

### Розділ III

## ПСИХОЛОГІЯ ПРАВООХОРОННОЇ ДІЯЛЬНОСТІ

УДК 159.942.5

Н.А. Карпенко,  
Н.І. Баранюк

### ЕМОЦІЙНЕ ВИГОРАННЯ КЕРІВНИХ ПРАЦІВНИКІВ ОВС

*Розкрито зміст, симптоматику, чинники синдрому емоційного вигорання, а також висвітлено основні результати емпіричного дослідження рівнів розвитку емоційного вигорання керівників органів внутрішніх справ та їхнього зв'язку з рівнем схильності до стресу, стилем управління, мотивацією до успіху та стажем роботи.*

**Ключові слова:** емоційне вигорання, психічне вигорання, стрес, напруження, резистенція, виснаження.

**Постановка проблеми.** XXI століття суттєво змінило вимоги до професійної освіти та особистісних якостей керівника, зокрема щодо його психологічної готовності до емоційно насичених ситуацій. Адже часта чи тривала дія деструктивних чинників може спричинити появу певного комплексу негативних емоцій і, як наслідок, фізичне та психічне виснаження людини.

Спочатку дослідники окреслювали невелике коло професіоналів, що піддаються «емоційному вигоранню», до числа яких належали працівники медичних закладів і різноманітних благодійних організацій. Пізніше звернули увагу на професійне вигорання серед військових, педагогів, міліціонерів (поліцейських), тюремного персоналу, юристів. Водночас управлінська діяльність у цих сферах, на нашу думку, є не менш виснажливою та ризикованою, оскільки також потребує значної віддачі як фізичної, так і психологічної. Неспокійна, емоційно напружена атмосфера в органах внутрішніх справ вимагає від міліціонерів-керівників таких психологічних і фізичних затрат, які часто переважають над ресурсами, внаслідок

чого у них порушується стан психологічної рівноваги, що й може призвести до емоційного вигорання.

**Стан дослідження проблеми.** Вивченню феномена емоційного вигорання, його змісту й симптоматики присвятили свої дослідження В. Бойко, І. Ващенко, Н. Водоп'янова, Дж. Грінберг, Л. Карамушка, І. Куш, М. Лейтер, О. Лешукова, Г. Макарова, К. Маслач, П. Марко, Дж. Моллі, В. Орел, Т. Ронгінська, М. Скугаревська, М. Смульсон, Дж. Сторлі, Д. Трунов, Т. Форманюк, Г. Фрейденбергер, Н. Чепелева, Л. Юр'єва та інші.

Однак проблемі емоційного вигорання у працівників правоохоронних органів присвячено невелику кількість робіт (І. Ващенко, О. Крапівіна, О. Луніна, Н. Поварова, В. Медведєв та інші). І практично відсутнє вивчення емоційного вигорання у керівників правоохоронної сфери. Це, власне, спонукало нас до проведення теоретико-емпіричного дослідження.

**Метою статті** є розкриття психологічного змісту феномена емоційного вигорання та чинників, що можуть сприяти його розвитку в керівних працівників органів внутрішніх справ.

**Виклад основних положень.** Емоційне вигорання – один з нових досліджуваних у психології феноменів – найчастіше розглядається і тлумачиться з негативного боку. Коли працівник «вигорає», це відбивається на ефективності виконання ним професійних обов'язків, на відносинах із колегами по роботі і членами сім'ї, оскільки призводить до емоційної та особистісної відчуженості, незадоволеності собою, тривоги, депресії, неадекватного емоційного реагування на службові та звичайні життєві ситуації. Але не звертати увагу на позитивні моменти, які супроводжують цей стан, було б неправильно. Плюси емоційного вигорання в тому, що воно дозволяє людині економно і дозовано використовувати свої енергетичні ресурси.

Термін «емоційне вигорання» («burnout») введений американським психіатром Х. Дж. Фрейденбергом у 1974 році для характеристики психологічного стану знемоги, виснаження з почуттям власної непотрібності тих здорових людей, які знаходяться в інтенсивному і тісному спілкуванні з іншими людьми (клієнтами) в емоційно навантаженій атмосфері [9]. К. Кондо визначає «burnout» як дезадаптованість до робочого місця через надмірне робоче наван-

таження і неадекватні міжособистісні стосунки. Соціальний психолог К. Маслач та колеги досліджують взаємодію людей у ситуаційному контексті роботи та виокремлюють такі ситуативні чинники вигорання, як значна кількість клієнтів, наявність негативного зворотного зв'язку від клієнта і відсутність особистісних ресурсів для подолання стресу [10]. У дослідженнях Б. Пельмана та Е. Хартмана емоційне вигорання розглядається як динамічний процес, що розвивається у часі та характеризується рівнем виразності його проявів, що наростає [11].

