

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
МАРІУПОЛЬСЬКИЙ ДЕРЖАВНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
ПСИХОЛОГО-ПЕДАГОГІЧНИЙ ФАКУЛЬТЕТ
КАФЕДРА ПРАКТИЧНОЇ ПСИХОЛОГІЇ

До захисту допустити:
Завідувач кафедри

«___» _____ 20__ р.

«ОСОБЛИВОСТІ ПРОФЕСІЙНОГО ВИГОРАННЯ
ВІЙСЬКОВОСЛУЖБОВЦІВ ЗАДІЯНИХ ДО ОПЕРАЦІЇ
ОБ'ЄДНАНИХ СИЛ»

Кваліфікаційна робота здобувача
вищої освіти другого (магістерського)
рівня вищої освіти освітньо-
професійної програми «Практична
психологія»
Бордуна Олексія Станіславовича

Науковий керівник:
Горбань Г.О., доктор психологічних
наук, доцент, професор кафедри
практичної психології

Рецензент:
Губа Н. А., кандидат психологічних
наук, доцент, завідувач кафедри
психології Запорізького національного
університету

Кваліфікаційна робота
захищена з оцінкою _____
Секретар ЕК _____

«___» _____ 20__ р.

Маріуполь – 2021

ЗМІСТ

ВСТУП.....	3
РОЗДІЛ 1 ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГІЧНІ ОСНОВИ ДОСЛІДЖЕННЯ ПРОФЕСІЙНОГО ВИГОРАННЯ.....	6
1.1. Особливості дослідження вигорання як наукової проблеми.....	6
1.2. Характеристика методів психологічної профілактики професійного вигорання особистості.....	15
1.3. Психологічна характеристика факторів професійного вигорання...	23
Висновки до розділу 1.....	30
РОЗДІЛ 2 МОДЕЛЬ ПСИХОЛОГІЧНОЇ ПРОФІЛАКТИКИ ПРОФЕСІЙНОГО ВИГОРАННЯ ВІЙСЬКОВОСЛУЖБОВЦІВ ЗАДІЯНИХ ДО ОПЕРАЦІЇ ОБ'ЄДНАНИХ СИЛ.....	32
2.1. Особливості психологічної профілактики професійного вигорання військовослужбовців задіяних в ООС.....	32
2.2. Роль робочого середовища як умови психологічної профілактики впливу професійного вигорання.....	40
2.3. Модель психологічної профілактики професійного вигорання військовослужбовців у складі ООС.....	56
Висновки до розділу 2.....	64
РОЗДІЛ 3 ЕФЕКТИВНІСТЬ МОДЕЛІ ПСИХОЛОГІЧНОЇ ПРОФІЛАКТИКИ ПРОФЕСІЙНОГО ВИГОРАННЯ ВІЙСЬКОВОСЛУЖБОВЦІВ ЗАДІЯНИХ ДО ООС.....	66
3.1. Планування та обґрунтування методів дослідження.....	66
3.2. Аналіз та інтерпретація результатів констатувального експерименту.....	71
3.3. Формувальний експеримент та перевірка ефективності корекційної програми.....	75
Висновки до розділу 3.....	81
ВИСНОВКИ.....	83
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ.....	85
ДОДАТКИ.....	92

ВСТУП

Актуальність дослідження. У сучасних соціально-економічних умовах поняття «синдром професійного вигорання» все більше займає ключові позиції в ряді галузей психологічної науки. Актуальність дослідження цього психологічного феномена зумовлена його яскраво вираженими негативними наслідками, які проявляються в поступовому розвитку негативних соціально-психологічних установок щодо себе, близьких людей, колег, роботи. Переживання почуття власної неспроможності, байдужість до професійної діяльності та оточуючих, втрата значущих життєвих цінностей, призводять до зниження особистісних ресурсів, емоційної стійкості особистості, виявів деструктивного психологічного захисту.

Синдром професійного вигорання, який став предметом широкого наукового аналізу зарубіжних авторів з 60-х рр. минулого століття, не втратив своєї актуальності й в наш час.

До професійного вигорання можуть бути схильні представники будь-яких професій, але вигорання професіоналів, що працюють в системах «людина-людина», мають найбільший ступінь небезпеки, тому що проявляються негативно в сфері ділового та особистого спілкування.

Негативні прояви психічних станів у контексті бойової психічної травми, гострої реакції на стрес, посттравматичних стресових розладів, розладів фізичного і психічного здоров'я, хронічних психопатологічних змін особистості, соціальної дезадаптації, асоціальної поведінки, з якими часто стикаються військовослужбовці ООС, вимагають розробки сучасних ефективних методик задля їх профілактики, реабілітації та прогнозування. На сьогодні існує гостра необхідність впровадження ефективних заходів, які спрямовані на попередження порушення психічного здоров'я військовослужбовців та відновлення їх соціально-професійного статусу.

Мета дослідження: теоретично обґрунтувати і емпірично визначити особливості професійного вигорання у військовослужбовців задіяних до Операцій об'єднаних сил а також шляхи його попередження.

Завдання дослідження:

- 1) теоретико-методологічний аналіз сучасних досліджень професійного вигорання;
- 2) розробка моделі психологічної профілактики професійного вигорання військовослужбовців задіяних до Операції об'єднаних сил;
- 3) визначити ефективність розробленої моделі психологічної профілактики професійного вигорання.

Об'єкт дослідження: професійне вигорання.

Предмет дослідження: особливості професійного вигорання військовослужбовців задіяних у Операції об'єднаних сил.

Гіпотеза: ми припускаємо, що застосування моделі профілактики професійного вигорання серед військовослужбовців задіяних у Операції об'єднаних сил підвищить рівень психологічного здоров'я.

Теоретико-методологічна основа дослідження: вивчення синдрому професійного вигорання за кордоном проводили Л. Армстронг, А. Брадский, С. Браун, С. Варнат, М. Ганн, С. Джексон, С. Ларсон, К. Маслач, Б. Перлман, Е. Хартман, В. В. Бойко, Є. Водоп'янова, Н. В. Гришина, Е. І. Кальченко, В. Є. Орел, Е. С. Старченкова, А. Б. Серебрякова.

Методи дослідження: теоретичний аналіз наукових джерел, узагальнення актуальних досліджень з проблем професійного вигорання, методика діагностики професійного «вигорання» (К. Маслач, С. Джексон, в адаптації Є.Водоп'янової), методика визначення стресостійкості Т. Холмса і Р. Раге, методика А. Басса та А. Дарки для діагностики агресивності; методика дослідження емоційного вигорання (за В. Бойко).

Наукова новизна: На сьогоднішній день важливо дослідити саме військовослужбовців у складі ООС, так як вони знаходяться у більш

небезпечній зоні, що дасть змогу отримати дієві інструменти превенції професійного вигорання.

Практичне значення одержаних результатів: розроблено та перевірено на ефективність структурно-функціональну систему психологічної профілактики професійного вигорання

Апробація результатів роботи: матеріали дослідження представлені в публікаціях:

1. Бордун Олексій Станіславович «Психологічні особливості професійного вигорання військовослужбовців у складі ООС». Дебют: збірник тез доповідей студентів факультету філології та масових комунікацій за результатами участі в Декаді студентської науки – 2021 / за заг. ред. к. політ. н., проф. М. В. Трофименка, д. е. н., проф. О.В. Булатової. Маріуполь: Маріупольський державний університет, 2021. 254 с.

2. Бордун Олексій Станіславович «Вплив робочого середовища як фактор професійного вигорання військовослужбовців у складі ООС». Сучасні тенденції організації життєвого простору особистості: зб. матеріалів Всеукраїнської науково-практичної Інтернет-конференції, м. Маріуполь, 25 листопада 2021 р. / Маріуп. держ. ун-т ; за заг. ред. О. Стуліки – Маріуполь: МДУ, 2021. – 115 с.

Структура кваліфікаційної роботи: складається зі вступу, трьох розділів, висновків, списку використаних джерел, додатків. Основний зміст роботи викладено на 84 сторінках. У тексті вміщено 1 таблиця, 11 рисунків. Додатки викладено на 92 сторінці. У списку використаних джерел 76 найменувань, що охоплюють 7 сторінок.

РОЗДІЛ 1 ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГІЧНІ ОСНОВИ ДОСЛІДЖЕННЯ ПРОФЕСІЙНОГО ВИГОРАННЯ

1.1. Особливості дослідження професійного вигорання як наукової проблеми

Поняття «синдром професійного вигорання» або «burnout» вперше згадав і скористався в 1974 році американський психіатр Х. Фреуденсбергер, запозичивши з художньої літератури - роману Грима Г. «Ціною втрати». Зміст поняття вигорання означає психологічний стан, що включає втому, зниження працездатності та розчарування у здорових людей, які знаходяться в емоційно важкій обстановці під час виконання професійної роботи [5]. Відомо, що більшу частину досліджень з вивчення синдрому професійного вигорання проводилися за кордоном (Л. Армстронг, А. Бадський, С. Браун, С. Варнат, М. Ганн, С. Джексон, С. Ларсон, К. Маслач, Б. Перлман, Е. Хартман та ін.) [6].

У ході власних наукових досліджень К. Маслач визначила такі симптоми: професійне збудження, втрата інтересу до роботи і невідповідна поведінку людини гуманним цінностям. Визначає суть професійного вигорання як втрату інтересу і обережності в роботі. Пізніше додала такі симптоми: емоційна виснаженість, деперсоналізація, зниження загальної працездатності [7].

На основі виділених симптомів К. Маслач визначила три групи проявів даного синдрому. До першої групи належить емоційна виснаженість (тривога, втома, депресивний настрій). Друга: деперсоналізація (цинічне, черстве ставлення до колег). І остання: редукція особистих професійних досягнень (недооцінка власних досягнень, втрата інтересу до професійного росту) [41].

Вивчення феномену вигорання здійснювали такі вчені: В. В. Бойко, Є. Водоп'янова, Н. В. Гришина, В. Є. Орел, Е. С. Старченкова, А. Б. Серебрякова.

В.В. Бойко визначає професійне вигорання як складний, багатоступінчастий процес, причиною якого є переживання професійного стресу, а наслідком - порушення та деформація професійної діяльності, а також

зниження результативності праці в цілому, поява емоційних і психосоматичних порушень.

Аналіз наукової літератури стосовно визначення чинників, що зумовлюють психологічні стани особистості, які за симптомами відносять до станів професійного й емоційного вигорання дає нам підстави погодитися з систематикою, що запропонував В. Є. Орел, виокремлюючи дві групи факторів, що впливають на емоційний стан людини (індивідуальні та організаційні).

Таблиця 1.1

Фактори, що впливають на емоційний стан людини

<i>Індивідуальні</i>	<i>Організаційні</i>
Соціально-демографічні	Умови праці
Стать	Робочі перенавантаження
Вік	Дефіцит часу
Рівень освіти	-
Сімейний стан	-
Специфіка особистості	Зміст праці
Витривалість	Кількість оточуючих
Локус контролю	Гострота їх проблем
Стиль опору	Глибина контакту з іншими людьми
Самооцінка	Участь у вирішенні важливих задач
Нейротизм	Зворотній зв'язок
Екстраверсія	-

Спочатку відбуваються незначні зміни в поведінці і діяльності, які, здавалося, не несуть небезпеки для самої людини і для оточуючих людей. Але, саме ці зміни можуть привести як до змін професійної адекватності, так і непоправних втрат за виникнення умов екстремального характеру. Отже, вивчення особливостей професійного вигорання є актуальною проблемою в сучасному світі [13].

У професії, крім існуючих чинників, спостерігається ще один важливий фактор, він пов'язаний з особистісними особливостями військовослужбовця (індивідуальні чинники). Тобто, особистісні характеристики військової людини також впливають на виникнення синдрому професійного вигорання. На даний період часу сучасні дослідники синдрому професійного вигорання відзначили понад сто симптомів, які, в свою чергу, допомагають визначити ступінь вираженості професійного вигорання [10].

Військова сфера діяльності безпосередньо залежить від специфіки взаємовідносин і взаємодії між військовослужбовцями. Кожен член армії знаходиться на конкретному місці відповідно посаді, яку займає й де формуються певні відносини в колективі.

На сучасному етапі вигорання розглядається найчастіше в якості придбаного стандарту емоційної, але переважно професійної, поведінки. Це дає змогу людині розподіляти і раціонально витратити енергетичні ресурси. У той же час існує ймовірність виникнення дисфункціональних наслідків, а вигорання починає негативно позначатися на виконанні професійних обов'язків і відносинах з колегами.

Синдром професійного вигорання є комбінацією фізичного, професійного і когнітивного виснаження або втоми, при цьому головним фактором - професійного виснаження. Після загальноновизнаної наявності феномена вигорання, цілком логічно стало підніматися питання про сприйняття його розвитку, причини або чинники. Вивчаючи питання профілактики синдрому професійного вигорання, спочатку слід розібратися в тому, які фактори можуть спровокувати даний стан [20].

Професійний стрес - явище, що виявляється в фізіологічних і психологічних реакціях на складну робочу ситуацію. Розвиток стрес-реакцій можливо навіть в прогресивних, добре керованих організаціях, що зумовлено не тільки структурно-організаційними особливостями, а й характером роботи, особистісними відносинами співробітників, їх взаємодією [33].

Конкретизуючи наявні загальні характеристики синдрому професійного вигорання відповідно конкретній професійній діяльності, в нашому дослідженні йдеться діяльність військовослужбовців, вагомим чинником є вплив особистісних характеристик, притаманних військовослужбовцям в більшій мірі, ніж представникам інших професій.

Справа в тому, що розвитку синдрому професійного вигорання сприяють такі особистісні особливості:

- підвищена емоційна лабільність;
- високий самоконтроль, особливо при вольовому придушенні негативних емоцій;
- ідеалізація мотивів своєї поведінки;
- підвищена тривога і депресивні реакції, пов'язані з недосяжністю «внутрішнього стандарту» і блокуванням в собі негативних переживань;
- ригідність особистісної структури [56].

В даний час опис даного феномена представляється за допомогою кількох моделей вигорання. Відповідно до однофакторної моделі вигорання є станом фізичного, професійного і когнітивного виснаження, а викликається воно тривалим перебуванням в ситуаціях, пов'язаних з емоційними перевантаженнями. В якості головної причини вигорання прихильники одновимірного підходу розглядають виснаження, а решта прояви порушення переживань і поведінки відносять до слідства. Відповідно до цієї моделі ризик виникнення вигорання загрожує представникам не тільки соціальних професій [70].

На думку В.В. Бойка професійне вигорання слід визначати, як механізм психологічного захисту у вигляді часткового або повного виключення емоцій, як реакція на певні психотравмуючі впливи. Також він пропонує вважати вигорання видом професійної деформації особистості, складаним під впливом ряду факторів як зовнішніх, так і внутрішніх [4].

Посилаючись на К. Кондо, серед зовнішніх чинників, що провокують вигорання, слід виділяти п'ять факторів, які так чи інакше сприяють розвитку феномена.

Перший з них це хронічна напружена психоемоційна діяльність. Дана форма діяльності пов'язана з розширенням емоційних реакцій. Так само важливим фактором є дестабілізуюча організація діяльності, основними ознаками якої є низький рівень організації праці, нестача обладнання, а також недостатньо структурована інформація.

Третім фактором здатним привести до вигорання може виявитися підвищена відповідальність за виконувані обов'язки. Так як дана робота часто проходить в режимі зовнішнього і внутрішнього контролю треба постійно перебувати в стані близькому до стану суб'єкта, з яким здійснюється спільна діяльність. Чи не малий вплив на розвиток вигорання має стан психологічної атмосфери в професійній діяльності. При несприятливому стані вона в основному визначається конфліктністю за двома основними напрямками: по вертикалі - в системі «керівник - підлеглий» і по горизонталі - в системі «колега - колега».

П'ятим фактором здатним підштовхнути до розвитку досліджуваного явища надає проблемний з психологічної точки зору контингент, з яким виникають взаємини в сфері професійної діяльності. Найчастіше проблеми бувають пов'язані з акцентуаціями характеру, безвідповідальністю, неврозами, зловживанні алкоголем. Співробітники при цьому починають випереджати подібні випадки і вдаються до економії емоційних ресурсів. На цьому ґрунті може проявлятися вигорання.

Ті ж дослідники до внутрішніх чинників, що провокують вигорання відносять можливі схильності до проявів емоційної ригідності; інтенсивне сприйняття і переживання обставин професійної діяльності, яке частіше виникає у працівників з підвищеним рівнем відповідальності за доручену справу. Велике значення приділяють слабкій мотивації та емоційній віддачі в професійній діяльності. Моральні дефекти і дезорієнтація особистості так само

відноситься до можливих причин виникнення вигорання, при цьому вони можуть виникнути як до початку занять професійною діяльністю, так і з'явитися наслідком даної діяльності. При описуванні поведінкових проявів або симптомів професійного вигорання слід підкреслювати його зв'язок зі стресом [50].

У свою чергу В. І. Ковальчук передбачає, що більше схильні до професійного вигорання люди з низьким рівнем самооцінки і екстернальним локусом контролю [38].

Рідше схильні до вигорання ті люди, які мають стабільну і привабливу роботу, яка передбачає можливість творчості, професійного та особистісного зростання; мають різноманітні інтереси, перспективні життєві плани; за типом життєвої установки - оптимістичні, успішно долають життєві негаразди і вікові кризи; мають середнім ступенем нейротизму і відносно високим рівнем рис екстраверта. Ризик вигорання знижується при високій професійній компетентності і високий соціальний інтелект. Чим вони вище, тим менше ризик неефективних комунікацій, креативність в ситуаціях міжособистісної взаємодії і - як наслідок - менше перенасичення і стомлення в ході спілкування.

Специфіка роботи характеризується тим, що існує велика кількість ситуацій з високою емоційною насиченістю та когнітивною складністю міжособистісного спілкування, що вимагає значного особистого внеску у встановленні відносин і уміння управляти емоційною напруженістю ділової взаємодії.

Водоп'янова В. виділяє три фактори вигорання [7]:

- особистісний, який визначається як вплив деяких індивідуальних особливостей на розвиток симптомів вигорання. При цьому існують дослідження, в яких говориться про відсутність взаємозв'язків між віком, статтю, сімейним станом, стажем роботи, рівнем освіти, соціальним походженням і рівнем розвитку синдрому професійного вигорання, а в інших роботах показано, що у жінок більше розвивається професійне виснаження, ніж у чоловіків.

- ролі, до нього ставляться професійні ситуації, в яких немає інтеграції зусиль, присутня конкуренція, в той час як якість виконаної роботи і її ефективність залежать від злагодженості дій.

- організаційний, зв'язується з можливістю тривалої, яка не оцінювана належним чином роботи, що вимагає виняткової підготовки або, що має складно змінний зміст, також вигорання може сприяти невизначеністю обов'язків або браком відповідальності [21].

К. Роджерс, Д. Добсон виділяють наступні особистісні фактори: схильність до інтроверсії (низька соціальна активність і адаптованість), реактивність, жорсткість і авторитарність по відношенню до інших, низький рівень самоповаги, надмірно висока або низька мотивація успіху, трудоголізм, високий рівень емпатії, реакція, вік, професійний стаж [61].

Виділяють типи людей схильних до синдрому професійного вигорання.

1. Педантичний характеризується сумлінністю, болючою акуратністю, прагненням в будь-якій справі домогтися зразкового порядку, зайвою прихильністю до минулого. Симптоми перевтоми - апатія, сонливість.

2. Демонстративний характеризується прагненням бути першим у всьому, властивий високий ступінь виснаження при виконанні рутинної роботи. Перевтома виражається в зайвій дратівливості.

3. Емотивний характеризується чутливістю, вразливістю, схильністю сприймати чужий біль, межує з патологією, з саморуйнуванням [44].

Багато дослідників роблять спроби виявити зв'язок між виробничими стрес-факторами і симптомами «вигорання». Значні кореляції виявили між загальним (сумарним) показником «вигорання» і характеристиками роботи (значимістю завдання, продуктивністю, намірами змінити роботу); між деперсоналізацією і прогулами (недисциплінованістю), поганими відносинами з родиною і з друзями; між емоційним виснаженням і психосоматичними захворюваннями; між персональними досягненнями і ставленням до професійних обов'язків, значимістю роботи [22].

Варто зазначити що, не дивлячись на схожість думок різних дослідників в кількості і зміст факторів, що сприяють розвитку професійного вигорання, немає конкретної інформації про те, які чинники впливають більшою мірою, а які меншою.

Найчастіше, думки вчених є протилежними і взаємозаперечними.

Як вже було сказано вище, синдром професійного вигорання є захисною реакцією психіки і організму людини на тривалий вплив різних стресових ситуацій, пов'язаних з його професійною діяльністю. Не дивлячись на недостатню вивченість і неоднозначність досліджень синдрому професійного вигорання, очевидно, що розвиток синдрому носить стадійний характер. При цьому першочерговими є підвищені енергетичні витрати на виконання обов'язків професійної діяльності.

Неможливість постійно працювати на максимальних витратах персональних ресурсів, викликає розвиток втоми, поступово переходить в розчарування стосовно обраної діяльності. В даний час відсутній єдиний погляд на структуру синдрому професійного вигорання, але очевидно, що він являє собою деформацію особистості, що є наслідком емоційно важких і напружених відносин в системі «людина-людина» [1].

Наслідки вигорання можуть проявлятися як у психосоматичних порушеннях, так і в суто психологічних (когнітивних, емоційних, мотиваційно-настановних) зміни особистості. Те й інше має безпосереднє значення для соціального і психосоматичного здоров'я особистості.

Найбільш докладно процес розвитку вигорання описав М. Буріш, представляючи його певними стадіями, які змінюються послідовно одна за одною. На першій з них, що попереджає стадії, відзначається надмірна участь особистості в професійній діяльності, відмова від певних потреб на користь роботи, прагнення збільшити обсяг виконуваної роботи, часто на шкоду її якості, і як наслідок даної активності виникає виснаження, проявляється у втомі, безсонні, ймовірності негативних наслідків [2].

