Гуманітарно-педагогічний факультет

Кафедра психології та педагогіки

ДИПЛОМНА РОБОТА

Другий (магістерський)
Освітній рівень

на тему:

«ПСИХОЛОГІЧНА ПРОФІЛАКТИКА ПРОФЕСІЙНОГО ВИГОРАННЯ ПРАЦІВНИКІВ ОРГАНІВ ПРОКУРАТУРИ»

Галузь знань – 05 Соціальні та поведінкові науки
Шифр і назва галузі знань

Спеціальність – 053 Психологія
Шифр і назва спеціальності

Шифр_____

Виконала: студентка II курсу, група ППмз-19-1 _____ Павелко А.В.
Підпис Ініціали, прізвище

Керівник: кандидат психологічних наук, доцент __ _____ Антонова З.О.
Підпис Ініціали, прізвище

Нормоконтролер _____ Пасічник А.О.
Підпис Ініціали, прізвище

До захисту допускаю:
Зав. кафедри психології та педагогіки
доктор психологічних наук, професор _____ Потапчук Є.М.
Підпис Ініціали, прізвище

_____ _____ 2020 р.

Хмельницький 2020

АНОТАЦІЯ ДИПЛОМНОЇ РОБОТИ

Тема дипломної роботи «ПСИХОЛОГІЧНА ПРОФІЛАКТИКА ПРОФЕСІЙНОГО ВИГОРАННЯ ПРАЦІВНИКІВ ОРГАНІВ ПРОКУРАТУРИ»

Студент Павелко Анна Віталіївна
(прізвище, ім’я, по батькові)

Керівник Антонова Зінаїда Олександрівна
(прізвище, ім’я, по батькові)

Дипломна робота включає 98 сторінок, 5 таблиць, 2 рисунки, перелік джерел посилання складає 71 найменування.

Ключові слова: професійне вигорання, емоційне вигорання, професійна деформація, психічне вигорання, професійна криза, стрес, емоційна виснаженість, деперсоналізація, редукція професійних досягань, професійна діяльність працівників прокуратури, компоненти професійного вигорання працівників органів прокуратури, тренінг, аутотренінг, ситуаційно-рольова гра, групова дискусія, інформаційні листівки, спрямовані на діагностування проявів професійного вигорання працівників органів прокуратури.

Об’єктом дослідження є професійне вигорання працівників органів прокуратури.

Предметом дослідження є психологічна профілактика професійного вигорання працівників органів прокуратури.

За результатами дослідження визначено компоненти професійного вигорання працівників органів прокуратури; створено програму психологічної профілактики професійного вигорання працівників органів прокуратури, створено практичні рекомендації.

Одержані результати дослідження впливу компонентів професійного вигорання працівників органів прокуратури на психоемоційний стан працівників органів прокуратури, розроблена програма психопрофілактики професійного вигорання працівників органів прокуратури, створені інформаційні листівки можуть бути використані в процесі роботи із держслужбовцями зазначеної вище категорії.

Випускник _____ Павелко А.В.
(прізвище, ініціали)
Дата подання дипломної роботи до захисту 10грудня 2020 р.

ЗМІСТ

ВСТУП..... 6

РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИЧНІ АНАЛІЗ ПРОБЛЕМИ ПРОФЕСІЙНОГО ВИГОРАННЯ ПРАЦІВНИКІВ ОРГАНІВ ПРОКУРАТУРИ…… 9

1. 1 Аналіз поняття «професійне вигорання» у вітчизняній та зарубіжній психологічній літературі……..... 9

1. 2 Сучасний стан і особливості професійної діяльності працівників органів прокуратури…….. 22

1. 3 Професійне вигорання та стрес працівників органів прокуратури……..... 34

Висновки до розділу..... 46

РОЗДІЛ 2. ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ КОМПОНЕНТІВ ПРОФЕСІЙНОГО ВИГОРАННЯ ПРАЦІВНИКІВ ОРГАНІВ ПРОКУРАТУРИ…… 49

2. 1 Зміст та організація дослідно-експериментальної роботи..... 49

2. 2 Аналіз та інтерпретація результатів емпіричного дослідження..... 57

2.3 Психопрофілактика компонентів професійного вигорання працівників органів прокуратури…..... 69

Висновки до розділу..... 76

ВИСНОВКИ..... 78

ПЕРЕЛІК ДЖЕРЕЛ ПОСИЛАННЯ..... 80

ДОДАТКИ…….. 88

Додаток А Зміст занять програми профілактики професійного вигорання у працівників органів прокуратури…….. 88

ВСТУП

Актуальність теми. Глибокі і швидкоплинні соціально-економічні зміни, що відбуваються в нашій країні, сприяють стрімкому зростанню значущості професій соціономічного типу. Інформаційний динамізм, притаманний XXI століттю, та змінність соціально-економічних, суспільнополітичних, морально-духовних цінностей суспільства ставить перед особистістю безліч проблем. Одна з них – це обґрунтований професійний вибір, становлення і розвиток особистості професіонала. Від його позитивного вирішення залежить не тільки фізичне життя людини, але й особистісне самоствердження, психічне здоров'я та досягнення особистістю вершин «акме».

Але, на жаль, часто професійна діяльність вносить свої негативні корективи у життя людини. Психологи констатують: дія поля професійного вигоряння внаслідок внутрішнього накопичення особистістю негативних емоцій призводить до виснаження особистісних, емоційних та енергетичних ресурсів. Емоційне благополуччя фахівця є одним із визначальних факторів професійного життя, а повноцінне психічне здоров'я – важливою умовою професійної діяльності. Важливим у фаховому становленні працівників соціономічних професій виступає питання професійного та емоційного вигорання. Проблема професійного вигорання може бути притаманною спеціалістам у галузі соціономічних професій, що є неприпустимим для даної галузі. Особливо актуальною ця проблема є для працівників органів прокуратури.

В наукових джерелах є чимало праць, присвячених вивченню теоретичних засад і здійснення практичних підходів до професійного розвитку фахівців юридичної галузі (В. Андрущенко, І. Зязюн, В. Кремень, Н. Ничкало, В. Олійник, С. Сисоєва, Т. Сорочан, І. Титаренко та ін.) Вивченню професійної діяльності прокурора з позиції психології присвятили свої праці: І. О. Билиця, М. В. Бриков, Л. Р. Грицаєнко, О. В. Кобець, Д. Є. Ліфашина, А. О. Мельниченко, І. В. Недобор, І. В. Озерський, О. Б. Поляков, О. В. Синєокий, О. Г. Яновська, М. А. Яроменок та інші.

Разом з тим, в наукових роботах більше звертається увага на дослідження професійної деформації прокурорів та юристів загалом, однак, проблему професійного вигорання прокурора досі не досліджено системно, що й зумовлює актуальність обраної теми.

Актуальність теми нашого дослідження зумовлена:

1) наявністю проблеми професійного вигорання працівників органів прокуратури;

2) невідповідністю між актуальною потребою психологічної практики у науково-обґрунтованих програмах, спрямованих на попередження професійного вигорання працівників органів прокуратури та наявним рівнем дослідженості цієї проблеми в сучасній психологічній науці та практиці.

Це й зумовило наш вибір теми дослідження: *«Психологічна профілактика професійного вигорання працівників органів прокуратури»*

О**б'єкт дослідження** - професійне вигорання працівників органів прокуратури.

Предмет дослідження – психологічна профілактика професійного вигорання працівників органів прокуратури.

Мета дослідження – розробка програми психологічної профілактики професійного вигорання працівників органів прокуратури.

Завдання дослідження:

1. Проаналізувати літературні джерела з вивчення професійного вигорання працівників правоохоронних органів та прокуратури зокрема.

2. Визначити та експериментально дослідити компоненти професійного вигорання працівників органів прокуратури.

3. Розробити програму психологічної профілактики професійного вигорання працівників органів прокуратури.

Гіпотеза дослідження: за умови використання програми психологічної профілактики професійного вигорання працівників органів прокуратури можна зменшити рівень прояву їх демотивації та виснаження емоційних, розумових і енергетичних ресурсів (професійного вигорання).

Для вирішення поставлених завдань використано комплекс взаємопов'язаних **методів дослідження**: 1) *теоретичних* – аналіз, синтез, порівняння, узагальнення, які були використані нами для опрацювання наукових літературних джерел з питань профілактики професійного вигорання працівників органів прокуратури; 2) *емпіричних* – спостереження, бесіда, інтерв'ю, тестування, аналіз продуктів діяльності учнів, зокрема, були використані такі методики: «Діагностика рівня емоційного вигорання» (В. В. Бойко), «Синдром «вигорання» в професіях системи «людина-людина». (К. Маслач і С. Джексон), «Рівень смисложиттєвих орієнтацій» (Д. А. Леонтьєв), Методика визначення мотивації професійної діяльності (К. Замфір), Методика «Оцінка власного потенціалу «вигорання» (Дж. Гібсон).

Практичне значення отриманих результатів: за результатами дослідження отримано дані щодо впливу компонентів професійного вигорання працівників органів прокуратури на психоемоційний стан працівників органів прокуратури, розроблено програму психопрофілактики професійного вигорання працівників органів прокуратури, створені інформаційні листівки, спрямовані на своєчасне діагностування проявів професійного вигорання працівників органів прокуратури.

Експериментальна база дослідження – Хмельницька місцева прокуратура. Емпіричне дослідження проводилося протягом 2020 року.

Апробація результатів дослідження. Основні результати дослідження були представлені на засіданні X Всеукраїнської студентської науково-практичної конференції «Професійний розвиток та становлення особистості сучасного фахівця в умовах освітнього простору» (19 листопада 2020 року) із подальшою публікацією, а також розкриті під час занять в університеті.

Структура роботи. Робота складається зі вступу, двох розділів, висновків, переліку джерел посилання і одного додатку. Перелік джерел посилань налічує

71 найменування. Повний обсяг дипломної роботи – 98 сторінок, в тому числі: основний зміст роботи викладено на 79 сторінках, перелік джерел посилань – на 8 сторінках, додатки – на 8 сторінках. Робота містить 5 таблиць і два рисунки.

РОЗДІЛ 1

ТЕОРЕТИЧНІ АНАЛІЗ ПРОБЛЕМИ ПРОФЕСІЙНОГО ВИГОРАННЯ ПРАЦІВНИКІВ ОРГАНІВ ПРОКУРАТУРИ

1. 1 Аналіз поняття «професійне вигорання» у вітчизняній та зарубіжній психологічній літературі

Глибокі і швидкоплинні соціально-економічні зміни, що відбуваються в нашій країні, сприяють стрімкому зростанню значущості професій соціономічного типу. Важливим у фаховому становленні працівників соціономічних професій виступає питання професійного та емоційного вигорання.

У науковій літературі такі стани як емоційне виснаження, агресивність, окреслено поняттям «психічне вигорання». Термін «burnout» «вигорання», «горіння» введений Г. Фрейденбергером для окреслення відчуттів деморалізації, розчарованості життям, енергетичної виснаженості. Також дослідники сюди відносять такі стани, як психічне виснаження, емоційна черствість, втрата цікавості до професійної діяльності тощо, окреслено поняттям «психічне вигорання», якому властива спустошеність, нервова виснаженість, стан постійної втоми, формальність спілкування, зміна ставлення до себе та результатів власної діяльності, безкомпромісність, нездатність надавати емоційну підтримку, налагоджувати партнерські стосунки [1].

Поняття «професійне вигорання» та стани, пов’язані із ним у вітчизняній та зарубіжній психологічній науці вивчались таким дослідниками як: Г. С. Абрамова, М. Л. Авраменко, С. П. Безносов, В. В. Бойко, М. Буриш, В. Вайт, М. Й. Варій, Н. Е. Водоп’янова, Р. М. Грановська, О. В. Грицук, С. Джексон, О. Є. Іванашко, К. Маслач, М. С. Міщенко, А. Морроу, В. Е. Орел, Л. О. Сіпко, Г. Фрейденбергер, Г. В. Чуйко, І. І. Чорноиська, Ю. А. Юдчіц, М. А. Яроменок [2].

Цей термін був застосований як такий, що характеризує стан крайнього

виснаження здорових людей, які, працюючи у сфері державної служби, знаходяться у тісному контакті з людьми в емоційно напруженій атмосфері і відчувають себе перевантаженими проблемами інших людей. До цього часу дане поняття застосовувалось для визначення почуття власної неспроможності подолати стресову ситуацію.

Феномен «професійне вигоранннння» згадується у роботах російського вченого Б.Г. Ананьєва, який вживав аналогічний термін «професійне згорання» для визначення деякого негативного явища, що виникає у представників професій «людина-людина» та пов'язане з міжособистісними відносинами [2].

З часу появи перших робіт з дослідження феномену професійного вигорання подальше вивчення даного явища уповільнювалось неоднозначністю та складністю його змісту. На сьогодні Всесвітня організація охорони здоров'я визначає «синдром вигорання» як фізичне, емоційне або мотиваційне виснаження, що характеризується порушенням продуктивності в роботі, втомою, безсонням, підвищеним схильністю до соматичних захворювань, вживання алкоголю або інших психоактивних речовин і суїцидальної поведінки. В.В. Бойко визначив суть феномену вигорання, керуючись теорією стресу [3, 4].

З того часу вченими пропонувалось декілька варіантів терміну «вигорання» та різні його трактування, такі як: «професійне вигорання», «емоційне згорання», «емоційне перегорання», «психічне вигорання». Оскільки термін «згорання» з точки зору психології означає повний розпад особистості під впливом виробничих стресових умов, нездатність регулювати свою поведінку та виконувати професійні обов'язки, виникнення соматичних та нервово-психічних проблем і навіть летальний кінець, його не можна було застосовувати до всіх випадків, тим більш, що при професійному вигоранні людина може добре виконувати професійні обов'язки, але при цьому залишатись емоційно спустошеною. Тому, на думку сучасних вчених, найбільш вдалим є термін «професійне вигорання», запропоноване вченим [5].

В. В. Бойко вважає, що вигорання – динамічний процес, який виникає поетапно у повній відповідності з механізмом розвитку стресу. «Синдром

вигорання – це новітній, вироблений особою механізм психологічного захисту у формі повного або часткового виключення емоцій у відповідь на обрані психотравмуючі дії» [2].

Дослідниця Н. Е. Водоп'янова визначає цей феномен як довготривалу стресову реакцію, що виникає внаслідок тривалих професійних стресів середньої інтенсивності, яку можна розглядати в аспекті особової деформації, що відбувається під впливом професійних стресів [6].

При цьому, всі погляди вчених на суть професійного вигорання, згідно з аналізом В. Е. Орла, мають ряд загальних моментів: «Професійне вигорання – це професійний феномен, що є станом фізичного, емоційного і розумового виснаження, який проявляється в професіях соціальної сфери» [5].

Найбільша небезпека в тому, що розвивається цей синдром поступово, не квапливо, день за днем. Якщо ігнорувати його перші ознаки, то почуття задоволення від добре виконаної роботи ставати все меншим, а бажання покинути раніше улюблену діяльність буде стрімко збільшуватися [7].

Також даний термін був застосований науковцями для пояснення виникнення сукупності негативних переживань, які пов'язані із фахом, колегами та усією робочою організацією загалом [8].

У контексті нашого дослідження даний феномен є цікавим через його взаємозв'язок із психологічним омертвінням. Поняття «горіння» відноситься до окреслення внутрішніх детермінант виникнення стану: виснаження, емоційної черствості, негативного відношення до роботи та професії. Таке визначення окреслює внутрішній стан суб'єкта, якому притаманна спустошеність, виснаженість, що характерне для психологічного «омертвіння» [2].

Термін «синдром психічного вигорання» у психологічній літературі застосовують для позначення емоційного та фізичного виснаження людей, професія яких передбачає емоційний контакт з іншими людьми та психологічним впливом на них. Психологічна енциклопедія пропонує таке тлумачення психічного вигорання: це психічний стан, який характеризується виникненням відчуттів емоційної спустошеності й утоми, пов'язаних із

професійною діяльністю [9].

Поняття психічного вигорання розуміється К. Маслач, С. Джексоном, В. Вайтом, Е. Морроу та ін. як криза, що пов’язана з професійною діяльністю в цілому, а не тільки з міжособистісними відносинами. Дослідники визначають три складові симптомів психічного вигорання: емоційну виснаженість, деперсоналізацію та редукцію професійних досягань [10].

Емоційне вигорання виникає в результаті внутрішнього накопичення негативних емоцій без відповідної «розрядки» або «звільнення» від них, веде до виснаження емоційних, енергетичних і особистісних ресурсів людини. З точки зору концепції стресу Г. Сельє емоційне вигорання – це дистрес або третя стадія загального адаптаційного синдрому – стадія виснаження [11].

Спочатку вважали, що діагностичними характеристиками синдрому емоційного вигорання є стан душевних мук з відчуттям власної безпорадності. Згодом симптоматика даного синдрому суттєво розширилась за рахунок психосоматичного компоненту. Дослідники стали розглядати даний синдром з психосоматичним самопочуттям, характеризуючи його як стан, що передує хворобі. В Міжнародній класифікації хвороб синдром емоційного вигорання віднесено до категорії Z73 – «стрес, пов’язаний з труднощами підтримання нормального способу життя» [12, с.5].

Згідно досліджень М. Й. Варій на розвиток професійного вигорання впливає спрацьовування у психіці механізмів психологічного захисту які є діями свідомості, що стабілізують стан особистості, відторгаючи або змінюючи несприятливу інформацію. Механізми психологічного захисту спрацьовують лише коли використовуються в системі, адже по одинці вони можуть й не бути ефективними. В умовах постійного стресу психіка людини змушена вдаватись до одного, кількох, чи органічного поєднання багатьох механізмів захисту [13].

За А. Морроу синдром емоційного вигорання має три стадії:

І стадія характеризується зниженням позитивних емоцій, пов'язаних з роботою, виникненням почуття незадоволеності, тривожності, порожнечі.

ІІ стадія проявляється в неприязні, зневажливому ставленні до людей.

ІІІ стадія емоційного вигорання - працівник стає байдужим, втрачає інтерес нс тільки до своєї роботи, але і до себе і близьких людей [14].

На думку Р. М. Грановської, професійна деформація виявляється в стереотипних діях. Причиною таких дій є ідеалізоване сприйняття власних знань і вмінь, небажання брати участь у нових навчальних програмах, удосконалювати себе як професіонала [15].

Із цього приводу М. Буриш зазначає, що емоційне вигорання є поштовхом до професійного вигорання. Дослідник виокремлює такі фази:

- попереджувальну (надмірна участь у діяльності);
- виснаження (відчуття безсилля, безсоння);
- зниження рівня власної участі (стосовно колег, оточення, професійної діяльності, підвищення рівня вимог);
- емоційні реакції (депресія, агресія);
- фазу деструктивної поведінки (сфери інтелекту, мотиваційна, емоційносоціальна, психосоматичні реакції та ослаблення імунітету, розчарування, негативна життєва установка) [8].

Професійне вигорання — це синдром, який розвивається на фоні хронічного стресу і призводить до загального виснаження організму людини. Він включає в себе три складники: енергетичний (брак енергії, фізична перевтома), емоційний (апатія, зниження чутливості та емоційності, байдужість) і екзистенціальний (втрата сенсу діяльності, життя). Це стан, коли зовсім нічого не хочеться, коли опускаються руки, коли результативність і якість роботи стрімко падає, а зацікавленість і мотивація в роботі зникають. Це стан, коли перебування з сім’єю перестає приносити задоволення, а рідні, друзі та оточуючі починають дратувати. Це стан, коли загострюються проблеми зі здоров’ям, а задоволення від життя та його якість падають [16].

Професійне вигорання — це виснаження емоційних, розумових і енергетичних ресурсів людини, яке розвивається на тлі сильного хронічного стресу в роботі. Виявляється повною втратою інтересу до професійної діяльності і відчуттям безглуздості подальшого розвитку, відсутністю сил і бажання

займатися діяльністю, яка нещодавно була по-справжньому цікавою [17].

Згідно з МКХ-11, вигорання - це синдром, що виникає внаслідок хронічного стресу на робочому місці. Тобто хронічний стрес на роботі може призвести до вигорання.

Основні ознаки професійного вигорання:

– втрачається енергійність, з'являється відчуття виснаження;

– підвищується психологічне дистанціювання від роботи, негативні і песимістичні думки про роботу;

– знижується професійна ефективність [18].

Дані стани обумовлюють негативне ставлення не тільки до оточуючих, а й до праці загалом. У дослідженнях вітчизняних та західних вчених ставиться наголос на тому, що «вигорання» залежить від віку суб'єкта, та є характерним для людей незрілих, імпульсивних, тих, що не мають родин, з великою потребою у підтримці та розумінні [9].

Г. С. Абрамова і Ю. А. Юдчіц розглядають два основних компоненти професійної деформації особистості в системі професій «людина-людина». Це синдром хронічної втоми і синдром професійного вигорання. Під хронічною втомою розуміється абсолютно специфічний вид втоми, обумовлений постійним емоційним контактом зі значною кількістю людей. При синдромі хронічної втоми людина страждає не просто від фізичної чи нервового виснаження, що час від часу відчуває кожен з нас, а від «хронічних стресів нервової системи» [19].

Чим довше людина накопичує внутрішнє напруження, тим яскравіше проявляється вигорання. Самостійно справитися з синдромом, що проявився в повну силу, людині практично нереально. І замість гордості за успішну професійну кар'єру, з'являється відчуття спустошеності і втраченого часу. Тому пряма відповідальність кожного фахівця — відстежувати у себе подібні симптоми і вживати необхідних заходів на ранніх стадіях.

