Міністерство освіти і науки України
Сумська обласна рада
Департамент освіти і науки Сумської обласної державної адміністрації
Комунальний заклад
Сумський обласний інститут післядипломної педагогічної освіти

Факультет підвищення кваліфікації та перепідготовки

Кафедра психології

Кузьменко Олена Миколаївна

Особливості попереджнення та подолання емоційного вигорання у співробітників Служби судової охорони

Кваліфікаційна (магістерська) робота
здобувача вищої освіти
другого (магістерського) рівня вищої освіти
спеціальності 053 Психологія
освітньо-професійної програми Практична психологія

Науковий керівник:
Вознюк Алла Вікторівна,
завідувач кафедри психології,
доктор психологічних наук, професор

Рекомендовано до захисту
рішенням кафедри психології
Протокол № 10 від «27» січня 2026 р.

Завідувач кафедри Алла ВОЗНЮК

Суми – 2026

ЗМІСТ

ВСТУП ……..……...…..... 3

РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИЧНІ ПИТАННЯ ДОСЛІДЖЕННЯ ЕМОЦІЙНОГО ВИГОРАННЯ У СПІВРОБІТНИКІВ СЛУЖБИ СУДОВОЇ ОХОРОНИ……...….....7

1.1. Сутність поняття «емоційне вигорання» 7

1.2. Особливості прояву емоційного вигорання у співробітників Служби судової охорони …..…….....14

1.3. Система чинників, які впливають на рівні прояву емоційного вигорання у співробітників Служби судової охорони …..…….....…….22

РОЗДІЛ 2. ОСОБЛИВОСТІ ПОПЕРЕДЖЕННЯ ТА ПОДОЛАННЯ ЕМОЦІЙНОГО ВИГОРАННЯ У СПІВРОБІТНИКІВ СЛУЖБИ СУДОВОЇ ОХОРОНИ.....36

2.1. Методики та процедура дослідження рівня прояву емоційного вигорання у співробітників Служби судової охорони …….....36

2.2. Аналіз результатів дослідження особливостей прояву емоційного вигорання у співробітників Служби судової охорони та чинників, які впливають на даний феномен…….....44

2.3. Психологічні рекомендації щодо попередження та подолання емоційного вигорання у співробітників Служби судової охорони …….....58

ВИСНОВКИ …….....65

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ …….....69

ДОДАТКИ …….....81

ВСТУП

Актуальність дослідження. Феномен емоційного вигорання є актуальною проблемою психологічних досліджень. В сучасних умовах на професійну діяльність людини впливає різноманітність чинників: темп роботи, підвищення емоційного напруження, збільшення контактів та взаємодії з людьми, що призводить до виникнення професійного стресу і, як наслідок, розвитку синдрому емоційного вигорання [25].

Сучасна висока інтенсифікація життя разом із соціально-економічними зрушеннями та політичними трансформаціями в нашому суспільстві призводить до підвищення ефективності діяльності державних органів, міністерств, відомств, установ та організацій. За цих обставин роль працівників Служби судової охорони стає особливо значною. Щодня цим працівникам доводиться виконувати численні складні та різноманітні завдання в умовах браку інформації та часу, стикатися з активним опором осіб, які нехтують або порушують закон, брати участь у вирішенні конфліктів і взаємодіяти з різними верствами населення.

Підвищена напруженість, переживання екстремальних та небезпечних ситуацій, відповідальність за вчинені дії, важливість підтримки позитивного іміджу професії співробітника, підвищення рівня довіри громадян до Служби судової охорони, фактори, що викликають у працівників емоційну напругу, фізичну та психічну втому, нервово-психічне перевантаження та професійний стрес тощо. Психологи як зарубіжних, так і вітчизняних країн поширені в думці про негативний вплив професійної діяльності на особистість людини, фахівця може призвести до розвитку емоційного вигорання в професії, це стосується і працівників Служби судової охорони, внаслідок чого відбувається зниження популярності професії, деморалізація, втрата професійної мотивації, невротичні реакції, психічні розлади, різноманітні соматичні захворювання. Таким чином, одним із нагальних питань підвищення ефективності професійної діяльності та професійних здібностей працівників Служби судової охорони є дослідження явища емоційного вигорання працівників Служби судової охорони [27].

Суттєві дослідження емоційного вигорання, його синдромів та чинників присвячено фундаментальні праці таких вчених: Х. Маслач, Т. Зайчикової, Ю. Жогно, Л. П'янківської, В. Босько.

В останній час істотно зросла кількість наукових робіт, спрямована на вивчення феномену емоційного вигорання (В. Корольчук, Л. Березовська, Л. Карамушка, Г. Гнускіна, В. Булах, Т. Грубі, С. Арефнія та інші), досліджень прояву даного феномену у працівників ОВС (І. Аршава, А. Баратинська, І. Моцонелідзе), у фахівців ризиконебезпечних професій (О. Вавринів, Р. Яремко), у поліцейських (Р. Задорожня, Н. Фісун, В. Тимофєєв, М. Галич, З. Кісіль, Р.-В. Кісіль), працівників державної податкової служби України (Т. Грубі), поліцейських підрозділу поліції особливого призначення «КОРД» (І. Діденко), у суддів (А. Коваль), у персоналу державної служби України з надзвичайних ситуацій (Г. Федоришин, Н. Кицмен).

Отже, актуальність проблеми, її соціальна значущість і потреба в прикладних психологічних рішеннях зумовили вибір **теми дослідження** «Особливочті попередження та подолання емоційного вигорання у співробітників Служби судової охорони».

Об'єкт дослідження – емоційне вигорання у співробітників Служби судової охорони.

Предмет дослідження – особливості попередження та подолання емоційного вигорання у співробітників Служби судової охорони.

Мета дослідження – визначити особливості прояву емоційного вигорання у співробітників Служби судової охорони та розкрити специфіку його попередження й подолання.

Відповідно до мети поставлені такі **завдання дослідження:**

1. Дослідити основні підходи до визначення поняття «емоційне вигорання».

2. Розкрити специфіку прояву емоційного вигорання у співробітників Служби судової охорони.

3. Виокремити та охарактеризувати систему чинників, що можуть впливати на рівні прояву емоційного вигорання у співробітників Служби судової охорони.

4. Дослідити рівні прояву емоційного вигорання у співробітників Служби судової охорони та чинники, які впливають на даний феномен.

5. Розробити психологічні рекомендації щодо попередження та подолання емоційного вигорання у співробітників Служби судової охорони.

Відповідно до визначених завдань використовувались такі **методи дослідження:** теоретичні (теоретичний аналіз та синтез, систематизація, порівняння й узагальнення даних наукових джерел); емпіричні (анкетування, психодіагностичне тестування стандартизованими методиками); методи обробки та інтерпретації даних (описова статистика, кількісний та якісний аналіз, методи математичної статистики, зокрема коефіцієнт рангової кореляції Спірмена); вивчення та систематизація методів, засобів та прийомів психологічного навчання.

Теоретичне значення результатів дослідження полягає, насамперед, в тому, що здійснено цілісний аналіз основних підходів до вивчення сутності поняття «емоційне вигорання»; у розкритті специфіки прояву емоційного вигорання у співробітників Служби судової охорони; виокремленні та характеристиці чинників, які впливають на прояв емоційного вигорання у співробітників Служби судової охорони; розроблено психологічні рекомендації щодо попередження та подолання емоційного вигорання у співробітників Служби судової охорони.

Практичне значення отриманих результатів полягає в тому, що розроблені рекомендації будуть сприяти профілактиці та подоланню емоційного вигорання у співробітників Служби судової охорони. Апробований у дослідженні методичний інструментарій може стати основою моніторингу рівня прояву емоційного вигорання у співробітників Служби судової охорони.

Апробація результатів дослідження. Наукові здобутки науково-дослідної роботи були представлені на VIII Міжнародній науково-практичній конференції «Інноваційні технології в роботі практичного

психолога» (Суми, 22.05.2025), III Всеукраїнському науково-практичному семінарі «Актуальні питання практичної психології в умовах сьогодення» (Суми, 22.01.2026).

Основні результати дослідження обговорювалися на засіданнях кафедри психології та опубліковані у наукових статтях.

1. Кузьменко О. М. Особливості емоційного вигорання у співробітників Служби судової охорони. *Психологія: від теорії до практики*: Інноваційні технології в роботі практичного психолога (збірник наукових праць VIII Міжнародної науково-практичної конференції, 22 травня 2025 року, м. Суми) / за заг. ред. А. В. Вознюк, О. Ю. Василега. [у 2-х ч.]. Ч. 1. Суми: НВВ КЗ СОІППО., 2025. С. 79–84.

2. Кузьменко О.М. Особливості рівнів прояву емоційного вигорання у співробітників служби судової охорони та чинників, які впливають на даний феномен. *Актуальні питання практичної психології в умовах сьогодення:* матеріали III Всеукраїнського науково-практичного семінару «Актуальні питання практичної психології в умовах сьогодення» (22 січня 2026 р., м. Суми) / за заг. ред. А. В. Вознюк. Суми: НВВ КЗ СОІППО. 2026. С. 124–128.

Структура і обсяг кваліфікаційної (магістерської) роботи. Робота складається зі вступу, 2 розділів, висновків, додатків, а також списку використаних джерел, що нараховує 88 найменувань. Загальний обсяг роботи становить 85 сторінок, основний зміст викладено на 68 сторінках. Робота містить 5 таблиць, 5 рисунків.

РОЗДІЛ 1
ТЕОРЕТИЧНІ ПИТАННЯ ДОСЛІДЖЕННЯ ЕМОЦІЙНОГО ВИГОРАННЯ У СПІВРОБІТНИКІВ СЛУЖБИ СУДОВОЇ ОХОРОНИ

1.1. Сутність поняття «емоційне вигорання»

В наш час емоційне вигорання (англ. burn-out) є досить характерним станом, при ньому відбувається емоційне та фізичне виснаження, що призводить до паралічу наших сил і почуттів та супроводжується втратою радості та задоволення від життя.

На жаль, випадки синдрому вигорання все частішають у сучасних людей. Це стосується не тільки соціальних професій, для яких цей синдром був характерний і раніше, але й загалом професійного та особистого життя людини [14].

Наша епоха сприяє поширенню синдрому вигорання – це епоха досягнень, споживання, нового матеріалізму, розваг і насолоди власним життям. Завдяки розвитку соціальних мереж люди більше стали порівнювати свої досягнення з іншими.

Це час, коли ми експлуатуємо самі й дозволяємо себе експлуатувати. Можна припустити, що й значне інформаційне навантаження сприяє поглибленню такого деструктивного стану особи [14].

Вивчення психологічної природи емоційного вигорання, як психологічного феномену, почалося порівняно недавно. Його розгляд передбачає нашарування кількох понять і інтерференцію термінів із різних психологічних категорій. Аналізуючи сучасну літературу про емоційне вигорання в сучасній психологічній літературі, можна зробити висновок, що це складне та багатогранне явище з різноманітними описовими ракурсами, що зумовлює багатоаспектність його обсягу та концептуального змісту, а також неоднозначність його місця в психологічній концептуальній системі.

Перше систематичне наукове дослідження психологічного феномену емоційне вигорання розпочалося в кінці XX століття в США.

Одним із перших дослідників емоційного вигорання можна відзначити американського психолога та психіатра Г. Фройденбергера (H. Freudenberger), який працював у альтернативній службі медичної допомоги та у 1974 році описав феномен, який спостерігав у себе та своїх колег (втрата мотивації та відповідальності, виснаження тощо) і порівняв це явище з «вигоранням». Г. Фройденбергер запропонував термін «синдром професійного вигорання» для опису симптомів низького морального стану, розчарування та крайньої втоми, які він спостерігав у медичного персоналу [8]. Автором запропоновано нову модель аналізу дистресу та функціональних порушень, пов'язаних із роботою фахівців соціально-економічного профілю.

Зокрема, він зазначив, що цей процес емоційного вигорання триває близько року і супроводжується низкою фізичних і психічних симптомів: головними болями, кишковими розладами, безсонням, втомою, виснаженням, дратівливістю, злістю та іншими. Звичайно, ці симптоми також можуть бути пов'язані з іншими подіями в житті людини, але через їх повторюваність, постійні скарги та тривалу, як наслідок, втрату продуктивності, експерти змушені віднести всі ці симптоми до одного стану. Вибір термінології Г. Фройденбергер пояснив метафорою: «Люди схожі на будівлі, іноді вони згорають» [86].

Вчений дійшов висновку, що під тиском важких умов життя внутрішні ресурси людини виснажуються і виснажуються, ніби спалені вогнем, залишаючи всередині величезну діру, хоча зовнішня оболонка може залишатися більш-менш незмінною.

Сьогодні в процесі вивчення цього феномену найбільш розповсюдженими термінами є такі: «емоційне вигорання» [19; 49; 68], «емоційне вигоряння» [36], «синдром перегорання» [86], «професійне вигорання» [4; 9; 16;28] тощо.

Такі вчені, як К. Маслач, визначали емоційне вигорання як стан фізичного, емоційного та розумового виснаження, що проявляється в професіях, пов'язаних із безпосереднім чи опосередкованим спілкуванням з людьми, і

трактували його як спричинене професійними проблемами, а не психічним синдромом [86].

К. Маслач, Т. Зайчикова виділили основні складові синдрому вигорання, який розвивається поступово з плином часу з появою певних симптомів, а саме: деперсоналізація, емоційне виснаження та зниження професійних досягнень [8].

Психологічне та фізичне виснаження є основною ознакою синдрому емоційного вигорання, яке виражається у виснаженні емоційних і фізичних можливостей, вичерпаності емоційних ресурсів, відчуттям надмірної напруги, зниженням емоційної напруги. Характеризується стійким відчуттям втоми, яке не зникає навіть після відпочинку [68].

Деперсоналізація або міжособистісне відчуження проявляється в негативному ставленні працівника до колег по роботі та інших людей, яких він зневажає або ігнорує, їхня присутність його дратує. Його крайнім проявом є відсутність будь-якого емоційного відгуку та інтересу до роботи [68].

Зниження особистих досягнень проявляється в негативному самосприйнятті професії, розчаруванні результатами власної праці, відсутності планування та перспектив майбутньої професійної діяльності [68].

У своїй роботі М. Міщенко пояснює синдром емоційного вигорання як процес, який проявляється емоційним виснаженням і негативним ставленням до себе, оточуючих і майбутньої діяльності у зв’язку із закріпленою сферою професійної діяльності [49].

С. Арефнія визначає професійне вигорання як багатосистемний процес формування, який включає безліч взаємодіючих систем на різних рівнях, серед яких базовою системою для породження і розвитку вигорання є система професійного становлення особистості. Вигорання є професійним явищем і елементом підсистеми професійної деструкції. Вона формується і проявляється у професійній діяльності, негативно позначається на її процесі та результатах. Це прояв загальної професійної деградації індивідів та їх підсистем. Феномен професійного вигорання є причиною і результатом психологічного відчуження і незадоволення самореалізацією.

С. Арефнія вважає, що феномен емоційного вигорання є системною характеристикою суб’єктів праці, що проявляється як негативні психологічні стани, процеси, стосунки та тенденції по відношенню до себе, суб’єкта діяльності та об’єкта, а також спотворення професійної орієнтації у вигляді відчуження та порушення ресурсів копінг-стратегії [4].

Ю. Жогно вважає, що емоційне вигорання – це сукупність його структури і процесу, процес певних подій у житті фахівців, процес, що відтворює його динамічні зміни та відповідні стадійні характеристики; це діагностичний стан з відповідними показниками, статична картина в конкретний момент і може використовуватися для оцінки поточного стану суб’єкта, коли руйнування кар’єри досягає певної стадії [19].

Цей стан зазвичай діагностується як синдром професійного вигорання – сукупність симптомів, що є наслідком тривалої професійної деформації, проміжним результатом якої є відповідний психофізіологічний стан суб'єкта, що проявляється в різних аспектах його особистості (емоції, мотивація, аксіологія, поведінка тощо). Терміном «емоційне вигорання» він визначив основний, первинний симптом цього явища як специфічне порушення емоційної сфери особистості фахівця.

Л. П'янківська вважає, що синдром емоційного вигорання притаманний психічно здоровому населенню. Вигорання відбувається несвідомо, коли індивіди перебувають у тривалому емоційному стресі та інтенсивних міжособистісних взаємодіях, коли до індивідів пред’являються надмірні вимоги, що призводить до таких негативних проявів, як виснаження емоційної енергії та внутрішніх ресурсів, дезадаптація [68].

М. Корольчук, В. Корольчук, Л. Березовська вважають, що визначення стресового процесу Г. Сельє як стадій тривоги, резистентності й виснаження, «професійне вигоряння» можна вважати третьою стадією, для якої характерним є стійкий і неконтрольований рівень збудження.

Г. Сельє розглядає причини професійного вигорання через поєднання фізіологічних та психологічних чинників, серед яких основним є перевантаження, і що показує автономію та несправедливість у трудових

відносинах. Ці фактори створюють високий рівень стресу, що призводить до емоційного та фізіологічного вигорання. Переважання роботи з високими очікуваннями, жорсткими дедлайнами та великим обсягом завдань, ускладнення стануть перенавантаженням. Такий стан, за концепцією Сельє, знижує адаптивні ресурси організму, порушуючи його здатність справлятися з постійним стресом.

Робота в сучасних державних організаціях здебільшого досить напружена та динамічна, емоційно насичена і вимагає постійної уваги та контролю за діяльністю та взаємодією з людьми. У цьому контексті стрес викликаний численними факторами, які накопичуються в усіх сферах життя, тому відчуття контролю над тим, що відбувається, є вирішальним. Якщо працівник вміє адекватно та адаптивно реагувати, то його дії будуть більш успішними та ефективними, а мотивація праці та впевненість у собі зростуть. Навпаки, дезадаптивні реакції можуть призвести до «вигорання». Коли вимоги (внутрішні та зовнішні) постійно перевищують ресурси (внутрішні та зовнішні), стан рівноваги людини порушується. Постійний або поступовий дисбаланс неминуче призводить до «вигорання», яке є не тільки результатом стресу, але й наслідком неконтрольованості стресу.

Вчені переважно вважають, що синдром професійного вигорання є одним із проявів стресу, який відчуває людина у своїй професійній діяльності. Це загальний термін для позначення наслідків тривалого стресу на роботі та певних типів професійних криз, а саме: емоційне вигорання – це механізм психологічного захисту, який виробляється індивідами у відповідь на певні потенційно травмуючі впливи у вигляді повного або часткового виключення емоцій (зменшення емоційної енергії). Емоційне вигорання слід розглядати як засвоєний емоційно-поведінковий стереотип, особливо в частині професійної поведінки. «Вигоряння» визначається як частково функціональний стереотип, оскільки дає змогу людині дозувати й економно витрачати енергетичні ресурси [36].

На погляд Л. Карамушкі, Г. Гнускіної використання терміну «емоційне вигорання», яке стосується лише емоційних складових вигорання, дещо обмежує, звужує зміст феномену вигорання.

Вони використовують термін «вигорання» і вважають, що існує кілька основних шляхів до розуміння вигорання: перший шлях розуміє вигорання як результат професійного стресу (вплив множинних стресових факторів, тривалий вплив професійних стресорів, некерований професійний стрес тощо); другий шлях розглядає вигорання як механізм психологічного захисту; третій шлях розглядає вигорання як вид професійної деформації особистості; четвертий шлях аналізує професійне вигорання як різновид професійної кризи; п'ятий шлях розуміє вигорання як клінічне захворювання [28].

Перші чотири підходи вони називають психологічними, оскільки вони зосереджені на аналізі психологічних компонентів і основних проявів синдрому вигорання. П’ятий підхід називають медико-психологічним, оскільки він, крім психологічних проявів, передбачає аналіз психофізіологічних показників [28].

В. Булах вважає важливим звернути увагу на те, що необхідно чітко відрізняти «вигорання» від суміжних понять: «втома» і «стрес». Коли люди втомлені, вони зазвичай можуть швидко відновитися, але вигорання досить складне.

Перша відмінність стресу від професійного вигорання полягає насамперед у тривалості: професійне вигорання – це тривалий, «розтягнутий» робочий стрес. Друга відмінність полягає в тому, що стрес все-таки є адаптивним синдромом, який мобілізує всі сторони людської психології, тоді як вигорання є зривом адаптаційних можливостей. Третя відмінність стресу від професійного вигорання – це ступінь його поширення. Кожен може відчувати стрес, а вигорання проявляється тільки в професійній діяльності. Четверта відмінність полягає в тому, що стрес не обов’язково є основною причиною вигорання. Загальновідомо, що якщо люди вірять, що їхня робота є важливою та значущою, вони можуть добре працювати в стресових умовах (таких як війни, стихійні лиха та епідемії). Остання відмінність полягає в тому, що вигорання, на відміну від стресу, є незворотним явищем: як тільки вигорання

виникло у людини, воно буде розвиватися далі, і цей процес можна лише якимось чином уповільнити [8].

А. Гріщенко вважає, що вигорання – кінцевий стан, який з'являться внаслідок тривалого створення чогось без переживання в аспекті наповненості, особистої цінності [14].

Т. Грубі розрізняє «емоційне вигорання», «психічне вигорання» і «професійне вигорання» як різні назви одного явища. Вона вважає, що перше визначення не зовсім коректне, оскільки в структурі синдрому професійного вигорання присутній емоційний компонент, який дає підставу для його дефініційного значення. Другий термін є дещо розмитим, оскільки він класифікує це явище в досить широку групу, яка включає багато станів, які визначаються як психічні. Термін «професійне вигорання» найкраще відображає суть цього явища, оскільки воно існує лише в контексті професійних відносин. Поза цією сферою людської практики синдром вигорання не може бути визначений [16].

На думку О. Моцонелідзе, доцільно вживати термін «вигорання» (цей термін дозволяє розглядати це явище з точки зору особистісної деформації фахівців під впливом тривалого професійного досвіду), оскільки вигорання – це складний набутий психофізіологічний стереотип, як правило, професійної поведінки, який визначається як емоційне, психічне та фізичне виснаження, викликане тривалим перебуванням у стресовому середовищі [50].

