

Міністерство освіти і науки України  
Київський національний університет імені Тараса Шевченка  
Факультет психології  
Кафедра соціальної реабілітації та соціальної педагогіки

На правах рукопису

**Федоренко Валерія Віталіївна**

**ФАКТОРИ ПРОФЕСІЙНОГО ВИГОРАННЯ  
ПРАЦІВНИКІВ СЛУЖБ ПРОБАЦІЇ**

Кваліфікаційна робота на здобуття ступеня  
магістра соціальної роботи

Науковий керівник  
Асистент кафедри соціальної реабілітації  
та соціальної педагогіки  
кандидат психологічних наук  
Красілова Юлія Михайлівна

*Допустити до захисту в ЕК*  
Кафедра соціальної реабілітації  
та соціальної педагогіки  
Завідувач кафедри соціальної реабілітації  
та соціальної педагогіки  
Чернуха Надія Миколаївна

---

(підпис)

**Київ – 2023**

## ЗМІСТ

<b>ВСТУП</b> .....	3
<b>РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИЧНИЙ АНАЛІЗ СУЧАСНИХ ПІДХОДІВ ДОСЛІДЖЕННЯ ПСИХОЛОГІЧНИХ ФАКТОРІВ ПРОФЕСІЙНОГО ВИГОРАННЯ</b> .....	6
1.1 Соціально-психологічні фактори професійного вигорання.....	6
1.2 Вплив індивідуально – психологічних факторів на виникнення синдрому «професійного вигорання», в умовах роботи у пенітенціарних службах .....	15
1.3. Сучасні підходи психопрофілактичних реабілітаційних заходів професійного вигорання працівників служб пробації. ....	30
Висновки до розділу 1.....	34
<b>РОЗДІЛ 2. ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ ПСИХОЛОГІЧНИХ ФАКТОРІВ ПРОФЕСІЙНОГО ВИГОРАННЯ ПРАЦІВНИКІВ СЛУЖБ ПРОБАЦІЇ.</b> .....	36
2.1 Опис дослідження та використаних методик, характеристика вибірки....	36
2.2. Інтерпретація результатів емпіричного дослідження факторів професійного вигорання працівників служб пробації. ....	40
Висновки до розділу 2.....	46
<b>РОЗДІЛ 3. ПРОФІЛАКТИКА ПРОФЕСІЙНОГО ВИГОРАННЯ СПІВРОБІТНИКІВ СЛУЖБИ ПРОБАЦІЇ</b> .....	48
3.1. Особливості профілактики професійного вигорання працівників служб пробації.....	48
3.2. Компоненти профілактики професійного вигорання працівників служб пробації.....	57
3.3. Програма профілактики професійного вигорання працівників служб пробації шляхом корекції впливу виявлених факторів.....	74
Висновки до розділу 3.....	81
<b>ВИСНОВКИ</b> .....	83
<b>СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ</b> .....	85
<b>ДОДАТКИ</b> .....	90

## ВСТУП

Існування людини в світі неможливе без професійної діяльності, яка допомагає реалізувати себе як особистість, створює умови для задоволення біологічних, соціальних і духовних потреб. Під час праці активізуються різні психічні та фізичні якості людини, відбувається розвиток та гармонізація особистості, досягається певний рівень соціальної адаптації. Однак, численні дослідники, як зарубіжні, так і вітчизняні, довели негативний вплив факторів трудової діяльності на особистість працівника, який може призводити до змін у професійній поведінці, виникнення психологічних проблем та психосоматичних розладів. Несумісність психологічних якостей особистості з професійними вимогами може викликати «вигорання», деформацію та професійні обмеження, що негативно впливає на досягнення очікуваних результатів праці. Тому виникає завдання здійснення регуляції свідомості, психічних процесів та якостей людини під час трудової діяльності, що є важливою умовою її адекватного виконання. Особливо це стосується фахівців професій «людина-людина», а саме фахівців соціальної сфери діяльності.

Професійна діяльність неодмінно пов'язана з існуванням людини в світі, оскільки вона допомагає реалізувати себе як особистість, створює умови для задоволення біологічних, соціальних і духовних потреб. Проте, дослідники виявили, що професійна діяльність може мати як позитивний, так і негативний вплив на особистість працівника.

Негативний вплив факторів трудової діяльності може викликати зміну професійної поведінки, виникнення психологічних проблем і розвиток психосоматичних розладів. Невідповідність психологічних якостей особистості професійним вимогам може призвести до «вигорання», деформації та професійного обмеження особистості, що може вплинути на результати праці.

Здоров'я також відіграє важливу роль, оскільки воно визначає можливість збереження працездатності, надійності та здатність до різних умов і виробничих стресів.

**Актуальність дослідження.** В даній роботі розглядаються особливості виникнення факторів професійного вигорання, та їх зв'язок. Проблема професійного вигорання серед працівників служб пробації на сьогоднішній день є досить актуальною для сучасної психологічної науки та соціальної практики. З огляду на наведене, можна констатувати, що обрана нами тема є актуальною та автентичною, а запропоновані ракурси дослідження є обґрунтованими та виправданими. Результати авторського дослідження суттєво доповнюють існуючі на даний момент наукові здобутки, оскільки вперше містять якісні й кількісні результати дослідження професійного вигорання у працівників служб пробації. Тому важливого значення набуває розробка соціальних технологій та практик з метою дослідження факторів виникнення професійного вигорання, що й визначає актуальність обраної нами теми дослідження. Сучасні соціальні практики вимагають гнучкості та швидкого адаптування до нових виникаючих проблем.

**Об'єкт:** професійне вигорання фахівців пенітенціарної служби.

**Предмет:** фактори професійного вигорання співробітників служби пробації.

**Метою** даної роботи є вивчення та емпірична перевірка природи виникнення основних факторів які сприяють розвитку професійного вигорання, відсутності мотивації та різкого зниження стресостійкості.

Для досягнення поставленої мети мною визначені наступні **завдання:**

1. Теоретичні підходи до вивчення факторів професійного вигорання та його профілактики.
2. Вивчити фактори професійного вигорання співробітників служб пробації.

3. З'ясувати сучасні підходи психопрофілактичних реабілітаційних заходів для уникнення професійного вигорання співробітників служб пробації та розробити програму профілактики.

**Методи дослідження:**

1. *теоретичні методи:* аналіз, синтез, порівняння, узагальнення наявних теоретичних положень з досліджуваної теми;

2. *емпіричні методи:* методика «Оцінка власного потенціалу «вигорання» Дж. Гібсон, у форматі онлайн опитування. Методи математичної обробки результатів дослідження: критерій Колмогорова-Смірнова.

**Практична значущість** полягає у тому, що результатом проведеного дослідження є розробка профілактичної програми профілактики, яка може використовуватися у практиці соціальної роботи.

**Структура роботи** складається і вступу, трьох розділів, висновків та додатків.

**Гіпотеза:** полягає у зв'язку між факторами які можуть зумовлювати формування факторів професійного вигорання у працівників пенітенціарних служб. Це потребує виявлення особистісних та соціально-психологічних факторів для розробки комплексних заходів профілактики професійного вигорання.

# **РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИЧНИЙ АНАЛІЗ СУЧАСНИХ ПІДХОДІВ ДОСЛІДЖЕННЯ ПСИХОЛОГІЧНИХ ФАКТОРІВ ПРОФЕСІЙНОГО ВИГОРАННЯ**

## **1.1 Соціально-психологічні фактори професійного вигорання**

Інтенсивність життя, складність технологій та зростання вимог до особистості у професійному житті зумовлюють посилений інтерес дослідників різних галузей знань, таких як психологія, фізіологія, медицина, соціологія, економіка та інші, до вивчення феномену стресу. Стрес є складним та багаторівневим явищем, яке не втрачає своєї актуальності, а навпаки, з кожним роком привертає все більше уваги дослідників.

Одним з основних завдань соціального працівника є надання підтримки, реабілітації та ресоціалізації своїм клієнтам. При цьому, ефективність професійної діяльності залежить від якісної взаємодії між соціальним працівником та клієнтом. Наявність якісної реакції соціального працівника на стресові події є критично важливою, оскільки це визначає можливість входження до групи осіб з синдромом професійного вигорання. Згідно з Всесвітньою організацією охорони здоров'я, синдром вигорання є станом, який характеризується фізичним, емоційним та мотиваційним виснаженням, зниженням продуктивності праці, втому, безсонням, підвищеною схильністю до соматичних захворювань та зловживанням алкоголю або інших психоактивних речовин з метою тимчасового полегшення, що може призвести до фізіологічної залежності.

Синдром професійного вигорання виникає внаслідок тривалих професійних стресів середньої інтенсивності, які є результатом хронічного повсякденного навантаження та емоційної перевтоми, викликані особистісно-значущими ситуаціями спілкування з іншими людьми. Дослідники розглядають цей феномен як наслідок особистої деформації професіонала під впливом професійних стресів. Загалом, синдром

професійного вигорання проявляється як стан фізичного, емоційного та розумового виснаження, що найчастіше відбувається у професіях соціальної сфери.

Отже, серед основних симптомів можна виокремити наступні:

- фізичні – втома, втомлюваність, виснаження; безсоння, запаморочення, розлади травлення; біль у серці; нудота, тремтіння; артеріальна гіпертензія; утруднене дихання; коливання ваги; скарги на погане самопочуття тощо;
- емоційні – нестача емоцій, неемоційність; песимізм, цинізм, черствість у роботі й особистому житті; байдужість; фрустрація, відчуття безнадійності; агресивність, тривога, нездатність зосередитися; депресія, почуття провини; втрата ідеалів, надій чи професійних перспектив; збільшення деперсоналізації своєї чи інших (люди починають сприйматися безликими); переважання почуття самотності;
- поведінкові – постійне бажання зробити перерву, відпочити; запізнення; байдужість до їжі; відсутність фізичних навантажень; пошук виправдання в палінні, вживанні кави, алкоголю, ліків, інших психоактивних речовин тощо;
- інтелектуальні – зниження інтересу до нових теорій, ідей, альтернативних підходів у роботі; байдужість до новинок, нововведень; відмова від участі в розвиваючих експериментах; формальне виконання роботи;
- соціальні – низька соціальна активність, зниження (відсутність) інтересу до колишніх захоплень, хобі, сфери дозвілля; обмеження соціальних контактів тільки вимушеними; відчуття ізоляції, недостатньої підтримки з боку сім'ї, друзів, колег; нерозуміння оточуючими.

Ганс Сельє, відомий науковець, зробив одну з перших наукових спроб пояснити захворювання, пов'язані зі стресом, в 1946 році [1]. Він описав стрес або загальний адаптаційний синдром, який є фізіологічною реакцією організму на вплив різних фізичних, хімічних або органічних факторів. За Сельє, будь-яка несподіванка, яка порушує звичний ритм життя, може спричинити стрес, незалежно від змісту самої ситуації чи ступеня об'єктивної загрози. Важливим фактором є суб'єктивне сприйняття ситуації. Отже, та сама ситуація може сприйматися як стресова однією людиною, але не викликати стресу в інших.

Сельє також ідентифікував три стадії стресу або загального адаптаційного синдрому:

- стадія тривоги, коли організм мобілізується для зустрічі з загрозою. Відбуваються різні біологічні реакції, такі як згущення крові, підвищення тиску, збільшення роботи печінки тощо. Якщо стресор триває довше, може настати шок, коли активізуються захисні механізми організму. Стадія тривоги виникає при першій зустрічі зі стресором;
- стадія резистентності (опору), яка настає в результаті тривалої дії стресору, коли організм намагається підтримувати захисні сили. Організм намагається протистояти загрози або впоратися з нею, якщо вона триває довше і її не можна уникнути;
- стадія виснаження настає у випадку порушення захисних пристосувальних механізмів при надмірно сильному або тривалому впливі стресора. В цей період організм стає вразливим до різних захворювань, функціональних порушень і дезадаптації. Запаси енергії вичерпуються, і резерви адаптації організму стають обмеженими. Людина може досліджувати виснаження, втому, депресію, втрату інтересу до оточуючого

світу, а також ряд інших фізіологічних і психологічних симптомів;

У численних публікаціях Ганс Сельє зауважував, що дослідники часто вживають термін «стрес» («холодовий стрес», «ефірний стрес») для позначення впливу лише одного стресора, а це неправильно, оскільки при цьому неможливо віддиференціювати зміни, викликані специфічними подразниками, наприклад, холодом або гіпертермією, від неспецифічних нейрогуморальних наслідків впливу стресорів. Саме тому, наголошував Сельє, біологічним стресом слід вважати реакцію організму на вплив двох і більше стресових факторів різної природи – фізичних, хімічних, біологічних, соціальних тощо, які діють одночасно. Таке визначення перевірене часом. Поширеними та всесвітньовідомими експериментальними моделями біологічного стресу є моделі водно-імобілізаційного стресу, а також соціального стресу з імобілізацією тварин та щоденною зміною їх групування. Вивчаючи природу біологічного стресу вже не один десяток років, Ганс Сельє починав розуміти, що, незважаючи на стереотипні нейрогуморальні ефекти, не всі стресові реакції є однаковими, і зумовлено це відмінностями людей у темпераменті, детермінованому генотипом. Науковець зазначав, що кора великих півкуль головного мозку здатна розрізняти секрецію АКТГ та кортикостероїдів під впливом суб'єктивно приємного, хорошого або тривожного, негативного фактора. Стресові реакції Сельє класифікував на «еустрес» (термін походить від слова «ейфорія» і означає хороший стрес, за прикладом автора, подібний до викликаного насолодою поцілунку з коханою людиною) і «дистрес» (негативний стрес, спричинений неприємною подією) [1].

Отже, Гансом Сельє була зроблена одна з перших наукових спроб пояснити захворювання, пов'язані зі стресом, він визначив стрес або загальний адаптаційний синдром як фізіологічну реакцію організму на вплив різних факторів. Він ідентифікував три стадії стресу, включаючи стадію тривоги,

стадію резистентності (опору) і стадію виснаження. Ці стадії описують різні фізіологічні реакції організму на стрес і можуть мати вплив на здоров'я і самопочуття людини.

Також одним із перших, термін «вигорання персоналу» та його трактування як психологічного феномену, був запропоновані Г. Бредлі ще в 1969 році. Вчений, використовуючи цей термін, охарактеризовуючи особливості поведінки офіцерів, які керували програмою впливу на умовно засуджених неповнолітніх правопорушників. Г.Б. Бредлі провів дослідження, де він вивчав вплив інтенсивного робочого навантаження та емоційної включеності на особистість волонтерів, які надавали терапевтичну допомогу неповнолітнім злочинцям на громадських засадах. В результаті цих досліджень Г. Б. Бредлі виявив, що в роботі цих працівників спостерігалася втома, зниження ентузіазму та погіршення настрою, яке він назвав «вигоранням». Однак, детальна симптоматика цього явища не була чітко виділена в його роботах. [2]

Пізніше, в 1974 році, американський психіатр Г. Дж. Фройденбергер став автором першого наукового поняття про вигорання персоналу. Цим терміном вчений позначав психічний стан людей, які постійно перебувають в емоційно перевантаженій атмосфері стосунків у зв'язку з тим, що їх професійна діяльність потребує інтенсивного спілкування, а саме вигорання пов'язані з певними особистісними характеристиками суб'єкта. Дослідник вказує, що вигорання професіоналів супроводжується відсутністю вмотивованості та зниженням ефективності роботи. При цьому молоді працівники більш вразливі до небезпеки виникнення синдрому, оскільки на початку роботи вони схильні віддавати їй багато часу і сил, не розраховуючи свої ресурси [3]. Отже, виснаження настає лише у тому випадку, якщо навантаження перевищує можливості людини.

Соціально-психологічні дослідження синдрому вигорання також були започатковані в 1976 р. К. Маслач, яка розробила перші валідні та надійні

методи психодіагностики цього явища. Науковець назвала це популярним сьогодні терміном «вигорання»[4].

У її концепції професійне вигорання – це не втрата творчого потенціалу, а скоріше синдром фізичного та емоційного виснаження, що виникає на тлі стресу в процесі міжособистісного спілкування. На думку К. Маслач, емоційне вигорання, що є причиною професійного вигорання, по суті, є розплатою за співчуття. Результати наукових досліджень К. Маслач лягли в основу соціально-психологічного підходу до проблеми вигорання, що трактується як порушення психіки в межах норми, тобто як стан із симптомами емоційного, психічного та фізичного виснаження.

Тому визначення та обґрунтування психологічних умов корекції професійного вигорання соціальних працівників і психологів потребує не лише розкриття сутності та специфіки цього стану, а й виявлення особливостей взаємозв'язку професійного вигорання з особистісними властивостями, які впливають на його формування.

Опитувальник К. Маслач є одним з найпопулярніших інструментів для діагностики професійного вигорання у соціальних працівників. Цей опитувальник дозволяє виявити рівень емоційного виснаження, деперсоналізації та редукції професіоналізму серед соціальних працівників.

Також слід зазначити, що опитувальник К. Маслач містить діагностику емоційного виснаження, що описує емоційний тонус індивіда, ступінь афективної лабільності та наявність зацікавленості та позитивного ставлення до оточуючих. Ці показники також можуть бути важливими для діагностики професійного вигорання серед соціальних працівників[4].

Професійне вигорання – це стан емоційного, фізичного та психологічного виснаження, що виникає внаслідок тривалого перебування в стресових ситуаціях на роботі. Це може статися в будь-якій професії, яка вимагає високого рівня відповідальності. Фінляндія є країною, яка відома своїм прогресивним підходом до забезпечення добробуту своїх громадян,

тому дослідження проблеми професійного вигорання в цій країні може бути корисним для інших країн, щоб дізнатися про найкращі практики управління цією проблемою.

У Фінляндії проблема професійного вигорання активно досліджується відомими вченими. Одним із найвідоміших дослідників є Ану-Катрійна Песонен, професор психології Університету Тампере та університету Гельсінкі. Її дослідження зосереджені на вивченні емоційного виснаження в різних професіях, зокрема в медичній, соціальній та освітній сферах [9]. Вона також досліджує ефективні методи боротьби з виснаженням, включаючи програми самопомоги, які можуть бути корисними для професіоналів у різних галузях [10].

Ще один відомий дослідник – Марія Кіннунен, професор психології в Університеті Йоенсуу. Її дослідження зосереджені на зв'язку між синдромом вигорання та ризиком психічних захворювань, таких як депресія та тривожні розлади [11]. Вона також досліджує ефективні методи профілактики та лікування професійного вигорання, зокрема розвиток психологічної стійкості та здатності адаптуватися до стресових ситуацій.

Крім того, у Фінляндії існує ряд ініціатив і програм, спрямованих на запобігання професійному вигоранню. Наприклад, програма «Caring for Professional Practices» розроблена для надання професіоналам у різних галузях підтримки та навичок самосвідомості, які допомагають зберегти емоційне здоров'я та уникнути професійного вигорання.

Також за зразок мною була взята стаття з фінського журналу *Journal of Affective Disorders* «The relationship between job-related burnout and depressive disorders—results from the Finnish Health 2000 Study» у якій описаний зв'язок між вигоранням та депресивними розладами [12]. Було проведено дослідження у якому виявлено, що ті хто зараз переживає тяжкий депресивний епізод, страждали частіше, ніж ті, хто переживав його раніше. Також було встановлено, що симптоми вигорання та депресія корелюють. Згідно з 12 дослідженнями які

були проведені і повідомляли про кореляції між симптомами депресії та окремими параметрами вигорання, саме емоційне виснаження та депресія мали 38% дисперсії, деперсоналізація та депресія 29%, а особисті досягнення та депресія лише 20%. Вигорання було статистично відмежовано від симптомів депресії. У підтверджувальних факторних аналізах пункти шкал виснаження та депресії не навантажувалися на той самий фактор, але перевагу надавали моделі з двома факторами другого порядку. Відсутність емпатії в професійній сфері була пов'язана з виснаженням, тоді як відсутність взаємності в інтимних стосунках була пов'язана з синдромами депресії. Крім того були виявлені чіткі відмінності між процесами вигорання та депресії з точки зору самооцінки досліджуваних. Вдалося з'ясувати, що таке явище як вигорання може бути фазою розвитку депресивного розладу.

У цьому дослідженні було проаналізовано збіги між депресивними розладами. При оцінці депресивних розладів покладались повністю на стандартизоване психіатричне інтерв'ю. Зокрема, завдяки дослідженню передбачили, що вигорання та депресивні розлади будуть позитивно пов'язані, а отже, ймовірність наявності депресивного розладу зростатиме разом із рівнем вигорання.

За даними цього дослідження у 2.4% досліджуваних мале важке професійне вигорання а 25.2% легке. Також серед учасників 5.6% відповідали критеріям легкого депресивного розладу, 5.2% відповідали критеріям високого рівня депресивного розладу і 1.2% було виявлено критерії дистимії. Загалом, 11.7% учасників мали депресивний розлад.

