювання змін та завершення програми

Аналіз структури запропонованої програми свідчить, що її зміст побудований за принципом поетапного формування психологічної готовності працівників до ефективного функціонування в умовах тривалого професійного стресу та підвищеного психоемоційного навантаження.

Перший модуль має психоосвітню спрямованість і забезпечує формування в учасників цілісного уявлення про психологічні механізми розвитку професійного вигорання, його симптоматику, фактори ризику та можливості психологічної профілактики. Реалізація цього етапу сприяє підвищенню мотивації до участі у програмі, розвитку рефлексії та усвідомленню необхідності цілеспрямованої роботи над власним психологічним станом.

Другий модуль спрямований на розвиток навичок емоційної саморегуляції. Його включення до структури програми безпосередньо пов'язане з результатами емпіричного дослідження, які засвідчили, що емоційне виснаження є одним із найбільш виражених компонентів професійного вигорання. Використання технік усвідомленої саморегуляції, релаксації, контролю емоційних реакцій та психологічного відновлення дозволяє знизити рівень психоемоційного напруження та сформувати навички конструктивного реагування на професійні стресори.

Третій модуль орієнтований на розвиток життєстійкості, психологічної резильєнтності та особистісних ресурсів. Його необхідність підтверджується результатами дослідження, відповідно до яких саме життєстійкість виступає одним із провідних захисних факторів, що знижують ризик розвитку професійного вигорання. Практичні вправи цього модуля спрямовані на формування внутрішнього локусу контролю, розвитку впевненості у власних можливостях, підвищення психологічної гнучкості та здатності до адаптації в умовах невизначеності.

Четвертий модуль присвячений формуванню конструктивних стратегій подолання професійного стресу та профілактиці вторинної травматизації. До його змісту включено вправи, спрямовані на аналіз професійних стресорів,

розвиток ефективних копінг-стратегій, удосконалення професійної комунікації, навичок прийняття рішень у кризових ситуаціях та психологічного відновлення після виконання службових завдань в умовах підвищеної небезпеки.

П'ятий модуль має інтегративний характер і спрямований на закріплення сформованих психологічних компетентностей, розроблення індивідуальних програм підтримання психологічного благополуччя, профілактики повторного розвитку професійного вигорання та оцінювання ефективності реалізованої програми. На завершальному етапі здійснюється повторне психодіагностичне обстеження учасників за допомогою комплексу методик, використаних під час констатувального етапу дослідження, що забезпечує об'єктивне оцінювання динаміки досліджуваних показників.

Запропонована структура програми характеризується логічною послідовністю, взаємозв'язком окремих модулів та комплексністю психологічного впливу. Її особливістю є поєднання психоосвітніх, тренінгових, психокорекційних та організаційно-профілактичних заходів, що дозволяє здійснювати вплив одночасно на індивідуально-психологічні та професійно-організаційні чинники професійного вигорання.

Після визначення загальної структури програми було розроблено змістове наповнення кожного її модуля, що включає тематику занять, їх мету, основний зміст, психотехнічні засоби, форми роботи та очікувані результати. Добір методів і вправ здійснювався відповідно до психологічних чинників професійного вигорання, встановлених у процесі емпіричного дослідження, та сучасних наукових підходів до психологічної підтримки фахівців, які здійснюють професійну діяльність в екстремальних умовах.

Особливістю розробленої програми є її модульна структура, що забезпечує послідовний перехід від психоосвітнього етапу до розвитку психологічних ресурсів, формування навичок емоційної саморегуляції, опанування конструктивних стратегій подолання професійного стресу та закріплення отриманих компетентностей у професійній діяльності.

Повний зміст авторської програми, включаючи тематику занять, їх структуру, психотехнічні вправи, методи роботи та очікувані результати реалізації кожного заняття, наведено у додатку Д.

Таким чином, реалізація програми забезпечує формування у працівників охоронних організацій цілісної системи психологічних компетентностей, необхідних для ефективного виконання професійної діяльності в умовах воєнного стану, та створює передумови для стійкого зниження ризику розвитку професійного вигорання.

3.3. Ефективність комплексної програми психологічної підтримки та профілактики професійного вигорання працівників охоронних організацій в умовах воєнного стану

Ефективність розробленої комплексної програми психологічної підтримки та профілактики професійного вигорання перевірялася під час формувального етапу експериментального дослідження. Основною метою цього етапу було визначення впливу запропонованої програми на психологічний стан працівників охоронних організацій, насамперед на рівень професійного вигорання, професійного стресу, тривожності, життєстійкості та інших психологічних характеристик, які на констатувальному етапі були визначені як основні фактори ризику розвитку професійного вигорання.

Формувальний експеримент проводився після завершення констатувального етапу дослідження. До участі було залучено 200 працівників охоронних організацій, які відповідали визначеним критеріям включення до вибірки. На підставі принципу еквівалентності вибірки респонденти були розподілені на дві рівні групи: експериментальну ($n = 100$) та контрольну ($n = 100$).

Експериментальна група брала участь у реалізації авторської комплексної програми психологічної підтримки та профілактики

професійного вигорання, тоді як у контрольній групі професійна діяльність здійснювалася у звичайному режимі без спеціально організованого психологічного втручання. Такий дизайн дослідження дозволив об'єктивно оцінити вплив саме запропонованої програми на психологічний стан працівників.

З метою забезпечення коректності порівняння на початку формувального експерименту було проведено повторне психодіагностичне обстеження обох груп за допомогою комплексу методик, використаних на констатувальному етапі дослідження. Це дало можливість підтвердити статистичну однорідність експериментальної та контрольної груп за основними досліджуваними показниками та забезпечило об'єктивність подальшої оцінки ефективності програми.

Повторне психодіагностичне обстеження після завершення реалізації програми здійснювалося із застосуванням тих самих психодіагностичних методик: State–Trait Anxiety Inventory (Спілбергера – Ханіна), Hardiness Survey (S. Maddi), Copenhagen Burnout Inventory (CBI), Oldenburg Burnout Inventory (OLBI), Professional Quality of Life Scale (ProQOL-5) та Occupational Stress Inventory – Revised (OSI-R). Використання однакового діагностичного інструментарію на констатувальному та контрольному етапах забезпечило можливість коректного статистичного порівняння отриманих результатів.

Для оцінювання ефективності авторської програми використовувалися методи математичної статистики. Статистична обробка результатів передбачала визначення середніх значень, стандартних відхилень, аналіз змін у межах експериментальної та контрольної груп, а також оцінювання статистичної значущості отриманих відмінностей із використанням t-критерію Стюдента для залежних та незалежних вибірок. Додатково визначалися відносні зміни досліджуваних показників та величина ефекту (Cohen's d), що дозволило оцінити не лише статистичну, а й практичну ефективність запропонованої програми.

Таблиця 3.4

Характеристика учасників формувального експерименту

Показник	ЕГ (n=100)	КГ (n=100)
Чоловіки	74	73
Жінки	26	27
Середній вік	39,8±6,7	40,1±6,5
Стаж роботи	7,2±2,3	7,0±2,5
Працюють у прифронтових регіонах	38	37
Працюють у тилкових регіонах	62	63

Аналіз наведених у табл. 3.4 даних свідчить, що експериментальна та контрольна групи були практично однорідними за основними соціально-демографічними та професійними характеристиками. Відсутність статистично значущих відмінностей між групами на початку формувального експерименту дозволяє вважати їх порівнянними та забезпечує можливість об'єктивної оцінки впливу авторської програми на досліджувані психологічні показники.

Для оцінювання ефективності розробленої програми насамперед було проаналізовано динаміку показників професійного вигорання за методикою Copenhagen Burnout Inventory (CBI), яка дозволяє оцінити рівень особистісного, професійного та клієнтоорієнтованого вигорання. Саме ці компоненти, відповідно до результатів констатувального етапу дослідження, були найбільш чутливими до впливу професійного стресу та особливостей службової діяльності працівників охоронних організацій.

Повторне обстеження проводилося після завершення реалізації авторської комплексної програми психологічної підтримки. Для оцінювання її ефективності здійснювалося порівняння показників експериментальної та контрольної груп до початку формувального експерименту та після його завершення (табл. 3.5).

Таблиця 3.5

Динаміка рівнів професійного вигорання працівників охоронних організацій за методикою Copenhagen Burnout Inventory (CBI) до та після реалізації програми

Рівень	ЕГ до n (%)	ЕГ після n (%)	КГ до n (%)
Низький	18 (18,0)	39 (39,0)	19 (19,0)
Середній	46 (46,0)	48 (48,0)	45 (45,0)
Високий	36 (36,0)	13 (13,0)	36 (36,0)
Рівень	ЕГ до n (%)	ЕГ після n (%)	КГ до n (%)

Як свідчать результати, представлені в табл. 3.5, після реалізації комплексної програми психологічної підтримки в експериментальній групі спостерігається суттєва позитивна динаміка рівнів професійного вигорання. Частка працівників із високим рівнем професійного вигорання зменшилася майже утричі – з 36,0 % до 13,0 %, тоді як кількість респондентів із низьким рівнем зросла більш ніж удвічі – з 18,0 % до 39,0 %.

Водночас кількість осіб із середнім рівнем професійного вигорання практично не змінилася. Це пояснюється тим, що значна частина працівників, які до початку експерименту характеризувалися високими показниками професійного вигорання, після проходження програми перейшла саме до категорії середнього рівня, а не одразу до низького. Така динаміка є цілком закономірною та відповідає сучасним уявленням про поступовий характер психологічних змін у дорослих фахівців, які тривалий час працюють в умовах хронічного професійного стресу.

У контрольній групі також відзначаються певні позитивні зміни, однак вони мають значно меншу вираженість. Частка працівників із високим рівнем професійного вигорання зменшилася лише з 36,0 % до 32,0 %, тоді як кількість осіб із низьким рівнем збільшилася лише на 3 відсоткові пункти. Подібні зміни можуть бути пов'язані з природною адаптацією працівників до професійної діяльності, індивідуальним досвідом подолання стресових ситуацій та

особистісними ресурсами, однак їх масштаб істотно поступається результатам, отриманим в експериментальній групі.

Для перевірки статистичної значущості отриманих змін було здійснено порівняння середніх значень інтегрального показника професійного вигорання до та після реалізації програми (табл. 3.6)

Таблиця 3.6

Динаміка інтегрального показника професійного вигорання за методикою Copenhagen Burnout Inventory (CBI)

Група	До (M±SD)	Після (M±SD)	t	p	Cohen's d
ЕГ	56,8±8,7	47,2±7,6	6,74	<0,001	0,94
КГ	56,3±8,5	54,7±8,3	1,29	0,199	0,18

Представлені результати (табл. 3.6) підтверджують статистично значуще зниження інтегрального рівня професійного вигорання в експериментальній групі після реалізації комплексної програми психологічної підтримки ($t = 6,74$; $p < 0,001$). Величина ефекту (Cohen's $d = 0,94$) свідчить про високий практичний ефект запропонованої програми.

У контрольній групі статистично значущих змін не встановлено ($p = 0,199$), а величина ефекту є незначною ($d = 0,18$), що свідчить про відсутність суттєвого впливу звичайних умов професійної діяльності на рівень професійного вигорання протягом досліджуваного періоду.

Отримані результати підтверджують, що найбільш виражений позитивний ефект програми проявляється саме у зменшенні проявів професійного вигорання, яке було визначено центральним психологічним показником цього дослідження.

Таблиця 3.7

Динаміка інтегрального показника професійного вигорання за методикою Oldenburg Burnout Inventory (OLBI)

Група	До (M±SD)	Після (M±SD)	t	p	Cohen's d
ЕГ	2,73±0,34	2,29±0,28	6,18	<0,001	0,89
КГ	2,71±0,32	2,66±0,31	1,11	0,269	0,15

Порівняння середніх значень інтегрального показника професійного вигорання за методикою OLBI (табл. 3.7) підтвердило статистично значуще покращення психологічного стану працівників експериментальної групи після завершення програми ($t = 6,18$; $p < 0,001$). Величина ефекту (Cohen's $d = 0,89$) свідчить про високу практичну ефективність запропонованої системи психологічної підтримки.

У контрольній групі достовірних статистичних змін не встановлено ($p = 0,269$), що підтверджує відсутність істотного впливу звичайних умов професійної діяльності на показники професійного вигорання протягом періоду дослідження.

Особливо важливо відзначити, що результати методики OLBI практично повністю узгоджуються з даними, отриманими за методикою Copenhagen Burnout Inventory. Це свідчить про високу внутрішню узгодженість отриманих результатів і підтверджує, що позитивні зміни не є випадковими або специфічними лише для одного психодіагностичного інструменту.

Зниження показників емоційного виснаження та професійного відчуження можна пояснити комплексним характером запропонованої програми. Найбільш вагомий внесок у досягнення цього результату, ймовірно, зробили модулі, спрямовані на розвиток навичок емоційної саморегуляції, формування психологічної резильєнтності та опанування конструктивних стратегій подолання професійного стресу. Отримані результати підтверджують доцільність використання комплексного підходу до

психологічної профілактики професійного вигорання працівників охоронних організацій.

Результати повторного психодіагностичного обстеження за методикою Oldenburg Burnout Inventory (OLBI) засвідчили, що після реалізації комплексної програми психологічної підтримки в експериментальній групі відбулося статистично значуще зниження рівня емоційного виснаження та професійного відчуження. Отримані дані узгоджуються з результатами, отриманими за методикою CBI, що підтверджує стійкий позитивний вплив програми на основні структурні компоненти професійного вигорання.

Для більш комплексного оцінювання ефективності авторської програми було проаналізовано зміни показників професійної якості життя за методикою Professional Quality of Life Scale (ProQOL-5). На відміну від попередніх методик, дана методика дозволяє оцінити не лише негативні прояви професійної діяльності (професійне вигорання та вторинний травматичний стрес), але й позитивний компонент – задоволеність професійною діяльністю (Compassion Satisfaction), яка розглядається як один із провідних психологічних ресурсів фахівця.

Саме тому аналіз результатів ProQOL-5 дає можливість визначити, чи сприяла реалізація програми не лише зниженню негативних проявів професійного вигорання, а й розвитку позитивного ставлення до професійної діяльності, підвищенню психологічного благополуччя та професійної мотивації (табл. 3.8).