Вигорання, зауважують К. Маслач і С. Джексон, є результатом розбіжностей між якостями особистості та роботою, яку вона виконує. Феномен вигорання не є раптовим явищем, а має глибинні передумови, приховані в

неусвідомлених тенденціях психіки. Найпоширенішим є такий підхід до тлумачення терміна «професійне вигорання»: це стресова реакція, що виникає внаслідок впливу на особистість стресів, притаманних фаху. Це неоднорідна група особливих психологічних станів, які розвиваються в здорових людей в умовах перенапруження від професійної діяльності [15].

Окреслимо концепцію К. Маслач та С. Джексона яка полягає у тому, що вигорання є результатом неспівпадання між якостями особистості та роботою, яку вона виконує. Феномен «вигорання» не є раптовим явищем, а має глибинні передумови, що окреслено дослідниками як «вияв «ерозії людської душі» в цілому, що не залежить від професійної діяльності». Суб'єкт, що обтяжений деструктивними тенденціями може знаходити «порятунок» у професії, а саме здобування фаху психолога заради вирішення власних проблем чи задоволення амбіцій. У такому випадку нерідко можна зустріти розчарування професією, адже не було зацікавленості власне професією [20].

Деякі автори доводять, що вигорання є одним із виявів професійної деформації особистості, інші стверджують, що ці феномени різняться. Професійну деформацію науковці трактують як сформовані у професії аспекти особистості, які мають негативний відтінок і виявляються, здебільшого, у непрофесійному житті. Вигорання – це виключно професійний феномен. Така позиція є цілком обґрунтованою. Водночас професійна деформація не завжди має негативний характер, тому слід уточнити дефініцію поняття професійної деформації. Крім того, можна припустити, що вигорання не може не відображатися на діяльності й самопочутті людей у непрофесійних сферах життя. Деформація особистісних особливостей виявляється на більш пізніх етапах професійної кар'єри, а вигорання може статися й на початку професійної діяльності внаслідок невідповідності між вимогами професії та намаганнями особистості [6].

На відміну від професійної деформації, психічне вигорання можна вважати випадком повного регресу професійного розвитку, оскільки воно стосується особистості загалом, руйнує її, негативно позначається на ефективності трудової

діяльності. Дослідники Г. В. Чуйко та І. І. Чорнописька вважають, що до швидшого виникнення та розвитку синдрому вигорання закономірно схильні найсумлінніші працівники, віддані справі й захоплені роботою, з ідеалістичними уявленнями про неї та її важливість. Руйнування цих уявлень, усвідомлення власної малозначущості призводять до депресії, зневіри в собі та професії як засобі професійної самореалізації [1].

Є три групи таких симптомів професійного вигорання.

1. Психофізіологічний рівень: людина відчуває хронічну втому, навіть після 8-годинного сну. Проблеми зі сном – або повне безсоння, або часткове. Сонливість протягом дня, безпричинні головні болі. Наш організм каже: доволі, щось ти робиш не так! Змінись! Або зміни своє ставлення до цього. Потім з'являються розлади шлунково-кишкового тракту. Людина може або швидко набирати вагу, або швидко худнути. Це також прояв цього синдрому.

2. Соціально-психологічний рівень: змінюються емоційні прояви людини – вона стає дратівливою, тривожною, втрачає інтерес до діяльності, стає соціально пасивною. Емоційний фон змінюється із позитивного, або частково позитивного на негативний.

3. Поведінковий рівень: людина не може планувати свою діяльність – вона починає або приходити рано на роботу і пізно йти, або, навпаки, дозволяє собі запізнюватися або йти раніше. Перестає взаємодіяти і спілкуватися з тими, з якими раніше контактувала – проявляє байдужість і до діяльності, і до колективу.

Окрім того, на цьому рівні людина починає зловживати: їжею чи напоями. Будь-яка хвилина використовується з метою перекусу або намагання випити чашечку чаю або кави, тютюнопаління, зловживання алкоголем. Людям творчих професій характерне зловживання наркотиків. Зняття напруги потребує засобів, які «допоможуть» справитися із симптомами професійного вигорання, – так вважає організм пацієнта [21].

За іншою класифікацією існують 10 симптомів симптомів професійного вигорання:

1. Хронічна втома. Стан постійного недосипання. Особливо яскраво

проявляється вранці, коли, тільки прокинувшись, ви не відчуваєте, що відпочили.

2. Зниження працездатності. Завдання, які раніше виконували легко і швидко, вимагають більше часу і додаткових зусиль для пошуку рішень. Стає складніше переключатися між різними завданнями. Незаплановані завдання викликають сильний стрес і агресію.

3. Часте фізичне нездужання: постійні головні болі, застуда, ломота в тілі, хронічні захворювання. Людський організм дуже розумний. Коли рівень напруги в тілі зашкалює, хвороба служить сигналом, що час зупинитися. Якщо ці сигнали ігнорувати, вони ризикують перерости в серйозні захворювання.

4. Втрата ентузіазму в роботі. Відсутність інтересу до завдань і професійних питань, які раніше по-справжньому захоплювали і давали відчуття глибокого задоволення.

5. Збільшення кількості та якості помилок: від незначних похибок до серйозних недоробок. Це пов’язано зі збільшенням неуважності, відсутністю сил для концентрації. Доведено, що у людини з синдромом вигорання сповільнюються розумові здібності.

6. Страх перед нововведеннями. Замість того, щоб викликати інтерес і цікавість, інноваційні рішення лякають. Вивчення нових підходів і методів розглядається через призму критики. Для впровадження чогось нового потрібна енергія. При вигоранні необхідна енергія просто відсутня. Тому все нове лякає, і людина автоматично включає захисну реакцію у вигляді внутрішнього спротиву.

7. Підвищена дратівливість, що переростає в часті спалахи гніву. Агресія може проявлятися в ставленні до колег, робочих процесів, своїх завдань, компанії, ринку в цілому.

8. Зменшення кола соціальних контактів. Скорочення контактів з існуючим оточенням і уникнення нових, навіть дуже корисних, знайомств.

9. Песимістичні настрої в діяльності. Відсутність оптимізму щодо власного професійного розвитку. Глибока байдужість до даної сфери.

10. Втрата сенсу в тому, що робите. Часто розчарування в самій професії. Бажання повністю змінити напрям діяльності, навіть якщо присвятили йому більшу

частину життя [22].

Досить активно на вигорання впливають вікові кризи людини – особливо криза 35 і 40 років. Коли людина відчуває швидкоплинність часу, споглядає назад і розуміє, які ідеї вона встигла реалізувати, а що так і залишилося невтіленим. Така безвихідь також включається в кризу і може провокувати чи стимулювати професійне вигорання.

Крім того, є ще поняття професійної кризи – у віці 40-45 років вона трапляється досить часто. Особливо в амбітних людей, які не реалізували свої мрії. Вони розуміють, що вже не посядуть бажане місце і втрачають інтерес до професійної діяльності і бажання працювати. Тобто не можна сказати, що професійне вигорання настане через два роки або через двадцять. Усе залежить від життя людини.

Один із факторів, що пришвидшує професійне вигорання, – характер роботи. Чи є вихідні, чи є нормативність робочого дня, чи є повноцінні відпустки. Також на появу професійного вигорання впливає інтенсивність діяльності.

Кожен із нас виконує багато ролей – як у сім'ї, так і на роботі. Якщо поринути в роботу і нічого більше не робити, але при цьому не отримувати ні моральної, ні матеріальної винагороди з боку керівництва, є відчуття того, що щось не так. Це пришвидшує стан професійного стресу [21].

В Україні жінки більше схильні до професійного вигорання. Приблизно 40 на 60 %. Саме амбіційність жінок і їх прагнення керувати, володарювати, досягати певних вершин і недотримання цього бажаного результату і призводить до професійного вигорання. Жінки у віці 30-35 років приходять до профорієнтологів з метою зміни професії частіше, ніж чоловіки, тому що відчуваюсь якісь труднощі, які не в змозі подолати [12, 21].

Провівши аналіз та огляд літературних джерел, В. Е. Орел виокремив два підходи до суті і структурі вигорання, які акцентують увагу на його результатах, або на процесуальній стороні. У рамках першого, результативного підходу, вигорання розуміється як деякий комплекс відносно незалежних один від одного симптомів, які об'єднуються у більші блоки. У рамках процесуального підходу,

вигорання – це процес, що протікає в ході професійного розвитку людини і має декілька стадій [5].

К. Маслач та А. Пінес професійне вигорання розглядається як результат професійних проблем, «результат невідповідності між особою і роботою». Особливістю цього підходу є акцент на професійному характері синдрому вигорання, а для опису структур вигорання авторами застосовуються мульти- або однофакторні моделі [20].

Особливістю цього підходу є акцент на професійному характері синдрому вигорання, а для опису структур вигорання авторами застосовуються мульти- або однофакторні моделі. Одна з найбільш відомих мультифакторних моделей була розроблена американськими психологами К. Маслач та С. Джексон. Вони виокремили три основні складові професійного вигорання: емоційну виснаженість, деперсоналізацію (цинізм) і редукцію професійних досягнень. Кожну складову автори пояснювали у такий спосіб [10, 20].

В даний час існує декілька моделей вигорання, що описують даний феномен.

Однофакторна модель А. Пінеса і А. Аронсона. Згідно з нею, вигоряння - це стан фізичного, емоційного і когнітивного виснаження, викликаного тривалим перебуванням в емоційно перевантажених ситуаціях. Автори одновимірного підходу розглядають виснаження в якості головної причини (компонента), а інші прояви дисгармонії переживань і поведінки вважають наслідком. Ризик вигорання загрожує не тільки представникам соціальних професій [23].

Двухфакторная модель. Її автори - Д. Дірендонк, В. Шауфелі, Х. Сіксма - голландські дослідники, які проводили дослідження серед медсестер. Синдром вигоряння зводиться до двомірної конструкції, що складається з емоційного виснаження і деперсоналізації [24].

Перший компонент, який отримав назву афективного, відноситься до сфери скарг на своє здоров'я, фізичне самопочуття, нервове напруження, емоційне виснаження. Другий - деперсоналізація - проявляється в зміні

ставлення або до пацієнтів, або до себе. Він отримав назву установчого.

Трехфакторную модель (К. Маслач і С. Джексон). Синдром психічного вигорання являє собою тривимірний конструкт, що включає в себе емоційне виснаження, деперсоналізацію і редукцію особистих досягнень. Емоційне виснаження розглядається як основна складова вигорання і проявляється в зниженому емоційному фоні, байдужості або емоційному перенасичення. Друга складова (деперсоналізація) позначається в деформації відносин з іншими людьми. В одних випадках це може бути підвищення залежності від оточуючих. В інших - посилення негативізму, цинічності установок і почуттів по відношенню до реципієнтів: пацієнтам, клієнтам і т. п. Третя складова вигорання, редукція особистісних досягнень, може виявлятися або в тенденції негативної самооцінки, заниженні своїх професійних досягнень і успіхів, негативізм по відношенню до службовим достоїнств і можливостям, або в применшення власної гідності, обмеженні своїх можливостей, обов'язків по відношенню до інших [20].

Описані три компонента вигоряння в якійсь мірі відображають специфіку професійної сфери, в якій вперше був виявлений даний феномен. Особливо це стосується другого компонента вигоряння - деперсоналізації, нерідко показує стан сфери соціального обслуговування людей і надання їм допомоги. Дослідження останніх років не тільки підтвердили правомірність такої структури, а й дозволили істотно розширити область її поширення, включивши професії, не пов'язані з соціальним колом. Це призвело до певної модифікації поняття вигоряння і його структури [25].

У чотирикомпонентній моделі один з елементів вигорання (емоційне виснаження, деперсоналізація або зредуковані персональні досягнення) розділяють на два окремі чинники [24].

Згідно Н. Є. Водоп'янової міра інтенсивності професійного вигорання залежить від життєвих стратегій, якими керуються працівники. Високий рівень вигорання відзначається у людей пасивних тактик опору стресу, а особи, які займають активну життєву позицію по відношенню стресфакторів,

демонструють низькі показники вигорання [6].

Процесуальні моделі вигорання розглядають динаміку його розвитку як процес посилення емоційного виснаження, унаслідок якого формуються негативні установки щодо суб'єктів професійної діяльності. Вигорання є динамічним процесом, що розвивається в часі й має певні фази. На думку Дж. Гринберга, вигорання має такі етапи:

1) «медовий місяць» (професійна діяльність починає приносити дедалі менше задоволення);

2) «брак палива» (втома, апатія, ухиляння від професійних обов'язків);

3) «хронічні симптоми» (виснаженість, схильність до захворювань, психологічні переживання);

4) «криза» (розвиваються хронічні захворювання, людина втрачає працездатність);

5) «пробиття стіни» (захворювання загострюються, кар'єра знаходиться під загрозою) [24, 26].

Як стверджує Т. І. Ронгінська, оскільки професійне вигорання має досить близьку симптоматику із стресом, вчені стверджують, що стрес, як і вигорання, проявляється:

– на рівні поведінки у вигляді порушень сну і апетиту, трудоголізму, підвищенні конфліктності, зниженні працездатності;

– на емоційному рівні у вигляді дратівливості, нападів гніву, байдужості, підвищеної тривожності, почуття незадоволення собою і своєю роботою;

– на фізіологічному рівні у вигляді болю невизначеного характеру, порушень артеріального тиску, процесів травлення, сну, ваги;

– на когнітивному рівні у вигляді зниження концентрації уваги, погіршення пам'яті, порушення процесів мислення і так далі [27].

Зважаючи на подібність проявів вигорання та стресу, деякі дослідники розглядають психічне вигорання як тривалий робочий стрес. Більшість з них поділяє думку, що стрес і вигорання — це, хоча і споріднені, але відносно самостійні феномени. Відмінність між стресом і вигоранням полягає, передусім,

у тривалості процесу. Вигорання — тривалий, розподілений у часі робочий стрес.

Деформувальні тенденції потенційно закладені в усіх видах професійної діяльності, тому виникнення синдрому емоційного вигорання пов’язують з розвитком професійних деформацій особистості. Їм притаманне накопичення деструктивних змін у поведінці людини під впливом низки внутрішніх і зовнішніх чинників, які в майбутньому негативно позначаються на продуктивності праці. Аналіз проблеми професійної деформації в контексті розвитку системи наукового знання, як, зрештою, і будь-якого іншого соціального явища, неможливий відокремлено від вивчення феномену розвитку сучасних різновидів професійної деформації загалом, професійного вигорання та життєвої кризи в професійній сфері. Структура професійної компетентності фахівця охоплює не лише знання, уміння та навички, а й професійний образ світу, набір професійно значущих властивостей особистості, у які імпліцитно вбудовано ціннісносмислову систему світосприйняття [15].

Отже, аналіз психологічної літератури дозволив нам встановити, що професійне вигорання — це виснаження емоційних, розумових і енергетичних ресурсів людини, яке розвивається на тлі сильного хронічного стресу в роботі. Наявність хронічного стресу є ознакою тривалої професійної діяльності державних службовців, зокрема працівників прокуратури.

1. 2 Сучасний стан і особливості професійної діяльності працівників органів прокуратури

Прокуратура - самостійний та незалежний орган влади. Органи прокуратури уповноважені реалізовувати важливі конституційні функції у сфері

правоохорони та правозахисту. Специфіка професійної діяльності працівників прокуратури полягає у вичерпній правовій визначеності їх правового статусу, процесуальній самостійності, можливості прийняття рішень в контексті участі у здійсненні кримінального судочинства з урахуванням конкретних обставин справи на основі загальних або лише відносно визначених приписів закону, високому рівні відповідальності за прийняті рішення і дії, суттєвих морально-психологічних навантаженнях, інтенсивності комунікації з множинністю суб'єктів, необхідності оперативного вирішення складних професійних завдань у конфліктних ситуаціях тощо [28].

Характерною особливістю професійної діяльності є те, що вона, на відміну від багатьох інших, регламентована на законодавчому рівні, зокрема Конституцією України, Законом України "Про прокуратуру", Кримінально-процесуальним кодексом України рядом інших нормативно-правових актів. Тож і досліджується ця діяльність, насамперед, правознавцями, а саме: Л. М. Артюшкина, Е. Воутілайнен, І. Дахно, О. А. Куций, Р. А. Онайко, О. С. Проневич, Т. Санталайнен, О. М. Столяренко, О. В. Топчій та інші [25].

Ознайомлення з науковим доробком вітчизняних і зарубіжних фахівців дає підстави стверджувати, що автори зосереджувалися переважно на нормативноправовому компоненті проблеми та не приділяли належної уваги формально-догматичній інтерпретації нормативно-ціннісних основ професійної діяльності і поведінки працівників прокуратури. Натомість ухвала закону України «Про прокуратуру» від 14 жовтня 2014 р. об'єктивно зумовлює необхідність формування нової філософії прокурорської діяльності, перегляду парадигми організації діяльності та управління в органах прокуратури, коригування усталених підходів до формулювання і закріплення морально-етичних імперативів прокурорської діяльності та апробації міжнародних стандартів професійної діяльності прокурорів [29].

Багатогранність управління як соціальної інституції характеризується його синкретизмом, тобто поєднанням у собі здобутків різних наук. На сучасному етапі безперечно визнається психологія управління, проте педагогіці управління

ще належить зайняти своє достойне місце. Справа у тім, що робота з персоналом не обмежується підбором, відбором, розстановкою і кар'єрним зростанням кадрів. Це кропіткий безперервний процес співпраці із реальними особистостями, кожна з яких має свій рівень освіченості, культури, в тому числі й правової, тип темпераменту, певний, притаманний лише їй комплекс рис характеру, життєвий досвід, сформовані уявлення про правила і порядок у суспільстві та мотивацію професійної діяльності. Суб'єктний фактор педагогічної діяльності вимагає враховувати, що згідно із розділом IV Закону України "Про прокуратуру" до кадрів органів прокуратури відносяться не тільки прокурори, але й старші слідчі в особливо важливих справах, слідчі в особливо важливих справах, старші слідчі та слідчі прокуратур. Відповідно до ст. 6 вказаного Закону органи прокуратури України «становлять єдину централізовану систему, яку очолює Генеральний прокурор України, з підпорядкуванням нижчестоящих прокурорів вищестоящим» [29].

Подібна жорстка вертикаль зумовлює специфіку здійснення педагогіко-управлінської діяльності керівником, оскільки кожний керівник водночас є чиїмсь підлеглим. Це означає, що, здійснюючи педагогічний вплив на підпорядкованих йому працівників, будь-який керівник відчуває на собі вплив керівника, який перебуває на щабель вище. Як зазначено у ст. 1 "Дисциплінарного статуту прокуратури України" (редакція від 15.07.2015р.), «важливою передумовою успішного виконання покладених на прокуратуру функцій є компетентність та особиста дисципліна прокурорів і слідчих прокуратури» [30].

У такий спосіб детермінуючими чинниками ефективної діяльності визнаються категорії, що безумовно можна віднести до педагогічних, оскільки компетентність базується на теорії навчання, а особиста дисципліна – на теорії виховання. "Кодекс професійної етики та поведінки прокурорів" від 27.04.2017р., потребує від персоналу "високого професіоналізму, неупередженості, чесності, порядності та здатності протистояти намаганням неправомірного впливу на їхню службову діяльність" [31].

Професійна кар’єра працівника прокуратури ґрунтується на неухильному дотриманні соціально зумовлених і науково обґрунтованих засад про належну поведінку, вчинки та дії особистості, а також для виокремлення самостійного розділу етики, присвяченого осмисленню сфери належного (того, як має бути), проблем обов’язку, моральних імперативів та їхнього співвідношення. Етика містить загальну характеристику сутності професійного обов’язку, а деонтологія вибудовує чіткі морально-етичні орієнтири імперативного характеру щодо реалізації професійного обов’язку. Формування деонтології зумовило трансформацію етики з «моралі доброзичливої поведінки до моралі норм, що фіксують належну поведінку» [32, с. 187].

Професійна діяльність працівників прокуратури є концентрованим виразом уявлень про соціальну місію прокуратури, її місце в системі органів публічної влади, способи і порядок виконання професійних обов’язків, каталог морально-етичних вимог до кандидатів на службу в органах прокуратури, належну поведінку працівників прокуратури у взаємовідносинах з різними суб’єктами, відповідальність за порушення моральноетичних норм тощо. Актуалізація деонтологічних засад прокурорської діяльності об’єктивно зумовлена загальною тенденцією етизації державної служби як «почесного обов’язку шляхетних людей», тобто виокремлення правового інституту етики державного службовця, закріплення системи етичних принципів і норм як важливого імперативу ствердження цивілізованої моделі професійної діяльності працівників прокуратури, підвищення культури взаємовідносин і покращання морально-психологічного клімату [47].

Етизація державної служби ґрунтується на визнанні соціокультурного і людиноцентристського характеру будь-якої соціальної системи, усвідомленні детермінованості поведінки суб’єктів суспільних відносин моральними цінностями і переконаннями, важливості організаційної культури для оптимізації управлінського процесу та гуманізації технократичної моделі бюрократії [31].

Фахівці наголошують на державноуправлінській природі етики державної служби та визначають її як «систему потрійної винагороди» (індивідуальна винагорода – задоволення людини від праці у колективі, винагорода державної інституції – підвищення ефективності діяльності і зростання авторитету в суспільстві, винагорода суспільства – якісні послуги, що задовольняють потреби). Визначення соціально вмотивованих деонтологічних засад професійної діяльності сприяє ствердженню нової якості культури державної служби, тобто визнання пріоритетності таких цінностей, як почуття соціальної місії та професійного обов'язку, професійна честь і гідність, самореалізація особистості, орієнтація на суспільні потреби та очікування, децентралізація, відповідальність, творчість, чуйність, децентралізація тощо [33].

