

Отримано: 28 листопада 2022 р.

Прорецензовано: 5 грудня 2022 р.

Прийнято до друку: 5 грудня 2022 р.

e-mail: oa@oa.edu.ua,

volodymyr.demydiuk@oa.edu.ua

DOI: 10.25264/2415-7384-2023-16-4-12

Пасічник І. Д., Демидюк В. М. Особливості подолання професійного вигорання у середовищі військовослужбовців. *Наукові записки Національного університету «Острозька академія». Серія «Психологія»* : науковий журнал. Острог : Вид-во НаУОА, 2023. № 16. С. 4–12.

УДК: 159.9:355

**Пасічник Ігор Демидович,***доктор психологічних наук, професор,**ректор Національного університету «Острозька академія»***Демидюк Володимир Максимович,***слухач Інституту державного військового управління Національного університету оборони України м. Київ,**аспірант кафедри психології та педагогіки Національного університету «Острозька академія»*

## ОСОБЛИВОСТІ ПОДОЛАННЯ ПРОФЕСІЙНОГО ВИГОРАННЯ У СЕРЕДОВИЩІ ВІЙСЬКОВОСЛУЖБОВЦІВ

У статті представлено питання професійного вигорання з-поміж військовослужбовців, які перебувають у районі ведення бойових дій. Описано особливості психологічного консультування військово-професійної діяльності військовослужбовців. Психологічний супровід військовослужбовців передбачає: психологічне консультування, психотерапевтичну допомогу, особистісні чинники професійного вигорання (інтроверсія, чутливість, низький рівень самооцінки та самоповаги, прагнення до домінування); статусно-рольові (рольовий конфлікт, негативні стереотипи, незадоволеність професійним підвищенням, зниженням соціального статусу, ізолюваність від референтної групи); професійно-організаційні (організаційні конфлікти, відсутність автономії, надмірний контроль); екзистенційні (незадоволеність досягнутими результатами, почуття фрустрації, незадоволеність результатами діяльності, втрата сенсу, переживання самотності).

Професійне вигорання призводить до порушеного функціонування підрозділу, спричиняє негативний психологічний клімат, сприяє зниженню ефективності діяльності. У разі виникнення симптомів професійного вигорання у військовослужбовця його психологічний стан набуває тенденції до негативної динаміки та розгортається за рамки індивідуального самопочуття особистості.

Ефективне виконання бойових завдань представлено не лише фаховою підготовкою та фізичними можливостями особистості, а й вмінням її виражати відповідальність, самостійність, самоконтроль, гнучкість, здатністю приймати самостійні рішення та конструктивно взаємодіяти з іншими учасниками військового колективу в умовах впливу стресових факторів та виконання професійних завдань.

**Ключові слова:** військовослужбовці, мотивація, професійне вигорання, копінг-стратегії, стресові чинники, системна психотерапія, психологічне консультування.

**Ihor Pasichnyk,***Doctor of Psychological Sciences, Professor,**Rector of the National University of Ostroh Academy***Volodymyr Demydiuk,***Student of the Institute of State Military Administration**of the National Defence University of Ukraine in Kyiv,**PhD Student of Psychology,**The National University of Ostroh Academy*

## PECULIARITIES OF OVERCOMING PROFESSIONAL BURNOUT AMONG MILITARY PERSONNEL

The article deals with the issue of professional burnout among servicemen who are in the area of combat operations. The peculiarities of psychological counseling of military professional activity of servicemen are described. Psychological support of military personnel includes: psychological counseling, psychotherapeutic assistance, personal factors of professional burnout (introversion, sensitivity, low level of self-esteem and self-respect, desire for dominance); status-role (role conflict, negative stereotypes, dissatisfaction with professional promotion, lower social status, isolation from the reference group); professional-organizational (organizational conflicts, lack of autonomy, excessive control); existential (dissatisfaction with the results achieved, feelings of frustration, dissatisfaction with the results of activities, loss of meaning, loneliness).

Professional burnout leads to impaired functioning of the unit, causes a negative psychological climate, and contributes to a decrease in performance. If a serviceman develops symptoms of professional burnout, his psychological state tends to become negative and extends beyond the individual's well-being.

The effective performance of combat missions is represented not only by the professional training and physical capabilities of the individual, but also by his or her ability to express responsibility, independence, self-control, flexibility, ability to make

*independent decisions and constructively interact with other members of the military team under the influence of stress factors and the performance of professional tasks.*

**Keywords:** *military personnel, motivation, professional burnout, coping strategies, stress factors, systemic psychotherapy, psychological counseling.*

**Постановка проблеми.** В умовах, коли Україна веде війну за незалежність та територіальну цілісність, особливого значення набуває людський фактор, при якому емоційні ресурси та психологічна готовність військовослужбовців до виконання завдань за призначенням – найважливіше у збереженні боєздатності військ. Відомо, що діяльність особового складу в бойових обставинах характеризується впливом на психіку різних стрес-факторів. Тривалість їх впливу, а також психотравматичний характер бойових дій можуть сприяти виникненню таких змін у психіці військовослужбовця, які знижують ефективність його професійної діяльності та негативно впливають на емоційну сферу, що свідчить про необхідність пошуку ефективних копінг-стратегій у вирішенні стресових ситуацій.