Згідно М. Бурішу сильна залежність від роботи призводить у результаті до повного розпаду і екзистенціальної порожнечі. Логічно припустити, що за виникненням виснаження, виникає захисна реакція в вигляді зниження рівня власної участі як засобу економії ресурсів особистості. Причому зниження участі справедливого розділення ставиться до колег, в яких часто бачиться причина всіх невдач, іншим оточуючим, що виражається в неможливості прояву емпатичних реакцій, і до професійної діяльності, у вигляді максимального ухилення від виконання обов'язків. Все це відбувається на тлі підвищених вимог до навколишньої дійсності [2].

Серед чинників, що призводять до розвитку синдрому професійного вигорання, виділяють наступні групи: особистісні, робочі, професійні та організаційні. Ряд вчених вважає, що особистісні особливості набагато більше впливають на розвиток вигорання не тільки в порівнянні з демографічними характеристиками, але і факторами робочого середовища.

Розвиток синдрому носить стадійний характер. При цьому першочерговими є підвищені енергетичні витрати на виконання обов'язків професійної діяльності. Спочатку спостерігаються значні енергетичні витрати - наслідок екстремально високої позитивної установки на виконання професійної діяльності. У міру розвитку синдрому професійного вигорання з'являється відчуття втоми, яке поступово змінюється розчаруванням, зниженням інтересу до своєї роботи [14].

Особистісні риси емоційної нестійкості, боязкості, підозрливості, схильності до почуття провини, консерватизму, імпульсивності, напруженості, інтроверсії, а також локус контролю мають значення у формуванні синдрому професійного вигорання.

На думку дослідників, негативні психічні переживання і стани можуть зачіпати різні межі трудового процесу - професійну діяльність, особистість професіонала, професійне спілкування, в цілому негативно впливаючи на професійний розвиток особистості.

Найбільше до ризику виникнення синдрому професійного вигорання схильні особи, які пред'являють непомірно високі вимоги до себе. У їхньому уявленні справжній фахівець - це зразок професійної невразливості і досконалості. Ці категорії особистості, асоціюють свою працю з призначенням, місією, тому в них стирається грань між роботою та особистим життям [9].

В цілому синдром професійного вигорання у військовослужбовців відповідає загальноприйнятій картині даного феномена, маючи при цьому ряд особливостей стосовно особистісних характеристик, притаманних військовослужбовцям в більшій мірі, ніж представникам інших професій.

1.2. Характеристика методів психологічної профілактики професійного вигорання особистості

Дуже важливим є виявлення синдрому професійного вигорання як можна раніше, щоб уникнути подальшого погіршення ситуації і припинити його розвиток. З цією метою застосовують різні методи діагностики. Як об'єкти діагностики можуть виступати психофізіологічні, індивідуально-психологічні особливості, емоційна і мотиваційна сфери особистості, соціальна і професійна спрямованість.

Процес діагностики синдрому вигорання [11]:

- аналіз скарг співробітника з урахуванням наявних симптомів: необхідно з'ясувати присутність таких симптомів, як порушення сну, соматичні занепокоєння, черговість появи симптомів і взаємозв'язку за часом зі значними змінами в житті, конфліктами в сім'ї і на роботі;

- перенесені раніше і наявні в даний час захворювання (хронічні, гострі, інфекційні та ін.), які можуть ускладнювати стан людини;

- професійний анамнез: уточнення факторів, що сприяють розвитку синдрому професійного вигорання, таких як професія «групи ризику», тобто ті професії, де домінує надання допомоги іншим людям;

- високе робоче навантаження, брак часу для здійснення роботи;

- відсутність або недолік емоційної підтримки і співучасті з боку інших співробітників і керівництва;
- недостатня винагорода за роботу (моральна і матеріальна);
- складність здійснення контролю за робочою ситуацією, неможливість вплинути на прийняття важливих рішень;
- розпливчасті, неоднозначні вимоги до роботи;
- постійний ризик негативних санкцій (штраф, догана, звільнення, судове переслідування);
- рутинна, монотонна і безперспективна діяльність;
- нераціональна організація праці та робочого місця (дуже висока або низька температура повітря, шум, пасивне куріння і т.д.);
- необхідність ззовні виявляти емоції, які не відповідають реальним;
- відсутність вихідних, відпусток, захоплень та інтересів крім роботи;
- куріння, зловживання алкоголем і прийом ліків (антидепресантів, транквілізаторів і т.п.);
- психічний стан, наявність психічних розладів: встановлення наявності певних властивостей особистості, що сприяють розвитку синдрому професійного вигорання;
- підвищена особистісна тривожність (тривога - негативне забарвлене почуття сильного занепокоєння, заклопотаності, очікування невизначеної загрози, характер і час якої не піддається точному прогнозу);
- знижена самооцінка, схильність до почуття провини;
- виражена емоційна лабільність;
- покірність, залежність, боязкість;
- зовнішній локус контролю (в житті розраховують на випадковість, удачу або досягнення інших людей), на відміну від внутрішнього локусу контролю (розраховують в житті на себе, свої здібності і свої дії);
- пасивні, що уникають поведінкові стратегії виходу зі складних ситуацій;

- результати лабораторних аналізів - при необхідності і можливості виконання;

- результати психометричного тестування для діагностики синдрому професійного вигорання; існує велика кількість методик оцінки стану працівників; численні особистісні опитувальники можуть використовуватися для швидкої оцінки вираженості синдрому професійного вигорання в різних професійних групах [39].

Використання особистісних опитувальників є одним з компонентів процесу діагностики явища.

Вже досить тривалий період діагностика синдрому професійного вигорання здійснюється за методикою MBI (Maslach Burnout Inventory), розробленої американськими соціальними психологами К. Маслач і С. Джексон. Опитувальник використовується для визначення ступеня вигорання в професіях типу «людина-людина». Дана методика була адаптована російськими психологами Н. Є. Водоп'янової і Е. С. Старченкова [8].

Крім MBI, в українській психологічній практиці нерідко застосовується методика діагностики рівня професійного вигорання, розроблена В. В. Бойко. Особистісний опитувальник призначений для діагностики синдрому професійного вигорання, з'являється у людини в процесі виконання ним різноманітних видів діяльності, пов'язаних з тривалим впливом ряду несприятливих стрес-факторів [18].

При діагностиці стану співробітників також враховується рівень так званої нервово-психічної нестійкості, яка служить показником відразу як психічного, так і соматичного рівня здоров'я індивіда. Нервово-психічна стійкість (НПУ) дозволяє з'ясувати ризик дезадаптації особистості в ситуації стресу, або тоді, коли система професійного відображення діє в екстремальних обставинах, що виникли як через зовнішніх, так і через внутрішні чинники. Для аналізу ступеня нервово-психічної нестійкості була запропонована методика «Прогноз», розроблена в ЛВМА ім. С. М. Кірова і необхідна для того, щоб виділити осіб, що володіють симптомами нервово-психічної нестійкості.

у той же час використовуються також і інші методики, наприклад, методика із застосуванням емоційних індикаторів, запропонована Е. А. Клімовим і Г. Ф. Королькової. Результати дають підстави для прогнозу професійної успішності, а також задоволення обраної професійною діяльністю, так як вказують на те, чи збігаються певні варіанти професійного плану з тим бажаним, який сформувався у людини на підставі отриманого досвіду [17].

Діагностика синдрому у співробітників на ранній стадії необхідна для того, щоб організувати заходи для якомога повнішої та своєчасної ліквідації причин, що викликали професійне вигорання, що є важливою складовою збереження психічного здоров'я працівників та їх найбільш успішного здійснення трудових функцій.

Деякі дослідники відзначають, що синдром вигорання є природним і нормальним явищем в процесі професійної діяльності. Вчені підкреслюють, що правильніше називати неприродними саме ті випадки, коли людина не «згорає», оскільки процес вигорання дозволяє професіоналу усвідомити, що з ним відбувається і, виходячи з цього вибудувати план дій і якимось чином постаратися скорегувати прояви цього стану. Д. Г. Трунов рекомендує ставитися до симптомів професійного вигорання не як до ворогів, а як до сигналів, які інформують про те, що з нами відбувається щось, гідне нашої уваги і певних зусиль [24]. К. Маслач вважає, що вигорання не є неминучим, проте необхідно вживати профілактичні кроки, які дозволять допомогти запобігти, послабити або виключити можливість його виникнення [31].

Таким чином, в контексті синдрому професійного вигорання неминуче виникає таке питання, як профілактика і корекція даного явища.

Заходи, які зазвичай використовують у боротьбі з цим неприємним станом, Д. Г. Трунов розділяє на чотири основних напрямки [62].

Перший напрямок: пристосування себе до роботи. Найчастіше це називають «професійним ростом», маючи на увазі розвиток. Наприклад, фахівець, який займається тією чи іншою сферою діяльності, відвідує різні професійно-орієнтовані тренінги і семінари з метою пошуку способів існування

в даних умовах, тобто, людина розвиває свою особистість для того, щоб вона відповідала професійним рамкам.

Другий напрямок: пристосування роботи до себе. Це протилежний напрямок, що включає в себе зміну професійних рамок, адаптацію їх до себе, до свого організму, до своєї особистості. Однак, слід зазначити, що ці зміни - за великим рахунком поверхневі (наприклад, зміна умов праці) і практично не стосуються змісту роботи: не дивлячись ні на які зміни, вони назавжди залишаються перешкодою для будь-яких значних змін.

Третій напрямок: економічна витрата емоційних ресурсів. В даному випадку йдеться про зменшення емоційних затрат, про стан «режиму енергозбереження». Серед подібних заходів можна виділити наступні форми психологічного захисту, що оберігають від «залученості в процес»: «контроль контр переносу», «поділ відповідальності», формалізація і структурування своєї діяльності і використання інших психологічних технік. Робота стає стандартною, ремісничою, де професіонал убезпечив себе і свої нерви, зміг припинити або сповільнити процес.

І, нарешті, останній напрям: відновлення. До цього напрямку належать заходи, спрямовані на компенсацію втрат, які вже понесла людина. Сюди можна віднести наступні шляхи відновлення втрачених ресурсів і стимулюючі заходи: відстеження результату, отримання подяки від клієнтів, матеріальну винагороду, самореалізацію в професійному середовищі і інші спроби додати «палива» ззовні.

Н. Є. Водоп'янова описала рекомендації з профілактики та корекції явища в такий спосіб [45].

По-перше, ослаблення дії організаційних стресів на рівні всієї організації і на рівні її підрозділів:

- ефективне керівництво і адміністрування (професійна підтримка, планування кар'єри співробітників, турбота про умови їх праці тощо.);
- розвиток корпоративної культури і згуртування колективу (формування комфортної психологічної атмосфери серед персоналу, розробка належного

культурного рівня стандартів ділового, неформального спілкування та поведінки і ін.).

По-друге, формування вміння раціонально оцінювати стресові ситуації, актуалізація особистісних ресурсів стресостійкості і конструктивних способів подолання стресів на роботі:

- розвиток базової компетентності в сфері психології;
- освоєння навичок позитивного і раціонального мислення;
- навчання конструктивним стратегіям поведінки.

По-третє, розвиток здібностей управління рівнем персонального стресу для збереження оптимальної працездатності:

- розвиток навичок управління стресами в ділових комунікаціях;
- розвиток навичок саморегуляції психічних станів і відновлення психоенергетичних ресурсів.

По-четверте, освоєння системи психологічних тренінгів особистісного росту і самореалізації:

- на рівні організації - впровадження програм гуманізації менеджменту і програм психологічного супроводу професійної діяльності працівників всіх рівнів;
- на персоніфікованому рівні - впровадження індивідуальних програм психологічної допомоги, орієнтованих на співробітників [60].

Конкретні практичні вказівки для профілактики синдрому професійного вигорання були розроблені академіком П. І. Сидоровим [59]. При їх дотриманні є можливість попередити виникнення синдрому, або зменшити ступінь його вираженості і звести до мінімуму прояви його симптомів. Дані рекомендації полягають в наступному:

- необхідно навчитися визначати і розбивати короткострокові і довгострокові цілі;
- регулярно організовувати перерви, які потрібні для того, щоб забезпечити психічний і фізичний добробут і оновити енергетичні ресурси;

- оволодіти навичками і способами саморегуляції (численні методи релаксації, встановлення цілей і позитивна внутрішня мова);

- професійний розвиток і самовдосконалення (один із заходів профілактики професійного вигорання полягає в обміні діловою інформацією з представниками інших служб і сфер професійної діяльності; працівник усвідомлює, що існує більш широкий світ, ніж той, який представлений його погляду всередині конкретного колективу; є можливість відвідувати курси підвищення кваліфікації, семінари, збори, конференції та ін.);

- необхідно уникати зайву і нездорову конкуренцію (надзвичайно сильне прагнення до виграшу пробуджує тривога і страхи, робить людину ворожою і агресивною, що сприяє виникненню синдрому вигорання);

- залучатися до професійного спілкування (коли індивід аналізує свої емоції і ділиться ними з іншими, ймовірність вигорання суттєво знижується, або даний негативний процес загальмовується);

- підтримувати себе в хорошій фізичній формі (між фізичним станом тіла і ментальним станом є щільний взаємозв'язок: неправильне харчування, зловживання алкогольними напоями, тютюном і нездоровий спосіб життя загострюють прояви професійного вигорання);

- рекомендується об'єктивно розраховувати й обдуманно підходити до розподілу своїх навантажень;

- вміти переключатися з одного виду діяльності на інший;

- простіше ставитися до конфліктів в процесі трудової діяльності;

- не варто намагатися досягти досконалості завжди і в усьому [30].

Значним аспектом профілактики виникнення синдрому виступає базова психологічна підготовка професіоналів. Однак мова йде не тільки не стільки про теоретичне навчання основам психології, скільки про практичне навчання, направлене на розвиток стресостійкості фахівців. Для підвищення стійкості до стресу слід плекати в собі такі ресурси [4]:

- особистісні ресурси: базова компетентність в області психології, рівень психологічної грамотності та культури; активна мотивація подолання стресів,

ставлення до труднощів як до можливостей придбання особистого досвіду і можливості особистісного розвитку; сила Я-концепції, самоповага, адекватна самооцінка, почуття власної значущості, незалежність; активна життєва установка: чим активніше ставлення до життя, тим вище рівень психологічної стійкості індивіда в стресових ситуаціях; позитивність і раціональність мислення;

- інформаційні та інструментальні ресурси: вміння здійснювати контроль над ситуацією (адекватна оцінка ступеня її значущості); адаптивність, інтерактивні техніки зміни себе і навколишньої ситуації, інформаційна та діяльнісна активність по перетворенню ситуації взаємодії особистості у стресовій ситуації; використання різних методів або способів досягнення бажаних цілей; здатність до осмислення і когнітивної структуризації ситуації [28];

На думку О. І.Бабич, можливість виникнення професійного вигорання знижується в залежності від наявності таких особистісних ресурсів, як осмисленість життя, високий рівень суб'єктивного контролю, адекватна самооцінка, усвідомлення позитивних і негативних сторін своєї особистості, наявність «внутрішньої підтримки», природність і безпосередність поведінки, міжособистісна чутливість і гнучкість поведінки у взаєминах з оточуючими, здатність жити «тут і зараз», свобода і відповідальність, реалістичне і цілісне розуміння навколишнього світу і людської природи [4]. В якості базових ресурсів протидії вигорання автор позначила самоактуалізацію, осмисленість життя та інтернальність (здатність приймати відповідальність за своє життя на себе) особистості.

Людина, як електрична лампочка, під сильною напругою від великого навантаження ненадовго «загоряється», а потім поступово «згоряє», стає грубішою, якщо не вистачає опору психічних ресурсів. І тільки багаті досвідом, емоційно зрілі, цілісні особистості в змозі впоратися з описаними вище проблемами і продовжувати здійснювати свою професійну діяльність з мінімальними втратами.

1.3. Психологічна характеристика факторів професійного вигорання

Психологічне забезпечення підготовки та застосування військ Збройних Сил України - це цілеспрямована діяльність органів військового управління, командувачів, командирів (начальників), службових осіб структур морально-психологічного забезпечення з метою психологічного відбору, формування, підтримання і відновлення в особового складу психологічної готовності до виконання завдань, емоційно-вольової стійкості до негативних психологічних чинників у будь-яких умовах, зниження психогенних втрат та збереження психічного здоров'я військовослужбовців [1].

Основними завданнями психологічного забезпечення є:

- оцінювання психологічних показників боєздатності підрозділів та військових частин, передусім морально-психологічного стану особового складу;
- аналіз впливу психологічних чинників бою (бойових дій) на морально-психологічний стан та поведінку особового складу;
- виявлення психологічних особливостей майбутніх бойових дій (операцій), врахування їх вимог до емоційно-вольових та психофізіологічних якостей військовослужбовців, злагодженості та згуртованості особового складу;
- забезпечення та створення соціально-психологічних умов для ефективного виконання особовим складом своїх службових обов'язків;
- сприяння в організації та проведенні заходів соціально-психологічної та професійної адаптації і реабілітації військовослужбовців; соціально-психологічний аналіз управлінських рішень діяльності командирів (начальників) з питань підтримання належного рівня морально-психологічного стану особового складу;
- аналіз психологічних аспектів тактики можливих дій противника, негативного інформаційно-психологічного впливу тощо; виявлення осіб з нервово-психічною нестійкістю та вжиття психопрофілактичних і психокорекційних заходів;

- прогнозування можливих бойових психогенних втрат особового складу;

- планування, організація та проведення заходів психологічної підготовки (загальної, спеціальної, цільової) особового складу військових частин (підрозділів) до виконання бойових завдань у конкретних (суспільно-політичних, фізико-географічних, природно-кліматичних, ергономічних тощо) умовах; формування та утвердження оптимізму і впевненості особового складу в своїх силах, можливості виконати поставлене завдання; навчання особового складу психологічним методам надання само- та взаємодопомоги; вжиття заходів психологічного відбору особового складу для комплектування, доукомплектування, поповнення підрозділів та військових частин тощо [46].

Психологічне забезпечення включає соціально-психологічне діагностування, психологічну підготовку (загальну, спеціальну, цільову) та психологічний супровід. За досвідом проведення антитерористичної операції (Операції Об'єднаних сил), основним змістом соціально-психологічного діагностування є проведення діагностики психічних станів, ступеня психотравматизації, рівня нервово-психічної напруженості особового складу. За результатами діагностики мають бути виявлені особи з психосоматичними захворюваннями, тривожно-депресивними станами та ознаками посттравматичних стресових розладів.

Обов'язкова психологічна реабілітація військовослужбовців, учасників бойових дій та прирівняних до них осіб, які брали участь в антитерористичній операції чи виконували службово-бойові завдання в екстремальних (бойових) умовах, може здійснюватись у центрах психологічної реабілітації Міністерства оборони України та Міністерства соціальної політики України. Таким чином, психологічне забезпечення є ключовим елементом системи морально-психологічного забезпечення підготовки та застосування військ (сил) Збройних Сил України, про що свідчить досвід проведення антитерористичної операції та Операції Об'єднаних сил на території Донецької та Луганської областей [55].

Напрямки подальших досліджень зазначеної проблематики полягають у визначенні та апробації новітніх методик соціально-психологічного діагностування та удосконаленні організації психологічного забезпечення підготовки та застосування в Збройних Силах України.

Реалії сучасної дійсності, на превеликий жаль, свідчать про наявність значної кількості невиправданих спроб вирішення суперечливих питань на основі застосування сили. Локальні війни супроводжують людство протягом усього його існування. Для України, яка шукає свій шлях в умовах війни і трансформації, пошуки спільного з європейськими країнами майбутнього гостро ставлять на порядок денний низку проблем. Це і проблема якнайшвидшого припинення війни в Україні, проблема біженців, міграційна криза, торгівля людьми, зброєю. Дослідження наслідків війн і конфліктів, криз, окупаційних і колоніальних панувань вже багато років є предметом досліджень як окремих фахівців, так і низки наукових інституцій [1, с. 187-204].

Україна упродовж семи років перебуває у стані війни. Це призвело до величезних людських втрат, порушення життєдіяльності людей. Війна в Україні активізувала проблему посттравматичного стресового розладу (далі ПТСР). Становище українських ветеранів-афганців та «афганський синдром» було частково досліджено під час «холодної війни». Проблема ветеранів ООС потребує ретельного наукового дослідження. Військовий конфлікт досі триває. Потрібне прийняття розумного рішення та припинення війни найближчим часом. Щотижня збільшується кількість нових жертв з обох сторін. Будь-яке збройне зіткнення є двостороннім процесом. Тому дослідження закономірностей збройної боротьби має важливе значення не лише для розуміння воєнної політики і стратегії переможця, але і для з'ясування можливостей щодо способів дій переможеної сторони [19].

Відтак досвід локальних воєн надає можливість здійснити аналіз щодо ефективності стратегії і тактики протидіючих сил, а також щодо ефективності застосування ними озброєння та військової техніки. В житті кожного з нас виникають кризові ситуації. Екстремальна ситуація може стати кризовою,

травматичною та викликати стрес, психологічну травму, тим паче під час особливих умов та після них. Вони можуть як позитивно так і негативно вплинути на людину. Кризові ситуації є результатом розвитку особистості. Вони можуть бути спричинені емоційним та інтелектуальним стресом. Людина, яка потрапила до кризової ситуації не може залишатися такою якою була до неї, вона однозначно змінюється.

