Прикарпатський національний університет імені Василя Стефаника

Факультет психології

Кафедра соціальної психології

ДИПЛОМНА РОБОТА

 на здобуття другого (магістерського) рівня вищої освіти

**на тему: “Гендерні особливості професійного вигорання працівників прокуратури”**

 Виконала: студентка 2 курсу, групи ПСзм(д)-12

 спеціальності 053 «Психологія»,

 Крошна Х. В.

 Керівник: кандидат психологічних наук,

доцент Гринчук О.І.

 Рецензент: доцент Вітюк Н.Р.

Івано – Франківськ – 2022 р.

**ЗМІСТ**

**ВСТУП……………………………………………………………………………………3**

**РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИЧНІ АНАЛІЗ ПРОБЛЕМИ ПРОФЕСІЙНОГО ВИГОРАННЯ ПРАЦІВНИКІВ ОРГАНІВ ПРОКУРАТУРИ**

1.1 Аналіз поняття «професійне вигорання» у психології…………………………….6

1.2 Особливості професійної діяльності працівників органів прокуратури………...19

1.3Прояви професійного вигорання працівників прокуратури…….………………………….....................................................................30

Висновки до розділу 1.......................................................................................................41

**РОЗДІЛ 2. ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ ПРОФЕСІЙНОГО ВИГОРАННЯ ПРАЦІВНИКІВ ОРГАНІВ ПРОКУРАТУРИ ЗАЛЕЖНО ВІД ГЕНДЕРНОЇ ОЗНАКИ**

2.1 Методика та організація дослідження гендерних особливостей професійного вигорання працівників прокуратури............................................................................43

2.2 Аналіз результатів дослідження рівнів і психолого-організаційних та організаційно-професійних чинників гендерних відмінностей професійного вигорання працівників прокуратури……………………………………………………52

Висновки до розділу 2 ......................................................................................................58

**РОЗДІЛ 3. ПРОФІЛАКТИКА ПРОФЕСІЙНОГО ВИГОРАННЯ ПРАЦІВНИКІВ ПРОКУРАТУРИ……………………………………………………59**

3.1 Шляхи профілактики вигорання працівників прокуратури ……………………...62

3.2 Програма психологічної профілактики професійного вигорання………………..63

Висновки до розділу 3…………………………………………………………………..66

**ВИСНОВКИ.....................................................................................................................68**

**СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ……………………………………………70**

**ВСТУП**

**Актуальність теми.** Сучасне вітчизняне нормативно-правове регулювання професійної діяльності прокурора не містить жодного положення щодо забезпечення психічного здоров’я прокурора, що є запорукою його плідної професійної діяльності, може бути однією з вагомих причин неможливості здійснення повноцінного реформування органів прокуратури, переходу органів прокуратури України як цілісної системи на європейські стандарти діяльності.

Під час виконання своїх професійних обов’язків та функцій працівники прокуратури стикаються із високою інтенсивністю роботи та емоційною напругою, що загрожує ефективності їх праці. В цей час працівник може потерпати від емоційного вигорання, що супроводжується частковим або повним виключенням емоцій у відповідь на травматичні для психіки впливи. І воно проявляється у працівників прокуратури як синдром професійного вигорання.

Більшість сучасних науковців акцентує увагу на дослідженні професійної деформації тільки юристів та юрисконсультів. Вивченню професійної діяльності прокурора з позицій психології присвятили свої праці такі науковці, як І. О. Билиця, М. В. Бриков, О. В. Кобець, Д. Є. Ліфашина, А. О. Мельниченко, І. В. Озерський, О. Б. Поляков, О. В. Синєокий.

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

**Актуальність теми нашого дослідження** зумовлена:

1) проблемою гендерного вигорання працівників органів прокуратури, яка є мало дослідженою в психологічній науковій літературі;

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

**Об'єкт дослідження** - синдром вигорання як стресова реакція у відповідь на зовнішні обставини працівників органів прокуратури.

**Предмет дослідження** – професійний аспект у процесі гендерного вигорання працівників органів прокуратури.

**Мета дослідження** – здійснити теоретичне обґрунтування та емпірично виявити особливості прояву гендерного вигорання в професійній сфері працівників прокуратури, а також запропонувати відповідні рекомендації щодо зниження ймовірності виникнення синдрому вигорання.

**Завдання дослідження:**

1. Здійснити аналіз сучасних наукових уявлень щодо синдрому вигорання серед праць вітчизняних та зарубіжних вчених та сформувати дослідницьку стратегію вивчення вигорання працівників прокуратури.

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

3. Розробити методичні рекомендації психологічної профілактики гендерного вигорання працівників органів прокуратури.

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

Для вирішення поставлених завдань використано комплекс взаємопов’язаних **методів дослідження:**

1) теоретичних – аналіз, синтез, порівняння, узагальнення, які були використані нами для опрацювання наукових літературних джерел з питань профілактики професійного вигорання працівників органів прокуратури;

2) емпіричних – спостереження, бесіда, інтерв’ю, тестування зокрема, були використані такі психодіагностичні методики: «Діагностика рівня емоційного вигорання» (В. В. Бойко), «Синдром «вигорання» в професіях системи «людина-людина». (К. Маслач і С. Джексон), методика визначення мотивації професійної діяльності (К. Замфір), методика «Оцінка власного потенціалу «вигорання» (Дж. Гібсон), методика «Оцінка власного потенціалу професійного вигорання» (Дж.Л. Гібсоі, Д.М Іванцевич., Д.Х. Доннеллі), опитувальник «Стиль саморегуляції поведінки» В.І. Моросанової.