Етизація державної служби в органах прокуратури здійснюється у контексті артикуляції та нормативно-правового закріплення деонтологічних стандартів професійної діяльності працівників прокуратури. Правову основу регулювання відносин у сфері професійної етики та поведінки працівників прокуратури становлять Конституція України [36], закони України «Про прокуратуру» (редакція від 03.07.2020) [29], «Про захист суспільної моралі» [34], «Про запобігання корупції» від 14.10.2014р. [35], процесуальне законодавство, Дисциплінарний статут прокуратури України (редакція від 15.07.2015р.) [30], укази Президента України та постанови Кабінету Міністрів України з питань, що стосуються органів прокуратури та державної служби, накази Генерального прокурора України, міжнародно-правові акти та рекомендації профільних неурядових зарубіжних інституцій (Конвенція Ради Європи про захист прав людини і основоположних свобод від 4 листопада 1950 р (редакція від 02.10.2013р.) [37].

Професійна діяльність працівників органів прокуратури є складною і багатогранною. Основні напрямки, цілі і завдання роботи, службові обов'язки їх визначаються функціями органів прокуратури.

Перша особливість, яку необхідно відзначити в процесі аналізу професійної діяльності співробітника прокуратури, - це її жорстка правова

регламентація. Дана особливість прокурорської діяльності сприяє формуванню у суб'єкта поваги до закону, прагненню суворо дотримуватись правових норм. Потреба дотримуватися правові норми - одна з провідних, домінуючих серед інших соціально значущих потреб службовця прокуратури. Для ефективного виконання своїх посадових обов'язків закон наділяє співробітників прокуратури широким колом владних повноважень, що вимагає від співробітника прокуратури високого рівня персональної відповідальності за свої дії, прийняті рішення, їх результати і наслідки.

Ще однією характерною особливістю діяльності співробітника прокуратури є його особливий статус, правова самостійність і незалежність від впливів, що йдуть від будь-яких органів державної влади та посадових осіб (принцип незалежності органів прокуратури). Ніхто не має права змусити прокурора діяти всупереч своїм внутрішнім переконанням. Професійна діяльність співробітника прокуратури має таку характерну особливість яквелика кількість контактів з різними людьми, з якими за службовим обов'язком доводиться вступати у взаємодію [28].

За своїм психологічним змістом робота співробітників органів прокуратури є вкрай конфліктною. Нерідко, відстоюючи законність, вони стикаються з відкритою або прихованою протидією з боку порушників закону, які намагаються ухилитися від відповідальності, в тій чи іншій формі чинити на працівників прокуратури тиск, вплинути на рішення, що приймаються. Тим самим, діяльність співробітників органів прокуратури відрізняється екстремальністю, високими емоційними та психологічними навантаженнями [38, 39].

Крім того, напруженість в роботі співробітників органів прокуратури пов'язана з необхідністю інтенсивного аналізу великого обсягу складної та різноманітної інформації (а також дезінформації) в умовах гострого дефіциту часу. Нервово-психічні перевантаження часто поглиблюються нерегулярною зміною умов і темпу праці, порушеннями звичної добової життєдіяльності, вимушеною відмовою від регулярного відпочинку. В цілому діяльність

співробітників прокуратури є вимагає великої напруги, терпіння, сумлінності, знань і високої відповідальності праці, заснованої на суворому дотриманні закону [15].

Праця співробітників прокуратури, вельми різноманітна та складна, має цілу низку рис, які відрізняють її від праці більшості людей інших професій. По-перше, даний вид діяльності характеризується надзвичайною різноманітністю вирішуваних завдань. Програма вирішення цих завдань може бути виражена в самій загальній формі, яка, як правило, сформульована в правовій нормі. Кожна нова справа являє собою нове завдання. Чим менше шаблонів в підході до справи, тим більш ймовірний правильний результат у пошуках істини. Це вимагає творчого підходу, наявності у представників даної професії таких якостей, як розвинена уява, інтуїція, евристичність мислення, що характеризує творчий характер праці співробітників органів прокуратури. Необхідність подолання перешкод, які створюються на шляху вирішення завдань, вимагає постійних вольових зусиль і активної розумової діяльності.

По-друге, діяльність співробітників прокуратури при всій її складності і різноманітності повністю піддається правовому регулюванню, і це позначається на особистості кожного співробітника прокуратури. Уже під час планування своєї діяльності будь-який працівник подумки зіставляє майбутні дії з нормами законодавства, що регламентують ці дії [49].

В структурі діяльності співробітників органів прокуратури можна виокремити чотири сторони: комунікативну, організаційну, пізнавальну та виховну.

Однією з головних сторін діяльності співробітників прокуратури є комунікативна діяльність, яка полягає в спілкуванні в умовах правового регулювання. Це правове регулювання накладає специфічний відбиток на всіх учасників спілкування, наділяючи їх особливими правами і обов'язками і надаючи особливого відтінку спілкуванню.

Але спілкування співробітників прокуратури відбувається не тільки між собою, а й з іншими людьми, а це вимагає наявності таких якостей і вмінь, як:

товариськість, привітність, терпимість, вміння встановити психологічний контакт, вміння уважно слухати співрозмовника, дипломатичність, емоційна стриманість і ін. співробітник прокуратури повинен мати деякі психологічні пізнання, щоб зрозуміти людську психіку і проникнути в духовний світ людей [48].

Для діяльності співробітників прокуратури характерна висока емоційна напруженість праці. Причому частіше це пов'язано з емоціями негативними, з необхідністю їх пригнічувати, а емоційну розрядку відкладати на порівняно великий період часу. Праця працівників прокуратури пов'язана зі здійсненням особливих владних повноважень, з правом і обов'язком застосовувати владу від імені закону. Тому у більшості осіб розвивається професійне почуття підвищеної відповідальності за наслідки своїх дій, а в ділових взаєминах співробітники суворо дотримуються суспільних та правових норм. Головна вимога, що пред'являється до співробітників прокуратури - вміння розумно, законно користуватися владою [40].

Для професійної діяльності співробітників прокуратури характерна організаційна сторона діяльності, яка, як правило, має два аспекти:

а) організація власної роботи протягом робочого дня, тижня, організація роботи по справі в умовах ненормованого робочого дня;

б) організація спільної роботи з іншими посадовими особами, правоохоронними органами та ін. [47].

Для організації власної роботи співробітнику прокуратури необхідні такі якості, як: врівноваженість, самоконтроль, здатність аналізувати ситуації і робити осмислені висновки, енергійність, дисциплінованість, самокритичність, винахідливість, самоорганізованнсть, терпимість і т.п.

Для організації спільної роботи з іншими посадовими особами, правоохоронними органами, співробітники прокуратури повинні володіти такими якостями: наполегливість, вимогливість, витримка, вміння спілкуватися (але це вже відноситься до комунікативної стороні діяльності) та ін.

Пізнавальна сторона діяльності полягає в значній мірі в тому, що в процесі роботи з людьми у співробітників органів прокуратури формуються певні знання про людську психіку, що змушує їх оперувати положеннями так званої практичної психології і бути в якійсь мірі обізнаними в цій галузі. Однак обсяг і якість таких знань, переважно інтуїтивних, не можуть вийти за межі індивідуального досвіду і особистих даних того чи іншого працівника [28].

Крім того, такі емпіричні знання про душевний світ людини, набуті від випадку до випадку, безсистемні, і тому вони не можуть задовольняти зростаючі потреби життя. Для найбільш об'єктивного і кваліфікованого вирішення безлічі питань, що постійно виникають перед працівниками, поряд з юридичною та загальною ерудицією, професійним досвідом потрібні також і великі психологічні знання, а це вимагає постійного практичного вивчення і пізнання духовного світу співрозмовників [40].

Також змін зазнають і законодавчі акти, що вимагає постійної обізнаності про ці зміни в законодавстві співробітників органів прокуратури як представників законної влади, тому співробітник прокуратури зобов'язаний постійно вивчати, розвиватися у своїй професійній діяльності і розвиватися як особистість: мати високий рівень інтелекту, пізнавальні здібності, повинен бути відкритий всьому новому і т.д. [49].

Виховна сторона діяльності співробітників прокуратури зобов'язує виховувати не тільки себе, як представника влади, а й громадян. Головне завдання в цьому випадку - навчити громадянина відповідати суспільним нормам і правилам. Для цього працівник прокуратури необхідно мати такі якості: відповідальність, дотримання норм, правову компетентність, патріотичність і ін.

Ми цілком розділяємо позицію О. М. Столяренка, який вважає, що “законність і правопорядок нерозривно пов’язані із педагогічною системою суспільства, успішністю і плідністю функціонування в ньому інститутів виховання, освіти, навчання і розвитку, що здійснюють вплив на масову та індивідуальну поведінку громадян, які розуміють або заперечують значення

правослухняної поведінки і відповідним чином ставляться до її норм" [40, с. 10–11].

Виховний ідеал особистості працівника прокуратури репрезентований через такі складові:

– на рівні компетенцій: високий професіоналізм, постійне підвищення свого загальноосвітнього та професійного рівня, культури спілкування; фахова орієнтація у чинному законодавстві; вдосконалення своїх знань і передача досвіду колегам; здатність вчасно і якісно виконувати службові обов'язки і завдання;

– на рівні переконань: принципова морально-правова позиція, повага до прав і свобод людини і громадянина; політична неупередженість та нейтральність; – на рівні особистісних якостей: відповідальність, відданість справі, незалежність та самостійність; ініціативність; комунікативні здібності; витримка; добропорядність, вихованість і культура; стриманість і ввічливість;

– на рівні поведінки – додержання принципів верховенства права, законності, суспільної моралі, високої культури; запобігання проявам корупції; прозорість службової діяльності; утримання від виконання незаконних рішень чи доручень; недопущення конфлікту інтересів; об'єктивність у стосунках з органами влади, громадськістю та окремими особами; зразкова поведінка та дисциплінованість; дотримання обмежень і заборон, передбачених антикорупційним законодавством; дотримання ділового стилю одягу; недопущення поведінки, що може зашкодити репутації; обмеження щодо участі у політичній діяльності та сумісництві; дотримання службової таємниці та етики публічних виступів; засади партнерства, взаємоповаги і взаємодопомоги у колективі [41].

На наше глибоке переконання, подібних якостей у працівників можливо досягти лише в результаті наполегливої педагогічної діяльності керівників прокуратури, які, даючи взірець відданості справі на особистому прикладі, безперервно здійснюють навчальний і виховний вплив на підлеглих, стимулюючи їх до постійного самовдосконалення. Застосовуючи

диференційований педагогічний підхід, керівник кожної ланки прокуратури повинен чітко уявляти, що засоби виховного впливу на стажиста, молодого працівника, який щойно закінчив своє навчання, на працівника із певним досвідом діяльності, який ставить за мету просування по службових сходинках, на досвідченого працівника, у якого можуть проявлятися риси професійної деформації, а іноді надлишкової самовпевненості, мають відрізнятися [15].

Це означає, що кожен працівник повинен бути принаймні ознайомленим із принципами виховання дорослих, педагогічними методами і прийомами, що, з одного боку, стимулюватимуть працівників до розвитку і реалізації усіх позитивних задатків власної особистості, а з іншого – нейтралізують негативний вплив, якій на собі постійно відчувають працівники правоохоронних органів. Даний аспект педагогіки управління ми означили як внутрішній вектор у нашій уявній моделі. Не менш важливим є зовнішній вектор, адже кожний працівник прокуратури, будучи на службі та поза нею, має здійснювати позитивний виховний вплив на спільноту в цілому через ствердження принципів верховенства права, участі у формуванні правосвідомості населення й подолання правового нігілізму окремих його верств [12].

Подібний вплив може відбуватися як на рівні групового спілкування (виступи у засобах масової інформації, у трудових колективах, при судових промовах в якості державного обвинувача), на рівні міжособистого спілкування (при прийомі заяв і скарг, під час кримінального провадження, здійснення прокурорського нагляду за дотриманням законності тощо), у повсякденному житті (підтримання позитивного іміджу працівника прокуратури у взаєминах із сусідами, друзями, знайомими). У цьому контексті нагляд за додержанням законів органами, на які у визначеному порядку покладені функції оперативно-розшукової діяльності, дізнання і досудового слідства, можна розглядати не тільки з суто правових позицій, але і як здійснення своєрідного педагогічного контролю [2].

Підставами для такої точки зору є концепція, згідно з якою на працівників прокуратури покладається подвійна виховна відповідальність: здійснюючи

педагогічний вплив на працівників інших правоохоронних органів, вони тим самим як ніхто інший впливають на правосвідомість суспільства в цілому. Принцип верховенства права у своїй основі має потужний педагогічний потенціал, і працівник прокуратури повинен це чітко усвідомлювати. Серед видів виховання, які можна визнати найбільш актуальними щодо категорії працівників прокуратури (безумовно, з урахуванням наукових засад андрагогіки і з огляду на попередні етапи становлення особистості), можна назвати такі, як патріотичне, правове, інтернаціональне, культурне, фізичне виховання. Окрему позицію у цьому ряду повинно зайняти етичне виховання [41].

Однак, в професійній діяльності працівників органів прокуратури в певний період діяльності настають професійні кризи І. Дахно вказує, що психологи вирізняють у професійної діяльності три групи професійних криз:

1. Криза досягнення (криза побудови кар'єри, коли працівнику здається, що він досягнув певного рівня, але наступні вершини він підкорити вже не може, оскільки перебуває на кар'єрному плато).

2. Нудна робота (працівник ще бачить свої кар'єрні перспективи, але йому стало нудотно працювати, а ця сфера діяльності йому вже не цікава).

3. Професійне вигоряння (пов'язано не стільки з кар'єрою як з професією) [42]

Продовжуючи тему, доцільно звернути увагу на дослідження фінських авторів Т. Санталайнен, Е. Воутілайнен. Вони вказують на складнощі, що підстерігають працівників органів прокуратури перш за все посередині службової кар'єри, коли в якийсь момент наступає етап «бродіння». На їхню думку, посередині службової кар'єри людина усвідомлює, що є смертною. Одночасно бачить обмеженість і постійне звуження власних можливостей. У багатьох на перший план знову виступають суперечності і відчуття, що властиві молодості. Дорослішання дітей, які йдуть з дому, конфлікти або емоційні причини змінюють у середньому віці ставлення до рідних (дітей, дружини або чоловіка). З цих причин у службовій кар'єрі знижується мотивація до роботи, збільшується число проблем на роботі й удома [43].

У дослідженнях О. А. Куцого описуються чотири типові синдроми, які «несподівано» вражають працівників органів прокуратури:

– синдром «перегорання працівника» (пов’язується з емоційним вигоранням, що є наслідком постійних стресів та конфліктів. У результаті працівник «виробляє» своєрідні психологічні захисні механізми);

– синдром «професійного самогубства» (причинами можуть бути «неправильний вибір професії», виникнення хобі, різка зміна ціннісних орієнтацій);

– синдром «набутої безпорадності» (постійне перебільшення об’єктивних труднощів, виправдовуючи свою інертність накопиченням проблем. Причинами такої поведінки можуть бути втома, засвоєння «досвіду» інших);

– синдром «кар’єрної кризи» (виникає як сумнів у правильності вибраного шляху) [44, 45, 46].

Отже, специфіка професійної діяльності працівників органів прокуратури полягає у високому рівні відповідальності за прийняті рішення і дії, суттєві морально-психологічні навантаження, інтенсивну комунікацію з багатьма людьми, необхідністю оперативного вирішення складних професійних завдань у конфліктних ситуаціях. В цьому контексті актуальною є проблема професійного вигорання працівників органів прокуратури.

1. 3 Професійне вигорання та стрес працівників органів прокуратури

В сучасному світі кожна людина щодня стикається з багатьма факторами стресу: вдома, на роботі, на вулицях, і, навіть під час відпочинку. Особливої гостроти стрес набуває у сфері професійної діяльності людей, які щоденно стикаються з негативною енергією. Зокрема, це працівники правоохоронних органів (прокуратура, поліція і т.п.).

В Україні з кожним днем зростає рівень злочинності, суди завантаженні величезною кількістю справ; рівень стресу та професійного вигорання посилює

озлобленість працівників органів прокуратури на фоні недостатнього фінансового забезпечення та відсутності належного захисту від ймовірних загроз та посягань на їх життя та здоров'я з боку кримінальних елементів. Саме тому надзвичайної актуальності набуває питання дослідження особливостей професійного вигорання та стресу працівників органів прокуратури [47].

Реформування системи органів прокуратури України, поглиблення процесу її інтеграції в цивілізоване співтовариство правоохоронних органів зумовлює необхідність дослідження проблеми психологічних особливостей професійної деформації та професійного вигорання прокурорів, новітніх підходів до її розв'язання.

Окремі аспекти означеної проблеми розглядалися в публікаціях таких дослідників як М. Л. Авраменко, І. Бевзюк, О. Н. Євтушенко, О. Є. Іванашко, Л. М. Карамушка, Л. М. Леженіна, В. С. Медведєв, М. С.Міщенко, О. А. Рожков, О. В. Свєтликова, С. М. Серьогін, І. А Скуляк, С. І. Соколовський, О. К. Черновський, А. Ф. Шипк, М. А. Яроменок та інші[47].

Власне сама професійна діяльність працівників органів прокуратури передбачає емоційну насиченість та наявність високого відсотку факторів, що викликають стрес. В реальних умовах службової діяльності особистість працівника прокуратури піддається тиску зі сторони психотравмуючих обставин – характер організації праці, психологічний тиск з боку керівництва, адвокатів, суддів та колег, численні зміни національного законодавства тощо. В результаті емоції можуть проявлятись амбівалентно: задоволення щодо ухваленого вироку та встановлення істини у справі, відчуття власної значимості для суспільства, повага зі сторони колег та керівництва, а з іншого боку – пригнічення відносно прийнятого рішення по справі, почуття відповідальності за долю іншої людини тощо [48 с.64].

Своєрідність професійної діяльності працівників органів прокуратури полягає в тому, що посадові обов'язки вони виконують у межах правової регламентації, яка підпорядковує її нормам закону, під пильною увагою суспільства в ситуаціях із непередбачуваним результатом, під впливом значного

психічного, інформаційного й інтелектуального навантаження та ризику, пов'язаного з підвищеною відповідальністю, спілкуванням з різноманітними категоріями громадян, в умовах ненормованого режиму роботи, дефіциту часу для оперативного виконання нестандартних професійних завдань, звинувачувального характеру професійної діяльності тощо. Владний зміст повноважень, застосування яких вимагає вміння користуватися владою в межах норм закону, суспільної моралі та професійної етики, процесуальна самостійність і високий рівень особистої відповідальності за власні дії та рішення також потребують інтенсивної мобілізації інтелектуальних, психічно-вольових і моральних властивостей [49].

Зазначені чинники можуть призвести до професійного вигорання, а згодом – і професійної деформації, наслідками чого стають вияви девіантної поведінки прокурорів та інших працівників органів прокуратури, які призводять до негативного соціального оцінювання, порушення професійної етики [15].

Зауважимо, що відсутність професійної та психологічної готовності до діяльності негативно позначається на виконанні службових завдань, є причиною помилок, що можуть спричинити незворотні наслідки як для професійної діяльності, так і для психічного здоров'я працівників органів прокуратури [28].

Стрес на робочому місці у працівників органів прокуратури – це, перш за все, невідповідність між особистістю та вимогами, які до неї висуваються, та є ключовим компонентом синдрому емоційного вигорання. До основних організаційних факторів, що спонукають вигорання особистості, відносяться: високе робоче навантаження; відсутність або недостатня підтримка колег та керівництва; заробітна плата, яка не відповідає витраченій енергії; висока відповідальність за свою роботу; необхідність ззовні проявляти емоції, які не відповідають реаліям тощо [41].

В зв'язку з тим, що в приміщеннях прокуратури часто відсутні кімнати відпочинку, їдальні, де можна спокійно відпочити, пообідати, відволіктися від робочого процесу, працівники весь робочий час перебувають під пильним поглядом відвідувачів та керівництва. На жаль, в штатних розписах прокуратур

не передбачені посади психологів, які б допомагали працівникам справлятися зі стресом, надзвичайно рідко проводяться тренінги та навчання щодо правил поведінки з відвідувачами, прийомів спілкування з проблемними відвідувачами, як правильно реагувати на хамство та грубість, щодо способів подолання стресу тощо [12].

Можна погодитись з дослідниками О. К. Черновським, І. А. Скуляк, які стверджують, що для працівників органів прокуратури важливими є не тільки матеріальні стимули, а й моральні, особливо: потреба у визнанні, самоствердженні, самовираженні, самореалізації тощо. Система заохочень може включати оголошення подяки, вручення цінного подарунку, подання на нагородження відомчими та державними відзнаками та інше. Дуже важливо для людини знати, що її праця буде об'єктивно оцінена [48, с. 66].

На думку С. М. Серьогіна, С. І. Соколовського й А. Ф. Шипка, психічне здоров'я є специфічною складноінтегральною якістю індивіда, яка виникає та розвивається під впливом сукупності зовнішніх (соціальних, біологічних) і внутрішніх (психологічних) факторів, що визначають різноманітні психологічні особливості її вияву й успішність функціонування людини як посадової особи в процесі взаємодії з іншими людьми, соціумом або підлеглими [50].

Оскільки взаємодія прокурора або іншого працівника органів прокуратури з іншими суб'єктами під час професійної діяльності відбувається шляхом вербального та невербального спілкування, важливо акцентувати увагу на емоційних втратах, які його супроводжують. Емоційна втома накопичується поступово й непомітно. У науковій літературі такі стани, як емоційне, психічне виснаження, емоційна черствість, втрата цікавості до професійної діяльності тощо, окреслено поняттям «психічне вигорання», якому властива спустошеність, нервова виснаженість, стан постійної втоми, формальність спілкування, зміна ставлення до себе та результатів власної діяльності, безкомпромісність, нездатність надавати емоційну підтримку, налагоджувати партнерські стосунки [1].