**Аналіз останніх досліджень та публікацій.** Станом на сьогодні феноменологію професійного вигорання, методи його психодіагностики, психопрофілактики, психокорекції досліджено досить ґрунтовно, а саме: як проблему вразливості системи «Я» (Н. В. Грішина, О. Є. Гуменюк, Т. В. Дембо, Д. Доллард, Л. М. Карамушка, А. А. Лазарус, Н. Луман, Н. Міллер, С. Розенцвейг, С. Я. Рубінштейн), як проблему інтегративного дослідження індивідуальності (В. С. Мерлін, К. Уїлбер), як взаємозалежність потреб від бажань (Д. Макклеланд), як відсутність соціальної перцепції (А. Т. Бек, В. С. Мерлін, А. Хейр), як соціальні настанови (О. Є. Гуменюк), як мотивацію (М. Зайфферт, Р. Нірмайер, А. В. Петровський), як ефективну соціальну комунікацію (М. О. Бернштейн), як поведінку особистості в різних сферах буття (Н. Луман, І. П. Павлов), як самовираження особистості (А. Маслоу, Ю. А. Титаренко), як відповідність емоційної експансивності особистості (Ч. Д. Спілбергер, М. Шнайдер).

З позиції різних наукових підходів і шкіл сутність, структуру, чинники та аспекти професійного вигорання розглядали відомі вітчизняні і зарубіжні дослідники, зокрема С. Д. Максименко, Л. М. Карамушка, В. В. Бойко, М. В. Борисова, Н. Є. Водоп'янова, Т. В. Зайчикова, В. Є. Орел, Т. І. Ронгинська, О. О. Рукавішніков, О. С. Старченкова, Т. В. Форманюк, С. Джексон, Х. Кюйнарпуу, М. Лейтер, А. Маслач, Е. Махер, Б. Перлман, Ф. Сторлі, Х. Дж. Фрейденбергер, Р. Шваб та інші.

**Формулювання цілей статті.** Мета статті – виявлення особливостей подолання професійного вигорання в середовищі військовослужбовців.

**Виклад основного матеріалу.** Уперше термін «професійне вигорання» описав американський психіатр Х. Дж. Фрейденбергер, і цей феномен був представлений як травма, виснаження, що виникають через надмірні вимоги людини як представника тих сфер діяльності, де постає необхідність оцінити досягнення своєї діяльності (у психофізичному, духовному, креативному та інших аспектах) [13, с. 160].

Професійний розвиток особистості обов'язково є процесом, у якому необхідно врахувати вимоги соціуму і самої професії, з одного боку, та реальне оцінювання своїх можливостей, досвіду, знань, набуття низки відповідних професійних якостей – з другого. Переживання відповідності вимог професії власним можливостям позначається як почуття задоволеності обраною професією. Задоволеність професією – значний чинник професійної адаптації особистості, представляє рівень зіставлення актуальних і потенційних можливостей людини, актуального рівня розвитку і вимог професійного середовища [2, с. 148].

Дослідниця Т. Малкова пропонує такі дефініції професійного розвитку та професійного становлення особистості [5, с. 169]:

– професійний розвиток – термін, яким описують етапи входження особистості в професію, взаємопов'язані із структурою психіки, зумовлені віковими якостями; змінами в характері певної діяльності, етапністю професійної освіти;

– професійне становлення особистості – сфера розвитку, напрям, за яким розвивається особистість як індивідуальність під впливом професійної діяльності.

Дослідниця А. Маркова на основі аналізу досліджень порушень професійного розвитку особистості виокремила такі тенденції професійних розладів:

– сповільнення професійного розвитку порівняно з віковими і соціальними поглядами;

– розпад професійного зростання, як наслідок прояву помилкового змісту праці та професійних труднощів;

– знижену професійну активність, проблеми адаптації працівника до нових умов праці;

– невідповідність окремих напрямів професійного розвитку, коли один напрям акселерує розвиток, а інший навпаки затримується;

– зниження прояву професійних якостей – обсягу пам'яті, креативності мислення;

– прояв негативних якостей характеру, відхилень від індивідуальних та соціальних та професійних норм;

- прояв порушень у діяльності (наприклад, емоційного та професійного вигорання);
- відсутність професійного зростання через зниження ефективності діяльності особистості [6, с. 179].

Основні властивості професійних криз, на думку дослідників, – це зниження рівня працездатності, зниження самоприйняття, відчуття емоційної втоми, внутрішня розбалансованість.

Дослідниця Е. Зеєр виокремлює такі кризи професійного становлення: криза професійної орієнтації, криза професійного вибору, криза професійних завдань, криза професійного розвитку, криза кар'єрного зростання, криза професійного самовираження, криза професійного вигорання [3, с. 232].

Криза професійних експектацій – невідповідність професійної дійсності та очікувань молодого фахівця призводить до професійного вигорання. Переживання цієї кризи виявляються в незадоволеності організацією праці, виробничими взаєминами, умовами діяльності.

Криза професійного зростання – взаємопов'язана із зниженням професійного розвитку, незадоволеністю потреби в самовираженні, незадоволеністю професійним життям. Унаслідок відсутності планів професійного розвитку фахівець переживає психологічну напругу, з'являються думки про зміну професії.

Криза професійної кар'єри – у фахівця зі стійкою професійною позицією, сформованою системою професійних цінностей зростає незадоволеність собою, своїм статусом, кар'єрою. Відмінність між прагненням кар'єри та її реальними перспективами призводить до становлення кризи професійного зростання.

