

покращенню адаптації до вимог професії, досягненню професійної майстерності, опануванню новими видами перепідготовки персоналу, що забезпечить вирішення завдань кадрового моніторингу, збереження працездатності та попередження емоційного вигорання у працівників поліції.

Список використаних джерел

1. Burke R. J., Greengalass E. A longitudinal study of psychological burnout in teachers. *Human Relations*. 2003. V. 48 (2). P. 187–202.
2. Медведєв В. С. Проблеми професійної деформації співробітників органів внутрішніх справ (теоретичні та прикладні аспекти) підруч. Київ: Національна академія внутрішніх справ України, 1996. 192 с.
3. Daniel J., Shabo I. Psycholological burnout in professional with permanent communication. *Studia-Physchologica*. 1999. V. 35 (4–5). P. 412–414.
4. Don Kurtz. Burnout Among Police Officers: Differences In How Male, Female Police Officers Manage Stress May Accentuate Stress On The Job. *American J. of Criminal Justice*. 2008. V 2. P. 17–26.
5. Білевич Н.О. Актуальні тенденції професійної кар'єри жінок-поліцейських в Україні. *Юридична психологія: наук. журн.* Київ : Нац. акад. внутр. справ, 2018. № 1 (22). С. 122–133.

УДК 159.942.5

Сагайдак Юлія Вікторівна,

провідний науковий співробітник наукової лабораторії з проблем психологічного забезпечення та психофізіологічних досліджень ННІЗДН Національної академії внутрішніх справ, кандидат юридичних наук, доцент

ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-7056-7721>

ПСИХОЛОГІЯ ЕМОЦІЙНОГО ВИГОРАННЯ ПРАЦІВНИКІВ ПОЛІЦІЇ ПІД ЧАС ДІЇ ПРАВОВОГО РЕЖИМУ ВОЄННОГО СТАНУ

Збройна агресія РФ 24.02.2022 р. стала додатковим фактором психоемоційного навантаження на працівників поліції та внесла свої корективи у роботу правоохоронних органів. Сьогодні працівники Національної поліції ще більше стикаються із наднормовими психоемоційними та фізичними навантаженнями, напруженістю, страхом, стресом, ризиком як фізичної так і психологічної травматизації, необхідністю використовувати зброю, захищаючи життя та здоров'я людей.

Актуальність вивчення емоційного вигорання у працівників Національної поліції під час повномасштабного вторгнення РФ та методів його подолання зумовлена не лише його негативним впливом на показники праці правоохоронців, але й тим, що воно впливає на всі сфери життя людини, змінюючи психічний та соматичний стан організму, призводить до втрати здоров'я, а іноді і життя.

Період воєнного стану став додатковим каталізатором розвитку психоемоційних розладів у працівників Національної поліції. Дослідження набуває особливо важливого характеру, з урахуванням того, що поліцейська служба напряму пов'язана із систематичним впливом негативних чинників під час дії воєнного стану та часто виконується у екстремальних умовах, із застосуванням спеціальних заходів чи зброї.

Існує ціла низка негативних детермінантів, які прямо пропорційно впливають на утворення чи поглиблення стану емоційного вигорання, а в умовах системності, неминуче призводить до того, що знижується рівень мотивованості в професії, починається редукція професійних обов'язків, відмічається деперсоналізація, депресивний синдром, заниження рівня власних досягнень, невротичні реакції та, як результат, розлади психічного та фізичного здоров'я.

«Синдром вигорання» як фізичне, емоційне або мотиваційне виснаження, характеризується порушенням продуктивності в роботі, втомою, безсонням, підвищеною схильністю до соматики, а також вживанням стимулюючих речовин з метою отримання тимчасового полегшення, що має тенденцію до розвитку залежності і суїцидальної поведінки. Синдром розглядається як стрес-реакція на емоційно виснажливі умови роботи, відданість своїй роботі та знецінення відпочинку [5].

Синдром емоційного вигорання (англ. burnout) має накопичувальний ефект і зростає з часом. Герберт Фрейденбергер в 1974 році описав цей феномен, що спостерігав у себе і своїх колег (виснаження, втрата мотивації і відповідальності) та назвав його метафорою «вигорання». Це особливий психічний стан здорових людей, що знаходяться в інтенсивному спілкуванні з іншими людьми, клієнтами, пацієнтами, в емоційно навантаженій атмосфері при наданні професійної допомоги. Синдром емоційного вигорання характеризується виникненням відчуттів емоційної спустошеності та втоми, викликаних провідною діяльністю людини, і поєднує в собі емоційну спустошеність, деперсоналізацію і редукцію професійних досягнень [1].

Класичний образ синдрому професійного вигорання, описаний С. Маслач, складається з почуття низьких особистих досягнень, власного безсилля й деперсоналізації міжособистісних відносин. Вигоріла людина не тільки не очікує підтримки з боку оточення, але й

сама свідомо від неї відмовляється, сприймаючи найближче середовище як байдуже або вороже [2].