Також у Фінляндії активно розвиваються соціальні мережі та групи підтримки для професіоналів, які допомагають зменшити відчуття самотності та ізоляції на роботі. Подібні ініціативи не лише передбачають підтримку та знайомство з фахівцями в подібній ситуації, а й можуть допомогти виявити проблеми та вирішити їх. Досвід Фінляндії може бути корисним для інших країн, щоб уникнути професійного вигорання та забезпечити емоційне

здоров'я та благополуччя професіоналів у різних сферах. Дослідження та ініціативи, розроблені у Фінляндії, можуть бути використані як приклад передового досвіду для інших країн у боротьбі з професійним вигоранням.

Тож підводячи підсумки вищесказаного, можна зробити висновок, що емоційне вигорання пов'язане з дуже великою кількістю факторів у соціальних працівників пенітенціарних служб і є складним багатофакторним явищем, що виникає внаслідок взаємодії різних соціально-психологічних факторів. Важливо розуміти, що професійне вигорання можна запобігти та лікувати шляхом впровадження заходів на рівні організації праці, психологічної підтримки, розвитку навичок саморегуляції та відновлення ресурсів працівників.

## **1.2 Вплив індивідуально – психологічних факторів на виникнення синдрому «професійного вигорання», в умовах роботи у пенітенціарних службах**

Дослідженнями встановлено, що соціальні працівники з високим рівнем професійного вигорання використовують обережні стратегії поведінки, уникають проблемних ситуацій, імпульсивних дій, мають найнижчі показники особистісного адаптаційного потенціалу, регуляції поведінки та нервово-психічної стійкості порівняно з колегами з низьким рівнем професійного вигорання. Процес вигорання виникає в результаті внутрішнього накопичення негативні емоції без відповідної «розрядки» і розвиваються поступово. Спочатку «вигорання» починає посилювати напруженість у спілкуванні. Далі емоційна втома переходить у фізичну, людина не відчуває в собі сил виконання навіть незначних завдань вимагає великих зусиль, змусити себе взятись до роботи. Така втома може спровокувати стан депресії, апатії, спалахи роздратування, відчуття постійного напруга, дискомфорт.

Вигорання може протікати дуже довготривалий проміжок часу і дуже поступово (I стадія триває 3-5 років, II триває 5-15 років, III – від 10 до 20 років), на його тлі можуть загострюватись хронічні й виникати нові хвороби. Професійне вигорання – це фізичний та емоційний синдром виснаження, що свідчить про втрату професіоналом позитивних почуттів, яка включає розвиток негативної самооцінки, негативного ставлення до роботи. Слід зазначити, що професійне вигорання дуже часто розвивається в тих, кого ми називаємо «трудоголіками». Понаднормова робота вдома і на вихідні, термінові дзвінки - все це сигнали про реальну загрозу старту синдром професійного вигорання.

Серед зовнішніх факторів ризику емоційного виснаження і зниження професійної активності найбільш значущі:

1. Хронічно напружена психоемоційна діяльність, у більшості своїй, пов'язана з постійною емоційною завантаженістю через регулярне спілкування з людьми. Постійна включеність, слухова, розумова активність, сприйняття великої кількості інформації на слух, інтенсивне спілкування з клієнтами та колегами. Соціальні працівники знаходяться у найбільш уразливому середовищі адже вони постійно повинні бути уважними, сприймати безліч інформації на слух, багато запам'ятовувати, бути емпатоми, активно ставити і розв'язувати проблеми, швидко інтерпретувати та аналізувати їх.
2. Дестабілізуюча організаційна діяльність: організація погано працює через різні аспекти. Погано спланований план роботи та час на його виконання, нечітка організація та планування роботи, погано злагоджена робота між колегами, проблеми у міжособистісних стосунках між колегами на роботі через погано структуровано роботу, нестача устаткування, об'єм вимог до виконання роботи який не співпадає з належною оплатою праці.
3. Підвищена відповідальність через специфіку роботи з людьми а саме з проблемними підлітками, які знаходяться тимчасово на догляді пенітенціарної служби. Соціальним працівникам, психологам та іншим співробітникам служби пробації постійно доводиться зіштовхуватись з великим емоційним напруженням через те, що їм постійно потрібно приймати на себе енергетичні розряди від клієнтів. Усі хто працюють з людьми мають нести етичну та юридичну відповідальність за благополуччя стосунків, які виникають на підставі їх професійної діяльності. Плата висока – нервове напруження.
4. Неблагополучна психологічна атмосфера в колективі. Міжособистісні взаємовідносини відіграють велику і важливу роль у будь-якій професійній діяльності а особливо у професіях «людина-людина». Неблагополучні відносини між працівниками та колегами на одній

«території» можуть дуже погано позначатися на професійній діяльності. Відволікання від роботи, емоційне та психологічне навантаження через переживання за свої почуття та почуття іншого, несходження характерів, погано спланований план роботи між декількома або більше співробітниками – один працює більше, другий менше, один виконує більше паперову роботу, інший спілкується постійно з людьми – все це провокує фізичне і психологічне перенавантаження та стрес.

5. Психологічно важкий контингент або важкі клієнти. Специфіка роботи у службі пробації полягає у тому, що психологам, соціальним працівникам та іншим співробітникам потрібно працювати з важкими підлітками, та молодими людьми. Це можуть бути підлітки або молоді люди з аномаліями у поведінці, підлітки з тяжким дитинством, які можуть бути не пристосовані до нормально соціального середовища, це можуть бути люди із затримками психічного розвитку або пошкодженою нервовою системою.

Таким чином, якщо порівняти, наприклад, соціально працівника який працює в умовах школи або якогось іншого учбового закладу та соціального працівника, який працює в пенітенціарній системі, то можна зрозуміти, що рівень психологічного та емоційного навантаження різний, оскільки працюючи з дітьми та підлітками у звичайній школі, соціальний працівник або психолог частіше за все зіштовхується з «базовими» проблемами підліткового віку, такими як: непорозуміння з однолітками, втрата уваги та зосередженості під час навчання, проблеми з батьками, підвищена імпульсивність, чутливість, вразливість, бажання бути авторитетом і подібними проблемами підліткового віку. Існуюче дослідження проводилось у Філії Державної установи «Центр пробації» у місті Київ. Установа виконує завдання, пов'язані з впровадженням заходів пробації, спрямованих на реабілітацію засуджених та зменшення рецидиву вчинення злочинів.

Основна діяльність центру пробації полягає в проведенні соціально-правового супроводу осіб, що перебувають на пробації, відповідно до рішень суду. Це включає контроль за дотриманням зобов'язань, накладених на засуджених, а також проведення соціально-реабілітаційних заходів з метою соціалізації засуджених та їхньої успішної реінтеграції у суспільство.

Однією з важливих функцій філії є робота зі зменшенням рецидиву вчинення злочинів серед засуджених. Це досягається шляхом реалізації ряду програм і проектів, спрямованих на розвиток соціальних та професійних навичок засуджених, підтримку їхньої трудової зайнятості, впровадження виховних заходів та програм реабілітації.

Філія розташована в місті Київ і має власні приміщення, де здійснюється робота з засудженими. Професійні працівники включають соціальних працівників, психологів, юристів, вихователів та інших спеціалістів, які забезпечують виконання завдань і взаємодію з засудженими, забезпечують виконання контрольних заходів, психологічну та соціальну підтримку, а також проводять реабілітаційні програми та надають послуги з професійної орієнтації та підтримки в трудовій зайнятості.

За останні кілька років Філія Державної установи «Центр пробації» у місті Київ внесла кілька змін у свою діяльність з метою поліпшення результатів реабілітації засуджених та зменшення рецидиву. Це включає впровадження нових програм реабілітації, розширення співпраці з громадськими організаціями, оновлення професійних підходів у роботі з засудженими, вдосконалення моніторингу та оцінки результатів діяльності.

Працівники центру пробації є кваліфікованими спеціалістами зі значним досвідом роботи в галузі соціальної реабілітації. Вони діляться своїми знаннями та навичками з засудженими, надають їм підтримку та допомогу в процесі реабілітації, а також сприяють у взаємодії з іншими зацікавленими сторонами, такими як суди, правоохоронні органи, соціальні служби та інші партнери.

Центр пробації відіграє важливу роль у системі пробації в Україні, сприяючи соціальній реабілітації засуджених та зменшенню рецидиву вчинення злочинів. Її діяльність спрямована на забезпечення виконання альтернативних видів покарань, підтримку засуджених у процесі їхньої реабілітації та успішного включення до суспільства. Центр взаємодіє з різними структурами правоохоронної системи, соціальними службами, громадськими організаціями та іншими партнерами з метою забезпечення комплексного підходу до реабілітації засуджених.

Завданням центру є виконання своїх функцій у встановленому законодавством порядку, забезпечення виконання рішень суду щодо застосування альтернативних видів покарань, та забезпечення захисту прав та інтересів засуджених у процесі їхньої реабілітації.

Фахівці, які працюють у центрі пробації мають відповідну освіту та професійну підготовку в галузі соціальної роботи, психології, права, кримінально-виконавчої системи та інших відповідних спеціалізацій. Вони володіють необхідними знаннями, навичками та компетенціями для виконання своїх завдань у сфері соціальної реабілітації засуджених та реалізації програм роботи з ними.

Ювенальна пробація застосовується до:

- неповнолітніх осіб, щодо яких складається досудова доповідь;
- неповнолітніх осіб, засуджених до покарання, що не пов'язане з позбавленням волі, як от: заборона обіймати певні посади або займатися певною діяльністю, громадські та виправні роботи;
- неповнолітніх осіб, покарання яких у виді позбавлення волі замінено на покарання у виді громадських або виправних робіт;
- неповнолітніх осіб, які звільнені від відбування покарання у виді позбавлення волі з випробувальним терміном;
- неповнолітніх осіб, які готуються до звільнення з місць позбавлення волі.

Переваги пробації:

для особи, яка вчинила правопорушення:

- можливість змінитись без перебування у місцях позбавлення волі (ізоляції від суспільства), підтримка на шляху до змін;
- збереження сімейних стосунків та зв'язків у громаді;
- збереження роботи та житла;
- позитивний соціальний ефект: особа не втрачає соціальні зв'язки та шанс створити сім'ю.

Також існують такі види пробацій:

- Досудова пробація – забезпечення суду інформацією, що характеризує особу, яка обвинувачується у вчиненні правопорушення, з метою врахування обставин її життя для прийняття судом справедливого рішення про міру її відповідальності (складення досудової доповіді).

- Наглядова пробація – здійснення наглядових та соціально-виховних заходів: надання психологічної, консультативної та інших видів допомоги, сприяння працевлаштуванню, залучення до навчання, участь у виховних заходах та соціально-корисній діяльності, проведення індивідуально-профілактичної роботи відносно особи, до якої застосовується пробація.

- Пенітенціарна пробація – це допомога особі, яка готується до звільнення з місць позбавлення волі у трудовому та побутовому влаштуванні за обраним нею місцем проживання, влаштування до закладів охорони здоров'я та сприяння в адаптації до життя у суспільстві.

Соціальний працівник у пенітенціарних службах працює з важкими випадками. Йому постійно потрібно долати безліч бар'єрів у ході роботи з підлітками та молодими людьми які мають важкі психічні та психологічні проблеми. Така робота пов'язана з постійним контактом з важкими підлітками, які перебувають у складних життєвих обставинах. Часто ці діти відчувають тривогу, страх, розчарування та байдужість до свого майбутнього. Соціальний

працівник повинен бути готовий надавати їм емоційну підтримку та допомогу у вирішенні складних життєвих ситуацій.

Фахівці соціальної служби, які працюють з неповнолітніми, що перебувають у тимчасовому ув'язненні, змушені працювати в складних умовах. Це може бути зв'язано з недостатнім фінансуванням організації, обмеженою кількістю ресурсів та персоналу, а також з низькою якістю житлових умов для дітей та підлітків. У таких умовах соціальний працівник повинен вміти працювати під тиском та швидко приймати рішення для забезпечення безпеки та добробуту дітей та підлітків.

Такого роду робота може бути дуже виснажливою емоційно та психологічно. Це пов'язано з постійним відчуттям відповідальності за долю цих підлітків, а також зі зіткненням з різними етичними та правовими питаннями, пов'язаними з роботою в організації для тимчасово ув'язнених. Це може призводити до виснаження, вигорання та інших психологічних проблем.

Крім того, соціальний працівник, який працює з неповнолітніми у складних життєвих обставинах, може стикатися зі складними взаєминами з батьками, судами та іншими сторонами. Він повинен бути готовим працювати в конфліктних ситуаціях та вирішувати проблеми шляхом діалогу та співпраці з різними сторонами.

Як прикладом досвіду у інших країнах, я розглянула та проаналізувала дослідницьку статтю під назвою «Organizational stressors associated with job stress and burnout in correctional officers: a systematic review» що в перекладі означає «Організаційні стресори, пов'язані зі стресом на роботі та професійним вигоранням службовців, які працюють у правоохоронних органах, систематичний огляд»[13]. У статті розповідається про принципи та способи роботи працівники виправних установ у виправних колоніях для дорослих. Відомо, що працівники виправних установ відчувають вищий рівень стресу та професійного вигорання через організаційний стрес, що призводить до негативних наслідків. Співробітники виправних закладів

піддаються більшому впливу факторів ризику на роботі, оскільки вони займаються тією ланкою населення, яка потрапила до такої організації не за власним бажанням і може чинити супротив як моральний так і фізичний. Працівники виправних закладів – це люди, які відповідають за безпеку та охорону закладу, підтримку ув'язнених та їх реабілітацію. Враховуючи характер та наявні умови роботи у подібних закладах, зрозуміло, що рівень завантаженості на морально та психологічну складову співробітника такого закладу дуже високий. Також, слід зазначити, що у таких місцях можливі ієрархічні відносини між керівництвом та персоналом та бюрократія. Саме через такі зовнішні умови та фактори може бути спровоковане професійне вигорання. За усередненими оцінками було виявлено 37% працівників виправних установ відчують стрес на роботі. Це дуже високий показник.

У статті були використані дані досліджень працівників виправних установ та правоохоронних органів, це – Північна Америка та Нова Зеландія, Бразилія, офіцери в'язниць Великобританії, Фінляндії та Австралії, Франції та персонал Іспанії. Зазначено, що однією із важливих факторів виникнення дискомфорту на роботі є приміщення у яких вони працюють. Типи виправних закладів відрізняються умовами. Відзначається, що емоційно важко працювати в умовах поганого ремонту, неналежно відремонтованих кімнатах та у власних кабінетах.

Другий важливий фактор, який ми відзначили у цій статті це – фактор стресу. У статті ґрунтуються на модель робочого стресу Купера та Маршала 1976 року, які виділяють п'ять основних категорій стресу, характерного для робочого місця в організації. Модель була застосована до широкого спектру працівників, таких як – поліцейські, соціальні працівники, пожежники та медсестри [14].

Перша категорія – стресори властиві роботі, які збільшують складність роботи працівників виправних колоній, які вони повинні виконувати.

Друга категорія – це роль в організації. Неясність ролі виникає, коли обов'язки та очікування які покладені на співробітника – нечіткі. Тоді виникає конфлікт через суперечливі вимоги до працівника.

Третя категорія – розвиток кар'єри. Працівник покладає великі надії на розвиток та кар'єрний ріст, просування на службі, планування майбутнього.

Четверта категорія – стосунки на роботі. Опис взаємовідносин на роботі між працівниками.

Та остання, п'ята категорія – це клімат організації та його структура. Як приклад організаційні структури включають в себе ступінь свободи прийняття рішень працівниками, організація політики спілкування між організацією та персоналом.

Співробітники виправних закладів можуть відчувати стрес і виснаження, що може мати негативний вплив на їх особисте, соціальне та професійне життя. Ці наслідки особливо виражені в цій групі працівників порівняно із загальною працездатною населення, що можна пояснити вищим рівнем стресу та виснаження. Зазначено, що працівники виправних закладів можуть відчувати стрес на роботі та професійне вигорання, що, у свою чергу, може призвести до зниження їх задоволеності життям, внутрішньої ізоляції та нездатності впоратися з травматичним досвідом. Також ці проблеми можуть спричинити погіршення фізичного здоров'я та збільшення вживання психоактивних речовин. Зменшення позитивної соціальної взаємодії та стосунків, а також посилення конфлікту між роботою та сім'єю також можуть бути пов'язані зі стресом і виснаженням. Організаційна проблема полягає в тому, що стрес і виснаження персоналу виправних закладів можуть проявлятися в зниженні залученості до роботи, задоволеності роботою та організаційної відданості. Крім того, це може негативно вплинути на безпеку, призводячи до збільшення плинності кадрів, прогулів і більшого використання днів хвороби.

За результатами цього дослідження було встановлено, що наявність організаційних стресорів пов'язана з ризиком виникнення стресу та професійного вигорання у працівників виховних установ для дорослих. Організаційна структура та клімат виявилися основними факторами, пов'язаними зі стресом і виснаженням. Інші фактори, такі як характер роботи, роль в організації, система винагороди та підтримка керівництва показали різні результати залежно від досліджуваних параметрів. Рекомендується провести подальші дослідження, щоб більш детально вивчити ці фактори стресу серед дорослих виправних установ.

Тож, на нашу думку, робота соціального працівника у службі пробації є дуже важкою та вимагає від працівника високої професійності, емоційної стійкості та психологічної стабільності. Важливо, щоб у таких організаціях було достатньо фінансування та ресурсів, а також підтримка та підвищення кваліфікації соціальних працівників. І різниця між фахівцем соціальної роботи який працює зі звичайними підлітками та фахівцем, який працює з тимчасово осудженими підлітками в тому, що велику роль, яку виконують батьки у вихованні дітей, іноді потрібно виконувати соціальному працівнику, адже підлітки які росли без батьків можуть не знати як правильно себе поводити у різних життєвих ситуаціях, у соціальному середовищі, що можна робити а що ні, що є нормою а що небезпечно для життя.

Звичайний соціальний працівник та соціальний працівник, який працює у правоохоронних органах, мають різний рівень навантаженості через різний характер їхньої роботи.

Соціальний працівник працює з людьми, які потребують допомоги в різних аспектах їхнього життя. Він може надавати консультації, допомагати вирішувати різні проблеми, підтримувати людей у складних життєвих ситуаціях. Цей вид соціальної роботи часто вимагає багато часу, емоційної витрати та дотримання певних етичних принципів. Проте, в цілому, робота

звичайного соціального працівника відноситься до менш складних та менш небезпечних видів соціальної роботи.

Фахівець соціальної роботи, який працює у правоохоронних органах, займається роботою з важкими кримінальними випадками, які вимагають високої кваліфікації та стійкості до стресу. Він може бути залучений до розслідування складних злочинів, організації операцій затримання та затримання кримінальних елементів. Це вимагає від нього високого рівня професіоналізму, здатності до швидкого та правильного прийняття рішень та готовності ризикувати життям. Оскільки робота у правоохоронних органах часто пов'язана з високим рівнем небезпеки, співробітник, який працює у таких установах, також потребує підвищено уваги та концентрації, здатності до ефективного спілкування та вміння взаємодіяти з колегами та клієнтами у складних ситуаціях.

Робота фахівця, який працює у правоохоронних органах, вимагає більш високого рівня навантаження та навичок, порівняно з звичайним соціальним працівником. Вона частіше пов'язана зі стресом, небезпекою та високим рівнем відповідальності. Однак, як і в інших сферах соціальної роботи, основною метою роботи соціального працівника є допомога людям у вирішенні їхніх проблем та поліпшення якості їхнього життя.

Як показують численні дослідження, організації, які не мають системи підтримки благополуччя своїх співробітників, мають більшу плинність кадрів, нижчу продуктивність праці та вищі витрати на охорону здоров'я. Стрес на робочому місці коштує національній економіці мільярди доларів. Важливо для подолання симптомів вигорання серед співробітників правоохоронних органів полягає в їх здатності саморегулюватися та керувати своїми емоціями. Тому варто застосовувати профілактичні, корекційні та психологічні заходи допомогти подолати негативні наслідки синдрому емоційного виснаження. Вигорання досить часто сприймається як індивідуальна проблема, яка вирішується за допомогою таких простих прийомів, як «навчися говорити ні»,

більше йоги, дихальних вправ тощо. Але, стає все більше доказів того, що особистих рішень та дій людини недостатньо, щоб мати справу з динамічним явищем 21 століття. Насправді вони можуть навіть нашкодити, а не допомогти в подоланні. Слід зазначити, що окреслена проблема потребує системного, комплексного підходу.