Вітчизняні дослідники феномен емоційного вигорання вивчали мало, оскільки у радянському та пострадянському суспільстві тема емоційного вигорання була табуована, і саме тому здійснювалася невелика кількість спроб дослідити і зрозуміти, що ж реально відбувається з фахівцями, як їм допомогти впоратися із подібними станами та яким чином можна попередити виникнення негативних емоційних станів [6].

За В. Бойком, «емоційне вигорання – це вироблений особистістю механізм психологічного захисту у формі повного або часткового виключення емоцій у відповідь на вибіркові психотравмуючі дії, набутий стереотип емоційної, найчастіше професійної, поведінки. Емоційне вигорання є процесом, що розвивається в часі. Він починається із сильного й тривалого стресу на роботі у тому випадку, коли вимоги до людини (внутрішні та зовнішні) постійно перевищують наявні в неї ресурси (внутрішні та зовнішні), що призводить до порушення стану психофізіологічної рівноваги» [2, с. 122].

Основними індикаторами синдрому емоційного вигорання є: почуття емоційного виснаження, знемоги (людина почуває неможливість віддаватися роботі так, як це було колись); дегуманізація, деперсоналізація (тенденція розвивати негативне ставлення до клієнтів); негативне ставлення до самої роботи; негативне самосприйняття у фаховому аспекті, нестача почуття фахової майстерності; убогість набору робочих дій; втома, виснаження; безсоння; відсутність апетиту або, навпаки, переїдання; вияви агресії; занепадницький настрій і пов'язані з ним емоції; переживання почуття провини; зловживання (хімічні, алкогольні тощо).

Сьогодні не існує єдиної узагальненої класифікації чинників, що детермінують емоційне вигорання. Зарубіжні та вітчизняні нау-

ковці при вивченні емоційного вигорання у працівників різних сфер діяльності класифікують чинники, що зумовлюють його виникнення. Наприклад, Р. Глен поділяв чинники емоційного вигорання на професійні та особистісні, К. Кондо – на індивідуальні, соціальні та організаційні, М. Лейтер – на соціально-психологічні, особистісні та професійні, Б. Перлман та Е. Хартман – на особистісні, рольові та організаційні [10]; [11].

Т. Зайчикова, вивчаючи виникнення синдрому емоційного вигорання у педагогів, виокремила такі чинники: 1) соціально-економічні; 2) соціально-психологічні; 3) індивідуально-психологічні – соціально-демографічні та особистісні. Г. Нікіфоров визначив чинники, що зумовлюють виникнення та розвиток емоційного вигорання: 1) особистісні; 2) статусно-рольові; 3) професійно-організаційні; 4) екзистенційні [за: 3].

Вітчизняний дослідник В. Орел вирізнив дві групи чинників, що зумовлюють виникнення емоційного вигорання: 1) індивідуальні, до яких належать соціально-демографічні (вік, стать, сімейне становище, стаж роботи, соціальне походження тощо) та особистісні особливості керівника (витривалість, локус контролю, стратегії подолання, самооцінка тощо); 2) організаційні, які охоплюють умови роботи (дефіцит часу, тривалість робочого дня тощо), зміст роботи (інтенсивність професійного спілкування, участь у прийнятті рішень тощо), соціально-психологічні особливості (взаємостосунки в організації, наявність соціальної підтримки) та рольові особливості (рольові конфлікти, рольова амбівалентність тощо) [7].