Дані, наведені у працях О. Є. Іванашко свідчать про те, що для працівників органів прокуратури притаманна трикомпонентна модель психічного вигорання, яка характеризується емоційним виснаженням, тобто зниженим емоційним фоном, байдужістю як результатом емоційного перенасичення під час виконання посадових обов'язків; деперсоналізацією, що виявляється в деформації стосунків з іншими людьми – посиленні негативізму, цинічності налаштувань і почуттів щодо інших; редукцією особистих досягнень, що полягає в негативному оцінюванні себе, власних професійних досягнень та успіхів, відчуття нездатності позитивно вплинути на організацію діяльності та функціонування системи органів прокуратури України, яка поступово поглинає прокурора, нав'язуючи йому звичні методи й форми роботи [26].

Можна констатувати, що поняття «професійне вигорання» «професійна деформація», прокурора або іншого працівника органів прокуратури в умовах сучасного правового регулювання пов'язане з недотриманням загальних норм Закону України «Про прокуратуру», Кодексу професійної етики та поведінки працівників прокуратури. Особа, яка зазнала впливу професійної деформації, виходить за межі внутрішнього імперативу поведінки, тобто взятого на себе складанням Присяги обов'язку зразково виконувати покладені функції. Вияви професійної деформації в майбутніх прокурорів можна подеколи спостерігати ще під час навчання у вищих навчальних закладах, які згодом починають швидко прогресувати [29, 31, 50].

Як стверджує М. А. Яроменок, професійне вигорання безпосередньо стосується вже молодих спеціалістів органів прокуратури. Зазначене може бути пов'язане з невідповідністю уявлень про майбутню роботу реальному процесу виконання професійних повноважень, значним обсягом нової складної для розуміння та застосування інформації, страхом персональної відповідальності за самостійне прийняття рішень, виконанням поставлених завдань з порушенням вимог чинного законодавства за порадами окремих колег для оперативного розв'язання проблеми за шаблоном тощо. Після закінчення стажування в більшості працівників, які пройшли процес адаптації до професійної діяльності

в органах прокуратури, починає розвиватися професійна деформація внаслідок пристосування до неформально встановлених правил діяльності, аналізу причиново-наслідкового зв'язку власних спроб і помилок, практичного досвіду тощо. Це стає наслідком змін особистісних характеристик працівника прокуратури, що суттєво впливає на його психічне здоров'я [15].

Працівники прокуратури не менше, ніж судді, зазнають психологічного впливу з боку професійного оточення. Секретарі судового засідання постійно пропускають через себе емоції учасників процесу, які проявляються під час засідань. А оскільки люди дуже рідко перебувають в суді з власної волі, то і емоції, як правило, негативні. Рідко люди випромінюють радість і щастя, хіба що у випадку усиновлення через суд, коли люди радіють, що за допомогою судового процесу матимуть дитину. Решта випадків – сум, страх, ненависть, байдужість, злість, безвихідь. Все, про що розповідають у судовому засіданні, це неприємні історії, починаючи зі сварок сусідів у цивільних справах і закінчуючи описом жорстоких вбивств та зґвалтувань у кримінальних справах. Не брати близько до серця таку інформацію може лише вкрай байдужа людина або працівник, професійно «вигорівший» та неприйнятний до чужого болю [52].

Також окремої уваги заслуговує така форма психологічного захисту суб'єкта професійної діяльності від надмірного напруження як «синдром емоційного вигорання», що припускає повне або часткове виключення емоцій у відповідь на обрані впливи, які травмують психіку. Це спосіб особливо актуальний для працівників органів прокуратури та суду: той, хто хоч раз заходив до канцелярії суду, однозначно бачив знервованих, напружених або апатичних секретарів, які на будь-яке питання відвідувача суду реагують як на злісного ворога або не реагують з першого разу взагалі [53].

Специфіка роботи у прокуратурі відрізняється тим, що в них присутня велика кількість ситуацій з високою емоційною насиченістю і когнітивною складністю міжособистісного спілкування, і це, як підкреслює М.Л. Авраменко, вимагає від фахівця значного внеску до встановлення довірливих відносин і уміння управляти емоційною напруженістю ділового спілкування [12, с.3].

На думку В. С. Мєдвєдєва професійне вигорання ускладнює успішне здійснення професійної діяльності, взаємодію людини з іншими людьми і робить її поведінку неадекватною обстановці. Деякі зміни обумовлені процесом адаптації до службової діяльності. Іншими словами, причиною професійного вигорання може виступати необхідність адаптації до складних, екстремальних обставин роботи в прокуратурі і своєрідних умов її організації. Період професійної адаптації є одним з найбільш сприйнятливих до виникнення ознак професійного вигорання, що підтверджується даними проведених досліджень [47].

Так, дослідження проблеми адаптації до професійної діяльності І. І. Приходько, О. С. Колесніченко, О. В. Тімченко показали, що в перші два роки роботи в прокуратурі людина проявляє підвищену готовність до активного включення в діяльність. Це пояснюється тим, що з якими б установками вона не приходила на службу, спрацьовує ефект психологічної мобілізації - прагнення продемонструвати свої найкращі якості. На момент досягнення співробітником дворічного стажу констатується наступ тимчасової професійної дезадаптації, спричиненої можливою невідповідністю особистісних особливостей людини (наприклад, її установок, сформованих до початку професійної діяльності) і реальності.

Приблизно на третьому - п'ятому роках роботи відбувається переосмислення попередніх і формування нових норм і ставлень особистості до професійної діяльності. Стан тимчасової дезадаптованості може ліквідуватися за рахунок активного включення співробітника в робочий процес, стимулювання самостійності та активності цього співробітника [54].

Однак перегляд цінностей і способів поведінки особистості стосовно даної професії може викликати розчарування в ній, негативне ставлення і втрату зацікавленості до професійних обов'язків. Ці наслідки представляють передумови розвитку професійної деформації.

О. А. Рожковим встановлено, що часовою межею, за якою може розпочатися емоційне вигорання, і, відповідно згодом і професійна деформація,

в межах якої вирішується питання про продовження працівником професійної діяльності в прокуратурі є третій-четвертий рік роботи. Якщо протягом першого року професійної діяльності йде відбір співробітників переважно за індивідуально - психологічними особливостями, сформованими в них до моменту початку професійної діяльності в прокуратурі, то на 3-4-му році, значну роль починають відігравати ті особистісні зміни, які відбулися в процесі роботи [52].

Так, на роботу в прокуратуру в основному приходить наступний тип людей: досить урівноважені, товариські, які володіють інтуїтивним типом мислення, дещо розкуті в манерах і поведінці, енергійні, які прагнуть до згладжування конфліктів і стримування агресивних тенденцій в поведінці, емоційно стійкі, які володіють зниженою чутливістю до середовищних впливів і досить низькою чутливістю до проблем мікроклімату (в поведінці це може проявлятися відсутністю необхідної дипломатичності).

До третього року роботи знижуються здатність до співпереживання, наростає жорсткий стиль поведінки, знижується обережність і обачність у вчинках. Наслідком цього є падіння рівня енергійності і тенденція до прихованої агресії. Як вважають дослідники, третій рік роботи частіше буває переломним для людини, коли вирішується питання про продовження роботи або її залишення. Процес супроводжується зниженням рівня самооцінки.

Особливо слід відзначити четвертий рік роботи, коли відбувається підвищення рівня усвідомленого самоконтролю, що полягає в орієнтованості на думку оточуючих і мотивації уникнення неуспіху. На особистісному рівні це може переживатись як незадоволеність і пессимистичность в оцінці перспектив власного кар'єрного зростання. У той же час співробітник, що подолав кризу третього року роботи, приймає і засвоює для себе норми, цінності, правила і заборони, прийняті в органах прокуратури [49].

У професійній діяльності все стає простіше і зрозуміліше, життєвий тонус підвищується, розширюється коло знайомих. Однак сувора ієрархія підпорядкованості правоохоронної системи і необхідність точного виконання

вказівок керівництва сприяє наростанню внутрішнього усвідомленого самоконтролю. Співробітники, які відчувають брак автономії (надконтрольовані), більшою мірою схильні до дезадаптації до свого робочого місця, а пасивні і невпевнені в своїх силах частіше вдаються до грубості і насильства в ситуаціях конфлікту в професійній сфері [52].

Зі збільшенням стажу професійної діяльності, у співробітників може виникнути професійне вигорання, яке виражається як у зовнішніх проявах, так і у внутрішніх змінах. У зовнішньому середовищі діяльності можна розглянути наступні прояви професійного вигорання працівників органів прокуратури:

– впевненість і часом самовпевненість у власній непогрішності при вирішенні професійних завдань, надмірна зарозумілість і завищена самооцінка;

– наявність установки на «звинувачувальний ухил» у ставленні до інших людей, надмірна підозрілість, грубі помилки в сприйнятті і оцінці інших людей, їх дій і вчинків;

– правовий нігілізм, який проявляється в зневажливому ставленні до вимог закону, ігнорування вимог закону і довільному тлумаченні закону та підзаконних нормативних актів;

– правовий ригоризм, що являє собою виражену установку на посилення покарання, застосування до правопорушника більш жорстких заходів покарання безвідносно до особливостей його особистості, до ситуації вчиненого правопорушення;

– стереотип закритості, прагнення до зайвої секретності, наданню своїй роботі уявної значущості, тенденція до надконтролю;

– перенесення своєї службової ролі, професійних навичок і установок у позаслужбові взаємини;

– засвоєння елементів кримінальної субкультури (кримінального жаргону, норм поведінки, звернення до іншої людини і т. ін.) і їх використання в своїй діяльності;

– спрощення ділового спілкування, що виражається в зниженні культури та етики спілкування з громадянами, звернення на «ти», застосуванні виразів, образливих для інших людей, і т.п.;

– наявність установки на застосування тільки владних методів впливу на правопорушників та інших громадян, нехтування методами психологічного впливу, досягнення згоди, вирішення конфлікту на основі вербального впливу і т.д.

– педантичність, зайвий формалізм в роботі і затягування питань про прийняття конкретних рішень в рамках своєї компетенції [53].

Під внутрішньосистемному управлінні, в спілкуванні з керівниками і колегами по роботі можливі наступні прояви професійного вигорання у працівників органів прокуратури:

– втрата ініціативи в роботі, що виражається в орієнтації тільки на виконання наказів і розпоряджень керівників вищих ланок управління і забутті своїх особистих посадових обов'язків і відповідальності;

– установка на пріоритетність поточного процесу діяльності, виконання поточних завдань без зв'язку з досягненням кінцевих результатів діяльності, імітація активної діяльності;

– переоцінка старих, звичних методів роботи і недооцінка необхідності впровадження нових методів діяльності, інновацій;

– установка на здійснення формалізованих, документально оформлених професійних дій за умов недостатньої уваги до людини;

– професійний егоїзм (егоцентризм), який часто блокує ефективну взаємодію працівників різних служб органу правопорядку і знижує результати спільної діяльності [49].

До факторів професійного вигорання співробітників органів прокуратури, належать:

– неадекватний можливостям співробітника рівень домагань і завищені особистісні очікування;

– недостатня професійна підготовленість;

– специфічний зв'язок між деякими професійно значущими якостями особистості працівника (так, рішучість у поєднанні зі зниженим самоконтролем може розвинутися в надмірну самовпевненість і т.п.);

– професійний досвід та професійні установки (наприклад, сприйняття дій інших людей як можливих порушників закону може призвести до обвинувального ухилу в діяльності, глобальній підозрілості і ін.);

– особливості соціально-психологічної дезадаптації особистості працівників органів прокуратури, що призводить до прояву агресивності, схильності до насильства, жорстокості у поводженні з громадянами та ін.;

– зміна мотивації діяльності (втрата інтересу до діяльності, розчарування в професії і ін.).

– неадекватний і грубий стиль керівництва підлеглими;

– несприятливий вплив найближчого соціального оточення поза службою (наприклад, сім'ї, друзів та ін.);

– низька громадська оцінка діяльності органів правопорядку, що часом веде до безвиході у діяльності працівників органів прокуратури, виникненню професійного безсилля і невпевненості в необхідності своєї професії [47].

Причинами професійного вигорання працівників органів прокуратури можуть виступати:

1. Нетворчий характер роботи, одноманітність.

2. Малі можливості просування по службовій драбині.

3. Відсутність незалежності в роботі.

4. Неможливість усамітнення.

5. Ізоляція від колег, немає часу, щоб з ними неформально поспілкуватися на особисті теми.

6. Вимушений характер професійного спілкування (працівник органів прокуратури змушений спілкуватися не з тим, з ким хочеться, а часто з тим, з ким зовсім не хочеться; до того ж спілкуватись необхідно професійно, тобто весь час вислуховувати, дискутувати, аргументувати, ні в якому разі не показуючи, що у нього теж можуть бути якісь проблеми) [55, 56].

Посилаючись на симптоми вигорання, можна виділити найбільш характерні для працівників органів прокуратури:

– зміни в поведінці: посилюється небажання виходити на роботу, спостерігаються часті спізнення, уповільнений розгляд справи, прагнення до усамітнення, збільшується вживання кави, алкоголю, часте паління, втрачається здатність відновити сили за вихідні;

– зміни в емоційній сфері: втрата почуття гумору, виникає постійне відчуття вини, підвищена дратівливість на роботі та вдома, з'являється почуття байдужості, а з часом – безсилля;

– зміни в мисленні: наполегливо з'являється думка звільнитись, знижується здатність до тривалої концентрації уваги, виникає ригідність мислення, посилюються підозрілість та недовірливість, з'являється негативне ставлення до службових обов'язків, домінує стурбованість про власні потреби;

– зміни в стані здоров'я: порушення сну, підвищується чутливість до інфекційних захворінь, незначна хвороба може протікати тривалий час, втома та відчуття виснаження супроводжують особу весь робочий день [48, с. 65-66].

Наслідком професійного вигораня є професійна деформація. Часто прояви професійної деформації є наслідком звернення працівника до неадекватних захисних механізмів у своїй діяльності:

– раціоналізації (пояснення своїх незаконних дій інтересами розкриття і розслідування злочину і т.п.);

– переносу агресії (наприклад, словесного образи затриманих, побиття їх і т.п.);

– заміщення (наприклад, досягнення помилкового відчуття своєї професійної значущості за рахунок зовнішньої атрибутики діяльності і т.п.);

– ізоляції (скорочення контактів з іншими людьми поза межами своєї правоохоронної системи, звуження комунікативних зв'язків) та ін. [57].

Таким чином, професійне вигорання працівників органів прокуратури слід трактувати як складний психофізіологічний феномен, що передбачає емоційне, розумове, психологічне, фізичне виснаження через тривале емоційне

навантаження під час здійснення професійної діяльності, пов’язаної із захистом прав і свобод людини, загальних інтересів суспільства та держави.

Висновки до розділу

1. Професійне вигорання — це виснаження емоційних, розумових і енергетичних ресурсів людини, яке розвивається на тлі сильного хронічного стресу в роботі і проявляється повною втратою інтересу до професійної діяльності і відчуттям безглуздості подальшого розвитку, відсутністю сил і бажання займатися діяльністю, яка нещодавно була по-справжньому цікавою. Високий рівень вигорання відзначається у людей, які надають переваги пасивним тактикам опору стресам, незрілих, імпульсивних, тих, що не мають родин, з великою потребою у підтримці та розумінні. Вітчизняними та зарубіжними дослідниками визначені фази, підходи, ознаки, компоненти, симптоми, моделі та життєві періоди, найбільш ризиковані щодо виникнення професійного вигорання. Однак, актуальним залишається проблема професійного вигорання фахівців професій типу "людина-людина", до якої належить діяльність працівників органів прокуратури.

2. Діяльність працівників органів прокуратури полягає у високому рівні відповідальності за прийняті рішення і дії, суттєві морально-психологічні навантаження, інтенсивну комунікацію з багатьма людьми, необхідністю оперативного вирішення складних професійних завдань у конфліктних ситуаціях. Жорстка правова регламентація, особливий статус, правова самостійність та незалежність від впливів інших інститутів державної влади, необхідність опрацювання протягом короткого періоду часу великої кількості інформації призводить до виникнення в певний період життя професійних криз: кризи досягнення, нудної роботи та професійного вигоряння. Одним з проявів професійної кризи, який передує професійному вигорянню є етап «бродіння» працівників органів прокуратури. В структурі діяльності співробітників органів прокуратури можна виокремити чотири складові: комунікативну, організаційну,

пізнавальну та виховну. Порушення однієї або декількох із цих складових може бути причиною виникнення професійного вигорання.

3. Професійна діяльність працівників органів прокуратури передбачає емоційну насиченість та наявність високого відсотку факторів, що спричинюють стресовий стан. Виконання професійних обов'язків в межах правової регламентації, яка підпорядковує її нормам закону, під пильною увагою суспільства в ситуаціях із непередбачуваним результатом, під впливом значного психічного, інформаційного, інтелектуального навантаження та ризику, пов’язаного з підвищеною відповідальністю, спілкуванням з різноманітними категоріями громадян, в умовах ненормованого режиму роботи, дефіциту часу для оперативного виконання нестандартних професійних завдань, звинувачувального характеру професійної діяльності, психологічного тиску з боку керівництва, адвокатів, суддів та колег, численних змін національного законодавства, за якими доволі складно стежити призводять до виникнення стану емоційної втоми. Емоційна втома накопичується поступово й непомітно. Тривале перебування у стані емоційної втоми призводить до емоційного виснаження та професійного вигорання. Період професійної адаптації працівників органів прокуратури - один з найбільш сприйнятливих до виникнення нових професійних особистісних якостей, а також є передумовою виникнення проявів професійного вигорання у майбутньому. Стаж професійної діяльності працівників органів прокуратури впливає на особистість, спричинюючи в ній певні зміни, що сприяє виникненню професійного вигорання а згодом і професійної деформації. За період вивчення зазначеної проблеми вченими досліджені причини, фактори, симптоми, прояви та інші показники професійного вигорання держслужбовців вищезазначеної категорії, проте компоненти професійного вигорання працівників органів прокуратури вивчені недостатньо.

РОЗДІЛ 2
ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ КОМПОНЕНТІВ ПРОФЕСІЙНОГО ВИГОРАННЯ ПРАЦІВНИКІВ ОРГАНІВ ПРОКУРАТУРИ

2. 1 Зміст та організація дослідно-експериментальної роботи

Експериментальне дослідження компонентів професійного вигорання працівників органів прокуратури зумовило необхідність проведення констатувального експерименту. Отже, за допомогою набору психодіагностичних методик вивчались такі компоненти як: емоційне виснаження, деперсоналізація, редукція особистих досягнень, особиста задоволеність професійними досягненнями. Дослідження передбачало виконання двох завдань:

1) дослідження компонентів, що зумовлюють професійного вигорання працівників органів прокуратури;

2) аналіз отриманих експериментальних даних з метою обґрунтування програми психологічної профілактики професійного вигорання працівників органів прокуратури.

Виконання першого завдання передбачало дослідження компонентів, що зумовлюють професійного вигорання працівників органів прокуратури за допомогою таких методик як «Діагностика рівня емоційного вигорання» (В. В. Бойко), «Синдром «вигорання» в професіях системи «людина-людина». (К. Маслач і С. Джексон), «Рівень смисложиттєвих орієнтацій» (Д. А. Леонтьєв), Методика визначення мотивації професійної діяльності (К. Замфір), Методика «Оцінка власного потенціалу «вигорання» (Дж. Гібсон).

Друге завдання передбачало кількісний та якісний аналіз отриманих в процесі констатувального експерименту результатів, їх порівняння та створення на основі проведеного експерименту програми психологічної профілактики професійного вигорання працівників органів прокуратури.

У нашому дослідженні ми спирались на праці таких вчених як Л. М. Карамушка, В. С. Медведєв, В. Е. Орел, Г. Селье, Л. О. Сіпко, М. А. Яроменок, які вказують на важливість дослідження усіх компонентів професійного вигорання в процесі вивчення специфіки роботи осіб соціономічних професій.

Як зазначалося вище, під час експериментального дослідження були використані опитувальники. Відомо, що опитувальники дозволяють отримати математичні значення та статистичні дані за результатами аналізу отриманих даних.

З метою вивчення рівня емоційного вигорання нами була використана методика «Діагностики рівня емоційного вигорання» В. В. Бойка. Методика є найбільш комплексною і дає можливість системно і детальніше проаналізувати міру вираженості дванадцяти симптомів синдрому «вигорання», враховуючи компоненти, до яких вони відносяться. Методика дозволяє побачити провідні симптоми вигоряння. Зокрема, це такі компоненти та симптоми: "напруження", "резистенція", "виснаження". Істотно важливо відзначити, до якої фазі формування стресу належать домінуючі симптоми і в якій фазі їх найбільше число. Опитувальник має 84 твердження. Досліджуваному пропонується дати відповіді з метою оцінки запропонованих суджень "так" або "ні" на стандартному бланку запитань. Час на виконання методики не обмежується.

Обробка даних здійснюється у відповідності із «ключем»:

1) визначається сума балів роздільно для кожного з 12 симптомів (по чотири в кожній з трьох фаз) вигорання;

2) підраховується сума показників симптомів для кожної з трьох фаз формування вигорання;

3) перебуває підсумковий показник синдрому емоційного вигорання - сума показників усіх 12 симптомів.

Подальший крок в інтерпретації результатів опитування - осмислення показників фаз розвитку стресу - «напруга», «резистенція», «виснаження». У кожній з них оцінка можлива в межах від 0 до 120 балів. Оперуючи смисловим

змістом і кількісними показниками, підрахованими для різних фаз формування синдрому «емоційного вигорання», можна дати досить об'ємну характеристику особистості і, що не менш важливо, означити індивідуальні заходи профілактики та психокорекції.