Найпоширенішим у практичному застосуванні та науковому є підхід В. Бойка. Цей науковий підхід виділяє три фази емоційного вигорання, які почергово переходять одна в одну, можна відслідкувати динаміку його виявів у часі: виснаження, особистісна відстороненість та відчуття втрати власної ефективності.

Виснаження є основною складовою емоційного вигорання, що проявляється надмірною емоційною та фізичною напругою та виснаженням, зниженням настрою, виснаженням власних емоційних ресурсів; характеризується втомою, яка не зникає після нічного сну (втома зменшується

під час відпочинку, але повертається після повернення до попереднього працездатного стану).

Особистісне відчуження (деперсоналізація) проявляється в тому, що співробітники негативно, байдуже, а іноді навіть цинічно ставляться до колег та інших об'єктів професійної діяльності, починають сприймати людей як неживі об'єкти, існування яких саме по собі неприємно і починає завдавати неприємностей; крайніми проявами деперсоналізації є відсутність емоційної реакції як на позитивне, так і на негативне середовище, відсутність інтересу до професійної діяльності та захоплення нею.

Втрата самоефективності (зменшення особистих досягнень) проявляється у вигляді незадоволеності собою та роботою, якою займається людина, негативного самопізнання в професійному аспекті, відсутності бачення перспектив подальшої професійної діяльності [50].

Проведений аналіз різних підходів до розуміння вигорання підкреслює його психологічні та психічні компоненти, а також важливість розрізнення професійного вигорання від суміжних понять, таких як втома та стрес. У ньому пояснюється, що професійне вигорання – це тривалий незворотній процес, який характеризується емоційним, розумовим і фізичним виснаженням у результаті тривалого професійного стресу, відмінності від стресу включають тривалість, здатність до адаптації та поширеність. Контент також представляє моделі прогресування вигорання, зокрема трифазову модель В. Бойка – виснаження, деперсоналізація та зниження особистої ефективності, – ілюструє, як вигорання розвивається з часом через посилення емоційного виснаження та відчуженості.

На основі аналізу літератури ми дійшли висновку про доцільність у нашій роботі слідувати моделі емоційного вигорання В. Бойка: фаза стресу запускає механізми формування феномену вигорання; фаза опору, – з моменту появи тривоги організм чинить опір наростаючому стресу; фаза виснаження проявляється у зниженні емоцій, енергетичних і психічних ресурсів, а також ослабленні нервової системи, тому що вона дуже чітка і цілісна за структурою, оскільки містить усі основні вектори для аналізу цього явища.

1.2. Особливості прояву емоційного вигорання у співробітників Служби судової охорони

Важливу роль у забезпеченні судової безпеки та громадського порядку відіграє Служба судової охорони. Відповідно до чинного законодавства України повноваження та завдання Служби судової охорони є важливими для забезпечення ефективної та безпечної діяльності судів [62].

Служба судової охорони має низку важливих завдань і повноважень, які можна розкрити в контексті безпосереднього виконання її працівниками своїх повноважень, відповідно до Закону України «Про судоустрій і статус суддів», Закону України «Про державну охорону працівників суду і правоохоронних органів», Рішення Вищої ради юстиції України «Про затвердження Положення про Службу судової охорони» та Закону України «Про державну поліцію» [80].

На відміну від спеціальних органів, які раніше забезпечували громадський порядок у судах, Служба судової охорони не належить до органів виконавчої влади і повністю підпорядковується відповідним органам судового управління. Крім того, варто зазначити, що хоча завдання та функції Служби вказують на правоохоронний характер її діяльності, закон прямо не визначає його як правоохоронний орган [80].

О. Шурко у своєму дослідженні зазначає, що всі ***функції Служби судової охорони*** можна поділити на такі напрямки:

– *охорона*: а) забезпечення проходу осіб до будівель (приміщень) судів, органів і установ судової системи (далі – об’єкти охорони) та їх транспортних засобів; б) забезпечення підтримання та реагування на порушення громадського порядку під час розгляду справ у судах, вжиття заходів щодо припинення проявів неповаги до суду. Працівники Служби судової охорони мають право застосовувати зброю, заходи фізичного впливу та спеціальні засоби в порядку та за умов, встановлених Законами України «Про Національну поліцію» та «Про охоронну діяльність»; в) вживає заходів щодо охорони та забезпечення недоторканності та недоторканості приміщень судів, органів і установ судової системи, забезпечення недоторканності та цілісності майна, що знаходиться в

цих приміщеннях, запобігання, припинення або припинення протиправних дій щодо цих приміщень;

– *профілактична*: а) вживає заходів щодо запобігання загрозі особистій безпеці суддів, їх сімей, працівників суду та учасників судового процесу, виявляє та усуває такі загрози; б) вживає в межах своїх повноважень заходів щодо запобігання, виявлення та припинення терористичних актів і терористичних злочинів, що вчиняються на об’єктах безпеки, взаємодіє з іншими суб’єктами боротьби з тероризмом щодо застосування сил і засобів Служби безпеки; в) вживає спеціальних заходів для забезпечення безпеки суддів, працівників апарату суду, працівників Служби судової охорони та їхніх найближчих родичів;

– *захисна*: а) забезпечення особистої безпеки та безпеки майна суддів Вищого антикорупційного суду та захисту членів сім’ї; б) вживає заходів щодо усунення загрози особистому життю, здоров'ю та безпеці громадян, спричинених протиправними діями в об'єктах охорони; в) вживати заходів у межах своєї компетенції щодо порятунку осіб на охоронюваній території, забезпечення їх безпеки, захисту майна у разі виникнення стихійного лиха та надзвичайних ситуацій та ліквідації їх наслідків; г) вживати невідкладних заходів у кожному випадку виявлення протиправних дій щодо суддів, працівників суду, працівників Служби судової охорони та їх найближчих родичів, про які стало йому відомо;

– *безпека*: а) вживати всіх можливих заходів для надання першої медичної допомоги особам, які постраждали на охоронюваній території, як внаслідок протиправної поведінки, нещасних випадків, а також осіб, життю та здоров'ю яких загрожує небезпека; б) у межах своєї компетенції сприяє забезпеченню правового режиму оголошення воєнного чи надзвичайного стану, надзвичайної екологічної ситуації на всій території України або в окремих областях; в) вживає заходів щодо забезпечення пожежної безпеки будівель судів та територіальних будівель, підрозділів у регіонах, де вони розташовані; г) експлуатувати та утримувати засоби технічної охорони, озброєння, транспорт, засоби зв'язку та приміщення, надані для виконання завдань Управління; д) організовує медичне

забезпечення працівників (включаючи санаторно-курортне та відпочинкове лікування); д) забезпечує професійне навчання працівників Служби; е) забезпечити безпеку життя, здоров'я, гідності, житла та майна осіб, які перебувають під захистом, залежно від характеру загрози;

– *інформаційно-аналітична*: а) у межах інформаційно-аналітичної діяльності створює бази (банки) даних, проводить інформаційно-аналітичну роботу, обробляє персональні дані в межах своїх повноважень; б) забезпечує шифрувальний захист інформації, що є державною власністю, та інформації з обмеженим доступом; в) здійснює контроль за станом діяльності, вивчає, аналізує та узагальнює результати та результативність своєї діяльності, інформує державні органи, органи місцевого самоврядування та громадськість про здійснення своєї діяльності в порядку і порядку, встановлених законом; г) узагальнює практику застосування законодавства в межах своєї компетенції, вносить пропозиції та/або бере участь у підготовці проектів нормативних правових актів у межах визначених законом повноважень щодо вдосконалення діяльності цього органу та подає їх у встановленому порядку до відповідних державних органів; ґ) здійснювати діловодство, електронний документообіг та архівацію документів відповідно до норм, визначених законодавством;

– *взаємодія*: а) виконуючи свої обов'язки, Служба взаємодіє з відповідними установами та організаціями для вдосконалення своєї діяльності; б) здійснює міжнародне співробітництво в межах своїх повноважень з метою вдосконалення діяльності органу;

– *інші*: а) негайно повідомляти осіб, які перебувають під захистом, про зміни або скасування заходів безпеки; б) здійснює інші повноваження, передбачені законом; в) спілкуватися з громадянами цивілізовано та ввічливо, щоб запобігти протиправним діям.

Варто зазначити, що на Службу судової охорони покладено одне з найважливіших правоохоронних завдань держави – забезпечення безпеки судочинства, що сприяє всебічному, повному та об’єктивному розгляду всіх видів справ. Отже, Служба судової охорони є гарантом безпеки судової діяльності в державі [62; 80]. Як зазначив О. Плахотнік, специфічні

повноваження Служби судової охорони частково збігаються з профілактичними заходами поліції, тому Служба судової охорони виконує правоохоронні функції [62].

З. Кісіль, Р. Кісіль зазначають, що професійна діяльність нацполіції завжди супроводжується великими психоемоційними навантаженнями, професійними стресами та ризиками, а також психологічними травмами. Стресовий характер діяльності працівників та негативні детермінанти їх професійної діяльності інколи призводять до виникнення негативного явища емоційного вигорання, а діяльність під впливом постійних стресових факторів призводить до втрати позитивної професійної мотивації, виникнення різноманітних невротичних реакцій, розвитку розладів фізичного та психічного здоров'я.

Також зазначили, що професійна діяльність працівників Національної поліції України характеризується особливими умовами: високим рівнем ризику діяльності, непередбачуваними наслідками (наприклад, поранення, травми), взаємодією з асоціальними елементами, постійними психічними та фізичними перевантаженнями, що може призвести до серйозного та масштабного розвитку емоційного вигорання та, зрештою, до професійної деформації. Робота поліцейських характеризується значною насиченістю негативними емоціями, які потребують придушення під час виконання службових обов'язків, тоді як вихід емоцій здебільшого відкладається на невизначений термін [31].

О. Вавринов та Р. Яременко зазначають, що значна частина нашого життя присвячена професійній діяльності, тому професія є одним із факторів, які впливають на формування наших особистісних психологічних характеристик. Тривалий професійний стрес може призвести до синдрому професійного вигорання. Цей синдром не виникає раптово, а формується поступово, людина накопичує ознаки професійного стресу в складних і напружених умовах праці. Небезпечні та особливі умови праці негативно впливають на психічне та поведінкове здоров'я фахівців, зайнятих на професіях підвищеного ризику, таких як рятувальники, поліцейські та прикордонники [11].

Вони вважають емоційне вигорання комплексним симптомом, станом психологічного та фізичного виснаження, що знижує працездатність і перешкоджає розвитку особистості. Основними симптомами синдрому вигорання є хронічна втома, конфліктність, дратівливість, надмірна тривожність, відчуженість від колег, зниження мотивації на роботі, зростання незадоволеності професійною діяльністю [11].

Р. Ісаков та Л. Герасименко пов'язують механізм розвитку емоційного вигорання з дезадаптацією в умовах надмірного навантаження та недостатності міжособистісних стосунків. Відсутність професійної кваліфікації фахівців на ранніх стадіях розробки можна компенсувати надмірним ентузіазмом і співчуттям до відвідувачів. Виникає міжособистісний конфлікт між усвідомленням недостатності власного рівня професійного розвитку та бажанням професійного розвитку, обмеженим стереотипним мисленням [25].

І. Діденко досліджувала діяльність спецпідрозділів поліції та зазначила, що вони характеризуються високим ризиком, необхідністю постійної концентрації та фізичних зусиль, прийняття відповідальних рішень у дефіциті часу. Екстремальна, напружена, небезпечна та тривала увага може призвести до відповідних станів емоційного стресу у поліцейських, які зрештою призводять до фізичного та психічного виснаження, втрати мотивації та розчарування в професії.

І. Діденко також зазначила, що професійне вигорання, спричинене професійним стресом, виникає при недостатності адаптаційних можливостей особистості до подолання стресу. Своєчасна діагностика синдрому емоційного вигорання у професійній діяльності підрозділів поліції особливого призначення та вжиття профілактичних заходів з урахуванням конкретних обставин професійної діяльності дозволить знизити ступінь вигорання поліцейських, запобігти формуванню у них синдрому «емоційного вигорання», запобігти професійним деформаціям, підвищити ефективність професійної діяльності окремих осіб і навіть усього службового колективу [17].

А. Грищенко підкреслює, що синдром емоційного виснаження загрожує людям, які працюють на стресових роботах, мають тривале спілкування з

людьми, або обдарованим, творчим, які звикли тримати свої емоції в собі. Люди, які працюють у державних професіях, що вимагають емоційної напруги, також можуть страждати від надмірної напруженості, яка може проявлятися у вигляді надмірної напруги в емоційній сфері внаслідок особистих потрясінь і розчарувань. Ті, хто має сильне почуття відповідальності, бажання контролювати, або так званий «комплекс старшого студента» [14].

З. Кісіль, Р-В. Кісіль також зазначають, що поліція, як соціальний суб'єкт (з усіма правами, обов'язками, професійними установками, а також особистими інтересами та психологічними атрибутами), є нелінійною відкритою системою, яка постійно взаємодіє з оточенням, отримує від нього інформацію, обробляє її та повідомляє їй результати обробки, сподіваючись, що оточення зрозуміє та виконає її накази [31].

М. Галич, досліджуючи працівників власне підрозділів МВС, наголошує, що суворі вимоги до їх поведінки та суворий законодавчий нагляд за їх професійною діяльністю є одним із важелів негативного впливу на їхнє психічне здоров'я, що вимагає від них високої психологічної підготовки до службової діяльності [12].

Особовий склад спецпідрозділів змушений виконувати спеціальні завдання, такі як боротьба зі злочинцями, ворогами, з вогнепальною зброєю тощо в екстремальних умовах, що потребують виконання складних координованих рухових завдань і супроводжуються підвищеною емоційною напругою. Під час виконання бойових завдань вплив сильного стимулювання на особистість, домінування негативних емоцій, підвищення почуття відповідальності, необхідність вжиття відповідних заходів щодо конкретного особового складу справляє значний вплив на особистість і може призвести до негативних наслідків [12].

Небезпечні умови служби військовослужбовців посилюють формування таких симптомів, як безсоння, розлади вегетативної нервової системи, розумова втома та посттравматичний стресовий розлад. М. Галич зазначав, що зі збільшенням стажу служби ці симптоми посилюються, накопичується розумова втома і виснаження, знижується ступінь адаптації та працездатності [12].

Р. Задорожня, Н. Фісун та В. Тимофєєв у дослідженні впливу стресу на поліцію дійшли висновку, що в нашому суспільстві існує багато різних професій, у тому числі й тих, які виконують професійні обов'язки в екстремальних умовах, які можуть викликати у людей стрес. Зокрема, це стосується поліцейських, професійна діяльність яких здійснюється в надзвичайно складних умовах: напружена комунікаційна обстановка, дефіцит робочого часу, висока відповідальність за результати роботи, наявність різноманітних екстремальних ситуацій. Щодня вони стикаються з різноманітними специфічними стресовими факторами, більшість із яких є постійними та довготривалими. В результаті виникають перевтома, загальні та професійні захворювання, передчасне старіння. Жорсткі вимоги до працівників власне підрозділів Національної поліції під час виконання службових обов'язків та суворий законодавчий контроль за їх професійною діяльністю є одними з факторів, що впливають на психологічне здоров'я поліцейських, що змушує їх проходити якісну підготовку [21].

Р. Тараненко та Ю. Титаренко, досліджуючи професійне вигорання військовослужбовців, відзначають, що це явище виникає внаслідок тривалого фізичного та емоційного напруження на робочому місці, що призводить до втоми, зниження мотивації та відсутності інтересу до своїх обов'язків. Симптоми можуть включати почуття безсилля, дратівливості та відчуття безпорадності. Крім того, емоційне вигорання може бути спричинене не лише професійними обов'язками, а й проблемами в особистому житті та соціальними проблемами. Обидва сценарії демонструють схожі симптоми, включаючи глибоке відчуття виснаження та відсутність інтересу до діяльності, яка колись приносила задоволення [70].

І. Моцонелідзе провів дослідження синдрому емоційного вигорання серед співробітників органів внутрішніх справ, зазначивши, що їхня професійна роль пов'язана з численними стресогенними факторами. Їх функції виконуються в екстремальних умовах, які становлять ризик як для фізичного, так і для психічного благополуччя співробітників, що вимагає високого рівня професіоналізму, швидкої адаптації до складних операційних умов і належного

реагування на небезпечні ситуації. Такі відмінні умови праці, безсумнівно, справляють глибокий вплив на особистість працівника, зрештою призводячи до того, що емоційно неврівноважені та нестабільні особи демонструють ознаки емоційного вигорання у відповідь на стрес. Серед цих ознак – зниження інтенсивності емоційного прояву, втрата яскравості відчуттів і переживань, підвищена дратівливість, загострення міжособистісних конфліктів, негативне ставлення до виконання службових і професійних обов'язків, погіршення соматичного здоров'я, поява залежності від психоактивних речовин та ін.

На ранніх етапах розвитку синдрому професійного вигорання вирішальне значення мають особистісні умови його виникнення, а саме: відповідність особистісних характеристик і професійних якостей співробітників органів внутрішніх справ конкретним обставинам службової діяльності. Адже діяльність – головне завдання та сенс життя, а успішне виконання обов'язків та очікуваний результат приносить позитивні емоції. Коли особисті внески не відповідають реальним чи очікуваним винагородам, з'являються перші симптоми вигорання – ставлення до професійної діяльності змінюється з позитивного на байдуже та негативне [51].

Основними симптомами професійного вигорання є втома, зниження енергії, виснаження, психологічне відчуження та негативне ставлення до роботи, зниження ефективності праці.

Тому виконання службових обов'язків у складних умовах загрожує не лише здоров'ю, свого життя, а й оточуючих, призводить до негативних наслідків, переважно на психічному рівні [12].

1.3. Система чинників, які впливають на рівні прояву емоційного вигорання у співробітників Служби судової охорони

Розуміння критеріїв і симптомів емоційного вигорання має важливе значення для точної ідентифікації та втручання. Відповідно до МКХ-11, емоційне вигорання характеризується насамперед стійким відчуттям виснаження енергії та виснаження, що може значно погіршити повсякденну життєдіяльність людини [70]. Додаткові симптоми включають підвищену

розумову дистанцію або цинізм по відношенню до роботи, зниження професійної ефективності та відчуття емоційної відстороненості. Ці симптоми в сукупності відображають стан хронічного стресу, з яким не вдалося впоратися, що призводить до помітного зниження мотивації та продуктивності [71]. Раннє розпізнавання цих ознак може сприяти своєчасній підтримці та запобігти ескалації виснаження у більш серйозні проблеми з психічним здоров'ям: – стійке виснаження енергії та виснаження; – підвищена психічна дистанція або цинізм по відношенню до роботи; – знижена професійна працездатність; – симптоми є результатом неконтрольованого хронічного стресу.

Відрізнення емоційного вигорання від інших психічних розладів має вирішальне значення для правильної діагностики та лікування. На відміну від депресії, яка може включати повсюдний смуток і втрату інтересу до різних життєвих сфер, вигорання в основному пов'язане зі стресом, пов'язаним з роботою, і проявляється через специфічні симптоми, такі як емоційне виснаження та цинізм [70].

Крім того, у той час як тривожні розлади часто супроводжуються такими фізичними симптомами, як постійне занепокоєння та дратівливість, основними ознаками вигорання є втома та емоційна відстороненість від робочої діяльності. МКХ-11 підкреслює, що професійне вигорання – це не хвороба, а синдром, спричинений хронічним стресом на роботі, що допомагає відрізнити його від інших психічних розладів, які потребують інших підходів до лікування [70]. Вигорання переважно пов'язане з роботою, симптоми включають виснаження та цинізм, не класифікується як окремий розлад, на відміну від депресії та тривожних розладів.

Вплив вигорання не обмежується робочим місцем, але також може вплинути на загальне самопочуття та повсякденне життя. Пацієнти з вигоранням часто повідомляють про постійне виснаження, що знижує їх здатність ефективно брати участь в особистій діяльності та міжособистісних стосунках [70]. Це психічне виснаження та постійний стрес можуть призвести до поганого фізичного здоров'я, емоційної нестабільності та погіршення соціальних взаємодій. Крім того, вигорання може призвести до зниження

загальної задоволеності життям, оскільки емоційний вплив знижує здатність пацієнта адаптуватися до щоденного стресу. Визнання цих ширших наслідків підкреслює важливість цілісного вирішення проблем вигорання, як на професійному, так і на особистому рівнях, для відновлення загального здоров'я та балансу.

Виникнення емоційного вигорання не залежить від віку, статі та виду професійної діяльності та є найбільш небезпечним на ранніх стадіях, оскільки люди майже не усвідомлюють симптоми вигорання. Тому першими зміни у своїй поведінці помічають колеги, родичі та друзі. Жертвою емоційного вигорання може стати будь-який працівник, оскільки формування синдрому емоційного вигорання є результатом сукупного впливу на особистість організаційного та професійного стресу та відповідної реакції особистості на ці стреси [50].

На даний момент не існує єдиної узагальненої класифікації чинників, що детермінують емоційне вигорання. У сфері психологічних досліджень як зарубіжні, так і вітчизняні вчені, досліджуючи емоційне вигорання у працівників різних галузей, виділяють кілька класифікацій факторів, що сприяють його виникненню. Так, Т. Зайчикова поділяє фактори емоційного вигорання на соціально-економічні, соціально-психологічні та індивідуально-психологічні. А. Коваль та О. Якимчук поділяють ці фактори на суб'єктивні (індивідуальні) та об'єктивні (ситуаційні). Водночас С. Мащак, О. Олійник, В. Бойко розмежовують їх на зовнішні та внутрішні фактори. Л. Стаднюк, О. Давидович, В. Приходько, М. Олійник, М. Ширяєва виділяють особистісно-організаційні фактори, а Т. Титаренко виділяє три групи: особистісні, статусно-рольові та корпоративні (професійно-організаційні). Нарешті, Л. Карамушка та О. Бондарчук виокремлюють фактори, що діють на організаційному рівні, зокрема психолого-організаційні та організаційно-професійні, а також ті, що діють на індивідуальному рівні, а саме особистісні та соціально-демографічні.