Якщо звернутися до 12-ступінчастої піраміди вигорання за Фройденбергером, людина може самостійно піднятися з перших 4 сходинок, від 5 до 8 кроки – вже з обов'язковим залученням тренера або психолога, а з 9 до 12 – допоможе тільки психотерапевт, психіатр або профільний лікар які допоможуть спуститися. Це вказує що постійний стрес, який оточує працівників у їхній щоденній рутині, є прямим загрозою їхньому здоров'ю, і в результаті призводить до зниження або повної втрати продуктивність [3].

Щоб підтвердити теорію про походження та розвиток факторів такого явища як професійне вигорання, мною була взята за приклад дослідницька робота Кодлубовської Т. Б., доцент, кандидат психологічних наук, доцент кафедри психології, педагогіки, медичного і фармацевтичного права Національної академії післядипломної освіти імені П.Л Шупика. м. Київ [5].

В статті описано результати дослідження індивідуальних особливостей психофізіологічних ознак професіоналів та професійне вигорання у співробітників правоохоронних органів. Дослідження було проведено на практичних заняттях «Спілкування-Стрес-Безпека» в Київській національній академії внутрішніх справ. За результатами дослідження було виявлено, що основними критеріями вигорання є скорочення професійних обов'язків, неадекватне вибіркоче емоційне реагування та емоційно-моральне дезорієнтація. У статті також описано форми та інтенсивність деструктивних емоційних станів та визначені показники рівня напруги механізмів адаптації та резервів серцево-судинної системи у працівників правоохоронних органів. Крім того, у статті окреслено результати самоаналізу причин виникнення деструктивних емоційних станів та ознак вигорання працівників, а також

розроблено комплекс методів психофізіологічної регуляції (КМРР) функціональних станів після стресу з метою підвищення стресостійкості та зниження ступеня ризику вигорання та професійної деформації. У статті також розглянуто можливості подолання негативних наслідків ознак професійного вигорання за допомогою КМРР, визначено напрямки вдосконалення психофізіологічних знань та саморегуляції функціональних станів у працівників правоохоронних органів.

Дане дослідження було проведено в учбовому центрі післядипломної освіти «Національна академія внутрішніх справ». Вибірка складалась зі співробітників правоохоронних органів різних спеціалізацій у віці від 25-40 років зі стажем роботи до 15 років у кількості 262 осіб.

Основаючись на цій роботі можна побачити, що дослідили такі основні фактори як: визначення особистісних особливостей за допомогою опитувальника Т. Лірі. Агресивні та ворожнечі реакції респондентів були досліджені за допомогою А. Басса, А. Дарки [6]. А також особливості проявів функціональних станів організму у співробітників правоохоронних органів вивчались за допомогою методики «Оцінка адаптаційного потенціалу» Р.М. Баєвського [7]. Рівень резервів серцево-судинної системи визначалась за підрахунками вегетативного індексу Руф'є [8].

За допомогою вище описаних методик було визначено наступні показники. У 42% співробітників було виявлено сформований признак емоційного вигорання. Також у 85% фахівців різних спеціальностей охоронних органів було визначено схильність до проявів агресії у вербальній формі, 70% страждають від відчуття провини, 68% від образи а 54% співробітників знаходяться у стані ворожнечі. Також, у 31% досліджуваних сформувався признак «емоційно моральної дезорієнтації», а отже свідчить про нездатність контролювати емоції у рамках морально-етичних норм. У 52% досліджуваних було виявлено низький рівень стану судинно-серцевої системи.

Автор дослідила, що саме ці переживання, схильності та емоційні стани являються першопричинами стресу. Навантаження механізмів адаптації, зниження резервів судинно-серцевої системи є джерелом внутрішньо та міжособистісних конфліктів, що у комплексі і є факторами професійного вигорання. Але, на противагу цьому, було вказано, що у деструктивних емоційних проявах закладено потужний ресурс, який можна використати у зворотному напрямку для активізації руху у конструктивний, для проявів любові, віри, доброзичливості до себе і до навколишнього середовища. Саме емоційна стабільність особистості забезпечує перехід психіки на новий рівень позитивної активності. Така трансформація мотиваційних, регуляторних та виконуючих функцій дозволяє не тільки попередити, а й подолати складі життєві ситуації у житті і на роботі, особливо в екстремальних випадках.

У даному дослідженні були також розроблені та проведені 73 тренінги, які дозволили зрозуміти, що при задовільних умовах роботи та отримання задоволення від своєї роботи, при постійному підвищенню кваліфікації, регулярному особистісному зростанні, визнання та похвала за отримані результати – процес «вигорання» буде знижуватись а натомість психофізіологічний ресурс буде відновлюватись та давати позитивну динаміку.

Підсумовуючи все вище зазначене, можна зробити висновок, що проблема «професійного вигорання» у працівників правоохоронних органів є досить гострою та важливою та потребує значної кількості досліджень. Таким чином, можемо стверджувати, що у сучасному суспільстві. Потрібно на державному рівні впроваджувати психологічний супровід та підтримку співробітникам правоохоронних органів, залучаючи висококваліфікованих спеціалістів, оскільки саме від якості їх роботи залежить ефективна профілактика вигорання та психоемоційна регуляція функціональних станів після будь-яких дій в екстремальних обставинах.



### **1.3. Сучасні підходи психопрофілактичних реабілітаційних заходів професійного вигорання працівників служб пробації.**

Професійне вигорання – це стан емоційного, фізичного та психологічного виснаження, що виникає внаслідок тривалого перебування в стресових ситуаціях на роботі. Це може статися в будь-якій професії, яка вимагає високого рівня відповідальності. Фінляндія є країною, яка відома своїм прогресивним підходом до забезпечення добробуту своїх громадян, тому дослідження проблеми професійного вигорання в цій країні може бути корисним для інших країн, щоб дізнатися про найкращі практики управління цією проблемою.

Для попередження та подолання професійного вигорання серед співробітників служб пробації важливо забезпечити їхню потребу у владі, шляхом підвищення рівня відповідальності, делегування повноважень, доручення більш складних завдань тощо. Крім того, необхідно використовувати систему заохочень, що включає премії, цінні подарунки, подяки, додаткові вихідні та відпустки, творчі відпустки, направлення на престижні курси підвищення кваліфікації, участь та нагородження за підсумками року та ін. Ефективне використання особистих і соціальних ресурсів допоможе соціальним працівникам запобігти та подолати синдром професійного вигорання.

Один з найважливіших методів профілактики професійного вигорання – це задоволення особистих потреб. Для цього необхідно відводити достатньо часу для відпочинку, розваг та інтересів, які не пов'язані з роботою. Також важливо правильно організовувати робочий процес, дотримуватися режиму роботи, не перевантажуватися, забезпечувати себе необхідними ресурсами та інструментами.

До інших методів профілактики професійного вигорання належать різні види підтримки та допомоги. Це можуть бути регулярні зустрічі з

психологом або коучем, участь у тренінгах та семінарах з психологічного супроводу, а також регулярний відпочинок та перерви від роботи.

До інших методів профілактики можна віднести фізичну активність, різні види медитації та йоги, заняття спортом, які допомагають зняти напругу та стрес. Наприклад техніки релаксації сприяють зняттю нервової напруги і відновленню душевної рівноваги, зокрема шляхом мимовільного розслаблення перед сном і довільного розслаблення, що виникає після прийняття зручного положення і створення спокійного настрою за допомогою ментальних уявлень. Під час релаксації ми знімаємо м'язову напругу, відчуваємо приємні відчуття і спогади, наповнюємося позитивними емоціями. Заняття, які приносять нам задоволення, також допомагають нам відчувати гармонію та позитивні емоції. Це може бути будь-яка діяльність, наприклад робота, прогулянка, читання, відвідування театру, заняття хобі чи гумор.

Крім того, важливо використовувати систему стимулів та заохочень на роботі. Це можуть бути премії, цінні подарунки, подяки, додаткові вихідні та відпустки, участь у нагородженні за підсумками року та інші види стимулювання.

Окрім цього, важливо забезпечувати достатній рівень оплати праці, адже недостатня оплата може стати причиною стресу та незадоволення роботою. Також корисно проводити тренінги зі стресу та емоційного менеджменту, які допоможуть працівникам краще розуміти та контролювати свої емоції.

Для профілактики професійного вигорання необхідно використовувати різні методи, такі як психотерапія, йога, медитація, спорт та інші види релаксації. Важливо знайти той метод, який найкраще підходить саме конкретному працівнику.

Психологічне здоров'я та благополуччя співробітників пенітенціарних служб, це запорука якісної роботи та якісного надання професійних послуг та

необхідної допомоги. Саме профілактика такого явища як професійне вигорання сприяє здоровому розвитку відносин між працівниками на роботі, якісній та продуктивній роботі, налагодженій системі праці всередині організації, а тому, дуже важливо розуміти основні способи запобігання професійного вигорання:

- Зниження робочого навантаження, переструктурування діяльності, розподіл відповідальності, використання різних способів компенсацій, заохочення до роботи, самопрезентація в середовищі фахівців. Навчання навичок керування стресом, саморегуляції та релаксації.
- Оптимізація організації праці – розробка системи організації праці з урахуванням специфіки й напрямку професійної діяльності установи. Основні напрямки оптимізації – структурування роботи, чітка регламентація праці, організація робочих місць, рівномірний розподіл робочого навантаження, надання достатнього ступеня автономності, позитивна та чесна оцінка праці, справедливе матеріальне та нематеріальне стимулювання праці, надання можливостей професійного зростання та розвитку, поліпшення матеріально-технічної бази.
- Оптимізація взаємин у колективі з керівництвом, поліпшення соціально-психологічного клімату за допомогою проведення комунікативних тренінгів, спрямованих на вивчення навичок спілкування, стратегій поведінки в конфлікті; організація корпоративного відпочинку, залучення співробітників до прийняття управлінських рішень; надання співробітникам соціальної підтримки: інструментальної, емоційної, інформаційної та забезпечення позитивного зворотного зв'язку.

- Корекція особистісних особливостей, мотиваційної сфери. Профілактика – навчання навичок управління стресом, нормалізації емоційного стану. Застосування психокорекційних технік, спрямованих на підвищення самооцінки, упевненості в собі, рівня емпатії. Корекція мотивів досягнень та уникнення невдач.

Усі ці методи допоможуть зменшити ризик виникнення професійного вигорання та зберегти здоров'я та психічний стан працівників, що особливо важливо для людей, які працюють у соціальній сфері та пов'язані зі стресогенними ситуаціями.

## Висновки до розділу 1

Узагальнюючи результати теоретичних досліджень щодо синдрому професійного та емоційного вигорання у працівників пенітенціарних служб, ми прийшли до таких висновків:

1. Синдром емоційного вигорання – це порушення, яке виникає внаслідок хронічної дії емоційного виснаження та проявляється депресивними станами, відчуттям втоми та втратою інтересу до життя. Це не супроводжується травматизацією або порушеннями в органічній сфері.
2. Синдром професійного вигорання – це стан фізичного та психологічного виснаження, що призводить до погіршення ефективності працівника та може спричинити появу психосоматичних захворювань. Основні симптоми цього синдрому - втрата енергійності, психологічне дистанціювання від роботи та негативні думки щодо неї, а також зниження рівня професійних досягнень.
3. Фактори, які призводять до прояву професійного вигорання, можуть бути зовнішніми або внутрішніми. До зовнішніх факторів відносяться постійне емоційно напружене середовище, дезорганізація, підвищена відповідальність за виконання робочих обов'язків, деструктивність психологічної атмосфери та напруження в зв'язку із необхідністю контактувати зі складним контингентом населення. До внутрішніх факторів належать ригідність емоційної сфери, слабка мотивація, особистісна дезорганізація, інтровертність.
4. Для запобігання виникненню синдрому професійного вигорання у практичних психологів можна використовувати такі стратегії, як підтримка соціальної підтримки від колег та родини, розвиток професійних навичок, практикування саморефлексії та самооцінки, здійснення періодичних перерв в роботі та відпочинку, здійснення релаксаційних вправ та медитації, здійснення здорового способу життя, таких як здорове харчування, регулярні фізичні вправи та здоровий сон.

5. Підвищення рівня освіти та знань з питань синдрому професійного вигорання серед практичних психологів, їхніх колег, керівників та співробітників може значно зменшити вірогідність виникнення цього синдрому та допомогти вчасно розпізнати його симптоми та вжити необхідних заходів для запобігання його подальшого розвитку.
6. Важливим є також створення здорової психологічної атмосфери в колективі практичних психологів, забезпечення дотримання прав працівників та здійснення ефективної роботи з клієнтами, що дозволить зменшити ризики виникнення синдрому професійного вигорання та підвищити якість психологічної допомоги.

Загалом, соціально-психологічні фактори професійного вигорання у соціальних працівників пенітенціарних служб можуть включати високий рівень стресу та травматичних подій, емоційне виснаження, відчуття безпомічності та використання копінг-стратегій, які можуть бути нездоровими. Негативний вплив режиму роботи, обмежених можливостей професійного росту, відсутності підтримки від керівництва та колег також можуть сприяти професійному вигоранню. Деякі соціальні працівники можуть також мати високі рівні емоційної чутливості та відчуття обов'язку, що може виснажувати їхні ресурси. Важливо також враховувати відсутність навичок саморегуляції та недостатність можливостей для відновлення, які можуть призводити до зниження ефективності та професійного вигорання у соціальних працівників пенітенціарних служб.

Розуміння цих соціально-психологічних факторів та впровадження відповідних заходів на рівні організації праці, психологічної підтримки та розвитку навичок саморегуляції може бути важливим кроком в запобіганні та профілактиці професійного вигорання у соціальних працівників пенітенціарних служб.

## **РОЗДІЛ 2. ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ ПСИХОЛОГІЧНИХ ФАКТОРІВ ПРОФЕСІЙНОГО ВИГОРАННЯ ПРАЦІВНИКІВ СЛУЖБ ПРОБАЦІЇ.**

### **2.1 Опис дослідження та використаних методик, характеристика вибірки**

Дослідження проводилось у Філії Державної установи «Центр пробації» у місті Київ. Установа виконує завдання, пов'язані з впровадженням заходів пробації, спрямованих на реабілітацію засуджених та зменшення рецидиву вчинення злочинів.

Дослідження проводилось з 6 березня по 9 квітня 2023 року і складалось з чотирьох етапів. Емпіричне дослідження проводилось серед працівників різних спеціальностей служб пробації. Дослідження було проведено зі 117 респондентами, серед яких 25 чоловіки і 92 жінки. Вибірка складала: фахівці, керівники, начальники відділу, заступники начальників, провідні інспектори, інспектори, психологи, провідні інспектори з питань соціальної роботи із суб'єктами пробації (Див. Таблицю 2.1)

<b>Фахівці, які приймали участь у дослідженні</b>	<b>Кількість</b>
Керівник	4
Заступник начальника	8
Начальник сектору	2
Начальник відділу	5
Фахівець	20
Провідний інспектор	46
Начальник	9
Начальник районного відділу	1
Фахівець 1 категорії	1
Фахівець 2 категорії	2
Провідний фахівець	1
Психолог	7
Інспектор	4
Фахівець (з питань соціальної роботи із суб'єктами пробації)	2
Фахівець із соціальної роботи	1
Старший інспектор	2

**Таблиця 2.1**

На першому етапі було сформульовано тему, мету, завдання та гіпотезу дослідження, окреслено основні етапи, обрано методи збору інформації й обробки результатів, здійснено аналіз теоретичних основ професійного вигорання та професійної адаптації. Проаналізовано зарубіжну та вітчизняну літературу та проведено теоретичне вивчення підходів, типів, стратегій подолання професійного вигорання. Також було здійснено аналіз документів, звіт психолога про методи роботи із працівниками служб пробації.

Другий етап – розробка моделі та створення програми емпіричного дослідження, підбір та обґрунтування обраних методик для вирішення поставлених завдань. Проведення констатувального етапу дослідження, якісна й кількісна обробка отриманих результатів.

Третій етап – проведення дослідження за допомогою стандартизованої методики Дж. Гібсона «Оцінка власного потенціалу «вигорання».

Четвертий етап – визначити підходи психопрофілактичних реабілітаційних заходів для уникнення професійного вигорання співробітників служб пробації та розробити програму профілактики.

Дослідження включало в себе:

- теоретичні методи: теоретичний аналіз, моделювання, узагальнення, порівняння та синтез існуючого знання з проблеми;

- емпіричні – опитувальні методи: тестування;

Дослідження було проведено за наступними етапами:

- розробка тестування; за основу для його розробки було взято методику Дж. Гібсона «Оцінка власного потенціалу «вигорання».

- підготовка онлайн опитувальника;

- збір та обробка даних за допомогою Критерію узгодженості Колмогорова;

- розробка та підготовка тренінгової програми;

- збір, обробка та порівняльний аналіз отриманих даних.

Тестування – метод дослідження, який дуже часто застосовується в психолого-педагогічних дослідженнях. За допомогою тестів порівнюються рівні оволодіння будь-якими видами діяльності.

За основу була взята стандартизована методика Дж. Гібсона «Оцінка власного потенціалу «вигорання». Опитувальник включає у себе 18 запитань на кожен з яких респонденту потрібно відповісти обираючи відповідну шкалу (Додаток 1). Опитувальник направлений на визначення таких факторів професійного вигорання як: деперсоналізація, особиста задоволеність та емоційна виснаженість.

До опитувальника додається інструкція а також поради як правильно відповідати на запитання. Опитування проводилось анонімно.

Інструкція. Дайте відповідь на кожне запитання, обираючи відповідну шкалу, яка подається нижче. Пам'ятайте, що немає правильних або неправильних відповідей. Люди різні, і кожен може висловити свою думку. Намагайтеся відповідати не швидко, широко і точно.

Джеймс Джером Гібсон – американський психолог, один з найвідоміших когнітивних психологів в області зорового сприйняття. Разом з Е. Брюнsvиком та Р. Баркером є основоположником екологічного підходу до парцептивної активності. Гібсон підтримував ідею «прямого сприйняття».

Відповідно до теорії прямого сприйняття Гібсона, сприйняття можна описати як потік інформації, що надходить від сенсорних рецепторів і відображає контекст сенсорного досвіду. Середовище і активність суб'єкта, що виникає під час сприйняття, впливають на те, як структурується стимульна інформація. Згідно з моделлю Гібсона, сприйняття не потребує опосередкованої обробки інформації в мозку через вищі когнітивні процеси, а отримується безпосередньо з навколишнього середовища. Гібсон назвав свій підхід екологічною психологією, оскільки він заснований на вивченні сприйняття в реальних умовах, а не в штучно створених ситуаціях з обмеженою контекстуальною інформацією. Основна ідея полягає в тому, що

сприйняття можна розглядати як активний процес, у якому важливу роль у формуванні сприйняття відіграють середовище та діяльність суб'єкта. Обробка інформації не вважається центральною для сприйняття, як це роблять інші підходи до психології.

Для якісної математичної обробки результатів було взято Критерій Узгодженості Колмогорова-Смирнова, який використовується для того, щоб визначити, чи підпорядковується два емпіричних розподіли одному закону, або визначити, чи підпорядковується емпіричний розподіл певній моделі. Критерій Узгодженості Колмогорова використовується при визначенні максимальної розбіжності між частотами емпіричного і теоретичного розподілу та обчислюється за такою формулою:  $\lambda = \frac{D}{\sqrt{\Sigma f}}$

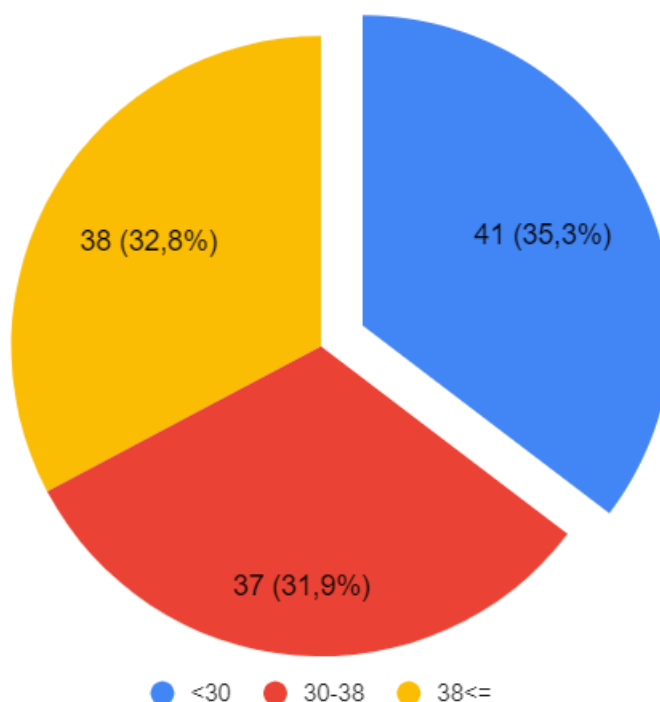
де  $D$  – максимальне значення різниці між накопиченим емпіричними і теоретичними частотами;

$\Sigma f$  – сума емпіричних частот.