Висвітлюються такі питання: які симптоми домінують; якими склалися і домінуючими симптомами супроводжується «виснаження»; можна пояснити чи «виснаження» (якщо воно виявлено) факторами професійної діяльності, що увійшли в симптоматику «вигорання», або суб'єктивними факторами; який симптом (які симптоми) найбільше обтяжують емоційний стан особистості; в яких напрямках треба впливати на виробничу обстановку, щоб знизити нервове напруження; які ознаки і аспекти поведінки самої особистості підлягають корекції, щоб емоційне вигорання не завдавало шкоди їй, професійній діяльності і партнерам [57].

З метою дослідження емоційного виснаження, деперсоналізації та редукції професійних досягнень нами була використана методика «Синдром «вигорання» в професіях системи «людина-людина». (К. Маслач і С. Джексон). Досліджуваному пропонується на стандартному друкованому бланку оцінити кожне із 22 тверджень із варіантами відповіді "ніколи", "дуже рідко", "рідко", "іноді", "часто", "дуже часто" та "завжди". Час на виконання методики не обмежується. Обробка та інтерпретація результатів здійснюється відповідно до «ключа», підраховуються суми балів за трьома субшкалами: емоційне виснаження, деперсоналізація та редукція професійних досягнень. При цьому визначаються низький, середній та високий рівні [58].

Тест "Смисложиттєві орієнтації" (методика СЖО) Д. А. Леонтьєва дозволяє оцінити "джерело" сенсу життя, яке може бути знайдений людиною або в майбутньому (цілі), або в сьогоденні (процес) або минулому (результат), або у всіх трьох складових життя.

Тест СЖО є адаптованою версією тесту "Мета в житті" (Purpose-in-Life Test, PIL) Джеймса Крамб і Леонарда Махоліка. Методика була розроблена на основі теорії прагнення до глузду і логотерапії В. Франкла і мала на меті

емпіричної валідизації ряду уявлень з цієї теорії. Тест СЖО містить 20 пар протилежних тверджень, що відбивають уявлення про чинники свідомості життя особистості.

На основі факторного аналізу адаптованої Д. А. Леонтьєва версії цієї методики вітчизняними дослідниками (Леонтьєв, Калашников, Калашникова) був створений тест СЖО, що включає, поряд із загальним показником свідомості життя, також п'ять субшкал, що відображають три конкретних змістовних орієнтації (цілі в житті, насиченість життя і задоволеність самореалізацією) і два аспекти локусу контролю (локус контролю-Я і локус контролю-життя) [59].

Отже, як зазначалось у розділі 1 синдром професійного вигорання — багаторівневий конструкт, що складається з ряду негативних психологічних переживань, викликаних тривалими і інтенсивними міжособистісними комунікаціями, емоційно насиченими, когнітивно складними. Представляє собою відповідну реакцію на тривалі стреси, що виникають у процесі міжособистісних комунікацій, в більшості випадків у представників професій, що обслуговують людей, працюють з ними і для них [].

Одразу слід зазначити, повністю виключити в роботі професійний стрес і професійне вигорання в сучасних умовах неможливо. Універсального рецепту, як уберегтися від синдрому вигорання, немає і бути не може, оскільки перебіг процесу та способи виходу з положення залежать насамперед від структури і психологічних особливостей кожної особистості. Але цілком можливо істотно зменшити руйнівний вплив на здоров’я працюючих людей. Модель синдрому професійного вигорання може бути представлена як трикомпонентна структура: емоційне виснаження; деперсоналізація; редукція професійних обов'язків [60].

З метою діагностики мотивації до професійної діяльності нами була використана методика визначення мотивації професійної діяльності (К. Замфір).

Досліджуваному пропонувалося на стандартному друкованому бланку оцінити кожне із 7 тверджень із варіантами відповіді "в дуже незначній мірі", "в незначній мірі", "не в більшій, але і не в меншій мірі", "в більшій мірі", "в дуже значній мірі". Час на виконання методики не обмежується. Обробка та

інтерпретація результатів здійснюється відповідно до «ключа», підраховуються показники внутрішньої мотивації, зовнішньої позитивної та зовнішньої негативної мотивації. За результатами обробки та інтерпретації результатів визначається задоволеність професією [61].

З метою діагностики деперсоналізації, особистої задоволеності та емоційного виснаження нами була використана методика "Оцінка власного потенціалу "вигорання" (Дж. Гібсон). Дана методика містить 18 запитань, які відповідають одному із компонентів "вигорання": деперсоналізація, особиста задоволеність, емоційне виснаження. Досліджуваним пропонується обрати на кожне запитання одну із 6 відповідей. За кожним компонентом "вигорання" підраховується середній бал, а потім за ключем проводиться визначення рівня "вигорання" (низький, середній, високий) [62].

Отже, згідно завдання експериментального дослідження необхідно було визначити та експериментально дослідити компоненти професійного вигорання працівників органів прокуратури.

Науковою базою для визначення вищезгаданих чинників стали праці таких вчених як Д. А. Леонтьєв, В. В. Бойко, К. Маслач і С. Джексон, К. Замфір, Дж. Гібсон, Л. М. Карамушка та ін. Ґрунтуючись на теоретичних та практичних здобутках вищевказаних науковців, ми визначили такі компоненти професійного вигорання працівників органів прокуратури: емоційне виснаження, деперсоналізація, редукція особистих досягнень, особиста задоволеність професійними досягненнями.

1. Емоційне виснаження

Емоційне виснаження проявляється у відчуттях емоційного перенапруження і в почутті спустошеності, вичерпаності власних емоційних ресурсів. Виникає відчуття «приглушеності» емоцій, в особливо важких проявах можливі емоційні зриви.

Характерним для «емоційного виснаження» є емоційна спустошеність виснаженість, втома, неможливість йти на компроміс, підтримувати партнерські стосунки, така людина сама потребує допомоги від оточуючих. Представники

соціономічних професій, яким притаманні подібні емоційні стани, до яких належать і працівники органів прокуратури можуть неусвідомлено викривлювати інформацію, яка йде від іншої людини, гіперболізувати її проблеми, тим самим заганяючи її у депресивний стан. В стані емоційного виснаження працівник відчуває виснаження нервових, психічних і фізичних сил, яке викликає гостре небажання працювати. Сюди ж можна віднести і представників інших професій, яким не подобається їхня робота або вона просто не приносить позитивних емоцій.

Працівники органів прокуратури, які за службовим обов'язком, протягом тривалого часу постійно стикаються з людським болем, знають, що таке емоційне виснаження. В такій ситуації регулярно доводиться віддавати багато душевних сил інших, кінця-краю не своїх проблем не видно, а власний «резервуар» любові і тепла поповнити нізвідки.

Емоційне виснаження виникає в результаті внутрішньої акумуляції негативних емоцій без відповідної «розрядки», або «звільнення» від них. Воно веде до виснаження емоційно-енергетичних і особистісних ресурсів людини. Вигоряти - значить втрачати зв'язок зі світом, відчужуватися від себе, інших людей, життя в цілому. При цьому відбувається притуплення всіх позитивних емоцій. Синдром емоційного виснаження характеризується емоційним і розумовою виснаженням, зниженням задоволення від виконуваної роботи і фізичним стомленням [63].

2. Деперсоналізація

Деперсоналізація є тенденцією розвивати негативне, бездушне, цинічне відношення до реципієнтів. Контакти стають знеособленими і формальними. Негативні установки, що виникають, можуть спочатку мати прихований характер і проявлятися у внутрішньому стримуваному роздратуванні, яке з часом вивиається назовні у вигляді спалахів роздратування або конфліктних ситуацій [64].

Симптоми і почуття деперсоналізації і дереалізації у працівників органів прокуратури виявляються по-різному, але можна вивести деякі загальні риси, які

дозволяють запідозрити наявність розладу: явні, виражені зміни особистості, поява у працівника рис, раніше йому не властивих або навпаки, зникнення того, що було йому завжди притаманне; відсутність співчуття, емоційна холодність щодо близьких і рідних людей; когнітивні порушення: розлад пам'яті, мислення, уваги; апатія, поганий настрій, бідність емоцій; загальмованість, млявість реакцій; втрата інтересу до світу, себе і подій, що відбуваються, зниження або втрата відчуття дотику, працівник органів прокуратури бачить себе внутрішньо спотвореним, йому бачиться інший образ власної особистості [65].

3. Редукція особистих досягнень

Редукування персональних досягнень проявляється як зниження почуття компетентності у своїй роботі, невдоволення собою, зменшення цінності своєї діяльності, негативне самосприйняття в професійному плані. Редукування особистих досягнень, на думку С. Походенко, є проявом зниження відчуття компетентності в роботі, незадоволеності собою, зменшення цінності своєї діяльності, негативного самосприйняття в професійному плані [66, с. 79].

Також цей стан полягає у полягає в працівників органів прокуратури у тенденції до негативного оцінювання себе, своїх професійних досягнень та успіхів, негативізмі щодо професійної гідності і можливостей, або у нівелюванні особистої гідності, обмеженні своїх можливостей, обов’язків щодо інших, тощо. Помічаючи за собою негативні почуття або прояви, працівник органів прокуратури як правило звинувачує себе, у нього знижується як професійна, так і особиста самооцінка, з'являється почуття власної неспроможності, байдужість до роботи.

4. Особиста задоволеність професійними досягненнями

Особиста задоволеність професійними досягненнями працівників органів прокуратури пов’язана із з факторами плинності кадрів, під якими розуміються умови праці й побуту (зміст і організація праці, система морального та матеріального стимулювання, організація виробництва й керування, стиль керівництва й взаємин у колективі, система професійного просування,

забезпеченість житлом, санітарно — гігієнічні умови праці й т. д.). Фактори плинності кадрів можна групувати за ступенем можливого цілеспрямованого впливу на них: керовані, частково керовані, некеровані.

У випадку незадоволеності професією у працівників органів прокуратури переважають внутрішні спонукальні сили, що змушують їх прийняти рішення про звільнення з державної служби. Мотиви звільнення є відбиттям причин звільнення у свідомості працівників [67].

Незадоволеність власними професійними досягненнями також характеризується зниженням соціальної активності, відчуттям виснаження, агресивності та загостренням хвороб, посиленням хронічної втоми, головних болів, дратівливості, зміни артеріального тиску, астенії, підвищення або втрата ваги, безсоння, статеві дисфункції. Все це обумовлює конфліктність, роздратованість, індивід вивільняє негативну енергію шляхом вираження агресії і ненависті. Натомість очікуваного полегшення з'являється втома, відчуття меншовартості, провини, тобто суб'єкт енергетично спустошується, емоційно вигорає. У наукових дослідженнях звертається увага на поведінковий аспект – конфліктність, пасивність, потребу в підтримці, але дослідниками не вказується на глибинні детермінанти виникнення таких деструктивних станів [2].

Додатково в процесі експерименту нами були використані методи бесіди із працівниками органів прокуратури, а також спостереження за досліджуваними. Використання методу спостереження та бесіди із працівниками органів прокуратури, дозволило зробити висновки про наявність або відсутність ознак прояву компонентів професійного вигорання.

Експеримент проводився на базі Хмельницької місцевої прокуратури. Емпіричне дослідження проводилося протягом 2020 року. Характеризуючи контингент досліджуваних, зауважимо, що в обстеженні брали участь чоловіки та жінки віком від 22 до 60 років зі стажем роботи від 1,5 до 40 років. Із загальної кількості обстежуваних 50 осіб 24 (48%) осіб становлять чоловіки та 26 (52%) – жінки.

Таким чином, комплексне, багатопланове дослідження працівників органів прокуратури дозволило нам виявити виконати діагностику компонентів професійного вигорання.

2.2 Аналіз та інтерпретація результатів емпіричного дослідження

На основі аналізу та емпіричного дослідження нами виявлено, які симптоми синдрому професійного вигорання у працівників органів прокуратури виражені найбільше, який мотиваційний комплекс переважає та як він співвідноситься з індексом вигорання.

Вивчення показників симптомів професійного вигорання проводилось за методикою «Діагностики рівня «емоційного вигорання» В.В. Бойка – отримані показники наведено нижче у вигляді таблиці.

Таблиця 2.1 – Ступінь вираженості симптомів синдрому «емоційного вигорання», з урахуванням компонентів до яких вони відносяться, у працівників органів прокуратури (у %)

№ з/п	Назва компоненту/симптому вигорання	Показник вираженості		
		Не сформований	На стадії формування	Сформований
	«Напруження»	76	16	8
1.	Переживання психотравмуючих обставин	66	16	18

Закінчення таблиці 2.1 – Ступінь вираженості симптомів синдрому «емоційного вигорання», з урахуванням компонентів до яких вони відносяться, у працівників органів прокуратури (у %)

2.	Незадоволеність собою	76	20	4
3.	«Загнаність у кут»	78	14	8
4.	Тривога і депресія	66	22	12

	«Резистенція»	34	38	28
1.	Неадекватне вибіркове емоційне реагування	20	38	42
2.	Емоційно-моральна дезорієнтація	38	30	32
3.	Розширення сфери економії емоцій	52	30	18
4.	Редукція професійних обов'язків	44	26	30
	«Виснаження»	68	24	8
1.	Емоційний дефіцит	46	40	14
2.	Емоційне відчуження	36	46	18
3.	Особистісне відчуження (деперсоналізація)	70	18	12
4.	Психосоматичні та психовегетативні порушення	82	12	6

Як показав аналіз результатів дослідження у невеликої кількості працівників органів прокуратури сформовані такі компоненти вигорання як «Напруження» та «Виснаження» – всього у 8 % випадків кожен та на стадії формування вони у 16 % та 24 % відповідно.

Разом з тим, фаза «Резистенції» є сформованою у 28% осіб та на стадії формування у38 %. Окрім цього встановлено, що найвищі показники вираженості симптомів синдрому «вигорання» також характерні для тих, які відносяться до фази формування «Резистенції», а саме: неадекватне вибіркове емоційне реагування сформовано у 42 % респондентів, емоційно-моральна дезорієнтація – у 32%, розширення сфери економії емоцій – у 18 % та редукція професійних обов'язків – у 30%.

Даний компонент синдрому «вигорання» характеризується надмірним емоційним виснаженням, що провокує виникнення та розвиток захисних реакцій, які роблять людину емоційно закритою, відстороненою, байдужою. На такому тлі будь-яке емоційне залучення до професійних справ і комунікацій викликає у людини відчуття надмірної перевтоми [71].

Найнижчий рівень балів даної сфери показали такі не сформовані симптоми як «загнаність у кут» – у 78 % працівників та психосоматичні та психовегетативні порушення – у 82 %. Відповідно наші досліджувані не мають сформованих цих симптомів, це може пояснюватись тим, що працівники підготовленні до вирішення оперативних, нестандартних і термінових задач, вміють знаходити вихід у складних ситуаціях та брати на себе відповідальність за прийняте рішення, а також характеризує їх стресостійкість на рівні психосоматичних порушень.

Отже, приходимо до висновку, що розвиток професійного вигорання у досліджуваних осіб виявляється саме через наявність компоненту «Резистенції».

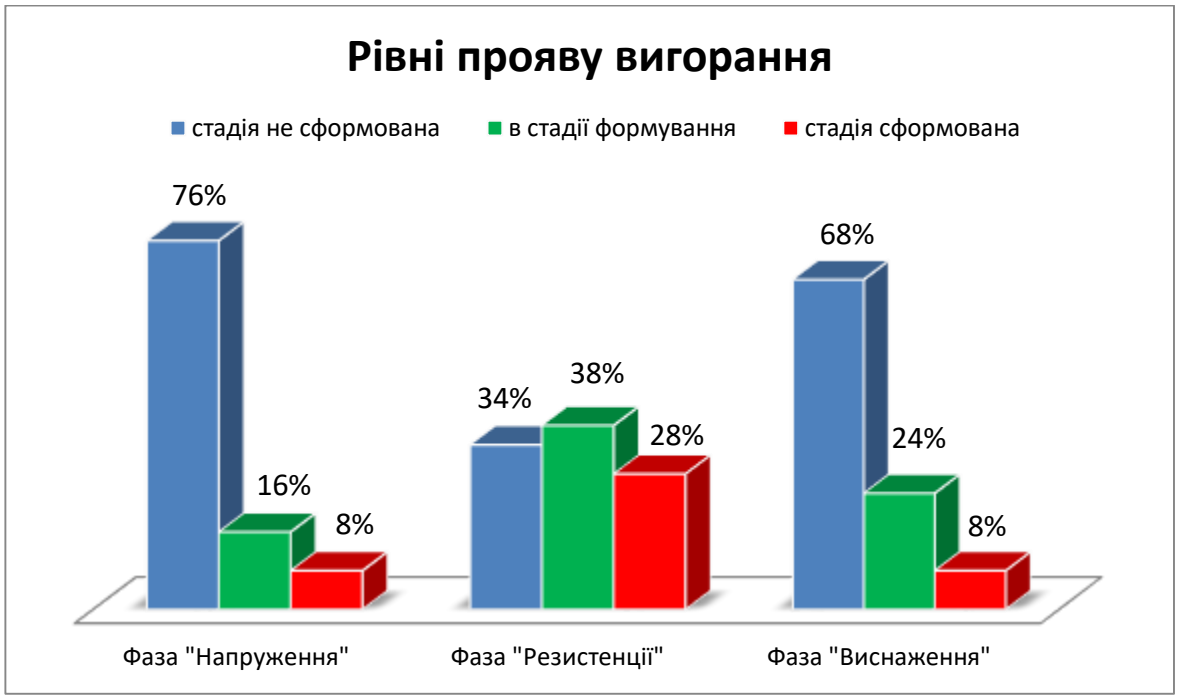

Рисунок 2.1 – Рівні прояву компонентів синдрому «емоційного вигорання» від загальної кількості опитуваних (у %)

Для виявлення синдрому «вигорання» за такими основними показниками, як емоційне виснаження,деперсоналізація та редукція особистих досягнень нами використано методику на визначення синдрому професійного вигорання у професіях системи «людина – людина» К. Маслач та С. Джексон, згідно якої найбільш вираженим виявом синдрому «психічного вигорання» у працівників органів прокуратури є «редукція особистих досягнень». Зокрема, у 50 % осіб вона має вкрай високі значення, у 34 % середнє та у 16 % – низьке.

Деперсоналізація з ознаками високої вираженості характерна для 32 % досліджуваних, середньої – для 42 % та низької – для 26 % та проявляється у деформації стосунків з іншими людьми. В одних випадках це зростання залежності від інших людей, у інших – зростання негативізму, цинічності установок і байдужості відносно своїх колег, підлеглих, клієнтів [71].

І найменш вираженим для даної категорії респондентів є емоційне виснаження, яке має високий показник у 20 %, середній у 24 % та низький у 56 % працівників та розглядається як основна складова «професійного вигорання», що характеризується емоційним перенапруженням, заниженим емоційним фоном, байдужістю або емоційним перенасиченням та вичерпаністю емоційних ресурсів і притупленістю емоцій.

Таблиця 2.2 – Ступінь вираженості компонентів синдрому професійного вигорання у працівників органів прокуратури (у %)

№ з/п	Назва компоненту вигорання	Показник вираженості		
		Низький	Середній	Високий
1.	Емоційне виснаження	56	24	20
2.	Деперсоналізація	26	42	32
3.	Редукція особистих досягнень	16	34	50

Отже, домінуючим компонентом професійного вигорання у наших досліджуваних є редукція особистісних досягнень. За цим показником переважна більшість працівників, а це 84 % (високий та середній рівень),з одного боку схильні до зниження оцінки власної компетенції, негативного оцінювання себе як професіонала та своїх професійних досягнень і успіхів, зменшення цінності своєї діяльності, незадоволеності собою,негативізмі щодо службових можливостей, або з іншого боку проявляється у нівелюванні особистої гідності, обмеженні своїх обов’язків, можливостей, прояву байдужості до роботи. Переважання даного компонента професійного вигорання свідчить про те, що у

великої кількості працівників органів прокуратури робота призводить до вичерпання професійних ресурсів і здібностей. Таким працівникам необхідна психологічна підтримка, спрямована на зняття напруження, релаксацію,відновлення ресурсів, підвищення професійної самооцінки, позитивного оцінювання власної продуктивності, ефективності, налаштування на успіх і позитивне сприйняття для попередження більш тяжких проявів вигорання.

За методикою «Оцінки власного потенціалу «вигорання» серед досліджуваних працівників органів прокуратури ступінь вираженості компонентів професійного вигорання розподілився наступним чином:низький рівень деперсоналізації мають 70 % опитаних, середній рівень мають 30 % та високий рівень – 0 %; низький рівень «вигорання» такого компоненту як особиста задоволеність мають 16 % респондентів, середній рівень у 66 % та високий у 18 % осіб; емоційне виснаження низького рівня притаманно 70 % опитаних, середнього рівня – у 26 % та високого – у4 % випадків.

Таблиця 2.3 – Рівні «вигорання» за методикою «Оцінки власного потенціалу «вигорання» у працівників органів прокуратури (у %)

№ з/п	Компоненти вигорання	Рівні «вигорання»		
		Низький	Середній	Високий
1.	Деперсоналізація	70	30	0
2.	Особиста задоволеність	16	66	18
3.	Емоційне виснаження	70	26	4

Як показує оцінка результатів за вищевказаною методикою, у нашій вибірці відсутні працівники, які мають високий рівень деперсоналізації та лише 4 % притаманне емоційне виснаження на високому рівні, а також, середній рівень прояву цих показників проявляється у трохи більше, ніж чверті працівників – це 30 % та 26 % відповідно. Вказане може свідчити про невелику схильність людей до відчуття відчуженості та уникнення контактів з оточуючими, байдужості та цинічності у ставленні до них, притупленості емоцій,

вичерпанні фізичних та енергетичних ресурсів особистості, роздратованості, нападів емоційних зривів та розвитку депресивних станів.

