

8. Олексієнко Б. Реадаптація учасників бойових дій: психологічний аспект. *Збірник наукових праць НАДПСУ*. 2019. № 1(121). С. 204–210.

9. Пузирьов Є., Ізвєков В. Бойовий стрес та його наслідки для військовослужбовців. *Вчені записки ТНУ імені В.І. Вернадського*. 2023. № 1. С. 203–209.

10. Титаренко Т. М. Посттравматичне життєтворення: способи досягнення психологічного благополуччя. Кропивницький : Імекс-ЛТД, 2020. 160 с.

*Анна Зейферт,*

здобувач ступеня вищої освіти магістра інституту заочного та дистанційного навчання Національної академії внутрішніх справ

**Науковий керівник:**

*Марина Галич,*

доцент кафедри юридичної психології Національної академії внутрішніх справ, доктор філософії в галузі психології, доцент

## ПСИХОЛОГІЧНІ ЧИННИКИ ПРОФЕСІЙНОГО ВИГОРАННЯ ПОЛІЦЕЙСЬКИХ

Проблема професійного вигорання поліцейських має багатовимірний характер і становить серйозну загрозу як для фізичного та психічного здоров'я працівників правоохоронних органів, так і для ефективності роботи служб загалом. Вигорання як професійний синдром проявляється емоційним виснаженням, деперсоналізацією (цинізмом у ставленні до роботи або колег) та зниженням почуття власної результативності. У професії поліцейського поєднання хронічного стресу, високої відповідальності, ризику для життя, нерегулярного режиму роботи і часто недостатньої соціальної підтримки створює сприятливі умови для розвитку цього синдрому. Діагностично найпоширеніше використовуваним інструментом є методика Масляч – Індикатор вигорання (Maslach Burnout Inventory, MBI),

що дозволяє кількісно оцінити три компоненти вигорання та відстежувати динаміку при профілактичних заходах. Крім того, корисними для скринінгу є загальні опитувальники стресу й психічного здоров'я, наприклад PSS (Perceived Stress Scale) та опитувальники якості сну і депресії, які допомагають виявляти коморбідні стани.

До психологічних чинників, що сприяють виникненню вигорання, відносяться як зовнішні (організаційні, соціальні), так і внутрішні (особистісні) детермінанти. Організаційні чинники включають постійне перевантаження роботою, недостатність працівників, тривалі або ненормовані робочі зміни, невизначеність у ролі та конфлікти з керівництвом. Соціальні чинники – відсутність підтримки з боку колег і керівництва, низький рівень визнання результатів праці, часті контакти з жертвами та свідками травматичних подій. Особистісні характеристики, пов'язані з підвищеним ризиком вигорання, – це високий рівень перфекціонізму, трудоголізм, низька здатність до вираження емоцій і примус до самостійного вирішення всіх проблем без звернення по допомогу. Важливу роль відіграють також фактори стилю життя: недостатній сон, нерегулярне харчування, відсутність регулярної фізичної активності, зловживання алкоголем як спосіб саморегуляції [3].

Клінічні прояви вигорання у поліцейських можуть бути різними: постійна втома, зниження концентрації уваги та пам'яті, підвищена дратівливість, емоційне відчуження від родини, зниження мотивації до служби, зростання кількості конфліктів у колективі, зниження якості прийняття рішень у критичних ситуаціях. На рівні поведінки це може виражатися у збільшенні прогулів, частішому використанні лікарняних днів, зростанні помилок у документації та оперативній діяльності. Для організації це означає підвищення ризику професійних помилок, зниження довіри громадськості, збільшення плинності кадрів і додаткові витрати на підбір та навчання нових працівників [5].

Профілактика вигорання повинна бути системною і включати заходи на рівні інституції, керівництва підрозділів і самого працівника. На рівні організації першочерговими є аудит

робочого навантаження та оптимізація ресурсів: аналіз робочих графіків, забезпечення адекватної чисельності особового складу, перегляд практик розподілу обов'язків. Важливим елементом є формування політик щодо обмеження надмірних понаднормових годин і забезпечення можливостей для відновлення після критичних подій. Практична рекомендація – впровадити системи регулярного моніторингу показників стресу і благополуччя (наприклад, щорічні або піврічні скринінги за допомогою стандартизованих опитувальників), а також відстежувати організаційні метрики: кількість днів непрацездатності, плинність кадрів, кількість скарг громадян та випадків професійних помилок як індикатори довготривалих проблем [2].

Роль керівництва полягає не лише в організаційному регулюванні, а й у створенні атмосфери підтримки. Тренінги для керівників мають включати навички розпізнавання перших ознак вигорання у підлеглих, ефективного зворотного зв'язку, делегування обов'язків і проведення конструктивних розмов про стан працівника. Регулярні супервізії та кейс-рев'ю допомагають зменшити ізольованість працівника й розвантажити емоційний компонент. Корисними є формалізовані процедури післякритичних розборів (critical incident stress debriefing) і надання доступу до служб оперативної психологічної підтримки [4].