За таблицями значень ймовірності – критерію можна знайти величину  $\lambda$ , відповідну ймовірності  $P$ . Якщо величина ймовірності  $P$  значуща відносно знайденої величини, то можна передбачити, що розбіжності між теоретичним і емпіричним розподілами несуттєві. Необхідною умовою при використанні критерію узгодженості Колмогорова є велике число спостережень (не менше ста). Часто при перевірці гіпотез про розподіл тих або інших даних недостатньо застосувати якийсь один критерій, особливо, коли дані спостережень не показують значимого відхилення від гіпотези, і ситуація представляється сумнівною. У цих випадках доцільно скористатися іншими критеріями, заснованими на інших імовірнісних ідеях, щоб за їх допомогою піддати аналізу ті ж дані. Таким чином, дуже поважно мати широкий арсенал методів для статистичної обробки даних.[15].

## 2.2. Інтерпретація результатів емпіричного дослідження факторів професійного вигорання працівників служб пробації.

Почнемо з віку, адже резильєнтність до професійного вигорання розвивається з віком людини. Серед досліджуваних було 92 жінки та 25 чоловіків. Віком від 21 до 61 року. Кількість респондентів до 30 років складала 41 особу, у віці від 30 до 38 років було 37 людей і понад 38 років – 38 людей (Див. Рис.1.).

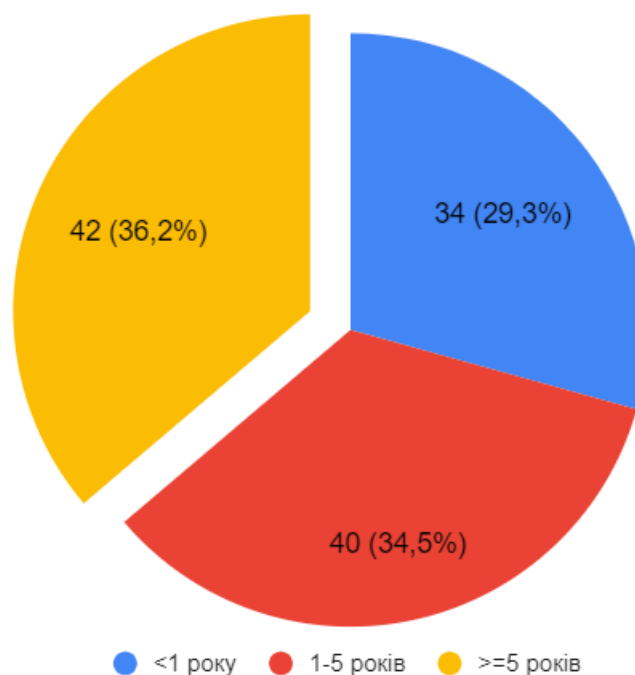


**Рис.1. Кількість респондентів за фактором вік**

Дослідження проводилось за допомогою онлайн-опитувальника на основі методики Дж. Гібсон «Оцінка власного потенціалу вигорання». Опитувальник включає в себе 18 запитань, які спрямовані на виявлення таких факторів професійного вигорання як: деперсоналізація, особиста задоволеність та емоційне виснаження.

Аналізуючи стаж респондентів, можна сказати, що найбільший відсоток досліджуваних мають стаж від 5 років і більше – 36,2% респондентів.

Від 1 до 5 років роботи на посаді мали 34,5% респондентів. І найменший стаж роботи, до 1 року мали 29,3% респондентів (Див. Рис.2.).



**Рис.2. Кількість респондентів за фактором – стаж**

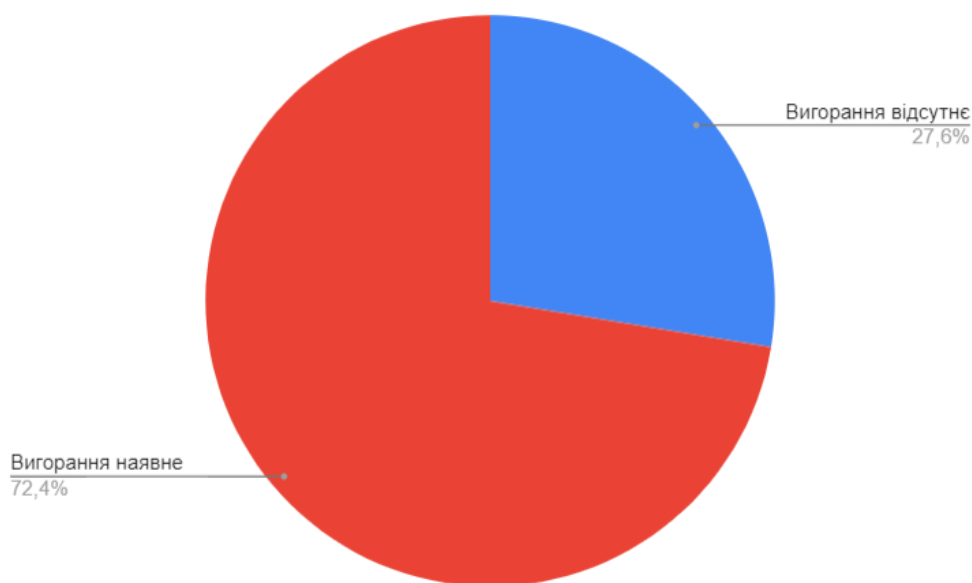
За даними проведеного опитування було виявлено по трьом факторам, деперсоналізація, особиста задоволеність та емоційне виснаження наступне: 72,4% опитуваних мають середній рівень професійного вигорання а 27,6% опитуваних мають низький рівень професійного вигорання.

Співвідношення факторів професійного вигорання за стажем, варто звернути увагу, що відповідно до стажу, показники факторів професійного вигорання принципово не відрізняються, тож, це свідчить про те, що стаж – не впливає на професійне вигорання (Див. Рис 2.)

Таблиця 2.2. – Розподіл компонентів емоційного вигорання (за методикою «Оцінка власного потенціалу вигорання» Дж. Гібсона)

Компоненти вигорання	Низький рівень	Середній рівень	Високий рівень
Деперсоналізація	48,15%	4,63%	0,93%
Особиста задоволеність	14,81%	18,52%	20,37%

Емоційне виснаження	34,72%	13,89%	5,09%
---------------------	--------	--------	-------



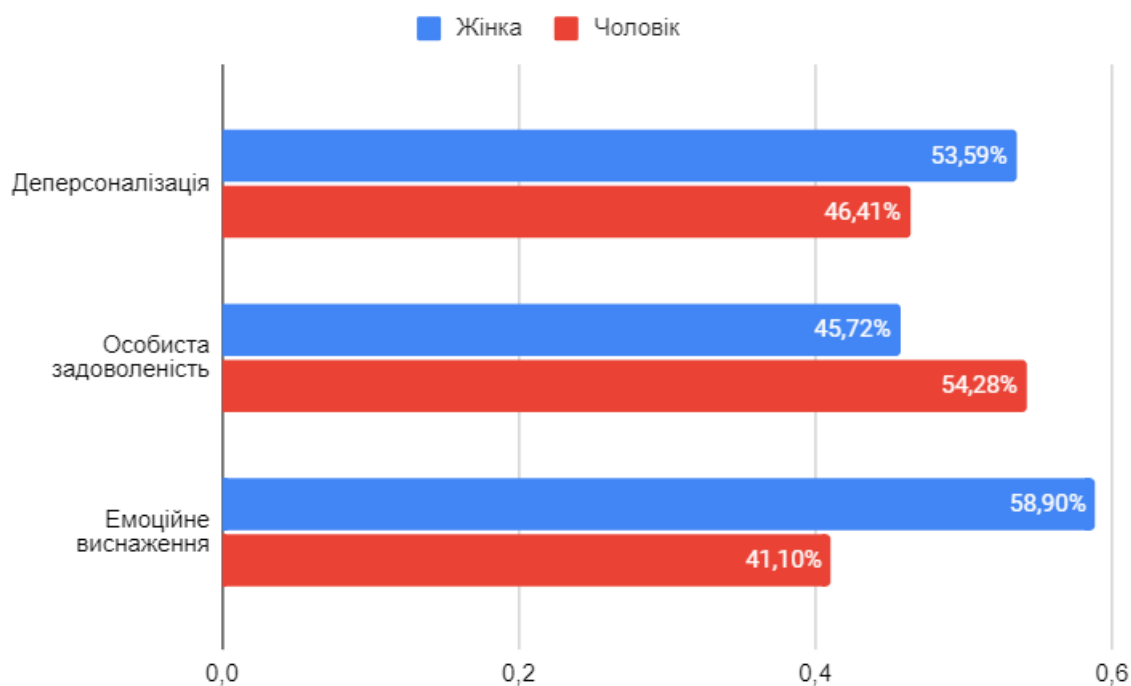
**Рис.3. Наявність та відсутність професійного вигорання у співробітників служб пробації**

Аналізуючи дані по трьом показникам (за методом Колмагорова Смирнова) можна побачити різницю між факторами професійного вигорання за статтю. На діаграмі нижче видно, що фактор «деперсоналізація» у жінок вищий ніж у чоловіків. У жінок у процентному співвідношенні деперсоналізація 53,59% а у чоловіків 46,41%. Відповідно можна зрозуміти, що чоловіки більш стійкі до впливу зовнішніх факторів професії на їх особистість.

Фактор «особиста задоволеність» має наступні показники: у жінок 45,72% а у чоловіків 54,28%. А отже, це свідчить про те, що чоловіки майже на 10% більш задоволені собою та своєю роботою у даній професії аніж жіноча частина вибірки.

І останні фактор «емоційне виснаження» після проведеного дослідження показав, що у жінок рівень емоційного виснаження дорівнює

58,90% а у чоловіків 41,10%. А отже, виходячи з цього помітно, що чоловіки більш емоційно стійкі до стресових факторів на робочому місці аніж жінки.



**Рис. 4. Співвідношення факторів професійного вигорання за статтю.**

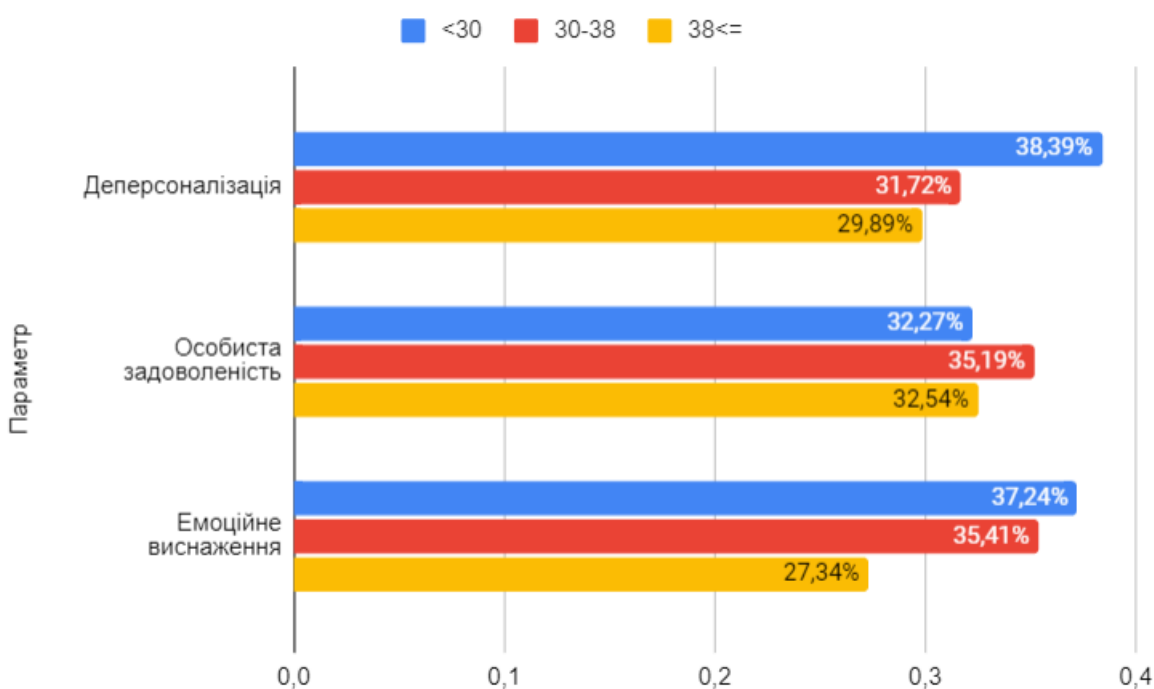
Розглянемо зв'язок вікових параметрів із факторами професійного вигорання.

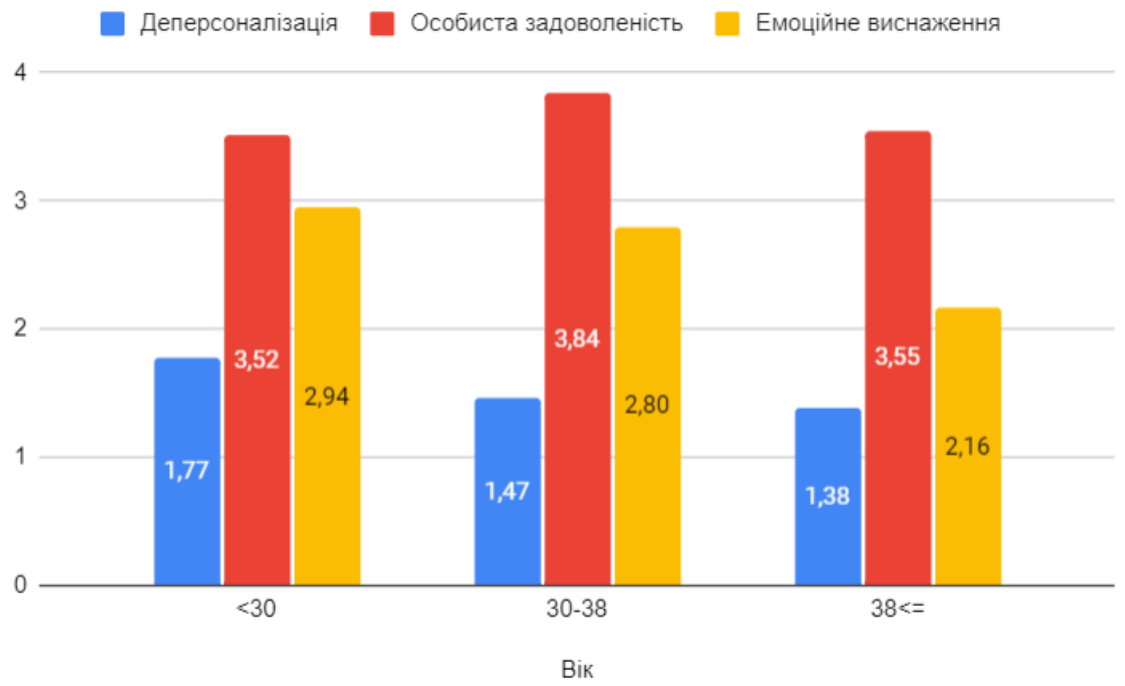
Для аналізу показників вибірки було розбито на три рівні проміжки: респонденти до 30 років, респонденти від 30-38 років та респонденти від 38 років і більше.

Деперсоналізація більш явно виражена у респондентів віком до 30 років, що може свідчити про те, що особи молодшого віку більш схильні до зміни емоційного фону внаслідок впливу зовнішніх стресових факторами на роботі. В свою чергу у осіб віком від 38 років спостерігається більша стійкість до фактору деперсоналізація. Виходячи з цього прослідковується чітка залежність показника «деперсоналізація» респондентів за їх віком та факторами професійного вигорання.

Особиста задоволеність у даному дослідженні не спостерігається чітка кореляція.

За рахунок факторів, які не входять в дане дослідження фактор «емоційне виснаження» менш впливовий для людей віком від 38 років. В свою чергу люди до 30 років є більш уразливі до цього фактору. Тобто, виходячи з цього прослідковується чітка кореляція між віком респондента та його емоційним виснаженням.





**Рис. 5. Співвідношення факторів професійного вигорання за віком**

## **Висновки до розділу 2.**

За допомогою кореляційно аналізу вдалося встановити видимий зв'язок між трьома факторами. Завдяки отриманим результатам помітна різниця між факторами, які обумовлюють професійне вигорання. Помітно, що у порівнянні між результатами виявлених факторів між чоловіками та жінками є невелика різниця. Виходячи з результатів чоловіки виявились більш стійкими до впливу на них усіх трьох факторів. Також було виявлено, що у порівнянні з віком помітно що більш явно була виражена деперсоналізація у респондентів віком до 30 років, тоді як чим доросліше, тим нижчий рівень деперсоналізації.

Аналізуючи отримані дані, можемо стверджувати, що переважна більшість респондентів мають середній рівень професійного вигорання, а саме: 72,4% (Див. Рис.3.). Це свідчить про те, що їм необхідно попрацювати над своїм емоційним станом, щоб їх діяльність не призвела до вигорання.

І відповідно, лише – 27,6% опитуваних мають низький рівень професійного вигорання, ми вважаємо, що з цією категорією досліджуваних варто проводити все таки профілактику професійного вигорання, оскільки фахівці працюють у складних умовах і піддаються стресовим ситуаціям.

З одного боку, всі три фактори вказують на те, що чоловіки можуть бути більш емоційно стійкими, ніж жінки. З іншого боку, інші фактори свідчать про те, що більшість респондентів мали помірний рівень професійного вигорання. Хоча дослідження не дозволяє зробити точних висновків про всі аспекти професійного вигорання, воно дає загальне уявлення про те, як він проявляється у різних людей. Результати дослідження можуть бути корисними для компаній та організацій, які хочуть забезпечити своїх співробітників ефективними методами запобігання професійному вигоранню.

При цьому, важливо зазначити, що результати дослідження не можуть бути універсальними для всіх людей, оскільки кожен індивідуум є унікальним і може досліджувати професійне вигорання по-різному. Тому, на основі

результатів дослідження можна розробити більш індивідуалізовані підходи до запобігання та лікування професійного вигорання.

З цього слід зробити висновок, що в залежності від того, які фактори були більш яскраво виражені, саме на них повинна бути спрямована комплексна профілактика.

## **РОЗДІЛ 3. ПРОФІЛАКТИКА ПРОФЕСІЙНОГО ВИГОРАННЯ СПІВРОБІТНИКІВ СЛУЖБИ ПРОБАЦІЇ**

### **3.1. Особливості профілактики професійного вигорання працівників служб пробації**

Опитувальник даного дослідження направлений на визначення таких факторів професійного вигорання як: деперсоналізація, особиста задоволеність та емоційна виснаженість, тому, профілактика була направлена саме на ці три фактор професійного вигорання.

Саморегуляція — здатність особистості створювати необхідні й бажані стани, що забезпечують ефективність дій. Це свідоме вольове управління внутрішніми процесами своєї психіки, що дозволяє контролювати власний емоційний стан і цілеспрямовано впливати на нього.

Негативні емоції можуть завдати як фізичної, так і моральної шкоди людині та її оточенню. Однак їх неможливо подолати ні придушенням, ні гасінням. Замість цього необхідно позбутися цих емоцій або замінити їх. Для цього досить ефективно використовувати прийоми саморегуляції, релаксації, відновлення і самонавіювання.

Серед найважливіших прийомів саморегуляції дослідники виділяють такі: виховання доброзичливості й оптимізму, контроль за своєю поведінкою, уповільнення діяльності, самонавіювання. Виховання доброти та оптимізму пов'язане з практикою позитивного мислення, яке сприяє розвитку енергії життєтворчості, добра та радості.

Контроль над своєю поведінкою також є важливою складовою саморегуляції. Це означає здатність регулювати напругу м'язів, темп рухів, мови і дихання для досягнення бажаного емоційного стану. Наприклад, збільшення частоти дихання може призвести до підвищення рівня тривоги, тоді як повільне, глибоке дихання може допомогти заспокоїти нервову систему.

Ефективним способом саморегуляції є також розмежування в діяльності. Це може бути трудотерапія, музикотерапія, бібліотерапія, драматерапія, хобі, гумор, удавана гра тощо. Ці методи допомагають зняти напругу та стрес, що дозволяє зберегти емоційну стабільність і благополуччя.

Самонавіювання – ще один метод саморегуляції, який полягає в умінні зосереджуватися на позитивних сторонах життя і створювати внутрішній діалог, що сприяє зниженню тривожності і підвищенню емоційної стійкості.

Техніки релаксації сприяють зняттю нервової напруги і відновленню душевної рівноваги, зокрема шляхом мимовільного розслаблення перед сном і довільного розслаблення, що виникає після прийняття зручного положення і створення спокійного настрою за допомогою ментальних уявлень. Під час релаксації ми знімаємо м'язову напругу, відчуваємо приємні відчуття і спогади, наповнюємося позитивними емоціями. Заняття, які приносять нам задоволення, також допомагають нам відчувати гармонію та позитивні емоції. Це може бути будь-яка діяльність, наприклад робота, прогулянка, читання, відвідування театру, заняття хобі чи гумор.