На думку вітчизняного дослідника В. Бойка, найбільш поширеним є поділ чинників емоційного вигорання на два блоки: зовнішні чинники, що характеризують особливості професійної діяльності, та внутрішні, які стосуються індивідуальних характеристик самих професіоналів. До зовнішніх автор відносить: 1) напружену психоемоційну діяльність; 2) дестабілізуючу організацію діяльності; 3) підвищену відповідальність за виконання покладених обов'язків; 4) несприятливу психологічну атмосферу професійної діяльності; 5) психологічно важкий контингент, із яким доводиться спілкуватися під час здійснення діяльності. До внутрішніх чинників емоційного вигорання В. Бойко відносить: 1) схильність до

емоційної ригідності; 2) інтенсивне сприйняття та переживання обставин діяльності; 3) слабку мотивацію емоційної віддачі у діяльності; 4) моральні дефекти та дезорієнтацію особистості [2].

Метою проведеного нами емпіричного дослідження було діагностування рівня розвитку симптомів емоційного вигорання у керівників ОВС та виявлення окремих факторів, що впливають на нього. Базою проведення дослідження слугував Інститут післядипломної освіти та заочного навчання ЛьвДУВС. У дослідженні взяли участь 70 осіб начальницького складу (офіцери) – слухачі Інституту.

В процесі дослідження було використано такий методичний інструментарій: методика діагностики рівня «емоційного вигорання» В.В. Бойка; методика визначення схильності до стресу; методика визначення психічного «вигорання» О.О. Рукавішнікова; методика оцінки стилю управління; методика вивчення мотивації до успіху Т. Елерса.

Отримані результати дослідження за методикою діагностики «емоційного вигорання» В.В. Бойка [8, с. 282–288] дали можливість оцінити особливості прояву всіх компонентів «емоційного вигорання» у керівників. З таблиці 1 видно, що домінуючим компонентом у синдромі «емоційного вигорання» у керівників є «резистенція», яка, на думку В. Бойка, характеризується припиненням професійних обов'язків, зменшенням взаємодії з колегами, розширенням сфери економії емоцій, бажанням побути на самоті, неадекватним емоційним реагуванням тощо. 17% опитаних мають високий рівень розвитку цього компонента, у 6% опитаних виявлено високий рівень розвитку першого компонента синдрому – «напруження», а також у 9% опитаних спостерігається високий рівень розвитку третього компонента – «виснаження». Тобто можна констатувати, що розвиток професійного вигорання у досліджуваних керівників відбувається саме через наявність другого компонента синдрому. Професійна робота керівників являє собою перевантажену емоціями комунікативну діяльність: спілкування з підопічними, колегами, адміністрацією тощо. Все це створює для управлінців умови постійного емоційного напруження, на яке вони схильні реагувати згортанням комунікативної діяльності, вибудовуючи захисні бар'єри під час виснажливого спілкування.

Таблиця 1

Рівень розвитку компонентів синдрому емоційного вигорання

Компоненти синдрому «емоційного вигорання»	Рівні розвитку компонентів синдрому емоційного вигорання, % від загальної кількості опитаних		
	Низький	Середній	Високий
Напруження	74	20	6
Резистенція	39	44	17
Виснаження	70	21	9

Отже, отримані дані вказують на те, що у 66% досліджуваних керівників синдром емоційного вигорання не сформований, у 19% – на стадії формування та у 7% є сформованим.

Невипадково складовою емпіричного дослідження було виявлення рівня схильності до стресу, адже в найбільш загальному вигляді синдром «емоційного вигорання» можна тлумачити як стресову реакцію, що виникає внаслідок довготривалих професійних стресів середньої інтенсивності. Згідно з думкою провідних учених вигоряння можна прирівняти до дистресу в його крайньому прояві або до третьої стадії загального синдрому адаптації – стадії виснаження. Проте момент, коли стрес переходить у вигорання, не є чітко визначеним. Емоційне вигоряння – динамічний процес і виникає поетапно, у повній відповідності до механізму розвитку стресу. Відтак наявні усі три фази стресу: нервові (тривожне) напруження; резистенція, тобто опір; виснаження. Стресові ситуації негативно позначаються на здоров'ї, у людини може з'являтися цілий «букет» захворювань: виразки, мігрень, гіпертонія, астма, артрит, алергія, діабет, шкірні хвороби тощо [1]. Отже, було використано методику для визначення рівня схильності до стресу [4, с. 144–145] як одного з імовірних чинників розвитку емоційного вигорання серед керівників. Згідно з отриманими даними 59% досліджуваних керівників мають високий рівень схильності до стресу; середній рівень схильності до стресу демонструє 31% вибірки, і лише у 10% досліджуваних низька схильність до стресу. Таким чином, переважна більшість досліджуваних значною мірою схильна до стресу, а отже, є групою ризику.