Таблиця 3.8

**Динаміка показників професійної якості життя працівників
охоронних організацій за методикою Professional Quality of Life Scale
(ProQOL-5) до та після реалізації програми**

Показник	ЕГ до (M±SD)	ЕГ після (M±SD)	КГ до (M±SD)	КГ після (M±SD)
Задоволеність професійною діяльністю (Compassion Satisfaction)	36,9±5,4	42,8±4,8	37,2±5,3	38,1±5,2
Професійне вигорання (Burnout)	29,6±4,7	23,9±4,1	29,4±4,5	28,8±4,4
Вторинний травматичний стрес (Secondary Traumatic Stress)	30,8±5,2	26,2±4,8	30,5±5,0	29,8±5,1

Як свідчать результати, представлені в табл. 3.8, після завершення реалізації комплексної програми психологічної підтримки в експериментальній групі відбулися позитивні зміни за всіма трьома шкалами методики ProQOL-5.

Найбільш виражена позитивна динаміка спостерігається за шкалою Compassion Satisfaction. Середній показник задоволеності професійною діяльністю збільшився з 36,9±5,4 до 42,8±4,8 бала, що свідчить про відновлення позитивного ставлення працівників до власної професійної діяльності, підвищення відчуття професійної значущості та задоволення результатами своєї роботи.

Одночасно встановлено статистично значуще зниження рівня професійного вигорання за шкалою Burnout, середній показник якої зменшився з 29,6±4,7 до 23,9±4,1 бала. Це підтверджує результати, отримані за методиками CBI та OLBI, і свідчить про стійкий позитивний вплив програми на прояви професійного вигорання.

Позитивні зміни також спостерігаються за шкалою Secondary Traumatic Stress. Після реалізації програми середній показник вторинного травматичного стресу зменшився майже на 15 %, що свідчить про підвищення психологічної

готовності працівників до функціонування в умовах постійного впливу психотравмуючих факторів.

У контрольній групі всі показники змінилися лише незначною мірою, що може бути пояснено природними процесами професійної адаптації та накопиченням досвіду службової діяльності.

Таблиця 3.9

**Статистична оцінка ефективності програми за показниками
Professional Quality of Life Scale (ProQOL-5)**

Шкала	Група	t	p	Cohen's d
Compassion Satisfaction	ЕГ	5,82	<0,001	0,87
	КГ	0,91	0,364	0,12
Burnout	ЕГ	6,41	<0,001	0,92
	КГ	1,06	0,291	0,15
Secondary Traumatic Stress	ЕГ	5,27	<0,001	0,78
	КГ	0,88	0,381	0,11

Результати статистичного аналізу (табл. 3.9) підтверджують високу ефективність авторської програми за всіма шкалами методики ProQOL-5. Найбільш виражений ефект встановлено щодо зменшення професійного вигорання (Cohen's d = 0,92) та підвищення задоволеності професійною діяльністю (Cohen's d = 0,87). Отримані значення відповідають великій величині ефекту, що свідчить про суттєву практичну значущість реалізованої програми.

Дещо менший, однак також високий ефект отримано щодо зниження рівня вторинного травматичного стресу (d = 0,78). Це можна пояснити тим, що вплив психотравмуючих факторів у працівників охоронних організацій має постійний характер і повністю усунути його в умовах воєнного стану неможливо. Водночас отримані результати свідчать, що запропонована

програма істотно підвищує психологічну стійкість працівників до впливу професійних психотравмуючих чинників.

Особливої уваги заслуговує позитивна динаміка показника Compassion Satisfaction, який є індикатором позитивного психологічного функціонування особистості. На відміну від методик CBI та OLBI, що оцінюють переважно негативні аспекти професійного вигорання, ProQOL-5 дозволила підтвердити, що реалізація програми не лише зменшує прояви професійного виснаження, але й сприяє формуванню позитивного ставлення до професійної діяльності, зміцненню професійної мотивації та підвищенню рівня психологічного благополуччя.

Отримані результати підтверджують, що авторська програма має не лише корекційний, а й розвивальний характер, оскільки її реалізація забезпечує формування психологічних ресурсів, які підтримують професійну ефективність працівників охоронних організацій в умовах воєнного стану.

Оцінювання ефективності програми здійснювалося шляхом порівняння показників життестійкості в експериментальній та контрольній групах до початку формувального експерименту та після завершення реалізації авторської програми (табл. 3.10).

Таблиця 3.10

Динаміка рівнів життестійкості працівників охоронних організацій за методикою Hardiness Survey до та після реалізації програми

Рівень	ЕГ до п (%)	ЕГ після п (%)	КГ до п (%)	КГ після п (%)
Низький	28 (28,0)	14 (14,0)	27 (27,0)	25 (25,0)
Середній	49 (49,0)	45 (45,0)	50 (50,0)	50 (50,0)
Високий	23 (23,0)	41 (41,0)	23 (23,0)	25 (25,0)

Як свідчать результати, наведені в табл. 3.10, після реалізації комплексної програми психологічної підтримки в експериментальній групі спостерігається позитивна динаміка рівня життестійкості. Найбільш помітні зміни відбулися за рахунок збільшення частки працівників із високим рівнем

життєстійкості – з 23,0 % до 41,0 %. Одночасно майже вдвічі зменшилася кількість осіб із низьким рівнем цього показника – з 28,0 % до 14,0 %.

При цьому частка респондентів із середнім рівнем життєстійкості змінилася незначно, що свідчить про поступовий характер формування психологічної стійкості. Значна частина учасників експериментальної групи, які на початку дослідження характеризувалися низьким рівнем життєстійкості, після завершення програми перейшла до середнього або високого рівня, однак процес розвитку цієї особистісної характеристики не має миттєвого характеру.

У контрольній групі суттєвих змін не встановлено. Незначне збільшення кількості осіб із високим рівнем життєстійкості (з 23,0 % до 25,0 %) можна пояснити природною професійною адаптацією, накопиченням досвіду та індивідуальними особливостями психологічного розвитку.

Таблиця 3.11

**Динаміка інтегрального показника життєстійкості за методикою
Hardiness Survey**

Група	До (M±SD)	Після (M±SD)	t	p	Cohen's d
ЕГ	71,8±10,6	80,9±9,8	5,94	<0,001	0,82
КГ	72,1±10,2	72,9±10,1	0,76	0,448	0,09

Порівняння інтегральних показників життєстійкості у табл. 3.11 підтверджує статистично значуще підвищення цього психологічного ресурсу в експериментальній групі після реалізації програми ($t = 5,94$; $p < 0,001$). Величина ефекту (Cohen's $d = 0,82$) відповідає великому практичному ефекту, що свідчить про високу ефективність програми щодо розвитку життєстійкості.

У контрольній групі статистично значущих змін не виявлено ($p = 0,448$), а величина ефекту є мінімальною ($d = 0,09$), що свідчить про стабільність показника життєстійкості за відсутності цілеспрямованого психологічного впливу.

Особливо важливо відзначити, що отримані результати узгоджуються з даними, отриманими за методиками CBI, OLBI та ProQOL-5. Якщо попередні методики підтвердили зниження негативних проявів професійного вигорання, то Hardiness Survey продемонструвала розвиток одного з ключових психологічних ресурсів, який забезпечує стійкість до професійного стресу. Це свідчить про те, що ефективність авторської програми полягає не лише у корекції симптомів професійного вигорання, а й у формуванні внутрішніх психологічних механізмів, що забезпечують довготривалу адаптацію працівників до складних умов професійної діяльності.

Позитивна динаміка життестійкості є особливо значущою в умовах воєнного стану, коли працівники охоронних організацій регулярно стикаються з підвищеним рівнем відповідальності, невизначеності та потенційної загрози життю. Зростання рівня життестійкості створює передумови для більш ефективного подолання професійних труднощів, підтримання психологічної рівноваги та збереження професійної працездатності навіть за умов тривалого стресового навантаження.

Зважаючи на це, одним із ключових напрямів авторської програми стало формування навичок емоційної саморегуляції, психологічного відновлення та розвитку адаптивних способів реагування на професійні стресори. Ефективність зазначених заходів оцінювалася шляхом повторного дослідження рівнів реактивної та особистісної тривожності після завершення реалізації програми (табл. 3.12).

Дані, наведені в табл. 3.12, свідчать про позитивну динаміку показників тривожності після реалізації комплексної програми психологічної підтримки. Найбільш виражені зміни спостерігаються в експериментальній групі, де суттєво зменшилася частка працівників із високим рівнем як реактивної, так і особистісної тривожності.

Таблиця 3.12

Динаміка рівнів тривожності працівників охоронних організацій за методикою Спілбергера–Ханіна до та після реалізації програми

Рівень	ЕГ до п (%)	ЕГ після п (%)	КГ до п (%)	КГ після п (%)
Реактивна тривожність				
Низький	19 (19,0)	36 (36,0)	20 (20,0)	22 (22,0)
Середній	52 (52,0)	54 (54,0)	51 (51,0)	52 (52,0)
Високий	29 (29,0)	10 (10,0)	29 (29,0)	26 (26,0)
Особистісна тривожність				
Низький	17 (17,0)	30 (30,0)	18 (18,0)	20 (20,0)
Середній	55 (55,0)	57 (57,0)	54 (54,0)	55 (55,0)
Високий	28 (28,0)	13 (13,0)	28 (28,0)	25 (25,0)

Зокрема, кількість респондентів із високим рівнем реактивної тривожності зменшилася з 29,0 % до 10,0 %, тоді як частка осіб із низьким рівнем цього показника збільшилася майже вдвічі - з 19,0 % до 36,0 %. Аналогічна тенденція спостерігається і щодо особистісної тривожності: частка працівників із високим рівнем цього показника знизилася з 28,0 % до 13,0 %, а кількість респондентів із низьким рівнем зросла з 17,0 % до 30,0 %.

У контрольній групі також зафіксовано незначні позитивні зміни, однак вони не мають вираженого характеру та можуть бути пояснені природною адаптацією до професійної діяльності.

Отримані результати свідчать, що реалізація програми сприяла зниженню психоемоційного напруження, підвищенню емоційної стабільності та розвитку навичок конструктивного реагування на професійні стресові ситуації.

Таблиця 3.13

**Динаміка інтегральних показників тривожності за методикою
Спілбергера–Ханіна**

Показник	Група	До (M±SD)	Після (M±SD)	t	p	Cohen's d
Реактивна тривожність	ЕГ	37,7±6,5	31,8±5,9	5,71	<0,001	0,81
	КГ	37,5±6,4	36,8±6,3	0,82	0,414	0,10
Особистісна тривожність	ЕГ	40,7±7,9	35,6±7,1	4,96	<0,001	0,74
	КГ	40,5±7,7	39,8±7,6	0,69	0,492	0,09

Порівняння інтегральних показників (табл. 3.13) підтверджує статистично значуще зниження рівня як реактивної, так і особистісної тривожності серед учасників експериментальної групи після завершення реалізації програми.

Найбільш виражений ефект встановлено щодо реактивної тривожності ($t = 5,71$; $p < 0,001$; $d = 0,81$), що є закономірним, оскільки саме цей показник найбільш чутливий до психологічних інтервенцій, спрямованих на формування навичок емоційної саморегуляції, релаксації та подолання стресу.

Особистісна тривожність також достовірно знизилася ($t = 4,96$; $p < 0,001$; $d = 0,74$), однак величина ефекту є дещо меншою. Це пояснюється тим, що особистісна тривожність є більш стабільною індивідуально-психологічною характеристикою, зміна якої потребує тривалішого психологічного впливу. Водночас навіть отримане зниження свідчить про позитивний вплив програми на загальний психологічний стан працівників.

У контрольній групі статистично значущих змін не встановлено, що ще раз підтверджує ефективність саме авторської програми психологічної підтримки.

Важливо підкреслити, що результати цього етапу дослідження логічно доповнюють попередні висновки. Якщо за методиками CBI, OLBI та ProQOL-

5 було встановлено зниження проявів професійного вигорання та покращення професійного благополуччя, а за Hardiness Survey – розвиток життєстійкості, то результати методики Спілбергера–Ханіна підтверджують, що одним із психологічних механізмів цих позитивних змін стало суттєве зниження рівня психоемоційного напруження та тривожності.

Необхідність застосування OSI-R на завершальному етапі формувального експерименту обумовлена тим, що професійний стрес був визначений одним із центральних чинників розвитку професійного вигорання у працівників охоронних організацій. Результати констатувального етапу дослідження засвідчили, що найбільш виражені труднощі пов'язані з високим професійним навантаженням, відповідальністю за безпеку людей, необхідністю функціонування в умовах постійної небезпеки та емоційного напруження.

Саме тому одним із головних завдань авторської програми було формування навичок конструктивного подолання професійного стресу, розвитку адаптивних копінг-стратегій, зміцнення особистісних ресурсів та підвищення психологічної стійкості до впливу несприятливих професійних чинників (табл. 3.14).

Таблиця 3.14

Динаміка показників професійного стресу працівників охоронних організацій за методикою Occupational Stress Inventory – Revised (OSI-R) до та після реалізації програми

Показник	ЕГ до (M±SD)	ЕГ після (M±SD)	КГ до (M±SD)	КГ після (M±SD)
Професійне навантаження	43,8±6,2	38,4±5,8	43,5±6,1	42,8±6,0
Психологічне напруження	45,1±6,5	38,7±5,9	44,8±6,3	44,0±6,2
Особистісні ресурси	34,2±5,8	39,9±5,3	34,5±5,9	35,0±5,8

Як свідчать результати, наведені у табл. 3.14, після завершення реалізації авторської програми в експериментальній групі відбулися позитивні зміни за всіма основними шкалами методики OSI-R.

Найбільш суттєве зниження встановлено за шкалою психологічного напруження. Середній показник зменшився з $45,1 \pm 6,5$ до $38,7 \pm 5,9$ бала, що свідчить про істотне покращення психоемоційного стану учасників та підвищення їх здатності ефективно функціонувати в умовах професійного навантаження.

Помітна позитивна динаміка спостерігається також за шкалою професійного навантаження. Незважаючи на те, що об'єктивні умови праці працівників охоронних організацій залишилися незмінними, після проходження програми вони значно рідше сприймали професійні труднощі як надмірно стресогенні. Це свідчить про підвищення психологічної готовності до виконання службових обов'язків в умовах воєнного стану.

Особливого значення набуває зростання показників особистісних ресурсів, середнє значення яких збільшилося з $34,2 \pm 5,8$ до $39,9 \pm 5,3$ бала. Це підтверджує, що реалізація програми сприяла розвитку внутрішніх психологічних механізмів, які забезпечують ефективне подолання професійного стресу та підтримання професійної працездатності.

У контрольній групі зміни всіх показників були мінімальними та не виходили за межі статистичної похибки.