Більшість дослідників поділяють фактори, що впливають на формування синдрому вигорання, на три категорії:

– особистісні фактори (вік, стать, досвід роботи, сімейний стан, неврівноваженість, підвищена збудливість, індивідуальна емоційна нестійкість, невідповідність особистості роботі, схильність до екстраверсії або інтроверсії);

– рольові фактори (різні професійні середовища, в яких співробітники діють нескоординовано);

– організаційні фактори (нестабільна організація роботи, підвищена відповідальність, складний психологічний стан хворих: психічно хворих, онкологічних хворих, алкоголіків і наркоманів). Деякі дослідники вважають, що особистісні особливості впливають на розвиток [9].

Деякі дослідники вважають, що головною передумовою формування професійного вигорання є відсутність професійної мотивації [9]. Сучасна вчена Т. Зайчикова виділила фактори, що призводять до емоційного вигорання:

1) соціально-економічні фактори – економічна нестабільність, складні політичні процеси, активізація професійної діяльності, соціальний статус професій, рівень соціальної захищеності, рівень заробітної плати в конкретній галузі тощо;

2) соціально-психологічні чинники – бажання працювати в обраній організації чи сфері, ставлення співробітників до відносин у колективі, ефективність праці, мотивація праці, конфліктність у колективі, задоволеність колективною життєдіяльністю тощо;

3) особистісно-психологічні чинники – соціально-демографічні (вік, стать, роки професійної діяльності, сімейний стан тощо) та особистісні (рівень тривожності, агресивності, фрустрації, ригідності, рівень суб'єктивного контролю тощо) [41; 51].

На формування синдрому вигорання впливає сукупність особистісних, рольових та організаційних факторів. Особисті фактори включають вік, стать, досвід роботи, емоційну стабільність і риси особистості, які можуть впливати на схильність до вигорання. Рольові фактори стосуються неузгодженого професійного середовища, тоді як організаційні фактори включають нестабільну організацію роботи, високу відповідальність і складні групи пацієнтів. Крім того, деякі дослідники підкреслюють роль особистісних якостей

і професійної мотивації, причому соціально-економічні, соціально-психологічні та особистісно-психологічні фактори також сприяють емоційному вигоранню.

Н. Марута, О. Чабан та Г. Каленська, досліджуючи особливості емоційного вигорання у працівників неврології та психічного здоров'я, вважали, що ключовим компонентом синдрому емоційного вигорання є стрес на робочому місці, тобто невідповідність особистості вимогам роботи. До основних організаційних факторів, що призводять до синдрому емоційного вигорання, належать: надмірне навантаження; відсутність соціальної підтримки з боку колег і керівництва; недостатня винагорода за працю; висока невизначеність в оцінці виконаної роботи; нездатність впливати на рішення; незрозумілі вимоги до роботи; частий ризик покарання; монотонна, нудна і безперспективна робота; потреба в зовнішньому вираженні емоцій, що не відповідають дійсності; відсутність відпочинку, відпустки та інтересів поза роботою [43].

А. Коваль, досліджуючи причини емоційного вигорання у суддів, розділив їх на дві категорії:

1) суб'єктивні (особистісні) фактори – пов'язані з властивостями особистості, віком, життєвими цінностями, переконаннями, методами та механізмами особистого психологічного захисту, а також зі ставленням особи до виду діяльності, якою вона займається, взаєминами з колегами, учасниками процесу, членами сім'ї. Це і високі очікування щодо результатів професійної діяльності, і висока відданість моральним принципам, і потреба відмовлятися реагувати на прохання, і схильність до самопожертви. Найбільш вразливими до «емоційного вигорання» є, як правило, найкращі працівники – ті, хто найбільш відповідально ставиться до своєї роботи, найбільше піклується про свою роботу, віддається своїй справі;

2) об'єктивні (ситуаційні) фактори – безпосередньо пов'язані зі службовими обов'язками [32].

С. Мащак та О. Олійник класифікували чинники синдрому вигорання серед ІТ-фахівців на дві категорії:

– зовнішні фактори, в тому числі: тривала інтенсивна розумова та емоційна діяльність; комплексна психологія клієнтської групи; велике навантаження і високі вимоги до співробітників; велика кількість «зайвої паперової роботи»; неефективність механізмів матеріального та нематеріального стимулювання; невідповідні умови праці; нестабільний робочий день;

– внутрішні фактори: схильність до надмірної емоційної залученості, надмірна чутливість до подій; схильність до самопожертви; надмірне почуття відповідальності; недостатнє емоційне реагування в конфліктних ситуаціях; недостатня мотивація пошуку емоційної винагороди у професійній діяльності; низька самооцінка і невпевненість у собі; невміння планувати власний час; моральні дилеми [46].

О. Миколайчук, досліджуючи це явище серед військовослужбовців, зазначив, що причин цього явища багато: надмірне навантаження, завищена вимогливість до себе, виникнення цього синдрому внаслідок тривалого спілкування з людьми, дисбаланс між роботою та особистим життям, невміння ефективно планувати, відсутність розумної винагороди з боку роботодавця та мотивації працівників. Він підкреслив, що деякі групи людей особливо схильні до синдрому емоційного вигорання, наприклад перфекціоністи, люди з сильною емпатією, люди, чия робота вимагає постійного співпереживання, ідеалісти та мрійники [47].

Л. Стаднюк, О. Давидович, В. Приходько, М. Олійник та М. Ширяєва визначили індивідуальні та організаційні чинники виникнення синдрому емоційного вигорання. До індивідуальних факторів належать особистісні особливості поведінки: особи з високою емоційною нестабільністю, чутливістю та вразливістю, схильністю сприймати страждання інших як власні, низькою стійкістю до несприятливих обставин; надмірна сумлінність, педантичність, бажання у всьому підтримувати порядок; прагнення у всьому бути першим, завжди привертати увагу; надмірний контроль, авторитарний стиль керівництва, низька емпатія. До організаційних факторів відносяться: інтенсивна психоемоційна діяльність (інтенсивне емоційне спілкування; поглиблене

сприйняття, обробка та інтерпретація отриманої інформації та прийняття рішень), нестабільна організація діяльності та несприятливий психологічний клімат (нечітка організація та планування роботи, відсутність необхідних ресурсів, наявність бюрократичних елементів; тривалий і важко вимірюваний робочий час; конфлікти в системі «керівник-підлеглий» та між колегами) [71].

Тому В. Бойко розглядає професійне вигорання як деформацію особистості в професії, а його причини включають зовнішні та внутрішні фактори. Зовнішні фактори включають: хронічну психологічну та емоційну діяльність; нестабільну організацію діяльності; підвищене почуття відповідальності; погану психологічну атмосферу. До внутрішніх факторів професійного вигорання належать: схильність до емоційної ригідності; сильна інтерналізація; недостатня мотивація пошуку емоційної винагороди в професійній діяльності; моральні вади і втрата особистості [72].

Українська дослідниця Т. Титаренко поділяє чинники професійного вигорання на три категорії: особистісні фактори, статусно-рольові фактори та фактори підприємства (професійно-організаційні фактори). Вчена зазначає, що вигорання частіше зустрічається у «трудоголіків», які завжди прагнуть бути кращими, надмірно реагують на стрес, негативно ставляться до перешкод на шляху до досягнення мети [74].

Крім того, до соціальних факторів вигорання відносяться: соціальні зміни, серйозні життєві труднощі (розлучення, смерть близької людини тощо), тривалий емоційний стрес, переважання розумової праці, постійна нестача часу та хронічна втома, тривале порушення режиму праці та відпочинку, зниження інтересу до роботи, відсутність творчих факторів у роботі та надмірне навантаження, екстремальні ситуації, перевантаження, роль, рольовий конфлікт; особистісно-психологічні фактори: схильність до стресової реакції як співвідношення зовнішнього та внутрішнього, здатність долати стрес [72].

О. Якимчук також вважає, що професійне вигорання – це індивідуальний процес, причиною якого є сукупність суб’єктивних та об’єктивних факторів, що залежить не лише від особистих якостей, а й від системи кар’єрного розвитку особистості та соціальних факторів [81].

Феномен майбутнього практичного психолога досліджував М. Міщенко, який вважає важливими чинниками індивідуально-психологічні особливості особистості: високий невротизм – емоційна нестабільність особистості, нездатність контролювати емоційні стани, особистісна толерантність, локус контролю, прояв яскравих особистісних рис, що проявляються на рівні особистісних властивостей і якостей, у тому числі у вигляді негативних змін у системі професійно важливі якості фахівців у сфері діяльності «людина-людина», такі як зниження рівня емпатії, комунікабельності, емоційно-моральна дезорієнтація (негативні зміни в мотиваційній структурі), зміни «Я-концепції» (неадекватне завищення або заниження самооцінки), підвищена тривожність, емоційна дефіцитність. [49].

Феномен емоційного вигорання активно досліджували соціальні психологи М. Лейтер і Х. Маслач. Вони запропонували метод дослідження, заснований на взаємодії особистісних факторів і ситуативних факторів, вважаючи, що емоційне вигорання зумовлене невідповідністю особистих очікувань реальності професійної діяльності. Чим вище невідповідність, тим більша ймовірність емоційного вигорання.

Автори підходу виділяють наступні шість областей невідповідності особистості та кар'єри:

1) невідповідність між вимогами до працівника та його ресурсами: основною причиною цієї невідповідності є зростаючі вимоги до особистості працівника та здібностей як експерта; в цьому випадку настання емоційного вигорання призводить до зниження якості роботи і розладу стосунків з колегами;

2) неузгодженість між прагненням працівника до більшої самостійності у своїй професійній діяльності, визначенні засобів досягнення результатів, за які він відповідає, і жорсткій і необґрунтованій політиці керівництва в організації та контролі трудової діяльності: в результаті працівник відчуває себе непотрібним, непродуктивним і втрачає відповідальність за результати своєї професійної діяльності;

3) невідповідність роботи та особистості: у цьому випадку причиною емоційного вигорання є недостатня винагорода, яку працівник сприймає як невизнання результатів своєї праці;

4) неузгодженість між особистісною та професійною діяльністю, викликана відсутністю позитивної взаємодії з колегами: у такій діяльності працівники ізольовані один від одного або відсутні формальні соціальні взаємодії, внаслідок чого вони не мають можливості відчути себе повноцінними членами робочого колективу, відчути підтримку та отримати пораду від авторитетних колег. Крім того, ця невідповідність також відображається в колективі, де існують постійні невирішені конфлікти (як горизонтальні, так і вертикальні), що може призвести до розчарування, ворожості та зниження ймовірності соціальної підтримки;

5) невідповідність особистості роботі, яка зумовлена недостатнім усвідомленням справедливості роботи чи загальної справедливості: у цьому випадку відбувається емоційне вигорання, оскільки сприйняття справедливості роботи чи сама справедливість забезпечує визнання та закріплення власної гідності працівників;

6) невідповідність особистих моральних принципів вимогам професійної діяльності: це відбувається, коли працівники змушені мати справу з фактами, які не відповідають дійсності, вводять інших в оману тощо.

Х. Маслач вказувала, що першопричиною проблем емоційного вигорання є не стільки професійне середовище, скільки особистість самого працівника. Дослідники вважають, що причина емоційного вигорання криється в особливостях мотиваційної та емоційної сторін особистості, і наголошують на необхідності особистісного розвитку співробітників [51].

Л. Карамушка, О. Бондарчук, Т. Грубі досліджували це явище серед працівників державного фінансового сектору та виділили такі чинники, що діють на організаційному рівні: психологічні та організаційні чинники, пов’язані з діяльністю організації, взаємодією особистості з організаційним середовищем, впливом інших на особистість, які визначаються робочим стресом і робочими ресурсами; організаційно-професійні чинники, пов'язані зі

змістом і деталями діяльності, визначеної напрямком і повноваженнями; і фактори, що діють на індивідуальному рівні: особистісні фактори, безпосередньо пов'язані з особистісними характеристиками (екстраверсія, нейротизм тощо) і соціально-демографічні, які є факторами ризику вигорання (стать, місце проживання тощо) [16; 28].

Згідно з дослідженнями вченого І. Моцонелідзе, чинники, що призводять до синдрому вигорання у працівників органів внутрішніх справ (ОВС), можна розділити на внутрішні та зовнішні.

До внутрішніх факторів, що призводять до синдрому вигорання у працівників органів внутрішніх справ, належать:

1) схильність до емоційної ригідності. У імпульсивних індивідів з активною нейронною діяльністю симптоми вигорання розвиваються повільніше, а підвищена вразливість і чутливість повністю блокують специфічні механізми психологічного захисту;

2) сильне сприйняття та досвід середовища професійної діяльності. У процесі виконання службових обов'язків будь-яка екстремальна та напружена ситуація залишатиме глибоке емоційне враження, що призведе до поступового виснаження індивідуальних емоційно-енергетичних ресурсів;

3) недостатня мотивація пошуку емоційної винагороди в професійній діяльності. Невдоволення і негативне ставлення до професійної діяльності призведе до зниження самооцінки співробітників, дратівливості і небажання продовжувати роботу;

4) моральні вади та втрата особистості – байдужість до результатів діяльності [5; 51].

До зовнішніх факторів професійного вигорання працівників органів внутрішніх справ належать:

1) інтенсивні психологічні та емоційні навантаження внаслідок екстремального характеру професійної діяльності; попередження та припинення протиправних дій, вирішення конфліктів між громадянами та тривале високоінтенсивне навантаження є передумовами для психічного напруження, фізичного перевантаження та емоційного виснаження працівників;

2) нестабільна організація праці, що проявляється в низькій організації праці та матеріально-технічному забезпеченні, ненормованому робочому дні, використанні в роботі відомостей, що становлять службову таємницю, нестачі часу та інформації;

3) підвищена відповідальність за виконання обов'язків;

4) погана психологічна атмосфера професійної діяльності та підвищена конфліктність;

5) необхідність спілкування з психологічно складними особами при виконанні службових обов'язків – співробітники органів внутрішніх справ потребують спілкування з різними категоріями громадян (неповнолітніми, раніше судимими, психічно ненормальними, агресивними особами тощо) при виконанні службових обов'язків [51; 85].

З усіх соціально-демографічних характеристик найважливішим фактором, на думку вчених, є вік, а це означає, що молоді фахівці частіше вигорають, ніж старші. Стать, як демографічна змінна, не є значущим фактором вигорання, при цьому деякі дослідження показують вищі рівні вигорання у жінок, інші у чоловіків, а треті не показують загальних відмінностей. Що стосується сімейного стану, то самотні (особливо чоловіки) частіше вигорають, ніж одружені. У самотніх навіть більше шансів вигоріти, ніж у розлучених. Дослідження також показали, що люди з вищим рівнем освіти частіше вигорають, ніж люди з нижчим рівнем освіти [70].

Виникнення синдрому професійного вигорання залежить як від зовнішніх факторів (соціальних і матеріальних), так і від внутрішніх факторів працівника (особистісних). Незаперечним є те, що люди, які працюють у професіях з високим ризиком, частіше страждають від вигорання, ніж інші практики [51].

Перераховані вище фактори сприяють розвитку емоційного вигорання, внаслідок чого працівники правоохоронних органів стають цинічними, коли йдеться про порушення професійної поведінки; відчувають емоційну неадекватність, дегуманізацію, дисоціацію, невпевненість у власних силах і здатності ефективно виконувати свої обов'язки; мають високий рівень тривоги, депресії та відчуття «замкненості» [5].

Однак деякі дослідники вважають, що індивідуально-психологічні особливості мають значний вплив на синдром професійного вигорання, який пов’язаний не лише з соціально-демографічними характеристиками, а й з факторами робочого середовища [72].

Отже, емоційне вигорання у сучасній психологічній науці розглядається як багатовимірний феномен, що формується внаслідок тривалого впливу хронічного стресу в умовах професійної діяльності та опосередковується індивідуально-психологічними особливостями особистості. Незважаючи на значущість організаційних і соціально-економічних чинників, більшість дослідників наголошують на провідній ролі особистісних характеристик, які визначають специфіку сприйняття професійних навантажень, вибір стратегій психологічного захисту та ефективність адаптації до стресових умов діяльності [51; 72].

Особливе місце серед індивідуально-психологічних чинників емоційного вигорання посідає тривожність, яка розглядається як багаторівнева характеристика особистості та включає реактивну (ситуативну) і особистісну тривожність. Реактивна тривожність відображає актуальний емоційний стан напруження, занепокоєння та внутрішньої мобілізації, що виникає у відповідь на конкретні професійні стресори. У свою чергу, особистісна тривожність є відносно стійкою рисою, яка визначає схильність індивіда сприймати широкий спектр життєвих і професійних ситуацій як загрозливі [49; 51].

Дослідники підкреслюють, що високий рівень особистісної тривожності значно підвищує ризик розвитку синдрому емоційного вигорання, оскільки зумовлює постійне очікування негативних подій, зниження впевненості у власних професійних можливостях та хронічне емоційне напруження. Особи з підвищеною тривожністю швидше виснажуються, демонструють зниження професійної мотивації та більш схильні до формування таких компонентів вигорання, як емоційне виснаження і деперсоналізація [70; 72].

Тісно пов’язаним із тривожністю чинником є нейротизм, який у рамках особистісних моделей розглядається як базова характеристика емоційної нестабільності. Високий рівень нейротизму проявляється у підвищеній

чутливості до стресу, схильності до переживання негативних емоцій (тривоги, страху, роздратування, провини), труднощах емоційної саморегуляції та низькій толерантності до фрустрації [49; 72].

У дослідженнях, присвячених емоційному вигоранню фахівців соціономічних професій, доведено, що нейротизм виступає одним із найсильніших предикторів вигорання. Особи з високими показниками нейротизму більш інтенсивно реагують на професійні труднощі, довше перебувають у стані емоційного напруження та мають обмежені ресурси для психологічного відновлення. Це сприяє поступовому виснаженню емоційно-енергетичних ресурсів і розвитку синдрому емоційного вигорання [49; 51].

Важливим індивідуально-психологічним чинником, що визначає схильність до професійного вигорання, є рівень суб'єктивного контролю (локус контролю). Згідно з науковими підходами, локус контролю відображає міру, в якій особистість усвідомлює себе джерелом контролю над подіями власного життя та професійної діяльності. Особи з внутрішнім локусом контролю схильні приписувати результати своєї діяльності власним зусиллям, компетентності та відповідальності, тоді як зовнішній локус контролю пов'язаний з перекладанням відповідальності на зовнішні обставини, випадок або інших людей [41; 49].

Дослідники наголошують, що зовнішній локус контролю асоціюється з вищим рівнем безпорадності, зниженням активності у подоланні професійних труднощів та підвищеною вразливістю до емоційного вигорання. Натомість внутрішній локус контролю виконує захисну функцію, оскільки сприяє формуванню активних копінг-стратегій, збереженню професійної мотивації та більш ефективному подоланню стресових ситуацій [49; 72].

Окремої уваги заслуговують особистісні риси екстраверсії та інтроверсії, які визначають спрямованість особистості та особливості міжособистісної взаємодії в професійній діяльності. Екстраверсія характеризується соціальною активністю, відкритістю, потребою у спілкуванні та схильністю отримувати емоційну підтримку з оточення. За даними досліджень, екстравертовані особи

зазвичай легше адаптуються до умов професійної взаємодії та демонструють вищу стійкість до емоційного вигорання [16; 28].

Водночас інтроверсія, яка проявляється у схильності до внутрішньої зосередженості, обмеженого соціального контакту та підвищеної чутливості до емоційних навантажень, за умов інтенсивної комунікативної діяльності може виступати фактором ризику розвитку емоційного виснаження. Інтроверти частіше накопичують емоційну напругу, менш схильні до вербалізації переживань і рідше звертаються по соціальну підтримку, що підсилює ймовірність формування синдрому вигорання [49; 72].

Узагальнюючи результати досліджень, можна зробити висновок, що реактивна та особистісна тривожність, нейротизм, рівень суб'єктивного контролю, а також спрямованість особистості за шкалою екстраверсія –інтроверсія є провідними індивідуально-психологічними чинниками емоційного вигорання. Саме ці характеристики значною мірою визначають індивідуальні відмінності у сприйнятті професійного стресу, швидкість виснаження психологічних ресурсів і формування дезадаптивних форм професійного функціонування [51; 70; 72].

Таким чином, у контексті дослідження доцільно розглядати синдром емоційного вигорання не лише як наслідок зовнішніх організаційних впливів, а передусім як результат взаємодії професійних стресорів з індивідуально-психологічними особливостями особистості, що обумовлює необхідність комплексного підходу до його попередження та корекції.

Проведений теоретичний аналіз проблеми емоційного вигорання дозволяє зробити висновок, що даний феномен має багатофакторну природу та формується внаслідок тривалого впливу хронічного професійного стресу у взаємодії з індивідуально-психологічними особливостями особистості. Незважаючи на значущість організаційних, рольових та соціально-економічних чинників, у сучасних наукових дослідженнях обґрунтовано провідну роль особистісних детермінант, які визначають індивідуальну чутливість до професійних навантажень і ризик розвитку синдрому емоційного вигорання [51; 72].

РОЗДІЛ 2
ОСОБЛИВОСТІ ПОПЕРЕДЖЕННЯ ТА ПОДОЛАННЯ ЕМОЦІЙНОГО ВИГОРАННЯ У СПІВРОБІТНИКІВ СЛУЖБИ СУДОВОЇ ОХОРОНИ

2.1. Методики та процедура дослідження рівня прояву емоційного вигорання у співробітників Служби судової охорони

Для більш ґрунтовного аналізу теоретичних положень та визначення особливостей прояву емоційного вигорання у співробітників Служби судової охорони на наступному етапі роботи було проведено емпіричне дослідження.

Емпіричне дослідження проходило у ***три етапи***.

На початковому етапі дослідження була підібрана методика для визначення особливостей рівня емоційного вигорання у співробітників Служби судової охорони.

Практичний етап охоплював основне тестування співробітників Служби судової охорони.

На завершальному етапі була проведена обробка та аналіз результатів дослідження рівнів емоційного вигорання у співробітників Служби судової охорони.

Мета емпіричного дослідження – встановити рівні прояву емоційного вигорання у співробітників Служби судової охорони та визначити чинники, які впливають на рівні прояву даного психологічного феномену.