Використання опитувальника О. Рукавішнікова «Визначення психічного «вигорання» [8, с. 287–292] дозволило дослідити прояви синдрому за такими основними показниками: 1) психоемоційне виснаження; 2) особистісне віддалення; 3) професійна мотивація. З отриманих результатів дослідження випливає те, що домінуючим проявом синдрому «психічного вигорання» у керівників є «професійна мотивація», яка, на думку О. Рукавішнікова, характеризується станом емоційної сфери, що оцінюється такими показниками, як продуктивність професійної діяльності, оптимізм та зацікавленість у роботі, висока самооцінка професійної діяльності й рівень успішності в роботі з людьми тощо. 81% опитаних мають вкрай високі значення розвитку цього компонента, натомість лише у 7% опитаних виявлено високий рівень розвитку першого компонента – «психоемоційне виснаження», а також у 16% опитаних – високий рівень та у 4% – вкрай високий рівень прояву другого компонента синдрому – «особистісне віддалення». Тобто можна стверджувати, що розвиток психічного вигорання у керівників перебуває на середньому рівні завдяки високим показникам третього компонента синдрому – «професійної мотивації».

Процес управління характеризується відносинами між керівниками та підлеглими. Внутрішня «логіка» виду цих відносин і способу набуття ними конкретних форм, спосіб прийняття рішення і передавання завдань підлеглим називається стилем управління [5]. Тому для діагностики рівня прояву стилів управління нами було використано методику оцінки стилю управління [4, с. 304–308], за допомогою якої було визначено рівень прояву (низький, середній або високий) кожного із стилів управління: авторитарного (низький – 92%, середній – 7%, високий – 1%), ліберального чи пасивно-потуральницького (низький – 88%, середній – 12%, високий – 0%), демократичного (низький – 20%, середній – 69%, високий – 11%). Отже, домінуючим стилем управління у керівників є демократичний, натомість високий рівень ліберального стилю не проявляється у жодного з керівників. Тобто можна стверджувати, що управлінська діяльність у більшості досліджуваних керівників системи ОВС відбувається крізь призму демократичного стилю.

Успішність будь-якої діяльності залежить не тільки від стилю управління, знань, умінь та навичок керівника, а й від його мо-

тивації (прагнення працювати і досягати високих результатів). Чим вищий рівень мотивації й активності, тим більше факторів спонукають керівника до діяльності і тим більше зусиль він схильний докласти. Для виявлення рівня особистісної мотивації до успіху було використано методику мотивації до успіху Т. Елерса [4, с. 127–129].

Результати, отримані за цією методикою, інтерпретуються за 4 шкалами: низька, середня, висока та надто висока мотивація до успіху. Відповідно до отриманих результатів домінуючим рівнем мотивації до успіху є середній (47% досліджуваних), який характеризується тим, що людина не боїться ризикувати, вона не є скутою у своїх діях, бо можлива невдача не надто її хвилює. Ще 40% опитаних мають високий рівень розвитку мотивації, коли керівники здатні йти на середнього рівня ризик для досягнення бажаного, схильні орієнтуватися на власні сили, гнучко і наполегливо добиватися поставленої мети. І у 13% опитаних виявлено надто високий рівень мотивації до успіху, що в подальшій діяльності може спричинити надмірну самокритичність до власних можливостей. При цьому керівник може зазнавати підвищеного хвилювання та страху зазнати невдачі, а підсвідома зневіра у власні сили викликає в нього меншу готовність до ризику, особистісну скутість і в підсумку, як і за дуже низької мотивованості (згадаймо славнозвісний закон Йоркса-Додсона), призводить до негативного результату.