На думку більшості психологів, емоційне вигорання, визначається, як набутий стереотип емоційного реагування найчастіше в межах професійної поведінки. З одного боку воно дає змогу людині економно використовувати енергетичні ресурси, а з іншого – негативно впливає на виконання нею своєї професійної діяльності, стосунки з партнерами по спілкуванню та службі [4].

Емоційне вигорання веде до розвитку почуття відчуженості від результатів діяльності, незадоволення собою, незадоволення своєю професією та соціальною роллю. Наслідками емоційного вигорання у поліцейських стають розчарування у професії та фрустрація. У разі, якщо протягом тривалого часу працівник поліції не в змозі подолати почуття відчуженості, у нього розвиваються такі симптоми вигорання, як почуття власної неповноцінності, різке зниження самооцінки, почуття провини, агресія, спрямована на себе і оточуючих, що може мати загрозовий характер з урахуванням професійної необхідності застосовувати зброю та інші спеціальні засоби. Останні системні дослідження синдрому емоційного вигорання у працівників поліції проводилися ще у довоєнний період [3]. Вказане опитування охоплювало не всі категорії працівників поліції, а лише тих, які мають невеликий досвід роботи (до 5 років). Звичайно, в умовах дії правового режиму воєнного стану варто провести нове пілотне дослідження більш широкої категорії працівників поліції на предмет емоційного вигорання, оскільки кардинальна зміна умов життя та несення служби під час дії воєнного стану потребує нового та системного підходу до особливостей вивчення психоемоційного стану поліціантів в умовах наднормових навантажень, роботи із жертвами російської агресії, несенням служби в зонах бойових дій, відвернення наслідків російських атак тощо. Адже це напряму впливає на ефективність системи національної безпеки. За основу такого опитування можна взяти методику В.В. Бойка «Діагностика рівня емоційного вигорання».

На практиці синдром емоційного вигорання варто відрізнити від звичайного стресу, адже емоційне вигорання це процес. Це тривалий затяжний процес, який назріває і накопичується довгий час, і потім виводить особу з робочого стану на довгий термін. Якщо хронічний стрес, пов'язаний з роботою затягується на 3-6 місяців - можна говорити про фіксацію синдрому емоційного вигорання. На першому рівні емоційного вигорання з'являється підвищена втомлюваність та сонливість, зниження концентрації уваги, погіршення пам'яті. Це проявляється у дрібних помилках, неуважності, легкій соціальній напруженості. На другому етапі з'являються психосоматичні прояви у формі безсоння, хронічного головного болю, проблем з тиском, гастриту, зниженні гостроти зору та ін. Людина майже весь час, навіть,

позаробочий проявляє агресивність, роздратованість, частішають конфлікти з колегами, знижується мотивація, з'являється бажання ухилитися від роботи. На третьому, заключному і останньому етапі людина стає апатичною, впадає в глибоку депресію, у неї повністю пропадає інтерес до роботи і, вцілому, до життя, відсутні цілі на майбутнє, вона не бачить сенсу й цінності життя.

Задача начальницького складу поліції та психологічної служби вчасно виявити ознаки емоційного вигорання працівника та провести адекватні заходи щодо зниження рівня емоційного вигорання, оскільки тривале нехтування вказаними симптомами призводить до глибокої професійної деформації та проблем із фізичним і ментальним здоров'ям працівників.

Для профілактики емоційного вигорання рекомендовано з'ясувати його причини та здійснити їх корекцію. Дієвим способом є надання працівнику відпустки чи вихідного дня або забезпечення зменшення контактів з людьми; тимчасове переключення на інші форми роботи; створення почуття психологічного комфорту шляхом підвищення професійної компетентності. Можна також застосовувати й організаційні методи, такі як: підвищення кваліфікації, допущення до роботи тільки після проходження попередньої підготовки, навчання прийомом зняття емоційного навантаження, створення атмосфери підтримки та взаєморозуміння в колективі, корекція передвісників.

Заходи щодо запобігання емоційному вигоранню мають хороший профілактичний ефект. Працівник може самостійно виробити свої індивідуальні стратегії для боротьби із синдромом емоційного вигорання, але можна порекомендувати і певний універсальний набір правил, які можуть бути використані поліцейськими.

Перш за все, правило балансу між професійною діяльністю та особистим життям, що передбачає: не брати роботу додому, мати хоббі, яке не стосується роботи, спілкуватися з друзями, які не є колегами по роботі.

По-друге, правило зміни різних видів активності, наприклад в межах професійних обов'язків змінювати паперову роботу чи оперативну роботу на спілкування із колегами.

Досить дієвими в контексті самопомоги є різноманітні ритуали. Наприклад ритуал «корпоративного одягу». Коли працівник приходить на роботу він одягає корпоративний одяг, починає спілкуватися з колегами, є добрим і розуміючим, активним і професійним, але коли робочий день закінчується – знімає робочий одяг, забуває про всіх своїх колег і займається особистими справами (перестає бути працівником правоохоронних органів, стає мамою чи татом, дружиною чи чоловіком).