Криза соціально-професійної самоактуалізації з'являється через незадоволеність потребою в самовираженні. Професійна самоактуалізація особистості призводить до незадоволеності собою, людьми, які оточують, та професією загалом [8, с. 180].

Дослідниця З. Становських представляє класифікацію кризових етапів у дорослих. Авторка виокремлює такі типи криз:

- духовний вимір – професійно-сміслова криза;
- соціально-психолого-індивідуальний вимір – криза професійної взаємодії, професійно-характерологічна криза, професійно-рефлексивна криза, криза професійно-інтелектуальної невідповідності;
- професійний простір – мотиваційно-професійна криза, криза професійної компетентності, криза вольової саморегуляції, криза становлення, криза емоційного вигорання;
- віковий простір – криза навчально-професійних цінностей, криза професійного вибору, криза професійного пристосування, криза професійної креативності, криза професійного саморозвитку, криза професійної стагнації, криза пенсійного віку.

Переживання кризових моментів – окрема діяльність, вирішення якої залежить від здатності дорослого до саморегуляції, переосмислення своєї ідентичності, яка призводить до нових форм діяльності, компонентів самосвідомості, регуляторів діяльності особистості працівника [9, с. 88].

Б. Перлман описує стадії розвитку професійного стресу, виділяючи наступні типи факторів професійного вигорання: особистісні, рольові, організаційні. Організаційні та індивідуальні характеристики впливають на сприйняття працівником своєї професійної ролі і привабливість професійної діяльності, опираючись на певні реакції фахівця організації. Керівництво організації повинно реагувати на виражені симптоми у фахівця, оскільки вони можуть призвести до професійного вигорання [20, с. 285].

О. Г. Ожогова емпірично дослідила, що синдром професійного вигорання насамперед стосується ціннісної сфери внутрішнього світу фахівців [7, с. 18]. Клінічні психологи вивчають професійне вигорання з урахуванням основних критеріїв емоційного виснаження, таких як: зниження працездатності, наявність емоційного виснаження, зниження активності особистості.

Х. Кохут уважає, що властивістю кооперації є емоційні переживання учасників групи. Це свідчить про те, що їхня поведінка обумовлена не механізмами психологічного захисту, а прагненням особистості виконувати спільну діяльність, а отже, є гарантією особистісної цілісності і прагненням подолати негативні емоційні стани [15, с. 198].

Прихильники емоційної природи професійного вигорання (Г. Сельє, В. В. Бойко) презентують цей синдром як перебіг певних періодів, для кожного з яких характерні свої головні прояви: сприймання та подолання. Вони описують три основні етапи емоційного вигорання:

- 1) нервові напруження – у психоемоційній, неконструктивній атмосфері, підвищеній відповідальності у разі труднощів;
- 2) резистенція – особистість прагне відділити себе від травматичних переживань;
- 3) виснаження – використання ресурсів особистості, зниження емоційного тону внаслідок тривалої діяльності.

Здобуття особистісної ресурсності – складний процес із формування системи компетентностей. Через відсутність цих ресурсів розвивається когнітивна, емоційна та поведінкова некомпетентності.

Згідно з представленою моделлю синдром професійного вигорання описується як процес виснаження, результат впливу діяльнісних факторів; зниження прояву внутрішніх і зовнішніх можливостей.

Внутрішні ресурси (саморегуляція, мотивація, саморозвиток та самореалізація, перфекціонізм, цінності) розвивають психологічний «бар'єр витривалості» щодо вигорання. Зовнішні ресурси (мета-соціальні, соціальні, професійні, організаційні тощо) описані у віддаленому соціальному середовищі і формують систему соціально-психологічних правил антивигорання.

Спільний результат опанування цих ресурсів – здатність особистості конструктивно протидіяти професійному вигоранню. Ресурсна система особистості також може бути описана показниками когнітивної, афективної, поведінкової сфер особистості. Когнітивні ресурси особистості відповідають за свідому, обґрунтовану на рефлексії оцінку власної продуктивності, певну особистісну відповідальність, самоідентифікацію.

До ресурсів афективної сфери, за В. В. Бойком, належать: уміння адаптивно сприймати психотравматичні події свого життя; психологічний комфорт через задоволення собою; оптимізм, уміння долати стани тривоги й депресії; відповідні до ситуації емоційні реакції; самоконтроль власних емоцій; певне опрацювання емоційних станів; емоційне включення, емпатія (здатність до співпереживання) [1, с. 232].

Своєю чергою К. Маслач та С. Джексон описують у сфері емоційних ресурсів: 1) достатній емоційний тонус; 2) афективну гнучкість без психічного виснаження; 3) позитивне ставлення до оточення; 4) позитивне ставлення до професійних завдань, задоволення власною компетентністю, професійною діяльністю загалом [17, с. 407]. Наявність названих емоційних ресурсів дозволяє попередити професійне вигорання.

Поведінкові ресурси забезпечують якість та ефективність соціальних стосунків. Якість життя людини, її причетність до інших, інформаційний обмін думками, зокрема під час професійної діяльності впливають на комунікацію та поведінку особистості.

Показниками слабких поведінкових ресурсів є відсутність поведінкових кейсів, за Р. Чалдіні, дотримання «штампів» та поведінкових моделей гальмує механізми креативності, і це нересурсно для особистості [12, с. 55].