Разом з тим, найбільші відсотки рівня «вигорання» у працівників органів прокуратури, а це 18 % високий та 66 % середній рівень, показали дослідження за таким компонентом як особиста задоволеність. Це в свою чергу сигналізує про зниження оцінки власної компетенції, негативного сприйняття себе як професіонала, незадоволеності собою, зменшення цінності своєї діяльності, негативного ставлення до себе як особистості. В подальшому у працівників з'являється байдужість до роботи [72].

Домінування даного компонента вигорання свідчить про те, що робота прокурорів значною мірою впливає на вичерпання професійних ресурсів, до того ж в режимі нестабільності підходів до оцінювання ефективності роботи, професійності, незалежності, відповідальності та тривалого процесу реформування діяльності всієї прокурорської системи, низки організаційних і правозастосовних проблем та ненормованості робочого часу.

В той же час, прокурорська діяльність потребує постійного навчання, підвищення кваліфікації, систематичного вивчення і аналізу змін діючого законодавства, готовності до швидкого розв’язання складних завдань та взяття на себе особистої відповідальності за прийняті рішення та людські долі, а також, готовності до оперативного виконання своїх професійних обов’язків у неробочий час, вихідні та святкові дні, виїздів на місця подій – дорожньо-транспортних пригод з летальними випадками, вбивств, розбоїв та інших злочинів, що набувають негативного суспільного резонансу. Тому все вищеперераховане і призводить до появи особистої незадоволеності та напруження від тяжких випадків у роботі.

Отже, отримані нами результати дослідження показали, що серед працівників органів прокуратури є незначна кількість осіб, які професійно «вигоріли», проте, є група людей, які стоять на межі вигорання, тобто перебувають в такому межовому стані, що будь-яке перевантаження може

призвести до професійного вигорання, втрати ентузіазму та зацікавленості в роботі.

Аналізом даних, отриманих при анкетуванні, а також, особистого опитування та спостереження приходимо до висновку, що працівникам схильним до вигорання притаманні такі основні риси характеру: відповідальність, педантичність, трудолюбивість, схильність до перебільшення рівня проблем, сором'язливість, інтравертність, замкнутість, стриманість, схильність до індивідуальної діяльності, низький рівень вольової регуляції, залежність від настрою.

Разом з тим, працівники не схильні до проявів вигорання відрізняються відкритістю, комунікабельністю, сміливістю, емоційністю у вираженні своїх почуттів, незалежністю, енергійністю, активністю як в робочій діяльності, так і в неформальних позаробочих заняттях, безтурботністю, впевненістю у собі та своїх здібностях, гнучкістю в пристосуванні до нових умов та обставин, високими вольовими якостями, вмінням встановлення соціальних контактів та адекватним прийняттям конструктивної критики.

За методикою діагностики мотивації професійної діяльності (тест К.Замфіра в модифікації А. Реана) досліджено структуру мотиваційного комплексу, тобто співвідношення трьох видів мотивації між собою, упрацівників органів прокуратури, зокрема, визначено рівні вираженості трьох компонентів мотивації професійної діяльності: внутрішньої мотивації (ВМ), зовнішньої позитивної (ЗПМ) та зовнішньої негативної мотивації (ЗНМ).

Оптимальними (найкращими)мотиваційними комплексами є два типи співвідношень, а саме: ВМ >ЗПМ >ЗНМта ВМ = ЗПМ >ЗНМ.

Найгіршим мотиваційним комплексом є тип ЗНМ >ЗПМ > ВМ.

Всі інші співвідношення є проміжнимиз огляду їхньої ефективності на стимулювання професійної діяльності працівників.

Окрім типу співвідношення мотиваційного комплексу при дослідженні враховувалось в якій мірі один вид мотивації переважає два інших за ступенем їх вираженості.

Отже, серед досліджуваних працівників мотивація професійної діяльності розподілена за видами наступним чином: 66 % опитаних притаманна внутрішня мотивації, яка виражена в більшій мірі, ніж два інші види мотивації; 18 % респондентів переважає зовнішня негативна мотивації та у 16 % – найбільш вираженою є зовнішня позитивна мотивація.

Рисунок 2.2 – Відповіді щодо переважання виду професійної мотивації працівників органів прокуратури

Отримані дані показали, що значний відсоток працівників органів прокуратури (це 66 %) внутрішньо умотивований до виконання професійних обов'язків. Окрім того, найбільшій кількості досліджуваних притаманні оптимальні мотиваційні комплекси, в яких в найвищій мірі переважає внутрішня мотивація або внутрішня мотивація дорівнює зовнішній позитивній мотивації. Такі види мотивів безперечно є найбільш ефективними та бажаними для суб'єктів діяльності. Це свідчить про те, що для такого типу особистостей більше значення має діяльність сама по собі, її сутнісний зміст, прагнення досягнути в ній позитивних результатів,їм властиве вміння отримувати задоволення від

самого процесу і результату роботи, а також, можливості найбільш повної самореалізації саме в даній діяльності.

В окремих випадках, а це 9 опитаних із вибірки (18%), рівень вираженості внутрішньої мотивації рівний по значенню рівню зовнішньої негативної мотивації, які є більшими за рівень зовнішньої позитивної мотивації, та в двох випадках всі три види мотивації мали однакові показники вираженості.

Поряд з цим у 18% респондентів в мотиваційному комплексі найбільший ступінь вираженості має зовнішня негативна мотивація, що може свідчити про прагнення працівника до задоволення зовнішніх потреб по відношенню до змісту самої діяльності, зокрема, намагання уникнути критики з боку керівництва або колег та можливих покарань або небажаних неприємностей за результатами діяльності.

За результатами проведеного порівняльного аналізу виявлено, що працівники органів прокуратури, які мають несприятливий мотиваційний комплекс із переважанням зовнішньої негативної мотивації, є найбільш схильними до професійного вигорання, а особистості з найвищим показником внутрішньої мотивації у поєднанні із найнижчим рівнем зовнішньої негативної мотивації є найбільш стійкими до «вигорання».

Показники смисложиттєвих орієнтацій працівників органів прокуратури в ході емпіричного дослідження визначено за методикою «Смисложиттєві орієнтації» Д.А. Леонтьєва, за якою тест включає загальний показник осмисленості життя та п’ять субшкал, які відображають три смисложиттєві орієнтації та два аспекти локусу контролю.

Отже, серед досліджуваних працівників показники рівнів смисложиттєвих орієнтацій розподілились наступним чином: високі значення показників за субшкалою «цілі в житті» у 46 %, середні – у 50 % та низькі – у 4 %; за субшкалою «процес життя» високі значення у 32 % респондентів, середні – у 56 % та низькі у 12 %; за субшкалою «результативність життя» високі значення у 52 % респондентів, середні – у 46 % та низькі у 2 %; за субшкалою «локус контролю – «Я» високі значення у 52 % досліджуваних, середні – у 44 % та низькі у 4 %; за

субшкалою «локус контролю – життя» високі значення у 46 % досліджуваних, середні – у 48 % та низькі у 6 % та загальний показник осмисленості життя з високим значенням у 44 % досліджуваних, середній – у 50 % та низький – у 6 % (таблиця 2.4).

Таблиця 2.4 – Значення показників смисложиттєвих орієнтацій у вибірці працівників органів прокуратури (у %)

№ з/п	Назви субшкал	Значення показників		
		Низький	Середній	Високий
1.	Цілі в житті	4	50	46
2.	Процес життя	12	56	32
3.	Результативність життя	2	46	52
4.	Локус контролю – «Я»	4	44	52
5.	Локус контролю – життя	6	48	46
6.	Загальний показник осмисленості життя	6	50	44

Аналіз отриманих результатів дослідження показав, що 46 % працівників органів прокуратури мають високе значення показника «цілі в житті» та 50 % середнє, що характеризує їх як особистостей зі сформованим уявленням про сенс життя, його осмисленість, наявними планами і цілями, спрямованістю на майбутнє. «Результативність життя» з високими значеннями притаманна 52 % досліджуваних, що показує їх відчуття задоволеності продуктивністю та осмисленістю прожитої частини життя, разом з тим, найменша кількість респондентів (2 %) продемонструвала низький рівень даного показника та незадоволеність минулим відрізком часу, його продуктивністю і результатами. Аналогічно 52 % досліджуваних з високим значенням показника «локус контролю – «Я» свідчить про їхнє уявлення про себе як про сильних особистостей, які будують своє життя згідно зі своїми цілями та уявленнями про його сенс. Кількість працівників з низькими значеннями даного показника є невеликою – на рівні 4 %, які не вірять в свої сили контролювати події у власному

житті. У 46 % досліджуваних працівників «локус контролю – життя» має високі значення, що свідчить про керованість ними свого життя, можливість прийняття рішень та їх втілення, у 6 % даний показник має низькі значення та визначає їхнє переконання у тому, що життя їм не підвладне, керується зовнішніми факторами і подіями.

Водночас найменша кількість працівників органів прокуратури, лише 32 %, продемонстрували високий рівень значення показника «процес життя», тобто інтерес і насиченість життя, у порівнянні з іншими смисложиттєвими орієнтаціями, та найбільша кількість 12 % респондентів мають низький рівень даного фактору.

На основі якісно проведеного порівняльного аналізу встановлено, що працівники із заниженими показниками за субшкалою «процес життя» смисложиттєвих орієнтацій прямо пропорційно схильні до високого рівня редукції особистих досягнень, з чого можемо зробити висновок про взаємозв'язок вищевказаних компонентів.

Отримані дані загалом свідчать про великий відсоток працівників органів прокуратури з високим та середнім рівнем загальної осмисленості життя (44 % та 50 % відповідно) та не значну кількість (6 %) працівників з його низьким рівнем. Такі показники характеризують особистостей, які осмислюють, розуміють сенс свого життя, здатні ставити перед собою певні цілі, завдання та вміють досягати їх, отримуючи задоволення від результатів їх втілення.

На основі результатів емпіричного дослідження нами визначено питому вагу основних компонентів професійного вигорання працівників органів прокуратури, які відображено у вигляді діаграми на рисунку 2.3.

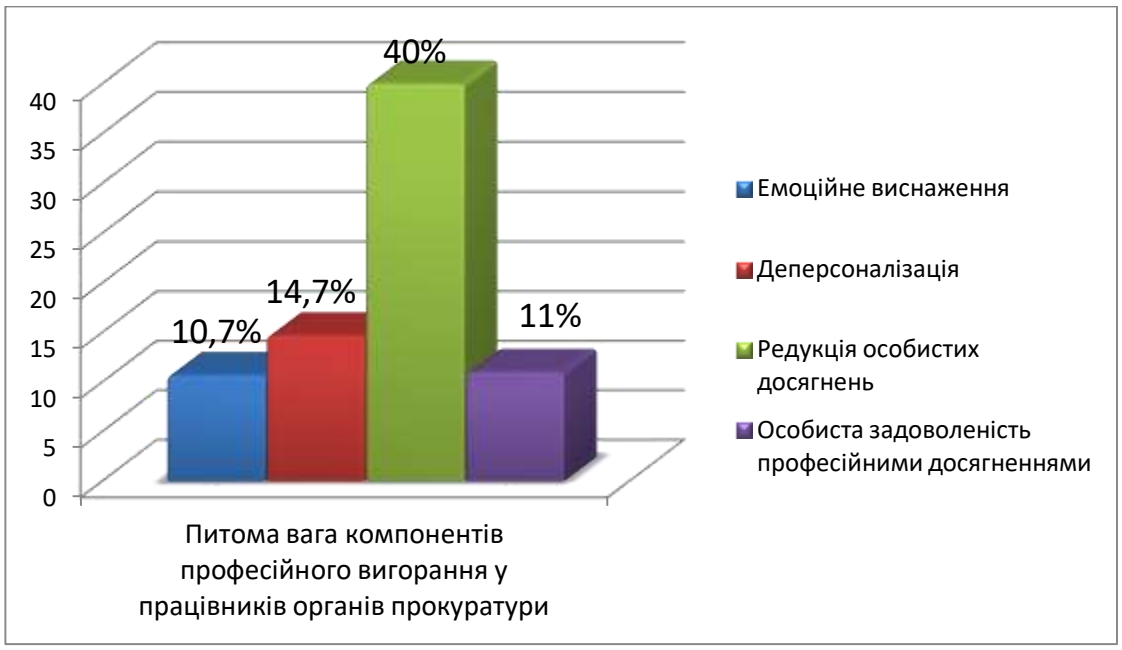

Рисунок 2.3 – Питома вага компонентів професійного вигорання у працівників органів прокуратури (у %)

Таким чином, за результатами проведеного експериментального дослідження виявлено, що основними компонентами професійного вигорання працівників органів прокуратури є: емоційне виснаження, деперсоналізація; редукція особистих досягнень та особиста задоволеність. Зазначені компоненти впливають на процес професійного вигорання у їх сукупності. Найбільшу частку в структурі формування синдрому «вигорання» у працівників органів прокуратури складає редукція особистих досягнень - 40%, на другому місці за поширеністю перебуває деперсоналізація з показником 14,7 %. Найнижчу питому вагу мають емоційне виснаження та особиста задоволеність професійними досягненнями, а саме 10,7 % та 11 % відповідно.

Отже, врахування експериментально виявлених компонентів синдрому професійного вигорання у працівників органів прокуратури дозволило нам обґрунтувати психопрофілактичні заходи щодо попередження формування вищезазначених компонентів шляхом підготовки практичних рекомендацій по самодіагностиці основних симптомів та власних причин професійного вигорання, а також, тренінгового заняття з метою збереження психічного

здоров’я працівників органів прокуратури, які викладені в наступному розділі роботи.

2.3 Психопрофілактика компонентів професійного вигорання працівників органів прокуратури

Психопрофілактика – це розділ загальної профілактики, що включає сукупність заходів, які забезпечують психічне здоров'я, охоплює профілактику особистих і професійних криз, попередження, виникнення і поширення нервово-психічних захворювань [68, с. 6].

Це особливо важливо, якщо враховувати тісний взаємозв'язок фізичного і душевного здоров'я людини: психічний стан спричиняє вплив на соматичне здоров'я людини, а соматичні проблеми можуть викликати серйозний емоційний розлад.

По термінології ВООЗ, профілактика ділиться на первинну, вторинну і третинну. Первинна психопрофілактика – це комплекс заходів, спрямованих на попередження шкідливих впливів на людську психіку. На цьому рівні система психопрофілактики полягає у вивченні витривалості психіки щодо впливу шкідливих агентів і можливих шляхів збільшення цієї витривалості, а також попередженні психогенних захворювань. В професійній діяльності її дія повинна бути спрямована на попередження професійних і особистих криз, професійної деформації особистості і "емоційного вигорання" [69].

Основні види психопрофілактичної допомоги:

– виховання психологічної освіченості, проведення просвітницької роботи, що стосується питань стресу, його наслідків та методів психопрофілактики;

– навчання загальнодоступним методам подолання стресових станів;

– напрацювання навичок звільнення від негативних звичок, девіантних форм поведінки;

– зміна порушених міжособистісних стосунків (групова, сімейна психотерапія);

– освоєння прийомів саморегуляції (аутогенного тренування, методів релаксації, регулювання сну та ін.).

Вторинна психопрофілактика полягає в попередженні негативних наслідків психічного захворювання, що вже почалося, або психологічної кризи. Третинна психопрофілактика – це попередження рецидивів та хронізації нервово-психічних захворювань і відновлення працездатності людини, що перенесла захворювання [69].

Психологічна профілактика професійного вигорання працівників органів прокуратури спрямована на усунення причин та попередження виникнення негативних наслідків вигорання в процесі професійної діяльності за допомогою психологічних методів, які допоможуть:

1) враховувати психологічні та суспільні фактори, їх вплив нароботу прокурора;
2) уникати психологічної деформації;
3) попередити втрату інтересу та цікавості до обраної професії;
4) попередити виснаження емоційних і фізичних ресурсів;
5) запобігати розвитку синдрому професійного вигорання.

Професійна діяльність працівників органів прокуратури належить до соціономічних професій та зумовлює постійну взаємодію з особами в напруженій атмосфері, контакт з складним контингентом людей, вимагає мати справу з людськими проблемами, здатності ефективно та професійно їх вирішувати, потребує високого рівня відповідальності, багатозадачності, великого емоційного напруження, що й зумовлює психічне перевантаження та в подальшому професійне вигорання.

Нами здійснено емпіричне дослідження з поставленої проблеми та з’ясовано основні чинники і особливості професійного вигорання працівників органів прокуратури. На основі проведеного аналізу отриманих результатів

дослідження розроблено програму психологічної профілактики професійного вигорання, яка включає практичні рекомендації та тренінгові заняття.

Зокрема, з метою своєчасного діагностування проявів чи формування симптомів професійного вигорання і попередження втрати цікавості та інтересу до професійної діяльності працівникам органів прокуратури рекомендуємо декілька послідовних етапів та практичних порад, які розроблено нами у вигляді інформаційних листівок.

«СТОП професійному вигоранню!»

Перший етап. Профілактика синдрому професійного вигорання починається із:

- знання симптомів професійного вигорання.

Які з нижченаведених симптомів ви виявили у себе?

- хронічна втома, стан постійного недосипання;
- зниження працездатності;
- періодичні хворобливі стани та хронічні захворювання;
- втрата ентузіазму, інтересу та зацікавленості у виконуваній роботі;
- підвищення неуважності та зниження здатності концентруватись;
- супротив до інновацій, нововведень;
- підвищення агресивності, дратівливості, раптові спалахи гніву;
- обмеження соціальних контактів та уникнення нових знайомств;
- байдужість до професійної сфери та песимізм щодо особистого зростання та кар'єрного росту;
- розчарування в професії і втрата сенсу в результатах власної роботи.

Позитивні відповіді на декілька пунктів можуть уже свідчити про формування синдрому професійного вигорання, тому їх не потрібно ігнорувати та варто вживати заходів на ранніх стадіях!

- важливе усвідомлення власних причин, що сприяють розвитку професійного вигорання.

З чим стикаєтесь ви у щоденній професійній діяльності?

- психічне та розумове перевантаження;

- конфлікти у професійному середовищі;
- відсутність підтримки з боку колег та позитивної оцінки досягнень керівництвом;
- недостатні умови для самореалізації та інновацій;
- одноманітність виконуваних завдань та відсутність творчих підходів, методів в роботі;
- невідповідність вкладених в роботу особистісних ресурсів по відношенню до отриманих результатів;
- відсутність визнання і перспективи побудувати професійну кар'єру;
- низька внутрішня мотивація до службової діяльності;
- незначущість професійних досягнень, результатів роботи;
- невідповідність оплати праці високому рівню відповідальності;
- робота в неробочий час та у вихідні дні;
- невирішені побутові проблеми та особистісні конфлікти;
- невміння скидати накопичені негативні емоції.

Другий етап. Аналіз та оцінка актуальної професійної ситуації, виявлення факторів стресу та власної стійкості до них.

- Усвідомлення та оцінка рівня глобальності, тривалості основних та актуальних на даний час факторів стресу в професійній діяльності;
- вжиття заходів з ліквідації стрес-факторів або усунення їх негативних наслідків на себе;
- відслідковування реакції на різні види стресових факторів та прийомів адаптації до них;
- визначення мотивів (причин, бажань) зайняття саме цим видом професійної діяльності, виконання певних завдань та мотивів зміни роботи, діяльності, фаху. Дайте відповідь на запитання: «Чим і чому саме я дійсно хочу і планую займатись найближчий рік, три роки, п'ять років?»;
- розуміння сенсу своєї професійної діяльності, її важливості, власних досягнень, успіхів, визнання, самореалізації, впевненості у своїх силах, відповідальності за власні рішення та перспектив зростання.

Третій етап. Попередження і профілактика професійноговигорання – практичні рекомендації.

➢ Вплив на фізіологічний стан – проявити турботу про себе:

- виділяти час на короткі перерви протягом робочого дня щоб відволіктись, а також, повноцінний активний чи пасивний відпочинок та здоровий сон;

- піклуватись про збалансованість та правильний режим харчування;

- жити фізично активним життям, займатись улюбленим видом спорту, гімнастикою, танцями, дихальними вправами;

- слідкувати за станом свого здоров'я;

- прислухатись до свого внутрішнього та фізичного стану, розуміти актуальні потреби і чого хочеться для себе зараз, віднайти власні джерела відновлення енергії;

- виділити час для масажу тіла (класичний, релаксуючий, точковий, рефлекторний, акупунктурний) та опанувати техніку самомасажу;

- експериментувати з ароматерапією та фітотерапією;

- водні процедури – додадуть бадьорості зранку або знімуть напругу і змиють негатив в кінці дня.

➢ Вплив на емоційний стан:

- систематично відслідковувати різні прояви стресу (на робочому місці та поза роботою), а також свої відчуття і емоції при цьому;

- дозволяти собі отримувати приємні враження (захоплення, радість, здивування, захват) від прогулянки на природі, спілкування з близькими, дітьми, родичами, друзями, прослуховування улюбленої музики, малювання, відвідування виставки, галереї, перегляду кінофільмів, контакту з домашніми улюбленцями, доглядом за квітами, тощо;

- негатив і емоційну напругу «вбивати» гумором та сміхом;

- урізноманітнити повсякденне життя улюбленим заняттям, хобі;

- знайти свою (яка б подобалась і підходила) практику медитації, афірмації, візуалізації, релаксації, опанувати аутотренінг;

- ділитись почуттями – усім потрібна підтримка.