Отримані дані були піддані статистичній обробці. Згідно з результатами кореляційного аналізу за критерієм Пірсона демократичний стиль управління перебуває в оберненому зв'язку із рядом симптомів (за методикою діагностики «емоційного вигорання» В.В. Бойка): переживанням психотравмуючих обставин ( $r=-0,35$  при  $p \leq 0,05$ ), тривогою і депресією ( $r=-0,39$ ,  $p \leq 0,01$ ), розширенням сфери економії емоцій ( $r=-0,34$ ,  $p \leq 0,05$ ), фазою «виснаження» ( $r=-0,34$ ,  $p \leq 0,05$ ), емоційним дефіцитом ( $r=-0,41$ ,  $p \leq 0,01$ ), психосоматичними та психовегетативними порушеннями ( $r=-0,38$ ,  $p \leq 0,01$ ). Тобто чим яскравіше представлений демократичний стиль управління, тим меншою мірою його суб'єкт піддається емоційному вигоранню. Оскільки керівник-демократ підтримує з підлеглими довірливі стосунки, налаштований радитися з ними з основних управлінських питань, приймати колективні рішення, є відкритим, доступним, піклується про згуртованість колективу, схильний до делегування



повноважень (тому не бере на себе зайвих обов'язків), рідко перебуває у стані емоційного напруження, то, як наслідок, не є схильним до професійного вигорання.

У керівників з ліберальним стилем управління певною мірою проявляється тенденція до розвитку симптомів емоційного вигорання. За результатами кореляційного аналізу ліберальний стиль управління прямо пов'язаний із тривогою та депресією ( $r=0,27$ ,  $p\leq 0,05$ ), фазою «резистенції» ( $r=0,26$ ,  $p\leq 0,05$ ), неадекватним вибірковим емоційним реагуванням ( $r=0,27$ ,  $p\leq 0,05$ ), розширенням сфери економії емоцій ( $r=0,25$ ,  $p\leq 0,05$ ), редукцією професійних обов'язків ( $r=0,27$ ,  $p\leq 0,05$ ), фазою «виснаження» ( $r=0,25$ ,  $p\leq 0,05$ ), емоційним дефіцитом ( $r=0,32$ ,  $p\leq 0,05$ ), психосоматичними та психовегетативними порушеннями ( $r=0,25$ ,  $p\leq 0,05$ ). Оскільки керівник-ліберал уникає спілкування з підлеглими та ухиляється від їхніх спроб спілкуватися з ним, намагається не помічати неякісної роботи працівників, не запроваджує нововведень, схильний самотужки розв'язувати складні проблеми, які потребують і інтелектуальних, і емоційних затрат, то у такого керівника з'являється схильність до розвитку ряду симптомів емоційного вигорання. Проявляється надмірне емоційне виснаження, що провокує виникнення та розвиток захисних реакцій, які роблять людину емоційно закритою, відстороненою, байдужою. На такому тлі будь-яке емоційне залучення до професійних справ і комунікацій викликає у людини відчуття надмірної перевтоми. Спостерігається вплив настрою на професійні стосунки, емоційна замкненість, відчуження, бажання припинити будь-які комунікації, відбувається згорання професійної діяльності та прагнення якомога менше часу витратити на виконання професійних обов'язків. У керівника з'являється психофізична перевтома, спустошеність, нівелювання власних професійних досягнень, порушення професійних комунікацій, розвиток певних психосоматичних порушень.

Авторитарний стиль, за результатами кореляційного аналізу, не має значущих зв'язків з емоційним вигоранням.

Стаж роботи керівників незначно корелює (на рівні  $r$  від 0,20 до 0,23,  $p\leq 0,05$ ) з такими шкалами: з фазою «напруження» ( $r=0,23$ ,  $p\leq 0,05$ ), переживанням психотравмуючих обставин ( $r=0,22$ ,  $p\leq 0,05$ ), «загнаністю у кут» ( $r=0,20$ ,  $p\leq 0,05$ ), особистісним відчу-

женням (деперсоналізацією) ( $r=0,21$ ,  $p \leq 0,05$ ) та мотивацією до успіху ( $r=0,20$ ,  $p \leq 0,05$ ). Цей факт свідчить про те, що у керівників із більшим стажем роботи є схильність до прояву емоційної виснаженості, втоми, зумовлена власною професійною діяльністю. Однак у досліджуваних з домінуванням демократичного стилю управління не сформовані вищевказані фази та симптоми, що дає нам підстави припустити, що керівники з демократичним стилем управління не схильні (чи меншою мірою схильні) до емоційного вигорання.