Проблеми стресу та стресостійкості зумовлені розширенням сфер діяльності людини, що часто відбувається в екстремальних умовах. Підкреслимо, що стрес є нормальною реакцією організму у відповідь на напружену обстановку. Під час бойових дій психіка військовослужбовців піддається різним впливам. Одні з них мобілізують і концентрують фізичні і духовні можливості людини, підвищують бойову активність, а деякі дезорганізують бойову діяльність, блокують доступ до наявних резервів організму, вкрай негативно впливають на роботу нервової системи та психіки і взагалі учасники бойових дій більше не можуть залишатися на війні [3].

Існує декілька груп загальних симптомів посттравматичного розладу. Це і систематичні спогади про переживання події, яка призвела до травмування; симптоми уникнення та «ступору», уникнення думок, почуттів, розмов. Людина може бути повністю нерухомою і негативно думати про себе та навколишній світ; симптом постійного підвищеного збудження та неможливість нормального відпочинку, сну, страх, депресія. Коли відбуваються події небезпечні для життя людини, організм готується до реагування.

Спочатку триває період шоку при якому виділяються гормони потрібні для швидкого реагування, також виділяються і знеболюючі речовини, які притупляють біль. Потім починається наступний етап збудження і людина може перебувати в стані звичайного функціонування, етап розрядки характеризується тремтінням тіла, етап втоми це переосмислення того, що трапилось і повернення до нормального життя. Варто зазначити, що стресовий розлад є відповідною реакцією на надмірні емоційні подразники, на стрес, що відбувається і виходить за межі звичайного людського досвіду [47].

Посттравматичний розлад виникає як відстрочена або затяжна реакція на кризову подію чи ситуацію загрозливого або катастрофічного характеру, важливо підкреслити, що він може повторюватися. У людини, яка пережила емоційний травматичний стрес, інакше починає функціонувати пам'ять - механізм травматичної пам'яті, необхідний для виживання індивіда, стає причиною посттравматичних стресових станів. Після припинення дії стресора яскраві емоційні образні спогади не просто зберігаються у довготривалій пам'яті, але й знову і знову з'являються у пам'яті оперативній, сприяючи розвитку посттравматичного стресового розладу. Останній означає інтенсивну і, як правило, пролонговану реакцію на сильний травмуючий стресор, такий як природні катаклізми (землетруси, повені, пожежі), лиха, викликані людьми (переслідування, терористичні акти, воєнні дії), насильство (розбійний напад, зґвалтування, тортури) [40].

Зрозуміло, що бойова втома є неминучою під час бою, але можна запобігти появі великої кількості постраждалих від неї. В добре сформованих та підготовлених підрозділах з хорошим командуванням, лише один із десяти страждає від бойового стресу, навіть в умовах дуже важких боїв. Це є дуже важливим показником. Командування має бути дійсно грамотним і добре підготовленим задля того щоб, збудувати згуртований підрозділ, вирішити внутрішні конфлікти, розділити тягар і зменшити стрес. Дотримання дисципліни, і законів ведення війни, все це запобігає неправомірній поведінці, спричиненій стресом. Ми в змозі подолати бойовий стрес, турбуючись один про одного, нехай шляхом жорстких але реалістичних тренувань і це зміцнить нашу силу волі і впевненість [53].

Не варто недооцінювати самопомогу. По-перше необхідно пити достатню кількість рідини (навіть якщо не хочеться), їсти достатньо їжі і намагатися відпочивати, спати так часто, як це можливо. Доволі важливою є роль командира в профілактиці бойової втоми. Дослідження показали, які саме ситуації і стресові фактори спричиняють бойову втому. Деякі з них можуть контролюватися хорошим лідером. Інші ситуації чи події проконтролювати не

можливо, однак знання про те, які з них збільшують стрес і бойову втому, дозволяють командирі компенсувати їх вплив зменшенням інших факторів стресу і здійсненням корекційної роботи. Командир також повинен мати план забезпечення належної допомоги постраждалим від бойового стресу і враховувати його під час виконання основних завдань. Допомога, яку необхідно надати:

- бажано не залишати постраждалого одного.

- необхідно встановити фізичний контакт із постраждалим (можна взяти за руку, покласти свою руку йому на плече або спину, погладити його по голові). дати змогу відчувати йому, що ти поряд.

- важливо застосовувати прийоми «активного слухання» (вони допоможуть постраждалому виплеснути своє горе): періодично вимовляти «ага», «так»; кивати головою, тобто підтверджувати, що слухаєш і співчуваєш; повторювати за постраждалим уривки фраз, в яких він виражає свої відчуття; потрібно говорити про свої відчуття і відчуття постраждалого.

- не потрібно намагатися заспокоїти постраждалого. необхідно дати йому можливість виплакати і виговоритися, «виплеснути» з себе горе, страх, образу.

- не задавати запитань, не давати порад. ваша задача - вислухати постраждалого [63].

Психологічна готовність у рамках екстремальної психології розглядається у тісному взаємозв'язку з військово-медичною, тактичною, релігійною, психіатричною науками. Таким чином, вплив небезпечної ситуації неминуче викликає у людини психічне напруження. Цей стан має суттєвий вплив на психічні процеси та ефективність бойової діяльності. Стрес може впливати на психіку як мобілізуюче, так і гнітюче. Характер цього впливу залежить від мотивації, індивідуальної психологічної стійкості, бойового досвіду військовослужбовців.

Отже, є реальні підстави для зміни сприйнятливості військовослужбовців до дії бойових стрес-чинників у процесі психологічної підготовки та

забезпечення їх високої активності в бою. Бойові дії є крайнім проявом екстремальних умов діяльності військовослужбовця. Постійна зміна бойової обстановки, тривалі навантаження, загроза здоров'ю та життю, втрата бойових товаришів - все це супроводжується величезним напруженням фізичних і психологічних сил і викликає найбільший стрес у військовослужбовців. Стійкість до стресу є важливим чинником для збереження нормальної життєдіяльності.

Важливо зазначити, що тільки тоді, коли людина буде спеціально підготовленою, вона з більшою вірогідністю буде в змозі витримати вплив бойових факторів на психіку. Вирішуючи бойові завдання командири повинні враховувати особливості психічного стану військовослужбовців та інтенсивність впливу психогенних факторів екстремальних умов, а також закономірності динаміки психічного стану під час адаптації до діяльності, що супроводжується загрозою життя.

Процес адаптації людини до екстремальних умов є надзвичайно різним. Задля ефективного керування всім спектром навчання та виховання, бойовою підготовкою особового складу підрозділів, офіцер повинен поєднувати в собі кваліфікованого військового фахівця, психолога, педагога та організатора. Основне завдання військового керівника - спрямовувати діяльність підлеглих на виконання загальних завдань підрозділу. Досягнення цієї мети можливе лише за умови правильного використання влади (управління, керівництво) та особливого впливу (лідерство) [48].

Сучасний стан Збройних Сил України характеризується переломним моментом свого розвитку. Вперше з моменту здобуття Незалежності, за умов збройної агресії питання обороноздатності України стало пріоритетним.

Висновки до розділу 1

На основі аналізу вітчизняних і зарубіжних наукових джерел синдром професійного вигорання можливо передбачити і запобігти. У зв'язку з небезпечною сферою діяльності військової людини, необхідно чітко контролювати її поведінку і рівень стресу в складних ситуаціях. Вести облік факторів, що впливають на особистість кожного військовослужбовця, і здійснювати профілактичний, при необхідності, психо-корегувальний комплекс. А також проводити ряд психодіагностичних досліджень, спрямованих на вивчення особистісних особливостей і виявлення симптомів професійного вигорання. Отже, рівень професійного фону військовослужбовців і результативність їх роботи буде повністю залежати від того, наскільки своєчасно будуть виявлені і відкориговані особливості розвитку синдрому професійного вигорання.

Спочатку відбуваються незначні зміни в поведінці і діяльності, які, здавалося, не несуть небезпеки для самої людини і для оточуючих людей. Але, саме ці зміни можуть привести як до змін професійної адекватності, так і непоправних втрат за виникнення умов екстремального характеру. Отже, вивчення особливостей професійного вигорання є актуальною проблемою в сучасному світі.

Професійне вигорання може бути дуже небезпечним своїми наслідками. Якщо ігнорувати перші ознаки вигорання, то в подальшому у людини можуть виникнути такі неприємні психологічні явища, як депресії, нервові зриви, психосоматичні розлади, що, безсумнівно, позначиться на її трудовій ефективності і функціонуванні всієї організації в цілому. Таким чином, необхідно вміти попередити появу даного явища, припинити його розвиток на самому початку; або вжити певні заходи боротьби з уже виниклим синдромом. Для цього дуже важливо навчитися раціонально підходити до здійснення своєї роботи, встановлювати перед собою реальні цілі, оволодіти навичками

саморегуляції, прагнути відокремлювати особисте життя від роботи і спробувати змінити характер і організацію своєї трудової діяльності.

Події ж, які відбуваються в зоні проведення ООС (АТО) характеризуються високою інтенсивністю, напруженістю, швидкоплинністю. За цих умов психіка військовослужбовців функціонує на межі допустимих навантажень. Виснаження призводить до зниження ефективності функціонування діяльності в екстремальних умовах збройного протистояння, психічних травм і психічних розладів короткочасного чи довготривалого характеру. Реакція військовослужбовців на вплив стресорів бойової обстановки залежить як від їх значущості для конкретного учасника бойових дій, так і від особливостей їх поведінки. Значимість впливу на психіку військовослужбовців тих чи інших бойових стресорів та можливий розвиток наслідків переживання бойової психічної травми визначається їх індивідуально-психологічними особливостями і особистісними властивостями, рівнем психологічної та професійної підготовки до ведення бойових дій, характером і рівнем бойової мотивації, особливостями сприйняття військовослужбовцями місця і ролі бойових дій в історії та перспективі їх системи життєдіяльності.

Важливим впровадження комплексу загальних організаційних заходів, що призначені для цілеспрямованого попередження професійного вигорання, а також комплексу спеціальних заходів, що призначені для цілеспрямованого створення особистої здатності протистояти професійному вигоранню.

РОЗДІЛ 2 МОДЕЛЬ ПСИХОЛОГІЧНОЇ ПРОФІЛАКТИКИ ПРОФЕСІЙНОГО ВИГОРАННЯ ВІЙСЬКОВОСЛУЖБОВЦІВ ЗАДІЯНИХ ДО ОПЕРАЦІЇ ОБ'ЄДНАНИХ СИЛ

2.1. Особливості психологічної профілактики професійного вигорання військовослужбовців у складі ООС

У ході психологічного супроводу військовослужбовців, виділяються дві основні групи дисциплінарно-психологічних проблем. Перша група включає в себе не сформованість, нестійкість, слабкість, незавершеність або неповноту механізмів групового характеру нормативної поведінки військовослужбовців і управління цією поведінкою.

Службова діяльність показує нам, що у окремих військовослужбовців немає необхідної дисциплінарної мотивації та бажання (або вміння) поводитися організовано, відповідно до правил, викладених в загальновійськових статутах, з законами держави, військовими традиціями і звичаями. У той же час органи військового управління не мають достатнього вміння й бажання, щоб вірними методами направити діяльність ввіреного їм особового складу [34].

Ця група дисциплінарно-психологічних проблем підрозділяється на три види проблем:

1. Проблеми дисципліни, що пов'язані з мотивацією.
2. Проблеми недостатньої організаторської роботи.
3. Проблеми психічної неорганізованості, як індивідуальної, так і колективної, в тому числі самих органів військового управління.

Друга група дисциплінарно-психологічних проблем пов'язана з наявністю як помітних, так і прихованих дисциплінарних відносин, як особистісних, так і колективних, зі своїми правилами і порядками, несумісними з вимогами загальновійськових статутів, законів або навіть з елементарної людської моралі.

Для військових підрозділів, що укомплектовані військовослужбовцями за контрактом, також можуть бути характерні різні прояви нестатутних форм взаємин. Свої порядки і правила тут можуть насаджувати окремі військовослужбовці, що становить базис стратегії їх поведінки, що пов'язано зі зміцненням положення лідера і влади неформального лідера в системі взаємовідносин у військовому колективі.

Щоденні спостереження і суспільно-соціальні дослідження можуть підтвердити, що у військовослужбовців в повній мірі може проявитися одна з закономірностей, коли власна недисциплінованість найчастіше приписується іншим військовослужбовцям, але ні в якій мірі не відноситься до самого себе, тобто воїн, який порушує військову дисципліну, порушником себе не вважає [15].

Негативні тенденції у військовій службі посилюються несприятливим суспільно-психологічним фоном, який формується соціальними відхиленнями в нашому суспільстві. Це пов'язано зі злочинністю, пияцтвом, наркоманією, корупцією сучасного суспільства. До Збройних Сил України та в інші силові структури приходять для проходження військової служби і ті громадяни, які вже мають негативний життєвий досвід і стійкі негативні установки мотивації.

Серед джерел дисциплінарно-психологічних проблем, можна виділити та умови, події та чинники, пов'язані з рішеннями й керівними діями старших командирів і начальників, які не дають військовослужбовцю реалізувати свою позитивну мотивацію. Якщо особиста дисциплінованість не знаходить потрібного заохочення, якщо вона не є нормою і приходить в дисонанс з поведінкою інших воїнів, якщо для того, щоб бути зразковим військовослужбовцем потрібні психологічні зусилля над собою, то внутрішня самоорганізованість і дисципліна зменшується.

Отже, слід розрізняти два види факторів, які зумовлюють формування дисциплінарно-психологічних проблем:

1. Загальновійськові, пов'язані з проявом в умовах окремого підрозділу.

2. Місцеві (специфічні), які з'являються завдяки індивідуальним особливостям проявів поведінки.

Особливості психологічних проблем в тому, що вони вирішуються в ході зміни самого військовослужбовця і тих відносин, з якими він пов'язаний, іншими членами військового колективу. Для психолога знайти вірне дисциплінарно-психологічне рішення - це значить знайти спосіб зміни переконань, шкали цінностей, оцінки себе і інших військовослужбовців, міжособистісних зв'язків військовослужбовця, стереотипів його поведінки, щоб вони не входили в конфлікт з законами і статутними правилами військової служби. У деяких випадках проблеми, пов'язані з порушеннями військової дисципліни, можуть бути усунені за допомогою правильної зміни умов на службі та в побуті, а також заходами, що регулюють правила нормативної поведінки особового складу в окремому військовому колективі.

Психологічний супровід військовослужбовців є процесом складним і багатогранним. Сенс виховної роботи військовослужбовцями за контрактом істотно відрізняється від сенсу роботи з військовослужбовцями строкової служби [25].

В індивідуальній роботі психолог має справу з дорослими, багато в чому вже сформованими людьми, тобто з тими, хто прийшов працювати, добровільно підписуючи контракт для проходження військової служби. Отже, підходи до психологічної роботи з цією категорією військовослужбовців мають бути особливими.

Сучасні дослідження виокремлюють різноманітні методи, що дають можливість командирам і начальникам оптимально обрати, а в подальшому і коригувати процес взаємин в професійній діяльності. Ефективність використання цих методів залежить від правильного і своєчасного їх застосування. Проблеми можуть бути викликані наступними обставинами:

1. Недостатня мотивація служби, обмежена матеріальними запитами і не сформованість інших стимулів для проходження військової служби.

2. Правильна організація проведення службового і вільного від служби часу. Формування відношення до негативних явищ, таким, як пияцтво, наркоманія, злочинство, хуліганство, запізнення, а так само і неявка до місця служби.

3. Труднощі, що виникають в процесі адаптації до умов військової служби військовослужбовців середнього віку, що мають перерву в службі, пов'язаний з цивільної роботою.

4. Часте спілкування військовослужбовців з цивільними особами і представниками інших соціальних невійськових структур, такими як органи соціального захисту, сім'я, друзі і так далі.

5. Труднощі молодих командирів при роботі з віковими підопічними, які проходять військову службу за контрактом, пов'язані з відсутністю досвіду і особистої невідповідності командної ланки [49].

Отже, слід приділити особливу увагу змісту та психологічного супроводу особового складу, враховуючи при цьому рівень їх професійної вихованості і задоволення військовою службою. Важливе значення при цьому має якісне знання командирами (начальниками) особистісних якостей підопічних, особливостей взаємин їх у військовому колективі, в тому числі. Для цього потрібне постійне спілкування з підлеглими, спостереження за поведінкою військовослужбовців в екстремальній ситуації, особиста присутність командирів та штатних психологів на різних службових заходах, бесіди з активом, з окремими військовослужбовцями, вивчення думки колективу і його впливу на життєдіяльність всього підрозділу.

Психологічне вивчення військовослужбовців включає в себе ретельну сплановану роботу по всіх основних питаннях. З перших днів перебування військовослужбовця в підрозділі, командирами і психологами вивчаються його професійні якості. Це потрібно для визначення напрямків спеціальності і військової посади, яку буде займати військовослужбовець. Також це потрібно для визначення ступеня задоволеності військовослужбовця службою і для впливу на якість виконання ним своїх обов'язків по службі. Саме така робота

може створити умови для вдосконалення психологічного супроводу військовослужбовців, а також підвищення його професійних навичок. Психологічний вплив проводиться з урахуванням адаптації особистості в колективі, індивідуальних, фізіологічних і вікових особливостей, а також рівня формування професійних навичок [64].

Однією з головних складових процесу адаптації військовослужбовців є обдумана і скоординована робота психологів та командирів по роботі з особовим складом, органів військового управління, державних і адміністративних органів. Кожен командир повинен знати власні можливості по навчанню військовослужбовців. Це допоможе урізноманітнити роботу і уникнути непотрібних повторень.

Психологічний супровід особового складу є цілеспрямованою діяльністю штатних психологів, що сприяє професійному становленню та розвитку особистості військовослужбовця. Також дана робота сприяє розвитку у військовослужбовця морально баєвих якостей і прагнення до самовдосконалення. Професійна адаптація військовослужбовців є одним із пріоритетних завдань роботи психологів [57].

Неухильне виконання принципів якісно допомагає усунення та вирішення конфліктів в процесі, забезпечує правильну адаптацію кожного військовослужбовця в систему військових колективних відносин і засвоєння кожним соціального досвіду.

Знання цих принципів і якісне їх використання дає можливість командирів підібрати потрібний підхід до підлеглого особовому складу, успішно вирішувати психолого-педагогічні завдання з обліку всіх факторів і умов, якісно проводити діагностику та прогнозування результатів психологічного впливу.

Супровід, що проходить під час виконання військовослужбовцями обов'язків військової служби, вимагає від командирів уміння мобілізувати особовий склад на виконання різних службово-бойових завдань [58].

При дослідженні соціологічних і соціально-психологічних спостережень в особового складу простежуються певні тенденції. Все більше командирів і начальників відмовляються від суто авторитарного стилю спілкування з військовослужбовцями. Багато усвідомлюють необхідність більш м'якого, демократичного стилю управління військовими підрозділами, особливо що складаються з військовослужбовців за контрактом.

Така демократичність не має на увазі підриву субординації, але в той же час демонструє певну гнучкість у стосунках з підлеглими особовим складом. Така влада не пригнічує, а тактовно направляє дії підлеглих по найбільш правильним шляхам [23].

При роботі з підлеглими потрібно дотримуватися таких принципів:

1. Принцип соціальної справедливості.
2. Принцип демократизації службових відносин.
3. Принцип надання юридичної допомоги в питаннях дотримання законності і правопорядку, соціального і правового захисту військовослужбовців.

Рішення проблем психологічного характеру також може досягатися способом надання певного ступеня самостійності в рамках кваліфікації і виконуваних функцій, залучення військовослужбовців до відповідальних і складних видах діяльності, постановці цілей, оцінювання виконаного завдання, готуючись прийняти рішення.

Військовослужбовець в ході спілкування в військовому колективі, зумовленого своєю професійною діяльністю, проходить етапи адаптації до проходження служби. Необхідно стежити за організацією умов професійної діяльності у військовому колективі, а також за точним виконанням регламенту, стабільним і якісним матеріально-технічним забезпеченням, постановкою чітких і можливих завдань, наказів і розпоряджень, наданням психологічної допомоги та іншими видами контролю [51].

Для того щоб сформувати у військовослужбовців необхідні військово-професійні якості, слід домогтися методичної грамотної організації процесу їх психологічного супроводу.

Цього можна досягти наступними формами і методами:

1. Постійним вивченням, аналізом і обліком психологічних особливостей військовослужбовців в певних видах військової діяльності.

2. Використанням психологічного впливу на військовослужбовців, що виконують завдання мирного і воєнного часу, а також при виконанні ними завдань іншого характеру.

3. Умінням визначити необхідні заходи і вимоги на кожному етапі службово-бойової діяльності військовослужбовців з здійсненням постійного контролю за їх виконанням.

4. Грамотним плануванням заходів психологічного характеру у всіх видах службової роботи. Планування будується на основі своєчасно складених документів психологічного супроводу (соціально-психологічні портрети військовослужбовців, поточні та перспективні плани, психологічні щоденники і так далі) .

5. Постановкою підлеглим конкретних цілей і пов'язаних з ними завдань за всіма видами діяльності, як службово-бойової, так і навчальної, побутової, господарської та навіть дозвільної).

6. Роботою з підлеглими посадовими особами щодо використання прийому і способів керівництва при навчанні військовослужбовців в кожному виді службової роботи [65].

Умови військово-професійної діяльності також активно впливають на військовослужбовців. Необхідно створити необхідні умови в матеріальній, соціальній та комунікативній сферах для забезпечення позитивного впливу робочого середовища. Слід використовувати методики змагальності, урізноманітнити прийоми і методи психологічної роботи, визначити подальші перспективи розвитку, вміти грамотно підводити підсумки з оцінкою кожного військовослужбовця і проведеної ним роботи з визнанням вагомості його

особистого внеску в колективну роботу зі здатністю кожного вміти реалізувати себе як військового професіонала.

При психологічному супроводі військовослужбовців, слід об'єднати процеси особистісного розвитку і морально-психологічної підготовки. Це необхідно для досягнення якісного позитивного результату.