Мистецтво важливе в нашому житті, адже його унікальний світ може допомогти нам заспокоїтися, звільнитися від негативних емоцій і отримати нові відчуття та насолоду. Арт-терапія, наприклад, здавна використовується для лікування та покращення настрою.

Самонавіювання — це ще один прийом регуляції свого внутрішнього стану, який полягає в багаторазовому повторенні словесної формули для створення необхідного, бажаного настрою. Це дозволяє зосередитися на необхідному стані і регулювати свої емоції.

Використання різноманітних технік самонавіювання може бути корисним для зняття стресу, зниження тривоги, покращення настрою та підвищення самооцінки. Їх можна використовувати в різних ситуаціях, наприклад, підготовка до важливих подій, прийняття великих викликів,

розслаблення перед сном або в будь-який інший час, коли людині потрібно покращити свій емоційний стан.

Крім того, фізична активність і спорт можуть допомогти підвищити рівень енергії та зменшити рівень стресу. Регулярні вправи або фізична активність можуть підтримувати психічне здоров'я, покращувати сон і самопочуття, а також зменшувати ризик депресії та тривожних розладів.

Нарешті, здорове харчування і правильний розпорядок дня також можуть позитивно вплинути на емоційний стан людини. Дотримання правильного розпорядку дня, включаючи достатній сон і регулярне харчування, може знизити ризик стресу та тривоги та підтримати загальний стан здоров'я та благополуччя.

Психологічне здоров'я та благополуччя співробітників пенітенціарних служб, це запорука якісної роботи та якісного надання професійних послуг та необхідної допомоги. Саме профілактика такого явища як професійне вигорання сприяє здоровому розвитку відносин між працівниками на роботі, якісній та продуктивній роботі, налагодженій системі праці всередині організації, а тому, дуже важливо розуміти основні способи запобігання професійного вигорання:

- Зниження робочого навантаження, переструктурування діяльності, розподіл відповідальності, використання різних способів компенсацій, заохочення до роботи, самопрезентація в середовищі фахівців. Навчання навичок керування стресом, саморегуляції та релаксації.
- Оптимізація організації праці – розробка системи організації праці з урахуванням специфіки й напрямку професійної діяльності установи. Основні напрямки оптимізації – структурування роботи, чітка регламентація праці, організація робочих місць, рівномірний розподіл робочого навантаження,

надання достатнього ступеня автономності, позитивна та чесна оцінка праці, справедливе матеріальне та нематеріальне стимулювання праці, надання можливостей професійного зростання та розвитку, поліпшення матеріально-технічної бази.

- Оптимізація взаємин у колективі з керівництвом, поліпшення соціально-психологічного клімату за допомогою проведення комунікативних тренінгів, спрямованих на вивчення навичок спілкування, стратегій поведінки в конфлікті; організація корпоративного відпочинку, залучення співробітників до прийняття управлінських рішень; надання співробітникам соціальної підтримки: інструментальної, емоційної, інформаційної та забезпечення позитивного зворотного зв'язку.
- Корекція особистісних особливостей, мотиваційної сфери. Профілактика – навчання навичок управління стресом, нормалізації емоційного стану. Застосування психокорекційних технік, спрямованих на підвищення самооцінки, упевненості в собі, рівня емпатії. Корекція мотивів досягнень та уникнення невдач.

Також дуже важливо розуміти, що дуже важливим фактором профілактики професійного вигорання являється саме робота над собою та гармонія за своїм тілом, за своїм внутрішнім «Я». Тоді в силу вступають методи організації психофізичного стану.

Людина – це цілісна система, яка поєднує в собі біоенергетичну та інформаційну складові. Ці компоненти взаємодіють один з одним, тому будь-який вплив на один з них може вплинути на інші. Усі методи гармонізації психофізичного стану людини можна умовно поділити на три групи:

фізіологічний рівень, емоційно-вольова регуляція та ціннісно-смысловий рівень.

- Перша група методів спрямована на вплив на фізичне тіло людини.
- Друга група методів орієнтована на вплив на емоційний стан і вольові якості людини.
- Третя група методів спрямована на вплив на думки і переконання людини, її світогляд і цінності.

Отже другим важливим фактором є фізіологічний рівень регуляції психофізичного стану (вплив на фізичне тіло):

- здоровий та якісний сон, провітрювання кімнати перед сном, дотримання режиму сну, засипання та пробудження в один і той же час;
- збалансоване харчування з достатньою кількістю вітамінів і мінералів, таких як магній і вітамін е, які містяться в різних продуктах, таких як кукурудза, морква, ожина, горіхи, насіння соняшнику та соєві боби, а також у плитках чорного шоколаду;
- для підтримки фізичного тону і здоров'я корисно включити фізичні навантаження, наприклад, заняття спортом і ранкову гімнастику, а також танці і будь-яку роботу по дому;
- методи нетрадиційної медицини, такі як фітотерапія і гомеопатія, які передбачають використання різних настоїв і трав для зняття нервової напруги і підвищення життєвого тону;
- масаж тіла, включаючи класичний масаж і біоактивний точковий масаж рук і ніг, також може допомогти зняти напругу і стрес;
- кольоротерапія та ароматерапія, які використовують різні кольори та аромати для зміни настрою та підвищення енергії, також можуть бути корисними;

- зняти негатив і поліпшити настрій можуть допомогти дихальна гімнастика і водні процедури, такі як контрастний душ перед сном і занурення у воду в цілому;
- мінералотерапія може включати використання різних видів каменів і кристалів, які володіють певними енергетичними властивостями. Наприклад, аметист відомий своїми заспокійливими властивостями, топаз – здатністю піднімати настрій і заряджати енергією, а турмалін – захищати від негативу і стресу;
- дихальна гімнастика може бути корисним засобом для зняття нервової напруги та стресу. Наприклад, глибоке дихання з подовженим видихом може зменшити надмірне збудження, покращити кровообіг і знизити рівень тривоги. Мобілізуючі дихальні вправи з посиленням вдиху можуть допомогти подолати млявість і сонливість, підвищити енергію і життєвий тонус;

Емоційно-вольова регуляція психофізичного стану(вплив на емоційний стан).

- посмішки та гумор можуть сприяти зміцненню імунної системи, зокрема, активуючи т-лімфоцити в крові та стимулюючи вироблення гормонів щастя, що посилює позитивний ефект. Гумор також може допомогти «підзарядитися» від негативу;
- музика може бути потужним інструментом для гармонізації психоемоційного стану. найбільший позитивний ефект може мати прослуховування класичної музики, хоча навіть невеликі дози року можуть допомогти вивільнити негативні емоції;
- йога і медитація (допомагають розслабитися, зняти стрес, поліпшити настрій і підвищити концентрацію);
- подорожі та нові враження (відволікають від проблем, розширюють світогляд, додають емоційного заряду та енергії);

- спілкування та проведення часу з близькими (сприяє розвитку емоційної підтримки, зменшенню відчуття самотності та покращенню настрою);
- правильне планування та організація часу (дозволяє уникнути зайвого стресу та втоми, забезпечує достатньо часу для відпочинку та розваг);
- зменшення часу, проведеного перед екранами (екранні технології викликають втому і негативно впливають на сон, тому варто обмежити їх використання);
- догляд за собою та зовнішність (допомагає підтримувати позитивне самопочуття та покращувати настрій).
- медитації, візуалізації (є цілеспрямовані візуалізації на певну тему – уявіть відвідування квітучого саду, відвідування улюбленого куточка природи тощо);
- аутотренінг (самонавіювання) (емоційна напруга безпосередньо пов'язана з напругою м'язів – у стані стресу організм переходить у стан «бойової готовності» до активних дій; знімаючи напругу певної групи м'язів, можна вплинути на негативні емоції, позбутися їх).

Ціннісно-смысловий рівень регуляції психофізичного стану (вплив на думки, зміна світогляду).

Образа, злість, невдоволення та самокритика – найшкідливіші емоції для нашого здоров'я. Будь-який подразник, який загрожує нашому душевному спокою, викликає викид гормонів стресу в нашому мозку, незалежно від того, справжній він чи уявний. Тому навчитися контролювати свої думки та емоції надзвичайно важливо. Як зазначав відомий дослідник стресу Ганс Сельє, важлива не сама подія, а те, як ми її сприймаємо.

Притча про двох мандрівників, які досягли джерела води, може бути прикладом того, як наше сприйняття ситуації може вплинути на наші емоції.

Один з мандрівників був вдячний за півсклянки води, а інший був незадоволений, бо отримав напівпорожню склянку. Це показує, що ми можемо по-різному ставитися до життєвих подій і це залежить від нашого сприйняття. Тому, щоб зберегти своє здоров'я, важливо навчитися звертати увагу на позитивні моменти життя і бути вдячним за них. Замість негативного питання «За що?» краще використовувати позитивне «Чому так сталося?». Такий підхід може допомогти вам перестати сприймати події як проблеми, а натомість сприймати їх як можливість дізнатися щось нове. Це може допомогти побачити життя як школу, де кожна ситуація може стати навчальним досвідом.

Шляхи запобігання виникненню синдрому професійного вигорання.

Навчіться визначати джерела стресу, знайдіть 5 найважливіших з них. Які реакції вони викликають у вас і як їх зменшити? Які стресові фактори для вас є звичними, а які трапляються найчастіше? Ви хочете випробувати стресові фактори в майбутньому? Яких стресових факторів можна уникнути і як? Як організм реагує на стресори і які методи подолання стресу ви використовуєте?

- Навчись розпоряджатися своїм часом, визначати основні цілі та завдання, виконання яких можна співвіднести зі своїми можливостями. Складіть розклад завдань. Навчіться говорити «ні» і делегувати повноваження.
- Навчіться знімати емоційну напругу, володійте своїми емоціями, щоб стати здоровішим. Одними з найефективніших методів є аутотренінг і медитація.
- Навчіться планувати, програйте в своїй уяві різні варіанти поведінки заздалегідь.
- Визнайте і прийміть свої обмеження, не ставте перед собою абсолютно нереалістичних цілей. «Світ подібний до театру. Щоб

грати в театрі з успіхом і похвалою, треба брати ролі за здібностями» - Г. Сковорода.

- Будьте позитивними, зосередьтеся на позитивних рисах інших.  
«Світ належить оптимістам. Песимістам - стан душі» - Ф. Гізе.  
Навчіться терпіти і прощати.

Отже, звертаючи увагу на все вище сказане, можна зробити висновок, що профілактика включає в себе дуже багато способів та рівнів впливу на емоційний, психологічний та фізичний стан людини. Важливо пам'ятати, що для того щоб уникнути розвитку різних факторів які провокують таке явище як професійне вигорання, потрібно працювати на упередження, слідкувати за собою та контролювати свій психоемоційний стан. Не слід запускати та не зважати уваги на свій стан, важливо прислуховуватися до себе та до свого організму. У будь-якій стресовій ситуації слід, в першу чергу, завжди пам'ятати про себе та свої почуття, якби егоїстично це не звучало, адже проблеми навколо будуть завжди, стресові фактори оточують нас майже постійно а здоров'я тільки одне і берегти його потрібно завжди.

### **3.2. Компоненти профілактики професійного вигорання працівників служб пробації**

Враховуючи проведенне дослідження, ми вийшли саме на такі три фактори як: деперсоналізація, особиста задоволеність та емоційна виснаженість. Їх потрібно враховувати у ході профілактики, адже вони є дуже важливими.

Емоційна стійкість відображається в професійній діяльності і є складним утворенням, яке залежить від внутрішнього світу особистості, її емоційно-чуттєвої, вольової та інтелектуальної сфер, а також умінь і звичок. Уміння володіти собою є індивідуально-типологічною характеристикою особистості, яка залежить від розвитку системи саморегуляції. Деперсоналізація – це стан, який може призводити до порушення стосунків з іншими людьми, що неприпустимо для людей, які займаються професійною діяльністю.

Деперсоналізація – це порушення самосвідомості, що супроводжується відчуженням окремих або всіх психічних процесів особистості. В результаті виникає ефект відчуження від своїх думок, почуттів, дій, а також зміна або втрата власного «Я». Деперсоналізацію можна розділити на наступні типи:

1. аутопсихічну (втрата адекватного сприйняття психічних процесів, відчуття зниження пам'яті та труднощі концентрації);
2. соматопсихічну (проблеми сприйняття свого тіла та його відчуттів);
3. аллопсихічну (спотворене сприйняття зовнішнього середовища) світ).

Для представників професій, де важливі стосунки між людьми, деперсоналізація неприпустима, оскільки проявляється в деформації цих стосунків.

- Аутопсихічна деперсоналізація характеризується втратою адекватного сприйняття психічних процесів, емоцій, зниженням пам'яті та концентрації уваги.
- Соматопсихічна деперсоналізація пов'язана з проблемами сприйняття свого тіла і відчуттів.
- Алопсихічна деперсоналізація полягає в спотвореному сприйнятті зовнішнього світу.

Дійсно, феномен деперсоналізації не має єдиного підходу і тлумачення, оскільки це поняття використовується для опису різноманітних симптомів, які можуть супроводжувати різні психічні розлади. Відомо також, що деперсоналізація може виникати в результаті взаємодії факторів стресу та індивідуальних особливостей реагування на ці фактори.

У психіатричній класифікації DSM-5 деперсоналізація розглядається як один із симптомів дисоціативного розладу, який характеризується відчуттям віддаленості від власної особистості, тіла, думок, емоцій і дій. DSM-5 також розглядає дереалізацію - симптом, що полягає у відчутті нереальності навколишнього світу. У Європейській класифікації психічних розладів МКБ-11 деперсоналізація і дереалізація також віднесені до симптомів дисоціативного розладу.

Взагалі деперсоналізація може мати різні форми прояву і може виникати внаслідок різних причин. Тому для правильної діагностики та лікування важливо враховувати всі супутні симптоми та індивідуальні особливості пацієнта.

Суттєвим фактором ризику виникнення синдрому деперсоналізації є певні риси характеру особистості, психологічна структура особистості. Люди, схильні до цього синдрому, часто пред'являють завищені вимоги, переоцінюють свої можливості, не враховують жодних об'єктивних обставин і, не отримавши бажаного і не відчуваючи в собі сил боротися далі, відгороджуються від власного «Я», відчувають, які втратили колишні

особистісні якості. Синдром деперсоналізації (симптомокомплекс) може включати такі основні відчуття індивіда:

–явні, різко виражені зміни в особистості, поява в людині рис, які їй раніше не були притаманні або навпаки, зникнення того, що завжди було притаманно. у нього;

–відсутність або притуплення емоційного сприйняття природи, навколишнього середовища;

–відчуття відсутності думок у голові, втрата професійних навичок;

–зниження здатності до запам'ятовування;

–притуплення простих почуттів, таких як образа, гнів. , співчуття, радість;

–відсутність самого поняття «настрій» (настрою не існує );

– відчуття уповільненого плину або повної зупинки часу;

– труднощі зорового уявлення, образного мислення;

–тупість або відсутність болю , тактильна, температурна, смакова, пропріоцептивна чутливість тощо (соматопсихічна деперсоналізація). З огляду на викладене, найбільш ймовірними факторами ризику появи симптомів деперсоналізації є:

- вплив негативних зовнішніх факторів;

- спадкова схильність до патологічної тривожності, низька стресостійкість.

- Організм може піддаватися гострому або хронічному перенапруженню;
- людина може страждати від недосипання, постійної втоми і неможливості відновити сили;
- самотність може відчуватися як вимушено, так і свідомо обрано;
- можливі психосоматичні розлади; може розвинутися алкоголізм і наркоманія;

- професійна діяльність може супроводжуватися фізичними та психоемоційними навантаженнями;
- перебування в небезпечних умовах і зонах також може бути тривалим.

Ще одним аспектом деперсоналізації, який привернув увагу психологів, є професійна деформація особистості. Визначається як вид емоційно-когнітивного спотворення, що виникає під впливом професійної діяльності. Зазвичай професійну деформацію розглядають як прояв дезадаптації фахівця – порушення здатності або повної нездатності адаптуватися до умов зовнішнього середовища і форм професійної (трудової) діяльності внаслідок психосоматичних розладів.

У сучасній психологічній науці немає єдиного погляду на сутність і структуру професійних деформацій і деструкцій. Ще одним проявом професійної деформації є деструктивність, яка відображає негативне ставлення людини до себе чи інших і супроводжується відповідною поведінкою.

Загалом деструктивні зміни особистості свідчать про патологічний процес руйнування структури особистості або її елементів. Ці зміни можуть мати інші форми, такі як порушення особистісних потреб і мотивів, деструктивні зміни характеру і темпераменту, втрата контролю над трудовою і вольовою поведінкою, посилення аутистичних рис, формування неадекватної самооцінки, порушення міжособистісних стосунків. Генералізуючі, деструктивні зміни особистості є патологічним явищем, яке може призвести до значного зниження якості життя людини.

Зарубіжні психологи виділяють три компоненти професійних деформацій:

1) емоційне та/або фізичне виснаження, деперсоналізація, зниження продуктивності праці;

2) емоційне виснаження, деперсоналізація, зниження особистих досягнень;

3) психоемоційне виснаження, особистісна відчуженість, деформації професійної мотивації.

У чотирифакторній моделі професійних деформацій виділяють емоційне виснаження, деперсоналізацію та зниження особистих досягнень, але деперсоналізацію поділяють на деперсоналізацію, пов'язану з роботою, і деперсоналізацію, пов'язану з реципієнтом (деперсоналізація тут означає негативне ставлення до клієнтів, до професійної діяльності) і його предмету.

З наведеного вище видно, що вчені виділяють чотири типи прояву професійних деформацій, а саме:

- загальнопрофесійні;
- спеціально-професійні;
- професійно-типологічний;
- індивідуалізовані деформації.

Перші три типи прояву професійних деформацій у системах «людина-людина» та «людина-суспільство» відносяться до деформації психологічної структури особистості.

Четвертий тип – деформація діяльності індивіда та трудова поведінка. Як видно, між особистістю і трудовою діяльністю існує взаємозв'язок. Дійсно, оскільки особистість формується і розвивається в діяльності, то в певному сенсі можна говорити про особистість як наслідок особливостей діяльності. При цьому поява особистісних деформацій не є неминучим наслідком умов праці, а пов'язана з неконструктивністю професійного стилю і рольових установок і багато в чому піддається корекції. Дія факторів ризику в самій діяльності неоднозначна і може (як і будь-який стресогенний вплив) призводити як до деформацій, так і до зростання потенціалу стійкості та життєвої сили особистості. З іншого боку, особливості особистості впливають на специфіку

здійснення діяльності. Водночас деформації поведінки та діяльності можна розглядати як зовнішній прояв деформацій особистості.

Вигорання розглядається вченими за такими семіотичними підходами:

- результат перевтоми на роботі;
- вплив комплексу стресогенних факторів;
- невиконання рольових очікуван;
- втрата ефективності діяльності
- види стресу;
- як особистісна деформація;
- як механізм психологічного захист, вироблений особистістю
- патологічна реакція внаслідок тривалого професійного стресу середньої інтенсивності.

На нашу думку, наводить таку узагальнену класифікацію зазначених семіотичних підходів до формування та розвитку вигорання:

1. Міжособистісний підхід (соціально-психологічний, міжособистісний). Основними детермінантами вигорання є асиметричність стосунків у континуумі «професійно-суб'єктна діяльність», специфіка самої роботи в соціальній сфері, яка характеризується великою кількістю психічно перевантажених контактів з різними людьми;
2. Індивідуальний підхід до вивчення синдрому вигорання визначає особливості емоційно-мотиваційної сфери особистості як основні детермінанти цього явища. Це включає розбіжність між високими очікуваннями щодо роботи та реальністю повсякденної діяльності спеціаліста.
3. Організаційний підхід до вивчення вигорання визначає причини цього явища у факторах професійного середовища. Сюди входять особливості організаційної структури, способу роботи, стилю керівництва, недостатня підтримка та автономія, рольові

конфлікти, неадекватний або недостатній зворотній зв'язок з керівництвом тощо.

Особиста задоволеність. Рівень задоволеності роботою та професійною діяльністю є важливим показником ефективності та продуктивності праці, оскільки свідчить про стабільність та високу продуктивність праці працівників. Цей показник також є показником рівня невротизації співробітників. Проте в умовах кризи недостатньо уваги приділяється рівню задоволеності працівників своєю професійною діяльністю та роботою, оскільки для багатьох із них головним є збереження статусу працюючої людини.