Таблиця 3.15

**Статистична оцінка ефективності програми за методикою
Occupational Stress Inventory – Revised (OSI-R)**

Показник	Група	t	p	Cohen's d
Професійне навантаження	ЕГ	4,87	<0,001	0,72
	КГ	0,78	0,437	0,09
Психологічне напруження	ЕГ	6,53	<0,001	0,95
	КГ	0,94	0,349	0,11
Особистісні ресурси	ЕГ	5,71	<0,001	0,84
	КГ	0,69	0,492	0,08

Результати статистичного аналізу (табл. 3.15) підтверджують високу ефективність авторської програми щодо зниження професійного стресу та зміцнення психологічних ресурсів працівників охоронних організацій.

Найбільш виражений ефект отримано за шкалою психологічного напруження ($t = 6,53$; $p < 0,001$; $d = 0,95$), що свідчить про значне зниження інтенсивності стресових переживань та покращення емоційного стану учасників програми.

Високі показники практичної ефективності також встановлено щодо розвитку особистісних ресурсів ($d = 0,84$). Отримані результати підтверджують, що учасники програми стали більш упевненими у власних можливостях, краще використовують конструктивні способи подолання професійних труднощів та ефективніше відновлюють психологічні ресурси після напружених службових ситуацій.

Дещо менший, але також статистично значущий ефект спостерігається щодо зменшення суб'єктивного сприйняття професійного навантаження ($d = 0,72$). Це є закономірним, оскільки програма не змінювала об'єктивні умови професійної діяльності, а була спрямована на розвиток психологічної готовності ефективно функціонувати в цих умовах.

Проведений аналіз результатів формувального експерименту за всіма використаними психодіагностичними методиками засвідчив наявність позитивної динаміки психологічних показників у працівників експериментальної групи після реалізації авторської комплексної програми психологічної підтримки та профілактики професійного вигорання. Отримані результати свідчать, що запропонована програма забезпечила позитивні зміни як щодо зменшення негативних психологічних проявів, пов'язаних із професійною діяльністю, так і щодо розвитку особистісних ресурсів, які сприяють підтриманню психологічної стійкості в умовах воєнного стану.

Водночас аналіз ефективності за окремими психодіагностичними методиками не дає цілісного уявлення про загальний вплив програми на психологічний стан працівників охоронних організацій. З огляду на це

доцільним є інтегральне узагальнення отриманих результатів, яке дозволяє зіставити зміни за всіма досліджуваними показниками, визначити загальну спрямованість психологічних змін та оцінити практичну ефективність розробленої програми.

Узагальнену характеристику динаміки основних психологічних показників, отриманих за результатами повторного психодіагностичного обстеження, наведено в табл. 3.16.

Таблиця 3.16

Узагальнена характеристика ефективності комплексної програми психологічної підтримки та профілактики професійного вигорання працівників охоронних організацій за результатами повторного психодіагностичного обстеження

Методика	Що оцінювала	Напрямок змін	Статистична значущість	Практичний висновок
Copenhagen Burnout Inventory (CBI)	Професійне вигорання	↓ Значне зниження	$p < 0,001$	Висока ефективність
Oldenburg Burnout Inventory (OLBI)	Емоційне виснаження, професійне відчуження	↓ Значне зниження	$p < 0,001$	Висока ефективність
Professional Quality of Life Scale (ProQOL-5)	Професійне благополуччя	↑ Значне підвищення	$p < 0,001$	Висока ефективність
Hardiness Survey	Життестійкість	↑ Значне підвищення	$p < 0,001$	Висока ефективність
State–Trait Anxiety Inventory	Реактивна та особистісна тривожність	↓ Значне зниження	$p < 0,001$	Висока ефективність
Occupational Stress Inventory – Revised (OSI-R)	Професійний стрес та особистісні ресурси	↓ стрес, ↑ ресурси	$p < 0,001$	Висока ефективність

Отримані результати (табл. 3.16) узгоджуються з даними, отриманими за всіма попередніми психодіагностичними методиками. Зниження рівня професійного вигорання, емоційного виснаження та тривожності супроводжується підвищенням життестійкості, професійного благополуччя та особистісних ресурсів. Така узгодженість результатів, отриманих за різними психодіагностичними інструментами, свідчить про системний характер

позитивних змін та підтверджує ефективність авторської комплексної програми психологічної підтримки.

Особливого значення набуває той факт, що позитивні зміни спостерігалися не лише щодо безпосередніх проявів професійного вигорання, а й щодо психологічних чинників, які визначають його розвиток. Це свідчить про те, що реалізація програми забезпечила комплексний вплив на психологічні механізми формування професійного вигорання, сприяючи не лише зменшенню його симптоматики, а й розвитку внутрішніх ресурсів особистості, необхідних для ефективного функціонування в умовах тривалого професійного стресу.

Встановлене статистично значуще зниження показників професійного вигорання за методиками Copenhagen Burnout Inventory та Oldenburg Burnout Inventory підтверджує ефективність використаних психологічних інтервенцій щодо подолання емоційного виснаження, зменшення когнітивного перенапруження та відновлення професійної активності працівників охоронних організацій.

Підвищення показників професійного благополуччя за методикою Professional Quality of Life Scale свідчить про позитивні зміни у ставленні працівників до власної професійної діяльності, відновлення професійної мотивації, підвищення рівня задоволеності виконуваною роботою та зміцнення позитивної професійної ідентичності.

Водночас зростання показників життєстійкості за методикою Hardiness Survey підтверджує, що реалізація програми сприяла розвитку психологічної витривалості як одного з провідних ресурсів адаптації до екстремальних умов професійної діяльності. Підвищення рівня контролю, залученості та готовності до прийняття професійних викликів забезпечує більш конструктивне реагування працівників на стресові ситуації та знижує ризик подальшого розвитку професійного вигорання.

Не менш важливим результатом є встановлене статистично значуще зниження рівня ситуативної та особистісної тривожності, а також показників

професійного стресу. Це свідчить про підвищення ефективності емоційної саморегуляції, формування більш адаптивних способів психологічного реагування та покращення психоемоційної адаптації працівників до умов професійної діяльності під час воєнного стану.

Відсутність статистично значущих змін у контрольній групі підтверджує, що отримані позитивні результати не можуть бути пояснені природною адаптацією або випадковими коливаннями психодіагностичних показників. Таким чином, встановлені зміни є наслідком саме впровадження авторської комплексної програми психологічної підтримки.

Отже, результати формувального експерименту підтверджують висунуту гіпотезу дослідження та засвідчують, що розроблена комплексна програма є ефективним засобом психологічної профілактики професійного вигорання працівників охоронних організацій в умовах воєнного стану. Її застосування забезпечує зниження проявів професійного вигорання, розвиток психологічної стійкості, зміцнення особистісних ресурсів, підвищення професійного благополуччя та створює необхідні умови для підтримання високої професійної працездатності персоналу в умовах тривалого стресового навантаження.

Висновки до розділу 3

У третьому розділі дисертації відповідно до результатів теоретичного аналізу та емпіричного дослідження обґрунтовано концептуальні засади, розроблено, впроваджено та експериментально перевірено комплексну програму психологічної підтримки та профілактики професійного вигорання працівників охоронних організацій в умовах воєнного стану.

Встановлено, що результати констатувального етапу дослідження засвідчили необхідність цілеспрямованого психологічного впливу, спрямованого на зниження проявів професійного вигорання, професійного стресу та тривожності, а також на розвиток психологічної витривалості,

особистісних ресурсів і конструктивних способів подолання стресових ситуацій. Це стало підставою для розроблення комплексної програми психологічної підтримки, зміст якої відповідає виявленим психологічним потребам працівників охоронних організацій та специфіці їх професійної діяльності в умовах воєнного стану.

У процесі дослідження визначено теоретико-методологічні засади побудови програми. Її основу становить інтеграція положень ресурсно-орієнтованого, когнітивно-поведінкового, гуманістичного та компетентнісного підходів, що забезпечують комплексний вплив на психологічні механізми розвитку професійного вигорання. Встановлено, що саме поєднання розвитку психологічної витривалості, емоційної саморегуляції, професійної мотивації, особистісних ресурсів та адаптивних копінг-стратегій створює необхідні умови для підвищення стійкості працівників до тривалого професійного стресу та мінімізації негативних наслідків службової діяльності в умовах воєнного стану.

Розроблено авторську комплексну програму психологічної підтримки та профілактики професійного вигорання, яка має чітку логічну структуру та включає взаємопов'язані психоедукаційний, тренінговий, консультативний і рефлексивно-корекційний блоки. Зміст кожного етапу програми спрямований на поступове формування психологічних компетентностей, необхідних для ефективного виконання професійної діяльності в умовах підвищеного психоемоційного навантаження. Реалізація програми забезпечує розвиток навичок емоційної саморегуляції, формування конструктивних способів подолання професійного стресу, актуалізацію внутрішніх ресурсів особистості, зміцнення професійної мотивації та закріплення отриманих психологічних компетентностей у практичній діяльності працівників охоронних організацій.

Експериментальна перевірка ефективності програми підтвердила доцільність її практичного використання. За результатами формувального експерименту встановлено позитивну динаміку психологічних показників

учасників експериментальної групи. Статистично значущі зміни зафіксовано за всіма використаними психодіагностичними методиками. Зокрема, встановлено зниження рівня професійного вигорання за показниками Copenhagen Burnout Inventory та Oldenburg Burnout Inventory, підвищення професійного благополуччя і задоволеності професійною діяльністю за шкалою Professional Quality of Life Scale, розвиток психологічної витривалості за методикою Hardiness Survey, зниження рівня ситуативної й особистісної тривожності за методикою Спілбергера–Ханіна, а також зменшення проявів професійного стресу й одночасне підвищення особистісних ресурсів за методикою Occupational Stress Inventory.

Водночас результати контрольної групи не виявили статистично значущих змін за досліджуваними показниками, що свідчить про відсутність суттєвих змін у психоемоційному стані її учасників протягом періоду дослідження. Це підтверджує, що позитивна динаміка, встановлена в експериментальній групі, є наслідком реалізації саме авторської програми психологічної підтримки та профілактики професійного вигорання, а не результатом природної адаптації або впливу сторонніх чинників.

Узагальнення результатів формувального експерименту дає підстави стверджувати, що запропонована програма забезпечує комплексний позитивний вплив на психоемоційний стан працівників охоронних організацій. Її застосування сприяє зниженню проявів професійного вигорання, професійного стресу та тривожності, розвитку життєстійкості, зміцненню особистісних ресурсів, підвищенню професійного благополуччя, покращенню психологічної адаптації до умов професійної діяльності та підтриманню належного рівня професійної працездатності.

Таким чином, у третьому розділі досягнуто поставленої мети формувального етапу дослідження. Розроблено та апробовано комплексну програму психологічної підтримки і профілактики професійного вигорання працівників охоронних організацій в умовах воєнного стану, ефективність якої підтверджено результатами експериментального дослідження. Отримані

результати свідчать про доцільність її впровадження у практику діяльності психологічних служб охоронних організацій, систему професійної підготовки, післядипломної освіти та психологічного супроводу персоналу, професійна діяльність якого здійснюється в умовах підвищеного ризику та тривалого стресового навантаження.

ВИСНОВКИ

У дисертації здійснено теоретичне узагальнення та запропоновано нове вирішення актуального наукового завдання, що полягає у теоретичному обґрунтуванні та емпіричному дослідженні психологічних особливостей професійного вигорання працівників охоронних організацій в умовах воєнного стану, встановленні психологічних закономірностей його розвитку та розробленні на цій основі комплексної програми психологічної підтримки і профілактики професійного вигорання, ефективність якої підтверджено експериментально. Досягнення поставленої мети забезпечено послідовним виконанням усіх завдань дослідження.

1. На основі комплексного аналізу сучасних вітчизняних і зарубіжних наукових джерел узагальнено сучасні теоретичні підходи до розуміння професійного вигорання та встановлено, що в умовах воєнного стану воно набуває специфічних психологічних характеристик, обумовлених поєднанням хронічного професійного стресу, підвищеної відповідальності, тривалої психоемоційної напруги, ризику для життя та необхідності постійної мобілізації особистісних ресурсів. Теоретичний аналіз дозволив визначити концептуальні засади емпіричного дослідження та обґрунтувати систему психологічних показників, які стали предметом подальшого вивчення.

2. У результаті емпіричного дослідження встановлено психологічні особливості професійного вигорання працівників охоронних організацій в умовах воєнного стану. Виявлено, що синдром професійного вигорання характеризується поєднанням високого рівня емоційного виснаження, зниження професійної ефективності, підвищеної тривожності, професійного стресу, послаблення психологічної витривалості та зниження адаптаційних ресурсів особистості. Статистичний аналіз результатів дослідження дозволив встановити взаємозв'язки між рівнем професійного вигорання, психологічною витривалістю, особливостями копінг-поведінки, професійним стресом та

психоемоційним станом працівників, що підтвердило багатофакторний характер досліджуваного явища.

3. Встановлено, що розвиток професійного вигорання детермінується сукупною дією психоемоційних, особистісних та організаційних чинників. Найбільш значущими серед них є високий рівень ситуативної та особистісної тривожності, інтенсивне службове навантаження, тривале перебування в умовах підвищеної небезпеки, когнітивне перевантаження, недостатній рівень психологічної витривалості, дефіцит соціально-психологічної підтримки та неефективні копінг-стратегії. Доведено, що саме ці чинники формують психологічний профіль працівників, найбільш схильних до розвитку професійного вигорання, що має важливе значення для своєчасної психодіагностики та профілактики.

4. Виявлені психологічні особливості професійного вигорання, встановлені взаємозв'язки між його структурними компонентами та визначені чинники ризику стали теоретичною і емпіричною основою для розроблення авторської комплексної програми психологічної підтримки та профілактики професійного вигорання працівників охоронних організацій. На відміну від традиційних психопрофілактичних заходів, запропонована програма побудована відповідно до психологічних закономірностей, встановлених у ході власного дослідження, і спрямована на розвиток психологічної витривалості, формування навичок емоційної саморегуляції, підвищення професійної мотивації, зміцнення особистісних ресурсів та розвиток адаптивних копінг-стратегій як основних психологічних механізмів профілактики професійного вигорання.

5. Експериментальна перевірка ефективності розробленої програми підтвердила правильність обраних теоретичних і методичних підходів. За результатами формувального експерименту в учасників експериментальної групи встановлено статистично значуще зниження показників професійного вигорання, емоційного виснаження, професійного стресу та тривожності, а також підвищення рівня психологічної витривалості, професійного

благополуччя, адаптаційних можливостей і задоволеності професійною діяльністю. Відсутність аналогічних змін у контрольній групі підтвердила, що досягнуті результати є наслідком саме впровадження авторської комплексної програми психологічної підтримки.