Військово-професійна діяльність військовослужбовців не передбачає великої кількості часу на часте проведення масових заходів психологічного супроводу. Висока ефективність вирішення психологічних проблем військовослужбовців досягається хорошою психологічною підготовкою командирів (начальників), вмінню їх організовувати робоче середовище і управляти підлеглими.

Найважливішу роль відіграє наявність у командира авторитету серед військовослужбовців, вміння формувати у підлеглих психічну стійкість і фізичну витривалість.

Завоювати авторитет у військовослужбовців дуже складно. Одним з неодмінних умов є дотримання принципу поєднання високої вимогливості до особистості з повагою її гідності і турботою про неї. В сучасних умовах, коли пріоритетними вважаються інтереси людини, а матеріальних передумов для цього немає, цей принцип набуває внутрішнє протиріччя, де вимогливість ставиться в залежність від турботи. Це реально відчувають на собі офіцери в процесі взаємовідносин з особовим складом. [37].

Командири (начальники) повинні враховувати різницю у віці підлеглих. На практиці в силових структурах має місце маса випадків, коли командиру 22-23 роки, а підлеглому військовослужбовцю часто за 30, а то й за 40 років. У подібних ситуаціях від командира потрібно, перш за все, тактовність і повага до особистості підлеглого і його віку, без зайвої грубості і вже тим більше без принижень. Дозволити собі підвищення тону можна лише в екстремальній ситуації, коли необхідність диктує подібні рамки спілкування.

Процес психологічного супроводу та пов'язаного з ним виховання військовослужбовців включає в себе ряд основних умов:

1. Визначення ролі і місця психологічних і організаційних заходів, їх цілей і завдань.

2. Знаходження і використання оптимальних форм методів, засобів і прийомів психологічного забезпечення.

3. Вивчення особистісних і колективних особливостей поведінки військовослужбовців.

4. Узгоджена психологічна діяльність командирів (начальників) і органів військового управління (штатних психологів).

Приведення в систему уявлень про сутність, зміст, сприятиме підвищенню ефективності діяльності офіцерів, які сьогодні стикаються зі значними труднощами і протиріччями у процесі взаємодії до солдатів і сержантів [71].

Таким чином, тут був позначений ряд основних психологічних проблем військовослужбовців. Ці проблеми мають яскраво виражений дисциплінарно-психологічний характер і мають різну природу походження. До завдань командирів і психологів входить ретельне вивчення особового складу військовослужбовців з урахуванням їх специфіки, виявлення в ході психологічного супроводу проблем і подальша корекційна робота, спрямована на підтримку дисципліни і психологічної стійкості особового складу.

2.2. Роль робочого середовища як умови психологічної профілактики впливу професійного вигорання

У нинішньому розумінні морально-психологічний стан військових - це рівень готовності і здатності витримувати важкість несення служби, активно вести бойові дії в будь-яких умовах та домогтися рішучої перемоги над ворогом, спрямовуючи для цього всі свої можливості; один з найбільш важливих факторів високого бойового потенціалу військовослужбовців у складі ООС - це подолання труднощів і досягання мети.

Об'єктивно стан морального духу багато в чому визначається характером соціального ладу суспільства, ступенем єдності армії і народу, патріотизму. Великий вплив на моральний дух військ ООС може надати сприятливий перебіг війни, одержання армією перемоги або, навпаки, понесені ними поразки, неуспіхи, важке становище в тилу.

З іншого боку, морально-психологічний стан армії знаходиться в прямій залежності від вмісту загальної системи духовного виховання народу, підготовки військовозобов'язаних до військової служби, морально-психологічного забезпечення особового складу ООС.

Мета, завдання, функції, закономірності, принципи та шляхи підвищення ефективності морально-психологічного забезпечення в сукупності складають його сутність.

Морально-психологічне забезпечення - це комплекс узгоджених за цілями, завданнями, напрямками, місця, часу, послідовності, які залучаються силам і засобам дій, військових командувачів (начальниками), штабами, органами виховної роботи, іншими органами управління і посадовими особами щодо формування, підтримання та відновлення у особового складу військ (сил) високого морально-психологічного стану та інших якостей, які забезпечують безумовне виконання поставлених завдань в будь-яких умовах [40].

За результатами підготовки в морально-психологічному відношенні сучасний військовослужбовець має володіти високою моральною готовністю, психічної здатністю і фізичною витривалістю, вміти вести успішні бойові дії проти сильного, чисельно переважаючого супротивника; бути готовим битися у відриві від головних сил і при цьому не втрачати впевненості в перемозі, чи не втрачати здатність діяти реально, ефективно.

Забезпечити в морально-психологічному відношенні діяльність частин і підрозділів - значить домогтися такого положення, коли рівень морально-психологічного стану військовослужбовців відповідає масштабам поставлених цілей і завдань і активно впливає на їх успішну реалізацію.

Основними завданнями морально-психологічного забезпечення в сучасних умовах є:

- інформування військ і роз'яснення державної політики в галузі оборони і безпеки України, рішень військово-політичного керівництва країни;
- формування у особового складу готовності і здатності успішно виконувати поставлені завдання в складній, різко мінливих обставинах;
- досягнення морально-психологічного переваги над противником; підтримання правопорядку і військової дисципліни у військах, здійснення психологічної підготовки і підтримання психологічної стійкості військ, зниження психогенних втрат;
- підтримку і своєчасне відновлення духовних і фізичних сил військовослужбовців;
- створення сприятливої морально-психологічної та інформаційної ситуації в районах ведення бойових дій і виконання інших бойових завдань;
- захист військ і населення від інформаційно-психологічного впливу противника;
- соціальний захист військовослужбовців та членів їх сімей; культурно-мистецьке обслуговування військ;
- забезпечення військ технічними засобами виховання [28].

Головними функціями органів виховної роботи в Збройних Силах є проведення повсякденної виховної роботи з особовим складом частин (підрозділів) і морально-психологічне забезпечення виконання бойових завдань як в мирний, так і воєнний час, включаючи заходи з підтримки бойової і мобілізаційної готовності.

Науковий підхід до вивчення і організації морально-психологічного забезпечення діяльності військ передбачає розгляд його як системи, тобто як цілісної сукупності взаємопов'язаних елементів, що володіють внутрішньою єдністю структури і функцій.

Військовий досвід свідчить, що склад компонентів, форми і методи системи морально-психологічного забезпечення є змінними величинами. Вони змінюються в процесі розвитку її теорії і практики, а також в залежності від конкретних військово-політичних умов, цілей і завдань підготовки військ та органів військового управління. Так, наприклад, постановка нових завдань перед системою морально-психологічного забезпечення викликає поява у неї нових функцій, реалізація яких в свою чергу зумовлює появу нових видів діяльності командирів, штабів, органів військового управління включаючи виховні структури. Іншими словами, види морально-психологічного забезпечення військ не тільки реалізують цільову функцію, а й визначають в структурному відношенні його зміст і ефективність [72].

Морально-психологічне забезпечення в якості одного з основних видів забезпечення діяльності військ направлено на досягнення і підтримання високого морально-психологічного стану особового складу, який виступає вирішальною умовою успішного виконання підрозділами і частинами поставлених завдань в будь-яких умовах.

Відповідно до керівних документів і сформованою практикою основними видами морально-психологічного забезпечення є інформаційно-виховна робота, психологічна робота, військово-соціальна робота, культурно-дозвільна робота, захист військ від інформаційно-психологічного впливу противника, забезпечення військ технічними засобами виховання.

Кожен вид морально-психологічного забезпечення має свою структуру, зміст, особливості організації та реалізації поставлених завдань. Разом з тим вони логічно і організаційно (за місцем, часом, силами і засобам) взаємопов'язані і утворюють єдиний комплекс заходів, що проводяться органами військового управління за єдиним задумом і планом.

Інформаційний вплив на військовослужбовців.

Як показує досвід бойових дій, інформаційний вплив при своєчасно поставлених завданнях, правильної організації використання сучасних засобів масової інформації, технічних засобів виховання і ефективну методику

проведення має потужний потенціал духовного впливу на розум воїнів. Заходи мають яскраво виражений соціально-управлінський, мотивуючий і психологічний характер.

Інформаційний вплив на військовослужбовців - система цілеспрямованих, узгоджених заходів, здійснюваних у мирний і воєнний час командирами, штабами, штатними психологами роботи і військовими засобами масової інформації щодо своєчасного доведення до особового складу частин і підрозділів відомостей про військово-політичної, морально-психологічної та інформаційної ситуації, прийнятих рішень органами державної влади, отриманих завданнях, діях своїх військ і військ противника з метою формування стійкого морально-психологічного стану військовослужбовців, що виконують бойові завдання [74].

Інформаційний вплив є однією з найбільш дієвих форм єдності для вироблення стійкості особового складу. На основі спеціально підготовлених інформаційних матеріалів, які формують у особового складу систему світоглядних цінностей і військово-патріотичну свідомість, вона надає системний вплив на психіку і поведінку військовослужбовців частин і підрозділів.

Інформаційний вплив націлений на формування високих морально-психологічних якостей на основі твердження в його свідомості і поведінці суспільно значущих ідеалів, ідей патріотизму, мотивів служіння Батьківщині, державних інтересів і високих духовних потреб.

В системі морально-психологічного забезпечення основними завданнями Інформаційного впливу в частинах і підрозділах є:

- інформування військ і роз'яснення державної політики в галузі оборони і безпеки, а також рішень військово-політичного керівництва країни;
- роз'яснення військово-політичної обстановки, причин, цілей, характеру війни (збройного конфлікту), а також викриття її винуватців і обґрунтування необхідності збройного захисту;
- вивчення, аналіз і оцінка морально-психологічної обстановки;

- згуртування особового складу навколо ідеї захисту Батьківщини, виховання в дусі відданості своєму народові, Батьківщині, вірності Військовій присязі, Бойовому прапору;

- перебудова свідомості особового складу відповідно до завдань, поставлених перед військами в ході бойових дій;

- постійне доведення і роз'яснення особовому складу бойових завдань, їх важливості, значення і способів виконання;

- роз'яснення відповідальності за військові злочини, невиконання бойових завдань, наказів, рішуче припинення боягузтва, малодушності і моральній нестійкості;

- популяризація прикладів успішних дій наших військ;

- інформування про нові системи озброєння і військової техніки супротивника, способи застосування і характер їх впливу на наші війська, роз'яснення способів індивідуального та колективного захисту;

- формування у військовослужбовців почуття особистої відповідальності за постійну бойову готовність зброї та бойової техніки, їх вміле і ефективно використання;

- формування у особового складу пильності, відповідальності за збереження військової і державної таємниці;

- формування у особового складу впевненості в силі і потужності нашої зброї і бойової техніки, в надійності командирів, їх професіоналізм.

Змістовні компоненти інформаційного впливу в системі морально-психологічного забезпечення діяльності військ дуже різні і взаємопов'язані.

В умовах бойової обстановки зміст інформаційного впливу в частинах і підрозділах має бути направлено на забезпечення високої боєздатності, сталого управління військами і підтримання морально-психологічного стану особового складу на рівні, що дозволяє успішно виконувати поставлені завдання [43].

1. Робота штатного психолога

1.1. Важливою складовою частиною морально-психологічного забезпечення діяльності військ є психологічна робота, яка організовується відповідно до чинного законодавства України, наказами і директивами міністра оборони України «Керівництвом по психологічній роботі у ООС».

1.2. Психологічна робота являє собою узгоджену по місцю і часу діяльність командирів, щодо практичного застосування положень психологічної науки з метою формування у військовослужбовців і цивільного персоналу частин і підрозділів психологічної стійкості і готовності виконувати бойові завдання в будь-яких умовах, збереження і відновлення їх фізичного та психічного здоров'я.

1.3. Основними завданнями психологічної роботи є формування психологічної стійкості і готовності особового складу виконати поставлені завдання; здійснення психологічного супроводу діяльності військ, відновлення психічного і особистісного статусу, а також фізичних сил військовослужбовців; проведення заходів щодо зниження психогенних втрат.

1.4. Під психологічною підготовкою військовослужбовців розуміється комплекс спеціальних заходів, що моделюють дії особового складу в бойових умовах, які формують навички та вміння поведінки в бою, з метою формування у військовослужбовців і цивільного персоналу психологічних якостей, що сприяють виконанню поставлених завдань [73].

1.5. Психологічна підготовка особового складу організовується і проводиться для досягнення військовослужбовцями, військовими колективами здібності витримувати високі нервово-психічні, психологічні і фізичні навантаження і діяти за призначенням в умовах безпосередньої небезпеки. При цьому особлива увага звертається на формування у особового складу стійких навичок володіння зброєю і бойовою технікою; навчання його вмільм, рішучим і ініціативним діям в бойовій обстановці; вироблення правильних уявлень про майбутні бойові дії, можливу поведінку супротивника і тенденції зміни бойової обстановки; формування психологічної здатності долати страх і протистояти паніці.

Розрізняють загальну, спеціальну та цільову психологічну підготовку:

1. Загальна психологічна підготовка здійснюється в період підготовки до бойових дій і спрямована на досягнення психологічної готовності особового складу військ до участі в них, вироблення у військовослужбовців психологічної стійкості до психотравмуючих факторів бою і здатності долати страх і протистояти паніці.

2. Спеціальна психологічна підготовка здійснюється з урахуванням видів майбутніх бойових дій (оборона, наступ), наявності бойового досвіду у військ, особливостей завдань видів Збройних Сил і родів військ; сильних і слабких сторін противника, специфіки поставлених бойових завдань, особливостей тактичних прийомів, використання озброєнь, театру військових дій і природно-кліматичних умов.

3. Цільова психологічна підготовка проводиться з особовим складом, як правило, перед початком операції (бойових дій) в зв'язку з постановкою перед підрозділами і частинами конкретної бойової задачі, коли визначені характер і умови бойових дій, а також виділяються сили і засоби. Вона забезпечує формування психологічної готовності у військовослужбовців до вирішення конкретних бойових завдань.

Розглянемо різницю між психологічним супроводом та психологічною допомогою:

1. Психологічний супровід - це система спеціальних оперативних заходів психологічної роботи, що проводяться в період ведення бойових дій з особовим складом частин і підрозділів в бойових порядках і в найближчому тилу своїх військ, спрямованих на підтримку психологічної стійкості військ до високих фізичних і нервово-психічних навантажень, запобігання індивідуальних і групових негативних психологічних станів, а також профілактику бойових психологічних розладів (травм).

2. Психологічна допомога розглядається як система психологічних технологій, методів і прийомів, що проводяться з постраждалими військовослужбовцями та цивільним персоналом, що забезпечує подолання

психотравмуючих наслідків бойової обстановки і відновлення психологічної готовності до подальшого виконання поставлених бойових завдань. Вона виявляється в цілях збереження і відновлення порушеного функціонального стану психіки військовослужбовців в результаті бойового впливу противника [33].

Розрізняють три види психологічної допомоги: першу, кваліфіковану та спеціалізовану.

1. Безпосередньо в бойових порядках (в частинах і підрозділах) або на полі бою надається перша психологічна допомога у вигляді само- та взаємодопомоги силами, як самих воїнів, так і товаришами по підрозділу або спеціально підготовленими військовослужбовцями.

2. У найближчому тилу кваліфікована психологічна допомога надаватиметься силами військових психологів, фахівців центрів (пунктів) психологічної допомоги та реабілітації у взаємодії з групами психофізіологічного забезпечення військово-медичної служби.

3. Спеціалізована психологічна допомога при важких психотравмуючих ураженнях виявляється потерпілим в спеціалізованих військово-лікувальних закладах, де є необхідні кошти і фахівці.

У структурі психологічної роботи важливе місце займає психологічна реабілітація військовослужбовців, цивільного персоналу і членів їх сімей як система спеціальних відновлюючих заходів щодо приведення в норму втрачених або порушених психічних функцій і здібностей військовослужбовців до нормальної діяльності в результаті психотравмуючих факторів бойової обстановки. Крім того, вона включає проведення психологічної і психофізіологічної експертизи військовослужбовців, а також раціонального розподілу особового складу з урахуванням його функціонального стану.

2. Профілактика впливу робочого середовища за допомогою військово-соціальної роботи.

Наступним видом морально-психологічного забезпечення виступає військово-соціальна робота. У широкому сенсі слова військово-соціальна

робота - це діяльність органів військового управління, що здійснюється у взаємодії з органами державної влади та громадськими об'єднаннями з метою реалізації державної соціальної політики в ООС, надання допомоги військовослужбовцям, членам їх сімей та цивільного персоналу в рішенні їх соціальних проблем, створення належних соціальних умов для успішного виконання бойових завдань, що стоять перед військами.

У вузькому сенсі слова військово-соціальна робота як вид морально-психологічного забезпечення являє собою систему узгоджених, цілеспрямованих організаційних, правових, соціально-економічних заходів, спрямованих на реалізацію соціальних гарантій військовослужбовців та членів їх сімей, передбачених законами та іншими нормативно-правовими актами.

Військово-соціальна робота організовується і проводиться в цілях створення соціальних умов для ефективного виконання особовим складом своїх службових обов'язків в ході бойових дій військ, підтримки в частинах і підрозділах правопорядку і військової дисципліни, практичної реалізації соціальних гарантій військовослужбовців та членів їх сімей, передбачених законами та іншими нормативними правовими актами для військового часу.

Військово-соціальна робота вирішує такі основні завдання:

- реалізація заходів щодо забезпечення соціального захисту військовослужбовців та членів їх сімей відповідно до законів і іншими нормативними правовими актами;

- дотримання міжнародних правил ведення військових дій, поводження з пораненими і хворими, цивільним населенням в районах бойових дій, а також військовополоненими; вивчення та прогнозування розвитку соціальних процесів у військових колективах і районах дислокації;

- вироблення, прийняття і реалізація управлінських рішень по здійсненню соціального захисту особового складу;

- організація правового виховання різних категорій військовослужбовців, роз'яснення правових актів про права та пільги військовослужбовців. Крім того, в коло завдань військово-соціальної роботи входить надання

індивідуальної соціальної допомоги військовослужбовцям; навчання посадових осіб частин і підрозділів правовим основам здійснення соціального захисту своїх підлеглих;

— розгляд і вирішення скарг і заяв з соціальних питань життєдіяльності військовослужбовців та членів їх сімей;

— взаємодія з органами державної влади, місцевого самоврядування і громадськими організаціями в інтересах вирішення соціальних проблем військовослужбовців і членів їх сімей [18].

Командир частини є організатором військово-соціальної роботи. Він спрямовує діяльність свого заступника на організацію військово-соціальної роботи в підрозділах і частині. Крім того, він видає накази та інші акти військового управління, за допомогою яких здійснює реалізацію законодавства про соціальний захист особового складу в період підготовки і вході ведення бойових дій.

Проведення даних дій прямо впливає на зниження впливу фактору робочого середовища адже військовослужбовці є захищеними в соціальній сфері.

3. Культурно-дозвільна робота як чинник впливу на професійне вигорання.

Як вид морально-психологічного забезпечення культурно-дозвільна робота являє собою систему заходів, що проводиться у всіх видах бойової і повсякденної діяльності військ з організації відпочинку та виховання особового складу засобами культури і масової інформації. Вона включає в себе роботу командирів, штабів та органів виховної роботи, спрямовану на підтримку високого морально-психологічного стану частин і підрозділів, організацію військового виховання і відпочинку особового складу, зняття у нього психологічної напруги і задоволення культурних потреб.

Культурно-дозвільна робота організовується і проводиться з метою формування особового складу засобами культури і мистецтва високих морально-бойових якостей, підтримки на належному рівні позитивного

морально-професійного стану військовослужбовців та мобілізації їх на успішне вирішення бойових завдань.

У бойових умовах на особовий склад частин та підрозділів діють несприятливі фактори, які перешкоджають досягненню поставленої мети. Вони часто викликають у військовослужбовців почуття тривоги і занепокоєння, невпевненості і страху, а часом відчаю і приреченості. Крім того, особовий склад нерідко відчуває стан психічної напруженості, втоми, різних страхів (фобій). З даної обставини випливає найважливіша двоєдине завдання культурно-дозвільної роботи - мобілізація свідомості, перш за все, емоційно-вольової сфери військовослужбовців на подолання труднощів і поневірян бойової обстановки і зниження у них морально-психологічної напруги [33].

Перед культурно-дозвільною роботою в бойових умовах стоять такі основні завдання:

- забезпечення високого морально-психологічного стану особового складу;
- формування умов для організації дозвілля та повноцінного відпочинку особового складу з урахуванням бойової обстановки;
- виховання у військовослужбовців вірності військовому обов'язку і вітчизняним традиціям мужності, сміливості та відваги, затвердження в їх свідомості впевненості в своїх силах;
- зняття стресових станів і морально-психологічна реабілітація особового складу;
- культурно-мистецьке обслуговування військ;
- підтримку у військових колективах здорової морально-психологічної обстановки;
- взаємодія з державними і муніципальними установами культури для організації спільних культурно-дозвільних заходів у військах (силах).

Усі заходи культурно-дозвільної роботи в бойовій обстановці проводяться в суворій відповідності з характером розв'язуваних бойових завдань, керівними

документами, розпорядженням командира і планом по організації морально-психологічного забезпечення бойових дій військ.

Організація культурно-дозвільної роботи з метою запобігання розвитку професійного вигорання. За організацію і проведення відповідає офіцер (штатний психолог), який підпорядковується заступнику командира з виховної роботи. Організатори культурно-дозвільної роботи повинні добре знати її зміст, форми і методи в різних видах бою, своєчасно підбирати, готувати і інструктувати культурно-дозвільний актив в кожній частині, підрозділі, забезпечувати їх технічними засобами виховання та культурно-дозвільним майном.