Здатність змінювати поведінку та дії вимагає від людини здатності відмовитися від стереотипних процесів мислення та наявності дивергентного професійного мислення. Мається на увазі зміна структур мислення особистості, яка виникає внаслідок нестандартних ситуацій у професійній діяльності, що виходять за межі звичних критеріїв оцінки та стереотипів сприйняття вже відомих форм і методів діяльності. Такі зміни можуть викликати когнітивний дисонанс і почуття незадоволеності роботою, що є показниками підвищення рівня невротизації співробітників.

Дійсно, задоволеність роботою є комплексним поняттям, що складається з різних компонентів, включаючи зовнішні умови праці, сімейні та соціальні фактори, можливість реалізувати свої очікування та здібності, особисті фактори тощо. Важливим компонентом задоволеності є зв'язок між рівнем домагань, мотивація та реальний успіх у професійній діяльності.

Високі досягнення в професійній діяльності можуть стати джерелом задоволення лише тоді, коли вони підкріплені зовнішніми винагородами, такими як заробітна плата. Однак важливо зазначити, що винагорода — не єдиний фактор, що впливає на задоволеність роботою. Інші фактори, такі як можливість професійного розвитку, визнання та підтримка колег,

задоволеність самою діяльністю тощо, також можуть бути важливими для задоволеності роботою.

Тому для підвищення задоволеності працею варто звернути увагу на різні аспекти, які впливають на цей показник, зокрема зовнішні умови праці, можливості професійного розвитку, стосунки з колегами, мотивацію, визнання тощо.

Організаційні психологи виділяють такі умови, які впливають на задоволеність роботою, як рівень виконання інтелектуальних завдань, особиста зацікавленість у роботі, умови праці, наявність винагороди за роботу, умови, що полегшують виконання завдань, висока самооцінка та підтримка колег. Для розуміння факторів, що впливають на задоволеність працею, доцільно вивчити двофакторну теорію, який виділяв гігієнічні фактори та фактори мотивації. Фактори гігієни є профілактичними, вони не викликають задоволення, але їх погіршення викликає незадоволення.

До гігієнічних факторів належать: стосунки з колегами, керівництвом і підлеглими; психологічний клімат; рівень корпоративної культури; винагороди (у разі фіксованого окладу); здібності менеджера; умови праці; стабільність робочого місця.

Мотиваційні фактори безпосередньо викликають задоволеність працею і є стимуляторами ефективної праці. Вони є своєрідними стимуляторами ефективної роботи. До них відносяться:

- досягнення цілей;
- розпізнавання;
- цікавий зміст роботи;
- самостійність і відповідальність;
- професійне зростання (кар'єрний ріст);
- особистісна самореалізація.

Поява ознак дегуманізації та байдужості разом із загальним негативним настроєм та відчуттям виснаження свідчать про професійну деформацію

працівників. Цей процес починається з негативних змін в емоційній сфері співробітників, таких як недостатня емоційна стійкість і лабільність. Для досягнення ефективності в професійній діяльності необхідне стабільне і оптимальне задоволення від роботи і професії в цілому. Якщо працівники мають емоційну нестійкість, то вони не можуть відчувати задоволення від роботи та професії. Тому важливим для дослідження є феномен невротизму, який описує підвищену емоційну нестійкість працівників.

Емоційна виснаженість. Емоційне виснаження може бути наслідком тривалих періодів виконання роботи, яка вимагає високого рівня емоційних зусиль, наприклад, роботи зі стресовими клієнтами, складні стосунки з колегами або низький рівень підтримки на роботі. Цей стан може проявлятися у вигляді втрати інтересу до роботи, низької самооцінки, почуття безсилля та відчуження від колег.

Іноді для опису цього стану використовують термін «вигорання», оскільки людина може відчувати, ніби її енергія вичерпалася, і відчувати стан внутрішньої порожнечі та втрати задоволення від життя. Цей стан може вплинути на фізичне та психічне здоров'я людини, збільшуючи ризик депресії, тривоги та виснаження.

Перший компонент напруга – характеризується відчуттям емоційного виснаження, втоми, викликаного власною професійною діяльністю та проявляється такими симптомами:

- 1) переживання психотравмуючих обставин - людина сприймає умови праці та професійні міжособистісні стосунки як психотравмуючі;
- 2) невдоволення собою - незадоволення своєю професійною діяльністю і собою як професіоналом;
- 3) загнаний в кут - відчуття безвихідності ситуації, бажання змінити роботу або професійну діяльність в цілому;
- 4) тривожно-депресивний – розвиток тривоги у професійній діяльності, підвищена нервозність, депресивні настрої.

Другий компонент резистентність – характеризується надмірним емоційним виснаженням, що провокує виникнення і розвиток захисних реакцій, які роблять людину емоційно замкнутою, відстороненою, байдужою, а будь-яка емоційна залученість у професійні справи та спілкування викликає у людини відчуття надмірної втоми, і проявляється такими симптомами, як:

1) неадекватне вибіркоче емоційне реагування – неконтрольований вплив настрою на професійні стосунки;

2) емоційно-моральна дезорієнтація – розвиток байдужості в професійних стосунках;

3) розширення сфери економії емоцій – емоційна замкнутість, відчуженість, прагнення припинити будь-які комунікації;

4) скорочення професійних обов'язків – згортання професійної діяльності, прагнення витратити якомога менше часу на виконання професійних обов'язків.

Третя складова, яка називається виснаженням, характеризується психофізичною втомою людини і викликає такі симптоми:

1. Емоційна недостатність – на тлі перевтоми у людини розвивається емоційна несприйнятливність, знижується емоційний внесок у роботу, все робиться автоматично і відчуває спустошеність під час виконання професійних обов'язків.

2. Емоційна відчуженість – людина створює захисний бар'єр у професійних комунікаціях.

3. Особистісне відчуження (деперсоналізація) – порушення професійних відносин і розвиток цинічного ставлення до тих, з ким доводиться спілкуватися під час виконання професійних обов'язків, а також до професійної діяльності в цілому.

Психосоматичні та психовегетативні розлади – у людини може погіршитися фізичне самопочуття та виникнути такі психосоматичні та психовегетативні розлади, як порушення сну, головні болі, проблеми з

артеріальним тиском, розлади шлунку, загострення хронічних захворювань та ін.

Емоційна стійкість визначається як важлива властивість людини, яка дозволяє їй зберігати стійкість своїх емоційних реакцій і емоційного стану в умовах стресу, забезпечуючи тим самим успішне виконання професійної діяльності. Ця властивість залежить від таких показників, як мотивація, моральність, воля та інтелект суб'єкта праці, а також властивостей його нервової системи, які повинні запобігати виникненню емоційного напруження, яке може порушити поведінку та ефективність професійної діяльності.

Важливою характеристикою емоційності є невротизм, що характеризує підвищену емоційну нестабільність, оскільки вказує на чутливість людини до емоційно збудливих ситуацій, тобто здатність досягати такого рівня емоційної інтенсивності, що людина втрачає контроль над своїми емоційними реакціями. У той же час емоційна збудливість залежить від взаємозв'язку мотивації і можливостей людини.

Слід розрізняти прояви невротизму та емоційну лабільність, яка характеризується нестійкістю емоційного стану та його залежністю від зовнішніх обставин. Невротизм може проявлятися у посиленні соматичних скарг, тривожності та внутрішнього неспокою. Емоційна нестабільність може призводити до недостатньої задоволеності роботою та негативного ставлення до професійної діяльності. Тому при здійсненні будь-яких змін у професійній діяльності необхідно звертати увагу на психологічні показники емоційної стійкості, щоб забезпечити оптимальний рівень задоволеності працею та позитивний настрій суб'єктів праці, уникати вегетоневрозів та ін. негативні наслідки.

Тому для досягнення успіху в професійній діяльності важливо мати не лише достатній рівень кваліфікації та досвіду, а й стабільний емоційний фон та психологічну стійкість. При цьому варто розрізняти невротизм і емоційну

лабільність, оскільки ці дві характеристики можуть мати різні наслідки для працівника.

Невротизм проявляється у збільшенні кількості соматичних скарг і розвитку вегетативних неврозів, а також у наростанні емоційної нестабільності та тривожності. У той же час емоційна лабільність характеризується нестабільністю емоційного фону, його залежністю від зовнішніх обставин і частою зміною настрою навіть при незначних змінах обстановки.

Таким чином, плануючи будь-які зміни у професійній діяльності працівників, необхідно звертати увагу на їх психологічні показники емоційної стійкості, збереження оптимального рівня задоволеності роботою та оптимістичного настрою, а також відсутність почуття страху, розгубленості і депресія при виникненні будь-якої непередбаченої ситуації. Це допоможе забезпечити не тільки ефективну роботу співробітників, а й підвищити їх загальну якість життя та самооцінку.

Хронофаги, також відомі як пожирачі часу або поглиначі часу, — це термін, який використовується для опису будь-яких речей або дій, які заважають і відволікають від основних завдань або планів, таких як робота чи інші заняття. Хронофаги можуть бути як живими (наприклад, колеги, друзі, клієнти), так і неживими (комп'ютерні ігри, телевізор тощо). Хронометраж — один з основних методів ідентифікації хронофагів, який полягає в записі та вимірюванні тривалості виконуваних дій з метою визначення, на що витрачається час, виявлення «поглиначів часу», пошуку резервів часу та розвитку «почуття працездатності» та «відчуття часу». Існують різні методи обліку часу, такі як паперовий метод, мобільний метод, метод запису, дистанційний метод і онлайн-метод.

Хронометраж — це спосіб відстеження витрат часу, який полягає в записі та вимірюванні тривалості виконуваних дій. Основна мета цього методу

– визначити, як саме ми витрачаємо час, виявити «пожирачів часу», знайти часові резерви та розвинути почуття ефективності та тайм-менеджменту.

Щоб дотриматися часу, можна використовувати різні методи. Один із найпростіших – записувати початок і кінець будь-якої справи в зошит або зошит протягом дня з точністю до 5-10 хвилин. Також можна використовувати мобільні додатки для хронометражу, використовувати диктофон для запису голосу при переході на нове завдання, а ввечері підводити підсумки на папері. Існує також віддалений метод, коли програмне забезпечення створює графічний звіт про витрати, і онлайн-метод, коли ви можете підключитися до веб-ресурсу, що містить службу хронометражу, з будь-якого місця, де є з'єднання з Інтернетом, і за допомогою будь-якого пристрою з інстальованим браузером.

Аналіз робочого часу може виявити, яку часову стратегію соціальний працівник використовує найчастіше. За В. Зеленіним, невдалими стратегіями є:

- витрачання на виконання завдання більше часу, ніж необхідно;
- зволікання, виконання завдання раніше необхідного;
- менше часу на виконання завдання, ніж необхідно;
- виконання завдання поспіхом, що зменшує якість роботи [16].

Успішна стратегія полягає в тому, щоб витрачати стільки часу, скільки необхідно для виконання завдань. Для ефективного використання часу та запобігання професійному вигоранню необхідно спланувати реалістичний обсяг завдань, з якими може впоратися соціальний працівник.

Щоб забезпечити ефективне управління своїм робочим часом, соціальному працівнику необхідно проаналізувати свій робочий день і зосередитися на успішній стратегії, яка полягає в тому, щоб приділяти завданням стільки часу, скільки їм потрібно, і встигати на все заплановане. Таким чином, ви повинні планувати роботу в такому обсязі, щоб ви могли реально впоратися, а не

перевантажувати себе завданнями, що може призвести до невдалої стратегії часу.

Крім того, для профілактики професійного вигорання дуже важливим є також забезпечення внутрішньої рівноваги та рівноваги. Соціальний працівник при плануванні свого робочого дня повинен враховувати особисті потреби та відпочинок. Важливо забезпечити достатній відпочинок і відновлення енергії, щоб бути більш продуктивним і ефективним на роботі.

Тому для успішного управління своїм робочим часом соціальному працівнику необхідно враховувати часову стратегію, орієнтуватися на реалістичне планування роботи, а також забезпечувати внутрішній баланс і відпочинок. Це допоможе досягти більшої ефективності та уникнути професійного вигорання.

Також, не менш відомим та не менш дієвим методом вважається принцип Парето, який прийшов із економічної теорії. «20% зусиль дають 80% результату. Інші 80% зусиль – тільки 20% результату.

Багато стратегій, які допомагають підвищити особисту продуктивність, базуються на відкриттях у різних наукових галузях, таких як психологія, математика та нейробіологія. Одним із таких і є принцип Парето.

Закон Парето показує, що в багатьох випадках ми можемо досягти значних результатів з меншими зусиллями, ніж здається. Це дає нам можливість більш ефективно розподіляти свій час і зусилля для досягнення максимального результату. Принцип Парето можна застосовувати в різних аспектах життя, від особистого до професійного. Наприклад, в управлінні його можна використовувати для прийняття рішень про те, на які завдання слід зосередити найбільше зусиль, які проекти слід реалізувати першими, а на яких можна зосередитися пізніше. Ви також можете використовувати цей принцип у своєму особистому житті, щоб визначити, які цілі мають бути пріоритетними, а на які завдання не витрачати надто багато часу.

Наслідки закону Парето можна відчутти не тільки в економіці та бізнесі, а й в інших аспектах нашого життя. У багатьох випадках, працюючи над нашими завданнями, ми можемо досягти набагато вищих результатів, якщо застосуємо цей принцип і ефективно використовуємо свій час і зусилля.

Правило 80/20 є універсальним і застосовується до всіх аспектів життя та суспільства. Його можна використовувати в будь-якій сфері. Управління часом за Парето досить просте: ви аналізуєте всі свої завдання протягом дня і вибираєте ті, які привели до найбільшого результату. Самовдосконалення передбачає досягнення якомога більшого успіху в тій сфері, яка вам найбільше підходить. Часто не варто витрачати час на придбання навичок, які вам нелегко даються. Слід зосередитися на своїх сильних сторонах.

У фінансовій сфері важливо визначити, з яких джерел ви отримуєте 80% доходу. Зосередьтеся саме на них, оскільки вони дозволять вам досягти максимального успіху. Не витрачайте час на набуття навичок, які вам нелегко даються. У сфері фінансів визначте, з яких джерел ви отримуєте 80% свого доходу, і зосередьтеся на них, оскільки вони є ключовими для вашого бюджету. Розглянемо пасивні джерела доходу, оскільки їх реалізація не потребує великих зусиль. Що стосується продуктивності, розрахуйте свій біологічний ритм і визначте час, коли ви працюєте найбільш ефективно, щоб ви могли максимально зосередитися на роботі. В інший час ваші зусилля будуть малоефективні.

Принцип Парето 80/20 також застосовується до читання вибраних вами книг. Близько 80% прочитаних книг можуть бути непотрібними, а їх читання лише забирає час і шкодить зору. Слід віддавати перевагу книгам, які можуть збагатити вас духовно. Якщо ви знайомі з творами, які справили на вас сильний вплив, то варто періодично їх перечитувати. Вільний час краще витрачати на цікаву літературу, адже правило Парето показує, що витрачати його на нецікаві книги неефективно.

Цей принцип Парето також можна застосувати до наших стосунків. Часто ми витрачаємо багато часу та сил на спілкування з людьми, які не принесуть нам ніякої користі або навіть можуть негативно вплинути на нашу психіку та емоційний стан. Тому важливо зосередитися на тих людях, з якими ми дійсно на одній хвилині, які нас надихають, підтримують і мотивують на досягнення нових цілей. Спілкування з такими людьми може стати джерелом нових ідей, можливостей і успіхів. Тому ми повинні бути обережними у виборі близьких друзів і партнерів, приділяти їм свій час і увагу.

Отже, аналізуючи вище сказане, можна впевнено сказати, що використання принципу Парето як однієї з профілактичних методів в боротьбі з професійним вигоранням може бути дуже дієвою. Якщо оптимізувати всі свої внутрішні ресурси та правильно розподілити час на виконання певних завдань на роботі, то більшість складної роботи можна зробити саме у той час коли саме ваша продуктивність є найбільш високою, 80% роботи можна розбити на завдання а завдання на маленькі підпункти і тоді, виконання, здавалося б, складних задач стає набагато простішою задачею яку можна виконати набагато швидше. Також не слід витрачати час на непотрібні речі, наприклад такі як: часті відволікання, проведення більше часу на перервах, перекури, пиття кави через кожні 30 хвилин, бесіди з колегами, відволікання на телефон, перегляд розважальних відео и таке інше.

Чим вища ваша продуктивність у короткий проміжок часу, тим більше часу можна витратити потім на себе та на власний відпочинок.

Також, для оптимізації роботи можна використовувати матрицю Ейзенхауера. Цей метод використовується для ефективного управління часом і завданнями. Перші дві групи завдань є найбільш важливими і вимагають максимальної уваги, тоді як інші дві групи менш важливі і можуть виконуватися відповідно до можливостей і потреб. Основна ідея полягає в тому, щоб приділяти більше уваги важливим і терміновим завданням і відкласти або делегувати менш важливі завдання, які можна виконати в

майбутньому. Цей метод може допомогти працівникам краще розподіляти свій час і бути більш продуктивними (табл. 1).

*Таблиця 1. Матриця Ейзенхауера*

	<b>Важливо</b>	<b>Неважливо</b>
<b>Терміново</b>	Справи, які потрібно зробити негайно, наприклад звіт, який потрібно здати завтра.	Справи, що «впали як сніг на голову», але не впливають на майбутній успіх. Тим не менш, їх слід виконати.
<b>Не терміново</b>	Справи які в майбутньому принесуть успіх в майбутньому. Це практично все суттєве, що потрібно виконувати щодня: вивчення іноземної мови, заняття спортом, читання, режим сну, здорове харчування.	Такі справи варто мінімізувати, наприклад: перегляд стрічки в соціальних мережах, перегляд непотрібних відео на YouTube, «порожні» розмови по телефону.

### **3.3. Програма профілактики професійного вигорання працівників служб пробації шляхом корекції впливу виявлених факторів**

Отже, програма профілактики професійного вигорання працівників служб пробації шляхом корекції впливу виявлених факторів, спрямована насамперед на:

- тайм менеджмент;
- знання контролю;
- дихальні практики;
- особистісна задоволеність;
- самоприйняття

У результаті нашого Тайм-менеджмент можна охарактеризувати як систему управління часом, що включає процеси обліку, розподілу та планування власних ресурсів. Такий науковий підхід допомагає організувати час і підвищити ефективність його використання. Тайм-менеджмент необхідний для розробки будь-якого проекту, оскільки він визначає час завершення проекту та його обсяг. Застосовуючи основні функції управління, такі як планування, організація, мотивація та контроль, управління часом можна розбити на такі процеси:

1. Аналізується витрачений робочий час працівника, визначено основні фактори, на які витрачається багато часу.
2. На основі аналізу розробляються стратегії ефективного використання часу.
3. Визначається мета або ключовий напрямок розвитку, формулюються цілі.
4. Розробляється план досягнення мети та визначаються першочергові завдання.
5. Для ефективного використання робочого часу використовується самомотивація та пошук ресурсів.

6. Організовується простір для реалізації задумів соціального працівника.
7. Для досягнення мети здійснюються конкретні кроки та дії відповідно до наміченого плану.
8. Контролюється досягнення мети, виконання планів, за підсумками підводяться підсумки.
9. Робочий час – це час, відведений на виконання безпосередніх службових обов'язків або активне перебування на роботі. Час, який відображається в таблиці обліку робочого часу, вважається фактичним робочим часом, проведеним на роботі.

Найпоширенішими вправами для зняття стресу та контролю за емоційним станом є «дихальні практики». Відомо, що, саме дихальні вправи можуть допомогти швидко заспокоїтись, зняти стрес. Контрольоване дихання допомагає швидше заснути, якщо вас хвилює безсонниця а також привести у норма серцебиття, яке підвищилось через якусь стресову ситуацію.

Мета: розвиток та формування навичок керування емоційними станами; відпрацювання дихальних технік для корекції несприятливих емоційних станів.

Учасникам пропонується кілька технік дихання, для керування емоційними станами. Перед відпрацюванням цих технік важливо звернути увагу, що варто уникати дуже глибокого та потужного дихання, більше зосередившись на його рівномірності, щоб уникнути головокружіння тощо. Важливо також зауважити, що при найменшому дискомфорті варто припинити вправу і повідомити про погіршення фізичного стану тренера.

Після виконання кожної техніки дихання важливо дати учасникам можливість відзначити, в якому вони стані та на скільки ця техніка підходить саме їм.

Можна запропонувати наступні вправи:

«Протитривожне дихання»

Ця техніка – з групи дихальних вправ.

Для її виконання вам знадобиться будь-який квадратний чи прямокутний предмет, який ви бачите перед собою (двері, стіна, шеф, будинок тощо).

- Супроводжуйте поглядом з першого кута до другого (на рахунок 1), з другого до третього (на рахунок 2), з третього до четвертого (на рахунок 3), з четвертого назад до першого (на рахунок 4) – так по колу.
- На рахунок 1 почніть вдих, продовжуйте видихати повітря через ніс до рахунку 4.
- Потім знову на рахунок 1 почніть видихати до 4.