Ресурси «особистісної сфери» – зокрема цінності, мотивація, саморегуляція, самоорганізація, самовираження – сприяють адаптації особистості до соціального та професійного середовища, сприяють вираженню її ключових психофізіологічних і соціальних потреб, а також є основою опанування сучасних технологій самореалізації із залученням ідей: 1) екопідходу, що передбачає пристосування педагога до вимог сучасної освіти через вихід за межі обмежень минулого в простір креативних ідей, поведінкових патернів, уміння обирати важливі пріоритети і сценарії співіснування з іншими в мінливих, стресових умовах професійної діяльності [16, с. 145]; 2) лін-мислення (leanthinking), за ідеями М. Ротера, Дж. Шука, що ґрунтується на осмисленні своїх можливостей і компетенцій та оптимізації своєї професійної діяльності через зосередження на тих із них, що не є «ризикованими», а допомагають зберегти ресурси, скоординоване пристосування до змін, спрямованість на творчість, емоційну стресостійкість, а отже, психологічну безпеку професійної діяльності загалом [10, с. 77]; 3) згідно з концепцією К. Е. Свейбі досягнення в подоланні професійних труднощів, що призводить до нових знань і нового досвіду, результатом є винагорода в новому рівні становлення особистості [21, с. 349–350]; 4) щодо ціннісної єдності як ознаки особистісних стосунків, що описує психологічну єдність, яка позначається оцінками, якими учасники групи описують свої ресурси та відповідність професійним завданням; 5) щодо асертивної поведінки, яка базується на «емпатії» та пошуку конструктивних професійних взаємин, що ґрунтуються на співпереживанні та взаєморозумінні. Ресурсна особистість потребує: 1) певного розподілу своїх знань як певних можливостей; 2) пошуку захисних чинників. Ця стратегія сприятиме розвитку вміння орієнтуватися в життєвому просторі, пошуку мотиваційних прагнень, забезпеченню себе від впливу негативних соціальних чинників, розвитку власної Я-концепції загалом. Досягнення особистістю визначених якостей зможе надати їй витривалість і важливу компетентність як підвищення її соціальної адаптації у професійній діяльності. Наразі вважається доказовим той факт, що ефективність саморегуляції діяльності значною мірою визначається наповненістю, точністю та оперативністю інформації, що надходить із різноманітних каналів зворотної інформації. Ця інформація дозволяє контролювати виконання дій відповідно до визначених параметрів, а також дає змогу оцінювати успішність як окремих дій, так і діяльність загалом.

Питання про роль і місце оцінки успішності в процесі самореалізації діяльності військовослужбовця вивчена дуже поверхово, однак водночас не викликає сумніву той факт, що в діяльності людина безперервно перевіряє адекватність своїх уявлень про навколишнє середовище, й основа такої перевірки – зіставлення результатів, що були заплановані, з досягнутими. Саме в цьому процесі формується оцінка успішності дій, яка у формі саморегуляції є чинником міри надійності застосованої програми діяльності. Важливим, на наш погляд, у цьому контексті буде дослідження впливу оцінки результативності дій на самокоректування діяльності військовослужбовця, адже в процесі саморегуляції інформація, отримана на основі оцінювання результатів, скеровується передусім функційній ланці формування суб'єктивної



моделі умов діяльності і, пройшовши опрацювання в цій ланці, здійснює вплив на вибір програми, а в кінцевому підсумку – на результативність професійної діяльності.

Аналіз першоджерел дозволив нам виділити моральний компонент як окрему, надвагому структуру у професійному вигоранні військовослужбовців. Аналіз моральної нормативності означеної групи дозволяє передбачити, що моральний розвиток, а отже, і своєрідна соціалізація відбувається в процесі специфічної військової діяльності під впливом досвіду, взаємин з товаришами по службі та командирами. Нас зацікавив рівень кореляційних взаємозв'язків навичок і звичок моральної поведінки з іншими показниками. У комплекс моральних якостей входили: уміння працювати в колективі, захищати колективні інтереси, взаємини з товаришами та надання їм допомоги, нетерпимість до негативних учинків інших та власних, повага до командирів та старших колег, турбота про молодших. Дослідження свідчать про наявність кореляційних взаємозв'язків між параметрами, що виражають ставлення особистості до себе, до колективу, та рівнем її самокритичності. Така важлива риса як уміння працювати в колективі виявлена на рівні ( $r=0,821$ ) – з умінням захищати інтереси колективу; ( $r=0,632$ ) – з навичками поваги до старших і до молодших; ( $r=0,512$ ) – можливість визнавати свої помилки. Виявлено порівняно значущі результати кореляції між умінням захищати інтереси колективу та вмінням виправляти свої помилки – ( $r=0,733$ ), надавати посильну допомогу товаришу – ( $r=0,618$ ). У прямих кореляційних взаємозв'язках знаходяться такі моральні якості, як бажання вдосконалювати себе та виправляти свої помилки з негативним ставленням до поганих учинків своїх товаришів – ( $r=0,609$ ), уміння надавати допомогу товаришу – ( $r=0,723$ ), виявляти турботу про молодших – ( $r=0,693$ ). Встановлена досить цікава кореляція між дотриманням суспільних норм та іншими моральними якостями. Наприклад, кореляція названого параметра з дисциплінованістю на службі виявилася на рівні – ( $r=0,734$ ), поза службою – ( $r=0,634$ ) та вміння виконувати накази командира – ( $r=0,894$ ). Аналіз кореляційних взаємозв'язків різних параметрів моральних чинників дає змогу зробити висновок про те, що у військовослужбовців відбувається інтенсивне формування всіх моральних якостей особистості, тобто відбувається динамічний процес їх соціалізації. Різниця в діапазоні кореляційних взаємозв'язків дає підстави зробити висновок, що окремі моральні якості формуються нерівномірно, одні з них розвиваються швидше, інші повільніше.

