

військовослужбовців до майбутнього, тим більше їм притаманні чіткі цілі і почуття свідомості життя, уявлення про те, що сьогоднішня і минула осмислені.

Крім того, було виявлено статистично значущу позитивну лінійну кореляцію ставлення до майбутнього та такого компонента психологічного благополуччя, як самоприйняття (0,345), тобто чим вищий рівень позитивного ставлення військовослужбовців до майбутнього, тим більше вони підтримують і позитивне ставлення до себе, визнають все власне особистісне розмаїття.

**Висновки.** Отже, високий рівень позитивного ставлення до майбутнього співвідноситься з високими показниками психологічного благополуччя військовослужбовців, тобто ставлення до майбутнього є чинником відновлення психологічного благополуччя учасників бойових дій.

#### **СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ:**

1. Карсканова С.В. Опитувальник «Шкали психологічного благополуччя» К. Ріфф: процес та результати адаптації. *Практична психологія та соціальна робота*. 2011. № 1. С. 1-10.
2. Як будувати власне майбутнє: життєві завдання особистості / Т.М. Титаренко, О.Г. Злобіна, Л.А. Лепіхова та ін.; за наук. ред. Т.М. Титаренко; Національна академія педагогічних наук України, Інститут соціальної та політичної психології. Кіровоград: Імекс-ЛТД, 2012. 512 с.

## **ПЕРЕДУМОВИ ВИНИКНЕННЯ ТА ШЛЯХИ ПОДОЛАННЯ ВИГОРАННЯ У ПРАЦІВНИКІВ СИСТЕМИ БЕЗОПЛАТНОЇ ПРАВНИЧОЇ ДОПОМОГИ**

**Свечнікова О. С.**

*Полтавський національний педагогічний університет  
імені В. Г. Короленка  
svechnikovalena80@gmail.com*

У середньому один робочий день працівника сфери безоплатної правничої допомоги триває вісім годин, на сон людина витрачає в середньому також сім-вісім годин, отже, половину усвідомленої частини доби працівник сфери БПД проводить на роботі.

Якщо робота пов'язана із нервовим напруженням, значним рівнем фізичного, психоемоційного навантаження, індивід перебуває у стійкому стресі, який трансформується у хронічний та, у свою чергу, призводить до розладів психіки, сну, проблем психосоматичного рівня, під впливом стресу у особи можуть виникнути такі хвороби як гастрит, аритмія, мігрені тощо. Специфіка роботи працівників сфери БПД полягає у вирішенні юридичних проблем, тобто вони вимушені систематично пропускати через себе негативні емоції клієнтів, опрацьовувати значну кількість інформації, аналізувати й розробляти великі обсяги документації.

Отже, виявлення та подолання стресових станів є одним з пріоритетних завдань конкретно взятої людини та, відповідно, соціуму в цілому.

Систематичний вплив стрес-факторів стає наслідком явища, яке набуло

назви «емоційне вигорання» або, якщо говорити в контексті саме робочих відносин – «професійне вигорання».

Професійне вигорання можна визначити як результат дії професійного стресу, впливу комплексу стресогенних чинників, довготривалого впливу професійних стресорів, некерованого професійного стресу та ін. що супроводжується психологічним, емоційним, інколи фізичним відходом від активності у відповідь на надмірний стрес або незадоволеність [1, с. 89].

Тобто, механізм дії професійного вигорання заключається у реагуванні організму людини на стійкий стрес-фактор, що виникає в межах робочого процесу.

Вперше словосполучення «психічне вигорання» застосував американський психолог Х. Фрейденберг на початку 70-х років ХХ ст., у зв'язку з аналізом вимог, що пред'являються до різних професій, основний зміст яких складає міжособистісну взаємодію. Спочатку автор описав це явище як погіршення психічного і фізичного самопочуття у представників різних професій [2, с. 160].

Оскільки професійне вигорання є складним процесом, йому притаманна низка специфічних ознак, до яких можемо віднести: явище, що виникає у психоемоційній сфері та може мати вплив і на фізіологічний стан людини; явище негативного змісту, оскільки завдає шкоди психіці, емоційному фону, життєвим функціям людини; має обмежену зону виникнення – виникає під час виконання людиною своїх трудових функцій; потребує вжиття активних дій задля профілактики та виправлення.

Виділяють такі групи чинників професійного вигорання: 1) організаційні – безпосередньо пов'язані з управлінням і умовами роботи; 2) діяльнісні – пов'язані зі змістом та характером діяльності; 3) особистісні – пов'язані з мотиваційними та індивідуально-психологічними особливостями фахівця [3, с. 112].

В контексті виникнення вигорання як результату впливу стресу важливим є дослідити, які ж саме фактори сприяють зниженню стресостійкості індивіда та підвищенню ризику потрапити під дію професійного вигорання.

Так, слід звернути увагу, що робота є, по суті соціальним механізмом, особа, інтегруючись у певний колектив або сферу діяльності, має на меті самоактуалізуватись, тобто реалізувати себе як особистість, отримати певне психологічне «благо» у вигляді задоволення матеріальних потреб, схвалення оточуючих, досягнення певного поставленого результату.

Тобто, роботу можна назвати інструментом самоактуалізації. У випадку ж, якщо досягнути запланованого результату, такого як підвищення у посаді, збільшення рівня заробітної плати, отримання певних привілеїв, схвалення колег та ін. неможливо, виникає фрустрація – невдоволення від нездійсненого, знижується рівень самооцінки, ініціативність, зацікавленість тощо. Отже, першим іманентним фактором виникнення професійного вигорання можна визначити фрустрацію, неможливість здобути запланований результат.