Робота організовується і проводиться на основі таких принципів як прихильність національним цінностям, відповідність її змісту та організації характером вирішуваних завдань, патріотична спрямованість, вірність армійським традиціям, системність, оперативність, плановість, доступність, диференційований підхід до різних категорій військовослужбовців, облік культурних запитів особового складу, професіоналізму.

Захист військ від інформаційно-психологічного впливу противника.

Глобальні інформаційні тенденції в світовій і військовій політиці, процеси інформатизації суспільства і Збройних Сил, розробка в ряді держав стратегій і технологій ведення інформаційних і психологічних війн зумовлюють появу такого виду морально-психологічного забезпечення бойових дій як захист військ від інформаційно-психологічного впливу противника, яка одночасно є складовою частиною загальної системи інформаційного протиборства [13].

Захист військ від інформаційно-психологічного впливу противника являє собою комплекс узгоджених за завданнями, місцем і часом заходів, що проводяться в мирний і воєнний час командирами, штабами та органами виховної роботи по запобіганню, зриву, нейтралізації (ослаблення) і усунення наслідків негативного інформаційно-психологічного впливу на військовослужбовців і населення країни.

Основними цілями захисту військ від інформаційно-психологічного впливу противника є:

- зниження небезпеки негативного інформаційного та психологічного впливу на військовослужбовців;
- забезпечення ефективного управління частинами і підрозділами;
- зміцнення морально-психологічного стану військовослужбовців.

Іншими словами, сенс захисту полягає в зриві цілей і заходів інформаційно-психологічної боротьби, що ведеться силами і засобами супротивника, запобігання деморалізації і підтримання морально-психологічної стійкості особового складу наших в бойовій обстановці.

Основними завданнями захисту військ від інформаційно-психологічного впливу противника є:

- роз'яснення рішень та завдань, що стоять перед військовослужбовцями;
- аналіз і прогнозування інформаційної обстановки в районі бойових дій;
- збір та узагальнення інформації про джерела негативного інформаційно-психологічного впливу, а також вироблення заходів щодо його усунення;
- нейтралізація інформаційно-психологічного впливу противника, недопущення деморалізації, дезінформації та морально-психологічного придушення;
- проведення інформаційно-психологічних заходів, спрямованих на свої війська і місцеве населення;
- організація заходів щодо попередження поширення неправдивої інформації серед особового складу, припинення чуток, тривожних висловлювань та протиправних дій, спрямованих на зниження морально-психологічного стану військовослужбовців.

До актуальних проблем захисту військ від інформаційно-психологічного впливу противника входять:

- протидія поширенню і впливу на особовий склад негативної інформації;

- розвиток у особового складу пильності, неприйняття ворожої ідеології;
- захист систем зв'язку, комунікацій і управління;
- перекриття каналів проникнення противника в інформаційні мережі впливу на психологічну сферу військовослужбовців;
- роз'яснення задумів, цілей і завдань, способів і прийомів ведення інформаційно-психологічної боротьби;
- припинення поширення чуток, панічних настроїв і профілактика різних фобій серед особового складу частин і підрозділів, що беруть участь в бойових діях [14].

Відповідальним за захист військовослужбовців від інформаційно-психологічного впливу противника є штатний психолог. Він безпосередньо відповідає за стан морально-психологічного забезпечення та організовує роботу. В обов'язки посадових осіб так само входять відповідні функції щодо захисту військовослужбовців від інформаційно-психологічного впливу противника. Так, психолог частини зобов'язаний проводити заходи з протидії негативному психологічному впливу на військовослужбовців і виробляти пропозиції командирам щодо підвищення їх психологічної стійкості. Відповідальна особа за підготовку та інформування військовослужбовців бере участь в організації і проведенні заходів щодо захисту від негативного інформаційно-психологічного впливу.

Прогнозування і аналіз інформаційно-психологічного впливу противника спрямовані на вивчення:

- особливостей і тенденцій розвитку інформаційної та морально-психологічної обстановки;
- наявних сил і засобів, способів і прийомів, можливих рубежів і районів ведення противником психологічних операцій;
- ступеня уразливості і стійкості особового складу в умовах застосування противником інформаційно-психологічної зброї;

- можливих об'єктів і каналів потенційного негативного впливу на війська;

- слабких місць інформаційного впливу противника; прогнозування можливого рівня деморалізації і психогенних втрат особового складу від інформаційно-психологічного впливу.

Крім того, аналізуються райони дислокації і рубежі зосередження сил і засобів ведення інформаційно-психологічної боротьби противника, активність і спрямованість ворожих інформаційних потоків і комунікацій, особливості змісту і проведення противником інформаційно-пропагандистських операцій [19].

Попередження інформаційно-психологічного впливу противника включає:

- своєчасне визначення початку інформаційно-психологічних операцій противника;

- безперервне інформування особового складу;

- роз'яснення йому справжніх цілей і завдань ведення противником підривних дій.

Крім того, попередження інформаційно-психологічного впливу противника передбачає:

- перекриття або встановлення повного контролю над каналами психологічного впливу противника;

- організацію роботи підрозділів по збору і знищення пропагандистських матеріалів противника;

- виявлення психічно нестійких або тих, що піддалися ворожому впливу військовослужбовців і проведення профілактичної роботи з ними.

Особливе місце серед попереджувальних заходів займають ознайомлення військовослужбовців прийомами і методами, використовуваними противником з метою:

- вплив на індивідуальну і групову свідомість військових;

- розвідка, придушення і знищення сил і засобів психологічних операцій противника;

- оцінка ступеня уразливості військовослужбовців від інформаційно-психологічного впливу противника;

- нарощування матеріально-технічної бази інформаційно-психологічного впливу на свої війська і населення; дезінформацію ворога про наших силах і планах бойових дій;

Зрив інформаційно-психологічного впливу противника досягається:

- своєчасною розвідкою, попередженням або знищенням сил і засобів ведення противником інформаційно-психологічної боротьби;

- постійним інформуванням особового складу про застосування противником сил і засобів інформаційно-психологічної боротьби і способи протидії їм;

- інформаційну взаємодію з підрозділами психологічної боротьби.

Предметом особливої уваги штатних психологів має стати ліквідація наслідків інформаційно-психологічного впливу противника, що передбачає прийняття рішучих заходів по виявленню військовослужбовців або підрозділів, які зазнали деморалізації і надання їм психологічної допомоги; припинення панічних настроїв, ворожих чуток, профілактиці фобій [25].

Важливим аспектом в ліквідації наслідків інформаційно-психологічного впливу противника слід вважати:

- проведення комплексу заходів з протидії силам і засобам інформаційного впливу противника. Особливу увагу необхідно звертати на аналіз і ліквідацію слабких місць в системі захисту військ від інформаційно-психологічного впливу противника;

- відшкодування втрат і нарощування сил і засобів інформаційної роботи серед особового складу підрозділів і частин, які ведуть бойові дії.

2.3. Модель психологічної профілактики професійного вигорання військовослужбовців у складі ООС

Авторка сучасної концепції професійного вигорання, результати роботи якої (спільно з очолюваним науковим колективом) стали фундаментом сучасних досліджень з проблематики вигорання, К.Маслач лаконічно виклала зміст цього небезпечного явища такими словами: «Вигорання - це показник порушення рівноваги між тим, ким є людина, і тим, що вона повинна робити. Воно являє собою ерозію цінностей, гідності, духу та волі - ерозію людської душі. Це - недуга, що розповсюджується повільно і безперервно з плином часу, спрямовуючи людей у спіраль, що спадає униз, з якої чим далі, тим важче вийти...» [7].

Цей яскравий і драматичний за змістом вислів указує на серйозну небезпеку, що несе з собою професійне вигорання. Через зміст усіх наукових матеріалів, що нами проаналізовані, ключовим лейтмотивом проходить думка про те, що з протидією емоційному вигоранню неможливо зволікати, що ця протидія повинна носити максимально вичерпний характер, використовувати всі можливі засоби та бути спрямована проти всіх можливих джерел його формування [7].

Саме таке сприйняття проблеми розглядається нами у трактуванні змісту та структури поданих методик психологічної профілактики професійного вигорання.

Нами запропоновані такі методики:

- методика діагностики професійного «вигорання» (К. Маслач, С. Джексон, в адаптації Є. Водоп'янової);
- методика визначення стресостійкості Холмса і Раге;
- методика Басса-Дарки для діагностики агресивності;
- методика дослідження емоційного вигорання (по В. Бойко).

Необхідно зауважити, що кожна із зазначених методик дає можливість насамперед виявити рівень розвитку синдрому та його окремих складових.

У форматі обстоюваного психологічного дослідження встановлено, що методики довели свою ефективність як засоби організації діяльності у різних сферах суспільного буття.

1. Методика діагностики професійного «вигорання» (К. Маслач, С. Джексон, в адаптації Є. Водоп'янової)

Методика містить три шкали –

- «Емоційне виснаження» - відображає тяжкість емоційного стану у зв'язку з професійною діяльністю;

- «Деперсоналізація» - показник за цією шкалою відображає рівень відносин з колегами по роботі, а також загальне відчуття себе як особистості в зв'язку з професійною діяльністю.

- «Редукція особистих досягнень» - ця шкала виявляє низький рівень загального оптимізму, віру в свої сили і віру в здатність вирішувати виникаючі проблеми, позитивне ставлення до роботи і співробітникам.

Методика може бути використана в практичній охороні здоров'я, освіті, бізнесі та управлінні для своєчасної і всебічної діагностики синдрому вигорання з подальшим визначенням мішеней і рівнів профілактичного впливу, як в напрямку оптимізації терапевтичної середовища, так і щодо профілактики накопичення емоційної напруги.

2. Методика визначення стресостійкості Т. Холмса і Р. Раге

Лікарі Томас Холмс та Річард Райх вивчали залежність захворювань (у тому числі інфекційних хвороб та травм) від різних стресогенних життєвих подій у більш ніж п'яти тисяч пацієнтів. Вони дійшли висновку, що 151 психічним і фізичним хворобам зазвичай передують певні серйозні зміни у житті. На підставі свого дослідження вони склали шкалу, в якій кожній важливій життєвій події відповідає певна кількість балів залежно від ступеня її стресогенності.

Стресостійкість - це здатність витримувати певні психофізичні навантаження та переносити стреси без шкоди для організму та психіки.

Складно піддається коригуванню, якщо йдеться про реакцію стрес. А ось стресор (джерело стресу) та/або пост стресову поведінку коригувати можна.

Методика може застосовуватися у респондентів віком від 18 років, інших обмежень у застосуванні методики немає. Відповідно стресостійкість може розглядатися як властивість, що впливає на результат діяльності, і як характеристика, що забезпечує константність особистості, як системи.

Стресостійкість розглядається як якість особистості, що складається з сукупності наступних компонентів: емоційного досвіду особистості, накопиченого в процесі подолання негативних впливів екстремальних ситуацій, мотиваційного (сила мотивів визначає емоційну стійкість. Одна і та ж людина може показувати різний ступінь залежно від того, які мотиви спонукають його до активності. Змінюючи мотивацію, можна збільшити (або зменшити) емоційну стійкість). Методика враховує ресурси (чинники) стресостійкості, які забезпечують здатність ефективно справлятися зі стресовим впливом.

3. Методика А. Басса- А. Дарки для діагностики агресивності

Агресивна реакція - це один із способів, за допомогою яких людина вирішує проблеми, що стоять перед ним. Як правило, вона виникає у важких і складних обставинах, в яких відчуває психологічну напруженість. Агресивна поведінка може бути спрямована безпосередньо на мету або виражатися за допомогою агресивних дій.

Методика А. Басса- А. Дарки була розроблена для того, щоб дослідити рівень прояву основних симптомів агресії та ворожості. У тест включені ситуації, які відбуваються з індивідом у взаємодії з членами сім'ї, під час навчання або ж на роботі. Тест досліджує основні деструктивні тенденції, взаємини, негативні переживання, а також оцінки подій.

4. Методика дослідження емоційного вигорання (по В. Бойко)

Методика «Діагностики рівня емоційного вигорання» В.В. Бойка є найбільш комплексною і дає можливість системно і детальніше проаналізувати

міру вираженості дванадцяти симптомів синдрому «вигорання», враховуючи компоненти, до яких вони відносяться. Зокрема, це такі компоненти та симптоми:

Перший компонент - «Напруження»:

1. Переживання психотравмуючих обставин;
2. Незадоволеність собою;
3. «Загнаність у кут»;
4. Тривога і депресія.

Другий компонент - «Резистенція»:

1. Неадекватне вибіркове емоційне реагування;
2. Емоційно-моральна дезорієнтація;
3. Розширення сфери економії емоцій;
4. Редукція професійних обов'язків.

Третій компонент - «Виснаження»:

1. Емоційний дефіцит;
2. Емоційне відчуження;
3. Особистісне відчуження (деперсоналізація);
4. Психосоматичні та психовегетативні порушення.

Враховуючи якісні і кількісні показники, які обчислюються за даними методики для різних компонентів синдрому «вигорання», організаційні психологи можуть дати досить змістовну характеристику щодо проявів синдрому в особистості, а також визначити індивідуальні та групові заходи профілактики і психокорекції.

За необхідністю для покращення показників пропонуємо використання корекційної програми «Техніка розслаблення (релаксації, аутотренінгу)» (німецького психотерапевта Й. Шульца).

Аутогенне тренування здатне принести неоціненну користь, як з психологічної, так і з фізіологічної точки зору. Якщо говорити строго про психологічні ефекти, то багатьом пацієнтам щоденні практики допомагають

знизити рівень тривожності, подолати хронічну втому, нервозність, підвищити стійкість до стресів і больовий поріг.

Даний метод відрізняється простотою і може бути освоєний більшістю людей. Під його впливом нормалізується вища нервова діяльність, емоційна сфера, посилюються волюві здібності людини. Прийоми аутогенного тренування засвоюються в процесі систематичних вправ, що надає цій методиці тренувальний характер. З огляду на, що таке тренування зміцнює силу волі, її можна вважати і активує особистість. Слід зазначити, що основним елементом аутогенного тренування є навчання м'язовому розслабленню (релаксації). Уміння розслаблятися допоможе зняти або зменшити емоційну напругу, а також отримати повноцінний відпочинок за короткий проміжок часу.

Хто безпосередньо повинен здійснити процес, тобто мовиться про перелік осіб, які виконують окремі функції відповідно до процедур створення кінцевого продукту. Хто є «власником процесу» або особою, котра діє як єдиний організатор і відповідальна за якість процесу і за кінцевий результат, і хто виконує роль підпорядкованого йому персоналу, який бере участь у виробництві продукту [15].

У нашому випадку власником процесу або особою, яка одноосібно організує і відповідає за якість процесу та кінцевий результат психопрофілактики професійного вигорання на кожному рівні (організація, підрозділ), є штатний психолог. Саме він відповідає за забезпечення нормативності психологічного стану військовослужбовців, забезпечує ефективне виконання завдань їхньої професійної діяльності.

Вихід із процесу створення результату та його завершення передбачали відповіді на запитання: чи досягнуто мету процесу, чи створено саме той продукт, який належало створити як кінцевий результат? Інакше кажучи, чи вдалося досягти попередження вигорання, яке породжується явищем їхнього професійного вигорання через здійснення відповідних заходів, що відображені у пропонованих моделях психопрофілактики. Стосовно кількісних показників ефективності роботи, продуктом або кінцевим результатом у здобутому досвіді

експериментування стали відсутність та низькі показники (порівняно з контрольними) наявності у військовослужбовців професійного вигорання як на рівні особистості (що підтверджували її індивідуальні характеристики), так і на рівні підрозділу (поширеність професійного вигорання нижча за контрольну, тобто нижча за той рівень, що мав місце на початку системного психопрофілактичного впливу).

Зважаючи на мету дослідження, для розробки, обґрунтування та емпіричної перевірки ефективності застосування методики психологічної профілактики професійного вигорання ООС України, її моделі містили як теоретичні та методологічні результати вивчення й аналізу психологічних основ особистісного вигорання і його психологічної профілактики, так і уможлилювала практичну, функціональну спрямованість усіх заходів і процедур щодо визначення наявного спектру процесів, завдань, методів і прийомів, що застосовувалися регулярно і цілеспрямовано.

1. Рекомендації за напрямком фізичних аспектів профілактики професійного вигорання:

- дотримання здорового способу життя, регулярного контролю стану особистого здоров'я (самоконтроль, проходження медичного огляду), усвідомлення впливу алкоголю та інших психоактивних речовин на стресостійкість військового;

- самоконтроль фізичних (психосоматичних) та психологічних ознак професійного вигорання, обговорення його симптомів та їх вірогідних причин з фахівцем (лікарем-психотерапевтом, психологом) та отримання відповідних рекомендацій;

- організація та дотримання режиму здорового, повноцінного сну;

- організація й дотримання режиму здорового харчування, ознайомлення військовослужбовців із наслідками впливу особливостей харчування на стрес;

- регулярне виконання протягом робочого часу та у позаслужбовий час фізичних і дихальних вправ.

2. Рекомендації за напрямком психологічних аспектів профілактики професійного вигорання:

- формування у працівника сприймання самого себе «найпершим у власному житті» та позитивного мислення;
- ознайомлення військовослужбовців із загальними ірраціональними стресогенними установками, потенційними стресогенними механізмами;
- опанування працівником знань про власну особистість;
- розвиток особистої відповідальності за можливе формування професійного вигорання, здатності відслідковувати у себе його психологічні ознаки;
- опанування працівником знань, умінь та навичок психологічної самодопомоги;
- розвиток у працівників навичок контролю над стресогенною ситуацією, навчання комплексному керівництву стресом;
- вивчення та використання закономірностей самостійного зменшення впливу стресорів через активне втручання у життєві та професійні ситуації, зміни сприйняття ситуацій, саморегуляцію сприймання, вибіркоче усвідомлення, володіння собою, аналіз власних успіхів, вдячне ставлення, використання почуття гумору;
- формування і розвиток уміння аналізувати професійні ситуації, приймати рішення, керувати власним часом, розраховувати пріоритетність завдань, планувати професійні та загальножиттєві зусилля, уміти ефективно й корисно проводити дозвілля, відпочивати;
- оволодіння навичками ефективної невербальної та вербальної взаємодії у колективі, уникнення конфліктів.

3. Рекомендації за напрямком загально-соціальних аспектів профілактики професійного вигорання:

- бережливого ставлення до родини та найближчого оточення;
- стійкого зв'язку з певною соціальною групою;
- здатності самостійно відповідати за власне професійне життя;

- уміння спілкування з керівництвом та колегами;
- здатності спрямовувати власні емоції на позитивне, здорове та корисне;

Виходячи з їх наповнення, загальним призначенням процесу функціонування досліджуваної профілактики є попередження неблагополуччя, яке породжується цим негативним явищем через здійснення моніторингу організаційного потенціалу вигорання, організації і проведення загальних і спеціальних заходів відповідно до сутності та змісту систематичної психопрофілактичної роботи. Рекомендації функціонування - реалізація технології профілактики професійного вигорання військовослужбовців, яка уможливила попередження чи принаймні, мінімізувала чинники цього вигорання на кожну особистість.

Отже, основними модулями моделі психологічної профілактики професійного вигорання є: 1) моніторинг організаційного потенціалу для формування і розвитку у військовослужбовців ООС професійного вигорання; 2) комплекс загальних адміністративних заходів з військовослужбовцями з метою профілактики професійного вигорання в напрямках організаційного оздоровлення, удосконалення та розвитку корпоративної культури, впровадження оргтехнологічних інновацій; 3) комплекс спеціальних заходів, що спрямовані на цілезорієнтоване формування особистої здатності протистояти розвитку професійного вигорання.

Висновки до розділу 2

1. Структурно-функціональна модель психологічної профілактики професійного вигорання у військовослужбовців ООС забезпечує побудову ефективної системи попередження неблагополуччя, яке породжується явищем її професійного вигорання шляхом створення за допомогою психолого-педагогічних технологій умов для запобігання ситуацій, чинників, що викликають психологічні напруження, стреси і травми, а також для підвищення

психологічної толерантності (несприйнятливості) військовослужбовців щодо них.

2. Структурно-функціональна модель психологічної профілактики професійного вигорання у військовослужбовців ООС охоплює такі основні модулі:

– моніторинг організаційного потенціалу особливостей розвитку у військовослужбовців професійного вигорання, який містить низку послідовних процедур для виявлення передумов та ризиків названого вигорання;

– комплекс загальних організаційних заходів з командуванням ООС, що охоплює систему умов та заходів управлінського, психолого-педагогічного та медичного характеру;

– комплекс спеціальних заходів професійно-психологічної підготовки військовослужбовців, що містить спеціальні локалізовані дії, спрямовані на створення в них психологічної толерантності (несприйнятливості) до професійного вигорання.

3. Спочатку у військовослужбовців відбуваються незначні зміни в поведінці і діяльності, які, здавалося, не несуть небезпеки для самої людини і для оточуючих. Але, саме ці зміни можуть привести як до існуючих змін професійної адекватності, так і непоправних втрат при виникненні умов екстремального характеру або при виконанні бойових завдань. Отже, вивчення особливостей професійного вигорання у військовослужбовців є актуальною проблемою в сучасному світі

РОЗДІЛ 3. ЕФЕКТИВНІСТЬ МОДЕЛІ ПСИХОЛОГІЧНОЇ ПРОФІЛАКТИКИ ПРОФЕСІЙНОГО ВИГОРАННЯ ВІЙСЬКОВОСЛУЖБОВЦІВ ЗАДІЯНИХ ДО ООС

3.1. Планування та обґрунтування методів дослідження

Дослідження спрямоване на своєчасну і всебічну діагностику синдрому вигорання. Вплив стресогенних життєвих подій, що зумовлено робочим середовищем, прямо впливаючи на результати діяльності індивіда. Також виявити прояви симптомів агресії і ворожості, як передумову розвитку вигорання. Проведення аналізу вираженості професійного вигорання у військовослужбовців у складі ООС.