За рахунок штучного уповільнення вашого дихання мозок розуміє, що ви у безпеці і зараз можна розслабитися.

Цю вправу варто робити під час сильної тривоги.

При помірній тривозі її варто робити 2-3 рази на день – протитривожний захист виникає завдяки накопичувальному ефекту.

«Заспокоююче дихання»

Техніка використовується для заспокоєння, зокрема, в стані надмірного хвилювання чи при відчутті страху перед чи під час змагань. Може використовуватись як додатковий засіб концентрації.

Учасникам пропонується зручно сісти чи лягти. Встановити рівномірне, помірно глибоке дихання. Коли всі учасники дали знати, що їм ще вдалося, відбувається відпрацювання «заспокоюючого дихання».

Учасники роблять вдих – затримують дихання на кілька секунд – видихають повітря в уявне коло (4 рази); роблять вдих – затримують дихання на кілька секунд – видихають повітря в уявний трикутник (3 рази); роблять вдих – затримують дихання на кілька секунд – видихають повітря в уявний чотирикутник.

### «Видих втоми»

Методика використовується для відновлення, коли необхідно продовжити змагання і спортсмен відчуває стан втоми.

Учасників просять зручно сісти або лягти, встановити повільне, ритмічне, рівне дихання. З кожним вдихом учасникам необхідно уявити, як легені наповнюються життєвою силою, бадьорістю, енергією, радістю. З видихом - у міру поширення по всьому тілу. Через 7-10 секунд виконується глибокий вдих. Вправа повторюється 4-5 разів.

Для регуляції показника «особиста задоволеність» можна використати наступну вправу. Вона підвищує самооцінку та прогресивність та сприяє позитивному сприйняттю самого себе. Вправа називається «Зате».

Цілі: самопізнання, тренування здатності до саморозкриття.

#### 1. Привітання

Мета: введення в атмосферу тренінгу. Час проведення: 5 хв.

Процедура: Ведучий вітає всіх і просить учнів показати умовним сигналом свою готовність до роботи.

Мета: введення в темпоритм, атмосферу тренінгу, самосвідомість, тренінг спонтанності висловлень. Час проведення: 15 хв. Процедура: по колу продовжити фрази:

- Я втомилася, зате ...
- Я сьогодні запізнився на роботу, зате ...
- Я іноді нестриманий, зате ...
- Я часто лінуюся, зате ...
- Я сором'язлива, зате ...
- Я галасливий, зате ...
- Я мовчазний, зате ...
- Я дуже поступлива, зате ...

- Я не вмію пекти пироги, зате ...
- Я іноді буваю нудним, зате ...
- У мене немає крутого смартфона, зате ...
- Я погано виконав свою роботу, зате ...
- Я не дуже пунктуальний, зате ...
- Я не люблю слухати класичну музику, зате ...
- Я дуже часто фантазую, зате ...
- Я не дуже добре співаю, зате ...
- Я іноді, занадто багато бурчу, зате ...
- Я кілька легковажна, зате ...
- Мене легко розсмішити, зате ...
- Я буваю примхлива, зате ...

Наступний блок вправи.

Мета: показати різноманіття можливостей усвідомлення своєї внутрішньої сутності. Час проведення: 15 хв.

Процедура: вправа виконується письмово в зошиті.

1. Я - ...
2. Я вмію...
3. Я хочу ...
4. Зовні я ...
5. Мені хотілося б бути в ідеалі ...
6. Мені можна ...
7. Мені не можна ...
8. Я можу навчитися ...
12. На вулиці я ...
13. Вдома я ...
15. Я буду ...
16. Я можу бути партнером ...

17. Я можу працювати ...

18. Я люблю ...

19. Я не люблю ...

20. Я мрію ...

21. Я сподіваюся ...

22. Я вірю ...

За бажанням ці записи можна прочитати вголос.

Можна використати вправи для підняття самооцінки. Наприклад візьмемо таку вправу.

Вам знадобиться чистий аркуш паперу і ручка. Розділіть аркуш вертикально на три великі частини.

У першому з них потрібно вписати в графу 10 (не менше) імен реальних історичних діячів, вигаданих персонажів книг, фільмів, мультфільмів - неважливо, справжні вони чи ні. Ще важливо, щоб вони вам подобалися (діапазон: від «подобається» до «захоплююся»).

Ви написали? Чудово, йдемо далі.

У другому впишіть у стовпчик (навпроти кожного імені) 2-3 якості, які вас особливо приваблюють і захоплюють у цьому характері...

Третій розділ особливий. Полічіть повторювані якості з першого стовпчика і запишіть їх у порядку спадання. Наприклад, якщо слово «мужність» повторилося тричі, слово «харизма» - п'ять разів, а «терпіння» - лише один раз, то це необхідно записати в графу: харизма, мужність, терпіння.

Тепер перечитайте те, що ви написали свіжим оком. Що ми бачимо? Насправді це ти. Оскільки подібне притягує подібне - ви ніколи не оберете якості, які не співзвучні вашій душі. Можливо, ви будете здивовані тим, що побачите, можливо, ні, але це тепер ваше дзеркало. Щоразу, коли ви сумніваєтеся в собі, подивіться в це дзеркало.

Наступні вправи будуть направлені та профілактику деперсоналізації, а тобто на позитивне сприйняття себе та покращення своєї самооцінки.

SWOT аналіз себе.

Які ваші сильні сторони?

Які ваші слабкі сторони (області зростання)?

Які можливості надають ваші сильні сторони?

Які ризики ховаються за вашими слабкостями? Зверніть увагу на однакову кількість відповідей у всіх блоках. Якщо вам важко заповнити графу «Сильні сторони», запитайте своїх друзів і колег: «Що тобі в мені подобається?», «Якою людиною ти мене вважаєш?», «Які сильні сторони ти бачиш. в мені?». Тепер, коли ви чесно проаналізували свої досягнення та обмеження, зосередьтеся на складанні плану дій.

Вправа «Самовдосконалення»

Час: 25 хвилин.

Мета: формування прагнення до самовдосконалення, навчання навичок самоаналізу, рефлексії.

Учасникам групи пропонується зробити малюнки на 3 теми:

1. «Яким я себе бачу»;
2. «Яким мене бачать інші»;
3. «Яким я хочу себе бачити».

Обговорення та аналіз малюнків у групі по колу, психологічна підтримка, рефлексія.

### **Висновки до розділу 3**

Основаючись на результатах проведеного дослідження була запропонована програма профілактики, основаючись на виявлених факторах. Програма спрямована саме на такі фактори як: деперсоналізація, особиста задоволеність та емоційна виснаженість. Метою профілактичної діяльності є запобігання та уникнення розвитку цих факторів. Відомо, що запропоновані вправи можуть допомогти значно зменшити навантаження на емоційну, психологічну сферу людської діяльності.

Профілактика емоційного вигорання є надзвичайно важливою з погляду збереження фізичного та психічного здоров'я людей. Профілактика цього стану має велике значення для збереження ефективності та якості роботи, а також для особистого благополуччя людини. Вона сприяє попередженню негативних наслідків, які можуть впливати на фізичне та емоційне здоров'я.

Проведення профілактичних заходів допомагає розпізнати симптоми емоційного вигорання, вчасно звернутися за допомогою та підтримкою. Спеціалізовані тренінги, курси, психотерапевтичні консультації та методики забезпечують людям необхідні навички для ефективного управління стресом, саморегуляції емоцій та відновлення енергетичних резервів.

Основними методами профілактики деперсоналізації є:

1. Самоствердження і розвиток позитивного ставлення до себе: розвиток внутрішньої самооцінки, прийняття своїх емоцій та відчуттів, розуміння своїх потреб і бажань.
2. Створення здорового режиму життя: регулярний сон, збалансоване харчування, фізична активність та регулярний відпочинок сприяють збереженню психічного здоров'я.
3. Вивчення та застосування стратегій копінгу: навчання ефективним стратегіям справляння зі стресом, таким як

релаксація, медитація, глибоке дихання, фізична активність та соціальна підтримка.

Також, дуже важливо знайти своє призначення: розмірковують про свої цілі, цінності та інтереси. Визначення того, що вам дійсно важливо і що вас надихає, допоможе вам знайти своє призначення в житті і відчувати більшу задоволеність від своїх досягнень.

Потрібно розвивати позитивну ментальність: навчитись спостерігати свої думки та переключатися на позитивні аспекти свого життя. Практикувати вдячність, визначати позитивні моменти кожного дня та цінуйте свої досягнення.

Займатись саморозвитком: навчання та освоєння нових навичок можуть принести велике задоволення. Знайдіть галузь, яка вас цікавить, і розширюйте свої знання та вміння у цьому напрямку. Постійний розвиток допомагає відчувати себе задоволеним та досягнутим.

Дбати про своє фізичне здоров'я: регулярна фізична активність, здорове харчування та достатній сон мають великий вплив на наше самопочуття. Фізичне здоров'я і психічне благополуччя взаємопов'язані, тому дбайте про своє тіло, щоб почуватися краще зсередини.

## ВИСНОВКИ

Отже, у ході теоретичного аналізу вітчизняної та зарубіжної літератури було з'ясовано, що синдром професійного вигорання виникає внаслідок тривалих професійних стресів середньої інтенсивності, які є результатом хронічного повсякденного навантаження та емоційної перевтоми, викликаної особистісно-значущими ситуаціями спілкування з іншими людьми. Дослідники розглядають цей феномен як наслідок особистої деформації професіонала під впливом професійних стресів. Загалом, синдром професійного вигорання проявляється як стан фізичного, емоційного та розумового виснаження, що найчастіше відбувається у професіях соціальної сфери.

Соціально-психологічні фактори професійного вигорання у соціальних працівників пенітенціарних служб можуть включати високий рівень стресу та травматичних подій, емоційне виснаження, відчуття безпомічності та використання копінг-стратегій, які можуть бути нездоровими. Негативний вплив режиму роботи, обмежених можливостей професійного росту, відсутності підтримки від керівництва та колег також можуть сприяти професійному вигоранню. Деякі соціальні працівники можуть також мати високі рівні емоційної чутливості та відчуття обов'язку, що може виснажувати їхні ресурси. Важливо також враховувати відсутність навичок саморегуляції та недостатність можливостей для відновлення, які можуть призводити до зниження ефективності та професійного вигорання у соціальних працівників пенітенціарних служб.

Вдалося дослідити, що за даними проведеного опитування було виявлено по трьом факторам, деперсоналізація, особиста задоволеність та емоційне виснаження наступне: 72,4% опитуваних мають середній рівень професійного вигорання а 27,6% опитуваних мають низький рівень професійного вигорання.

Також, стало відомо, що деперсоналізація більш явно виражена у респондентів віком до 30 років, що може свідчити про те, що особи молодшого віку більш схильні до зміни емоційного фону внаслідок впливу зовнішніх стресових факторами на роботі. В свою чергу у осіб віком від 38 років спостерігається більша стійкість до фактору деперсоналізація. Виходячи з цього прослідковується чітка залежність показника «деперсоналізація» респондентів за їх віком та факторами професійного вигорання.

За допомогою кореляційно аналізу вдалося встановити видимий зв'язок між трьома факторами. Завдяки отриманим результатам помітна різниця між факторами, які обумовлюють професійне вигорання. Помітно, що у порівнянні між результатами виявлених факторів між чоловіками та жінками є невелика різниця. Виходячи з результатів чоловіки виявились більш стійкими до впливу на них усіх трьох факторів. Також було виявлено, що у порівнянні з віком помітно що більш явно була виражена деперсоналізація у респондентів віком до 30 років, тоді як чим доросліше, тим нижчий рівень деперсоналізації.

Наукова новизна полягає у тому, що проведено детальне теоретико-емпіричне вивчення та аналіз особливостей основних індивідуально-психологічних детермінант формування мотивації та працездатності.

Виходячи з результатів опрацьованої літератури та проведеного дослідження, можна зробити висновок, що профілактика включає в себе дуже багато способів та рівнів впливу на емоційний, психологічний та фізичний стан людини. Важливо пам'ятати, що для того щоб уникнути розвитку різних факторів які провокують таке явище як професійне вигорання, потрібно працювати на упередження, слідкувати за собою та контролювати свій психо-емоційний стан.

## СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Еволюція знань про стрес: від Ганса Сельє до сучасних досягнень. The evolution of stress conception: from Hans Selye to modern achievements. 1946 p.
2. Bradley H.B. (1969) Community-based treatment for young adult offenders . Crime and Delinquency, v (15), p. 359-370.
3. Freudenbeger H.J. (1974) Staff burn out. Journal of Social Issues. v (30), p.159- 165.
4. Maslach C. The truth about burnout: How organizations cause personal stress and what to do about it / C. Maslach, M. P. Leiter. – San Francisco, CA: Jossey-Bass, 1997. – 197 p.
5. Кодлубовська Тетяна Борисівна «Аналіз особливостей прояву ознак професійного вигорання у співробітників правоохоронних органів». Національної академії післядипломної освіти імені П.Л.Шупика. м.Київ. Відрецензовано: 19.03.2017.
6. Комплексна методика визначення психофізіологічного стану військовослужбовців на етапі професійного відбору для участі у міжнародних миротворчих операціях ННДЦОТ і ИБ України, К., 2005. – 123с.
7. Баєвский Р.М. Прогнозування станів на межі норм та патологій./ Баєвский Р.М.М.: Мед.,1979-95с.
8. Проба Руф'є (та її модифікація — проба Руф'є по Диксону).
9. «The lifespan consequences of early life stress» Pesonen, A-K. & Räikkönen, K., 2012, In: Physiology & Behavior. 106, 5, p. 722-727 6 p.
- 10.«Circadian Type Determines Working Ability: Poorer Working Ability in Evening-Types is Mediated by Insufficient Sleep in a Large Population-Based Sample of Working-Age Adults» Merikanto, I., Pesonen, A-K., Paunio, T. & Partonen, T., 2022, In: Nature and Science of Sleep. 14, p. 829-841 13 p.

11. Hujanen, K., Kinnunen, U.-M., Ailio, E., & Koivumäki, L. (2021). The high quality structural documentation of social work described by social workers. *Finnish Journal of EHealth and EWelfare*, 13(4), 360–371.
12. Journal of Affective Disorders «The relationship between job-related burnout and depressive disorders—results from the Finnish Health 2000 Study» Kirsi Ahola, Teija Honkonen, Erkki Isometsä, Raija Kalimo, Erkki Nykyri, Arpo Aromaa, Jouko Lönnqvist. Volume 88, Issue 1, September 2005, Pages 55-62.
13. Organizational stressors associated with job stress and burnout in correctional officers: a systematic review. Caitlin Finney, Erene Stergiopoulos, Jennifer Hense, Sarah Bonato and Carolyn S Dewa.
14. Johnson S, Cooper CL, Cartwright S, Donald I, Taylor P, Millet C: The experience of work-related stress across occupations. *J Manag Psychol*. 2005, 20 (2): 178-187.
15. Критерій Узгодженості Колмогорова-Смирнова
16. Зеленін В. «Поміж величністю та травмою: Трактат про селективну діагностику коучінгу» (Монографія). Том 1. – К.: Видавництво «Люта справа», 2015. 272 с.
17. Пиголенко, І. В. Емоційне вигорання фахівців із соціальної роботи РЦСССДМ / І. В. Пиголенко, І. А. Месьянінова // Вісник Національного технічного університету України «Київський політехнічний інститут». Політологія. Соціологія. Право. - 2012. - № 3. - С. 108–112.
18. Бойко В. В. Синдром «емоціонального вигорання» в професійному общении / В. В. Бойко. – 2-е изд. – СПб.: Сударыня, 2001. – 434 с.
19. Синдром «професійного вигорання» та професійна кар'єра працівників освітніх організацій: гендерні аспекти / С. Д. Максименко, Л. М. Карамушка, Т. В. Зайчикова та ін. – К.: Міленіум, 2004. – 264 с.

20. Орел В. Е. Исследование феномена психического выгорания в отечественной и зарубежной психологии / В. Е. Орел // Проблемы общей и организационной психологии. – Ярославль, 1999. – С. 76–97.
21. Закон України «Про внесення зміни до статті 42 Кодексу законів про працю України щодо захисту трудових прав працівників»
22. Закон України «Про пробацію» (Відомості Верховної Ради (ВВР), 2015, № 13, ст.93)
23. Мілорадова Н. Е. Особливості прояву емоційного вигорання у працівників органів внутрішніх справ з різним стажем професійної діяльності / Н. Е. Мілорадова // Вісник Національної академії оборони України. Питання психології. – 2009. – № 2 (10). – С. 106–110.
24. Бандурка О. М. Екстремальна юридична психологія в діяльності персоналу органів внутрішніх справ України: науково-практ. посібник / О. М. Бандурка. – Х.: Вид-во Нац. ун-ту внутр. справ, 2005. – 319 с
25. Н. Борисова. Розвиток навичок емоційної саморегуляції. // Психолог. – березень, 2008р. - №10 – с.21-24.
26. Словник-довідник для соціальних педагогів та соціальних працівників : словник. / [за заг. ред. А. Й. Капської, І. М. Пінчук, С. В. Толстоухової]. – К., 2000. – 260 с.
27. Соціальна педагогіка : збірник програм для підготовки бакалаврів. – Чернівці, 2009. – 344 с.
28. Социальная педагогика : курс лекций. / [под общ. ред. М. А. Галагузовой]. – М. : Гуманитарный изд. центр ВЛАДОС, 2000. – 416 с.
29. Соціальна педагогіка : мала енциклопедія / [за заг. ред. І. Д. Звереві.]. – К. : Центр учбової літератури, 2008. – 336 с.
30. Соціальна педагогіка : навчально-методичний комплекс. / [Авторський колектив / За ред. А. Й. Капської.]. – Том 2. – К. : НПУ імені М. П. Драгоманова, 2005. – 338 с.

31. Соціальна робота : короткий енциклопедичний словник. – Кн. 4. – К. : ДЦССМ, 2002. – 536 с.
32. Сучасний словник іншомовних слів для середньої і вищої школи : словник. / І. Г. Данилюк. – Донецьк. : ТОВ ВКФ «БАО», 2008. – 576 с.
33. Технології соціально-педагогічної роботи : навчальний посібник. / [за заг. ред. А. Й. Капської]. – К., 2000. – 372 с.
34. Sonneck G. (1994) Selbstmorde und Burnout von Ärzten. *Fortbildung ZAF*, V.7 ( 3/4), S. 22-28.
35. Sorel M.A., Martinez-Huertás J.A., Arconada M. (2020) It Must have been Burnout: Prevalence and Related Factors among Spanish PhD Students. *The Spanish Journal of Psychology*. vol. 23, p. 29.
36. Spindler Rodriguez S. Y.& Carlotto M.S. (2017) Predictors of Burnout Syndrome in psychologists. *Estudos de Psicologia (Campinas)*, vol. 34(1), p.141-150.
37. Steel C., et al. (2015) Exhausted by cynical: burnout in therapists waorking within Improving Access to Psychological Therapy Services. *Mental Health Journal*. vol. 24. p. 33 – 37.
38. Suroedova E.& Tianqi L. (2019) Structural organization of emotional burnout in call-center operators with different communicative tolerance. *SHS Web of Conferences*, vol. 70, p. 1-6.
39. Viehl C.& Dispenza F. (2015) Burnout and coping: an exploratory comparative study of heterosexual and sexual minority mental health practitioners. *LGBT Issues Council Journal*. vol.9. p. 311-328.
40. Vîrgă D., Baciú E.-L., Lazăr, T.-A., Lupşa D.(2020) Psychological Capital Protects Social Workers from Burnout and Secondary Traumatic Stress. *Sustainability* , vol.12, p. 2241-2246.
41. Wagaman M. A., Geiger J. M., Shockley C., Segal E. A. (2015) The Role of Empathy in Burnout, Compassion Satisfaction, and Secondary Traumatic Stress among Social Workers. *Social Work*, vol. 60 (3), p.201–209.

42. Weisberg J. & Saige A. (2010) Teachers' Physical, Mental, and Emotional Burnout: Impact on Intention to Quit. *The Journal of Psychology*, vol.113, p.333-339.
43. Welp A., Meier I., Manser T. (2015) Emotional exhaustion and workload predict clinician-rated and objective patient safety. *Frontiers in Psychology*. vol. 5. p. 1-13.
44. Zenasni F., Boujut E., Sultan S., (2012) Burnout and empathy in primary care: Three hypotheses. *British Journal of General Practice*, vol. 62(600), p.

## ДОДАТКИ

### Додаток 1

#### Методика «Оцінка власного потенціалу «вигорання»

Інструкція. Дайте відповідь на кожне запитання, закреслюючи одне число із шкали, яка подається нижче. Відповівши на всі запитання, підрахуйте бали. Пам'ятайте, що немає правильних або неправильних відповідей.