Не виявлено за результатами кореляційного аналізу вагомих зв'язків між рівнем емоційного вигорання і рівнем схильності до стресу. Цей неочікуваний результат, мабуть, пов'язаний з низькою надійністю використаної нами методики для визначення рівня схильності до стресу [4, с. 144–145], а тому є потреба використати інші методики для діагностики схильності до стресу та піддати отримані результати кореляційному аналізу.

На основі отриманих даних було здійснено факторний аналіз і створена 5-факторна модель, що описує 63% розподілу емпіричних даних дослідження.

Перший фактор має вагу 8,13 та пояснює 32,5% розподілу емпіричних даних дослідження. Він охоплює змінні рівня фази «напруження» (факторне навантаження 0,92), переживання психотравмуючих обставин (навантаження 0,79), тривоги і депресії (навантаження 0,77), фази «резистенції» (навантаження 0,92), розширення сфери економії емоцій (навантаження 0,84), фази «виснаження» (навантаження 0,84), особистісного відчуження (деперсоналізації) (навантаження 0,82), психосоматичних та психовегетативних порушень (навантаження 0,72). Його можна назвати фактором стану емоційного вигорання.

Другий фактор має вагу 2,87 та пояснює 11,51% розподілу емпіричних даних дослідження. Він включає змінні психоемоційного виснаження (факторне навантаження 0,90), особистісного віддалення (факторне навантаження 0,94) та індексу психічного «вигорання» (факторне навантаження 0,91). Його можна назвати фактором психічного виснаження. Перебування змінних першого і другого факторів в одній площині системи координат свідчить про прямий зв'язок факторів емоційного вигорання та психічного виснаження, тобто людина, у якої проявляється емоційне вигорання,

поступово виснажується загалом, психічно, оскільки емоційна сфера не є ізольованою від психіки, а отже впливає на неї.

Третій фактор має вагу 1,94 та пояснює 7,77% розподілу емпіричних даних дослідження. Він відображає змінну емоційного відчуження (факторне навантаження 0,71). Його можна назвати фактором комунікативного бар'єру. Перебування змінних другого і третього факторів в одній площині системи координат свідчить про те, що вони прямо пов'язані між собою, а отже особа з психічним виснаженням створює певний захисний бар'єр у професійних комунікаціях, проявляє холодне ставлення до людей, ознаки роздратування та депресії.

Четвертий фактор має вагу 1,45 та пояснює 5,83% розподілу емпіричних даних. Він включає змінну мотивації до успіху (факторне навантаження -0,80). Його можна назвати фактором мотивації успішності. Перебування змінних третього і четвертого факторів у різних координатних площинах свідчить про обернений зв'язок між комунікативним бар'єром та мотивацією успішності. Особи з високою мотивацією до успіху наполегливі і гнучкі у діяльності та спілкуванні з колегами, підлеглими, тому не допускають комунікативних бар'єрів або мінімізують їх.

П'ятий фактор має вагу 1,39 та пояснює 5,56% розподілу емпіричних даних дослідження. Він відображає змінну професійної мотивації (факторне навантаження -0,73). Його можна назвати фактором ентузіазму. Перебування змінних четвертого та п'ятого факторів в одній площині системи координат свідчить про те, що особа, яка прагне досягти успіху, завжди буде вирізнятися високим рівнем ентузіазму, оптимізму та зацікавленості у роботі.

Отже, результати факторного аналізу підтверджують зв'язок між рівнем прояву емоційного вигорання та рівнем мотивації: досліджувані з високими показниками мотивації характеризуються нижчими показниками за симптомами емоційного вигорання.

Таким чином, ми дійшли **висновку**, що емоційне вигорання є комплексом психологічних та фізіологічних порушень, які є наслідком надмірної та позанормової емоційної перевантаженості, зокрема в процесі професійної діяльності, з іншого боку, цей синдром може бути механізмом психологічного захисту особистості, що проявляється повним або частковим вилученням емоцій у відповідь на психотравмуючі впливи.