Другим фактором можна визначити одноманітність роботи – відсутність

нових знань, завдань, зменшує мисленнєву здатність, організм пристосовується під обсяг поставлених завдань, що призводить до зниження інтелектуальної й психоемоційної активності.

Третій фактор – зовнішні подразники. Робота, пов'язана із людьми, а працівники сфери БПД щоденно спілкуються з десятками клієнтів, вимагає значних психологічних та інтелектуальних зусиль, активної мобілізації мозкових ресурсів задля реагування на вимоги людей та вирішення поставлених завдань. Людське спілкування за своєю природою є конфліктогенним. При цьому людський фактор має як вертикальне, так і горизонтальне спрямування. Вертикальне спрямування – взаємодія індивіда із особами, наділеними більшим обсягом влади, тобто таких, що мають право вимоги перед індивідом. Особа, яка повинна виконувати імперативні доручення особи, або яка не є авторитетом в їхній системі поглядів, або доручення якої явно суперечать поглядам індивіда, зазнає стресу дуалістичного характеру – від необхідності виконувати вимоги, які не бажає та від неможливості уникнути покладеного обов'язку. Горизонтальна ж складова полягає у необхідності вимушеного спілкування з людьми, рівними у соціальній, ієрархічній чи іншій системі.

Також до зовнішніх факторів можна віднести систематичні конфлікти, високий рівень навантаження, токсична атмосфера всередині колективу, незадовільні умови праці тощо. Усі наведені причини можуть призвести до зниження самооцінки, появи депресивних настроїв, апатичності, критичного зниження рівня працездатності і здатності адекватно реагувати на зовнішні імпульси [1, с. 126].

Оскільки наведені вище симптоми ведуть до суттєвої психоемоційної та фізіологічної шкоди, важливим є напрацювання механізмів профілактики та подолання професійного вигорання.

Так, першим інструментом, який особа повинна впровадити у власну систему світосприйняття – усвідомленість. Індивід зобов'язаний усвідомлювати власні почуття й настрої, опрацьовувати емоції, аналізувати пережитий досвід та реакцію на певні події, подразники, тощо. При аналізуванні власних емоцій особа повинна виділяти маркери вигорання, виявляти їх та відповідним чином реагувати.

До профілактичних заходів вигорання слід віднести вправи із підвищення стресостійкості, налагодження комунікації у колективі, недопущення пригнічення невисловлених позицій, наприклад, недопущення порушення колегою чи клієнтом власних кордонів, захист власної зони комфорту тощо. Важливим є вибудовування робочого процесу таким чином, щоб вплив стрес-факторів у вигляді токсичної поведінки колег, конфліктів з боку клієнтів, був мінімальним, а наявні конфлікти важливо навчатись опрацьовувати та реагувати. Для цього рекомендованим є прочитання спеціалізованої літератури, відвідування тренінгів або інших заходів. Підсумовуючи, слід вказати, що першочерговим інструментом профілактики професійного вигорання є вибудовування здорової атмосфери в колективі.

Подолання ж вже наявного професійного вигорання є більш складним процесом і залежить від його стадії. У деяких випадках рекомендованим може бути повна зміна виду діяльності, однак у більшості випадків вирішенню проблеми сприятиме відпочинок, особі рекомендовано помістити себе у зовсім нову обстановку із новими людьми. Важливо також виявити основну причину вигорання та виправити її – поведінка колеги, керівника, одноманітність завдань, відсутність кар'єрного зростання, неналежний рівень заробітної плати. Кожен з цих факторів потребує виявлення та вирішення. Також для окремих осіб рекомендованим кроком буде звернення до психолога [3, с. 118].

Отже, враховуючи вищезазначене, можна зробити висновок, що професійне вигорання на разі є недооціненою проблемою, яка може призвести до завдання значного рівня шкоди не тільки психологічному стану особи, але і її фізичному здоров'ю.

Беручи до уваги кількість часу, що людина проводить на роботі, ґрунтовне опрацювання стрес-факторів є обов'язковим заходом. Самоконтроль є важливим аспектом профілактики та уникнення професійного вигорання, особа повинна бути ініціативною у питанні вирішення власних проблем, вживати активних кроків і систематично аналізувати стан робочої атмосфери і власний емоційний фон.

Задля уникнення професійного вигорання необхідним є дослідження ознак цього явища, профілактика та негайне вирішення у разі констатації наявності хоча б декількох маркерів.

Формування ефективного захисного механізму є фундаментальним завданням, яке покладається на саму особу і саме особа відповідальна за вживання активних дій, спрямованих на боротьбу із цим негативним явищем [2, с. 164].

#### **СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ:**

1. Карамушка Л., Гнускіна Г. Психологія професійного вигорання підприємців : монографія. Київ : Логос, 2018. 198 с.
2. Freudenberger H. J. Staff burn-out. J Soc Issues. 1974; 30: 159-166.
3. Якимчук О. Психологічні особливості професійного вигорання особистості. Науковий часопис НПУ імені М. П. Драгоманова. Серія 12. Психологічні науки. Випуск 16 (61). 2021. С. 110-119.

### **ПСИХОЛОГІЧНІ ОСОБЛИВОСТІ ЕМОЦІЙНОГО ВИГОРАННЯ ВІЙСЬКОВОСЛУЖБОВЦІВ КОЛЕДЖУ**

**Сторощук О.В.**

*Студентка факультету психології і соціальної роботи*

*ПНПУ імені В.Г. Короленка*

*apreleva\_sow@ukr.net*

**Гончарова Н.О.**

*Полтавський національний педагогічний університет імені В. Г. Короленка,*

*goncharova.poltava@gmail.com*

**Актуальність теми.** Сучасний військовий коледж виконує важливу роль у