Профілактичні програми для працівників мають поєднувати психоосвітні, поведінкові та клінічні заходи. Психоосвіта повинна охоплювати інформацію про природу стресу і вигорання, ознаки, доступні ресурси і стратегічні підходи до самодопомоги. Практичні навички включають техніки регуляції емоцій (дихальні техніки, базові елементи майндфулнес), навички радикального планування відпочинку і відновлення, тайм-менеджмент та вміння виставляти межі у професійному житті. Підтримуючі групи колег і програми наставництва дають можливість обговорювати складні випадки у безпечному середовищі та отримувати емоційну підтримку. Для працівників з проявами стійкого стресу або депресії важливим є доступ до професійної терапії – когнітивно-поведінкової терапії,

методів інтервенцій при посттравматичному стресовому розладі, де це необхідно. Організація повинна мати чіткий механізм забезпечення конфіденційного доступу до психологічної допомоги (наприклад, Employee Assistance Program або еквівалентні сервіси) [2].

Практичні інструменти профілактики включають: регулярні навчальні сесії (не рідше одного разу на рік) з елементами тренінгів на навички стрес-менеджменту; впровадження політики «післякритичної відпустки» для працівників, що брали участь у особливо травматичних подіях; розробку та застосування протоколів раннього втручання для працівників з високими показниками стресу; створення умов для фізичної активності на робочому місці (заохочення коротких перерв для рухової активності); програми поліпшення сну і гігієни відпочинку. Ефективним є також впровадження систем анонімного зворотного зв'язку та опитувань щодо рівня задоволеності роботою, які дозволяють виявляти проблемні ділянки в організації без страху покарання.

Контроль та оцінка ефективності профілактичних заходів повинні базуватися на кількісних і якісних показниках. Кількісні метрики – динаміка середнього часу лікарняних, показники плинності персоналу, кількість випадків професійних помилок, результати стандартизованих опитувальників вигорання. Якісні дані отримують через фокус-групи, інтерв'ю з працівниками та аналіз випадків. На основі цих даних розробляється покроковий план корекції: модифікація графіків, посилення програм наставництва, додаткові тренінги чи індивідуальна терапія для працівників із високим ризиком [6].

Визначальним для успішності профілактики є інтеграція заходів у корпоративну культуру: підтримка здоров'я і безпеки персоналу має стати частиною щоденної практики, а не тимчасовою кампанією. Це вимагає системного підходу, включення психологічного добробуту до критеріїв оцінки ефективності діяльності підрозділів і безперервного навчання керівників та фахівців. На індивідуальному рівні працівник може зменшити ризик вигорання шляхом формування здорових звичок

– достатній сон, регулярна фізична активність, встановлення меж між службовим і приватним життям, уміння звертатися за допомогою до колег та фахівців у разі потреби [1].

Можна зазначити, що профілактика професійного вигорання поліцейських вимагає багаторівневого підходу, який поєднує організаційні зміни, навчання і супровід з боку керівництва та доступ до професійної психологічної допомоги. Систематичний моніторинг стану працівників за допомогою стандартизованих інструментів, своєчасне втручання у разі виявлення ризиків та створення культури підтримки є ключовими заходами для зниження негативних наслідків вигорання та забезпечення безпеки і ефективності службової діяльності.

#### **Список використаних джерел**

1. Білозерська С. Особливості емоційного вигорання волонтерів в умовах війни. URL: <https://dspace.lvduvs.edu.ua/bitstream/1234567890/6501/1/>
2. Градижна А. М., Шпортун О. М. Особливості професійного вигорання працівників правоохоронних органів. URL: <https://surl.li/bxjjjn>
3. Дяченко А. В., Вольнова Л. М. Емоційне вигорання спеціалістів допоміжних професій та шляхи його подолання. URL: <https://files.znu.edu.ua/files/Bibliobooks/Inshi79/0059010.pdf#page=133>.
4. Козинко Л. Л. Професійне вигорання хореографів в умовах військового стану. URL: <https://reposit.unisport.edu.ua/server/api/core/bitstreams/31ef0760-60c8-428d-ade2-366d8aaae774/content#page=67>.
5. Кокун О. М. Оптимізація адаптаційних можливостей людини: психофізіологічний аспект забезпечення діяльності : монографія. Київ : Міленіум, 2004. 265 с.
6. Макарова О. П. Емоційний стан працівників поліції під час військової агресії в Україні. URL: <https://dspace.univd.edu.ua/server/api/core/bitstreams/e7e00cbd-3101-4549-a3a2-60b5316adc81/content>