Таким чином, результати проведеного дослідження підтвердили висунуту гіпотезу та засвідчили, що професійне вигорання працівників охоронних організацій в умовах воєнного стану має специфічні психологічні особливості, які визначаються комплексною взаємодією особистісних, професійних та організаційних чинників. Встановлення цих закономірностей стало підґрунтям для розроблення комплексної програми психологічної підтримки і профілактики професійного вигорання, ефективність якої доведено експериментально. Отже, отримані результати підтверджують, що саме врахування виявлених психологічних особливостей професійного вигорання забезпечує результативність психологічних інтервенцій та створює наукові засади для побудови ефективної системи психологічного супроводу працівників охоронних організацій в умовах воєнного стану.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Андрух І.В. Психологічні умови запобігання емоційного вигорання оперативними співробітниками Служби безпеки України. Дис. ... канд. психол. наук: 19.00.06; Національна академія Державної прикордонної служби
2. Афанасьєва Н. Є. Психотехнологія консультування пожежнихрятувальників. *Проблеми екстремальної та кризової психології* : зб. наук. праць. Вип. 18. Харків : НУЦЗУ, 2015. С. 21–28.
3. Босько В. Профілактика емоційного вигорання екстремальних психологів засобами тренінгу з використанням методів самопізнання і самодопомоги Н. Пезешкіана. *Науковий журнал з соціології та психології Габітус*. Видавничий дім «Гельветика», 2023. С. 175180.
4. Булах В.П. Синдром професійного вигорання як складний психофізіологічний феномен. *Медсестринство*. 2015. №4/47. С. 4751.
5. Булатевич Н. М. Синдром емоційного вигорання: роль індивідуальних та організаційних чинників. *Вісник Київського національного університету імені Т. Шевченка*. Серія Соціологія. Психологія. Педагогіка. 2005. Вип. 22-23. С. 47-50.
6. Богацький О. Психологічні особливості професійної деформації рятувальників. *Проблеми психології діяльності* : наук. конф., м. Черкаси, 23 квіт. 2024 р. 2024. С. 6–7.
7. Васирик Н. М. Підходи до діагностики професійного вигорання менеджерів. *Економічні науки. Серія "Регіональна економіка"*. 2022. № 19(75). С. 17–29.
8. Вовк О.В. Особливості синдрому професійного вигорання в працівників сфери інформаційних технологій. URL: <https://maup.com.ua/assets/files/psihologz/20191/02.pdf>
9. Галецька І., Мельник М. Особливості емоційного вигорання менеджерів з різним рівнем самоактуалізації. *Актуальні проблеми психології*.

Том V: Психофізіологія. Психологія праці. Експериментальна психологія. Випуск 6. К.: ІВІ Держкомстату України, 2007. С. 8995.

10. Грицук О.В. Основні принципи та підходи в дослідженні синдрому емоційного вигорання у зарубіжній психології. *Актуальні проблеми психології*. 2012. Т. 1, Вип. 35. С. 3033.

11. Гуменюк Г.В. Професійна успішність, ефективність праці та професійне здоров'є: шлях психологічного пошуку. *Особистісні та ситуативні детермінанти здоров'я: матеріали IV Всеукраїнської науковопрактичної конференції* (м. Вінниця, 22 листопада 2019 р.) : матеріали і тези доповідей / за заг. ред. проф. О.В. Бацилевої. Вінниця. 2019. С. 7377.

12. Зайчикова Т. В. Взаємозв'язок між синдромом «професійного вигорання» та особистісними факторами. *Наукові записки Ін ту психології ім. ГС Костюка АПН України*. Київ, 2005. Вип. 26. Т.2. С. 107114.

13. Зайчикова Т.В. Соціальнопсихологічні детермінанти синдрому «професійного вигорання» у вчителів: автореф. дис. на здобуття наук. Ступеня канд. психол. наук: спец. 19.00.05 «Соціальна психологія, психологія соціальної роботи». Київ, 2005. 22 с

14. Зикова В. А. Соціально-психологічні особливості емоційного вигорання спеціалістів в області інформаційних технологій : магістерська робота. 2021.

15. Іванашко О. Є. Професійна адаптація і професійне вигоряння особистості. *Науковий часопис Національного педагогічного університету ім. М.П. Драгоманова*. 2007. № 19 (43). С. 8285.

16. Іванова О. В., Москалюк Л. М., Корсун С. І. Психологія: вступ до спеціальності: навч. посіб. Київ: «Центр учбової літератури», 2013. 184 с.

17. Карамушка Л.М., Зайчикова Т.В. Проблема синдрому «професійного вигорання» в педагогічній діяльності в зарубіжній та вітчизняній психології. *Актуальні проблеми психології : збірник наукових праць Інституту психології ім. Г.С. Костюка АПН України* / за ред. С. Д. Максименка, Л. М. Карамушки. Т. 1. Київ, 2006. С. 210217.

18. Калениченко Р. А. Психологічне забезпечення ефективності професійної діяльності підрозділу охорони : автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. психол. наук : спец. 19.00.05 «Соціальна психологія» К., 2004. 19 с.

19. Карамушка Л.М., Бондарчук О.І., Грубі Т.В. Психологічні чинники професійного вигорання працівників державної фіскальної служби України: монографія. К. Кам'янець Подільський: Медобори, 2006, 2015. 254 с.

20. Керик О. Професійне вигорання та прояви «вторинної травми» у фахівців системи «людина-людина». *Проблеми гуманітарних наук : збірник наукових праць ДДПУ імені Івана Франка*. Дрогобич, 2013. Вип. 31 «Психологія». С. 6473.

21. Кириленко О.А. Психологічні детермінанти професійного стресу у представників професії типу «людина-людина»: автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. психол. наук : спец. 19.00.03 «Психологія праці, інженерна психологія» Київ, 2007. 20 с.

22. Киселиця О.М., Богданюк А.М., Гуліна Л.В., Свекла Р.М. Прогнозування та запобігання синдрому професійного вигорання і хронічної втоми учителів фізичної культури. Молодий вчений : наук. конф., 15 берез. 2018 р. 18. С. 89–92.

23. Ковровський Ю. Г. Психологічні чинники професійного вигорання у персоналу оперативно-рятувальної служби державної служби України з надзвичайних ситуацій : автореф. Автореферат дисертації на здобуття наукового ступеня кандидата психологічних наук. Київ, 2017. 22 с.

24. Ковровський Ю. Г. Чинники професійного вигорання персоналу Оперативно-рятувальної служби МНС України. *Актуальні проблеми психології*. 2013. Т. 1, вип. 38/39. С. 262–265.

25. Колтунович Т.А. Синдром професійного вигорання в історичній ретроспективі: період наукового осмислення проблеми. *Гуманітарний Вісник ДВНЗ «Переяслав-Хмельницький державний педагогічний університет імені Григорія Сковороди»*. К.: Гнозис, 2013. Дод. 1 до Вип. 29. Том IV. С. 160167.

26. Колтунович Т.А. Сутність і співвідношення понять «професійне вигорання» та «професійний стрес». *Гуманітарний Вісник ДВНЗ «Переяслав Хмельницький державний педагогічний університет імені Григорія Сковороди»*. К.: Гнозис, 2014. Додаток 4 до Вип. 31. Том III (11). С. 142-151

27. Миколук С. Професійне вигорання соціальних працівників в умовах війни. *Humanitas*. 2023.

28. Мирончук Н.М. Професійне вигорання викладача вищої школи: чинники, ознаки, способи протидії. *Теоретичні і методичні засади розвитку і самовдосконалення особистості педагога-новатора в контексті модернізації нової української школи: зб. наук.-метод. праць / за ред. О.А. Дубасенюк*. Житомир: Вид-во Євенок О.О., 2017. –С. 62-67.

29. Мохорєва, О. М. Особистісні якості працівників ДСНС України / О. М. Мохорєва, В. А. Роденкова. Психологія особистості фахівця в умовах воєнного часу та поствоєної реабілітації : матеріали VIII Всеукр. наук.-практ. конф. (з міжнар. участю), м. Львів, 27 жовт. 2023 р. / Львів. держ. ун-т внутр. справ. – Львів, 2023. – С. 203-205.

30. Мозгова, Г.П., Ханецька, Т.І., & Якимчук, О.І. Психосоматика: психічне, тілесне, соціальне. Хрестоматія: Навчальний посібник. Київ : НПУ імені М.П.Драгоманова. 2021

31. Назаров О., Сенько А. Стресостійкість та її особливості у працівників ДСНС в умовах воєнного стану. *Disaster and crisis psychology problems*. 2023.

32. Олійник І. В. Причини виникнення та профілактика синдрому професійного вигорання у педагогів. *Bulletin of alfred nobel university. series "pedagogy and psychology"*. 2017.

33. Олійник М. Дослідження синдрому вигорання. КПТ-орієнтована модель допомоги при емоційному вигоранні : навч. посіб. Львів : Укр. ін-т когніт.поведінк. терапії, 2021. 51 с.

34. Прерогативи подолання професійного вигорання працівників аварійно-рятувальних підрозділів ДСНС України / І. Візнюк та ін. *Наукові інновації та передові технології*. 2024.

35. Прогнозування та запобігання синдрому професійного вигорання і хронічної втоми учителів фізичної культури / О.М. Киселиця, А.М. Богданюк, Л.В. Гуліна, Р.М. Свекла. *Молодий вчений*. 2018. № 3.3 (55.3). С. 89–92.

36. Професійний компонент психологічної компетентності працівників Державної митної служби України. Сучасний стан розвитку екстремальної та кризової психології. : матеріали IV Міжнар. науково-практ. конф., м. Харків, 30 листоп. 2024 р. – 1 груд. 2017 р. Харків, 2017. С. 130–133.

37. Психологічні особливості смисложиттєвих орієнтацій працівників сфери управління / Є. Гейко та ін. *Теоретичні і прикладні проблеми психології*. 2021. № 3(56)ТЗ. С. 57–73.

38. Психологія професійного вигорання підприємців : монографія / Л. М. Карамушка, Г. В. Гнускіна. Київ : Логос, 2018. –198 с.

39. Савельєва К. О., Чалова Г. Я. Стресостійкість як необхідна умова адаптації до професійної діяльності у персоналу Державної служби України з надзвичайних ситуацій : thesis. 2020

40. Сельє, Г. Життєвий стрес. Нью-Йорк: McGraw-Hill., 1980

41. Сельє, Г. Життєвий стрес . Нью-Йорк: McGraw-Hill., 1976, Elhadifi M, et al. Prevalence of anxiety and depressive symptoms among emergency physicians inLibya after civil war: a cross-sectional study. *BMJ Open*. 2020;10(8):e039382. doi: 10.1136/bmjopen-2020-039382

42. Сергієнко Н.П., Крамна К.В. Самоактуалізація особистості на різних етапах професіоналізації. *Міжнародна науково-практична конференція «Людина та соціум: сучасні проблеми взаємодії (психологічні та педагогічні аспекти)»*. Львів: Львівська педагогічна спільнота, 2017. С.69-73.

43. Сергієнко Н. П., Крамна К. С. Особливості емоційного вигорання працівників ДСНС з різним рівнем самоактуалізації. *Сучасні інновації у сфері*

педагогіки та психології : міжнар. наук. кофер, м. Київ, 30 листоп. – 1 груд. 2018 р. Київ, 2018.

44. Сергієнко Н. П., Свічкарь М. О. Особливості конфліктності працівників ДСНС України з різним рівнем особистісної автономії. *Pedagogy and psychology in the modern world: the art of teaching and learning*. 2021.

45. Ушакова І.М. Проблема психологічної реабілітації працівників ДСНСУ, які виконували свої професійні обов'язки в зоні збройного конфлікту. *Проблеми екстремальної та кризової психології*. Збірник наукових праць. Вип. 19. Харків, НУЦЗУ, 2016. С. 241-250.

46. Ушакова І. М. Психологічні особливості працівників ДСНС України, які виконували професійні обов'язки в зоні АТО. *Інновацій-ні наукові дослідження в сфері соціології, психології та політичних наук : міжнар. наук. кофер*, м. Сладковічево, 10–11 берез. 2017 р. м. Сладковічево, Словачка Республіка, 2017. С. 138–141.

47. Фрейденбергер, Г. Вигорання: висока ціна високих досягнень. Нью-Йорк: Bantam Books.. 1984

48. Шевченко С. В., Кіріп'як Д. Ю. Теоретичні засади дослідження проблеми емоційного "вигорання" працівників державної служби надзвичайних ситуацій України. *Науковий вісник Херсонського державного університету*. 2016. Т. 2, № 3. С. 39–44.

49. Якимчук О. Психологічні особливості професійного вигорання особистості. *Науковий часопис НПУ імені М. П. Драгоманова*. Серія 12. Психологічні науки. 2021. С. 110–119.

50. Якимчук О. Психологічні особливості професійного вигорання особистості. *Науковий часопис НПУ імені М. П. Драгоманова*. Серія 12. Психологічні науки. 2021. С. 110–119.

51. Andreeva E.Y., Kleshnina M.O. The concept of emotional burnout at work in the conditions of the COVID-19 pandemic. *Психология и Психотехника*. 2021. № 4. С. 90-98)

52. Aghilinejad M. Role of occupational stress and burnout in prevalence of musculoskeletal disorders among embassy personnel of foreign countries in Iran. / Aghilinejad M, Zargham Sadeghi AA, Sarebanha S, Bahrami-Ahmadi A. *Iran Red Crescent Med J*. 2014
53. Azoulay E., De Waele J., Ferrer R. Symptoms of burnout in intensive care unit specialists facing the COVID-19 outbreak. *Ann Intensive Care*. 2020;10:110. doi:10.1186/s13613-020-00722-3
54. Adair KC, Sexton JB. Three good tools: positively reflecting backwards and forward is associated with robust improvements in well-being across three distinct interventions. *J Posit Psychol*. 2020;15(5):613–doi: <https://doi.org/10.1080/17439760.2020.178970766>
55. Aubart F. C., Lhote R, Steichen O, et al. Workload, well-being and career satisfaction among French internal medicine physicians and residents in 2018 *Postgraduate Medical Journal* 2020;96:21-27. <http://dx.doi.org/10.1136/postgradmedj-2019-136657>
56. Awa WL, Plaumann M, Walter U. Burnout prevention: a review of intervention programs. *Patient Educ Couns*. 2010;78(2):184-90. doi: 10.1016/j.pec.2009.04.008.
57. Ahola K. Toppinen-Tanner S. Seppänen J. Interventions to alleviate burnout symptoms and to support return to work among employees with burnout: Systematic review and meta-analysis. *Burnout Research* 2017; 4:1-11. doi: <https://doi.org/10.1016/j.burn.2017.02.001>.
58. Alexander GK, Rollins K, Walker D, Wong L, Pennings J. Yoga for Self-Care and Burnout Prevention Among Nurses. *Workplace Health Saf*. 2015;63(10):462-70. doi: 10.1177/2165079915596102
59. Aryankhesal A, Mohammadibakhsh R, Hamidi Y, Alidoost S, Behzadifar M, Sohrabi R, Farhadi Z. Interventions on reducing burnout in physicians and nurses: A systematic review. *Med J Islam Repub Iran*. 2019;33:77. doi: 10.34171/mjiri.33.77.