У традиціях школи гуманістичної психології професійне вигорання варто оцінювати як стан фрустрації через нездатність фахівця досягнути вагомих професійних звершень. Пошук особистістю шляхів самовизначення на основі гуманістичних ідей та використання системного способу мислення можуть бути попередженням професійного вигорання. Ідеться про особистісну інтегративність, соціальну компетентність; пошук межових змістів, особистісних цінностей на основі здобутого досвіду; емоційну зрілість та загальну компетентність.

Копінг-стратегії – це стратегії коригування взаємин із навколишнім середовищем. Ці стратегії взаємопов'язані з такими поняттями як емоційна стійкість і стресостійкість. Копінг-поведінка формується тоді, коли людина потрапляє в складну ситуацію. Провідними характеристиками кризової ситуації є психологічна напруга, значущі переживання як важлива внутрішня робота з переосмислення життєвих подій або травм, зміна самооцінки і мотивації, а також виокремлена потреба в їх опрацюванні ззовні [4, с. 23].

У певних теоріях копінг-поведінки виокремлюють такі базові стратегії: подолання проблем, пошук соціальної підтримки, уникнення. Стратегія подолання проблем – це поведінкова стратегія, під час якої людина прагне застосувати всі ресурси, все, що є в неї, для пошуку певних засобів ефективного подолання проблеми. Стратегія пошуку соціальної підтримки – це активна поведінкова стратегія, за якої людина для вирішення проблеми звертається за допомогою і підтримкою до її найближчого середовища: сім'ї, важливих осіб. Стратегія уникнення – це поведінкова стратегія, під час якої особистість намагається уникати контакту з дійсністю, що оточує її, уникнути осмислення проблем [19, с. 5].

До ефективних варіантів копінг-стратегій поведінки в поведінковій сфері належать співпраця, звернення та альтруїзм. Ці копінг-стратегії характеризують таку поведінку особистості, за якої вона формує контакт у певній референтній групі або сама пропонує її людям для перегляду обставин.

У такий спосіб основа позитивного результату – це особистість, і як «система в системі» вона – визначний чинник функціонування організації, її ресурс. За наявності у працівника професійного вигорання надмірне навантаження неможливо зняти відразу, і тому особистість потребує психологічного супроводу. Соціальна рефлексія виражається в певних орієнтаціях особистості, важливих для результативного функціонування організації як системи, і представлена в такому вигляді: 1) ретроспективна (досвід, набутий особистістю); 2) інтроспективна (здатність особистості пізнавати себе та систему способом відображення у своєму світогляді); 3) перспективна (бачення свого завдання в системі та вплив системи на майбутнє).

Адаптивний ресурс суб'єктів освітнього процесу – це: 1) інтегральний показник стійкості особистості до вигорання; 2) інтегральний чинник ефективного функціонування освітньої діяльності загалом.

У зарубіжній психології розвинувся необіхевіористський підхід до адаптації. Адаптацію дослідники описують як: 1) стан, у якому мотиви особистості, з одного боку, й завдання оточення, з іншого, загалом досягнуті – це стан гармонії між особистістю та оточенням; 2) як процес, за посередництвом якого цей гармонійний стан досягається [14, с. 14–15].

Згідно з інтерактивною теорією адаптації, яку досліджує Л. Філіпс, усі напрями адаптації зумовлені як внутрішніми чинниками, так і факторами середовища включно з гнучкістю та ефективністю під час зустрічі з сучасними складними умовами, а також здатністю задавати подіям бажаний для себе напрям [11, с. 216].

Така адаптивна поведінка описана результативним способом прийняттям рішень, проявом ініціативи та визначенням майбутнього. Головними чинниками ефективною адаптованості особистості є: 1) адаптованість у сфері «особистісної» соціальної активності, де особистість здобуває знання, вміння та навички, формує компетентність та майстерність; 2) адаптацію у сфері особистісних взаємин, де встановлюються емоційні взаємини з іншими людьми, а для успішної адаптації важливі уважність, знання мотивів поведінки, здатність чіткого представлення взаємостосунків, що є важливою передумовою отримання соціальної відповідальності та психосоціальної зрілості особистості, що обумовлена результативною адаптацією фахівця.

Вважаємо вартим уваги підхід до визначення симптомів емоційного вигорання в діяльності військовослужбовців, що запропонували В. Криволапчук, І. Моцонелідзе, І. Слюсар, у ньому звернена увага на емоційні, поведінкові та когнітивні симптоми емоційного виснаження.

Емоційні симптоми представлені через зниження емоційності, концентрації уваги, прояви фрустрації, безпорадність, почуття невдачі, самозвинувачення, ізольованість, тривожність, репресивність, невротичність, неконтрольовані прояви вербальної агресії, дратівливість, гнів та образливість, деперсоналізацію.