Основні завдання емпіричного дослідження:

1. Встановити рівні прояву емоційного вигорання у співробітників Служби судової охорони

2. Визначити систему чинників, які впливають на рівні прояву емоційного вигорання у співробітників Служби судової охорони.

3. Встановити зв’язки між рівннями прояву емоційного вигорання та чинниками, які впливають на їх прояв у співробітників Служби судової охорони.

Проаналізувавши ***методичний інструментарій*** [3; 56; 67; 73], для нашого дослідження ми обрали ряд методик, які найбільш ефективно дають можливість встановити рівні прояву емоційного вигорання у співробітників Служби судової охорони та визначити чинники, які впливають на рівень їх прояву.

Так, для ***виконання першого завдання (встановити рівні прояву емоційного вигорання у співробітників Служби судової охорони)*** нами було підібрана основна методика «Діагностики рівня емоційного вигорання» [73].

Для визначення рівнів та структури емоційного вигорання у співробітників Служби судової охорони було використано методику «Діагностика рівня емоційного вигорання». Дана методика є однією з найбільш комплексних такої, що широко застосовується у психологічних дослідженнях, оскільки дозволяє здійснити системний і детальний аналіз вираженості симптомів синдрому емоційного вигорання та особливостей його фазової динаміки.

Методика спрямована на діагностику дванадцяти симптомів синдрому емоційного вигорання, які згруповані у три основні компоненти (фази) його формування: «напруження», «резистенція» та «виснаження».

Перший компонент – «напруження» – відображає початкову фазу формування синдрому та пов'язаний із переживанням хронічних психотравмуючих впливів і внутрішнього емоційного дискомфорту. До цього компонента належать такі симптоми: переживання психотравмуючих обставин; незадоволеність собою; відчуття «загнаності у кут»; тривога і депресія.

Другий компонент – «резистенція» –характеризує фазу психологічного опору, у межах якої формуються захисні механізми з метою зниження емоційних витрат у професійній діяльності. До цього компонента входять такі симптоми: неадекватне вибіркове емоційне реагування; емоційно-моральна дезорієнтація; розширення сфери економії емоцій; редукція професійних обов'язків.

Третій компонент – «виснаження» – відображає завершальну фазу синдрому емоційного вигорання, яка характеризується суттєвим зниженням емоційних і фізичних ресурсів організму. До нього належать такі симптоми: емоційний дефіцит; емоційне відчуження; особистісне відчуження (деперсоналізація); психосоматичні та психовегетативні порушення.

Обробка результатів здійснювалась відповідно до «ключа» методики, у якому кожне твердження оцінене певною кількістю балів. Бальна система ґрунтується на експертній оцінці значущості окремих ознак для формування відповідного симптому: максимальна оцінка – 10 балів – надається тим ознакам, які є найбільш показовими для конкретного симптому.

Процедура кількісної обробки результатів передбачає кілька послідовних етапів: підрахунок суми балів окремо за кожним із 12 симптомів емоційного вигорання; визначення сумарних показників для кожної з трьох фаз формування синдрому; обчислення загального інтегрального показника емоційного вигорання як суми балів за всіма дванадцятьма симптомами.

Методика дозволяє отримати детальну якісно-кількісну картину синдрому емоційного вигорання. Інтерпретація результатів розпочинається з аналізу рівня

сформованості окремих симптомів. Показники вираженості кожного симптому можуть коливатися в межах від 0 до 30 балів і інтерпретуються таким чином:

– 0 – 9 балів – симптом не сформований;

– 10 – 15 балів – симптом перебуває на стадії формування;

– 16 і більше балів – симптом сформований.

Симптоми, показники яких становлять 20 балів і більше, вважаються домінуючими у відповідній фазі або в структурі всього синдрому емоційного вигорання. Важливим аспектом аналізу є визначення того, до якої саме фази належать домінуючі симптоми та в якій фазі їхня кількість є найбільшою.

Наступним етапом інтерпретації результатів є аналіз рівня сформованості фаз розвитку емоційного вигорання – «напруження», «резистенція» та «виснаження». Оцінка кожної фази може варіювати в межах від 0 до 120 балів. Водночас кількісне порівняння показників різних фаз між собою не є правомірним, оскільки вони відображають різні психологічні механізми: реакції на зовнішні й внутрішні стресори, способи психологічного захисту та функціональний стан нервової системи.

Рівень сформованості кожної фази визначається за такими критеріями:

– 36 балів і менше – фаза не сформована;

– 37 – 60 балів – фаза перебуває на стадії формування;

– 61 бал і більше – фаза сформована.

Таким чином, дана методика дозволяє не лише оцінити загальний рівень емоційного вигорання, а й визначити провідні симптоми та фазу, на якій перебуває процес його формування, що робить її інформативним і доцільним інструментом для емпіричного дослідження проблеми емоційного у співробітників Служби судової охорони.

З метою ***виконання другого завдання (визначити систему чинників, які впливають на рівні прояву емоційного вигорання у співробітників Служби судової охорони)*** нами було підібрано три опитувальники:

– тест-опитувальник Г. Айзенка [56];

– методика діагностики рівня тривожності Ч. Спілбергера [3];

– методика «Рівень суб'єктивного контролю» (РСК) (за Дж. Роттером) [67].

З метою дослідження індивідуально-типологічних особливостей особистості було використано тест-опитувальник Г. Айзенка (Eysenck Personality Inventory, EPI). Дана методика спрямована на визначення двох базових вимірів особистості: екстраверсії – інтроверсії та нейротизму, які мають суттєве значення для емоційної регуляції, стресостійкості та схильності до емоційного вигорання. Крім того, тест містить шкалу щирості, що дозволяє оцінити достовірність відповідей досліджуваних. Отримані результати інтерпретуються за рівнями вираженості відповідних особистісних рис.

Опитувальник складається з 57 тверджень, на які респондент має відповісти «так» або «ні», керуючись власними типовими переживаннями, реакціями та формами поведінки. Твердження сформульовані у простій та зрозумілій формі, що забезпечує можливість застосування методики у вибірках різного віку та професійної належності.

Обробка результатів здійснювалась шляхом підрахунку кількості відповідей, що збігаються з ключем методики, окремо за кожною шкалою. Шкала екстраверсії – інтроверсії відображає спрямованість особистості на зовнішній світ або внутрішні переживання, активність у соціальних контактах, потребу у спілкуванні та рівень енергетичної активності. Високі показники за цією шкалою свідчать про виражену екстраверсію, низькі – про інтроверсію.

Шкала нейротизму характеризує емоційну стабільність особистості, схильність до тривожних переживань, емоційної напруги, імпульсивності та нестійкості емоційних реакцій. Високі показники за шкалою нейротизму вказують на підвищену емоційну лабільність і схильність до дезадаптивних реакцій у стресових ситуаціях, тоді як низькі – на емоційну врівноваженість та стресостійкість.

Додаткова шкала соціальної бажаності (шкала «брехні») спрямована на виявлення тенденції респондента подавати себе у соціально схвальному світлі та контролювати власні відповіді відповідно до очікуваних соціальних норм. Підвищені показники за цією шкалою можуть свідчити про нещирість

відповідей або прагнення до соціально схвалюваної самопрезентації, що потребує обережності в інтерпретації результатів за основними шкалами.

Інтерпретація результатів здійснювалася відповідно до нормативних значень, запропонованих автором методики. Отримані показники дозволяють визначити індивідуальний профіль особистості, а також зробити висновки щодо особливостей темпераменту, емоційної стабільності та поведінкових реакцій респондента.

Для оцінки рівнів тривожності було застосовано методику Ч. Спілбергера, яка дозволяє диференційовано дослідити реактивну (ситуативну) та особистісну тривожність. Реактивна тривожність відображає актуальний психоемоційний стан досліджуваних у конкретних ситуаціях, тоді як особистісна тривожність є стійкою індивідуальною характеристикою, що визначає загальну схильність до переживання тривоги. Методика складається з двох шкал по 20 тверджень кожна, результати яких дозволяють визначити низький, середній або високий рівень тривожності.

Досліджуваному пропонується оцінити ступінь згоди з кожним твердженням відповідно до запропонованої шкали. Обробка результатів здійснюється шляхом підрахунку сумарних балів окремо за шкалами реактивної та особистісної тривожності.

В опитувальнику Ч. Спілбергера частина тверджень сформульована таким чином, що відповідь «1» свідчить про відсутність або мінімальний рівень тривожності. У шкалі реактивної тривожності до таких прямих тверджень належать пункти 3, 4, 6, 7, 9, 12, 13, 14, 17, 19, а у шкалі особистісної тривожності – пункти 22, 23, 24, 25, 28, 29, 31, 32, 34, 35, 37, 38, 40.

Натомість інша частина тверджень має зворотне формулювання, де відповідь «1» інтерпретується як високий рівень тривожності, а відповідь «4» – як низький. У шкалі реактивної тривожності до зворотних належать пункти 1, 2, 5, 8, 10, 11, 15, 16, 19, 20; у шкалі особистісної тривожності – пункти 21, 26, 27, 30, 33, 36, 39.

Обробка результатів здійснювалася шляхом окремого підрахунку сум балів за прямими та зворотними твердженнями. Подальший розрахунок

передбачав віднімання суми балів за зворотними твердженнями від суми балів за прямими, після чого до отриманого значення додавалась константа: 50 балів для шкали реактивної тривожності та 35 балів – для шкали особистісної тривожності.

Підсумкові показники за кожною шкалою можуть варіювати в межах від 20 до 80 балів. Чим вищим є отриманий результат, тим більш вираженим є рівень реактивної або особистісної тривожності. Інтерпретація результатів здійснювалася за такими критеріями: до 30 балів – низький рівень тривожності; від 31 до 45 балів – середній рівень; понад 45 балів – високий рівень тривожності.

З метою вивчення особливостей відповідальності особистості за події власного життя та професійної діяльності було використано методику «Рівень суб'єктивного контролю» (РСК). Дана методика спрямована на визначення домінуючого локусу контролю – внутрішнього або зовнішнього. Високий рівень суб'єктивного контролю свідчить про схильність особистості приписувати результати своєї діяльності власним зусиллям і відповідальності, тоді як низький рівень асоціюється з перекладанням відповідальності на зовнішні обставини, що може підвищувати вразливість до професійного стресу та емоційного вигорання.

Методика дозволяє встановити, у якій мірі досліджуваний схильний приписувати результати своєї діяльності: внутрішнім чинникам (власним зусиллям, здібностям, відповідальності); зовнішнім чинникам (випадку, обставинам, впливу інших людей).

Опитувальник включає низку тверджень, що стосуються різних сфер життєдіяльності, зокрема професійної. За результатами обробки визначався загальний рівень суб'єктивного контролю та домінування внутрішнього або зовнішнього локусу контролю.

Високий рівень суб'єктивного контролю (внутрішній локус) свідчить про активну життєву позицію, відповідальність та здатність до ефективного подолання труднощів, тоді як низький рівень (зовнішній локус) асоціюється з пасивністю, відчуттям безпорадності та підвищеною вразливістю до стресу.

Використання методики РСК у межах емпіричного дослідження обґрунтоване тим, що локус контролю є важливим ресурсним або ризиковим чинником розвитку синдрому емоційного вигорання, оскільки визначає стратегії подолання професійних труднощів і ступінь психологічної стійкості особистості.

Застосування зазначеного комплексу психодіагностичних методик забезпечило можливість всебічного аналізу емоційного вигорання у взаємозв'язку з ключовими індивідуально-психологічними характеристиками особистості. Отримані в ході дослідження результати стали основою для подальшого кількісного та якісного аналізу, інтерпретації емпіричних даних і формулювання висновків курсової роботи.

Результати застосованих методик були опрацьовані з використанням методів математико-статистичної обробки даних, зокрема методу ранжування та кореляційного аналізу. Отримані показники зазнали подальшого статистичного аналізу з наступною якісною інтерпретацією й змістовним узагальненням результатів.

Емпіричне дослідження особливостей прояву емоційного вигорання у співробітників Служби судової охорони проводилося у червні – липні 2025 року із застосуванням опитувальників. У дослідженні взяли участь 54 працівники Служби судової охорони, які заповнили анкету-паспортичку та пройшли комплекс основних психодіагностичних методик. Збір соціально-демографічних і професійних відомостей був необхідним для характеристики вибірки та забезпечення коректної інтерпретації отриманих психологічних показників з урахуванням специфіки професійної діяльності та соціального контексту функціонування співробітників Служби судової охорони.

У дослідженні взяли участь 54 респонденти, які проходять службу на різних посадах контролерського та спеціалістського складу. Вибірка є достатньо репрезентативною для оцінки соціально-демографічних та професійних характеристик працівників відповідного підрозділу (табл. 2.1).

За гендерним складомбільшість учасників становлять чоловіки – 72,2%, тоді як жінки – 27,8%. Віковий розподіл респондентів свідчить, що домінують

особи середнього віку: до 35 років – 37,0%, 35 – 45 років – 38,9%, понад 45 років – 24,1%.

Переважна частина опитаних є одруженими (68,5%), неодружених – 27,8%, розлучених – 3,7%. Щодо сімейного стану, 64,8% респондентів мають дітей, з них одна дитина – у 38,9%, двоє і більше – у 25,9%.

За місцем несення служби більшість респондентів працюють у міських підрозділах (79,6%), тоді як 20,4% – у районних або віддалених від обласного центру місцях.

Професійний розподіл показує, що основну групу становлять контролери (72,2%), тоді як решта 27,8% – це спеціалісти різних напрямів (провідні, головні або начальники служб та відділів).

Щодо графіка служби, більшість працює за змінним або добовим графіком (68,5%), тоді як 31,5% – у денному режимі.

За рівнем навантаження більшість респондентів оцінюють свою зайнятість як низьку або середню (66,7%), а майже третина (33,3%) – як високу чи надмірну.

Кризові ситуації трапляються лише у 16,7% опитаних, тоді як переважна більшість (83,3%) не зіштовхується з ними у своїй діяльності.

Щодо задоволеності службовою діяльністю, лише 14,8% респондентів вказали, що задоволені своїми умовами роботи, при цьому 85,2% висловили незадоволення, що стосується, перш за все, оплати несення служби.

Таблиця 2.1

Характеристика вибірки

Показник	Категорія	Кількість	%
Стать	чоловіки	39	72,2
	жінки	15	27,8
Вік	до 35 років	20	37,0
	35–45 років	21	38,9
	понад 45 років	13	24,1
Сімейний стан	одружені	37	68,5
	неодружені	15	27,8
	розлучені	2	3,7
Кількість дітей	без дітей	19	35,2
	1 дитина	21	38,9
	2 і більше	14	25,9

Показник	Категорія	Кількість	%
Місце несення служби	місто	43	79,6
	район (невелике місто/село)	11	20,4
Посада	контролер	39	72,2
	спеціалісти (інше)	15	27,8
Графік	денний	17	31,5
	змінний/добовий	37	68,5
Рівень навантаження	низький/середній	36	66,7
	високий/надмірний	18	33,3
Кризові ситуації	трапляються	9	16,7
	не трапляються	45	83,3
Задоволеність	задоволені	8	14,8
	не задоволені	46	85,2

Отже, узагальнений аналіз вибірки свідчить, що переважають чоловіки віком від 30 до 45 років, здебільшого одружені, з однією дитиною, які несуть службу у міських підрозділах на посаді контролерів. Для більшості характерний змінний графік роботи, середній рівень навантаження та відсутність кризових ситуацій, хоча рівень задоволеності роботою загалом залишається досить низьким.

Емпіричне дослідження особливостей прояву емоційного вигорання у співробітників Служби судової охорони проводилося у червні – липні 2025 року на базі Територіального управління Служби судової охорони у Сумській області. У дослідження взяли участь 54 респонденти.

2.2. Аналіз результатів дослідження особливостей прояву емоційного вигорання у співробітників Служби судової охорони та чинників, які впливають на даний феномен

Дослідження особливостей прояву емоційного вигорання у співробітників Служби судової охорони передбачало проведення опитування, спрямованого на виконання двох завдань, які дозволяють встановити рівні прояву емоційного вигорання у співробітників Служби судової охорони та визначити чинники, які впливають на їх прояв у співробітників Служби судової охорони.

Першим етапом дослідження є встановлення рівнів прояву емоційного вигорання у співробітників Служби судової охорони.

Дослідження охоплює три базові фази емоційного вигорання – напруження, резистенцію та виснаження, які відображають поступовий процес розвитку емоційного вигорання у працівників. Сумарні показники свідчать про нерівномірний розподіл інтенсивності між фазами: резистенція – 44,5%, виснаження – 31,9%, напруження – 23,6% (рис. 2.1).

Показник «напруження» характеризує початкову стадію розвитку емоційного вигорання, коли працівник відчуває дискомфорт, зниження внутрішньої мотивації, підвищене відчуття тривожності або невдоволення умовами діяльності.

Виявлений середній рівень у 23,6% свідчить про помірний прояв напруження. Це означає, що значна частина персоналу вже демонструє симптоми початкової психоемоційної втоми (перевантаження завданнями, конфліктні ситуації, брак ресурсів чи підтримки). Проте ці ознаки ще не переходять у хронічний стан, а залишаються в межах адаптивного реагування. Можна припустити, що саме на цій фазі втручання (наприклад, програми психологічної підтримки або оптимізація графіка роботи) є найефективнішими для запобігання подальшому розвитку вигорання.

Найвищий показник саме у фазі резистенції – 44,5%. Це свідчить про те, що у більшості працівників відбувається активізація захисних механізмів щодо хронічного стресу. На цьому етапі людина намагається зберегти працездатність і контроль за рахунок емоційного «загартування» – дистанціювання від роботи, формалізації стосунків, зниження емпатії.

Домінування цієї фази говорить про пристосувальну поведінку працівників, спрямовану на збереження функціональної ефективності попри втому. Водночас це свідчить, що колектив працює у стані напруженої компенсації: зовні ефективність зберігається, однак внутрішні ресурси стійко виснажуються.

Фаза виснаження відзначається значним рівнем – 31,9%. Це вказує на наявність у частини персоналу виражених ознак емоційного й фізичного виснаження: відчуття спустошення, байдужості, зниження продуктивності та інтересу до роботи.

Наявність такого показника підтверджує, що у соціально-професійному середовищі вже формується ризик переходу до стійких проявів емоційного вигорання. Якщо такі стани не коригуються, це може призвести до зниження ефективності діяльності, зростання конфліктності, апатії і навіть психосоматичних порушень. Таким чином, зафіксована частка виснаження є сигналом необхідності цілеспрямованої психологічної підтримки персоналу, спрямованої на відновлення ресурсного балансу й зниження перевантаження.

Отже, розподіл фаз емоційного вигорання у вибірці працівників має таке співвідношення: резистенція – домінуюча фаза (44,5%); виснаження – помітна, але не критична фаза (31,9%); напруження – помірна фаза початкової реакції (23,6%).

Таке поєднання свідчить, що більшість респондентів функціонують у стані компенсованої втоми, коли ще зберігаються адаптивні ресурси, проте вже спостерігаються симптоми емоційного виснаження. Ці результати вказують на необхідність проведення профілактичних заходів – програм психологічної розрядки, нормування навантаження та заходів для підвищення задоволеності працею.

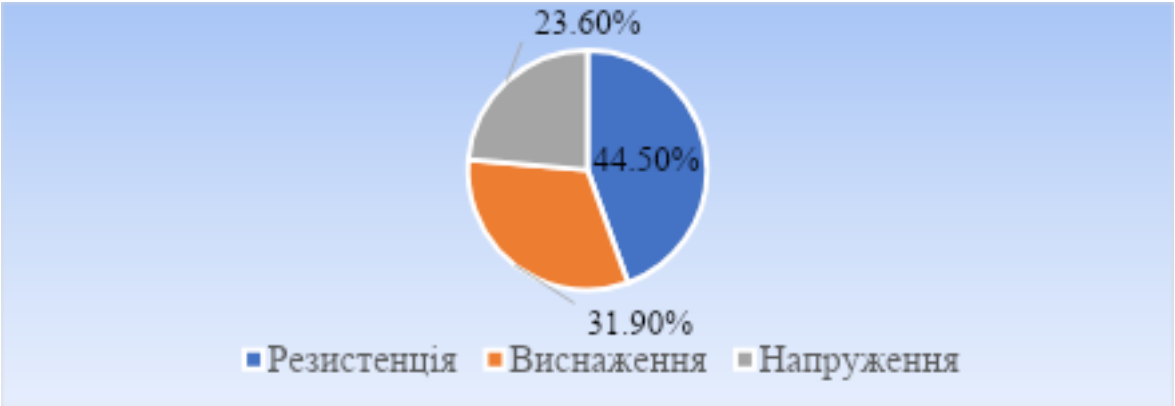


Рис. 2.1. Результати дослідження трьох базових фаз емоційного вигорання у співробітників Служби судової охорони

Аналіз індивідуальних сумарних показників емоційного вигорання свідчить про значну варіативність отриманих результатів – від 14 до 196 балів, що вказує на неоднорідність рівня психоемоційного виснаження серед досліджуваних:

– *низький рівень емоційного вигорання* (до 60 балів) зафіксовано у значної частини респондентів. Для цієї групи характерна відсутність сформованого синдрому вигорання, достатній рівень емоційної стабільності, збережені адаптаційні ресурси та ефективні стратегії подолання стресових ситуацій;

– *середній рівень емоційного вигорання* (61 – 120 балів) виявлено у помітної кількості досліджуваних. Ці результати свідчать про початкові або помірно виражені прояви синдрому, що можуть супроводжуватися підвищеною втомлюваністю, емоційною напруженістю, зниженням мотивації та епізодичними проявами професійної дезадаптації;

– *високий рівень емоційного вигорання* (понад 120 балів) встановлено у частини респондентів. Для цієї групи характерна сформованість синдрому емоційного вигорання, що проявляється у стійкому емоційному виснаженні, редукції професійних досягнень, емоційній відстороненості, зниженні емпатії та ознаках психосоматичного напруження.

Наявність окремих дуже високих показників (понад 150 балів) свідчить про критичний рівень емоційного неблагополуччя, що може негативно впливати як на професійну діяльність, так і на загальний психічний стан особистості.