60. Ben-Zur H., Michael K. Burnout, social support, and coping at work among social workers, psychologists, and nurses: the role of challenge/control appraisals // *Social Work in Health Care*. 2007. Vol. 45, No. 4. P. 63–82. DOI: 10.1300/J010v45n04_04.
61. Blanchard P., Truchot D., Albiges-Sauvin L. et al. Prevalence and causes of burnout amongst oncology residents: a comprehensive nationwide cross-sectional study // *European Journal of Cancer*. 2010. Vol. 46, No. 15. P. 2708–2715. DOI: 10.1016/j.ejca.2010.05.014.\
62. Bochaver K. A., Danilov A. B., Nartova-Bochaver S. K. et al. Future of Salutogenic Approach to Prevention of Burnout Syndrome in Russian Physicians // *Clinical Psychology and Special Education*. 2019. Vol. 8, No. 1. P. 58–77. DOI: 10.17759/cpse.2019080104.
63. Burisch M. In search of theory: Some ruminations on the nature and etiology of burnout // W. B. Schaufeli, C. Maslach, T. Marek (Eds.). *Professional burnout: Recent developments in theory and research*. Washington : Taylor & Francis, 1993. P. 75–93.
64. Burroughs S., French D. Depression and anxiety: Role of mitochondria. *Current Anaesthesia & CriticalCare*. 2007;18:34-41. doi: <https://doi.org/10.1016/j.cacc.2007.01.007>
65. Bukharov D. S. Psychological burnout features amongst medical workers. *International Forum «Freedom and responsibility in pivotal times»*. 2022.
66. Cai, H, Tu, B, Ma, J, Chen, L, Fu, L, Jiang, Y, et al. Psychological impact and coping strategies offrontline medical staff in Hunan between January and March 2020 during the outbreak of coronavirusdisease 2019 (COVID-19) in Hubei, China. *Med Sci Monit* 2020; 26: e924171-1–16. doi: 10.12659 /MSM.924171
67. Coleman D. M., Money S. R., Andrew J. Meltzer, Shanafelt T.,Sheahan M. G. Vascular surgeon wellnessand burnout: A report from the Society for Vascular Surgery Wellness Task Force. *Society for vascularsurgery document* 2021; 73(6): 1841-1850. doi: <https://doi.org/10.1016/j.jvs.2020.10.065>

68. Civelek M.E. M. Pehlivanoglu M.C. The Effects of Emotional Exhaustion and Depersonalization on Personal Accomplishment in Pharmaceutical Industry. *Uluslararası Toplum Araştırmaları Dergisi*. 2019;11(18):2071-2086. doi: 10.26466/opus.566917
69. Channawar S. A study on the cause and effect of burnou. *History research journal*. 2023. Vol. 29, no. 6. P. 75–79.
70. Chuhrii I., Nazarovets T. Професійне вигорання працівників органів та підрозділів Державної служби України з надзвичайних ситуацій. *Personality and environmental issues*. 2023. № 6. С. 66–71.
71. Dabrow S., Russell S., Ackley K., Anderson E., Fabri P. J. Combating the stress of residency: one school's approach // *Academic Medicine*. 2006. Vol. 81, No. 5. P. 436–439. DOI: 10.1097/01.ACM.0000222261.47643.d2.
72. Divya K., Bharathi S., Somya R., Darshan M. H. Impact of a Yogic Breathing Technique on the Well-Being of Healthcare Professionals During the COVID-19 Pandemic // *Global Advances in Health and Medicine*. 2021. Vol. 10. DOI: 10.1177/2164956120982956.
73. Dyrbye L. N., Thomas M. R., Massie F. S. et al. Burnout and suicidal ideation among U.S. medical students // *Annals of Internal Medicine*. 2008. Vol. 149, No. 5. P. 334–341. DOI: 10.7326/0003-4819-149-5-200809020-00008.
74. Du J., Dong L., Wang T. Psychological symptoms among frontline healthcare workers during COVID-19 outbreak in Wuhan // *General Hospital Psychiatry*. 2020. Vol. 67. P. 144–145. DOI: 10.1016/j.genhosppsych.2020.03.011.
75. Estryn-Behar M., Doppia M., Guetarni K. et al. Emergency physicians accumulate more stress factors than other physicians: results from the French SESMAT study // *Emergency Medicine Journal*. 2011. Vol. 28. P. 397–410. DOI: 10.1136/emj.2009.082594
76. Elhadi M., Msherghi A., Elgzairi M. et al. The Mental Well-Being of Frontline Physicians Working in Civil Wars Under Coronavirus Disease 2019 Pandemic Conditions // *Frontiers in Psychiatry*. 2021. Vol. 11. Article 598720. DOI: 10.3389/fpsyt.2020.598720.

77. Elhadifi M. et al. Prevalence of anxiety and depressive symptoms among emergency physicians in Libya after civil war: a cross-sectional study // *BMJ Open*. 2020. Vol. 10, No. 8. Article e039382. DOI: 10.1136/bmjopen-2020-039382.
78. Fedotkina I. V., Marchenko L. O., Vaygacheva L. V. Personality traits in the development of occupational burnout syndrome in military doctors // *Medico-Biological and Socio-Psychological Problems of Safety in Emergency Situations*. 2019. No. 4. P. 96–102. DOI: 10.25016/2541-7487-2019-0-4-96-102.
79. Freudenberg H. G. Staff Burn-Out // *Journal of Social Issues*. 1974. Vol. 30, Issue 1. P. 159–165. DOI: 10.1111/j.1540-4560.1974.tb00706.x.
80. Floricica C.M., Tanase T., Antonia S. The effects of burnout on the professional activity of teachers. *Technium Social Sciences Journal*. 2022. Vol. 34. P. 430–440. DOI:10.47577/tssj.v34i1.7156)
81. Freudenberger H. J. Staff Burn-Out *Journal of Social Issues*. 1974; 30(1): 159-165. doi: <https://doi.org/10.1111/j.1540-4560.1974.tb00706.x>
82. Freudenberger H. J. The staff burn-out syndrome in alternative institutions. *Psychotherapy: Theory, Research & Practice*, 1975; 12(1): 73-82. doi: <https://doi.org/10.1037/h0086411>
83. Garcia T. T., Garcia P. C., Molon M. E. et al. Prevalence of burnout in pediatric intensivists: an observational comparison with general pediatricians // *Pediatric Critical Care Medicine*. 2014. Vol. 15, No. 8. P. e347–e353. DOI: 10.1097/PCC.0000000000000218.
84. Gardner R.W. Jackson D.N., Messick S. Personality organization in cognitive controls and intellectual abilities. *Psychological Issues*. 1960. V.2. 148 p.
85. Gibelli J, Aubin-Horth N, Dubois F. Individual differences in anxiety are related to differences in learning performance and cognitive style. *Anim Behav*. 2019;157:121–8.
86. Giusti E. M., Pedroli E., D’Aniello G. E. et al. The Psychological Impact of the COVID-19 Outbreak on Health Professionals: A Cross-Sectional Study // *Frontiers in Psychology*. 2020. Vol. 11. Article 1684. DOI: 10.3389/fpsyg.2020.01684.

87. Greene G. A Burnt-Out Case. London : William Heinemann Ltd., 1960. 256 p.
88. Głębocka A., Lisowska E. Professional burnout and stress among Polish physicians explained by the Hobfoll resources theory // *Journal of Physiology and Pharmacology*. 2007. Vol. 58, Suppl. 5. P. 243–252.
89. Gold K. J., Andrew L. B., Goldman E. B. et al. “I would never want to have a mental health diagnosis on my record”: A survey of female physicians on mental health diagnosis, treatment, and reporting // *General Hospital Psychiatry*. 2016. Vol. 43. P. 51–57. DOI: 10.1016/j.genhosppsych.2016.09.004.
90. Gopal R., Glasheen J. J., Miyoshi T. J., Prochazka A. V. Burnout and internal medicine resident work-hour restrictions // *Archives of Internal Medicine*. 2005. Vol. 165, No. 22. P. 2595–2600. DOI: 10.1001/archinte.165.22.2595.
91. Hutter M. M., Kellogg K. C., Ferguson C. M., Abbott W. M., Warshaw A. L. The impact of the 80-hour resident workweek on surgical residents and attending surgeons // *Annals of Surgery*. 2006. Vol. 243, No. 6. P. 864–871. DOI: 10.1097/01.sla.0000220042.48310.66.
92. Huang L., Lin G., Tang L., Yu L., Zhou Z. Special attention to nurses’ protection during the COVID-19 epidemic // *Critical Care*. 2020. Vol. 24, No. 1. Article 120. DOI: 10.1186/s13054-020-2841-7.
93. Harrison A. F., Bramson R. M. The art of thinking. N. Y., Berkley Books. 1984. P. 189–193.
94. Hamilton D.L., Gifford R.K. Illusory correlation in interpersonal perception: A cognitive basis of stereotypic judgments. *Journal of Experimental Social Psychology*. 1976. Vol. 12, no. 4. P. 392–407.
95. Halpern D. F. Thought and knowledge: An introduction to critical thinking (5th ed.). New York, NY: Psychology Press, 2014.
96. Ikegami T. The role of affect in person memory. The influence of positive and negative affect upon recognition memory. *Japanese Psychol. Res.* Vol 28. 1986. № 3. P. 154-159.
97. J. Person. and Soc. Psychol. 1984. Vol. 47 №3. P.593–603

98. Johnson C. *It's About You!: Know Your Self*. CreateSpace Independent Publishing Platform, 2013.
99. Jowett G. S., O'Donnell V. *Propaganda and persuasion*. (5th. ed.) Sage publications, 2012. 50 p.
100. Janoff-Bulman R., Carnes N. C. Surveying the moral landscape: moral motives and group-based moralities // *Personality and Social Psychology Review*. 2013. Vol. 17, No. 3. P. 219–236. DOI: 10.1177/1088868313480274.
101. Jordan J. P., Troth A. C. Managing emotions during team problem solving: emotional intelligence and conflict resolution // *Human Performance*. 2004. Vol. 17, No. 2. P. 195–218. DOI: 10.1207/S15327043HUP1702_4.
102. Krina Anadkat, Meeta Joshi. A comprehensive literature review on understanding job burnout: causes, consequences, and prevention strategies. *International journal of interdisciplinary organizational studies*. 2023. Vol. 18, no. 1. P. 1278–1291.
103. Kakiashvili T., Leszek J., Rutkowski K. The medical perspective on burnout // *International Journal of Occupational Medicine and Environmental Health*. 2013. Vol. 26, No. 3. P. 401–412. DOI: 10.2478/s13382-013-0093-3.
104. Kagan J. Reflection-impulsivity: The generality and dynamics of conceptual tempo. *J. of Abnorm. Psychology*. 1966. V.71. P. 17–24.
105. Kelly G. A. *The psychology of personal constructs*. N. Y., 1955. Vol 1. 541 p.
106. Klimesch W. EEG alpha and theta oscillations reflect cognitive and memory performance: a review and analysis. *Brain Research Reviews*. 1999. Vol. 2-3. No. 29. P. 169–195. URL: <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/10209231/>
107. Kozhevnikov M., Evans C., & Kosslyn S. M. Cognitive style as environmentally sensitive individual differences in cognition: A modern synthesis and applications in education, business, and management. *Psychological Science In The Public Interest*. 2014. P. 3-33.
108. Kahan D. M. Ordinary science intelligence: A science-comprehension measure for study of risk and science communication, with notes on evolution and

152 climate change. *Journal of Risk Research*. 2017. Vol. 20(8). P. 995–1016. DOI: 10.1080/13669877.2016.1148067

109. Kahneman D. *Thinking, Fast and Slow*. New York, NY: Farrar, Straus and Giroux, 2011.

110. Knobloch-Westerwick S. The selective exposure self- and affectmanagement (SESAM) model: Applications in the realms of race, politics, and health. *Communication Research*. 2015. Vol. 42(7). P. 959–985. DOI: 10.1177/0093650214539173

111. Knudsen E. I. Sensitive periods in the development of the brain and behavior. *The Journal of cognitive neuroscience*. 2004. Vol. 16(8). P. 1412–1425. DOI: 10.1162/0898929042304796

112. Knutson B., Greer S. M. Anticipatory affect: neural correlates and consequences for choice. *Philos Trans R Soc Lond B Biol Sci*. 2008. Vol. 363(1511), P. 3771–3786. DOI: 10.1098/rstb.2008.0155.

113. Kobayashia K., Hsu M. Common neural code for reward and information value. *Proceedings of the National Academy of Sciences*. 2019. Vol. 116(26). P. 13061–13062. DOI: 10.1073/pnas.1907417116

114. Kowalski R., Limber S., Agatston P. *Cyberbullying: Bullying in the digital age*. John Wiley & Sons, 2012.

115. Kress G. R. *Literacy in the new media age*. London: Routledge, 2003.

116. Kress G. R. *Multimodality: A social semiotic approach to contemporary communication*. New York: Routledge, 2000.

117. Kühn S., Romanowski A., Schilling C., Lorenz R., Mörsen C., Seiferth N., Gallinat J. The neural basis of video gaming. *Translational Psychiatry*. 2016. Vol. 6(11), e956. DOI: 10.1038/tp.2011.53 153

118. Kumar S. Burnout and Doctors: Prevalence, Prevention and Intervention // *Healthcare*. 2016. Vol. 4, No. 3. Article 37. DOI: 10.3390/healthcare4030037.