Третє правило – це правило часу. Страх не встигнути, запізнитися, відсутність структури можна подолати за допомогою

тайм-менеджменту. Він дозволяє при організації часу враховувати індивідуальні ритми людини, що зводить до мінімуму хронічні перевтоми. Сучасний тайм-менеджмент діє за трьома принципами: індивідуальний підхід – людина сама повинна визначити власний баланс між жорсткою організацією і спонтанністю у своїх діях; б)мислення спрямоване на ефективність. Якщо ми встановлюємо правила, ми повинні вірити у їх ефективність, а інакше позитивні зміни не можливі; в) все можна удосконалювати, оскільки резерви ефективності та розвитку невичерпні.

Четверте правило – правило внутрішньої метафори. Дуже велику роль у формуванні синдрому емоційного вигорання відіграють внутрішні установки, те як людина сприймає себе як спеціаліста. Працівник, який досягнув певного професійного рівня має уже сформований образ свого професійного «Я». Якщо в процесі роботи виявлено, що цей образ має певні деструктивні елементи, його варто видозмінити, але не знищувати, тому що це може принести шкоду особистості. Внутрішні переконання варто міняти поступово та конструктивно, щоб з однієї сторони людина відчувала себе хорошим спеціалістом, який дійсно допомагає людям, а з іншої – була емоційно благополучною, врівноваженою і захищеною від стресу.

Таку психоедукаційну необхідно на організаційно-правовому рівні закріпити як необхідну і системну в підрозділах Національної поліції у вигляді навчальних лекцій з питань психологічної самопомоги та психологічної просвіти, у вигляді спеціальних інформаційних плакатів та стендів, а також подавати як компоненту курсів підвищення кваліфікації працівників поліції, забезпечувати постійний вільний доступ до кімнати психологічного розвантаження відповідно до Наказу Міністерства внутрішніх справ №88 [6].

Отже, підбиваючи підсумки, можемо стверджувати, що нове пілотне опитування поліцейських на предмет емоційного вигорання під час дії режиму воєнного стану є вкрай необхідним та актуальним, має бути систематизованим та референтним із подальшим наданням рекомендацій працівникам поліції та начальницькому складу рекомендацій щодо методів психологічної допомоги та самопомоги при стані емоційного вигорання. Для цього мають бути створені відповідні організаційно-правові умови, у вигляді внесення змін до Закону України «Про Національну поліцію України» та відповідних підзаконних актів, що закріплюють увагу законодавця на збереженні ментального здоров'я працівника поліції задля забезпечення національної безпеки та державної політики у сфері внутрішніх справ.

Список використаних джерел

1. Freudenberger, H. (1974) Staff Burnout. Journal of Social Issues, 30, 159-165. <http://dx.doi.org/10.1111/j.15404560.1974.tb00706.x>.

2. Maslach, C., Goldberg, J. Prevention of burnout: New perspectives // Applied and Preventive Psychology, 1998.V.7, pp. 63–74.

3. З. Р. Кісіль, Р.-В. В. Кісіль, А. В. Перепелиця. Особливості синдрому емоційного вигорання у працівників національної поліції України. Науковий вісник ЛДУВС. №2, 2018. С. 57–71.

4. Юридична психологія: особистісно-діяльнісний підхід. С. Д. Максименко, В. С. Медведєв. К.: Слово, 2017. С.40.

5. Чеканська Л. М. Особливості психологічної профілактики професійного вигорання у педагогів. *Освітні інновації: філософія, психологія, педагогіка: матеріали VII Міжнар. наук.-прак. конф., 10 грудня 2020 р.* м. Суми: у 2 ч. Суми: ФОП Цьома С.П., 2020. Ч. 2. С. 211–217.

6. Про затвердження Порядку організації системи психологічного забезпечення поліцейських, працівників Національної поліції України та курсантів (слухачів) закладів вищої освіти із специфічними умовами навчання, які здійснюють підготовку поліцейських: Наказ Міністерства внутрішніх справ України №88 від 06.02.2019. URL:<https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0348-19#Text>.

УДК 159.96:343

Смілянець Тетяна Леонідівна,

головний психолог відділу психологічного забезпечення управління соціально-психологічної роботи Департаменту кадрового забезпечення Національної поліції України

ORCID: <https://orcid.org/0009-0006-3748-4995>

ПІДТРИМКА СОЦІАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНОГО КЛІМАТУ В КОЛЕКТИВАХ

На сьогодні, клімат у колективах відіграє важливу роль, адже позитивний психологічний клімат допомагає кожному працівнику залишатися емоційно стійким та відчувати ресурс для подальшої роботи. Соціально-психологічний клімат проявляється у вигляді сукупності психологічних умов, які сприяють, або перешкоджають продуктивній спільній діяльності та всебічному розвитку особистості в колективі.

Соціально-психологічний клімат породжується міжособистісною взаємодією, яка опосередковує не тільки міжособистісні впливи, а й вплив навколишнього фізичного середовища: речей, предметів, явищ природи тощо. Настрій однієї людини впливає на настрій іншої, позначається на різноманітних актах поведінки, діяльності, життя людини.

Суб'єктивні ознаки:

– довіра членів групи в якій працюють працівники одне до одного;