➢ Вплив на думки, сприйняття, світогляд:

- навчитись контролювати свої думки та емоції, зосереджуватись на позитивних моментах життя, відмічати все позитивне у своєму житті, відслідковувати негативні думки і перетворювати їх в позитив,взяти за правило – «в кожному мінусі є свій плюс»;

- розвивати свій емоційний інтелект – не заганяти свої емоції всередину, а вміти розпізнавати та управляти ними, розуміти емоції інших людей;

- уміти відволікатись від роботи та переключатись на інші види діяльності;

- постійно розвиватись і професійно самовдосконалюватись;

- опанувати нові знання, нове хобі, що відновлює енергію: навчальні курси, участь у конференції,марафоні, вебінарі чи семінарі, перегляд навчального відео, прослуховування подкастів або читання книги.

➢ Внести нові підходи та бачення ситуації в свою щоденну діяльність:

- згадати і записати власні мотиви вибору професії;

- розставляти правильно пріоритети по важливості та терміновості завдань, відійти від принципу «все й одразу»;

- ставити реальні, а не завищені цілі, досягнення яких принесе особистісне задоволення, а не розчарування і знецінення своїх можливостей;

- фокус уваги направляти на свої сильні професійні сторони, пишатись і хвалити себе за досягнення;

- робочі проблеми сприймати як нові виклики і задачі, можливості до зростання, пам’ятати, що безвихідних ситуацій не буває – у кожній є як мінімум два варіанти розв’язання або виходу з неї, а свої помилки і негативні події сприймати як цінний досвід на майбутнє;

- опанувати новий для себе напрямок, вид, профіль професійної діяльності, знайти свої «зони росту» – куди ще можна розвиватись;

- навчитись казати «НІ» тим, хто намагається перекласти на вас частину своїх обов’язків;

- взяти за правило «робота – у робочий час» і, зачиняючи двері робочого кабінету в кінці дня, подумки залишати всі робочі проблеми за дверима;

- створити здорову групу підтримки (рідних, друзів, знайомих, наставників) за межами робочого кола спілкування;

- запровадити у професійному колі принцип супервізії (подивитись на себе зі сторони, говорити про це з колегами – думка зі сторони, звернення за порадами та допомогою, формальне та неформальне спілкування);

- налагодити співробітництво з колегами, розвивати вміння роботи в команді та здорову конкуренцію.

Будьте в ресурсі – горіть та не вигорайте!

Також, з метою профілактики професійного вигорання у працівників органів прокуратури, подолання емоційного виснаження та негативного оцінювання своїх професійних здобутків та успіхів, зниження негативного ставлення до ситуацій і подій, з якими доводиться стикатись у роботі, ми розробили психопрофілактичне тренінгове заняття на тему «В гармонії з собою» (Додаток А)

Завдання тренінгу:

– ознайомитись із поняттям «синдром професійного вигорання», чинниками, що сприяють його виникненню, та способами запобіганню й зниженню його негативного впливу на працівників;

– подолати емоційне виснаження, відновити ресурси, енергію;

– підвищити позитивне оцінювання власної продуктивності, ефективності, значимості у професійній діяльності;

– покращити настрій та налаштуватись на успіх і позитив.

Актуальність: актуальність даної теми зумовлена необхідністю підвищення рівня самоцінності та особистісних досягнень членів групи (колективу), які працюють над вирішенням завдань, спрямованих на спільний результат, створення сприятливого психологічного клімату в колективі.

Форма роботи: групова.

Цільова аудиторія: працівники органів прокуратури (члени колективу).

Вікова категорія: 22-46 років, гетерогенна група.

Кількість учасників тренінгу: 12-16 осіб.

Тривалість тренінгу: 1,5 год..

Отже, описана програма профілактики професійного вигорання спрямована на попередження "емоційного вигорання", професійних і особистих криз та професійної деформації працівників органів прокуратури.

Висновки до розділу

1 Комплексне, багатопланове дослідження працівників органів прокуратури дозволило нам виявити компоненти професійного вигорання в процесі виконання ними професійних обов'язків. З метою проведення експерименту в якості психологічного інструменту нами були використані опитувальники. Окрім цього, нами були використані такі методи, як: спостереження за досліджуваними та бесіда.

2. Встановлено, що основними компонентами професійного вигорання працівників органів прокуратури є: емоційне виснаження, деперсоналізація; редукція особистих досягнень, особиста задоволеність професійними досягненнями. Зазначені компоненти впливають на процес «вигорання» не ізольовано, а в сукупності. Найбільшу питому вагу серед вищевказаних компонентів має редукція особистих досягнень, а найменшу емоційне виснаження. На основі експериментального дослідження встановлений взаємозв’язок між наявністю несприятливого мотиваційного комплексу та високим рівнем редукції особистих досягнень, низьким показником за субшкалою «процес життя» смисложиттєвих орієнтацій та високим рівнем редукції особистих досягнень. Якісний аналіз експериментальних даних дозволив проаналізувати залежність рівня професійного вигорання від співвідношення трьох видів професійної мотивації в окремих працівників. Внаслідок проведеного порівняльного аналізу, особистого опитування та

спостереження з’ясовано, що працівникам органів прокуратури, які переживають або мають тенденції до професійного вигорання, притаманні схильність до перебільшення ситуації, замкнутість, стриманість, нерішучість, схильність до індивідуальної діяльності, низький рівень вольової регуляції та самоконтролю, високий рівень відповідальності. Також з’ясовано, що найбільшого ризику «емоційного вигорання» зазнають працівники із переважанням зовнішньої негативної мотивації та не сприятливим мотиваційним комплексом, а найбільш стійкими до «вигорання» є особи з найвищим показником внутрішньої мотивації у поєднанні із найнижчим балом зовнішньої негативної мотивації.

3. Психопрофілактика – це розділ загальної профілактики, що включає сукупність заходів, які забезпечують психічне здоров'я, охоплює профілактику особистих і професійних криз, попередження, виникнення і поширення нервово-психічних захворювань. На основі проведеного аналізу отриманих результатів дослідження нами розроблено програму психологічної профілактики професійного вигорання, яка включає практичні рекомендації та тренінгові заняття. Завданнями програми є: ознайомлення із поняттям «синдром професійного вигорання», чинниками, що сприяють його виникненню та способами запобігання та зниження його негативного впливу на працівників; подолання емоційного виснаження, відновлення ресурсів, енергії; підвищення позитивного оцінювання власної продуктивності, ефективності, значимості у професійній діяльності; покращення настрою та налаштування на успіх і позитив. Розроблена нами програма має форму психопрофілактичних тренінгових занять і передбачає груповий метод роботи з працівниками органів прокуратури і може бути використана в процесі роботи із даною категорією держслужбовців з метою психологічної профілактики професійного вигорання. Також з метою своєчасного діагностування проявів професійного вигорання працівників органів прокуратури нами створені інформаційні листівки.

ВИСНОВКИ

У магістерській роботі здійснено теоретичний та практичний аналіз проблеми психологічної профілактики професійного вигорання працівників органів прокуратури.

1. За допомогою теоретичного аналізу встановлено, що діяльність працівників органів прокуратури полягає у високому рівні відповідальності за прийняті рішення і дії, суттєві морально-психологічні навантаження, інтенсивну комунікацію з багатьма людьми, необхідністю оперативного вирішення складних професійних завдань у конфліктних ситуаціях. Виконання професійних обов'язків в межах правової регламентації, яка підпорядковує її нормам закону, під пильною увагою суспільства в ситуаціях із непередбачуваним результатом, під впливом значного психічного, інформаційного, інтелектуального навантаження та ризику, пов’язаного з підвищеною відповідальністю призводять до виникнення стану емоційної втоми. Емоційна втома накопичується поступово й непомітно. Тривале перебування у стані емоційної втоми призводить до емоційного виснаження та професійного вигорання. Стаж професійної діяльності працівників органів прокуратури впливає на особистість, спричинюючи в ній певні зміни, що сприяє виникненню професійного вигорання а згодом і професійної деформації.

2. Встановлено шляхом емпіричного дослідження, що основними компонентами професійного вигорання працівників органів прокуратури є: емоційне виснаження, деперсоналізація; редукція особистих досягнень, особиста задоволеність професійними досягненнями. Зазначені компоненти впливають на процес «вигорання» не ізольовано, а в сукупності. Найбільшу питому вагу серед вищевказаних компонентів має редукція особистих досягнень, а найменшу емоційне виснаження. На основі експериментального дослідження встановлений взаємозв’язок між наявністю несприятливого мотиваційного комплексу та високим рівнем редукції особистих досягнень, низьким показником за субшкалою «процес життя» смисложиттєвих орієнтацій та високим рівнем редукції особистих досягнень. Також з’ясовано, що найбільшого ризику

«емоційного вигорання» зазнають працівники із переважанням зовнішньої негативної мотивації та не сприятливим мотиваційним комплексом, а найбільш стійкими до «вигорання» є особи з найвищим показником внутрішньої мотивації у поєднанні із найнижчим балом зовнішньої негативної мотивації.

3. Базуючись на результатах експериментального дослідження, нами створено програму психологічної профілактики професійного вигорання працівників органів прокуратури. Програма заснована на базі соціально-психологічного тренінгу та спрямована на подолання емоційного виснаження, відновлення ресурсів, енергії; підвищення позитивного оцінювання власної продуктивності, ефективності, значимості у професійній діяльності; покращення настрою та налаштування на успіх і позитив, розширення обсягу психологічних знань. З метою своєчасного діагностування проявів професійного вигорання працівників органів прокуратури нами розроблені інформаційні листівки

Таким чином, усі завдання дослідження виконано, мету досягнуто, гіпотезу підтверджено.

Перспективи подальших досліджень ми бачимо: в експериментальній перевірці та удосконаленні створеної нами програми психологічної профілактики професійного вигорання працівників органів прокуратури.

ПЕРЕЛІК ДЖЕРЕЛ ПОСИЛАННЯ

1. Абрамова Г. С., Юдчиц Ю. А. Психология в медицине: Учеб. пособие. / Г. С. Абрамова, Ю. А. Юдчиц – М.: ЛПА «Кафедра-М», 1998. – 272 с. 19

2. Авраменко М. Л. Профілактика професійного вигорання працівників соціальної сфери /За заг. ред. канд. мед. наук М. Л. Авраменка //Всеукраїнський центр професійної реабілітації інвалідів. – Л.: 2008. – 53 с. 12

3. Айзенк Г. Ю. Структура личности / О. Исакова (пер.с англ.). – М.: КСП+, 1999. – 463 с. 39

4. Акиндинова И. А., Баканова А. А. Эмоциональное выгорание в профессиональной деятельности педагога: проявления и профилактика / И. А. Акиндинова, А. А. Баканова // Педагогические вести. – СПб.: Издательство РГПУ им. А. И. Герцена, 2003. – № 5. – С. 34-38

5. Ананьев В.А. Введение в психологию здоровья / В.А. Ананьев. − СПб.: Балтийская пед. акад., 1998. − С. 1−48. 10

6. Артюшкина Л. М. Специфика формирования этики госслужбы [Електронний ресурс] / Л. М. Артюшкина, Н. Н. Чайченко // [Менеджмент за умов трансформаційних інновацій: виклики, реформи, досягнення : матеріали міжнар. наук. конф., 10–12 трав. 2007 р. – Суми : Сум. обл. ін-т після диплом. пед. освіти, 2007]. – Режим доступу: http://soippo.narod.ru/documents/konf_zhuk/artushkina_chaychenko.doc. (дата обращения: 14.11.2020).

7. Бевзюк І. Сутність комунікативної компетентності прокурора / І. Бевзюк, І. Козьяков // Науковий часопис Національної академії прокуратури України. – 2015. – № 2. – С. 10–18.

8. Безносов С. П. Профессиональная деформация личности / С. П. Безносов. – СПб.: Речь, 2004. – 272 с.

9. Бойко В. В. Синдром «емоционального выигорания» в профессионалном общении / В. В. Бойко. Санкт - Питербург: Питер, 1999

10. Бойко В. В. Энергия эмоций / В. В. Бойко. – СПб.: Питер, 2004. –474

с.

11. Борисюк О. М., Фостяк М. В. Дослідження синдрому професійного вигорання у працівників національної поліції України. – Науковий вісник Львівського держ. універ. внутр. справ, 2016. – Вип. 2 – с.102-111. – [Електронний ресурс] / О. М. Борисюк, М. В. Фостяк – Режим доступу: https://www.lvduvs.edu.ua/documents_pdf/visnyky/nvsp/02_2016/13.pdf (дата звернення: 26.10.2020).

12. Варій М. Й. Загальна психологія / М. Й. Варій // 2-ге видан., випр. і доп. – К.: «Центр учбової літератури», 2007. – 968 с. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://www.info-library.com.ua/books-book-113.html (дата звернення: 16.10.2020).

13. Водопьянова Н. Е., Синдром выгорания: диагностика и профилактика. / Н. Е. Водопьянова, Е. С. Старченкова. – СПб.: Питер, 2005. – 336 с.

14. Грицук О. В. Основні принципи та підходи до дослідження синдрому емоційного вигорання у зарубіжній психології [Електронний ресурс] / О. В. Грицук. – Режим доступу: https://scholar.google.com.ua/citations?user=WL4rJkcAAAAJ&hl=ru (дата звернення: 8.11.2020).

15. Губарєва Ю. В. Задоволеність роботою як один з факторів плинності кадрів Проблеми екстремальної та кризової психології. 2010. Вип.7 [Електронний ресурс] / Ю. В. Губарєва – Режим доступу: https://nuczu.edu.ua/sciencearchive/ProblemsOfExtremeAndCrisisPsychology/vol7/014.pdf (дата звернення: 22.11.2020)

16. Дахно І. І. Ділова кар'єра: навчальний посібник / І. І. Дахно / К.: Центр учбової літератури. – 2011. – 527с.

17. Деперсоналізація [Електронний ресурс]. – Режим доступу: https://uk.wikipedia.org/wiki/ Деперсоналізація (дата звернення: 1.12.2020)

18. Дослідники підрахували, скільки заробляють судді й прокурори різних країн [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://zib.com.ua/ua/13238-

doslidniki_pidrahuvali_skilki_otrimuyut_suddi_y_prokurori_ev.html (дата звернення: 18.11.2020).

19. Іванашко О. Є. Професійна адаптація і професійне вигоряння особистості / О. Є. Іванашко // Науковий часопис Національного педагогічного університету ім. М. П. Драгоманова. – 2007. – № 19 (43). – С. 82–85.

20. Карамушка Л. М. Психологічні чинники професійного вигорання працівників Державної фіскальної роботи України / Л. М. Карамушка, О. І. Бондарчук, Т. В. Грубі // Монографія. – Київ-Кам'янець-Подільський, 2015.

21. Кодекс професійної етики та поведінки прокурорів [Електронний ресурс]. – Режим доступу: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/n0001900-17#Text (дата звернення: 18.11.2020).

22. Конвенція про захист прав людини і основоположних свобод [Електронний ресурс]. – Режим доступу: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_004#Text (дата звернення: 31.10.2020).

23. Конституція України : закон України від 28 черв. 1996 р. № 254/96-ВР [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http:// https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/254%D0%BA/96-%D0%B2%D1%80#Text (дата звернення: 24.11.2020).

24. Куций О. А. Психологія кар'єри [Текст]: навч. посібн. / О. А. Куций – Львів: СПОЛОМ, 2017. – 308 с.

25. Леженіна Л. М. Засоби профілактики професійної деформації особистості у слідчих Роботи безпеки України / Л. М. Леженіна // Вісник Харківського національного педагогічного університету ім. Г. С. Сковороди. Серія «Психологія». – Вип. 50. – 2015. – С. 131-137.

26. Ліщинська О. Професійна деформація особистості / О. Ліщинська // Психолог. 2008. - №13.

27. Медведєв В. С. Професійна деформація співробітників пенітенціарних установ. Навчальний посібник / В.С. Медведєв – Київ. – 1996.

28. Методика "Оцінка власного потенціалу "вигорання" (Дж. Гібсон) [Електронний ресурс]. – Режим доступу: https://knigi.studio/psihologiya-

stressa/metodika4-quototsinka-vlasnogo-potentsialu-110051.html (дата звернення: 21.11.2020)

29. Методика діагностики рівня емоційного вигорання В.В. Бойко [Електронний ресурс]. – Режим доступу: https://stud.com.ua/127602/pedagogika/metodika_diagnostiki_rivnya_emotsiynogo_vigorannya_boyko (дата звернення: 27.11.2020)

30. Міщенко М. С. Особливості синдрому емоційного вигорання / М. С. Міщенко // Актуальні проблеми психології. – Т. XI. – Вип. 6. – Кн. II. – 2013. – С. 103–113.

31. Моделі вивчення синдрому вигоряння і методи його вимірювання [Електронний ресурс]. – Режим доступу: https://stud.com.ua/124979/psihologiya/modeli_vivchennya_sindromu_vigoryannya_metodi_yogo_vimiryuvannya (дата звернення: 18.10.2020).

32. Мотивация профессиональной деятельности (методика К. Замфир в модификации А. А. Реана) [Електронний ресурс]. – Режим доступу: https://hrliga.com/index.php?module=news&op=view&id=10867 (дата звернення: 27.11.2020)

33. Никоненко Ю. П. Клінічна психологія: навч. посібн. – Київ: КНТ, 2016. – 369 с. – [Електронний ресурс] / Ю. П. Никоненко. – Режим доступу: https://www.twirpx.com/file/2034985/

34. Орел В. Е. Феномен "выгорания" в зарубежной психологии: эмпирические исследования [Текст] / В. Е. Орел // Психологический журнал. – 2001- №1. - С. 34 – 42.

35. Основи психогігієни та психопрофілактики: навч. посібн. / Н.Є. Афанасьєва. – Х.: НУЦЗУ, 2016. – 91с.

36. Пацеля О. Сіла батарейка: що таке професійне вигорання та як його попередити [Електронний ресурс] / О. Пацеля. - Режим доступу: https://happymonday.ua/shho-take-profesijne-vygorannya (дата звернення: 26.11.2020).

37. Практикум по психологии менеджемента и профессиональной деятєльности / Под ред. Г. С. Никифорова, М. А. Дмитриевой, В. М. Снеткова. — СПб.; Речь, 2001. - С. 276-282.

38. Про запобігання корупції [Електронний ресурс]. – Режим доступу: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1700-18#Text (дата звернення: 27.10.2020).

39. Про затвердження Дисциплінарного статуту прокуратури України [Електронний ресурс]. – Режим доступу: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1796-12#Text (дата звернення: 7.11.2020).

40. Про захист суспільної моралі [Електронний ресурс]. – Режим доступу: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1296-15#Text (дата звернення: 17.11.2020).

41. Про прокуратуру [Електронний ресурс]. – Режим доступу: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1697-18#Text (дата звернення: 25.10.2020).

42. Проневич О. С. Деонтологічні стандарти професійної діяльності працівників прокуратури: нормативно-ціннісна основа та правова регламентація / О. С. Проневич // Право і безпека. 2014. № 4 (55)

43. Професійне вигорання - явище, а не хвороба: Що насправді затвердили в МКХ-11 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: https://moz.gov.ua/article/news/profesijne-vigorannja---javische-a-ne-hvoroba-scho-naspravdi-zatverdili-v-mkh-11 **7** (дата звернення: 23.11.2020).

44. Професійне вигорання: кому загрожує та як його уникнути [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://radioyoungster.org/profesiyne-vigorannya-komu-zagrozhuye-ta-yak-yogo-uniknuti/ (дата звернення: 16.11.2020).

45. Профілактика та подолання емоційного вигорання [Електронний ресурс]. – Режим доступу: https://skills.dcz.gov.ua/unit/profilaktyka-ta-podolannya-emoczijnogo-vygorannya/ (дата звернення: 17.11.2020).

46. Психологічний супровід кадрової роботи: професійне вигорання [Електронний ресурс]. – Режим доступу: https://i.factor.ua/ukr/journals/ds/2015/june/issue-6/article-8787.html (дата звернення: 24.11.2020)

47. Психологія екстремальної діяльності / [І. І. Приходько, О. С. Колесніченко, О. В. Тімченко та ін.]. – Х.: НАНГУ, 2016. – 571 с.

48. Рожков О. А. Взаимосвязь профессиональной деформации и мотивации личности сотрудников уголовно-исправительной системы / О. А. Рожков //Психология. – Вып. 6. – 2012. – С. 61-73

49. Ронгинская Т. И. Синдром выгорания в социальных профессиях / Т. И. Ронгинская //Психологический журнал. – 2002. – Т. 23. – № 3. – С. 85–95.

50. Санталайнен Т. Управление по результатам [Электронный ресурс] / Т. Санталайнен, Э. Воутилайнен. – Режим доступа: http://ww.cwer.name/node/280580/ (дата обращения: 14.10.2020).

51. Селье Г. Стресс без дистресса [Электронный ресурс] / Г. Селье. – Режим доступа: http://www.lib.ru/PSIHO/SELYE/distree.txt_with-big-pictures.html (дата обращения: 25.11.2020).

52. Серьогін С. М. Психічне здоров'я як фактор ефективності професійної діяльності державного службовця: зарубіжний досвід [Електронний ресурс] / С. М. Серьогін, С. І. Соколовський, А. Ф. Шипко. – Режим доступу: http://www.dridu.dp.ua/zbirnik/2009- 02/09ssmszd.pdf. (дата звернення: 9.11.2020).

53. Синдром профессионального выгорания и его профилактика [Электронный ресурс] – Режим доступа: https://studme.org/146605247320/etika_i_estetika/profilaktika_professionalnogo_vygoraniya_rekomendatsii (дата обращения: 27.11.2020).