119. Khyts A.R. Profesiine vyhorannia likariv: stratehii borotby. Ukrainskyi medychnyi chasopys, 2019. Available at: <https://www.umj.com.ua/article/163821/profesiijne-vigorannya-likariv-strategiyi-borotbi>[Ukranian].
120. Lai J., Ma S., Wang Y. et al. Factors Associated With Mental Health Outcomes Among Health Care Workers Exposed to Coronavirus Disease 2019 // JAMA Network Open. 2020. Vol. 3, No. 3. Article e203976. DOI: 10.1001/jamanetworkopen.2020.3976.
121. Landrum A. R., Hallman, W. K., & Jamieson, K. H. Examining the impact of expert voices: Communicating the scientific consensus on genetically modified organisms. *Environmental Communication*. 2019. Vol. 13(1). P. 51–70. DOI: 10.1080/17524032.2018.1502201
122. Landrum A. R., Olshansky A. The role of conspiracy mentality in denial of science and susceptibility to viral deception about science. *Politics and the Life Sciences*. 2019. Vol. 38(2). P. 193–209. DOI: 10.1017/pls.2019.9
123. Landrum A. R., Olshansky A., Richards O. Differential susceptibility to misleading flat earth arguments on youtube. *Media Psychology*. 2021. Vol. 24:1, P. 136–165. DOI: 10.1080/15213269.2019.1669461
124. Lim A. L. Assessing personal maturity skills in higher education. *Journal of Educational Psychology*. 2010. Vol. 102(2). P. 497–509.
125. Loewenstein G. F., Weber E. U., Hsee C. K., Welch N. Risk as feelings. *Psychological Bulletin*. 2001. Vol. 127(2). P. 267–286. DOI: 10.1037/0033-2909.127.2.267
126. Liver Betty Lou. Methodology of individualized training foreign language, taking into account the influence of cognitive styles on the process of its assimilation: dis. for the Candidate of Science degree. ped. Sciences: 13.00.02. 2000. 203 p.
127. Lee HF, Kuo CC, Chien TW, Wang YR. A Meta-Analysis of the Effects of Coping Strategies on Reducing Nurse Burnout. *Appl Nurs Res*. 2016:100-10. doi: 10.1016/j.apnr.2016.01.001.

128. Lambert A.J., Wyer R.S. Stereotypes and social judgment: The effects of typicality and group heterogeneity. *Journal of Personality and Social Psychology*. 1990. Vol. 59, no. 4. P. 676–691
129. Lord C.G. Schemas and images as memory aids: Two modes of processing social information. *Journal of Personality and Social Psychology*. 1980. Vol. 38, no. 2. P. 257–269
130. Le Blanc P. M., Hox J. J., Schaufeli W. B., Taris T. W., Peeters M. C. Take care! The evaluation of a team-based burnout intervention program for oncology care providers // *Journal of Applied Psychology*. 2007. Vol. 92, No. 1. P. 213–227. DOI: 10.1037/0021-9010.92.1.213.
131. Lee S., Crockett M. S. Effect of assertiveness training on levels of stress and assertiveness experienced by nurses in Taiwan, Republic of China // *Issues in Mental Health Nursing*. 1994. Vol. 15, No. 4. P. 419–432. DOI: 10.3109/01612849409006918.
132. Llorens S., Schaufeli W., Bakker A., Salanova M. Does a positive gain spiral of resources, efficacy beliefs and engagement exist? // *Computers in Human Behavior*. 2007. Vol. 23. P. 825–841. DOI: 10.1016/j.chb.2004.11.012.
133. Maslach C., Schaufeli W. B., Leiter M. P. Job burnout // *Annual Review of Psychology*. 2001. Vol. 52. P. 397–422. DOI: 10.1146/annurev.psych.52.1.397.
134. Madden JR, Langley EJG, Whiteside MA, Beardsworth CE, van Horik JO. The quick are the dead: pheasants that are slow to reverse a learned association survive for longer in the wild. *Philos Trans R Soc B: Biol Sci*. 2018;373:20170297
135. Mazza V, Eccard JA, Zaccaroni M, Jacob J, Dammhahn M. The fast and the flexible: cognitive style drives individual variation in cognition in a small mammal. *Anim Behav*. 2018;137:119–32.
136. Milner PM. The discovery of self-stimulation and other stories. *Neurosci Biobehav Rev*. 1989;13:61–7

137. Machunsky M., Meiser T. Cognitive components of ingroup projection: Prototype projection contributes to biased prototypicality judgments in group perception. *Social Psychology*. 2014. Vol. 45, iss. 1. P. 15–30.
138. Moskvina V., & Kozhevnikov M. Determining cognitive style: Historical perspective and directions for future research. *Style differences in cognition, learning, and management: Theory, research, and practice*. New York, Taylor & Francis Group. 2011. P. 19-31.
139. Maslach C., Jackson S. E., Leiter M. P. *Maslach Burnout Inventory: Third edition // Evaluating Stress: A Book of Resources* / eds. C. P. Zalaquett, R. J. Wood. Lanham : Scarecrow Press, 2019. P. 191–218.
140. Maslach C., Schaufeli W. B., Leiter M. P. Job burnout // *Annual Review of Psychology*. 2001. Vol. 52. P. 397–422. DOI: 10.1146/annurev.psych.52.1.397.
141. Montero-Marín J. El síndrome de burnout y sus diferentes manifestaciones clínicas: Una propuesta para la intervención // *Anestesia Analgesia Reanimación*. 2016. Vol. 29, No. 1. URL: http://www.scielo.edu.uy/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1688-12732016000100004 (дата звернення: 25.06.2026).
142. Muzyka I, Belka B, Ostrovska Y, Zayachkivska O. Self-perception of changes in lifestyle and wellbeing associated with social distancing during covid-19 pandemic among medical students (the study in Lviv, Ukraine). *Shevchenko Scientific Society. Medical Sciences*. 2021; 64 (1): 138-146. doi: <https://doi.org/10.25040/ntsh2021.01.13>
143. National Academies of Sciences, Engineering, and Medicine *Taking Action Against Clinician Burnout: A Systems Approach to Professional Well-Being*. Washington, DC: The National Academies Press. 2019. doi: <https://doi.org/10.17226/25521>.
144. Naldi A., Vallelonga F., Di Liberto A. et al. COVID-19 pandemic-related anxiety, distress and burnout: Prevalence and associated factors in healthcare

workers of North-West Italy // BJPsych Open. 2021. Vol. 7, No. 1. Article E27. DOI: 10.1192/bjo.2020.161.

145. National Academies of Sciences, Engineering, and Medicine. Taking Action Against Clinician Burnout: A Systems Approach to Professional Well-Being. Washington, DC : The National Academies Press, 2019. DOI: 10.17226/25521.

146. Nosal C. S. The structure and regulative function of the cognitive styles: a new theory. *Polish Psychological Bulletin*. 2009. № 40. P. 122–126.

147. Oliynyk O., Ślifirczyk A., Prokop I., Oliynyk J., Venger O. Burnout in the anaesthesiologists of western Ukraine and its possible causative factors // *Health Problems of Civilization*. 2019. Vol. 13, No. 2. P. 147–151. DOI: 10.5114/hpc.2019.81338.

148. Oman D., Hedberg J., Thoresen C. E. Passage meditation reduces perceived stress in health professionals: a randomized, controlled trial // *Journal of Consulting and Clinical Psychology*. 2006. Vol. 74, No. 4. P. 714–719. DOI: 10.1037/0022-006X.74.4.714.

149. Orton P., Orton C., Pereira G. D. Depersonalised doctors: a cross-sectional study of 564 doctors, 760 consultations and 1876 patient reports in UK general practice // *BMJ Open*. 2012. Vol. 2, No. 1. Article e000274. DOI: 10.1136/bmjopen-2011-000274.

150. Purvanova R. K., Muros J. P. Gender differences in burnout: a meta-analysis // *Journal of Vocational Behavior*. 2010. Vol. 77, No. 2. P. 168–185. DOI: 10.1016/j.jvb.2010.04.006.

151. Parnia S. Understanding the cognitive experience of death and the near-death experience. *An International Journal of Medicine*. 2017. Vol. 110. No. 2. P. 67–69. URL: <https://academic.oup.com/qjmed/article/110/2/67/2681812>

152. Petty R.E., Cacioppo J.T. The elaboration likelihood model of persuasion // *Advances in experimental social psychology* / ed. by L. Berkowitz. San Diego, CA: Academic Press, 1986. Vol. 19. P. 123–205.

153. Pijpker R, Vaandrager L, Veen EJ, Koelen MA. A Salutogenic Approach to Understanding the Potential of Green Programs for the Rehabilitation

of Young Employees With Burnout: Protocol for a Mixed Method Study on Effectiveness and Effective Elements. *JMIR Res Protoc.* 2019;8(10):e15303. doi:10.2196/15303

154. Psychology, philosophy and reflections on life. Boredom syndrome at work. URL: <https://ua.sainte-anastasie.org/articles/organizaciones-recursos-humanos-y-marketing/sndrome-boreout-aburrimiento-en-el-trabajo.html>

155. Popper K. *Logik der Forschung (Klassiker auslegen)*. Berlin : Akademie Verlag, 2007. 274 p.

156. Posten A.C., Mussweiler T. When distrust frees your mind: The stereotype-reducing effects of distrust. *Journal of Personality and Social Psychology.* 2013. Vol. 105, no. 4. P. 567–584

157. Rø K. E., Gude T., Tyssen R., Aasland O. G. Counselling for burnout in Norwegian doctors: one year cohort study // *BMJ.* 2008. Vol. 337. Article a2004. DOI: 10.1136/bmj.a2004

158. Rodriguez R. M., Montoy J. C. C., Hoth K. F. et al. Symptoms of Anxiety, Burnout, and PTSD and the Mitigation Effect of Serologic Testing in Emergency Department Personnel During the COVID-19 Pandemic // *Annals of Emergency Medicine.* 2021. Vol. 78, No. 1. P. 35–43. DOI: 10.1016/j.annemergmed.2021.01.028.

159. Riding R. J. Cognitive style: a strategic approach for advancement / R. J. Riding. *International Perspectives on Individual Differences*. Stamford, CT: Ablex. - P. 365-377.

160. Ross J. Three cognitive dimensions. *Psychological Reports.* 1965. V. 1 (1). P. 291-300.

161. Royce J. R. Cognition and knowledge: Psychological epistemology. *Handbook of perception*. V. I. N. Y. London : Acad. Press. 1974. -P. 149-176

162. Saiko O. V. Dynamika porushen adaptivnykh funktsii u likariv viiskovoho mobilnoho hospitaliu pry vykonanni profesiinykh oboviazkiv v umovakh viiskovoho konfliktu // *Mizhnarodnyi nevrolohichnyi zhurnal.* 2019. No. 2 (104). P. 4–13. DOI: 10.22141/2224-0713.2.104.2019.161633.

163. Saloviita T., Pakarinen E. Teacher burnout explained: Teacher-, student-, and organisation-level variables // *Teaching and Teacher Education*. 2021. Vol. 97. Article 103221. DOI: 10.1016/j.tate.2020.103221.
164. Simons BS, Foltz PA, Chalupa RL, Hylden CM, Dowd TC, Johnson AE. Burnout in U.S. Military Orthopaedic Residents and Staff Physicians. *Mil Med*. 2016;181(8):835-9. doi: 10.7205/MILMED-D-15-00325.
165. Siu C., Yuen S. K., Cheung A. Burnout among public doctors in Hong Kong: cross-sectional survey // *Hong Kong Medical Journal*. 2012. Vol. 18, No. 3. P. 186–192.
166. Simon B., Hastedt C., Aufderheide B. When self-categorization makes sense: The role of meaningful social categorization in minority and majority members' self-perception. *Journal of Personality and Social Psychology*. 1997. Vol. 73, no. 2. P. 310–320.
167. Sexton JB, Adair KC. Forty-five good things: a prospective pilot study of the Three Good Things wellbeing intervention in the USA for healthcare worker emotional exhaustion, depression, work-life balance and happiness. *BMJ Open*. 2019;9(3):e022695. doi: 10.1136/bmjopen-2018-022695
168. Sipko L., Buznytska L. Психологічні детермінанти професійного вигорання у працівників соціономічних професій // *PSYCHOLOGICAL JOURNAL*. 2019. Т. 5. №. 9. С. 220-233.
169. Schaufeli W. B., Maslach C., Marek T. (ed.). Professional burnout: Recent developments in theory and research. 2017.
170. Schaufeli W. B., Buunk B. P. Professional burnout // *Handbook of work and health psychology*. 1996. Т. 1. С. 383-425.
171. Salyers M. P. et al. The relationship between professional burnout and quality and safety in healthcare: a meta-analysis // *Journal of general internal medicine*. 2017. Т. 32. С. 475-482.
172. Schank R., Kass A. Knowledge Representation in People and Machines. Meaning and Mental Representation / Edit. By U.Eco, M. Santambrogio, P. Violi. Bloomington: Indiana University Press, 1988. P. 181-200.

173. Shelkov V. J. Prophylaxis of burnout syndrome in health workers with psychological autoregulation methods . *Ukrainian Medical Journal*. 2009. No. 2 (70). P. 57–59.

174. Shimizu T., Mizoue T., Kubota S., Mishima N., Nagata S. Relationship between burnout and communication skill training among Japanese hospital nurses: a pilot study // *Journal of Occupational Health*. 2003. Vol. 45, No. 3. P. 185–190. DOI: 10.1539/joh.45.185.

175. Sierra M., Berrios G. E. The phenomenological stability of depersonalization: comparing the old with the new // *Journal of Nervous and Mental Disease*. 2001. Vol. 189, No. 9. P. 629–636. DOI: 10.1097/00005053-200109000-00010.

176. Stein D. J., Simeon D. Cognitive-affective neuroscience of depersonalization // *CNS Spectrums*. 2009. Vol. 14, No. 9. P. 467–471. DOI: 10.1017/S109285290002352X.

177. Swapnil S., Mehta B. A., Matthew L. et al. Suffering in silence: mental health stigma and physicians' licensing fears // *Psychiatry Residents Journal*. 2018. Vol. 13, No. 11. P. 2–4. DOI: 10.1176/appi.ajp-rj.2018.131101.

178. Sternberg R. J., Grigorenko E. L. A capsule history of theory and research on styles. Perspectives on thinking, learning, and cognitive styles. - New York, Routledge. 2011. P. 1-21.

179. Stone T., Davies M. Chapter 20. Theoretical issues in cognitive psychology. *Cognitive Psychology*. Ed. by N. Braisby and A. Gellatly. 2012. P. 639–679.

URL:

http://www.mkdavies.net/Martin_Davies/CogSci_files/TheoreticalIssues.pdf

180. Sokal L., Trudel L. E., Babb J. I've had it! Factors associated with burnout and low organizational commitment in Canadian teachers during the second wave of the COVID-19 pandemic // *International Journal of Educational Research Open*. 2021. Vol. 2. Article 100023. DOI: 10.1016/j.ijedro.2020.100023.

181. Sotnikova Y., Ahaverdiieva K. Psychological aspects of social security in Ukraine // *Economics of Development*. 2019. Vol. 18, No. 2. P. 41–48.