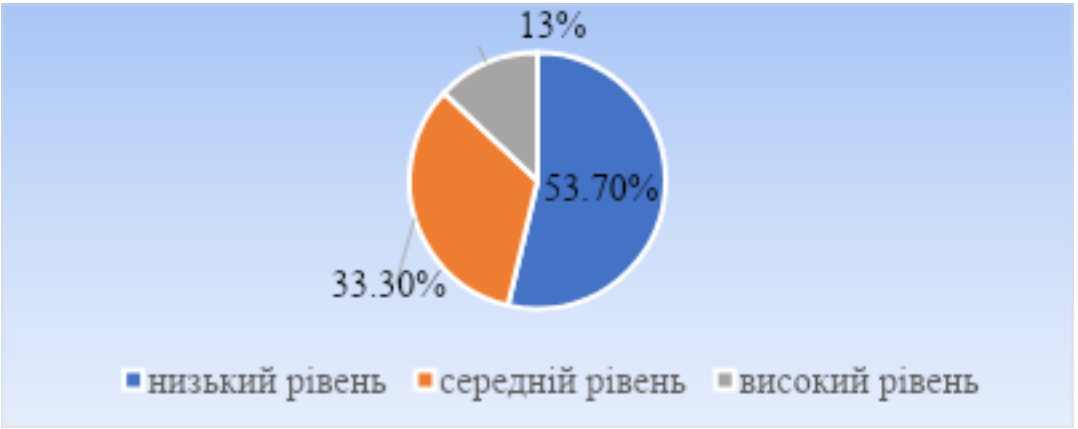


Рис. 2.2. Результати дослідження розподілу рівнів емоційного вигорання

Аналіз відсоткового розподілу рівнів емоційного вигорання (рис. 2.2) показав, що у більшості досліджуваних (53,7 %) синдром емоційного вигорання не сформований. Водночас у 33,3 % респондентів виявлено середній рівень емоційного вигорання, що свідчить про наявність початкових або помірно виражених ознак емоційного виснаження. Високий рівень емоційного

вигорання зафіксовано у 13,0 % досліджуваних, що вказує на сформований синдром та потребу у цілеспрямованій психологічній корекції.

Узагальнення результатів дослідження емоційного вигорання дозволяє зробити висновок про нерівномірну сформованість як загального рівня синдрому, так і окремих фаз його розвитку. Аналіз фазової структури емоційного вигорання показав, що домінуючою фазою є резистенція, яка виявлена у 44,5 % досліджуваних. Це свідчить про наявність у значної частини респондентів стійких захисних механізмів психологічної адаптації, спрямованих на зниження емоційного напруження шляхом емоційного дистанціювання, формалізації професійних контактів та економії емоційних ресурсів.

Фаза виснаження виявилася помітною, але не критично вираженою, що підтверджується показником 31,9 %. Такий результат вказує на часткове зниження психоемоційних ресурсів, появу ознак хронічної втоми, емоційного спустошення та зменшення здатності до відновлення, однак без тотальної дезадаптації та глибоких деструктивних змін особистості.

Фаза напруження, яка є початковою реакцією на стресові впливи, представлена на помірному рівні (23,6 %). Це свідчить про наявність у частини досліджуваних початкових проявів психоемоційного дискомфорту, внутрішньої тривоги та незадоволеності, що ще не набули стійкого патологічного характеру.

Аналіз відсоткового розподілу рівнів емоційного вигорання показав, що у більшості досліджуваних (53,7 %) синдром емоційного вигорання не сформований, що свідчить про збережені адаптаційні можливості та достатній рівень психологічної стійкості. Водночас у 33,3 % респондентів виявлено середній рівень емоційного вигорання, який відображає наявність початкових або помірно виражених ознак емоційного виснаження та потребує профілактичних психологічних заходів. Високий рівень емоційного вигорання зафіксовано у 13,0 % досліджуваних, що вказує на сформований синдром та обґрунтовує необхідність цілеспрямованої психологічної корекції й підтримки.

Загалом отримані результати свідчать про переважання адаптаційно-компенсаторних механізмів у досліджуваній вибірці, водночас

наявність значної частки осіб із середнім і високим рівнем емоційного вигорання актуалізує потребу у розробці та впровадженні комплексних програм психологічної попередження та корекції (табл. 2.2).

Таблиця 2.2

Результати визначення фаз та рівнів прояву емоційного вигорання у співробітників Служби судової охорони

Базові фази емоційного вигорання			**Рівні емоційного вигорання**		
Напруження	**Резистенція**	**Виснаження**	**Низький**	**Середній**	**Високий**
23,6 %	44,5 %	31,9 %	53,7 %	33,3 %	13 %

Наступним етапом дослідження є аналіз чинників, що впливають на рівні прояву емоційного вигорання у співробітників Служби судової охорони. На даному етапі розглядаються такі психологічні чинники, як реактивна та особистісна тривожність, нейротизм, рівень суб'єктивного контролю, а також спрямованість особистості за шкалою екстраверсія – інтроверсія.

Дослідження індивідуально-особистісних характеристик за шкалою «Екстраверсія – інтроверсія» проводилося з метою виявлення особливостей соціальної активності, комунікативної спрямованості та типових способів реагування досліджуваних на зовнішні впливи. Отримані результати варіювали у межах від 6 до 18 балів, що свідчить про наявність значних індивідуальних відмінностей у рівні екстравертованості.

Відповідно до нормативних критеріїв опитувальника Г. Айзенка було виокремлено три групи досліджуваних: осіб з інтровертованою спрямованістю, осіб із середнім рівнем екстраверсії (амбівертів) та осіб із вираженою екстраверсією.

Низький рівень екстраверсії (інтроверсія) виявлено у 9,3 % респондентів. Для осіб цієї групи характерна зосередженість на внутрішньому світі, схильність до рефлексії, обмежене коло соціальних контактів та стриманість у прояві емоцій. Такі респонденти, як правило, надають перевагу індивідуальній діяльності, структурованому середовищу та передбачуваним умовам взаємодії.

Із психологічної точки зору інтровертовані особи можуть демонструвати підвищену чутливість до психоемоційних навантажень, схильність до внутрішнього переживання стресових ситуацій, що за несприятливих умов може сприяти накопиченню емоційного напруження та ризику розвитку емоційного вигорання.

Середній рівень екстраверсії (амбіверсія) зафіксовано у 42,6 % досліджуваних, що становить значну частину вибірки. Представники цієї групи характеризуються поєднанням рис екстраверсії та інтроверсії, що забезпечує їм високий рівень психологічної гнучкості та адаптивності.

Амбіверти здатні ефективно функціонувати як у соціально насиченому середовищі, так і в умовах автономної діяльності. Вони, як правило, адекватно регулюють рівень міжособистісної взаємодії, зберігають емоційну рівновагу та демонструють достатню стійкість до професійних стресорів. Саме ця група часто виявляється найбільш резистентною до формування синдрому емоційного вигорання, оскільки володіє ефективними механізмами саморегуляції.

Виражена екстраверсія встановлена у 48,1 % респондентів, що свідчить про переважання в досліджуваній вибірці осіб із зовнішньо спрямованою особистісною орієнтацією. Для екстравертованих респондентів характерні товариськість, активність, потреба у міжособистісній взаємодії, емоційна відкритість та орієнтація на зовнішні стимули (рис. 2.3).

З одного боку, такі особистісні характеристики сприяють ефективній професійній взаємодії, швидкій соціальній адаптації та високому рівню залученості у діяльність. З іншого боку, надмірна соціальна активність, інтенсивні міжособистісні контакти та висока емоційна включеність можуть призводити до швидшого виснаження психоемоційних ресурсів, особливо за умов тривалого професійного навантаження, що підвищує ризик розвитку фази резистенції та виснаження емоційного вигорання.



Рис. 2.3. Результати дослідження інтровертованої спрямованості

Загалом результати дослідження свідчать про домінування екстравертованої (48,1 %) та амбівертованої (42,6 %) спрямованості особистості, що разом охоплює 90,7 % вибірки. Це вказує на достатній рівень соціальної активності, комунікативної відкритості та адаптаційного потенціалу більшості досліджуваних.

Шкала нейротизму відображає рівень емоційної стабільності особистості, тобто схильність людини до переживання тривоги, емоційної напруженості, невпевненості, схильності до стресових реакцій. Високі показники за цією шкалою свідчать про підвищену емоційну нестійкість, збудливість, схильність до афективних коливань, тоді як низькі – про урівноваженість і стійкість до стресу.

Низький рівень нейротизму (0 – 7 балів, 40,8 %) мають **22 респонденти.** Низькі значення свідчать про **емоційну стійкість, урівноваженість, схильність до логічного контролю поведінки та стабільність у стресових ситуаціях**. Такі особи зазвичай зберігають спокій при конфліктах, швидко адаптуються до змін і рідко демонструють підвищену тривожність. Для них характерна **висока самооцінка та соціальна впевненість**, що сприяє позитивному робочому клімату.

Середній рівень нейротизму (8–14 балів, 44,4 %) – це **найчисельніша категорія – 24 особи**. Такі респонденти мають **помірну емоційну чутливість**: вони здатні відчувати стрес, однак зазвичай добре відновлюються після

навантаження. Їхній психоемоційний стан можна охарактеризувати як **адаптивний з тенденцією до збалансованості**. Середній рівень нейротизму є природним для більшості здорових дорослих людей і вказує на **здатність до саморегуляції**, хоча при надмірних стресах такі працівники можуть переживати тимчасову тривогу або несталість емоційного фону.

Високий рівень нейротизму (15 – 24 бали, 14,8 %) мають **8 осіб**. Вони демонструють **високу тривожність, емоційну напруженість, схильність до частих змін настрою, внутрішніх конфліктів чи почуття невпевненості**. Такі співробітники більш чутливо реагують на зовнішні психотравмуючі чинники – різкі зміни, перевтому, критику чи перевантаження. У колективі вони можуть потребувати **більшої психологічної підтримки та створення стабільного емоційного середовища**. Високий рівень нейротизму є потенційним **фактором підвищеного ризику емоційного вигорання**, що узгоджується з попередніми результатами про помітну частку виснаження у вибірці (рис. 2.4).

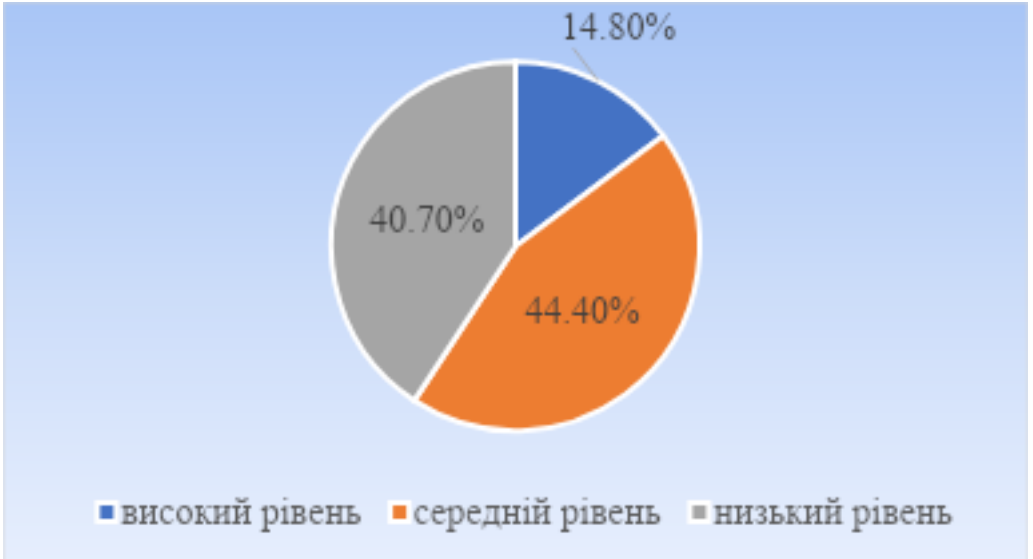


Рис. 2.4. Результати дослідження прояву нейротизму

Середній показник нейротизму у вибірці становить 8,3 бала, що свідчить про помірно виражену емоційну стабільність у цілому. Розподіл результатів виявив переважання осіб із середнім рівнем нейротизму (44,4%), що можна розглядати як нормальний психологічний стан без домінуючих емоційних коливань або схильності до невротичних реакцій.

Отримані результати свідчать, що емоційно-особистісний фон вибірки є

відносно стабільним і збалансованим. Більшість респондентів (85,1%) мають низький або середній рівень нейротизму, що свідчить про їхню здатність до ефективної емоційної саморегуляції, адаптивність і професійну надійність.

Однак наявність 14,8% осіб із високим рівнем нейротизму є сигналом того, що в колективі існує ризик підвищеної емоційної вразливості окремих співробітників. Це потребує уваги керівництва, впровадження профілактичних заходів для зниження стресу.

Таким чином, загальний профіль нейротизму серед працівників можна охарактеризувати як помірно стабільний з окремими проявами емоційної напруженості, що є типовим для професій з підвищеним рівнем відповідальності.

Рівень суб'єктивного контролю (інтернальність) вимірювався за допомогою тесту РСК (Рівень суб'єктивного контролю), розробленого Дж. Роттером. Тест виявляє міру, в якій людина бере на себе відповідальність за події власного життя (інтернальність) або схильна покладати відповідальність на обставини, долю, інших людей (екстернальність).

До групи низького рівня інтернальності (екстернальний тип) – 29,6% належить **16 осіб**. Такі співробітники частіше пояснюють життєві події **зовнішніми обставинами** – удачею, керівництвом, колегами, умовами роботи. Вони можуть уникати особистої відповідальності за результати, бути менш ініціативними у прийнятті рішень і схильними до пасивності у стресових ситуаціях. Для цієї категорії характерна певна **залежність від зовнішнього контролю та оцінок**, що може знижувати рівень професійної самостійності.

До групи середнього рівня інтернальності – 46,3% належить **25 респондентів**, що становить **практично половину вибірки**. Для таких осіб властиве **збалансоване уявлення про особисту ефективність і роль зовнішніх чинників**: вони вірять у свої можливості, але водночас визнають значення умов, у яких діють. Ці особи демонструють **відповідальність і цілеспрямованість**, але без надмірного самоконтролю чи схильності до самозвинувачення. Такий рівень інтернальності є **оптимальним** для

професійної діяльності, що вимагає гнучкості, здатності до співпраці й адаптації до організаційного середовища.

До групи високого рівня інтернальності (інтернальний тип) – 24,1% належить **13 осіб**. Висока інтернальність означає, що людина переконана у своїй здатності **контролювати події власного життя**, бере відповідальність за результати діяльності на себе. Такі співробітники зазвичай відрізняються **підвищеною самодисципліною, впевненістю у власних силах, високою працездатністю та прагненням до самореалізації**. Разом з тим, у стресових умовах вони можуть надто самокритично оцінювати власні помилки, що іноді призводить до емоційного перевантаження або почуття провини (рис. 2.5).

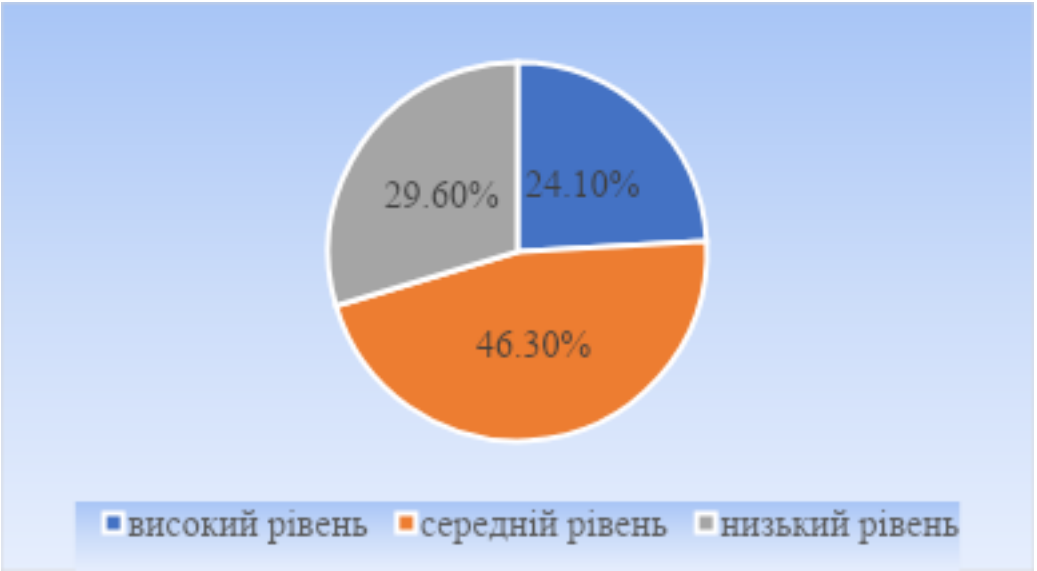


Рис. 2.5. Результати дослідження рівнів інтернальності

Середній рівень загальної інтернальності (31,4 бала) свідчить, що більшість респондентів мають збалансований тип суб'єктивного контролю. Такі працівники усвідомлюють свій внесок у результати діяльності, але не перекладають відповідальність цілковито на себе чи на зовнішні сили.

Отримані дані узгоджуються з попередніми результатами тестів (зокрема, із середнім показником нейротизму), що вказує на достатній рівень емоційної стабільності та самоконтролю. Висока частка осіб із середнім і високим рівнем інтернальності (70,4%) демонструє зрілість особистісної позиції, відповідальність та внутрішню мотивацію.

Особистісна та реактивна тривожність досліджувалися за допомогою тесту Спілбергера (STAI). Методика дає змогу розрізняти два види тривожності: реактивну (ситуативну) – як тимчасовий емоційний стан, що виникає у відповідь на конкретні стресові обставини, та особистісну – як відносно сталу індивідуальну характеристику, що відображає схильність людини до переживання тривоги у різних життєвих ситуаціях. Вимірювання цих показників дає можливість оцінити емоційну стабільність, рівень психічного напруження та схильність до стресових реакцій (табл. 2.3).

Таблиця 2.3

Рівні прояву особистісної та реактивної тривожності

Вид тривожності	**Рівень**	**Кількість осіб**	**% від вибірки**
Реактивна тривожність			
	Високий	37	68,5 %
	Середній	17	31,5 %
	Низький	0	0%
Особистісна тривожність			
	Високий	26	48,1 %
	Середній	28	51,9 %
	Низький	0	0%

Реактивна тривожність (ситуативна) – с**ередній бал – 52,5**, високий рівень у 68,5%. Отримані дані свідчать, що для більшості респондентів властива **виражена емоційна напруженість**, особливо у відповідь на поточні ситуації, пов’язані зі службовими обставинами. **68,5%** учасників перебувають у **зоні високої реактивної тривожності**, що може бути зумовлено **високим професійним навантаженням, відповідальністю, впливом кризових чи конфліктних ситуацій**.

Такий рівень не обов’язково є патологічним, проте він **знижує ефективність діяльності у стресових умовах** і підвищує ризик емоційного виснаження (що підтверджують попередні дані про 31,9% виснаження).

Респонденти демонструють стан мобілізаційної готовності – вони зосереджені на контролі та виконанні службових завдань, але мають схильність до внутрішнього напруження, що потребує психоемоційного розвантаження.

Особистісна тривожність – с**ередній бал – 48,5**, високий рівень у 48,1%. Майже половина респондентів (**48,1%**) мають **високий показник особистісної**

тривожності, що свідчить про **схильність сприймати навколишнє як потенційно загрозливе середовище**. Такі люди більш чутливо реагують на критику, невизначеність та можливі невдачі, відзначаються **самокритичністю, обережністю та емоційною уразливістю**. **51,9%** мають середній рівень – вони достатньо стабільні емоційно, але періодично можуть переживати підвищену тривогу у складних ситуаціях.

Загальна середня оцінка (48,5 бала) свідчить про те, що вибірка в цілому має середньо-високий рівень емоційної напруженості як особистісної риси. Це підтверджує попередні висновки про наявність помірного нейротизму (8,3 бала) і співвідноситься з часткою осіб, схильних до виснаження (31,9%).

У контексті професійної діяльності це означає, що група характеризується відповідальністю, зосередженістю, внутрішньою напругою, але потенційно має ризик емоційного виснаження та вигорання без системної підтримки психоемоційного балансу.

Для виявлення взаємозв'язку між особистісними характеристиками респондентів і рівнем їх емоційного вигорання було використано коефіцієнт рангової кореляції Спірмена (rs) (див. Додаток А 1, А 2, А 3, А 4, А 5). Аналіз результатів показав наявність кількох статистично значущих кореляційних зв'язків (при N = 54; критичні значення для p = 0,05 – 0,27; для p = 0,01 – 0,35) (табл. 2.4).

Таблиця 2.4

Результати визначення зв'язку між рівнями емоційного вигорання та чинниками, які впливають на його прояв у співробітників Служби судової охорони

Чинники, які впливають на рівні прояву емоційного вигорання					
	Нейротизм	**Екстраверсія**	**Рівень особистого контролю**	**Особистісна тривожність**	**Реактивна тривожність**
Показник емоційного вигорання	**r_s = 0,39369**	**r_s = 0,316**	**r_s = -0,091**	**r_s = 0,25996**	**r_s =0,1299**

Примітка: r_s − коефіцієнт рангової кореляції Спірмена.

Критичні значення коефіцієнта r_s для N = 54:

N	p = 0,05	p = 0,01
54	0,27	0,35

Найтісніший зв’язок спостерігається між нейротизмом та емоційним вигоранням (rs = 0,394; $p < 0,01$). Це вказує на достатньо сильний прямий кореляційний зв’язок, тобто зі зростанням рівня нейротизму підвищується рівень емоційного вигорання. Іншими словами, емоційно нестійкі, тривожні особистості більш схильні до проявів психоемоційного виснаження, стресу й втоми.

Кореляція між екстраверсією та вигоранням є помітною, але дещо слабшою (rs = 0,316; $p < 0,05$). Це свідчить, що більш екстравертовані особи також можуть відчувати вищий рівень емоційного напруження в умовах інтенсивної міжособистісної взаємодії. Ймовірно, соціальна активність і комунікативне навантаження збільшують ризик емоційного виснаження.