1	2	3	4	5	6
Декілька разів на рік	Щомісяця	Декілька разів на місяць	Щотижня	Декілька разів на тиждень	Щодня

#### Бланк для відповідей

№ з/п	Питання	Варіанти відповідей					
		1	2	3	4	5	6
1	Я почав ставитися до людей жорсткіше з того часу, як почав працювати па цій роботі	1	2	3	4	5	6
2	Я турбуюся, що ця робота робить мене більш жорстким	1	2	3	4	5	6
3	Я фактично байдужий до того, що відбувається з деякими людьми, які потребують моєї допомоги	1	2	3	4	5	6
4	Я відчуваю, що люди, які потребують моєї допомоги, вважають мене причиною деяких своїх проблем	1	2	3	4	5	6
5	Я достатньо ефективно вирішую проблеми людей, які потребують моєї допомоги	1	2	3	4	5	6
6	Я відчуваю, що своєю працею я позитивно впливаю на  життя інших людей	1	2	3	4	5	6
7	Я відчуваю себе наповненим значною енергією	1	2	3	4	5	6
8	Я легше створюю настрій розслаблення у людей, які потребують моєї допомоги	1	2	3	4	5	6
9	Я відчуваю радість від тісного спілкування з людьми, які потребують моєї допомоги	1	2	3	4	5	6
10	Я здійснив на цій роботі багато гідних справ	1	2	3	4	5	6

11	Я дуже спокійно вирішую емоційні проблеми на своїй роботі	1	2	3	4	5	6
12	Я відчуваю себе емоційно виснаженим своєю роботою	1	2	3	4	5	6
13	Я відчуваю себе повністю стомленим після робочого дня	1	2	3	4	5	6
14	Вранці я відчуваю себе стомленим	1	2	3	4	5	6
15	Я конче незадоволений своєю роботою	1	2	3	4	5	6
16	Я відчуваю, що віддаю дуже багато сил своїй роботі	1	2	3	4	5	6
17	Безпосередня робота з людьми потребує від мене дуже великої напруги	1	2	3	4	5	6
18	Я відчуваю, що мої нерви напружені до межі	1	2	3	4	5	6

### Обробка та інтерпретація результатів

Підрахуйте середні бали за наступними позиціями, що характеризують кожен компонент «вигорання».

- Деперсоналізація (пп. 1-4)
- Особиста задоволеність (пп. 5-11)
- Емоційне виснаження (пп. 12-18)

Підрахуйте середні бали кожного з компонентів та визначте рівень «вигорання» за наведеною нижче таблицею.

### Рівні «вигорання»

Компоненти «вигорання»	Низький рівень	Середній рівень	Високий рівень
Деперсоналізація	1-2,99	3-4,99	5 і вище
Особиста задоволеність	5 і вище	3-4,99	1-2,99
Емоційне виснаження	1-2,99	3-4,99	5 і вище

## Додаток 2

Вік	Стать	Посада	Стаж роботи на посаді (дні)	Q1	Q2	Q3	Q4	Q5	Q6	Q7	Q8	Q9	Q10	Q11	Q12	Q13	Q14	Q15	Q16	Q17	Q18	Деперсоналізація	Особиста	Емоційне	Вигорання
35	Ж	Керівник	1825	1	1	1	1	5	6	6	6	6	5	6	2	3	1	1	6	2	1	1,00	5,71	2,29	0
33	Ж	Заступник начальника	3650	1	1	1	1	4	6	6	6	5	5	6	3	4	4	5	5	6	5	1,00	5,43	4,57	0
40	Ж	Заступник начальника	6205	1	1	1	1	3	2	1	1	2	2	3	2	4	3	4	5	1	3	1,00	2,00	3,14	1
61	Ч	Начальник сектору	1825	1	1	1	1	5	4	4	3	3	5	5	4	3	2	1	3	5	2	1,00	4,14	2,86	1
46	Ж	Начальник відділу	180	1	1	1	1	6	6	3	6	6	6	4	3	2	2	3	6	6	4	1,00	5,29	3,71	0
23	Ч	Фахівець	14	1	1	1	2	4	6	6	6	6	5	6	1	3	1	1	1	1	1	1,25	5,57	1,29	0
35	Ж	Еєривник	1830	1	1	1	1	3	3	3	3	3	3	3	1	1	3	1	1	1	1	1,00	3,00	1,29	1
23	Ж	Провідний інспектор	730	6	1	4	1	3	3	1	3	1	3	1	6	6	6	6	6	6	6	3,00	2,14	6,00	1
32	Ч	Начальник відділу	4015	1	1	1	1	6	6	5	5	6	6	5	1	1	3	1	3	5	1	1,00	5,57	2,14	0
44	Ч	Провідний інспектор	365	1	1	1	1	3	5	6	3	6	5	6	1	1	1	1	2	1	1	1,00	4,86	1,14	1
29	Ж	Фахівець	365	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1,25	1,00	1,00	1
32	Ж	Начальник	2920	1	1	1	1	6	6	3	6	6	6	6	1	5	3	1	6	6	6	1,00	5,57	4,00	0
39	Ж	Фахівець	2190	1	1	1	1	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	1	4	3	1	1,00	3,14	2,57	1
35	Ж	Фахівець	1460	2	2	1	1	5	3	3	3	4	3	3	4	4	4	2	2	4	3	1,50	3,43	3,29	1
27	Ж	Провідний інспектор	1825	3	2	1	1	6	1	1	1	1	6	6	6	6	5	3	3	1	6	1,75	3,14	4,29	1
42	Ж	Начальник	2920	2	2	1	1	6	6	5	6	6	5	6	3	3	3	1	3	1	1	1,50	5,71	2,14	0
39	Ж	Провідний інспектор	21	1	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1	2	1	1,50	2,00	1,14	1
45	Ж	Начальник сектору	3650	1	1	1	1	4	3	2	1	3	2	3	1	3	1	2	2	1	1	1,00	2,57	1,57	1
32	Ж	Фахівець	2555	1	1	1	2	3	3	2	2	2	3	2	2	2	2	1	2	2	2	1,25	2,43	1,86	1
28	Ж	Провідний інспектор	1825	1	2	3	1	1	1	1	1	1	1	2	4	6	3	4	5	2	3	1,75	1,14	3,86	1
35	Ж	Начальник районного відділу	2555	5	3	1	2	3	4	1	2	2	4	6	6	5	5	4	6	5	2	2,75	3,14	4,71	1
28	Ж	Фахівець 1 категорії	60	4	4	3	3	3	2	2	3	2	2	2	6	6	6	4	4	4	5	3,50	2,29	5,00	1
23	Ж	Провідний інспектор	1095	3	4	5	3	3	1	1	1	1	3	2	6	5	6	6	6	3	5	3,75	1,71	5,29	1
21	Ж	Провідний фахівець	60	1	1	1	1	6	5	6	4	3	2	4	2	2	1	1	2	2	1	1,00	4,29	1,57	1
38	Ж	Фахівець	548	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1,00	1,00	1,00	1
27	Ж	Психолог	1825	1	1	1	1	2	3	3	3	4	3	2	1	2	1	1	3	4	2	1,00	2,86	2,00	1
47	Ч	Начальник відділу	2555	1	2	1	1	2	1	3	1	3	2	2	1	1	1	1	2	1	1	1,25	2,00	1,14	1
31	Ж	Інспектор	730	1	1	1	1	2	2	1	1	1	2	1	2	2	2	1	2	1	1	1,00	1,43	1,57	1
38	Ж	Заступник начальника	210	1	1	1	1	5	5	2	2	6	5	3	3	3	1	1	1	4	1	1,00	4,00	2,00	1

40	Ч	Начальник	8030	1	1	1	1	6	5	6	6	6	6	6	1	1	1	1	1	1	1	1,00	5,86	0
25	Ж	Фахівець	30	1	1	1	1	5	5	6	5	6	6	6	1	3	2	1	1	1	1	1,00	5,57	0
40	Ж	Заступник начальника	30	1	1	1	2	2	3	3	3	4	3	4	3	4	5	1	3	3	3	1,25	3,14	1
40	Ж	Провідний інспектор	730	1	1	1	4	6	6	2	6	6	6	6	3	4	2	6	6	5	6	1,75	5,43	0
26	Ж	фахівець	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1,00	1,00	1
22	Ж	Фахівець	90	1	1	1	1	3	3	3	3	4	3	5	6	3	1	1	1	1	1	1,00	3,43	1
27	Ж	Провідний інспектор	1460	1	1	1	1	6	4	4	4	6	6	5	1	3	1	3	1	1	1	1,00	5,00	0
40	Ж	Провідний інспектор	4745	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1,00	1,00	1
26	Ж	фахівець	1	1	2	1	2	4	4	6	4	4	5	4	4	6	1	1	1	1	1	1,50	4,43	1
25	Ч	Фахівець	43	1	1	1	1	4	4	5	4	5	4	6	1	1	2	1	2	2	1	1,00	4,57	1
28	Ж	Провідний інспектор	14	1	1	1	1	3	6	3	2	6	4	1	4	4	4	1	4	2	5	1,00	3,57	1
27	Ж	Провідний інспектор	30	1	1	1	1	6	6	6	4	4	6	6	3	4	3	1	6	5	1	1,00	5,43	0
53	Ж	Керівник	9855	1	1	1	1	2	2	2	1	2	2	1	2	2	1	1	2	2	1	1,00	1,71	1
44	Ж	Начальник відділу	2555	1	1	1	1	6	3	2	1	1	1	2	2	3	1	1	2	2	1	1,00	2,29	1
30	Ж	Провідний інспектор	1460	1	1	2	1	1	3	1	2	2	2	3	2	4	3	1	3	3	3	1,25	2,00	1
32	Ж	Заступник начальника	365	1	1	1	1	3	3	3	3	3	3	3	1	1	1	1	1	1	1	1,00	3,00	1
22	Ч	Провідний інспектор	365	1	1	1	1	1	6	6	6	6	6	6	4	6	6	1	6	6	4	1,00	5,29	0
33	Ж	Начальник	1825	1	1	1	1	6	6	6	6	5	6	6	1	4	1	1	5	4	1	1,00	5,86	0
36	Ч	Керівник відділення	4380	3	1	1	1	2	2	3	3	3	3	3	1	3	1	1	1	1	1	1,50	2,71	1
24	Ж	Фахівець	485	2	2	1	1	2	4	1	2	4	3	5	2	5	5	1	5	3	4	1,50	3,00	1
35	Ж	Керівник	5840	1	1	1	1	1	5	4	5	5	6	4	1	1	1	1	1	1	1	1,00	4,29	1
23	Ч	Фахівець	21	1	1	1	1	6	6	6	5	5	4	6	1	1	1	1	1	1	1	1,00	5,43	0
40	Ж	Психолог	730	1	2	1	2	2	2	1	2	2	2	5	3	3	2	5	5	6	4	1,50	2,29	1
38	Ч	Провідний інспектор	4015	1	1	1	1	6	6	6	6	6	6	6	1	1	1	1	1	5	1	1,00	6,00	0
38	Ч	Начальник	14	1	1	1	1	3	6	6	3	6	5	6	1	1	1	1	6	1	1	1,00	5,00	0
31	Ж	Провідний інспектор	1825	4	1	2	1	6	6	6	6	6	6	4	4	6	2	6	6	6	3	2,00	5,71	0
31	Ж	Начальник відділу	4015	1	1	1	1	5	5	5	3	3	5	5	3	5	1	1	6	1	3	1,00	4,43	1
36	Ч	Провідний інспектор	90	2	2	2	2	4	4	5	4	4	4	2	2	4	2	1	4	4	2	2,00	3,86	1
32	Ж	Провідний інспектор	4015	1	1	1	1	6	6	1	1	1	6	6	4	6	6	6	6	6	6	1,00	3,86	1
22	Ж	Провідний інспектор	180	4	3	1	1	3	3	3	4	3	3	3	3	4	4	2	2	2	1	2,25	3,14	1
50	Ж	Психолог	1460	3	6	3	6	5	3	5	3	3	5	3	4	5	6	5	6	6	5	4,50	3,86	1
30	Ж	Провідний інспектор	1642	2	1	1	1	5	4	6	6	6	4	6	2	1	1	1	2	1	1	1,25	5,29	0
22	Ж	провідний інспектор	545	5	5	1	1	6	5	6	6	5	6	4	2	5	3	1	6	1	3	3,00	5,43	0
35	Ч	Інспектор	240	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	2	2	1	1,00	2,00	1

38	Ж	Фахівець	3285	1	1	1	1	6	6	5	5	3	5	1	1	1	1	1	1	3	1	1,00	1,00	4,43	1,29	1
30	Ж	Фахівець II категорії	120	1	1	1	1	2	3	3	3	2	2	4	3	3	3	1	3	2	1	1,00	1,00	2,71	2,29	1
38	Ж	Начальник	5840	1	1	2	1	3	2	3	2	3	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1,25	1,25	2,29	1,00	1
31	Ж	Провідний інспектор	970	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	2	1	1	2	2	1	1,00	1,00	1,14	1,43	1
23	Ж	Провідний інспектор	30	4	3	1	1	6	6	6	4	5	5	6	1	3	3	1	1	3	1	2,25	2,25	5,43	1,86	0
26	Ж	Провідний інспектор	1096	3	2	5	1	2	1	1	1	1	1	1	4	5	4	2	2	2	1	2,75	2,75	1,14	2,86	1
21	Ж	Фахівець	515	3	1	3	1	6	3	1	2	2	3	3	2	6	5	3	4	4	2	2,00	2,00	2,86	3,71	1
27	Ж	Психолог	365	1	1	1	1	6	6	5	6	6	6	6	1	5	3	1	1	1	1	1,00	1,00	5,86	1,86	0
37	Ж	Провідний інспектор	730	1	1	1	1	2	6	6	4	6	4	6	3	3	3	1	3	6	3	1,00	1,00	4,86	3,14	1
51	Ж	Провідний інспектор	1095	1	1	1	1	3	3	2	2	3	3	2	1	3	2	1	5	4	2	1,00	1,00	2,57	2,57	1
29	Ж	Фахівець II категорії	1460	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	2	1	1	1,00	1,00	2,00	1,14	1
28	ч	Провідний інспектор	300	1	1	1	1	3	2	3	1	1	1	3	2	2	2	2	2	2	1	1,00	1,00	1,86	1,14	1
41	Ж	В о.начальника	730	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1,50	1,00	1,00	1,00	1
28	Ж	Начальник	30	1	1	1	1	3	4	2	3	5	4	3	1	2	2	1	2	2	1	1,00	1,00	3,43	1,57	1
33	Ж	Провідний інспектор	1460	2	3	3	2	5	3	1	2	2	3	2	6	6	6	3	6	6	6	2,50	2,50	2,57	5,57	1
31	Ж	Провідний інспектор	1	1	1	1	1	3	2	6	6	6	6	6	1	3	3	1	6	1	1	1,00	1,00	5,00	2,29	0
41	ч	Провідний інспектор	90	1	1	1	1	3	3	2	2	3	3	3	1	1	1	1	1	1	1	1,00	1,00	2,71	1,00	1
55	ч	Заступник начальника відділу	1095	1	1	1	1	3	2	3	2	2	3	3	1	2	2	3	3	3	1	1,00	1,00	2,57	2,14	1
33	Ж	Провідний інспектор	2555	5	6	4	5	4	2	2	3	3	6	5	6	6	6	1	4	3	4	5,00	5,00	3,57	4,29	1
49	ч	Начальник	7300	1	1	1	1	2	2	2	2	2	3	3	1	1	1	1	2	3	1	1,00	1,00	2,29	1,43	1
27	Ж	Провідний інспектор	1460	4	2	1	1	4	3	2	3	2	3	3	2	3	3	3	4	1	3	2,00	2,00	2,86	2,71	1
46	Ж	Провірчий інспектор	18	1	1	1	1	6	6	6	6	6	6	5	2	6	4	2	6	6	2	1,00	1,00	5,86	4,00	0
21	Ж	Фахівець	120	6	6	6	6	4	3	1	6	1	4	6	6	6	6	5	6	6	6	6,00	6,00	3,57	5,86	1
27	Ж	Провідний інспектор	1460	1	1	1	1	4	6	6	4	6	4	6	1	1	1	1	1	1	1	1,00	1,00	5,14	1,00	0
24	Ж	Психолог	1095	1	1	1	1	6	6	5	5	5	6	6	1	3	1	1	6	1	1	1,00	1,00	5,57	4,00	0
27	Ж	Інспектор	1825	5	3	3	1	5	6	5	4	5	6	3	4	5	4	4	6	3	5	3,00	3,00	4,86	4,43	1
36	Ж	Інспектор	547	2	2	1	1	5	6	3	5	6	5	5	4	5	4	1	6	5	3	1,50	1,50	5,00	4,00	0
23	Ж	Фахівець	365	1	2	1	1	5	1	1	2	3	2	2	6	6	6	1	5	6	6	1,25	1,25	2,29	5,14	1
50	Ж	Провідний інспектор	120	2	2	2	2	5	4	3	5	2	6	6	3	4	2	3	6	2	2	2,00	2,00	4,43	3,14	1
35	Ж	Заступник начальника	1825	1	1	1	1	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	1	3	1	2	1,00	1,00	2,71	2,29	1
27	Ж	Провідний інспектор	2190	1	3	1	1	1	1	2	1	1	2	2	6	6	6	6	6	5	5	1,50	1,50	1,43	5,71	1
37	Ж	Заступник начальника відділу	5840	1	1	1	1	6	3	3	3	4	5	6	3	3	3	1	1	3	3	1,00	1,00	4,29	2,43	1

47	Ж	провідний інспектор	180	1	1	1	1	6	6	6	6	6	6	6	1	1	1	1	1	1	1	1,00	6,00	1,00	0
38	Ч	Психолог	1825	1	1	3	1	4	3	5	4	5	4	5	1	3	1	1	4	2	1	1,50	4,29	1,86	1
36	Ж	Провідний інспектор	2920	1	1	1	1	5	5	5	4	5	5	6	3	3	2	1	4	2	2	1,00	5,00	2,43	0
37	Ч	Провідний інспектор	6205	3	1	1	1	6	6	6	6	6	6	6	1	1	1	1	1	1	1	1,50	6,00	1,00	0
32	Ж	Фахівець	150	1	1	1	1	3	5	5	3	3	6	4	3	3	3	3	3	2	1,00	4,14	2,86	1	
36	Ч	Провідний інспектор	150	2	2	1	1	3	3	2	3	3	3	2	3	2	1	2	2	3	1	1,50	2,71	2,00	1
31	Ж	провідний інспектор	3650	1	2	1	1	2	1	1	2	2	2	2	3	3	3	6	6	2	2	1,25	1,71	3,57	1
26	Ж	Провідний інспектор	474	3	1	1	1	4	2	3	3	3	6	3	4	3	3	4	1	1	1	1,50	3,43	2,43	1
23	Ж	Провідний інспектор	365	2	4	6	3	6	1	2	2	3	3	3	6	6	6	6	6	5	6	3,75	2,86	5,86	1
41	Ч	Провідний інспектор	730	1	1	1	2	3	5	6	2	5	6	6	1	1	1	1	2	4	1	1,25	4,71	1,57	1
50	Ж	Працівник пробації	2920	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1,00	1,00	1,00	1
30	Ж	Провідний інспектор	3285	2	6	1	1	6	2	2	2	3	6	4	6	6	6	3	5	3	5	2,50	3,57	4,86	1
44	Ч	провідний інспектор	1460	5	1	5	4	4	5	3	5	5	6	5	4	5	5	6	5	5	1	3,75	4,71	4,43	1
36	Ж	фахівець (з пит. соц. роб. із суб'єктами пробації)	1095	3	5	5	3	3	3	1	1	1	6	1	6	6	6	5	6	3	6	4,00	2,29	5,43	1
32	Ж	психолог	1460	1	1	1	1	6	6	6	6	6	6	6	1	1	1	1	1	1	1	1,00	6,00	1,00	0
26	Ж	фахівець (з пит. соц. роб. із суб'єктами пробації)	210	3	3	1	3	2	6	3	2	2	6	4	6	6	4	4	5	5	3	2,50	3,57	4,71	1
38	Ч	старший інспектор	2555	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4,00	4,00	3,71	1
58	Ж	Фахівець із соціальної роботи	1098	1	1	1	1	4	2	4	2	2	6	4	1	1	1	1	1	1	1	1,00	3,43	1,00	1
50	Ж	Фахівець	730	1	1	1	1	5	6	3	6	6	5	6	1	1	1	1	2	4	4	1,00	5,29	2,00	0
28	Ч	Фахівець	90	1	1	1	1	3	6	2	4	6	6	6	2	4	2	1	2	6	4	1,00	4,71	3,00	1
24	Ж	Провідний інспектор	150	2	3	1	1	1	1	3	2	2	2	2	3	2	2	1	1	1	1	1,75	1,86	1,57	1