182. Summers S. M., Nagy C. J., April M. D. et al. The Prevalence of Faculty Physician Burnout in Military Graduate Medical Education Training Programs // *Military Medicine*. 2019. Vol. 184, No. 9–10. P. e522–e530. DOI: 10.1093/milmed/usz055.
183. Szabo S., Szabo K., Zayachkivska O. Stress: From Hans Selye to Today. Lviv : Danylo Halytskyi Lviv National Medical University, Shevchenko Scientific Society, 2019. 120 p.
184. Teslenko V., Zhukova A. Emotional burnout as a socio-psychological problem // *Pedagogical Innovation: Ideas, Realities, Perspectives*. 2022.
185. Tregoning C., Remington S., Agius S. Facing change: developing resilience for staff, associate specialist, and specialty doctors // *BMJ*. 2014. Vol. 348. Article g251. DOI: 10.1136/bmj.g251.
186. Thagard P. *Mind. Introduction to Cognitive Science*. Cambridge (Mass.): MIT, 1996. 217 p.
187. Topolinski S., Strack F. The architecture of intuition: Fluency and affect determine intuitive judgments of semantic and visual coherence and judgments of grammaticality in artificial grammar learning. *Journal of Experimental Psychology: General*. 2009. Vol. 138, no 1. P. 39–63.
188. Wardell D.M., Royce J.R. Toward a multi-factor theory of styles and their relationship to cognition and affect. *Journal of Personality*. 1978. V. 47. P. 474-505.
189. Witkin H. A., Goodenough D. R., Oltman P. K. Psychological differentiation: current status. *Journ. of Personality and Social Psychology*. № 7. 1979. Vol. 37. P. 1127- 1145.
190. Wiederhold B. K., Cipresso P., Pizzioli D., Wiederhold M., Riva G. Intervention for physician burnout: a systematic review // *Open Medicine (Warsaw)*. 2018. Vol. 13. P. 253–263. DOI: 10.1515/med-2018-0039.
191. West C. P., Dyrbye L. N., Sinsky C. et al. Resilience and Burnout Among Physicians and the General US Working Population // *JAMA Network*

Open. 2020. Vol. 3, No. 7. Article e209385. DOI: 10.1001/jamanetworkopen.2020.9385.

192. Williams B. J., Rudinsky S. L., Matteucci M. J. Burnout in Military Emergency Medicine Resident Physicians: A Cross-Sectional Study With Comparisons to Other Physician Groups // *Military Medicine*. 2020. Vol. 185, No. 3–4. P. e331–e334. DOI: 10.1093/milmed/usz236.

193. Ye J., Wang H., Wu H. et al. Burnout among obstetricians and paediatricians: a cross-sectional study from China // *BMJ Open*. 2019. Vol. 9, No. 1. Article e024205. DOI: 10.1136/bmjopen-2018-024205.

194. Yuan Z, Yu D, Zhao H, Wang Y, Jiang W, Chen D, Liu X and Li X Burnout of Healthcare Workers Based on the Effort-Reward Imbalance Model: A Cross-Sectional Study in China. *Int J Public Health*. 2021;66:599831. doi: 10.3389/ijph.2021.599831

195. Zhang W. R., Wang K., Yin L. et al. Mental health and psychosocial problems of medical health workers during the COVID-19 epidemic in China // *Psychotherapy and Psychosomatics*. 2020. Vol. 89. P. 242–250. DOI: 10.1159/000507639.

ДОДАТКИ

Додаток А

Перелік тверджень за «Шкалою Спілбергера – Ханіна»

1. Шкала ситуативної тривожності

Я спокійний

- ☐ Ніколи
- ☐ Майже ніколи
- ☐ Часто
- ☐ Майже завжди

2. Мені ніщо не загрожує

- ☐ Ніколи
- ☐ Майже ніколи
- ☐ Часто
- ☐ Майже завжди

3. Я перебуваю в напруженні

- ☐ Ніколи
- ☐ Майже ніколи
- ☐ Часто
- ☐ Майже завжди

4. Я внутрішньо скутий

- ☐ Ніколи
- ☐ Майже ніколи
- ☐ Часто
- ☐ Майже завжди

5. Я відчуваю себе вільно

- ☐ Ніколи

- ☐ Майже ніколи
 - ☐ Часто
 - ☐ Майже завжди
6. Я засмучений
- ☐ Ніколи
 - ☐ Майже ніколи
 - ☐ Часто
 - ☐ Майже завжди
7. Мене хвилюють можливі невдачі
- ☐ Ніколи
 - ☐ Майже ніколи
 - ☐ Часто
 - ☐ Майже завжди
8. Я відчуваю душевний спокій
- ☐ Ніколи
 - ☐ Майже ніколи
 - ☐ Часто
 - ☐ Майже завжди
9. Я стривожений
- ☐ Ніколи
 - ☐ Майже ніколи
 - ☐ Часто
 - ☐ Майже завжди
10. Я відчуваю внутрішнє задоволення
- ☐ Ніколи
 - ☐ Майже ніколи

- ☐ Часто
- ☐ Майже завжди

11. Я впевнений в собі

- ☐ Ніколи
- ☐ Майже ніколи
- ☐ Часто
- ☐ Майже завжди

12. Я нервуюсь

- ☐ Ніколи
- ☐ Майже ніколи
- ☐ Часто
- ☐ Майже завжди

13. Я не знаходжу собі місця

- ☐ Ніколи
- ☐ Майже ніколи
- ☐ Часто
- ☐ Майже завжди

14. Я напружений

- ☐ Ніколи
- ☐ Майже ніколи
- ☐ Часто
- ☐ Майже завжди

15. Я не відчуваю скутості, напруження

- ☐ Ніколи
- ☐ Майже ніколи
- ☐ Часто

- ☐ Майже завжди

16.Я задоволений

- ☐ Ніколи
- ☐ Майже ніколи
- ☐ Часто
- ☐ Майже завжди

17.Я стурбований

- ☐ Ніколи
- ☐ Майже ніколи
- ☐ Часто
- ☐ Майже завжди

18.Я дуже збуджений і мені не по собі

- ☐ Ніколи
- ☐ Майже ніколи
- ☐ Часто
- ☐ Майже завжди

19.Мені радісно

- ☐ Ніколи
- ☐ Майже ніколи
- ☐ Часто
- ☐ Майже завжди

20.Мені приємно

- ☐ Ніколи
- ☐ Майже ніколи
- ☐ Часто
- ☐ Майже завжди

21. Шкала особистої тривожності

У мене буває піднесений настрій

- ☐ Ніколи
- ☐ Майже ніколи
- ☐ Часто
- ☐ Майже завжди

22. Я буваю дратівливим

- ☐ Ніколи
- ☐ Майже ніколи
- ☐ Часто
- ☐ Майже завжди

23. Я легко впадаю в розпач

- ☐ Ніколи
- ☐ Майже ніколи
- ☐ Часто
- ☐ Майже завжди

24. Я хотів би бути таким же щасливим, як і інші

- ☐ Ніколи
- ☐ Майже ніколи
- ☐ Часто
- ☐ Майже завжди

25. Я тяжко переживаю неприємності та довго не можу про них забути

- ☐ Ніколи
- ☐ Майже ніколи
- ☐ Часто
- ☐ Майже завжди

26. Я відчуваю приплив сил і бажання працювати

- ☐ Ніколи
- ☐ Майже ніколи
- ☐ Часто
- ☐ Майже завжди

27. Я спокійний, урівноважений та зібраний

- ☐ Ніколи
- ☐ Майже ніколи
- ☐ Часто
- ☐ Майже завжди

28. Мене турбують можливі труднощі

- ☐ Ніколи
- ☐ Майже ніколи
- ☐ Часто
- ☐ Майже завжди

29. Я дуже переживаю через дрібниці

- ☐ Ніколи
- ☐ Майже ніколи
- ☐ Часто
- ☐ Майже завжди

30. Я буваю цілком щасливий

- ☐ Ніколи
- ☐ Майже ніколи
- ☐ Часто
- ☐ Майже завжди

31. Я все приймаю близько до серця

- ☐ Ніколи
- ☐ Майже ніколи
- ☐ Часто
- ☐ Майже завжди

32. Мені не вистачає впевненості в собі

- ☐ Ніколи
- ☐ Майже ніколи
- ☐ Часто
- ☐ Майже завжди

33. Я відчуваю себе беззахисним

- ☐ Ніколи
- ☐ Майже ніколи
- ☐ Часто
- ☐ Майже завжди

34. Я намагаюся уникати критичних ситуацій і труднощів

- ☐ Ніколи
- ☐ Майже ніколи
- ☐ Часто
- ☐ Майже завжди

35. У мене буває хандра

- ☐ Ніколи
- ☐ Майже ніколи
- ☐ Часто
- ☐ Майже завжди

36. Я буваю задоволений

- ☐ Ніколи

- ☐ Майже ніколи
- ☐ Часто
- ☐ Майже завжди

37. Усілякі дрібниці відволікають і хвилюють мене

- ☐ Ніколи
- ☐ Майже ніколи
- ☐ Часто
- ☐ Майже завжди

38. Буває, що я відчуваю себе невдахою

- ☐ Ніколи
- ☐ Майже ніколи
- ☐ Часто
- ☐ Майже завжди

39. Я врівноважена людина

- ☐ Ніколи
- ☐ Майже ніколи
- ☐ Часто
- ☐ Майже завжди

40. Мене охоплює неспокій, коли я думаю про свої справи і турботи

- ☐ Ніколи
- ☐ Майже ніколи
- ☐ Часто
- ☐ Майже завжди

Додаток Б

Copenhagen Burnout Inventory (CBI)

Респондентам пропонується відповісти на серію запитань, що стосуються їхнього самопочуття та рівня втоми. Відповіді оцінюються за п'ятибальною шкалою, де:

- Завжди – 100 балів
- Часто – 75 балів
- Іноді – 50 балів
- Рідко – 25 балів
- Ніколи або майже ніколи – 0 балів

Перелік питань тесту

Персональне вигорання

- Як часто ви відчуваєте втому?
- Як часто ви фізично виснажені?
- Як часто ви емоційно виснажені?
- Як часто ви думаєте: «Я більше не можу»?
- Як часто ви відчуваєте виснаженими?
- Як часто ви відчуваєте слабкість та схильність до хвороб?

Робоче вигорання

- Чи є ваша робота емоційно виснажливою?
- Чи відчуваєте ви вигорання через свою роботу?
- Чи викликає ваша робота у вас роздратування?
- Чи відчуваєте ви виснаженими наприкінці робочого дня?
- Чи відчуваєте ви втому вранці, думаючи про робочий день?
- Чи кожна робоча година здається вам виснажливою?
- Чи маєте ви достатньо енергії для спілкування з родиною та друзями у вільний час?

Клієнтське вигорання- Чи важко вам працювати з клієнтами?

- Чи виснажує вас робота з клієнтами?
- Чи викликає у вас роздратування робота з клієнтами?

- Чи відчуваєте ви, що віддаєте більше, ніж отримуєте у взаємодії з клієнтами?

- Чи втомилися ви від роботи з клієнтами?

- Чи замислюєтеся ви над тим, як довго ще зможете працювати з клієнтами?

Інтерпретація результатів.

Загальний бал для кожної субшкали розраховується як середнє арифметичне відповідей респондента.- Високий рівень вигорання (понад 75 балів) свідчить про значне емоційне та фізичне виснаження, що потребує негайного втручання.

Середній рівень вигорання (50–75 балів) вказує на помірний рівень стресу, що може призвести до вигорання у разі відсутності належної підтримки.

Низький рівень вигорання (менше 50 балів) свідчить про задовільний психологічний стан, однак потребує періодичного моніторингу.

Додаток В

Oldenburg Burnout Inventory (OLBI)

OLBI складається з 16 тверджень, які оцінюють рівень вигорання за двома основними шкалами: виснаження та відчуження. Відповіді респондентів оцінюються за чотирибальною шкалою, де:

- 1 – повністю погоджуюся
- 2 – частково погоджуюся
- 3 – частково не погоджуюся
- 4 – повністю не погоджуюся

Деякі твердження мають зворотне кодування, що дозволяє враховувати позитивні аспекти професійної діяльності, такі як енергійність, залученість та задоволення від роботи.

Інструкція до проведення тестування наведена у додатку В.

Респондентам пропонується відповісти на 16 тверджень, що стосуються їхнього самопочуття та ставлення до роботи. Важливо, щоб відповіді були чесними та відображали реальний стан працівника.

Перелік питань тесту

Шкала виснаження

- Я часто почуваюся виснаженим після роботи.
- Я відчуваю, що моя робота забирає у мене надто багато енергії.
- Я часто почуваюся фізично втомленим після робочого дня.
- Я відчуваю, що моя робота емоційно виснажує мене.
- Я часто відчуваю себе занадто втомленим, щоб виконувати робочі завдання.
- Я відчуваю, що мені бракує сил для виконання професійних обов'язків.
- Я можу добре справлятися з робочим навантаженням (зворотне кодування).
- Я відчуваю себе енергійним під час роботи (зворотне кодування).

Шкала відчуження від роботи

- Я відчуваю, що моя робота більше не приносить мені задоволення.
- Я часто думаю про те, що моя робота не має сенсу.
- Я відчуваю, що моя мотивація до роботи значно знизилася.
- Я не відчуваю себе залученим у робочий процес.
- Я часто відчуваю байдужість до своєї роботи.
- Я відчуваю, що моя робота більше не викликає у мене інтересу.
- Я відчуваю, що моя робота є важливою та значущою (зворотне кодування).
- Я відчуваю, що моя робота приносить мені задоволення (зворотне кодування).

Інтерпретація результатів.

Загальний бал для кожної шкали розраховується як середнє арифметичне відповідей респондента.

Високий рівень вигорання (понад 75 балів) свідчить про значне емоційне та фізичне виснаження, що потребує негайного втручання.

Середній рівень вигорання (50–75 балів) вказує на помірний рівень стресу, що може призвести до вигорання у разі відсутності належної підтримки.

Низький рівень вигорання (менше 50 балів) свідчить про задовільний психологічний стан, однак потребує періодичного моніторингу.

Додаток Г

Методика ProQOL-5

Перелік питань тесту

Шкала задоволення від допомоги іншим (Compassion Satisfaction)

- Я отримую задоволення від своєї роботи.
- Я відчуваю, що моя робота приносить користь іншим.
- Я пишаюся тим, що можу допомагати людям.
- Я відчуваю, що моя робота має сенс.
- Я задоволений тим, як виконую свої професійні обов'язки.
- Я відчуваю, що моя робота позитивно впливає на життя інших людей.
- Я маю достатньо енергії для виконання своїх професійних завдань.
- Я відчуваю себе компетентним у своїй роботі.
- Я отримую підтримку від колег та керівництва.
- Я відчуваю, що моя робота є важливою для суспільства.