Показник рівня суб’єктивного контролю (rs = –0,091) не продемонстрував статистично значущого зв’язку з емоційним вигоранням, що означає відсутність системної залежності між відчуттям особистої відповідальності та інтенсивністю вигорання у даній вибірці. Це може свідчити про те, що як інтернальні, так і екстернальні особи за наявності високих навантажень можуть відчувати емоційну втому.

Зв’язки між особистісною тривожністю (r_s = 0,260) та реактивною тривожністю (r_s = 0,130) з емоційним вигоранням мають слабку, статистично незначущу тенденцію, що проявляє лише загальну тенденцію до підвищення вигорання при зростанні рівня тривожності. Це узгоджується з психологічними даними про те, що високотривожні особи емоційно чутливіші до стресових факторів, хоча сам факт цього зв’язку не досягає значущого рівня.

Таким чином, результати кореляційного аналізу свідчать, що ключовим чинником, пов’язаним із розвитком емоційного вигорання, є рівень нейротизму. Особи з більшою емоційною нестабільністю схильні швидше виснажуватися психоемоційно. Помітно виражений, але слабший зв’язок спостерігається між екстраверсією і вигоранням, що пояснюється соціальними навантаженнями в професійній діяльності. Для інтернальності та тривожності пряма залежність є

статистично несуттєвою, проте простежується загальна тенденція до зростання вигорання зі збільшенням емоційної напруги.

Загалом, отримані результати підтверджують, що індивідуально-психологічні особливості, зокрема емоційна стабільність і тип реагування на стрес, суттєво впливають на рівень емоційного вигорання у професійному середовищі.

2.3. Психологічні рекомендації щодо попередження та подолання емоційного вигорання у співробітників Служби судової охорони

З метою попередеження та подолання емоційного вигорання у співробітників Служби судової охорони нами була розроблена тренінгова програма ***«Емоційне вигорання: усвідомлення, чинники та шляхи подолання»***, що створює практичну основу для впровадження цілеспрямованих профілактичних заходів щодо попередження та подолання емоційного вигорання у співробітників Служби судової охорони. Очікуваними результатами впровадження є зниження рівня емоційного виснаження, редукції професійних досягнень і деперсоналізації, підвищення психологічної стійкості та ефективності професійної діяльності персоналу (табл. 2.5).

Цільова аудиторія. Дорослі особи віком від 20 до 55 років, які працюють у сфері підвищеного психоемоційного навантаження (співробітники Служби судової охорони).

Пояснювальна записка (актуальність тематики). Емоційне вигорання є одним із найбільш поширених психологічних феноменів сучасності, що виникає внаслідок тривалого хронічного стресу, емоційного перенапруження та дефіциту відновлювальних ресурсів. Особливої актуальності проблема емоційного вигорання набуває в умовах соціальної нестабільності, високих професійних вимог, відповідальності за інших людей, а також у ситуаціях тривалого переживання невизначеності та загрози. Наслідками емоційного вигорання є зниження працездатності, погіршення психічного та соматичного здоров’я, порушення міжособистісних стосунків і професійної мотивації.

Запропонована тренінгова програма спрямована на формування усвідомленого ставлення до власного психоемоційного стану, розвиток навичок саморегуляції та попередженняу вигорання.

Мета тренінгової програми: підвищення рівня психологічної обізнаності учасників щодо феномену емоційного вигорання, формування навичок раннього розпізнавання його проявів, зниження рівня психоемоційного напруження та відновлення особистісних ресурсів.

Завдання тренінгової програми:

– розкрити сутність, причини та стадії емоційного вигорання;

– сприяти усвідомленню індивідуальних чинників ризику розвитку вигорання;

– сформувати навички емоційної саморегуляції та стресостійкості;

– розвинути здатність до відновлення особистісних ресурсів;

– сприяти формуванню відповідального та дбайливого ставлення до власного психічного здоров'я.

Очікувані результати: у результаті проходження тренінгової програми учасники отримають системні знання про емоційне вигорання, зможуть ідентифікувати власні симптоми та чинники ризику, оволодіють базовими техніками саморегуляції та емоційного відновлення, підвищать рівень усвідомлення власних потреб і ресурсів, сформують індивідуальні стратегії попередження вигорання.

Таблиця 2.5

Загальна структура тренінгової програми «Емоційне вигорання: усвідомлення, чинники та шляхи подолання»

№ з/п	Назва тренінгового заняття	Кількість годин
1.	Емоційне вигорання: як розпізнати та подолати	2
2.	Чинники емоційного вигорання: особистісні, професійні та соціальні	2
3.	Тривожність як чинник емоційного вигорання	2
4.	Особистісні чинники емоційного вигорання: рівень суб'єктивного контролю, інтроверсія, екстраверсія, нейротизм	2
5.	Попередження емоційного вигорання	2

Разом	10

Тренінгове заняття № 1

Тема: «Емоційне вигорання: як розпізнати та подолати». Матеріали: аркуші паперу, ручки, кольорові олівці, маркери, відро для «сміття».

Для реалізації інформаційно-смислового компоненту тренінгового заняття підібрано такі вправи:

Міні-лекція «Що таке емоційне вигорання?» – подання структурованого матеріалу з розкриттям сутності, етапів та симптомів (емоційних, когнітивних, поведінкових, фізичних та соціальних).

Вправа «Емоційний барометр» – усвідомлення поточного емоційного стану учасників та налагодження групової взаємодії.

Обговорення очікувань від тренінгу – формування спільних цілей та психологічної готовності до роботи.

У межах реалізації діагностичного компоненту підібрано такі вправи:

Актуалізаційна вправа «Що мене виснажує?» – виявлення індивідуальних джерел емоційного виснаження.

Вправа «Симптоми вигорання» – самоаналіз власних ознак вигорання.

Вправа «Тіньове навантаження» – визначення співвідношення між видимими робочими обов’язками та прихованими емоційними навантаженнями.

З метою реалізації корекційно-розвиткового компоненту використано такі техніки:

Психогімнастична вправа «Докучлива муха» – розслаблення м’язів та зниження рівня фізичного напруження.

Вправа «Кошик сміття» – вивільнення від негативних емоцій і переживань через символічне позбавлення їх.

Вправа «Інвентаризація ресурсів» – усвідомлення наявних внутрішніх і зовнішніх ресурсів підтримки.

Медитативна практика «Повернення до себе» – стабілізація емоційного стану.

Вправа «Самооцінка емоційного стану» – рефлексія динаміки емоційного самопочуття.

Тренінгове заняття № 2

Тема: «Чинники емоційного вигорання: особистісні, професійні та соціальні»

Для реалізації інформаційно-смислового компоненту підібрано такі вправи:

Міні-лекція «Фактори емоційного вигорання» – подання теоретичного матеріалу про професійні, особистісні та соціальні чинники вигорання з прикладами з реального досвіду.

Обговорення «Що мене виснажує?» – залучення учасників до осмислення власних джерел стресу й перевантаження.

У рамках діагностичного компоненту використано:

Вправа «Карта мого вигорання» – визначення особистих факторів, що сприяють емоційній втомі.

Вправа «Зона впливу – зона прийняття» – розподіл чинників на ті, що контролюються, і ті, що не підлягають контролю.

Вправа «Від відповідальності до надвідповідальності» – усвідомлення меж власної відповідальності.

Для реалізації етапу корекційно-розвиткового запропоновано такі вправи:

Вправа «Мій сигнал вигорання» – визначення особистих перших симптомів виснаження.

Рефлексивна вправа «З чим я виходжу із заняття?» – формування усвідомленого ставлення до власного стану після тренінгу.

Тренінгове заняття № 3

Тема: «Тривожність як чинник емоційного вигорання»

Для реалізації інформаційно-смислового компоненту використано:

Міні-лекція «Психологічна природа тривожності» – пояснення понять «реактивна» і «особистісна» тривожність, їхній вплив на психоемоційний стан та працездатність.

Обговорення "Тривожність і напруга" – розуміння відмінності між конструктивною та деструктивною тривогою.

Для реалізації діагностичного компоненту використано такі вправи:

Вправа «Мій рівень напруги зараз» – самодіагностика поточного рівня внутрішньої напруги.

Вправа «Тривожні думки» – виявлення характерних когнітивних установок, що викликають занепокоєння.

Вправа «Моє тривожне коло» – аналіз послідовності розвитку тривожної реакції: ситуація → думка → емоція → реакція → наслідок.

Для корекції тривожних проявів обрано такі техніки:

Вправа «Реальна загроза – уявна загроза» – розвиток навички реалістичного мислення.

Вправа «Контроль – відпускання» – усвідомлення меж контролю та вміння психологічно «відпускати» ситуації.

Вправа «Дихання стабільності» – релаксаційна техніка зосередженого дихання для зниження ситуативної тривожності.

Вправа «Мій сигнал тривожності» – формування навички розпізнавання початкових ознак тривоги.

Тренінгове заняття № 4

Тема: «Особистісні чинники емоційного вигорання: рівень суб'єктивного контролю, інтроверсія, екстраверсія, нейротизм»

Для реалізації інформаційно-смислового компоненту використано:

Міні-лекція «Особистісні чинники емоційного вигорання» – подання теоретичних відомостей про роль інтернальності, інтроверсії, екстраверсії та нейротизму у формуванні вигорання.

Вправа «Я і мій ресурс» – усвідомлення особистісних сильних сторін.

У межах діагностичного компоненту застосовано:

Вправа «Локус мого життя» – усвідомлення власної позиції контролю над подіями (інтернальність/екстернальність).

Вправа «Мій стиль взаємодії зі світом» – визначення особистісних особливостей взаємодії (інтроверсія/екстраверсія).

Вправа «Мій особистісний ризик вигорання» – самоаналіз сильних і вразливих рис особистості.

Для реалізації корекційно-розвиткового етапу проведено:

Вправа «Компенсація» – визначення способів зниження професійного напруження з урахуванням власних особистісних особливостей.

Вправа «Прийняття себе» – формування позитивного ставлення до власної індивідуальності, прийняття себе без оцінювання.

Тренінгове заняття № 5

Тема: «Попередження емоційного вигорання»

Для реалізації інформаційно-смислового компоненту обрано такі форми роботи:

Міні-лекція «Попередженняа емоційного вигорання» – розкриття понять «вигорання», «втома», «ресурс».

Вправа «Мій рівень ресурсу» – самодіагностика енергетичного стану й мотивації.

У межах дігностичного блоку реалізовано:

Вправа «Мої сигнали виснаження» – самоспостереження за власними фізичними, емоційними та поведінковими показниками втоми.

Вправа «Баланс життя» – визначення відношення між життєвими сферами (робота, сім’я, відпочинок, розвиток).

Для закріплення позитивних навичок обрано такі вправи:

Вправа «Моє джерело ресурсу» – створення особистого переліку способів відновлення енергії.

Вправа «Мій план попередження вигорання» – формування індивідуальних дій для підтримання балансу.

Дихальна вправа «Дихання відновлення» – релаксационная техніка для стабілізації емоційного стану.

Вправа «Мій крок до себе» – визначення однієї конкретної дії для підтримки особистого ресурсу.

Усі п’ять занять тренінгової програми структуровано за трьома послідовними етапами: інформаційний компонент – забезпечує пізнавальний аспект, формує розуміння сутності емоційного вигорання; діагностичний компонент – сприяє усвідомленню учасниками власних проявів, чинників і симптомів вигорання; корекційно-розвитковий компонент – спрямований на

зниження напруження, розвиток навичок саморегуляції, формування стійких стратегій попередження вигорання.

При розробці програми попередження та корекції емоційного вигорання було враховано сучасні доказові підходи психологічної допомоги, зокрема положення когнітивно-поведінкової терапії (зміна неадаптивних переконань і поведінкових стратегій), теорії емоційної обробки (усвідомлене проживання й інтеграція емоційного досвіду), підхід позитивної психології та психотерапії (акцент на ресурсах, цінностях і сильних сторонах особистості), а також тілесно-орієнтовані методи (робота з тілесними проявами напруження, дихальні та релаксаційні техніки). Програма складається з п’яти тренінгових занять тривалістю до двох годин кожне, які мають чітку структуру і включають розминку, інформаційно-смисловий блок, діагностичні завдання, корекційно-розвиткові вправи, підсумкову рефлексію та, за потреби, домашні завдання.

Кожне з розроблених занять зосереджено на окремих аспектах емоційного вигорання: усвідомленні самого феномену та його симптомів (заняття 1), аналізі чинників вигорання – професійних, особистісних і соціальних (заняття 2), ролі тривожності (нейротизму) як внутрішнього пускового механізму виснаження (заняття 3), впливі індивідуально-особистісних рис – рівня суб’єктивного контролю, інтроверсії, екстраверсії, нейротизму (заняття 4) та опануванні стратегій попередження й самопідтримки (заняття 5). У програмі передбачено різні форми роботи: інтерактивні міні-лекції, групові дискусії, індивідуальні та групові вправи, психогімнастичні й дихальні техніки, рефлексивні завдання, що дозволяє поєднати інформаційний, діагностичний і корекційний рівні впливу.

У результаті участі в програмі учасники мають набути здатності розпізнавати власні симптоми та чинники емоційного вигорання, розуміти зв’язок вигорання з тривожністю та особистісними особливостями, а також сформувати конкретні навички саморегуляції й попередження виснаження: усвідомлення «тіньового» навантаження, розпізнавання індивідуальних сигналів вигорання і тривожності, використання ресурсних стратегій, дихальних і релаксаційних методів, побудову індивідуального плану

попередження. Очікуваним результатом є зниження інтенсивності проявів емоційного вигорання, підвищення рівня психологічної стійкості, відповідального ставлення до власного психоемоційного стану та зростання загального психологічного благополуччя учасників.

ВИСНОВКИ

Вивчення особливостей прояву емоційного вигорання у співробітників Служби судової охорони дає підстави зробити такі висновки.

Проблема емоційного вигорання має системний характер і є однією з актуальних у сфері професій діяльності, пов’язаної з високим рівнем відповідальності, ризику й охорони правопорядку. Тривале перебування в умовах підвищеної напруги, стресогенності та обмеженого емоційного «розвантаження» призводить до зниження професійної мотивації, погіршення психоемоційного стану, появи симптомів виснаження та деструктивних змін у поведінці працівників.

Проведений аналіз різних підходів до розуміння вигорання підкреслює його психологічні та психічні компоненти, а також важливість розрізнення професійного вигорання від суміжних понять, таких як втома та стрес. У ньому пояснюється, що професійне вигорання – це тривалий незворотній процес, який характеризується емоційним, розумовим і фізичним виснаженням у результаті тривалого професійного стресу, відмінності від стресу включають тривалість, здатність до адаптації та поширеність. Контент також представляє моделі прогресування вигорання, зокрема трифазову модель – виснаження, деперсоналізація та зниження особистої ефективності, – ілюструє, як вигорання розвивається з часом через посилення емоційного виснаження та відчуженості.

Для визначення особливостей рівня емоційного вигорання у співробітників Служби судової охорони нами було підібрана основна методика «Діагностика рівня емоційного вигорання». З метою визначення системи чинників, які впливають на рівні прояву емоційного вигорання у співробітників Служби судової охорони нами було підібрано три опитувальники:

тест-опитувальник Г. Айзенка, методика діагностики рівня тривожності Ч. Спілбергера, методика «Рівень суб'єктивного контролю» (РСК) (за Дж. Роттером).

Емпіричне дослідження особливостей прояву емоційного вигорання у співробітників Служби судової охорони проводилося у червні – липні 2025 року на базі Територіального управління Служби судової охорони у Сумській області. У дослідження взяли участь 54 респонденти.

Аналіз відсоткового розподілу рівнів емоційного вигорання показав, що у більшості досліджуваних (53,7 %) синдром емоційного вигорання не сформований. Водночас у 33,3 % респондентів виявлено середній рівень емоційного вигорання, що свідчить про наявність початкових або помірно виражених ознак емоційного виснаження. Високий рівень емоційного вигорання зафіксовано у 13,0 % досліджуваних, що вказує на сформований синдром та потребу у цілеспрямованій психологічній корекції.

Узагальнення результатів дослідження емоційного вигорання дозволяє зробити висновок про нерівномірну сформованість як загального рівня синдрому, так і окремих фаз його розвитку. Аналіз фазової структури емоційного вигорання показав, що домінуючою фазою є резистенція, яка виявлена у 44,5 % досліджуваних. Це свідчить про наявність у значної частини респондентів стійких захисних механізмів психологічної адаптації, спрямованих на зниження емоційного напруження шляхом емоційного дистанціювання, формалізації професійних контактів та економії емоційних ресурсів.

Загалом отримані результати свідчать про переважання адаптаційно-компенсаторних механізмів у досліджуваній вибірці, водночас наявність значної частки осіб із середнім і високим рівнем емоційного вигорання актуалізує потребу у розробці та впровадженні комплексних програм психологічного попередження та корекції.

Дослідження індивідуально-особистісних характеристик за шкалою «Екстраверсія – інтроверсія» проводилося з метою виявлення особливостей соціальної активності, комунікативної спрямованості та типових способів

реагування досліджуваних на зовнішні впливи. Загалом результати дослідження свідчать про домінування екстравертованої (48,1 %) та амбівертованої (42,6 %) спрямованості особистості, що разом охоплює 90,7 % вибірки. Це вказує на достатній рівень соціальної активності, комунікативної відкритості та адаптаційного потенціалу більшості досліджуваних.

Отримані результати свідчать, що емоційно-особистісний фон вибірки є відносно стабільним і збалансованим. Більшість респондентів (85,1%) мають низький або середній рівень нейротизму, що свідчить про їхню здатність до ефективної емоційної саморегуляції, адаптивність і професійну надійність. Однак наявність 14,8% осіб із високим рівнем нейротизму є сигналом того, що в колективі існує ризик підвищеної емоційної вразливості окремих співробітників. Таким чином, загальний профіль нейротизму серед працівників можна охарактеризувати як помірно стабільний з окремими проявами емоційної напруженості, що є типовим для професій з підвищеним рівнем відповідальності.

Середній рівень загальної інтернальності (31,4 бала) свідчить, що більшість респондентів мають збалансований тип суб'єктивного контролю. Такі працівники усвідомлюють свій внесок у результати діяльності, але не перекладають відповідальність цілковито на себе чи на зовнішні сили.

Реактивна тривожність (ситуативна) – с**ередній бал – 52,5**, високий рівень у 68,5%. Отримані дані свідчать, що для більшості респондентів властива **виражена емоційна напруженість**, особливо у відповідь на поточні ситуації, пов'язані зі службовими обставинами. Майже половина респондентів (**48,1%**) мають **високий показник особистісної тривожності**, що свідчить про **схильність сприймати навколишнє як потенційно загрозливе середовище**. **51,9%** мають середній рівень – вони достатньо стабільні емоційно, але періодично можуть переживати підвищену тривогу у складних ситуаціях.

Для виявлення взаємозв'язку між особистісними характеристиками респондентів і рівнем їх емоційного вигорання було використано коефіцієнт рангової кореляції Спірмена (rs) Найтісніший зв'язок спостерігається між нейротизмом та емоційним вигоранням (rs = 0,394; $p < 0,01$). Це вказує на

достатньо сильний прямий кореляційний зв’язок, тобто зі зростанням рівня нейротизму підвищується рівень емоційного вигорання. Іншими словами, емоційно нестійкі, тривожні особистості більш схильні до проявів психоемоційного виснаження, стресу й втоми.

Кореляція між екстраверсією та вигоранням є помітною, але дещо слабшою (rs = 0,316; $p < 0,05$). Це свідчить, що більш екстравертовані особи також можуть відчувати вищий рівень емоційного напруження в умовах інтенсивної міжособистісної взаємодії. Ймовірно, соціальна активність і комунікативне навантаження збільшують ризик емоційного виснаження.

Показник рівня суб’єктивного контролю (rs = –0,091) не продемонстрував статистично значущого зв’язку з емоційним вигоранням, що означає відсутність системної залежності між відчуттям особистої відповідальності та інтенсивністю вигорання у даній вибірці. Зв’язки між особистісною тривожністю (r_s = 0,260) та реактивною тривожністю (r_s = 0,130) з емоційним вигоранням мають слабку, статистично незначущу тенденцію, що проявляє лише загальну тенденцію до підвищення вигорання при зростанні рівня тривожності.

Таким чином, результати кореляційного аналізу свідчать, що ключовим чинником, пов’язаним із розвитком емоційного вигорання, є рівень нейротизму. Особи з більшою емоційною нестабільністю схильні швидше виснажуватися психоемоційно. Помітно виражений, але слабший зв’язок спостерігається між екстраверсією і вигоранням, що пояснюється соціальними навантаженнями в професійній діяльності. Для інтернальності та тривожності пряма залежність є статистично несуттєвою, проте простежується загальна тенденція до зростання вигорання зі збільшенням емоційної напруги.

Загалом, отримані результати підтверджують, що індивідуально-психологічні особливості, зокрема емоційна стабільність і тип реагування на стрес, суттєво впливають на рівень емоційного вигорання у професійному середовищі.

Для попередження та подолання емоційного вигорання у співробітників Служби судової охорони нами розроблена тренінгова програма, що створює

практичну основу для впровадження цілеспрямованих профілактичних заходів щодо попередження та подолання емоційного вигорання у співробітників Служби судової охорони. Очікуваними результатами впровадження є зниження рівня емоційного виснаження, редукції професійних досягнень і деперсоналізації, підвищення психологічної стійкості та ефективності професійної діяльності персоналу

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Про судоустрій і статус суддів: Закон України від 02 черв. 2016 р. № 1402-VIII. *Відомості Верховної Ради України,* 2016. № 31. Ст. 545. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1402-19 (дата звернення: 29.01.2026).

2. Національний класифікатор України. Класифікатор хвороб та споріднених проблем охорони здоров'я НК 025:2021. Київ: Міністерство охорони здоров'я України, 2021. 1670 с. URL: https://www.dec.gov.ua/wp-content/uploads/2021/11/naczionalnyj-klasyfikator-nk-025.pdf.