У дослідженні беруть участь 50 військовослужбовці зі складу ООС, які в свою черго відповідно завданням розподілені на дві групи. Повна характеристика військових представлена у Додатку А.

Для виявлення їх схильності до професійного вигорання будуть використані:

— методика діагностики професійного «вигорання» (К. Маслач, С. Джексон, в адаптації Є. Водоп'янової);

— методика визначення стресостійкості Холмса і Раге;

— методика Басса-Дарки для діагностики агресивності;

— методика дослідження емоційного вигорання (по В. Бойко).

1. Методика діагностики професійного «вигорання» (К. Маслач, С. Джексон, в адаптації Є. Водоп'янової).

Призначення - вивчення ступеня професійного «вигорання».

Інструкція: Дайте відповідь, будь ласка, як часто у Вас виникають почуття, перелічені нижче в опитувальнику. Для цього на бланку для питань відмітьте з кожного пункту варіант відповіді: «ніколи»; «дуже рідко»; «деколи»; «часто»; «дуже часто»; «кожний день».

Опитувальник має три шкали: «професійне виснаження» (9 тверджень), «деперсоналізація» (5 тверджень) і «редукція особистих досягнень» (8 тверджень).

Варіанти відповідей оцінюються так:

- «Ніколи» - 0 балів;
- «Дуже рідко» - 1 бал;
- «Інколи» - 3 бали;
- «Часто» - 4 бали;
- «Дуже часто» - 5 балів;
- «Кожний день» - 6 балів.

Ключ до опитувальника

Нижче перераховуються шкали і відповідні їм пункти опитувальника.

«Професійне виснаження» - відповіді «так» на запитання 1, 2, 3, 6, 8, 13, 14, 16, 20 (максимальна сума балів - 54).

«Деперсоналізація» - відповіді «так» на запитання 5, 10, 11, 15, 22 (максимальна сума балів - 30).

«Редукція особистих досягнень» - відповіді «так» на запитання 4, 7, 9, 12, 17, 20, 19, 21 (максимальна сума балів - 48).

Чим більша сума балів з кожної шкали окремо, тим більше в опитуваного виражені різні сторони «вигорання». Про важкість «вигорання» свідчить сума балів усіх шкал.

Детальна інструкція знаходиться у Додатку Б.

2. Методика визначення стресостійкості Холмса і Раге

Треба уважно прочитати весь перелік, щоб мати загальне уявлення про те, які ситуації, події та життєві обставини, що викликають стрес, в ньому представлені. Потім повторно прочитати кожен пункт. Далі вкажіть у відповідному стовпці кількість разів, коли ситуація мала місце бути за останні два роки.

Детальна інструкція представлена у Додатку В.

Методика Холмса і Раге діагностує стресостійкість та соціальну адаптацію у співробітників.

Під стресостійкістю слід розуміти здатність витримувати певні психофізичні навантаження та переносити стреси без шкоди для організму і психіки. Складно піддається коригуванню, якщо мова йде про реакцію на стрес. А ось стресор (джерело стресу) і / або пост стресову поведінку коригувати можна.

Соціальна адаптація - процес активного пристосування індивіда до умов соціального середовища. Одним з видів соціальної адаптації є адаптація соціально-психологічна, тобто така взаємодія особистості і соціального середовища, яке призводить до оптимальному співвідношенню цілей і цінностей особистості та групи. Цей вид пристосування передбачає пошукову активність особистості, усвідомлення нею свого соціального статусу і соціально-рольової поведінки, ідентифікацію особистості і групи в процесі виконання спільної діяльності, прийняття індивідом норм, цінностей і традицій соціальної групи.

Адаптаційний потенціал - ступінь прихованих можливостей суб'єкта оптимально включатися в нові або змінюючі умови його навколишнього соціального середовища. Він пов'язаний з адаптивною підготовкою - накопичення людиною такого потенціалу в процесі особливим чином організованої діяльності по пристосуванню до соціальних умов. Зовнішні труднощі, хвороба, стан зтяжної екстремальності, голод і т.д. Знижують адаптаційний потенціал індивіда, і при зустрічі з ситуацією, загрозливою його життєвим цілям, Може виникнути дезадаптація.

Доктора Томас Холмс і Річард Райх (або Холмс і Раге, США) вивчали залежність захворювань, в тому числі інфекційних хвороб і травм, від різних стресогенних життєвих подій у більш ніж 5000 пацієнтів. Вони прийшли до висновку, що з 151 психічної і фізичної хвороби зазвичай передують певні серйозні зміни в житті людини. На підставі свого дослідження вони склали

шкалу, в якій кожна важлива життєва подія відповідає певному числу балів залежно від ступеня його стресогенності.

Інтерпретація:

Уважно прочитайте весь перелік, щоб мати загальне уявлення про те, які ситуації, події та життєві обставини, що викликають стрес, у ньому представлені. Потім прочитайте кожен пункт, звертаючи увагу на кількість балів, яким оцінюється кожна ситуація. Далі спробуйте вивести з тих подій та ситуацій, які за останні два роки відбувалися у вашому житті, середнє арифметичне (вважайте - середня кількість балів на 1 рік). Якщо будь-яка ситуація виникала у вас частіше одного разу, то отриманий результат слід помножити на цю кількість разів.

Підсумкова сума визначає одночасно і ступінь вашої опірності стресу. Велика кількість балів - це сигнал тривоги, який попереджає вас про небезпеку. Отже, вам необхідно терміново зробити що-небудь, щоб ліквідувати стрес. Підрахована сума має ще одне важливе значення - вона виражає (у цифрах) ваш ступінь стресового навантаження.

3. Методика А. Басса - А. Дарки для діагностики агресивності.

Агресивні прояви можна розділити на два основних типи: мотиваційна агресія, або агресія як самоцінність; інструментальна агресія, або агресія як засіб.

Слід зазначити, що обидва види агресії можуть виявлятися як під контролем свідомості, так і поза ним, і пов'язані з емоційними переживаннями - гнівом, ворожістю.

Практичних психологів в більшою мірою цікавить мотиваційна агресія як прямий прояв реалізації властивих особистості деструктивних тенденцій. Визначивши рівень таких деструктивних тенденцій, можна з більшим ступенем імовірності прогнозувати можливість прояву відкритої мотиваційної агресії. Однією з подібних діагностичних процедур є опитувальник Басса-Дарки.

Опитувальник А. Басса і А. Дарки містить 75 тверджень (Додаток Г.), на які можливі тільки відповіді «так» або «ні». Відповідати слід швидко, щоб отримати максимально точний результат.

Підрахунок результатів здійснюється так: сума балів множиться на вказаний в таблиці коефіцієнт, за умови, що «0» до уваги береться. Підрахунок індексу агресивності і ворожості проводиться: ІА = (шкали: 1 + 3 + 7): 3, а індекс ворожості (шкали: 5 + 6): 2.

4. Методика дослідження емоційного вигорання (по В. Бойко)

Призначення методики. Методика призначена для вимірювання рівня прояву емоційного вигорання - механізму психологічного захисту у формі повного або часткового виключення емоцій у відповідь на вибрані психотравмуючі впливи.

Методика дозволяє відповісти на наступні питання:

Які симптоми домінують? Як склалися і якими домінуючими симптомами супроводжується виснаження?

Чим пояснюється виснаження (якщо воно виявлено): факторами професійної діяльності, що увійшли в симптоматику вигорання, або суб'єктивними факторами?

Який симптом (симптоми) найбільше обтяжують емоційний стан особистості?

У яких напрямках треба впливати на виробничу обстановку, щоб знизити нервову напруженість?

Які аспекти поведінки людини підлягають корекції, щоб емоційне вигорання не завдавало збитку ні самій особистості, ні професійній діяльності?

Хід обстеження. Методика складається з опитувального листа, що складається з 84 тверджень. Результати обробляються відповідно до ключа.

Інструкція. Уважно прочитайте кожне твердження. Вони стосуються Вашого відношення до роботи і до партнерів по професійній діяльності: клієнтам, колегам і ін. Оцініть, наскільки кожне твердження відповідає Вашим

думкам і переживанням. Відповідайте «так», якщо Ваша думка збігається з твердженням, і «ні», якщо не збігається.

Перша методика дасть змогу виявити схильність до професійного вигорання, а друга причини та ступінь ймовірного настання професійного вигорання. Даний опитувальник має на увазі можливі спотворені результати, тому рекомендовано застосовувати в комплексі з іншими методами дослідження.

3.2. Аналіз та інтерпретація результатів констатувального експерименту

Результати першої методики констатуючої групи представлені на рис.3.1.

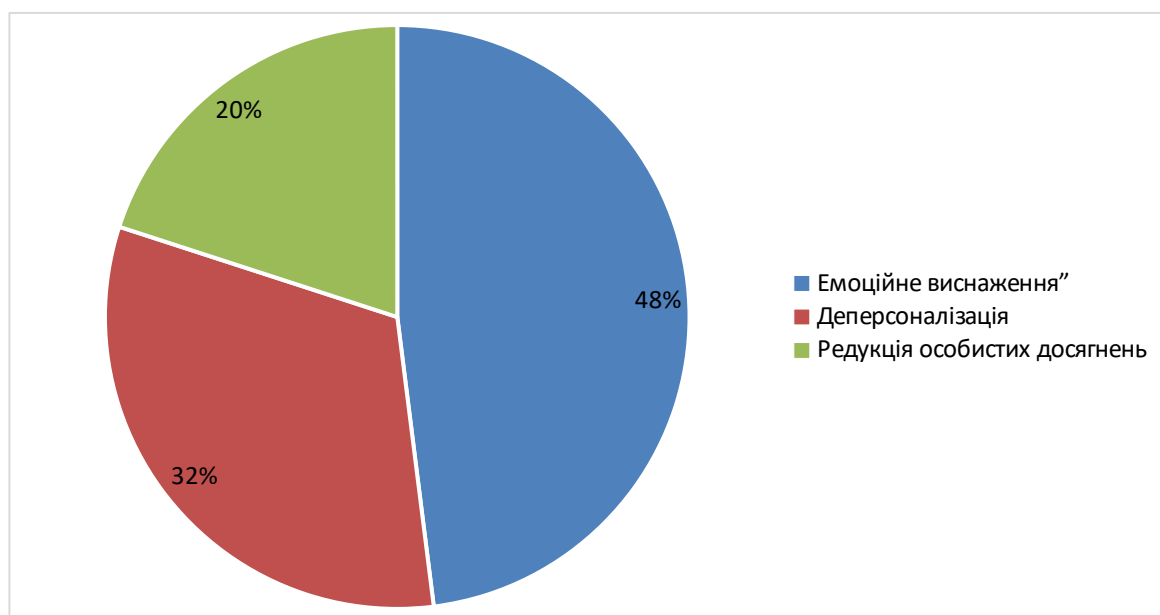


Рис.3.1. Професійне вигорання констатуючої групи

Професійне виснаження виявлено у 48% військових - 12 чоловік, деперсоналізація у 32 % - 8 військових, що говорить про їх порушення сприйняття власного «Я», відчуття нереальності того, що відбувається, напади тривоги, панічні атаки і втрата емоцій. Редукція особистості досягнень - 20 % - 5 військових.

Результати першої методики формуючої групи представлені на рис.3.2.

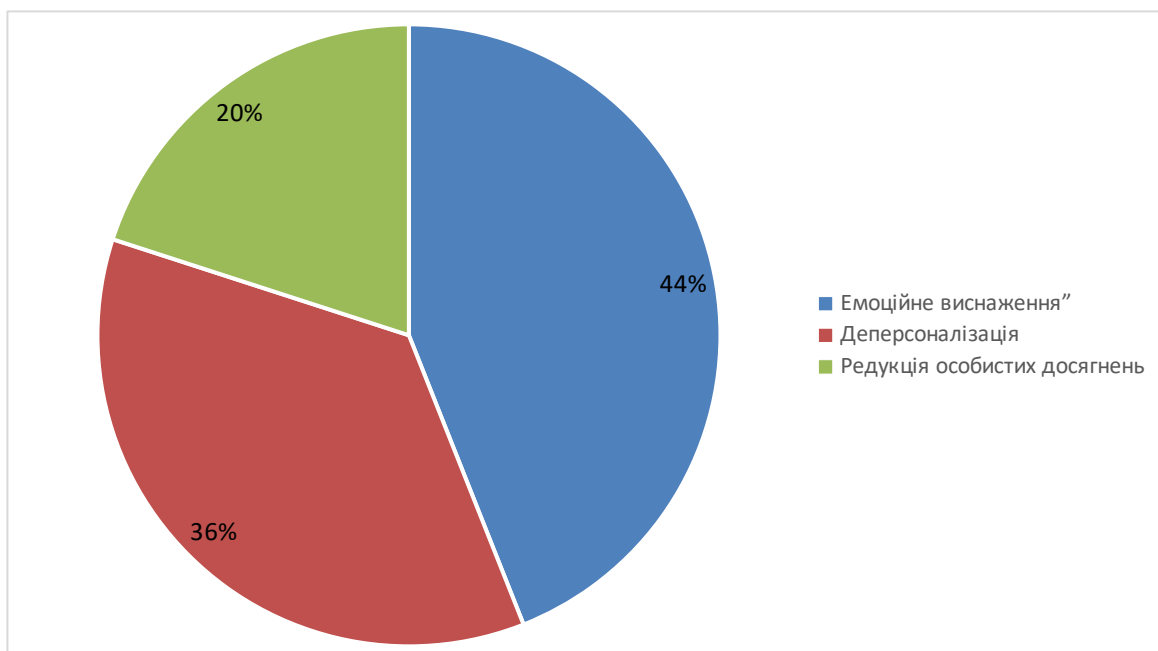


Рис.3.2. Професійне вигорання формуючої групи

Професійне виснаження виявлено у 44% військових - 11 чоловік, деперсоналізація у 36 % - 9 військових, редукція особистості досягнень - 20 % - 5 військових.

Слід зауважити, що серед військових підрозділів, усі (з обох груп) належать до високого рівня схильності до професійного вигорання, що пов'язано з емоційним виснаженням.

Результати другої методики констатуючої групи представлені на рис.3.3.

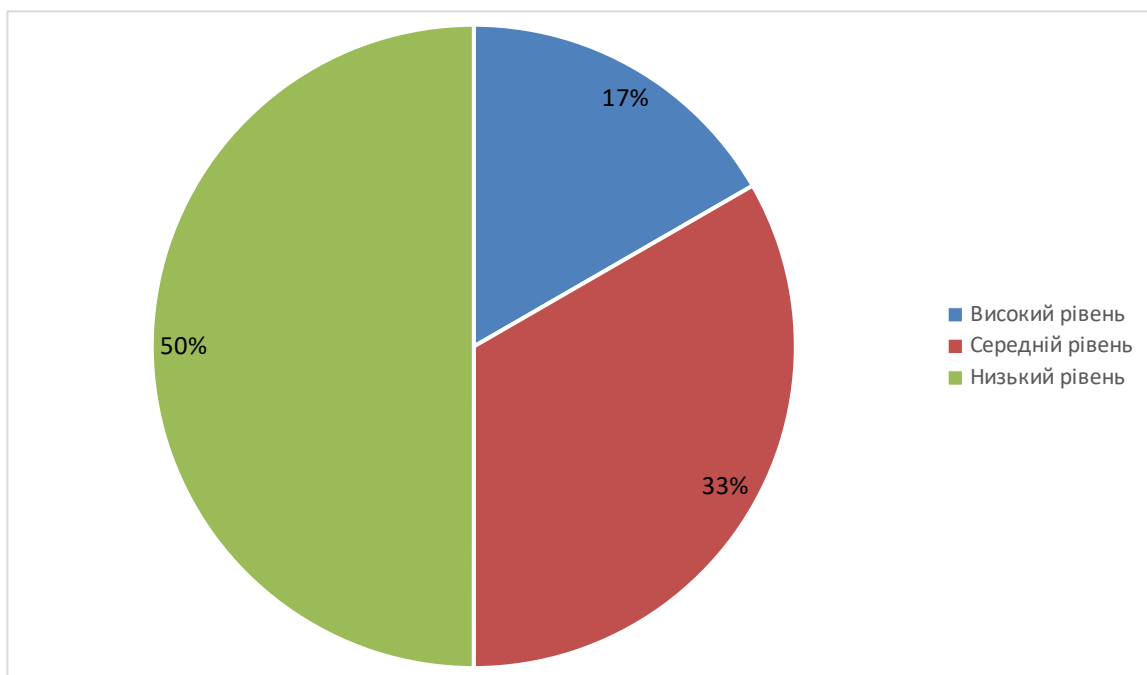


Рис.3.3. Рівень ступеня стресу

Високий рівень стресостійкості виявлений у 17% - 5 військових, середній у 33% - 10 військових, низький 50% - 15 військових.

Результати другої методики формуючої групи представлені на рис.3.4.

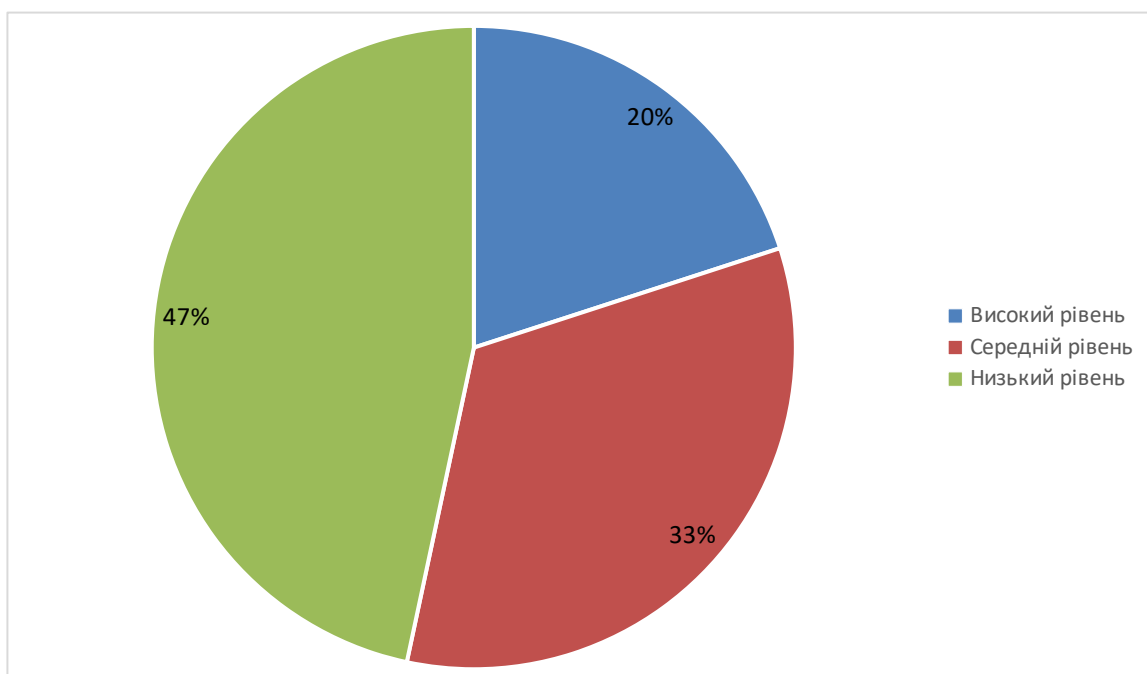


Рис.3.4. Рівень ступеня стресу

Високий рівень стресостійкості виявлений у 20% - 6 військових, середній у 33% - 10 військових, низький 47% - 14 військових.

Результати опитування Басса-Дарки за шкалами представлені на рис. 3.5, 3.6.

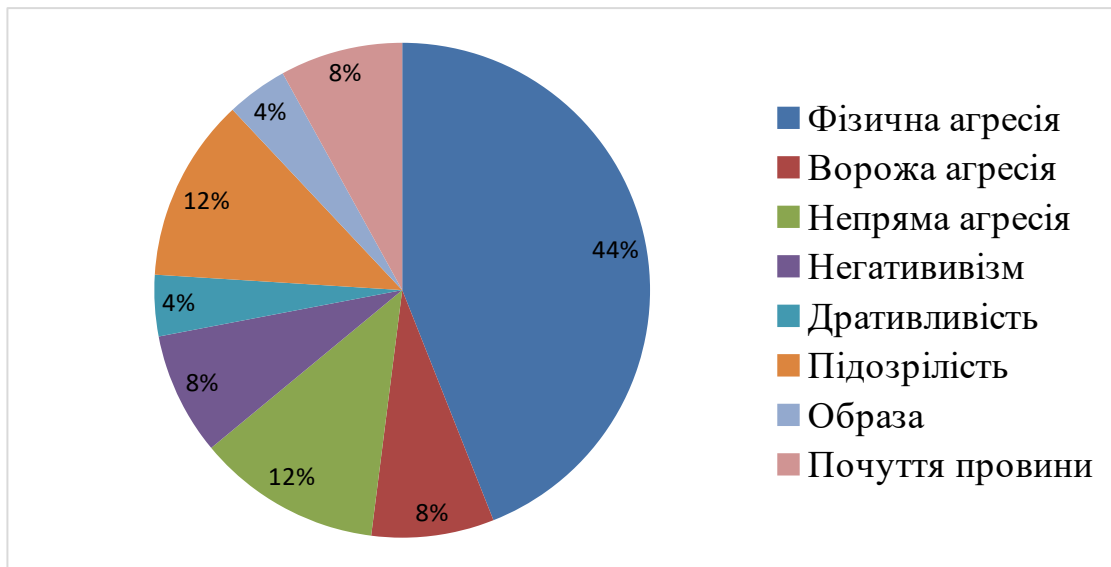


Рисунок 3.5. Форми агресії у констатуючої групи

На рис.3.1 видно, що фізична агресія є у 44%-11 військових, ворожа агресія - 8%, непряма агресія у 12% - 32 військових, негативізм 8%, дративливість 4 %, підозрілість 12%, образа 4%, почуття провини 8%.