54. Сипченко О. М. Професійне вигорання викладачів зво як психологічна проблема «Молодий вчений» № 10.1 (62.1) жовтень, 2018 р. - с.106-109 [Електронний ресурс] / О. М. Сипченко, С. С. Банченко – Режим доступу: http://molodyvcheny.in.ua/files/journal/2018/10.1/25.pdf (дата звернення: 19.11.2020)

55. Сіпко Л. О. Психологічні детермінанти професійного вигорання у працівників соціономічних професій [Електронний ресурс] / Л. О. Сіпко, Л. С. Бузницька. – Режим доступу: psychological journal Volume 5 Issue 9 2019 https://journals.indexcopernicus.com/api/file/viewByFileId/782113.pdf (дата

звернення: 19.11.2020).

56. Столяренко А. М. Юридическая педагогика. Курс лекций. [Текст] / А.М. Столяренко; Ассоциация авторов и издателей “Тандем”. – М.: Экмос, 2000 – 496 с.

57. Тест смысложизненные ориентации (методика СЖО), Д. А. Леонтьев [Електронний ресурс]. – Режим доступу: https://psycabi.net/testy/256-test-smyslozhiznennye-orientatsii-metodika-szho-d-a-leontev (дата звернення: 18.11.2020)

58. Топчій О.В. Педагогічний потенціал професійної діяльності працівників прокуратури [Електронний ресурс] / О. В. Топчій // Військова освіта. - 2016. - № 2. - С. 234-243. - Режим доступу: http://nbuv.gov.ua/UJRN/vios_2016_2_31 (дата звернення: 20.11.2020).

59. Трунов Д. Синдром сгорания: позитивный подход к проблеме / Д. Трунов // Журнал практического психолога. – М.: Издательство МГУ, 1998. – № 8. – С. 84–89.

60. Ушакова М. І. Особистісні предикатори професійного вигорання працівників ДСНС України / М. І. Ушакова. - Проблеми екстремальної та кризової психології, 2013. – Вип. 14. – с. 303-311.

61. Хромова Т. Синдром вигорання. – [Електронний ресурс] / Т. Хромова – Режим доступу: https://crupp.org/uk/sindrom-vigorannya (дата звернення: 16.11.2020).

62. Хронічна втома — ще не хвороба, але вже й не здоров’я [Електронний ресурс]. – Режим доступу: https://oppb.com.ua/content/hronichna-vtoma-shche-ne-hvoroba-ale-vzhe-y-ne-zdorovya (дата звернення: 19.10.2020).

63. Черненко-Диба А. Професійне вигорання: як не «перегоріти», коли дуже припече [Електронний ресурс] / А. Черненко-Диба. - Режим доступу: https://dou.ua/lenta/columns/job-burnout/ (дата звернення: 29.09.2020).

64. Черновський О. К. Професійна втома або синдром емоційного вигоряння працівників органу суду / О. К. Черновський, І. А. Скуляк // Право. – 2012. – Вип. 17. – С. 63-68.

65. Що таке професійне вигорання [Електронний ресурс]. – Режим доступу: https://happymonday.ua/shho-take-profesijne-vygorannya (дата звернення: 21.11.2020).

66. Эмоциональное выгорание [Електронний ресурс]. – Режим доступу: https://www.bsmu.by/page/6/5655/ (дата звернення: 11.11.2020)

67. Яроменок М. А. Професійне вигорання як чинник психічного здоров'я прокурора Юридична психологія 2017. № 2 (21). – С.185-195. [Електронний ресурс] / М. А. Яроменок - Режим доступу: https://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:chls2ncastsJ:https://ojs.naiau.kiev.ua/index.php/psychped/article/viewFile/689/693+&cd=1&hl=uk&ct=clnk&gl=ua (дата звернення: 28.11.2020).

68. Borchard T. The Ambition-Depression Connection / Project Hope & Beyond. – 2016.

69. Carpenter H. Your 21st-Century Career: New Paths to Personal Success. New Holland Publishers (NZ) Limited, 2010. – 192 p.

https://pidru4niki.com/88714/psihologiya/klinichna_psihologiya (дата звернення: 16.10.2020).

https://rosa.clinic/psikhiatriya/depersonalizatsiya-i-derealizatsiya/ (дата звернення: 4.11.2020)

70. Maslach C., Jackson S.E. The Maslach Burnout Inventory. – Palo Alto, CA: Consulting Psychologist Press, 1986. – P. 261-271.

71. Pines A.M., Aronson E., Kafry D. Burnout. From Tedium to Personal Growth. – New York: Free Press, 1981. – P. 202-205.

Додаток А

ЗМІСТ ЗАНЯТЬ ПРОГРАМИ ПРОФІЛАКТИКИ ПРОФЕСІЙНОГО ВИГОРАННЯ У ПРАЦІВНИКІВ ОРГАНІВ ПРОКУРАТУРИ

Таблиця А.1 – Орієнтовно-тематичний план програми профілактики професійного вигорання у працівників органів прокуратури

№ з/п	**Види робіт**	**Орієн-тована трива-лість вправи, хв.**	**Обладнання і матеріали**
Вступний блок			
1.	Вступне слово тренера. Інформування про тему, мету, завдання, зміст та кінцевий результат тренінгу; оголошення регламенту та правил роботи; визначення очікування учасників	5	інформаційні листівки з переліком симптомів та причин вигорання
2.	Вправа для знайомства учасників «Імена та прикметники»	5	-
3.	Мозковий штурм «Правила тренінгу»	5	плакат з правилами (ватман)
4.	Вправа «Очікування»	5-7	маркери, ручки, кольорові аркуші паперу, дошка (фліп-чарт)
Основний блок			
1.	Вправа на релаксацію «Настрій та емоції»	5	-
2.	Вправа «Кошик знань»	10	ватман, маркери

Продовження додатку А

Закінчення таблиці А.1

3.	Вправа «Рівень щастя»	5	ручки, аркуші паперу формату А4
4.	Вправа «Професійне дерево»	10	аркуші паперу А4, ручки
5.	Вправа «Сміттєвий бак»	10	аркуші паперу А4, ручки, відро для «сміття»
6.	Вправа «Самоцінність»	10	-
7.	Вправа «Сприйняття життя»	15	аркуші паперу А4, ручки
8.	Вправа «Ідеальна виробнича ситуація»	10	папір формату А1, маркери
9.	Вправа «Компліменти»	5	-
Заключний блок			
1.	Підведення підсумків тренінгу, оцінка досягнення цілей тренінгу. Рефлексія заняття та очікувань – вправа «Мій настрій»	5	кольорові аркуші паперу, маркери, ручки
2.	Вправа «Аплодисменти»	2	-

Вступний блок

І. Вступне слово тренера (5 хв.)

«Якщо все здається легким, це безпомилково доводить, що працівник вельми мало вправний і що робота вище його розуміння»

Леонардо да Вінчі

Продовження додатку А

Мабуть, важко знайти людину, яка хоча б раз в житті не опинялася в ситуації, коли все немов валиться з рук і геть нічого не виходить. Втома, відчуття виснаження, хронічне небажання йти на роботу, негативні і песимістичні думки про роботу,неналежне виконання службових обов'язків і часті конфлікти — це лише верхівка айсбергу, ім'я якому «синдром професійного вигорання». А чи так вже багато потрібно нам з вами докласти зусиль з метою позитивних змін?

Поняття «синдром емоційного вигорання» ввів американський психіатр Герберт Фройденбергер, який вперше звернув увагу на цей феномен і описав його як «поразку, виснаження або зношення, що відбувається з людиною внаслідок різко завищених вимог до власних ресурсів і сил». Термін «професійне вигорання» з'явився у літературі з психології у 1974 році для характеристики психічного стану здорових людей, які інтенсивно спілкуються з пацієнтами, клієнтами і постійно перебувають в емоційно навантаженій атмосфері під час надання професійної допомоги. Наразі цей термін має вже діагностичний статус «Вигорання, стан життєвого виснаження» у Міжнародному статистичному класифікаторі захворювань та проблем, пов'язаних зі здоров'ям [70].

Професійне вигорання – це синдром, що виникає внаслідок хронічного стресу на робочому місці. Саме тому відновлення психоемоційних ресурсів та підтримання позитивного мислення у співробітників підвищує ефективність діяльності всієї установи.

Факторами, які впливають на вигорання, є індивідуальні особливості нервової системи і темпераменту. Швидше «вигорають» працівники з слабкою нервовою системою і ті, хто має інтровертований характер, індивідуальні особливості яких не поєднуються з вимогами професій типу «людина-людина».

Професійне вигорання виникає не в один момент, а розвивається поступово в результаті внутрішнього накопичення негативних емоцій без відповідної розрядки.

Продовження додатку А

Спочатку у «вигораючого» починає зростати напруга у спілкуванні. Далі емоційна перевтома переходить у фізичну, людина не відчуває в собі сил для виконання навіть дріб'язкових справ, доводиться докладати багато зусиль, щоб примусити себе приступити до роботи. Така втома може провокувати стан пригніченості, апатію, спалахи роздратування, відчуття постійної напруги, дискомфорту.

З отриманих інформаційних листівок (розроблених нами раніше) ви можете ознайомитись із симптомами, притаманними «професійному вигоранню» та їх причинами.

Вправи, які будуть запропоновані на даному занятті, надзвичайно важливі та їх можна виконувати періодично самому, адже від того на скільки ми адекватно оцінюємо існуючу ситуацію і вміємо психологічно допомагати самі собі залежить якість виконання професійних завдань, рівень досягнення поставлених цілей, емоційний стані загалом стан нашого здоров’я.

Вправа для знайомства «Імена та прикметники»

Мета: сприяти позитивному налаштуванню групи, підготовка до неформальної комунікації.

Час – 5хвилин.

Хід вправи: тепер давайте ближче познайомимося.

Учасники стають у коло. Перший учасник називає своє ім’я та прикметник на ту ж букву. Наприклад: розумний Роман, діловий Дмитро, амбітна Анна і так далі.

Кожен наступний учасник спочатку повторює імена і прикметники попередніх учасників, а потім називає своє ім’я та прикметник.

Якщо група велика – можна обмежити повторення до останніх 4-5 учасників.

Вправа мозковий штурм «ПРАВИЛА тренінгу»

Мета: розробити спільні правила роботи в групі, якими будуть керуватися учасники в ході подальшої роботи.

Продовження додатку А

Час – 5 хвилин.

Хід вправи: Тренер пропонує учасникам назвати та обговорити правила, за якими буде здійснюватися робота під час тренінгу. Кожне із запропонованих правил тренер називає, записує на плакаті (дошці) та запитує у групи, чи всі його приймають. Прийняті групою правила постійно знаходяться в аудиторії. У ході подальшої роботи тренер звертає на них увагу учасників, якщо це необхідно.

Правила роботи групи:

1. конфіденційність;
2. позитивне налаштування;
3. толерантність;
4. повага та ввічливість;
5. рівність усіх учасників;
6. відкритість;
7. дотримання регламенту;
8. добровільність участі, тощо.

Запитання для обговорення: Для чого потрібні ці правила?

Правила повинні висловлювати самі учасники, але розпочати може й тренер.

Вправа «ОЧІКУВАННЯ»

Учасникам пропонується висловити власні очікування

Мета: визначити сподівання учасників від тренінгу, з'ясувати відповідність заняття потребам аудиторії.

Час – 5-7 хвилин.

Хід вправи:

Учасники на кольорових аркушах паперу – стікерах записують свої очікування від тренінгу. Кожен вибирає аркуш того кольору, який асоціюється зараз з його настроєм та по черзі прикріплює до фліп-чарта. Учасники розміщують свої стікери та зачитують їх.

Продовження додатку А

За бажанням учасники можуть висловлювати очікування шляхом відповідей на питання: «Які знання Ви хотіли б отримати від тренера?», «Чого Ви очікуєте від заняття?», «Чого ви очікуєте від себе?».

Важливо згрупувати очікування в близькі за змістом групи, зачитати їх та подякувати за співпрацю.

Те, що ми з вами записали, безумовно, може змінюватися протягом усього тренінгу. Можливо, ви одержите те, чого не очікували. Багато чого також залежатиме від вашої активності. Наприкінці тренінгу в нас буде можливість проаналізувати свої очікування.

Періодично тренер звертається до стікерів під час проведення тренінгу, робить коментарі щодо реалізації очікувань учасників.

Основний блок

Вправа на релаксацію «Настрій та емоції»

Мета: діагностувати емоційний стан учасників групи,розвинути вміння прислухатись і чути свої емоції, відслідковувати настрій.

Час – 5 хвилин.

Хід вправи:сядьте зручно,спробуйте розслабитись,зосередьтеся на внутрішньому діалозі. Зверніть увагу, які ваші думки, як швидко вони змінюються, зупиніть внутрішнє мовлення, очистіть свідомість.

Зосередьтеся на настрої. Оцініть свій настрій. Який він? Хороший, поганий, середній, веселий, сумний, припіднятий?

А тепер зосередьтеся на ваших емоціях, спробуйте уявити себе в радісному, веселому емоційному стані. Згадайте радісні події вашого життя або те місце, де у вас виникають такі піднесені приємні емоції.

Після виконання вправи учасники можуть поділитися тим, який у них настрій та емоції.

Вправа «Кошик знань»

Мета: з’ясувати рівень обізнаності учасників щодо поняття «емоційне виснаження».

Продовження додатку А

Час – 10 хвилин.

Хід вправи: Тренер пропонує всім учасникам по черзі відповісти на питання: Як Ви розумієте, що таке «емоційне вигорання?».

Всі думки учасників записуються на ватмані для того, щоб скласти загальне бачення і розуміння поняття.

Запитання для обговорення: Наскільки актуальною і важливою для вас на даний час є тема «емоційного вигорання/виснаження?»

Вправа проводиться за допомогою методу мозкового штурму, під час якого важливо, щоб всі учасники мали можливість висловитися. При цьому основні думки учасників слід записувати в такій формі, яку пропонує кожен із них.

Вправа «Рівень щастя»

Мета: навчитись бачити і фокусуватись на позитивних моментах, відчувати щастя та радість, уміти дякувати за те, що маєш.

Час – 5 хвилин.

Хід вправи:складіть список того, за що ви вдячні долі в цей момент. Прослідкуйте, аби внести все, що варто подяки: сонячний день, своє здоров'я, здоров'я рідних, сім'я, діти, житло, їжа, краса, знання, любов, мир, приємні події, відпочинок.

Після того, як всі виконають завдання, тренер з'ясовує, хто з учасників знайшов 10 обставин, за які можна бути вдячним долі; хто 5; хто жодного.

Різниця між оптимістичними і песимістичними, успішними і неуспішними людьми не в тому, що вони мають, а в їх ставленні до цього. Ті хто володіє мистецтвом подяки, фізично й емоційно більш благополучні, ніж ті, хто «ображені» на все і на всіх тане бачать в житті приводів для радості.

Вправа «Професійне дерево»

Мета: самодіагностика учасників на наявність емоційного вигорання.

Час – 10 хвилин.

Хід вправи: візьміть по аркушу паперу, розділіть лінією його на дві рівні

Продовження додатку А

частини (колонки) і водній напишіть те, за що ви можете подякувати своїй

роботі, а в іншій – за що ваша робота може сказати «дякую» вам. До кожного треба написати по 20 тверджень, а можна і більше. Якщо вийде це зробити, то емоційного вигорання нема.

Перша колонка аркуша показує відношення людини до роботи, від чого вона отримує задоволення, ресурс, а друга – наскільки вона може похвалити себе за свою роботу, за що її цінять та за що вона може ціните себе. Це дає емоційний ресурс.

Якщо у вас виходить від 5 до 8 пунктів, а потім – немає що написати, це вже явні ознаки вигорання. Якщо до 15 пунктів «дякую роботі» і 3 – коли робота може сказати «дякую вам», то це знак того, що ви себе не цінуєте в роботі. Також, тут треба шукати моменти, чому ви важливі для своєї роботи.

Вправа «Сміттєвий бак»

Мета: звільнення від негативних почуттів та емоцій.

Час – 10 хвилин.

Хід вправи: посеред кімнати тренер ставить кошик для сміття символічний «сміттєвий бак». Учасники мають можливість поміркувати, навіщо людині бак для сміття і чому його потрібно постійно звільняти.

Уявіть собі життя без такого відра: коли сміття поступово заповнює кімнату, стає неможливо дихати, рухатися, люди починають хворіти. Те ж відбувається і з почуттями – у кожного накопичуються не завжди потрібні, деструктивні почуття, наприклад, образа, страх, тривога, сором.

Я пропоную всім викинути в сміттєве відро старі непотрібні образи, гнів, страх, тривогу, злість, сором. Для цього на аркушах паперу напишіть ваші негативні почуття: «я ображаюся на ...», «я серджуся на ...», «я тривожусь через …», « я боюсь …» та ін.

Після цього учасники групизминають, розривають свої папірці на дрібні шматочки і викидають їх у відро, де вони всі перемішуються і забираються.

Вправа «Самоцінність»

Продовження додатку А

Мета: розвинути позитивне сприйняття та особисту оцінку учасників.

Час – 10 хвилин.

Хід вправи:кожен із Вас буде презентувати себе, давши відповідь на запитання:

1. Що я ціную в собі (які якості, вміння)?

2. Що є предметом моєї гордості?

3. Що я вмію робити найкраще?

4. За що я можу себе похвалити?

Презентація відбуватиметься так – кожен член групи дає відповіді на поставлені запитання, закінчивши називає ім’я свого колеги та надає слово у такий спосіб: «... передаю слово тобі». Наступний учасник відповідає за такою ж схемою і т.д.,поки не відбудеться самопрезентація всіх учасників.

Вправа «Сприйняття життя»

«Твоє життя формується твоїми думками»

МаркусАвреліус

Мета: відпрацювання елементів позитивного мислення при подоланні проблеми, формування позитивного ставлення до усіх подій життя.

Час – 15 хвилин.

Хід вправи:коротко описати в загальному негативну подію чи ситуацію з власного досвіду; передати аркуш учаснику, котрий сидить праворуч; отримавши листок з описом негативної події іншого учасника, написати один позитивний аспект цієї події, який в цій ситуації є плюс; передавати листок далі по колу допоки він не повернеться автору негативної події (ситуації).

Намагайтесь написати швидко ту ідею, яка першою спала вам на думку.

Отримавши назад свій листок, перечитайте позитивні ідеї та аспекти і дайте відповіді на такі запитання:

- Чи є у списку ті, які ніколи не спадали вам на думку?

- Якби ці ідеї виникли на момент перебігу чи одразу після негативної ситуації, чи допомогли б ці поради вам легше її пережити?

Продовження додатку А

- Яке значення має позитивна інтерпретація подій нашого життя?

Вправа «Ідеальна виробнича ситуація»

Мета: обговорити організаційні умови, котрі б сприяли отриманню задоволення від роботи та досягненню найкращих результатів.

Час – 10 хвилин.

Хід вправи: учасникам пропонується уявити, що вони самі створюють усі необхідні умови для ефективної, плідної і цікавої роботи.

Уявіть, що у ваших силах створити будь-які умови для хорошої, комфортної, продуктивної роботи та опишіть ідеальну ситуацію для забезпечення якісного результату праці. Презентуйте.

Обговорення:

- Чим корисною для вас була ця вправа?

- Які ідеї абсолютно реально впровадити в свою діяльність?

- Чи допоможе це вам почувати себе більш впевнено на своєму робочому місці?

Вправа «Компліменти»

Мета: налаштувати учасників на подальшу ефективну роботу, створити позитивні емоційні установки.

Час – 5 хвилин.

Хід вправи: Тренер пропонує учасникам висловити по колу компліменти один одному, які найбільше характеризують професійні, комунікативні, емоційні якості учасника. Перший говорить комплімент і кидає м’яча учаснику, якому цей комплімент адресований. Він, у свою чергу, кидає м’яча іншому учаснику, якому хоче сказати свій комплімент. Гра продовжується до тих пір, поки кожен з учасників не отримає свій комплімент.

Якщо в учасників виникають труднощі при висловлюванні компліментів із зазначенням позитивних якостей, можна озвучити комплімент в довільній формі.

Заключний блок

Продовження додатку А

Вправа «Мій настрій»

Мета: діагностувати емоційний стан учасників в групі, прослідкувати його динаміку в порівнянні з початковим етапом заняття, отримати зворотній зв'язок, підвести підсумки заняття.

Час – 10 хвилин.

Хід вправи: кожному учаснику пропонується обрати той аркуш кольорового паперу, колір якого відповідає його настрою на даний час.

Протягом 5 хвилин запишіть коротко на листку відповіді на запитання:

- Які почуття виникали у Вас сьогодні протягом заняття?
- Що дивувало, що було приємним і що допомагало, а що заважало?
- Що Вам спадало на думку?
- Що Ви сьогодні зрозуміли?
- Що запам'ятається на довго?

Кожен учасник презентує свій аркуш зі списком і пояснює, чому саме з цим кольором у нього асоціюється настрій та які очікування від зустрічі реалізувались, чого би хотілось пропрацювати на наступний раз.

Вправа «Аплодисменти»

Мета: зняти емоційну втому; сприяти поліпшенню настрою.

Час – 2 хвилини. Грає весела музика.

Хід вправи:Усміхніться! Уявіть собі, що Ви дуже щасливі. Відчуйте, як Ваша усмішка лине із серця та піднімається до обличчя і Ви усміхаєтеся!

Усміхайтеся частіше, навіть коли немає настрою! Самопочуття покращується, якщо вдається утримати усмішку понад півтори хвилини – Це простий, але дієвий прийом для подолання негативу.

Ми з вами добре попрацювали. На завершення я пропоную уявити на одній долоні посмішку, на іншій – радість. А щоб вони не втекли від нас, їх треба міцно-преміцно поєднати в аплодисменти.

До нових зустрічей!