3. Агаєв Н. А., Кокун О. М., Пішко І. О., Лозінська Н. С., Остапчук В. В., Ткаченко В. В. Збірник методик для діагностики негативних психічних станів військовослужбовців: методичний посібник. К.: НДЦ ГП ЗСУ, 2016. 234 с. URL: https://lib.iitta.gov.ua/id/eprint/107163/1/%D0%9F%D0%BE%D1%81%D1%96%D0%B1%D0%BD%D0%B8%D0%BA%20%D0%9D%D0%9F%D0%A1_16.pdf

4. Арефнія С. В. Психологічні засоби профілактики та корекції професійного вигорання державних службовців законодавчого органу влади: дис... канд. психол. наук. К., 2018. 249 с. URL: https://library.krok.edu.ua/media/library/category/disertatsiji-avtoreferati-vidguki/arefniia_2018-disertatsija.pdf

5. Аршава І. Ф., Баратинська А. В. Синдром емоційного(професійного) вигорання у працівників ОВС у контексті специфіки професійної діяльності *Вісник Національного університету оборони України*. *Питання психології.* 2015. Випуск 2. С. 27–33.

6. Бегун-Трачук Л. О. Дослідження професійного та емоційного вигорання у психолого-педагогічній теорії та практиці. *Музичне мистецтво в освітологічному дискурсі.* 2020. № 5. С. 128–133.

7. Бовдир О. С., Вельдбрехт О. О., Самкова О. М. Психопрофілактика та подолання синдрому емоційного вигоряння. *Вчені записки ТНУ імені В. І. Вернадського. Серія: Психологія*. 2021. Том 32 (971). № 6. С. 32–38. URL: https://psych.vernadskyjournals.in.ua/journal/6_2021/6.pdf

8. Босько В. І. Профілактика емоційного вигорання в екстремальних психологів методами самопізнання та самодопомоги Н. Пезешкіана: дис…. доктора філософії: Національний університет цивільного захисту України. Харків, 2023. 270 с. URL: https://nuczu.edu.ua/images/topmenu/science/spetsializovani-vcheni-rady/053/046/dis_Bosko.pdf

9. Булах В. П. Синдром професійного вигорання як складний психофізіологічний феномен. *Медсестринство*. 2015. № 4. С. 47–51.

10. Булах В. П. Стрес та його вплив на організм людини. *Медсестринство*. 2014. Випуск 3. С. 10–15. URL: https://ojs.tdmu.edu.ua/index.php/nursing/article/view/5113/4716

11. Вавринів О. С. Яремко Р. Я. Особливості професійного вигорання фахівців ризиконебезпечних професій. *Науковий вісник Львівського державного університету внутрішніх справ. Серія психологічна*. 2022. Випуск 2. URL: http://journals.lvduvs.lviv.ua/index.php/psychology/article/view/105/100.

12. Галич М. Ю. Особливості впливу умов професійної діяльності поліцейських на емоційну сферу особистості. *Юридична психологія*. 2021. № 2(29). URL: https://psychped.navs.edu.ua/index.php/psychped/article/view/1479/1475.

13. Головенко Х. В., Сопель О. М. Поширеність синдрому емоційного вигорання у медичного персоналу і фактори, які спричиняють його розвиток. *Медсестринство*. 2017. № 4. С. 51–53.

14. Гріщенко А. А. Синдром емоційного вигорання та його вплив на людину. URL: http://ir.lib.vntu.edu.ua//handle/123456789/17807. (дата звернення: 01.05.2025).

15. Грубі Т. В. Взаємозв'язок між особистісними чинниками та складовими професійного вигорання працівників Державної фіскальної служби України. *Організаційна психологія. Економічна психологія*. 2016. № 2–3 (5–6). С. 46-53. URL: http://orgpsy-journal.in.ua/index.php/opep/article/view/182/153.

16. Грубі Т. В. Основні симптоми синдрому «Професійного вигорання» у працівників державної податкової служби України. *Проблеми сучасної психології*: збірник наукових праць КПНУ імені Івана Огієнка, Інституту психології ім. Г. С. Костюка НАПН України, 2011. Випуск 11. С. 172–181.

17. Діденко І. Дослідження емоційного вигорання у поліцейських підрозділу поліції особливого призначення «КОРД». *Вісник Львівського університету. Серія психологічні науки*. Випуск 3. 2018. С. 83–88. URL: http://psy-visnyk.lnu.lviv.ua/archive/3_2018/11.pdf.

18. Дільна З. Ф. Професійне вигорання судді: поняття та шляхи подолання. *Часопис Національного університету «Острозька академія». Серія «Право»*. 2020. № 2(22). URL: http://lj.oa.edu.ua/articles/2020/n2/20dzftsp.pdf.

19. Жогно Ю. П. Психологічні особливості емоційного вигорання педагогів : дис. ... канд. психол. наук: спец. 19.00.07; Південноукр. нац. пед. ун-т ім. К. Д. Ушинського. Одеса, 2009. 249 с. URL: http://dspace.pdpu.edu.ua/bitstream/123456789/1495/1/Zhogno.pdf

20. Журавльова З. Адміністративно-правовий статус Служби судової охорони. *Вісник АПСВТ.* 2020. № 3–4. С. 48–53. URL: https://www.socosvita.kiev.ua/sites/default/files/Visnyk_3-4_2020-48-53.pdf.

21. Задорожня Р. В., Фісун Н. О., Тимофєєв В. П. Вплив стресу на професійну діяльність працівників Національної поліції. *Аналітично-порівняльне правознавство*. 2023. Випуск 3(49). С. 270–273. URL: https://app-journal.in.ua/wp-content/uploads/2023/07/51.pdf

22. Зайчикова Т. Чинники прояву та передумови формування синдрому «професійного вигорання» у вчителів. *Науковий часопис НПУ імені*

М. П. Драгоманова. Психологічні науки. 2020. Серія 12. Випуск 11. Серія 12 (56). С. 57–66.

23. Зливков В. Л., Лукомська С. О., Федан О. В. Психодіагностика особистості у кризових життєвих ситуаціях. К.: Педагогічна думка, 2016. 219 с. URL: https://core.ac.uk/download/pdf/77241343.pdf

24. Івасюк А. М. Генеза емоційного вигорання особистості. *Вісник Національного університету оборони України*. 2024. Випуск 2 (78). С. 71–80. URL: http://visnyk.nuou.org.ua/article/view/299306/292612.

25. Ісаков Р. І., Герасименко Л. О. Синдром емоційного вигорання. *Нейроnews*. 2024. Випуск 6 (151). С. 24–27. URL: https://neuronews.com.ua/ua/archive/2024/5-6%28151%29/pages-24-27/sindrom-emociynogo-vigorannya#gsc.tab=0.

26. Емоційне вигорання педагогів. Методичні рекомендації / укладачі: творча група практичних психологів: Коняхіна А. В., Гаврик І. Л, Гриценко Н. В., Гутенко Д. М., Коропченко Н. М., Обравит О. М., Полякова В. С., Сухомлин Л. Г., Усик Ю. С., Чорний О. І. Суми: Методичний кабінет відділу освіти Сумської районної державної адміністрації, 2016. 60 с.

27. Караджи О. С. Особливості прояву емоційного вигорання у молодих матерів. *Наукові перспективи.* 2023. № 5(35). URL: https://perspectives.pp.ua/index.php/np/article/view/4922/4949.

28. Карамушка Л. М., Гнускіна Г. В. Психологія професійного вигорання підприємців: монографія. Київ: Логос, 2018. 198 с. URL: https://core.ac.uk/download/pdf/163088378.pdf

29. Кернас А. В., Слишинська І. В. Діагностика та корекція професійного вигорання у працівників медичної сфери. *Міжгалузеві диспути: динаміка та розвиток сучасних наукових досліджень.* (27 січня 2023 рік, Хмельницький). МЦНД. С. 288–291. URL: https://rp.onmu.org.ua/handle/123456789/2545.

30. Кібець В. О. Судова охорона як одна з гарантій діяльності судів. *Порівняльно-аналітичне право*. 2019. № 1. С. 215–217.

31. Кісіль З. Кісіль Р.-В. Особливості феномену синдрому емоційного вигорання у працівників Національної поліції України. *Соціально-правові*

студії. 2019. Випуск 4 (6). С. 111–123. URL: https://dspace.lvduvs.edu.ua/bitstream/1234567890/2794/1/17.pdf.

32. Коваль А. А. Чинники емоційного вигорання особистості судді, які негативно відбиваються на якості правосуддя. *Право і безпека.* 2016. № 2 (61). С. 124–129. URL: https://dspace.univd.edu.ua/server/api/core/bitstreams/89829dd8-18be-4937-a62b-cf1968a65a23/content.

33. Ковач Я. В. Судова реформа в україні: сучасний стан, проблеми та можливі шляхи їх вирішення. *Вісник кримінологічної асоціації України*. 2024. № 2 (32). С. 419–439. URL: https://vca.univd.edu.ua/index.php/vca/article/view/269/268

34. Колтунович Т. А. Психологічні умови корекції професійного вигорання у вихователів дитячих навчальних закладів : дис. … кандит. психол. наук: спец. 19.00.07. Івано-Франківськ, 2016. 341 с. URL: https://theses.oa.edu.ua/DATA/87/dis_Koltunovych.pdf

35. Коняєва Л., Гурович О. Особливості синдрому емоційного вигорання у психологів-консультантів. *Наукові праці Міжрегіональної академії управління персоналом. Психологія.* 2022. Випуск 3 (56). С. 10–18.

36. Корольчук В. М., Березовська Л. І. Професійне вигоряння працівників освіти: монографія, Київ: Нац.-торг. екон. ун-т., 2017. 304 с. URL: https://knute.edu.ua/file/MjIxNw==/1694da867f94bf78c417355ec4748551.pdf

37. Криволапчук В. О. Напрями вдосконалення нормативного забезпечення психологічної готовності поліцейських національної поліції України до службової діяльності : збірник тез II міжнародної науково-практичної конференції «Актуальні проблеми психологічного забезпечення службової діяльності працівників правоохоронних органів» (м. Київ, 28 жовтня 2021 року) С. 23–28. URL: https://elar.navs.edu.ua/server/api/core/bitstreams/0a47efde-3de1-475a-8526-a7261afab5eb/content.

38. Кудерміна О. І. Психологія професійного розвитку особистості поліцейського : збірник тез II міжнародної науково-практичної конференції

«Актуальні проблеми психологічного забезпечення службової діяльності працівників правоохоронних органів» (м. Київ, 28 жовтня 2021 року). С. 130–133. URL: https://elar.navs.edu.ua/server/api/core/bitstreams/0fd3b12a-61e6-4ca4-b759-165fb1bd0880/content.

39. Лаврова М. Г. Теоретичний аналіз сучасних поглядів на поняття «емоційне вигорання». *Вісник Одеського національного університету. Серія : Психологія*. 2014. Т. 19. Вип. 2. С. 194–202. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/Vonu_psi_2014_19_2_23.

40. Леженіна Л. М. Методи дослідження емоційного вигорання URL: https://scienceandeducation.pdpu.edu.ua/doc/2008/8_9_2008/17.pdf.

41. Лящ О. Вплив емоційного інтелекту на професійне вигорання педагогічних працівників спеціалізованих інтернатних закладів. *Психологія*: наукові праці Міжрегіональної академії управління персоналом. 2022. Випуск 2 (55), С. 32–38. URL: https://journals.maup.com.ua/index.php/psychology/article/view/2074/2471.

42. Максимова Н. Ю. Профілактика емоційного вигорання працівників пенітенціарних закладів *Актуальні проблеми психології*: збірник наукових праць Інституту психології імені Г. С. Костюка НАПН України. Житомир: Видавництво ЖДУ ім. І Франка, 2020. Т. XI. *Психологія особистості.* Психологічна допомога особистості. Випуск 21. С. 205–219. URL: http://appsychology.org.ua/data/jrn/v11/i21/15.pdf.

43. Марута Н. О., Чабан О. С., Каленська Г. Ю. Особливості емоційного вигорання у працівників сфери охорони неврологічного та психічного здоров'я. *Міждисциплінарні проблеми.* Дослідження. 2019. № 3. URL: https://health-ua.com/multimedia/userfiles/files/2019/Nevro_3_2019/Nevro_3_2019_str_2_6_7.pdf

44. Мащак С. О. Олійник А. І. Психологічний супровід професійного вигорання спеціалістів ІТ-сфери. *Науковий вісник Ужгородського національного університету*. *Серія Психологія*. 2024. Випуск 2. С. 22–25. URL: http://psy-visnyk.uzhnu.uz.ua/index.php/psy/article/view/297/371.

45. Миколайчук О. М. Вимірювання рівня емоційного вигорання та його кореляції з коморбідними станами у військовослужбовців. *Журнал сучасної психології*. 2024. № 4 (35). С. 42–51. URL: https://www.journalsofznu.zp.ua/index.php/psych/article/view/4318/4118

46. Мащак С. О., Олійник А. І. Психологічний супровід професійного вигорання спеціалістів ІТ-сфери *Науковий вісник Ужгородського національного університету. Серія Психологія.* Випуск 2. С. 22–25. URL: https://dspace.uzhnu.edu.ua/server/api/core/bitstreams/55d8a487-07e0-49d7-a51c-c79a06bad264/content.

47. Миколайчук О. М. Вимірювання рівня емоційного вигорання та його кореляції з коморбідними станами у військовослужбовців. *Журнал сучасної психології*. 2024. № 4 (35). С. 42–51. URL: https://journalsofznu.zp.ua/index.php/psych/article/view/4318/4118.

48. Михайленко О. В. Професійне вигорання у діяльності фахівців соціально-виховної роботи. *Педагогічні науки. Вісник*. № 23 (179). С. 72-80. URL: https://visnyk.chnpu.edu.ua/index.php/visnyk/article/view/224/242.

49. Міщенко М. С. Психологічні чинники запобігання синдрому емоційного вигорання у майбутніх практичних психологів: монографія. Умань: ВПЦ «Візаві», 2016. 236 с. URL: https://dspace.udpu.edu.ua/bitstream/6789/5845/1/%D0%BC%D0%BE%D0%BD%D0%BE%D0%B3%D1%80%D0%B0%D1%84%D1%96%D1%8F.pdf.

50. Моцонелідзе І. О. Диференціація понять «емоційне вигорання» та «професійна деформація» в діяльності працівників органів внутрішніх справ. *Проблеми сучасної психології*. 2010. Випуск 8. С. 736–745. URL: https://journals.uran.ua/index.php/2227-6246/article/view/162139/161107.

51. Моцонелідзе І. О. Психологічні особливості чинників, що зумовлюють виникнення емоційного вигорання у працівників органів внутрішніх справ. *Проблеми сучасної психології*. 2011. № 11. С. 508–518. URL: https://journals.uran.ua/index.php/2227-6246/article/view/161335/160497.

52. Музичко Л. В., Фальковська Л. М., Гавриловська К. П. Емоційне вигорання викладачів вищої школи та їхнє професійне здоров'я. URL: https://eprints.zu.edu.ua/31057/1/305-Article%20Text-519-1-10-20191005.pdf.

53. Надюк З. О., Безкоровайна У. Ю., Неділько Р. В. Проблема подолання синдрому професійного вигорання у мотиваційному механізмі державного управління у медичній сфері України. *Теорія та історія державного управління. Актуальні проблеми державного управління*. 2018. № 2(54). С. 1–7.

54. Назаровець Т. І. Теоретичний аналіз проблеми професійного вигорання особистості. *Наукові записки ЛДУБЖД. Педагогіка і психологія*. 2023. № 2. С. 46–50. URL: https://journal.ldubgd.edu.ua/index.php/pp/article/view/2678/2570.

55. Олійник І. В. Причини виникнення та профілактика синдрому професійного вигорання у педагогів. *Вісник університету імені Альфреда Нобеля. серія «Педагогіка і психологія». Педагогічні науки*. 2017. № 1 (13). С. 118–125. URL: https://ir.duan.edu.ua/server/api/core/bitstreams/9a4f7c0f-899c-4aeb-86d5-3b3069f26971/content.

56. Особистість: практичні засади вивчення. Том 2: навчально-методичний посібник / Укладачі: Дмитрієва С. М., Максимець С. М., Бутузова Л. П., Дубравська Н. М., Фриз І. В., Сидоренко Н. І., Стахова О. О., Мачушник О. Л. Житомир: видавництво ЖДУ ім. І. Франка, 2017. 330 с. URL: https://eprints.zu.edu.ua/31677/1/%D0%9E%D1%81%D0%BE%D0%B1%D0%B8%D1%81%D1%82%D1%96%D1%81%D1%82%D1%8C.pdf

57. Павлюк М. М., Журавська Д. С., Клімишина Н. Психологічні чинники емоційного вигорання у професійній діяльності. URL: https://lib.iitta.gov.ua/id/eprint/715424/1/%D0%9F%D0%B0%D0%B2%D0%BB%D1%8E%D0%BA3.pdf.

58. Паловскі Ю. О. Психологічні предиктори емоційного вигорання та залученості в роботу в керівників бізнесу. *Вчені записки ТНУ імені В. І. Вернадського. Серія: Психологія.* 2021. Том 32 (71). № 2. С. 42–49. URL: https://psych.vernadskyjournals.in.ua/journal/2_2021/10.pdf.

59. Пахомов І. В. Профілактика професійного та емоційного вигорання педагогічних працівників закладів професійної (професійно-технічної) освіти: навчальний посібник. Біла Церква: БІНПО ДЗВО «УМО» НАПН України, 2024. 114 с. URL: https://binpo.com.ua/wp-content/uploads/2024/01/%D0%9F%D0%BE%D1%81%D1%96%D0%B1%D0%BD%D0%B8%D0%BA-%D0%9F%D0%95%D0%92-%D0%9F%D0%B0%D0%BB%D0%BE%D0%BC%D0%BE%D0%B2.pdf.

60. Петрунько О. Внутрішньо-особистісний конфлікт на стику конфліктології, практичної та клінічної психології педагогічний процес: *Теорія і практика. Серія: Психологія*. 2017. № 1 (56). С. 88–95.

61 Петрусенко О. І., Алєксєєнко С. Д. Детермінанти синдрому «професійного вигорання» у педагогічних працівників в аспекті психологічного здоров'я. *Вісник Дніпропетровського університету. Серія «Педагогіка і психологія»*. 2013. Вип. 19. С. 117–123.

62. Плахотнік О. Процесуальні повноваження Служби судової охорони. *Вісник Київського національного університету імені Тараса Шевченка. Юридичні науки*. 2023. Випуск 1 (125). С. 65–73. URL: https://legal.bulletin.knu.ua/article/view/592/753.

63. Помиткіна Л. Проблема емоційного вигорання студентів / Помиткіна Л., Ковалькова Т. *Український науковий вісник: Соціальна психологія*. К: Український центр політичного менеджменту. 2008. № 6 (32). С. 94–101. URL: https://library.krok.edu.ua/media/library/category/statti/kovalkova_0056.pdf.

64. Процик І. С., Романська О. Б. Емоційне вигорання працівників як гальмівний чинник розвитку підприємства в умовах розширення міжнародних економічних відносин. *Менеджмент та підприємництво в Україні: етапи становлення і проблеми розвитку*. 2021. № 2 (6). С. 99–105. URL: https://science.lpnu.ua/sites/default/files/journal-paper/2021/nov/25515/nzmened-99-105.pdf.

65. Професійне та емоційне вигорання учасників освітнього процесу під час кризових і трансформаційних процесів: матеріали всеукраїнського науково-педагогічного підвищення кваліфікації, 1 січня – 11 лютого 2024 року.

Львів–Торунь: Liha-Pres, 2024. 164 с. URL: https://elibrary.kubg.edu.ua/id/eprint/48445/1/T_Spirina_zt_fpsrso.pdf.

66. Прудиус Є. П. Концептуальні аспекти стратегічного управління підрозділами служби судової охорони. *Вісник Хмельницького національного університету. Економічні науки*. 2021. № 6. Том 1. С. 94–100. URL: https://journals.khnu.km.ua/vestnik/wp-content/uploads/2022/01/en-2021-6t1-19.pdf.

67. Психологу для роботи. Діагностичні методики: збірник / Уклад. Лемак М. В., Петрище В. Ю. Вид 2, виправл. Ужгород: Видавництво Олександри Гаркуші, 2012. 616 с. URL: https://wp.nmc-pto.rv.ua/DOK/MZPsSl/Psyhologu_dla_roboty.pdf.

68. П'янківська Л. В. Психологічна профілактика синдрому «емоційного вигорання» у курсантів вищих навчальних закладів МВС України: матеріали дисертації. Київ, 2019. 281 с. URL: https://nuou.org.ua/assets/dissertations/diser/diser-piankivska.pdf

69 Рудай А. С. Особливості психологічної ресурсності правоохоронців. *Особистість, суспільство, закон: психологічні проблеми та шляхи їх розв'язання*. Харків, 2017. URL: https://dspace.univd.edu.ua/server/api/core/bitstreams/5fdd604b-62f8-4030-b585-3d5732da1809/content.

70. Синдром вигорання у військовослужбовців: етіологія, ознаки, психодіагностика, корекція, профілактика: практичний посібник / Авт.-упоряд. Р. Тараненко, Ю. Титаренко. Кропивницький: НВЦ УІАТАП, 2024. 75 с. URL: https://library.kr.ua/wp-content/elib/taranenko/svuvsluzhb.pdf.

71. Стаднюк Л. А., Давидович О. В., Приходько В. Ю., Олійник М. В., Ширяєва М. І. Синдром емоційного вигорання: фактори, що сприяють його виникненню і попередженню. *Вісник наукових досліджень*. 2017. № 1.
С. 145–149.

72. Стельмах О. Чинники професійного вигорання особистості. *Молодь і ринок*. 2022. № 5 (203), С. 76–80. URL: http://mir.dspu.edu.ua/article/view/264639/260742.

73. Технології роботи організаційних психологів: навчальний посібник / За наук. ред. Л. М. Карамушки. К.: Фірма «ІНКОС», 2005. 366 с. URL: https://www.info-library.com.ua/books-text-7610.html.

74. Федоришин Г. М. Кицмен Н. З. Соціально-психологічні чинники професійного вигорання персоналу державної служби України з надзвичайних ситуацій. *Соціально-правові студії*. 2020. Випуск 2 (8). С. 178–185. URL: https://sls-journal.com.ua/web/uploads/pdf/S&LS_2020_Vol.%203,%20No.%202_178-185.pdf.