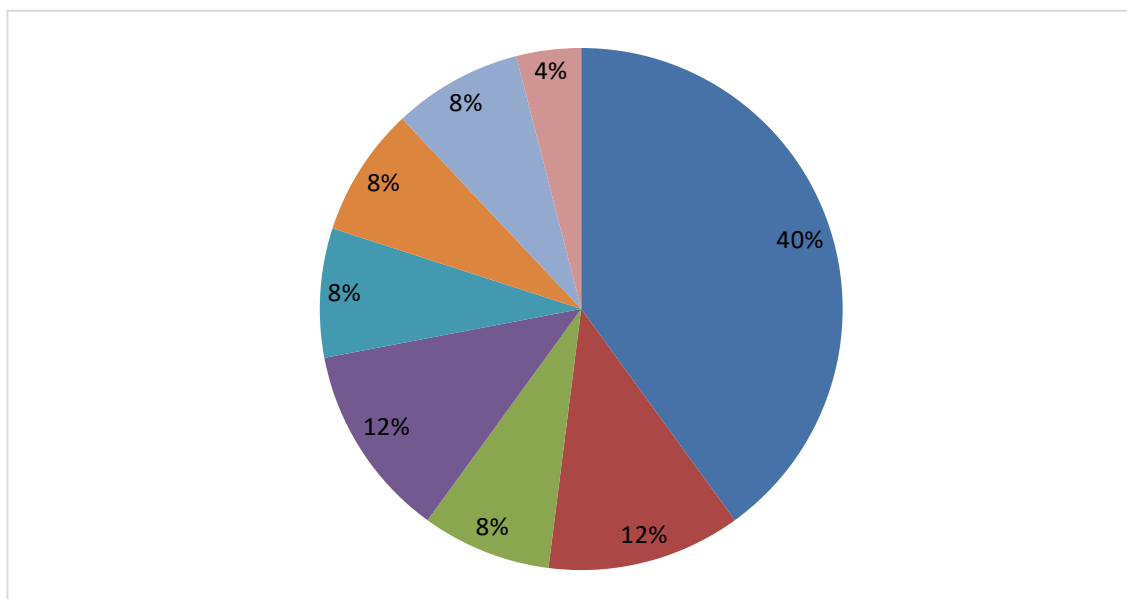


Рисунок 3.6. Форми агресії у формуючої групи

На рис.3.6 видно, що фізична агресія є у 40%-11 військових, ворожа агресія - 12%, непрямая агресія у 8% - 32 військових, негативізм 12%, дратівливість 8 %, підозрілість 8%, образа 8%, почуття провини 4%.

На рис.3.7 можна ознайомитися з рівнем емоційної нестабільності військових.

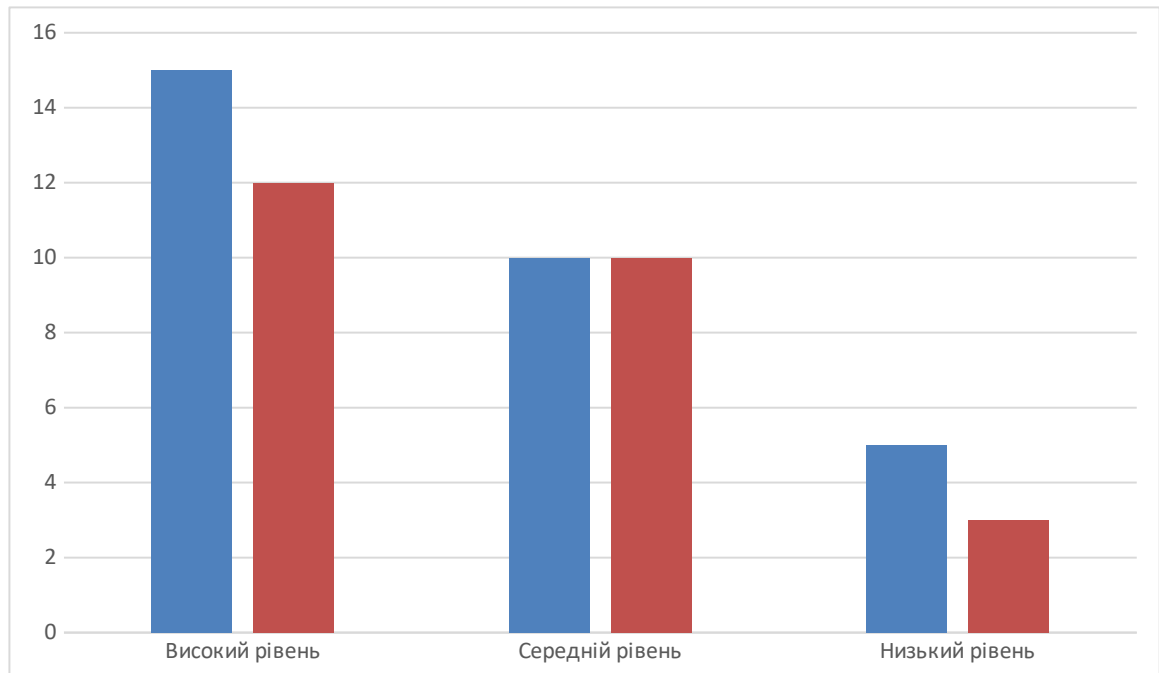


Рис.3.7. Рівень емоціональної нестабільності у обох груп респондентів

На рис.3.7. можемо бачити, що обидві групи схильні до емоціональної нестабільності.

Результати дослідження говорять про те, що навіть при високій стресостійкості у військовослужбовців ООС, вже не рятує їх від професійного вигорання, що викликає необхідність термінового впливу на їх стан.

3.3. Формувальний експеримент та перевірка ефективності корекційної програми

Для покращення показників буде використана «Техніка розслаблення (релаксації, аутотренінгу)» (німецького психотерапевта Й. Шульца). Техніка застосовувалась щодня продовж місяця.

Слідкуйте за вашим диханням, вдихом і видихом. При вдиху - живіт втягується, при видиху - випинається. Закрийте очі, злегка відкрийте губи. Весь процес подальшої напруги / розслаблення краще поєднувати з диханням: на вдиху - напруга, на видиху - розслаблення. Тепер ми зосереджуємо свою увагу на правій руці (якщо ви лівша, то на лівій). Стисніть руку в кулак, міцно, але не судорожно. Відчуйте напругу кожного м'яза руки (приблизно 5 с.), потім розслабте м'язи. Розтисніть кулак. Розслаблена рука лежить на передній поверхні стегна. Кожен палець розслабляється, стає м'яким, млявим.

Тепер зосереджуємося на передпліччя і плечі: знову стисніть пальці в кулак, зігніть лікоть, напружте ваші м'язи, відчуйте, які вони тверді (5 с.), і знову розслабте їх. Покладіть руку на верхню поверхню стегна. Кисть руки і рука можуть абсолютно розслабитися. Можливо, ви відчуєте тремтіння в м'язах. Якщо це так, напружте їх знову на одну мить і розслабте. Ваша рука, розслаблена і важка, лежить на стегні. Вона розслабляється все більше і більше. Ваше дихання рівне і спокійне.

Тепер зосереджуємося на іншій руці. Стисніть пальці руки в кулак. Відчуйте певне напруження (5 с.), але не стискайте пальці до судом і знову розслабте їх. Рука розслаблено лежить на стегні. Вам приємно, легко, ви розслаблені.

Тепер - плече і передпліччя: стисніть пальці в кулак, зігніть руку в лікті, напружте всі м'язи, зосередьтеся на них (5 с.) і знову розслабте. Покладіть руку на стегно, кожен м'яз розслаблений. Дихання спокійне і рівне. При кожному вдиху живіт злегка випинається, при видиху - легко втягується. Насолоджуйтеся приємним відчуттям розслаблення у всьому тілі.

Тепер зосереджуємося на обличчі: підніміть брови, наморщивши лоб, чітко відчуйте напругу (5 с.) і знову опустіть брови. Напруга йде. Тепер зведіть брови до перенісся, міцно зажмурте очі (5 с.) і знову розслабте м'язи. М'язи розслабляються все більше і більше, розслаблення наростає.

Тепер стисніть зуби, але без судом. Відчуйте напругу в щелепі (5 с.) і знову відпустіть м'язи. Притисніть язик міцно до піднебіння (5 с.) і знову

відпустіть. Розслабляється все обличчя, вам легко і приємно. Губи злегка відкриті, зуби не тиснуть один на одного, язик м'яко лежить в роті. Ви насолоджуєтеся розслабленням в тілі. Розслаблення наростає в усьому тілі. Дихайте спокійно і рівно. При диханні живіт сам по собі легко піднімається і опускається.

Тепер зосереджуємося на шиї і потилиці: потягніть голову вперед, підборіддя притискається до грудей. Відчуйте напругу в шиї і потилиці (5 с.) і з полегшенням опустіть голову. Зафіксуйте це відчуття розслаблення. Тепер закиньте голову назад. Усвідомлено відчуйте напругу (5 с.), потім розслабтеся, відчуйте, як йде напруга. Вся сила напруги йде з м'язів. Ви сидите, приємно розслабившись, на стільці або в кріслі. Ви відчуваєте, як при диханні живіт піднімається і опускається. З кожним видихом розслаблення все глибше і глибше.

Тепер зосереджуємося на плечах і животі: розведіть плечі, вони майже торкаються один одного, м'язи дуже тверді (5 с.), і знову розслабтеся, опустіть плечі. Тепер підтягніть плечі вперед до грудей, чітко відчуйте напругу (5 с.) і знову розслабтеся. Розслаблення, полегшення, спокій. Тепер підніміть плечі, вони майже торкаються вух, зафіксуйте напругу в м'язах (5 с.) і знову розслабтеся. Плечі опускаються, висять. Ви дихаєте спокійно і рівномірно.

Тепер трохи підніміть ноги від підлоги. Ноги трохи підняті, живіт напружується, ви відчуваєте напругу в м'язах живота (5 с.). Потім опустіть ноги, живіт розслабляється. Дихання спокійне, рівне. При кожному циклі дихання живіт рівномірно піднімається і опускається. З кожним видихом розслаблення все глибше і глибше. Вам легко, приємно.

Тепер зосередьтеся на ногах і ступнях: щоб напружити передню поверхню стегна, притисніть ноги міцно до підлоги. Зафіксуйте напругу в стегнах (5 с.) і знову розслабте м'язи. Передня поверхня стегна розслабляється.

Тепер розгорніть пальці ніг так, як ніби ви хочете взяти ними олівець. Відчуйте напругу (8 с.), але не доводьте до судом, і знову відпустіть пальці. Потягніть кінчики пальців ніг до корпусу. Зафіксуйте напругу (5 с.) і розслабте

м'язи. З ваших ступнів випливає напруга. Розслаблення все глибше і глибше. Ви дихаєте спокійно і рівно. Ваш живіт піднімається і опускається в ритмі дихання.

Тепер знову подумки пройдіться по всіх м'язах. Якщо ви десь відчуваєте напругу - скажіть самі собі: «Розслабся, звільни м'язи». Насолоджуйтеся почуттям розслаблення. Ви сидите спокійно. Ваше тіло важке і розслаблене. Ви дихаєте спокійно і рівно. Зараз ви повільно виходите з розслаблення. Уникайте будь-яких раптових і різких рухів. Ви помітите, що розслаблення дає вам свіжість і енергію, і ви відчуєте себе краще і приємніше.

4 - ви рухаєте кистями рук, даєте роботу вашим пальцям, 3 - ви рухаєте руками і ногами, злегка похитуючи ними, 2 - ви потягуєтеся всім корпусом у всіх напрямках, 1 - ви відкриваєте очі, повільно встаєте.

З кожним видихом ви все більше і більше розслабляється. Ви відчуваєте себе приємно і оновлено, як ніби тільки що взяли освіжаючий душ.

Наморщив лоба і стисніть губи, як ніби ви хочете зробити страхітливе обличчя. Напружте всю мускулатуру обличчя (5 с.), але без судом. Тепер розслабте м'язи обличчя і тіла. Вони знову стають м'якими і пухкими. Спробуйте свідомо оцінити почуття розслаблення (10 с.).

Наступну ділянку тіла, за яку ми візьмемося, - це плечі, руки і кисті рук. Стисніть пальці рук в кулак і напружте кожен м'яз. Ви відчуєте, як всі м'язи стають твердими і міцними. І тепер ви знову повертаєтеся в стан розслаблення. Всі м'язи слабшають, напруга йде. Ви відчуваєте себе легко, вільно (10 с.). Повторіть також і цю вправу: напружте плечі, руки і кисті рук. Всі м'язи стають твердими (5 с.), але не до судом, потім знову розслабте м'язи. Плечі опускаються, руки вільно звисають, кисті рук розслаблюються (10 с.).

Тепер ми візьмемося за м'язи грудей і живота. З силою напружте м'язи грудей і живота. Руки залишаються розслабленими (5 с.), знову розслабте їх, поверніться в стан спокою, насолодіться почуттям спокою, яке поширюється по всьому тілу (10 с.). Тепер повторіть напругу в торсі. Напружте м'язи грудей і живота, утримуйте напругу (5 с.). Знову розслабтеся, напруга йде. Всі м'язи

розслаблені. М'язи обличчя, плечей, грудей, рук, живота. Дихайте спокійно і рівномірно (10 с.).

Тепер ми переходимо до ніг і ступнів. Спробуйте напружити всі м'язи ніг і ступнів, не здійснюючи рухів. Відчуйте напругу до кінчиків пальців ніг (10 с.).

Повторіть також наступну вправу: Напружте м'язи стегон, м'язи ступнів. Тримайте напругу (5 с.) і знову розслабте м'язи, м'язи стають пухкими. Зараз всі ваші м'язи розслаблені, розслаблення поширюється по всьому тілу. Ви дихаєте спокійно і рівномірно. Залишайтеся в цьому положенні ще хвилину. Тепер повільно виходите зі стану розслаблення. Ви рухаєте пальцями рук, легко струшуєте руками, рухаєте ногами, потягуєтесь, відкриваєте очі і приходьте в себе. Техніка проводиться щодня упродовж місяця.

Результати формуючої групи представлені на рис.3.8.

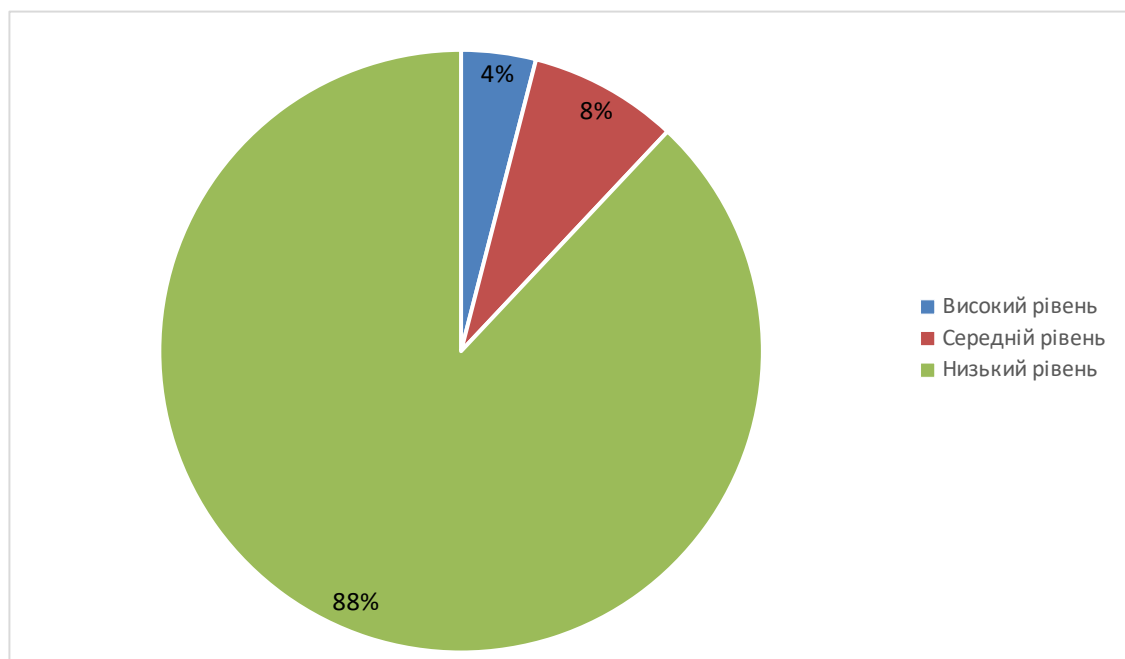


Рис.3.8. Рівень професійного вигорання серед військовослужбовців у складі ООС

На рисунку 3.8. бачимо, що більша частина військовослужбовців формуючої групи з низьким рівнем професійного вигорання.

На рис.3.9. бачимо рівень стресостійкості військових після проведення техніки релаксації.

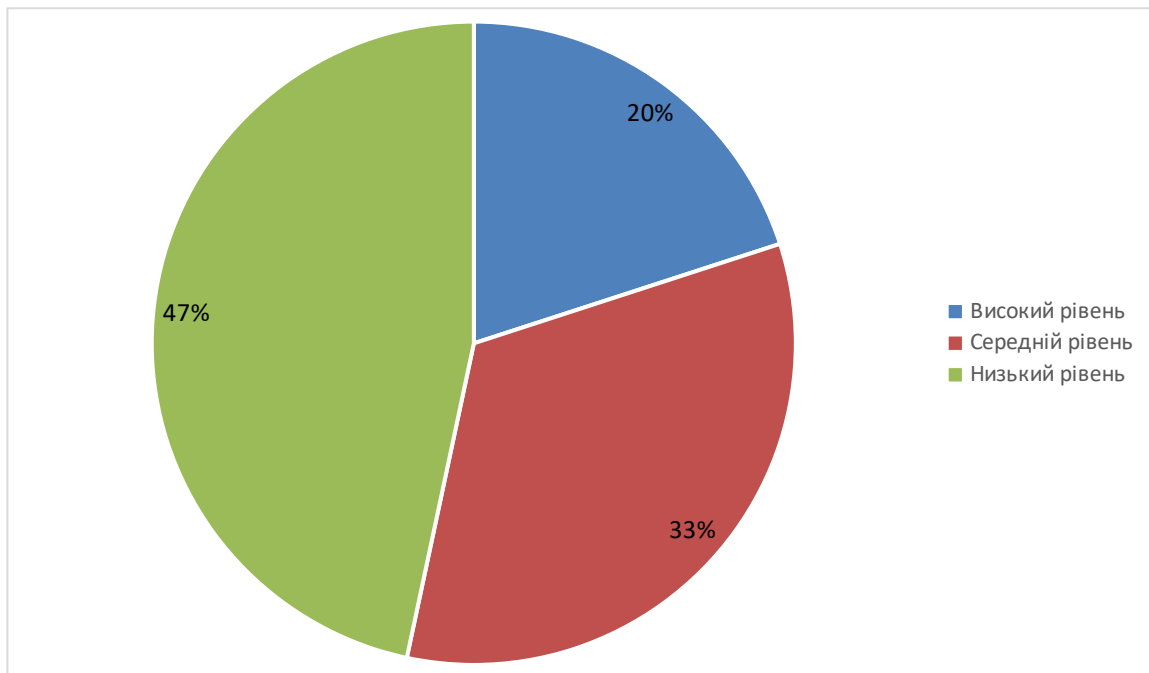


Рис.3.9. Стресостійкість військовослужбовців у складі ООС формуючої групи

Усі військовослужбовці стали більш стриманими, спокійними, врівноваженими.

На рис.3.10. можна побачити рівень агресії у формуючої групи після корекційної програми.

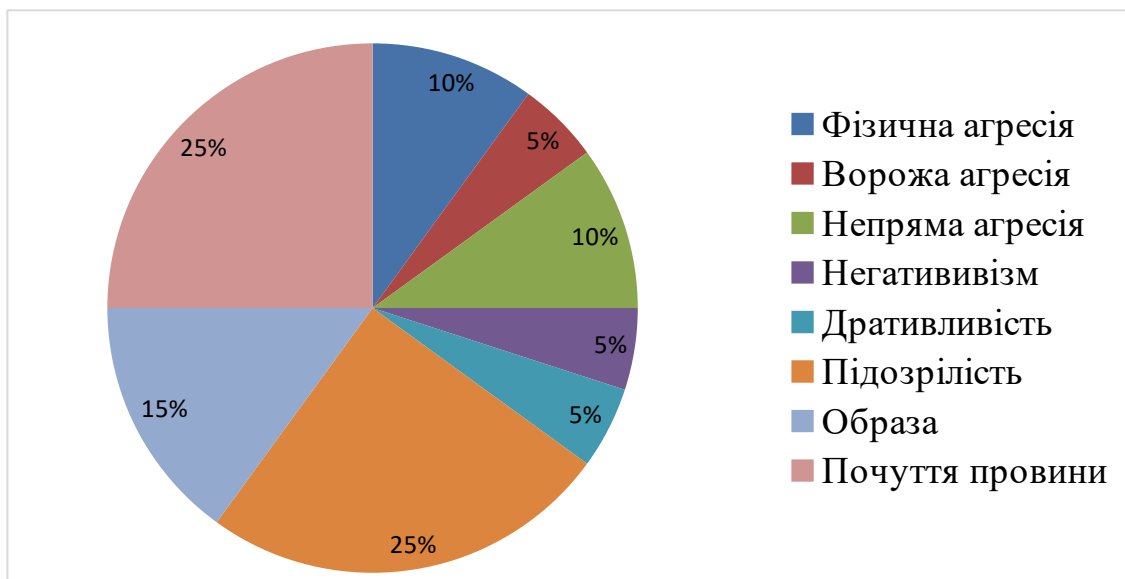


Рисунок 3.10 Форми агресії у формуючої групи

Фізична агресія зникла у військовослужбовців, натомість виникає агресія через почуття провини за неспроможність виконувати своє професійне покликання, образу, підозрілість, яка завжди з ними під час виконання своїх прямих обов'язків.