Серед досліджуваних керівних працівників правоохоронних органів явище емоційного вигорання є не надто поширеним, оскільки синдром емоційного вигорання серед більшості керівників – 66% – не є сформованим (проте результати близькі до стадії формування), у 27% досліджуваних він на стадії формування та у 7% уже сформований. Однак ці результати в жодному випадку не повинні «присипляти» увагу до проблеми, оскільки помітною є тенденція схильності досліджуваних осіб до емоційного вигорання, і якщо 66% з них достатньо превентивних заходів, то 34% (27%+7%) потребують корекції. І профілактика, і подолання синдрому емоційного вигорання повинні охоплювати спеціальний спектр заходів, які, з одного боку, пом'якшують дію зовнішніх чинників, а з іншого – дозволяють активізувати особистісні ресурси. Особливу увагу необхідно звертати на ідентифікацію тих чинників, які детермінують розвиток зазначеного синдрому. В контексті нашого дослідження виявлено, що такими чинниками є: ліберальний стиль управління, стаж роботи керівників ліберального та авторитарного стилів управління, дуже високий рівень мотивації до успіху. Усвідомлюємо, що це лише окремі чинники.

Нині існує потреба у більш детальному вивченні синдрому емоційного вигорання як серед керівників, так і серед працівників органів внутрішніх справ. Тому **перспектива дослідження** має бути зосереджена навколо визначення соціальних та індивідуально-психологічних чинників, що впливають на виникнення та поглиблення синдрому емоційного вигорання, а також аналізу зв'язків між ними. Важливими є розробка комплексної програми щодо попередження емоційного вигорання та напрацювання адекватних механізмів психологічного захисту серед керівників та працівників ОВС з метою збереження їхнього психічного здоров'я.

---

1. Абабков В. Адаптация к стрессу. Основы теории, диагностики, терапии / В. Абабков, М. Перре. – СПб.: Речь, 2004. – 166 с.

2. Бойко В.В. Синдром «эмоционального выгорания» в профессиональном общении / В.В. Бойко. – 2-е изд. – СПб.: Сударыня, 2001. – 434 с.

3. Водопьянова Н.Е. Синдром «психического выгорания» в коммуникативных профессиях. Психология здоровья / Н.Е. Водопьянова; под. ред. Г.С. Никифорова. – СПб.: Изд-во СПб ГУ, 2000. – 498 с.

4. Комінко С.Б. Кращі методи психодіагностики / С.Б. Комінко, Г.В. Кучер. – Тернопіль: Карт-бланш, 2005. – 406 с.
5. Ложкин Г. Психологическое «выгорание» лидера / Г. Ложкин, А. Выдай. – К.: Персонал, 2001. – 236 с.
6. Михайлов Б.В. Синдром «выгорания»: его причины и способы коррекции / Б.В. Михайлов, М.А. Гавриленко // Архів психіатрії. – 2001. – № 4. – С. 32–37.
7. Орел В.Е. Исследование феномена психического выгорания в отечественной и зарубежной психологии. Проблемы общей и организационной психологии / В.Е. Орел. – Ярославль: Мысль, 2000. – 234 с.
8. Технології роботи організаційних психологів: навч. посіб. для студентів вищ. навч. закл. та слухачів ін-тів післядиплом. освіти / за наук. ред. Л.М. Карамушки. – К.: Фірма «ІНККОС», 2005. – 366 с.
9. Фрейденберг Х. Психическое выгорание / Х. Фрейденберг. – М.: ПЕР СЭ, 1991. – 675 с.
10. 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.
11. Permian B. Burnout: Summary and Future and Research / B. Perlman, E. Hartman. Human relations. – 1992. – V. 35 (4). – P. 16–20.

**Карпенко Н.А., Баранюк Н.И. Эмоциональное выгорание руководящих работников ОВД.**

*Проанализированы исследования отечественных и зарубежных ученых, касающиеся содержания, симптоматики и факторов синдрома эмоционального выгорания. Показаны основные результаты эмпирического исследования уровней развития эмоционального выгорания руководителей органов внутренних дел, а также их связи с уровнем склонности к стрессу, стилем управления, мотивацией к успеху и стажем работы.*

**Ключевые слова:** эмоциональное выгорание, психическое выгорание, стресс, напряжение, резистентность, истощение.

**Karpenko N.A., Baranyuk N.I. Emotional Burning of Law Enforcement Authorities.**

*The content, symptoms, factors of the syndrome of emotional burning are examined in the article. The main results of empiric studies of the levels of emotional burning development of law enforcement authorities and their connection with the rate of inclination for stress, the style of management, motivation toward success and the working experience are also investigated.*

**Key words:** emotional burning, psychological burning, stress, tension, resistance, exhaustion.

Стаття надійшла 04 червня 2012 року