Шкала професійного вигорання (Burnout)

- Я відчуваю себе емоційно виснаженим через свою роботу.
- Я часто відчуваю втому після робочого дня.
- Я відчуваю, що моя робота забирає у мене надто багато енергії.
- Я відчуваю, що моя мотивація до роботи знижується.
- Я часто відчуваю роздратування через робочі обов'язки.
- Я відчуваю, що моя робота більше не приносить мені задоволення.
- Я відчуваю, що моя продуктивність знижується через втому.
- Я часто думаю про те, що моя робота не має сенсу.
- Я відчуваю, що моя робота більше не викликає у мене інтересу.
- Я відчуваю, що мені бракує сил для виконання професійних обов'язків.

Шкала супровідного співпереживання (Secondary Traumatic Stress)- Я часто думаю про травматичні події, які пережили люди, з якими я працюю.

- Я відчуваю, що переживаю емоційний біль разом із тими, кому допомагаю.

- Я відчуваю тривогу через складні ситуації, з якими стикаються мої клієнти.

- Я відчуваю, що робота змушує мене переживати сильний стрес.

- Я відчуваю, що мені важко відокремити робочі переживання від особистого життя.

- Я часто відчуваю напруження через робочі ситуації.

- Я відчуваю, що робота впливає на моє емоційне благополуччя.

- Я відчуваю, що робочі ситуації змушують мене відчувати страх або тривогу.

- Я часто відчуваю себе пригніченим через робочі обов'язки.

- Я відчуваю, що моя робота впливає на моє психічне здоров'я.

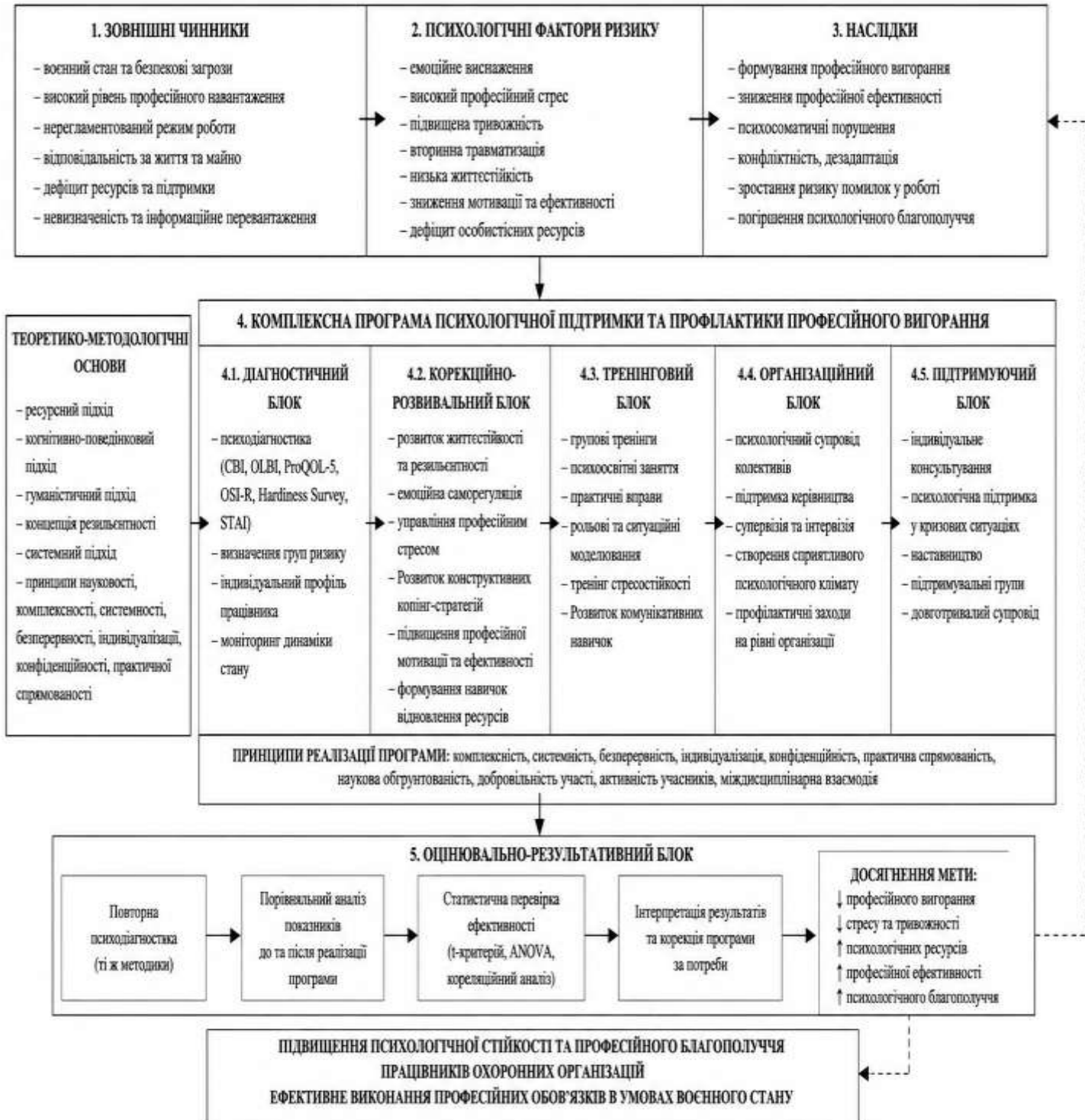
Інтерпретація результатів.

Загальний бал для кожної шкали розраховується як сума відповідей респондента.

- Високий рівень задоволення від роботи (понад 40 балів) свідчить про позитивне ставлення до професійної діяльності, високу мотивацію та емоційну стійкість.

Додаток Г

Авторська концептуальна модель комплексної програми психологічної підтримки та профілактики професійного вигорання працівників охоронних організацій в умовах воєнного стану.



Додаток Д

Змістове наповнення комплексної програми психологічної підтримки та профілактики професійного вигорання працівників охоронних організацій в умовах воєнного стану

№ заняття	Тема	Основний зміст роботи	Психологічні техніки та вправи	Фактор ризику (за результатами розділу 2)	Очікуваний результат
МОДУЛЬ I. Психосоціалізація (4 заняття)					
1	Вступ до програми	Знайомство, правила роботи, первинна рефлексія	«Знайомство», «Очікування», контракт групи	Недостатнє усвідомлення проявів вигорання	Формування мотивації
2	Професійне вигорання в умовах воєнного стану	Психоедукація	Мінілекція, групові дискусії, кейси	Високий рівень вигорання (CBI, OLBI)	Усвідомлення проблеми
3	Мої психологічні ресурси	Аналіз власних ресурсів	«Карта ресурсів», SWOT особистості	Низькі особистісні ресурси	Самоусвідомлення
4	Самодіагностика стресу	Виявлення індивідуальних стресорів	«Колесо стресу», самоаналіз	Професійний стрес (OSI-R)	Розуміння власних тригерів

№	Тема	Основний зміст	Техніки	Психологічний фактор	Очікуваний результат
МОДУЛЬ II. Емоційна саморегуляція (4 заняття)					
5	Емоційна грамотність	Розпізнавання емоцій	Щоденник емоцій	Емоційне виснаження	Емоційна усвідомленість
6	Керування напруженням	Саморегуляція	Дихання 4–7–8, прогресивна релаксація	Висока тривожність	Зниження напруження
7	Контроль емоційних реакцій	Когнітивний контроль	STOP, ABC-модель, когнітивне перепроживання	Реактивна тривожність	Самоконтроль
8	Відновлення після критичних подій	Психологічне відновлення	«Безпечне місце», дебрифінг	Вторинна травматизація	Відновлення

№	Тема	Основний зміст	Техніки	Психологічний фактор	Очікуваний результат
МОДУЛЬ III. Розвиток					

№	Тема	Основний зміст	Техніки	Психологічний фактор	Очікуваний результат
життєстійкості (4 заняття)					
9	Компоненти життєстійкості	Hardiness	Контроль, залученість, прийняття виклику	Низька життєстійкість	Підвищення Hardiness
10	Резильєнтність	Психологічна гнучкість	ABCDE, «Дерево сили»	Низька резильєнтність	Стійкість
11	Особистісні ресурси	Розвиток ресурсності	Колесо ресурсів	Низькі ресурси	Активізація ресурсів
12	Самоефективність	Віра у власні можливості	SMART, успішний досвід	Низька впевненість	Самоефективність

№	Тема	Основний зміст	Техніки	Психологічний фактор	Очікуваний результат
МОДУЛЬ IV. Управління професійним стресом (4 заняття)					
13	Професійні стресори	Аналіз джерел стресу	Карта професійних стресорів	OSI-R	Зниження стресу
14	Копінг-стратегії	Ефективне подолання труднощів	COPE, аналіз ситуацій	Дезадаптивний копінг	Адаптивний копінг
15	Комунікація	Конфліктні ситуації	Рольові ігри	Комунікативне напруження	Ефективна взаємодія
16	Вторинна травматизація	Психологічний захист	Дебрифінг, взаємопідтримка	Secondary traumatic stress	Профілактика

№	Тема	Основний зміст	Техніки	Психологічний фактор	Очікуваний результат
МОДУЛЬ V. Інтеграція навичок (4 заняття)					
17	Психологічне благополуччя	Баланс життя	Колесо життєвого балансу	Зниження задоволеності	Психологічне благополуччя
18	План профілактики	Індивідуальна програма	SMART-планування	Ризик рецидиву	Самопідтримка
19	Професійне майбутнє	Професійна перспектива	Кар'єрна карта	Демотивація	Професійна мотивація
20	Підсумок	Повторна діагностика	Повторне тестування, рефлексія	Контроль ефективності	Оцінювання змін

Додаток Е

Довідки про впровадження результатів дисертаційного дослідження



ТОВАРИСТВО З ОБМЕЖЕНОЮ ВІДПОВІДАЛЬНІСТЮ
«ПРАЙМ-СЕК'ЮРІТІ-2»

08129, Київська обл., Бучанський район, село Петропавлівська Борщагівка,
вул. Садова, буд. 1Б, корп. 1, приміщення 187.
тел. (067) 323-80-08
ЄДРПОУ 44135940

ДОВІДКА

про впровадження результатів дисертаційного дослідження
Лантеса Ігора Миколайовича
«Психологічні особливості професійного вигорання працівників
охоронних організацій в умовах військового стану»
на здобутти наукового ступеня доктор філософії за спеціальністю 053
«Психологія»

Результати дисертаційного дослідження І. М. Лантеса щодо психологічних особливостей професійного вигорання працівників охоронних організацій в умовах військового стану є актуальними у сучасних умовах та впроваджено в діяльність ТОВ «ПРАЙМ-СЕК'ЮРІТІ-2».

Особливої уваги заслуговує розроблена та впроваджена комплексна програма психологічної підтримки та профілактики професійного вигорання, адаптована до умов військового стану, що довела свою ефективність у підвищенні психологічної стійкості та професійної працездатності працівників охоронних організацій.

Директор



Володимир ПУЗІК

**ТОВАРИСТВО З ОБМЕЖЕНОЮ ВІДПОВІДАЛЬНІСТЮ
«АБРАМС-СЕКІЮРІТІ»**

08129, Київська обл., Бучанський район, село Петропавлівська Борщагівка, вул. Садова, буд. 1Б,
корпус 1, приміщення 187.
код ЄДРПОУ 44576612

ДОВІДКА

**про впровадження результатів дисертаційного дослідження
Лантєва Ігора Миколайовича
«Психологічні особливості професійного вигорання працівників охоронних
організацій в умовах військового стану»
на здобуття наукового ступеня доктор філософії за спеціальністю 053
«Психологія»**

Результати дисертаційного дослідження І. М. Лантєва щодо психологічних особливостей професійного вигорання працівників охоронних організацій в умовах військового стану є актуальними у сучасних умовах та впроваджено в діяльність ТОВ «АБРАМС-СЕКІЮРІТІ». У дисертації здійснено аналіз сучасних психологічних підходів до подолання професійного вигорання, зокрема теоретично обґрунтовано доцільність застосування певних психологічних інтервенцій в умовах військового стану. Розглянуто ефективність психокорекційних та профілактичних методів, що спрямовані на підвищення психологічної стійкості, розвиток адаптаційного потенціалу, формування ресурсного стану та зниження впливу хронічного стресу.

Особливої уваги заслуговує розроблена та апробована комплексна психодіагностична методика оцінки рівня і компонентів професійного вигорання, яка враховує специфічні особливості службової діяльності охоронців в умовах військового стану і дозволяє більш точно ідентифікувати ризикові групи.

Директор



Оксана ЛЕОНТЕНКО



МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ

ТАВРІЙСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ
УНІВЕРСИТЕТ ІМЕНІ В. І. ВЕРНАДСЬКОГО

V. I. VERNADSKY TAURIDA NATIONAL UNIVERSITY

вул. Дж. Маккейна, 33, м. Київ, 01042, тел. (044) 529 05-16, <http://tnu.edu.ua>

e-mail: crimica.tnu@gmail.com код ЄДРПОУ 02070967

22.05.2020 № 18/01-4-296

на № _____ від _____

Довідка

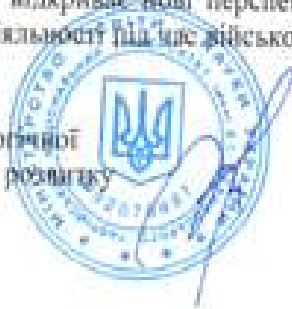
про впровадження результатів дисертаційного дослідження
Лаптева Ігора Миколайовича на здобуття наукового ступеня доктора
філософії за спеціальністю 053 «Психологія» на тему «Психологічні
особливості професійного вигорання працівників охоронних організацій в
умовах військового стану».

Результати дисертаційного дослідження Лаптева Ігора Миколайовича на тему «Психологічні особливості професійного вигорання працівників охоронних організацій в умовах військового стану» враховано та частково використано при формуванні змісту навчальних програм магістратури за спеціалізацією 053 «Психологія». Для розвитку знань та психологічних навичок слухачів використано теоретичні положення дисертаційного дослідження та пропозиції щодо психологічних особливостей професійного вигорання працівників охоронних організацій в умовах військового стану є актуальними у сучасних умовах.

Важливо те, що автор виявив індивідуально-психологічні детермінанти та стадійні особливості професійного вигорання у працівників охоронних організацій, зокрема визначив зв'язок між емоційним виснаженням, деперсоналізацією, зниженням професійної ефективності та умовами військового стану.

Окреслені напрями артикулюють положення про роль психологічних інтервенцій у попередженні та корекції професійного вигорання в екстремальних умовах, що відкриває нові перспективи для профілактичної роботи у сфері охоронної діяльності під час військових конфліктів.

Проректор з науково-педагогічної
діяльності та інноваційного розвитку



Олександр БЕССАРАБ