Поведінкові симптоми виражаються через труднощі у виконанні власних професійних обов'язків; порушення режиму діяльності та організації робочого дня; зниження ефективності професійної діяльності; відсутність мотивації; прокрастинацію; уникання самостійного прийняття рішень; прагнення до соціальної ізоляції; поява думок про звільнення; зловживання речовинами, що змінюють настрій (тютюн, алкоголь, ліки).

Інтелектуальні симптоми виражаються у втраті інтересу до життя, новизни й виконання робочих завдань, деконцентрації уваги, апатії, відсутності довіри, гнучкості у діяльності, шаблонному мисленні, негативному ставленні до креативних ідей.

Соціальні симптоми виражаються у зниженні соціальної активності, втраті інтересу до оточення, песимістичних поглядах на майбутнє, формальному виконанні професійних завдань, конфліктності.

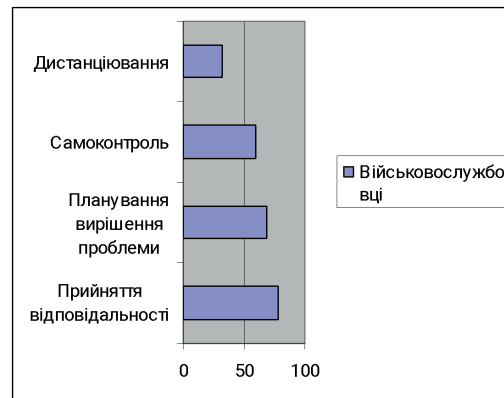
На основі теоретичного аналізу були виділені критерії сформованості когнітивного, поведінкового та емоційно-вольового компонентів. До критеріїв сформованості поведінкового компонента належать: конфронтація, дистанціювання, пошук соціальної підтримки, прийняття відповідальності, уникнення, планування вирішення проблеми, позитивна переоцінка, надмірна потреба в діяльності, наявність лідерських здібностей, чутливість до критики, вміння поєднувати діяльність з організаційними завданнями, емоційна стійкість до стресових чинників, раціональність.

Критерії сформованості когнітивного компонента: наочно-дійове, абстрактно-символічне, словесно-логічне, наочно-образне мислення, креативність, синтетичний, ідеалістичний, прагматичний, аналітичний, реалістичний стилі мислення, рівень розумових здібностей.

До критеріїв сформованості емоційно-вольового компонента належать: наявність стресового розладу, тривожність, фрустрація, агресивність, ригідність, невротичність, наполегливість, самоконтроль, здатність до ризику, депресивність, дратівливість, інтроверсія, врівноваженість, реактивна агресивність, відкритість, екстраверсія, емоційна лабільність, маскуліність, здатність до емоційного самоконтролю, осмисленість життя, цілеспрямованість, результативність, адаптативний ресурс, нервово-психічна стійкість, комунікативні навички, моральна нормативність.

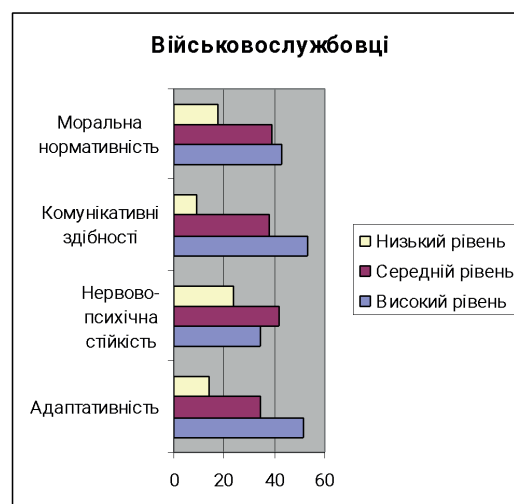
Об'єктивність визначення рівня моральної вихованості дає можливість простежити, які зміни відбуваються в моральній сфері військовослужбовців під впливом воєнних дій. Порівняльний аналіз дасть можливість відкоригувати засоби подолання професійного вигорання загалом і в контексті моральних параметрів особливо.

**Результати дослідження.** Згідно з результатами опитувальника «Копінг-стратегії» Р. Лазаруса виявлено, що в 78,4% військовослужбовців переважає копінг-стратегія «Прийняття відповідальності», у 68,7% військовослужбовців переважає «Планування вирішення проблеми», а в 59,3% домінує стратегія «Самоконтроль», а в 32,4% переважає стратегія «Дистанціювання». Результати опитувальника представлені на рисунку 1.