На рис.3.11. можна побачити рівень емоційної нестабільності військових.

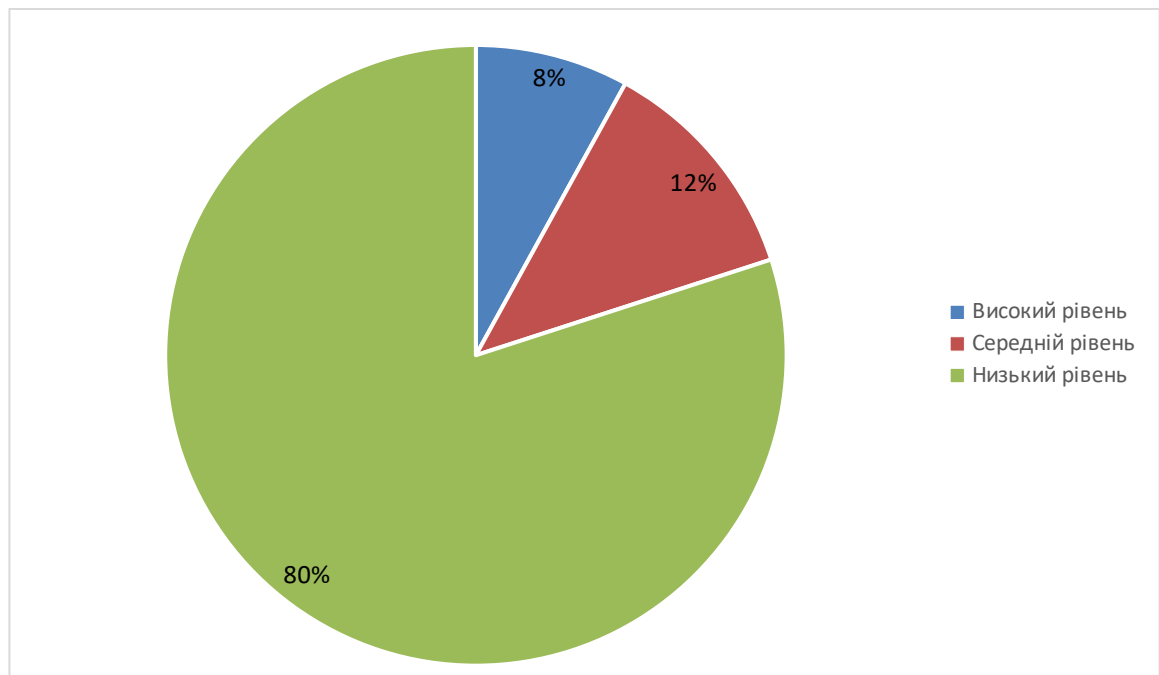


Рис.3.11. Рівень емоційної нестабільності військових у складі ООС

Можна побачити, що майже усі військові стали емоційно стабільними, мають емоційний захист від різних ситуацій та проблем.

Висновки до розділу 3

В дослідженні прийняли участь військовослужбовці зі складу ООС у кількості 50 людей (25 військових в кожній групі – констатуюча та формуюча). Для виявлення їх схильності до професійного вигорання будуть використані: методика діагностика професійного «вигорання» (К. Маслач, С. Джексон, в адаптації Є. Водоп'янової); методика визначення стресостійкості Холмса і Раге.

Дослідження дало змогу встановити, що військовослужбовці обох груп схильні до професійного вигорання, що настане дуже скоро так як їх стресостійкість знаходиться на низькому рівні. Все це потребувало негайного психологічного втручання. Так, була використана «Техніка розслаблення (релаксації, аутотренінгу)» (німецького психотерапевта Й. Шульца).

Після місяця щоденного проведення даної техніки змінилися результати формуючої групи. На сьогоднішній день військовослужбовці стали стриманішими, зникла агресія, відступив постійний стрес. Тому техніку німецького вченого необхідно застосувати на першій групі військових.

Фізична агресія зникла у військовослужбовців, тепер в них виникає агресія через почуття провини за неспроможність боротися за свою Батьківщину, образу, підозрілість, яка завжди з ними під час виконання своїх прямих обов'язків.

ВИСНОВКИ

Синдром професійного вигорання є комбінацією фізичного, професійного і когнітивного виснаження або втоми, при цьому головним фактором - професійного виснаження. Після загально визнаної наявності феномена вигорання, цілком логічно стало піднімати питання про сприйняття його розвитку, причини або чинники. Вивчаючи питання профілактики синдрому професійного вигорання, спочатку слід розібратися в тому, які фактори можуть спровокувати даний стан.

На сьогоднішній день, військовослужбовці у складі ООС, знаходяться у небезпечній зоні, цей фактор робочого середовища прямо впливає на розвиток професійного вигорання. Постійна загроза життю, бойові поранення або споглядання смерті є надзвичайними психотравмуючими чинниками, які детермінують у військовослужбовців стрес, що може трансформуватися у психологічну травму та призвести до порушення психічного здоров'я.

Отже, теоретико-методологічний аналіз сучасних досліджень професійного вигорання дає нам розуміння про змогу здійснювати діагностику та профілактику впливу робочого середовища на професійне вигорання.

З результатів дослідження використання запропонованих моделей та корекційної програми свідчить про ефективність психологічної профілактики професійного вигорання та зменшує вплив фактору робочого середовища на нього.

Також було виявлено та проведено психологічну профілактику факторів, що впливають на професійне вигорання військовослужбовців у складі ООС, про що свідчать результати дослідження.

Слідуючи переліку рекомендацій, можливо запобігти, вчасно виявити та провести профілактику професійного вигорання серед військовослужбовців.

Військова сфера діяльності безпосередньо залежить від специфіки взаємовідносин і взаємодії між військовослужбовцями. Кожен член армії

знаходиться на конкретному місці і займаній посади, де формуються певні відносини в колективі, в сім'ї.

Застосування структурно-функціональної системи психологічної профілактики професійного вигорання доводить свою ефективність про що свідчать результати дослідження.

Професійне виснаження серед констатуючої групи виявлено у 48% військових - 12 чоловік, деперсоналізація у 32 % - 8 військових, що говорить про їх порушення сприйняття власного «Я», відчуття нереальності того, що відбувається, напади тривоги, панічні атаки і втрата емоцій. Редукція особистості досягнень – 20 % - 5 військових. Високий рівень виявлений у 68% - 17 військових, середній рівень 5 військових - 20 %, низький рівень у 12 % - 3 військових.

Серед формуючої групи професійне виснаження виявлено у 44% військових - 11 чоловік, деперсоналізація у 36 % - 9 військових, редукція особистості досягнень - 20 % - 5 військових. Високий рівень виявлений у 60% - 15 військових, середній рівень 6 військових - 24 %, низький рівень у 16 % - 4 військових.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Абульханова К. А. Про суб'єкті психічної діяльності / А. К. Абульханова. - М.: Наука, 1973. - 287 с.
2. Агаєв Н.А., Дикун В.Г., Чорний В.С. та ін. Морально-психологічне забезпечення у Збройних Силах України: підручник: у 2 ч. Ч. 1. вид. 2-е, перероб. зі змін. та допов. / За заг. ред. В. В. Стасюка. Київ: ТОВ "7БЦ", 2020. 755 с.
3. Агапова, М. В. Соціально-психологічні аспекти професійного вигорання і самоактуалізації особистості: дис ... канд. психол. наук / М. В. Агапова. Ярославль, 2013. - 184 с.
4. Ананьєв Б. Г. Людина як предмет пізнання / Б. Г. Ананьєв. - Л.: Вид-во ЛДУ, 2014. - 339 с.
5. Анциферова Л. І. Особистість з позицій динамічного підходу / Л. І. Анциферова // Психологія особистості в соціалістичному суспільстві (Особистість і її життєвий шлях) / [відп. ред.: Б. Ф. Ломов, Д. А. Абульханова-Славська]. - М., 1990. - С. 7-17.
6. Бабич О. І. Особистісні ресурси подолання синдрому професійного вигорання педагогів: автореф. дис ... канд. психол. наук. / О. І. Бабич. Хабаровськ, 2013. - 101 с.
7. Бабич, О. І. Профілактика синдрому професійного вигорання педагогів / О. І. Бабич. - Волгоград: Учитель, 2016. - 122 с.
8. Багрій М.А., Качина А.А. Особливості формування синдромів стресу в різних видах професійної діяльності. - СПб., 2001. -341 с.
9. Безносков С. П. Професійна деформація особистості / С. П. Безносков. - СПб.: Мова, 2004. - 272 с.
10. Безносков С. П. Професійна підготовка і її вплив на діяльність (проблема професійної деформації): навч. посібник / С. П. Безносков, А. Т. Іваницький, В. Я. Кікоть. - СПб.: ВВКУ ВВ МВС РФ, 1996. - 321 с.

11. Бодров В. А. Психология и надежность: человек в системе управления техникой / В. А. Бодров, В. Я. Орлов. - М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 1998. - 288 с.
12. Бодров В. А. Психология профессиональной деятельности. Теоретические и прикладные проблемы / В. А. Бодров. - М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 2006. - 623 с. - (Сер. «Достижения в психологии»).
13. Бодров В. А. Психология профессиональной пригодности / В. А. Бодров. - М.: Научная думка, 2001. - 511 с.
14. Бодров В. А. Система психической регуляции стрессоустойчивости человека-оператора / В. А. Бодров, А. А. Обозный // Психол. журн. - 2000. - № 4. - С. 32-40.
15. Бодров В. А. Информационный стресс / В. А. Бодров. - М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 2000. - 352 с.
16. Бойко В. В. Енергія емоцій у спілкуванні: погляд на себе і на інших / В. В. Бойко. - М: Інформаційно-видавничий дім «Філін», 2016. - 472 с.
17. Бойко В. В. Синдром «професійного вигорання» в професійному спілкуванні / В. В. Бойко. - СПб: Пітер, 2013. - 105 с.
18. Борисова С. Е. Професійна деформація співробітників міліції та її особистісні детермінанти: автореф. дис. ... канд. психол. наук: 19.00.06 – юридична психологія / Борисова Світлана
19. Брушлинський А. В. Проблеми психології суб'єкта / А. В. Брушлинський. - М.: ИП РАН, 1994. - 346 с.
20. Буданов А. В. Педагогіка особистої професійної безпеки співробітників ОВС / А. В. Буданов. - М.: Юрист, 1992. - 83 с.
21. Водоп'янова Н.Є. Профілактика і корекція синдрому вигорання: методологія, теорія, практика / Н. Є. Водоп'янова. - СПб.: Изд-во С.-Петербур. ун-ту, 2013. - 150 с.
22. Водоп'янова Н.Є. Суб'єкт-орієнтований підхід до профілактики та корекції синдрому вигорання // Актуальні проблеми психології праці,

інженерної психології та ергономіки / під ред. В. А. Бодрова. - М.: Изд-во ИП РАН, 2013. - С. 381-415.

23. Водоп'янова, Н.Є. Синдром «вигорання» в професіях системи «людина-людина». Практикум з психології менеджменту та професійної діяльності - СПб.: Мова, 2003.- 531 с.

24. Воробйова Н. Н. Взаємозв'язок особистісних характеристик військовослужбовців контрактної служби з рівнем професійного вигорання // Наука і технології: Актуальні питання, досягнення, інновації: зб. ст. 2017. С. 228-233.

25. Гельдер М., Гэт Д., Мэй Р. Оксфордський вказівник по психіатрії. К.: Вид. «Сфера», 1997. С. 300.

26. Голіков Ю. Я. Проблеми інженерного проектування сучасних складних технічних комплексів / Ю. Я. Голіков // Голікова. Я. Психологія автоматизації управління технікою / Ю. Я. Голіков, А. Н. Костін. - М.: Изд-во «Інститут психології РАН», 1996. - 159 с.

27. Гришина Н. В. Допомагають відносини: професійні та екзистенційні проблеми // Психологічні проблеми самореалізації особистості / За ред. А. А. Крилова і Л. А. Коростильової. - СПб.: Изд-воСПб. ун-ту, 2013. - С. 143-156.

28. Губачов Ю.М., Иовлев Б.В., Карвасарский Б.Д. и др. Эмоциональный стресс в условиях нормы и патологии человека. -

29. Діагностика, профілактика і терапія синдрому професійного вигорання [Електронний ресурс]. - Електрон. дан. - Міністерство охорони здоров'я республіки Білорусь, 2015. - Режим доступу: <https://www.bsmu.by> (дата звернення 11.05.2018).

30. Євгенівна; Акад. управління МВС Росії. - М., 1998. - 23 с.

31. Єрмакова Є. В. Вивчення синдрому професійного вигорання як порушення ціннісно-сміслової сфери особистості (теоретичний аспект) // Культурно-історична психологія. - 2016. - № 1. - С. 27-39.

32. Зеер Е. Ф. Психологія професійної деструкції: навч. посібник для вузів / Е. Ф. Зеер, Е. Е. Симанюк. - М.: Академ. Проект; Єкатеринбург: Ділова кн., 2005. - 240 с.
33. Зеер Е.Ф. Психологія професій. - М., 2003.- 583 с.
34. Зеленова М.Є. Вигорання і стрес в контексті професійного здоров'я військовослужбовців / Захаров А. В. // Соціальна психологія і суспільство. 2014. Т. 5. № 2. С. 50-70.
35. Китаєв-Смик Л. А. Психологія стресу / Л. А. Китаєв-Смик. - М.: Наука, 1983. - 370 с.
36. Кокурн О.М., Агаєв Н.А. Основи психологічної допомоги військовослужбовцям в умовах бойових дій: Методичний посібник. К.: НДЦ ГП ЗСУ, 2015. С.120.
37. Котляр А. Психічне здоров'я. Подбай про себе сам: доки министр думає, як перебудувати систему, ЄВРОПЕЙСЬКІ донори допомагають чим можуть. Дзеркало тижня. 2020. 19 липня. URL: <https://zn.ua/ukr/SOCIUM/psikhichne-zdorovja-podbaj-pro-sebe-sam-.html> (дата Звернення: 15.10.2020).
38. Крапивина О. В. Профессиональное выгорание как форма профессиональной деформации у пенитенциарных служащих: автореф. дис. ... канд. психол. наук: 19.00.13 - психология развития, акмеологии / Крапивина Ольга Валерьевна; Тамбов. гос. ун-т им. Г. Р. Державина. - Тамбов, 2004. - 20 с.
39. Мачульская І. А. Феномен професійного вигорання військовослужбовців в процесі їх професійної діяльності / Беляєв Р. В., Машин В.Н // Територія науки. 2015. № 5. С. 72-77.
40. Медведєв В. С. Психологія професійної деформації співробітників органів внутрішніх справ: дис. ... д-ра психол. наук: 19.00.06 / В. С. Медведєв; Київ. ін-т внутр. справ при Нац. Академії внутр. справ України. - К., 1999. - 412 с.
41. Олійник Л.В. Психолого-педагогічна компетентність військового керівника: навч. посіб. Київ: НУОУ, 2011. 188 с.

42. Оптимум мотивації // Експериментальна психологія / під ред. П. Фресса, Ж. Піаже. - М., 1975. - Вип. 5. - С. 119-125.
43. Орел В. Е. Синдром психічного вигорання особистості / В. Є. Орел. - М. : Інститут психології РАН, 2015. - 330 с.
44. Орел В. Е. Феномен «вигорання» в зарубіжній психології: емпіричні дослідження / В. Є. Орел // Психол. журн. - 2001. - Т. 22, № 1. - С. 158.
45. Осьодло В.І., Поздишев С.О., Хміляр О.Ф. Психолого-педагогічні аспекти діяльності військового керівника. К.: НУОУ імені Івана Черняхівського, 2014. – 364 с. \
46. Охременко О. Р. Психологічні закономірності адаптації особистості до особливо умів діяльності: автореф. дис. ... д-ра психол. наук: 19.00.09 - психологія діяльності в особливо умовах /Охременко Ольга Романівна; Нац. акад. оборони України. - К., 2005.. - 30 с.
47. Петренко О. В. Психологічні Особливості професійної деформації особистості в умовах військово-професійної діяльності: автореф. дис. ... канд. психол. наук: 19.00.07 - педагогічна и вікова психологія / Петренко Олександр Віталійович; Нац. пед. ун-т ім. М. П. Драгоманова. - К., 1998. - 20 с.
48. Пономаренко І. Л. Професійне вигорання в військовому колективі / Єрошенко Н. Н. // Гуманітарно-педагогічна освіта. 2017. Т. 3. № 4. С. 40-47.
49. Профілактика синдрому професійного вигорання: Навчальний посібник [Електронний ресурс]. - Електрон. дан. - Красноярськ: Красноярський державний педагогічний університет ім. В.П. Астаф'єва, 2013. - Режим доступу: <http://www.kspu.ru> (дата звернення 10.05.2018).
50. Прохоров А. О. Практикум з психології станів: Навчальний посібник / А. О. Прохоров - СПб: Мова, 2014. - С. 107-110.
51. Психологічна енциклопедія / авт.-упоряд. О. М. Степанов. - До.: Академвидав, 2006. - 424 с.
52. Психологія професійного здоров'я: навч. посібник / під ред. Г. С. Никифорова. - СПб. : Мова, 2006. - 323 с.

53. Равен Дж. «Компетентність в сучасному суспільстві. Виявлення, розвиток і реалізація». Москва: Когито-Центр, 2002. 396 с.
54. Сидоров П. В. Синдром професійного вигорання / П. В. Сидоров // Мед. газета. - 2005. - 8 червня (№ 43). - С. 32-40.
55. Симанюк Е. Е. Психологічні бар'єри професійного розвитку особистості: практико-орієнтована монографія / Е. Е. Симанюк; під ред. Е. Ф. Зеєра. - М.: Моск. психолого-соц. ін-т, 2005. - 252 с.
56. Сідор, П. І. Синдром професійного вигорання (конспект лікаря) / П. І. Сидоров // Медична газета. - 2015. - № 43. - С. 3-4.
57. Скугаревская М. М. Синдром професійного вигорання / М. М. Скугаревская // Мед. новини. - 2002. - № 7. - С. 3-9.
58. Солошенко В.В. Захист культурних цінностей у період війн і збройних конфліктів. Проблеми всесвітньої історії. 2018. № 2(6). С.187-204.
59. Солошенко Н.В. Участь Збройних Сил України в Антитерористичній операції. Збірник матеріалів Всеукраїнської науково-практичної конференції. Київ : НУОУ імені Івана Черняхівського, 2017. 105 с.
60. Суховаров А. В. Надлишкова професійна ідентифікація як один з факторів професійного вигорання / А. В. Суховаров // Сибірський психологічний журнал. - 2013. - № 3. - С. 8.
61. Сучасна психологія: стан і перспективи / Ін-т психології ВАН. - М., 2002. - Ч. 1. - С. 177-190.
62. Трунов Д. Г. Синдром згоряння: позитивний підхід до проблеми // Журнал практичного психолога. - 2015. - № 5. - С. 19-22.
63. Умняшкіна, С. В. Синдром професійного вигорання як проблема самоактуалізації особистості (в сфері допомагають професій): дис ... канд. психол. наук / С. В. Умняшкіна. Томськ, 2013. - 162 с.
64. Форманюк Т. В. Синдром «професійного згоряння» як показник професійної дезадаптації / Т. В. Форманюк // Зап. психології. - 1993. - № 6. - С. 57-64.

65. Хасенова Д. М. Дослідження формування синдрому професійного вигорання у військовослужбовців в умовах проходження військової служби // Досягнення науки і освіти. 2018. № 4 (26). С. 62-67.
66. Холіну О.А. Проблеми професійного вигорання в професійно-педагогічній діяльності // Вісник Таганрозького державного педагогічного інституту. Гуманітарні науки. 2014. №2.- С.277-282
67. Чутко Л. С., Козина Н. В. Синдром професійного вигорання. Клінічні і психологічні аспекти. 2-е изд. М.: МЕД пресс-інформ, 2014. 256 с.
68. Шамис В. А. Особливості професійного вигорання персоналу організації / В. А. Шамис // Лідерство і менеджмент. - 2016. - Т. 3. - № 2. - С. 101-112.
69. Aronson E., Pines A. Career burnout: causes and cures / E. Aronson, A. Pines. – NewYork, 2013. – 123 p.
70. Bradley H. B. Community-based treatment for young adult offenders / H. B. Bradley // CrimeandDelinquency. – 2016. – Vol. 15. – P. 359–370.
71. Freudenberger H. J. // JournalofSocialIssues. – 2016. – Vol. 30. – P. 159–165.
72. Freudenberger H. J. Burnout: Contemporaryissues, trends, andconcerns. Stress and burnout / H. J. Freudenberger – N. Y.: AnchorPress. – 2016. – P. 23–28.
73. Jackson S. E., Maslach, C. M. Pattern sof burnout among a national ampleof publiccontact workers / S. E. Jackson, C. M. Maslach // Journal of Health and Human Resources Administration. – 2014. – Vol. 7. – P. 189–212.
74. Leiter M. P., Maslach C. M. Banishing burnout: six strategies for improving our relationship with work / M. P. Leiter, C. M. Maslach – Jossey-Bass, Imprint, 2015. – 193 p.
75. Leiter M. P., Maslach C. M., Schaufeli W. B. Jobburnout. / M. P. Leiter, C. M. Maslach, W. B. Schaufeli // Annual Review of Psychology. - 2014 року - Vol. 52. - P. 397-422.
76. Maslach C. M. Current Directionsin Psychological Science / C. M. Maslach - Vol. 12. - 2014. - P. 189-192.