75. Чумак В. В. Конституційні принципи діяльності служби судової охорони України. *Електронне наукове видання «Аналітично-порівняльне правознавство». Розділ VII. Адміністративне право і процес; фінансове право; інформаційне право*. С. 427–431. URL: http://journal-app.uzhnu.edu.ua/article/view/290742/284381.

76. Шепітько В. Ю. Психологія судової діяльності: навч. посібник. Х.: Право, 2006. 160 с. URL: https://law.lnu.edu.ua/wp-content/uploads/2020/04/Psykholohiia-sudovoi-diial-nosti-Posibnyk.pdf.

77. Шинкаренко І. О. Психологічні рекомендації працівнику Національної поліції під час дій в екстремальних умовах : наук.-метод. рекомендації / І. О. Шинкаренко. Дніпро: ДДУВС, 2020. 56 с. URL: https://www.er.dduvs.edu.ua/bitstream/123456789/5743/1/%D0%95%D0%BA%D1%81%D1%82%D1%80%D0%B5%D0%BC%D0%B0%D0%BB%D1%8C%D0%BD%D1%96%20%D1%81%D0%B8%D1%82%D1%83%D0%B0%D1%86%D1%96%D1%97%28%D0%BD%D0%B0%D0%B2%D1%87%D0%B0%D0%BB%D1%8C%D0%BD%D0%BE-%D0%BF%D1%80%D0%B0%D0%BA%D1%82%D0%B8%D1%87%D0%BD%D1%96%20%D1%80%D0%B5%D0%BA%D0%BE%D0%BC%D0%B5%D0%BD%D0%B4%D0%B0%D1%86%D1%96%D1%97%29.pdf

78. Шкраб'юк В., Білик Д. Емоційне вигорання особистості: психологічний аналіз проблеми. *Молодий вчений*. 2020. № 10 (86). С. 293–296. URL: https://molodyivchenyi.ua/index.php/journal/article/view/318/307.

79. Шмиголь Н. М. Дослідження чинників емоційного вигорання працівників в менеджменті медицини. *Управління змінами та інновації.* 2022. № 4. С. 56–58. URL: https://cmi.politehnica.zp.ua/index.php/journal/article/view/60/55.

80. Шурко О. І. Адміністративно-правове забезпечення охорони та підтримання громадського порядку в судах: дис. ... канд. юрид. наук: спец. 12.00.07; адміністративне право і процес; фінансове право; інформаційне право; Відкритий міжнар. ун-т розвитку людини «Україна»; наук. кер. О. М. Музичук. Суми: СумДУ, 2020. 217 с. URL: https://essuir.sumdu.edu.ua/bitstream-download/123456789/77750/1/avtoref_Shurko.pdf.

81. Якимчук О. Психологічні особливості професійного вигорання особистості. *Науковий часопис НПУ імені М. П. Драгоманова. Психологічні науки.* 2021. Серія 12. С. 110–119. URL: https://enpuir.npu.edu.ua/bitstream/handle/123456789/36460/Yakymchuk.pdf?sequence=1&isAllowed=y.

82. Andreychik M. R. Feeling your joy helps me to bear feeling your pain: Examining associations between empathy for others' positive versus negative emotions and burnout. *Personality and Individual Differences*. Vol. 137. P. 147–156.

83. Burnout and Emotional Intelligence in Neurosurgical Advanced Practice Providers Across the United States: a Cross- Sectional Analysis / A. E. Richards, K. L. Curley, N. Zhang, B. R. Bendok, R. S. Zimmerman, N. P. Patel, M. A. Kalani, M. K. Lyons, M. T. Neal. *World neurosurgery*. 2021. Vol. 155. P. 335–344.

84. Burnout is associated with emotional intelligence but not traditional job performance measurements in surgical residents / K. D. Cofer, R. H. Hollis, L. Goss, M. S. Morris, J. R. Porterfield, D. I. Chu. *Journal of surgical education*. 2018. Vol. 75. No 5. P. 1171–1179.

85. Burnout Symptoms and Treatment Elizabeth Scott Medically reviewed by Steven Gans. *MD.* 2020. Updated on March 20.

86. Durak H. Y., Saritepeci M. Occupational burnout and cyberloafing among teachers: Analysis of personality traits, individual and occupational status variables as predictors. *The Social Science Journal*. Vol. 56. No1. P. 69–87.

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

88. Maslach C., Leiter M. Jackson S. Making a significant difference with burnout interventions: *Researcher and practitioner collaboration Journal of Organizational Behavior*. 2012, № 33. P. 296–300. URL: https://smlr.rutgers.edu/sites/default/files/Documents/Faculty-Staff-Docs/SusanJackson_Making%20a%20significant%20difference%20with%20burnout%20interventions%20JOB%202012.pdf

Додатки

Додаток А 1

Таблиця ранжування для розрахунку rs Спірмена: емоційне вигорання ↔ екстраверсія

Пара показників: емоційне вигорання ↔ Екстраверсія (N=54)

№ з/п	Вигорання (змінна А)		Показники рівня екстраверсія (змінна В)		d (ранг А – ранг В)	d^2
	Інд. знач.	ранг	Інд. знач.	ранг		
1	196	54,0	14	54	0,0	0
2	71	35,0	7	2,5	32,5	1056,25
3	66	32,0	6	1	31,0	961
4	111	47,0	14	41,5	5,5	30,25
5	156	52,0	12	26	26,0	676
6	88	43,0	15	47	-4,0	16
7	34	9,5	11	18	-8,5	72,25
8	31	6,0	11	18	-12,0	144
9	50	22,5	13	34	-11,5	132,25
10	132	50,0	15	47	3,0	9
11	154	51,0	16	51	0,0	0
12	104	45,0	13	34	11,0	121
13	49	21,0	11	18	3,0	9
14	82	39,5	15	47	-7,5	56,25
15	62	30,0	10	11	19,0	361
16	53	24,0	11	18	6,0	36
17	47	20,0	13	34	-14,0	196
18	176	53,0	14	41,5	11,5	132,25
19	70	34,0	9	7,5	26,5	702,25
20	40	15,0	13	34	-19,0	361
21	50	22,5	12	26	-3,5	12,25
22	60	28,0	11	18	10,0	100
23	55	25,5	13	34	-8,5	72,25
24	43	18,0	13	34	-16,0	256
25	60	28,0	11	18	10,0	100
26	79	37,0	11	18	19,0	361
27	122	48,0	13	34	14,0	196
28	40	15,0	12	26	-11,0	121
29	84	42,0	14	41,5	0,5	0,25
30	129	49,0	13	34	15,0	225
31	23	4,0	15	47	-43,0	1849
32	78	36,0	13	34	2,0	4
33	33	7,5	17	52	-44,5	1980,25
34	44	19,0	9	7,5	11,5	132,25
35	34	9,5	14	41,5	-32,0	1024
36	55	25,5	9	7,5	18,0	324
37	33	7,5	11	18	-10,5	110,25
38	41	17,0	11	18	-1,0	1
39	81	38,0	15	47	-9,0	81
40	38	13,0	12	26	-13,0	169
41	63	31,0	10	11	20,0	400
42	14	1,0	11	18	-17,0	289
43	60	28,0	8	4,5	23,5	552,25
44	82	39,5	12	26	13,5	182,25
45	91	44,0	18	53	-9,0	81
46	35	11,0	11	18	-7,0	49
47	17	2,0	15	47	-45,0	2025
48	20	3,0	9	7,5	-4,5	20,25
49	69	33,0	8	4,5	28,5	812,25
50	37	12,0	7	2,5	9,5	90,25
51	109	46,0	13	34	12,0	144
52	83	41,0	13	34	7,0	49
53	40	15,0	15	47	-32,0	1024
54	27	5,0	10	11	-6,0	36
1485	3701	1485	638	1485		17944,5
n=	54					
$\sum d^2$=	17945					
$r_{s\ емп}$ =	0,316					

Σd² = 17945, rs (Спірмен) = 0,316

Додаток А 2

Таблиця ранжування для розрахунку rs Спірмена: емоційне вигорання ↔ нейротизм

Пара показників: емоційне вигорання ↔ Нейротизм (N=54)

№ з/п	Вигорання (змінна А)		Показники нейротизму (змінна В)		d (ранг А – ранг В)	d^2
	Інд. знач.	ранг	Інд. знач.	ранг		
1	196	54,0	13	47	7,0	**49**
2	71	35,0	3	6,5	28,5	**812,25**
3	66	32,0	5	20	12,0	**144**
4	111	47,0	9	36	11,0	**121**
5	156	52,0	15	50,5	1,5	**2,25**
6	88	43,0	8	31,5	11,5	**132,25**
7	34	9,5	8	31,5	-22,0	**484**
8	31	6,0	10	40,5	-34,5	**1190,25**
9	50	22,5	4	13,5	9,0	**81**
10	132	50,0	16	52	-2,0	**4**
11	154	51,0	18	53	-2,0	**4**
12	104	45,0	15	50,5	-5,5	**30,25**
13	49	21,0	8	31,5	-10,5	**110,25**
14	82	39,5	0	1	38,5	**1482,25**
15	62	30,0	4	13,5	16,5	**272,25**
16	53	24,0	4	13,5	10,5	**110,25**
17	47	20,0	3	6,5	13,5	**182,25**
18	176	53,0	9	36	17,0	**289**
19	70	34,0	3	6,5	27,5	**756,25**
20	40	15,0	2	2,5	12,5	**156,25**
21	50	22,5	4	13,5	9,0	**81**
22	60	28,0	3	6,5	21,5	**462,25**
23	55	25,5	11	43,5	-18,0	**324**
24	43	18,0	6	24	-6,0	**36**
25	60	28,0	5	20	8,0	**64**
26	79	37,0	7	27,5	9,5	**90,25**
27	122	48,0	12	45	3,0	**9**
28	40	15,0	4	13,5	1,5	**2,25**
29	84	42,0	19	54	-12,0	**144**
30	129	49,0	9	36	13,0	**169**
31	23	4,0	5	20	-16,0	**256**
32	78	36,0	14	49	-13,0	**169**
33	33	7,5	13	47	-39,5	**1560,25**
34	44	19,0	7	27,5	-8,5	**72,25**
35	34	9,5	6	24	-14,5	**210,25**
36	55	25,5	4	13,5	12,0	**144**
37	33	7,5	4	13,5	-6,0	**36**
38	41	17,0	2	2,5	14,5	**210,25**
39	81	38,0	9	36	2,0	**4**
40	38	13,0	10	40,5	-27,5	**756,25**
41	63	31,0	10	40,5	-9,5	**90,25**
42	14	1,0	3	6,5	-5,5	**30,25**
43	60	28,0	8	31,5	-3,5	**12,25**
44	82	39,5	5	20	19,5	**380,25**
45	91	44,0	5	20	24,0	**576**
46	35	11,0	3	6,5	4,5	**20,25**
47	17	2,0	7	27,5	-25,5	**650,25**
48	20	3,0	7	27,5	-24,5	**600,25**
49	69	33,0	11	43,5	-10,5	**110,25**
50	37	12,0	4	13,5	-1,5	**2,25**
51	109	46,0	6	24	22,0	**484**
52	83	41,0	13	47	-6,0	**36**
53	40	15,0	9	36	-21,0	**441**
54	27	5,0	10	40,5	-35,5	**1260,25**
1485	**3701**	**1485**	**412**	**1485**		**15907**
n=	**54**		**54**			
$\sum d^2$ =	**17945**		**15906,5**			
$r_{s\ емп}$ =			**0,39369**			

$\Sigma d^2 = 17945$, rs (Спірмен) = 0,393

Додаток А 3

Таблиця ранжування для розрахунку rs Спірмена: емоційне вигорання ↔ рівень суб'єктивного контролю

Пара показників: емоційне вигорання ↔ рівень суб'єктивного контролю (N=54)

№ з/п	Вигорання (змінна A)		Показники рівня РСК (змінна B)			d (ранг A – ранг B)	d^2
	Інд. знач.	ранг	Інд. знач.		ранг		
1	196	54,0	29	54	54	0,0	**0**
2	71	35,0	29	18	20	15,0	**225**
3	66	32,0	22	2	2	30,0	**900**
4	111	47,0	29	19	20	27,0	**729**
5	156	52,0	29	20	20	32,0	**1024**
6	88	43,0	38	49	50	-7,0	**49**
7	34	9,5	28	14	15,5	-6,0	**36**
8	31	6,0	25	3	5	1,0	**1**
9	50	22,5	36	43	43	-20,5	**420,25**
10	132	50,0	35	37	39,5	10,5	**110,25**
11	154	51,0	30	23	23,5	27,5	**756,25**
12	104	45,0	27	9	11	34,0	**1156**
13	49	21,0	25	4	5	16,0	**256**
14	82	39,5	29	21	20	19,5	**380,25**
15	62	30,0	37	44	46	-16,0	**256**
16	53	24,0	33	31	33,5	-9,5	**90,25**
17	47	20,0	40	53	53	-33,0	**1089**
18	176	53,0	37	45	46	7,0	**49**
19	70	34,0	25	5	5	29,0	**841**
20	40	15,0	28	15	15,5	-0,5	**0,25**
21	50	22,5	27	10	11	11,5	**132,25**
22	60	28,0	33	32	33,5	-5,5	**30,25**
23	55	25,5	33	33	33,5	-8,0	**64**
24	43	18,0	38	50	50	-32,0	**1024**
25	60	28,0	33	34	33,5	-5,5	**30,25**
26	79	37,0	35	38	39,5	-2,5	**6,25**
27	122	48,0	27	11	11	37,0	**1369**
28	40	15,0	37	46	46	-31,0	**961**
29	84	42,0	25	6	5	37,0	**1369**
30	129	49,0	20	1	1	48,0	**2304**
31	23	4,0	38	51	50	-46,0	**2116**
32	78	36,0	33	35	33,5	2,5	**6,25**
33	33	7,5	32	28	29	-21,5	**462,25**
34	44	19,0	35	39	39,5	-20,5	**420,25**
35	34	9,5	39	52	52	-42,5	**1806,25**
36	55	25,5	37	47	46	-20,5	**420,25**
37	33	7,5	27	12	11	-3,5	**12,25**
38	41	17,0	27	13	11	6,0	**36**
39	81	38,0	35	40	39,5	-1,5	**2,25**
40	38	13,0	31	25	26	-13,0	**169**
41	63	31,0	25	7	5	26,0	**676**
42	14	1,0	37	48	46	-45,0	**2025**
43	60	28,0	26	8	8	20,0	**400**
44	82	39,5	28	16	15,5	24,0	**576**
45	91	44,0	35	41	39,5	4,5	**20,25**
46	35	11,0	32	29	29	-18,0	**324**
47	17	2,0	35	42	39,5	-37,5	**1406,25**
48	20	3,0	30	24	23,5	-20,5	**420,25**
49	69	33,0	31	26	26	7,0	**49**
50	37	12,0	28	17	15,5	-3,5	**12,25**
51	109	46,0	29	22	20	26,0	**676**
52	83	41,0	32	30	29	12,0	**144**
53	40	15,0	33	36	33,5	-18,5	**342,25**
54	27	5,0	31	27	26	-21,0	**441**
1485	3701	1485	1656		1485		28621,5
n=	54						
$\sum d^2$=	28621,5						
$r_{s\ емп}$ =	**-0,091**						

$\Sigma d^2 = 28621{,}5$, rs (Спірмен) = -0,091

Додаток А 4

Таблиця ранжування для розрахунку rs Спірмена: емоційне вигорання ↔ особистісна тривожність

Пара показників: емоційне вигорання ↔ особистісна тривожність (N=54)

№ з/п	Вигорання (змінна А)		Показники рівня РТ (змінна В)		d (ранг А – ранг В)	d^2
	Інд. знач.	ранг	Інд. знач.	ранг		
1	196	54,0	56	54	0,0	**0**
2	71	35,0	46	7,5	27,5	**756,25**
3	66	32,0	52	25,5	6,5	**42,25**
4	111	47,0	51	22	25,0	**625**
5	156	52,0	55	44,5	7,5	**56,25**
6	88	43,0	52	25,5	17,5	**306,25**
7	34	9,5	54	36	-26,5	**702,25**
8	31	6,0	56	50	-44,0	**1936**
9	50	22,5	51	22	0,5	**0,25**
10	132	50,0	44	5,5	44,5	**1980,25**
11	154	51,0	56	50	1,0	**1**
12	104	45,0	54	36	9,0	**81**
13	49	21,0	48	10,5	10,5	**110,25**
14	82	39,5	51	22	17,5	**306,25**
15	62	30,0	54	36	-6,0	**36**
16	53	24,0	54	36	-12,0	**144**
17	47	20,0	46	7,5	12,5	**156,25**
18	176	53,0	48	10,5	42,5	**1806,25**
19	70	34,0	44	5,5	28,5	**812,25**
20	40	15,0	42	3	12,0	**144**
21	50	22,5	50	16,5	6,0	**36**
22	60	28,0	42	3	25,0	**625**
23	55	25,5	54	36	-10,5	**110,25**
24	43	18,0	49	13	5,0	**25**
25	60	28,0	55	44,5	-16,5	**272,25**
26	79	37,0	50	16,5	20,5	**420,25**
27	122	48,0	49	13	35,0	**1225**
28	40	15,0	53	29,5	-14,5	**210,25**
29	84	42,0	59	53	-11,0	**121**
30	129	49,0	53	29,5	19,5	**380,25**
31	23	4,0	50	16,5	-12,5	**156,25**
32	78	36,0	55	44,5	-8,5	**72,25**
33	33	7,5	53	29,5	-22,0	**484**
34	44	19,0	54	36	-17,0	**289**
35	34	9,5	49	13	-3,5	**12,25**
36	55	25,5	58	52	-26,5	**702,25**
37	33	7,5	54	36	-28,5	**812,25**
38	41	17,0	54	36	-19,0	**361**
39	81	38,0	54	36	2,0	**4**
40	38	13,0	50	16,5	-3,5	**12,25**
41	63	31,0	55	44,5	-13,5	**182,25**
42	14	1,0	55	44,5	-43,5	**1892,25**
43	60	28,0	55	44,5	-16,5	**272,25**
44	82	39,5	42	3	36,5	**1332,25**
45	91	44,0	56	50	-6,0	**36**
46	35	11,0	47	9	2,0	**4**
47	17	2,0	55	44,5	-42,5	**1806,25**
48	20	3,0	51	19,5	-16,5	**272,25**
49	69	33,0	53	29,5	3,5	**12,25**
50	37	12,0	41	1	11,0	**121**
51	109	46,0	55	44,5	1,5	**2,25**
52	83	41,0	52	25,5	15,5	**240,25**
53	40	15,0	52	25,5	-10,5	**110,25**
54	27	5,0	51	19,5	-14,5	**210,25**
1485	**3701**	**1485**	**2723**	**1485**		**22826,5**
n=	**54**					
$\sum d^2$=	**22827**					
$r_{s\ емп}$ =	**0,1299**					

$\Sigma d^2 = 22827$, rs (Спірмен) = 0,1299

Додаток А 5

Таблиця ранжування для розрахунку rs Спірмена: емоційне вигорання ↔ особистісна тривожність

Пара показників: емоційне вигорання ↔ особистісна тривожність (N=54)

№ з/п	Вигорання (змінна А)		Показники рівня ОТ (змінна В)		d (ранг А – ранг В)	d^2
	Інд. знач.	ранг	Інд. знач.	ранг		
1	196	54,0	55	47	7,0	49
2	71	35,0	40	5	30,0	900
3	66	32,0	50	37	-5,0	25
4	111	47,0	41	8	39,0	1521
5	156	52,0	56	48	4,0	16
6	88	43,0	48	27	16,0	256
7	34	9,5	44	15	-5,5	30,25
8	31	6,0	50	37	-31,0	961
9	50	22,5	67	54	-31,5	992,25
10	132	50,0	49	31	19,0	361
11	154	51,0	61	52	-1,0	1
12	104	45,0	49	31	14,0	196
13	49	21,0	41	8	13,0	169
14	82	39,5	41	8	31,5	992,25
15	62	30,0	58	51	-21,0	441
16	53	24,0	41	8	16,0	256
17	47	20,0	43	14	6,0	36
18	176	53,0	50	37	16,0	256
19	70	34,0	48	27	7,0	49
20	40	15,0	39	3	12,0	144
21	50	22,5	41	8	14,5	210,25
22	60	28,0	39	3	25,0	625
23	55	25,5	45	17	8,5	72,25
24	43	18,0	46	20	-2,0	4
25	60	28,0	53	44,5	-16,5	272,25
26	79	37,0	52	43	-6,0	36
27	122	48,0	47	23	25,0	625
28	40	15,0	42	12	3,0	9
29	84	42,0	57	49,5	-7,5	56,25
30	129	49,0	50	37	12,0	144
31	23	4,0	51	42	-38,0	1444
32	78	36,0	47	23	13,0	169
33	33	7,5	50	37	-29,5	870,25
34	44	19,0	45	17	2,0	4
35	34	9,5	57	49,5	-40,0	1600
36	55	25,5	54	46	-20,5	420,25
37	33	7,5	50	37	-29,5	870,25
38	41	17,0	50	37	-20,0	400
39	81	38,0	48	27	11,0	121
40	38	13,0	45	17	-4,0	16
41	63	31,0	50	37	-6,0	36
42	14	1,0	42	12	-11,0	121
43	60	28,0	49	31	-3,0	9
44	82	39,5	42	12	27,5	756,25
45	91	44,0	50	37	7,0	49
46	35	11,0	39	3	8,0	64
47	17	2,0	48	27	-25,0	625
48	20	3,0	48	27	-24,0	576
49	69	33,0	64	53	-20,0	400
50	37	12,0	37	1	11,0	121
51	109	46,0	46	20	26,0	676
52	83	41,0	53	44,5	-3,5	12,25
53	40	15,0	46	20	-5,0	25
54	27	5,0	47	23	-18,0	324
1485	3701	1485	2601	1485		19415
n=	54		54			
$\sum d^2$=	19415		19415			
$r_{s\ емп}$ =			0,25996			

$\Sigma d^2 = 19415$, rs (Спірмен) = 0,25996