**Рис. 1.** Результати відсоткового аналізу за опитувальником «Копінг-стратегії» Р. Лазаруса

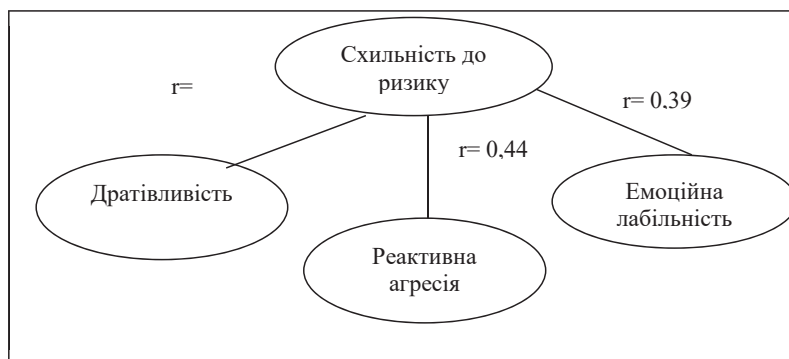
Згідно з результатами багаторівневого особистісного опитувальника «Адаптивність» А. Маклакова, С. Чермяника встановлено, що в 51,3% військовослужбовців домінує вищий рівень адаптивності, у 34,6% – середній, а в 14,1% – низький. У військовослужбовців переважає вищий рівень адаптивності, що свідчить про те, що вони пристосовуються до нових умов праці, швидко входять у нове для них середовище. Також у 34,6% військовослужбовців переважає високий рівень нервово-психічної стійкості, у 41,7% – середній, а в 23,7% – низький. Це свідчить про те, що в більшості військовослужбовців переважає середній рівень нервово-психічної стійкості, що характеризується нижчим рівнем поведінкової регуляції, схильністю до збудливості. У 53,4% військовослужбовців встановлено високий рівень комунікативних здібностей, у 37,8% – достатній, а в 8,8% – низький рівень вияву цієї ознаки. Більшість військовослужбовців із легкістю встановлює контакти з колегами та оточенням. У 43,1% досліджуваних виявлено високий рівень моральної нормативності, у 39,2% – середній, а в 17,7% – низький. У більшості військовослужбовців високий рівень моральної нормативності – прагнення дотримуватися загальноприйнятих суспільних норм. Результати методики показані на рисунку 2.



**Рис. 2.** Результати відсоткового аналізу за багаторівневим особистісним опитувальником «Адаптивність» А. Маклакова, С. Чермяника

Встановлено прямий кореляційний взаємозв'язок між показниками копінг-стратегії «Планування» та адаптивністю ( $r=0,39$ ) та стратегією «Самоконтроль» ( $r=0,41$ ), це свідчить про те, що планування особистістю вирішення професійних завдань перебуває у взаємозв'язку з самоконтролем та адаптацією до професійних ситуацій. Кореляційні взаємозв'язки показані на рисунку 3.

Ефективний метод подолання емоційного вигорання – застосування конструктивних копінг-стратегій – планування вирішення проблеми, прийняття відповідальності – та відповідних психотерапевтичних технологій. Активно застосовується у відновленні психологічної стійкості військовослужбовців позитивна психотерапія. Позитив у цьому разі розуміють як цілісність, єдність у різноманітності, подолання однотипності у внутрішньому світі людини та її взаєминах з іншими [18, с. 200].



**Рис. 3. Взаємозв'язок схильності до ризику військовослужбовців із дратівливістю, реактивною агресією та емоційною лабільністю**

Отже, застосування конструктивного копінгу та позитивної психотерапії, емоційних та поведінкових ресурсів сприятиме зниженню емоційного стресу з-поміж військовослужбовців в умовах виконання важливих професійних завдань.

**Висновки.** Копінг-стратегії – це стратегії коригування взаємин із навколишнім середовищем. Ці стратегії взаємопов'язані з такими поняттями як емоційна стійкість і стресостійкість. Копінг-поведінка формується тоді, коли людина потрапляє в складну ситуацію. Провідними характеристиками кризової ситуації є психологічне виснаження, значущі переживання як важлива внутрішня робота з переосмислення життєвих подій або травм, зміна самооцінки і мотивації, а також виокремлена потреба в їх опрацюванні ззовні. У певних теоріях копінг-поведінки виокремлюють базові стратегії: подолання проблем, пошук соціальної підтримки, уникнення.

Стратегія подолання проблем – це поведінкова стратегія, під час якої людина прагне застосувати всі ресурси, все, що є в неї, для пошуку певних засобів ефективного подолання проблеми. Стратегія пошуку соціальної підтримки – це активна поведінкова стратегія, за якої людина для вирішення проблеми звертається за допомогою і підтримкою до її найближчого середовища: сім'ї, важливих осіб. Стратегія уникнення – це поведінкова стратегія, під час якої особистість намагається уникати контакту з дійсністю, що оточує її, уникнути осмислення проблем. До ефективних варіантів копінг-стратегій поведінки в поведінковій сфері належать співпраця, звернення та альтруїзм. Ці копінг-стратегії характеризують таку поведінку особистості, за якої вона формує контакт у певній референтній групі або сама пропонує її людям для перегляду обставин.

Згідно з результатами дослідження в більшості військовослужбовців переважають такі копінг-стратегії: прийняття відповідальності, планування вирішення проблеми та стратегія самоконтролю. У значній частині військовослужбовців переважає вищий рівень адаптивності, комунікативних здібностей, моральної нормативності та середній рівень нервово-психічної стійкості. Кореляційний аналіз встановив, що планування особистістю вирішення професійних завдань перебуває у взаємозв'язку з самоконтролем та адаптацією до професійних ситуацій.

#### Література:

1. Бойко В. В. Енергія емоцій у спілкуванні : погляд на себе і на інших. Москва, 1996. 472 с.
2. Гура О. І. Психолого-педагогічна компетентність викладача вищого навчального закладу : теоретико-методологічний аспект : монографія. Запоріжжя : ГУ «ЗІДМУ», 2006. 332 с.
3. Зеєр Е. Ф. Психологія професій : навч. посібник для студ. вузів. Москва : Академічний проект; Фонд «Мир», 2005. 336 с.
4. Кутузова Д. Вступ у нарративну практику. *Практичний психолог*. 2011. № 2. С. 23–41.
5. Малкова Т. М. Психологічні феномени в контексті теорій систем. *Правничий вісник Університету «КРОК»*. 2020. №38. С. 167–176.
6. Маркова А. К. Психологія професіоналізму. Москва, 1996. 312 с.
7. Ожогова Е. Г. Взаємозв'язок синдрому «психічного вигорання і особливостей ціннісно-сміслової сфери у педагогів. *Психологічний вісник*. 2008. Т. 5. № 3. С. 17–28.
8. Сластенін В. А. Педагогіка – інноваційна діяльність. Москва : ІЧП Вид-во «Магістр», 1997. 224 с.
9. Становских З. Л. Мотиваційно-сміслові детермінанти саморегуляції професійної діяльності педагогів : метод. посіб. Кіровоград : Імекс-ЛТД, 2014. 168 с.
10. Уолтер М., Ротгер Дж., Салліван Г. С. Теорія міжособистісних взаємин і когнітивні теорії особистості. Санкт-Петербург : Прайм-ЄВРОЗНАК, 2007. 128 с.
11. Філіпс Л. Дж., Йоргенсен М. В. Дискурс-аналіз. Теорія і метод. Харків : Вид-во Гуманітарний Центр, 2004. 336 с.



12. Чалдіні Р. Психологія впливу. Санкт-Петербург : Питер Год, 2009. 288 с.
13. Freudenberger H. J. Staff burnout. *Journal of Social Issues*. 1974. Vol. 30. P. 150–165.
14. Hartman H. Ego Psychology and Problem of Adaptation. New York, 1998. P. 13–17.
15. Heinz Kohut : The Making of a Psychoanalyst, Charles B. Strozier. 2004. 355 p.
16. Key J. «Maps and Territories: Eco Crossing the Boundaries». *Illuminating Eco: On the Boundaries of Interpretation*. London : Routledge, 2004. P. 240.
17. Maslach C., Schaufeli W. B., Leiter M. P. Job Burnout. *Annual Review of Psychology*. 2001. Vol. 52. P. 397–422.
18. Muzychko L., Sajko K., Ostrovska K. Ukrainian Psychotherapeutic Experience in Overcoming Post-Traumatic Stress Disorder in Military Men. *Psychology and education*. 2020. P. 198–202 [in English].
19. Nartova-Bochaver S. K., Bayramyan R. M. et al. What it means to be oneself : the everyday ideas of authenticity among primary school children and adolescents in Russia. *Psychology in Russia: State of the Art*. 2021. Vol. 14. № 3. P. 3–21.
20. Perlman B., Hartman A. E. Burnout : summary and future research. *Human Relations*. 1982. Vol. 35. № 4. P. 283–305.
21. Sveiby Ê.-Å. Measuring Intangibles and Intellectual Capital. *An Emerging First Standard*. Internet version, Aug. 5, 1998. P. 345–364.

### References:

1. Boiko V. V. Enerhiia emotsii u spilkuvani : pohliad na sebe i na inshykh. Moskva, 1996. 472 s.
2. Hura O. I. Psykholoho-pedahohichna kompetentnist vykladacha vyshchoho navchalnoho zakladu : teoretyko-metodolohichniy aspekt : monohrafiia. Zaporizhzhia : HU «ZIDMU», 2006. 332 s.
3. Zeier E. F. Psykholohiia profesii : navch. posibnyk dlia stud. vuziv. Moskva : Akademichnyi proekt; Fond «Myr», 2005. 336 s.
4. Kutuzova D. Vstup u naratyvnu praktyku. Praktychnyi psykholoh. 2011. №2. S. 23–41.
5. Malkova T. M. Psykholohichni fenomeny v konteksti teorii system. Pravnychiy visnyk Universytetu «KROK». 2020. №38. S. 167–176.
6. Markova A. K. Psykholohiia profesionalizmu. Moskva, 1996. 312 s.
7. Ozhohova E. H. Vzaiemozviazok syndromu «psykhichnoho vyhorannia i osoblyvostei tsinnisno-smyslovoi sfery u pedahohiv. Psykholohichniy visnyk. 2008. T. 5. № 3. S. 17–28.
8. Slastenin V. A. Pedahohika – innovatsiina diialnist. Moskva : IChP Vyd-vo «Mahistr», 1997. 224 c.
9. Stanovskyykh Z. L. Motyvatsiino-smyslovi determinanty samorehuliatcii profesiinoi diialnosti pedahohiv : metod. posib. Kirovohrad : Imeks-LTD, 2014. 168 s.
10. Uolter M., Rotter Dzh., Sallivan H. S. Teoriia mizhosobystisnykh vzaiemyn i kohnityvni teorii osobystosti. Sankt-Peterburh : Praim-YeVROZNAK, 2007. 128 s.
11. Filips L. Dzh., Yorhensen M. V. Dyskurs-analiz. Teoriia i metod. Kharkiv : Vyd-vo Humanitarnyi Tsentr, 2004. 336 s.
12. Chaldini R. Psykholohiia vplyvu. Sankt-Peterburh : Pyter Hod, 2009. 288 c.