**Емпірична база дослідження** – Івано-Франківська обласна прокуратура. Емпіричне дослідження проводилося протягом квітня - вересня 2022 року.

**Структура роботи.** Робота складається зі вступу, трьох розділів, висновків, списку використаних джерел. Перелік джерел посилань налічує 56 найменування. Повний обсяг дипломної роботи – 78 сторінок.

**РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИЧНИЙ АНАЛІЗ ПРОБЛЕМИ ПРОФЕСІЙНОГО ВИГОРАННЯ ПРАЦІВНИКІВ ОРГАНІВ ПРОКУРАТУРИ**

**1.1. Аналіз поняття «професійне вигорання» у психології**

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

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

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

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

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

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

В. В. Бойко вважає, що вигорання – динамічний процес, який виникає поетапно у повній відповідності з механізмом розвитку стресу. «Синдром вигорання – це новітній, вироблений особою механізм психологічного захисту у формі повного або часткового виключення емоцій у відповідь на обрані психотравмуючі дії» [2].

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

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

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

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

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

Термін «синдром психічного вигорання» у психологічній літературі застосовують для позначення емоційного та фізичного виснаження людей, професія яких передбачає емоційний контакт з іншими людьми та психологічним впливом на них. Психологічна енциклопедія пропонує таке тлумачення психічного вигорання: це психічний стан, який характеризується виникненням відчуттів емоційної спустошеності й утоми, пов’язаних із професійною діяльністю [9].

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

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

Спочатку вважали, що діагностичними характеристиками синдрому емоційного вигорання є стан душевних мук з відчуттям власної безпорадності.

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

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

За А. Морроу синдром емоційного вигорання має три стадії:

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

ІІ стадія проявляється в неприязні, зневажливому ставленні до людей.

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

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

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

- попереджувальну (надмірна участь у діяльності);

- виснаження (відчуття безсилля, безсоння);

- зниження рівня власної участі (стосовно колег, оточення, професійної діяльності, підвищення рівня вимог);

- емоційні реакції (депресія, агресія);

- фазу деструктивної поведінки (сфери інтелекту, мотиваційна, емоційно соціальна, психосоматичні реакції та ослаблення імунітету, розчарування, негативна життєва установка) [8].

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

Професійне вигорання — це виснаження емоційних, розумових і енергетичних ресурсів людини, яке розвивається на тлі сильного хронічного стресу в роботі. Виявляється повною втратою інтересу до професійної діяльності і відчуттям безглуздості подальшого розвитку, відсутністю сил і бажання займатися діяльністю, яка нещодавно була по-справжньому цікавою [17].

Згідно з МКХ-11, вигорання - це синдром, що виникає внаслідок хронічного стресу на робочому місці. Тобто хронічний стрес на роботі може призвести до вигорання. Основні ознаки професійного вигорання: втрачається енергійність, з’являється відчуття виснаження; підвищується психологічне дистанціювання від роботи, негативні і песимістичні думки про роботу; знижується професійна ефективність [18].

Дані стани обумовлюють негативне ставлення не тільки до оточуючих, а й до праці загалом. У дослідженнях вітчизняних та західних вчених ставиться наголос на тому, що «вигорання» залежить від віку суб’єкта, та є характерним для людей незрілих, імпульсивних, тих, що не мають родин, з великою потребою у підтримці та розумінні [9]. Г. С. Абрамова і Ю. А. Юдчіц розглядають два основних компоненти професійної деформації особистості в системі професій «людина-людина». Це синдром хронічної втоми і синдром професійного вигорання.

Під хронічною втомою розуміється абсолютно специфічний вид втоми, обумовлений постійним емоційним контактом зі значною кількістю людей. При синдромі хронічної втоми людина страждає не просто від фізичної чи нервового виснаження, що час від часу відчуває кожен з нас, а від «хронічних стресів нервової системи» [19]. Чим довше людина накопичує внутрішнє напруження, тим яскравіше проявляється вигорання. Самостійно справитися з синдромом, що проявився в повну силу, людині практично нереально. І замість гордості за успішну професійну кар’єру, з’являється відчуття спустошеності і втраченого часу. Тому пряма відповідальність кожного фахівця — відстежувати у себе подібні симптоми і вживати необхідних заходів на ранніх стадіях. Вигорання, зауважують К. Маслач і С. Джексон, є результатом розбіжностей між якостями особистості та роботою, яку вона виконує.

Феномен вигорання не є раптовим явищем, а має глибинні передумови, приховані в неусвідомлених тенденціях психіки. Найпоширенішим є такий підхід до тлумачення терміна «професійне вигорання»: це стресова реакція, що виникає внаслідок впливу на особистість стресів, притаманних фаху. Це неоднорідна група особливих психологічних станів, які розвиваються в здорових людей в умовах перенапруження від професійної діяльності [15]. Окреслимо концепцію К. Маслач та С. Джексона яка полягає у тому, що вигорання є результатом неспівпадіння між якостями особистості та роботою, яку вона виконує. Феномен «вигорання» не є раптовим явищем, а має глибинні передумови, що окреслено дослідниками як «вияв «ерозії людської душі» в цілому, що не залежить від професійної діяльності».

Суб’єкт, що обтяжений деструктивними тенденціями може знаходити «порятунок» у професії, а саме здобування фаху психолога заради вирішення власних проблем чи задоволення амбіцій. У такому випадку нерідко можна зустріти розчарування професією, адже не було зацікавленості власне професією [20].

Деякі автори доводять, що вигорання є одним із виявів професійної деформації особистості, інші стверджують, що ці феномени різняться. Професійну деформацію науковці трактують як сформовані у професії аспекти особистості, які мають негативний відтінок і виявляються, здебільшого, у непрофесійному житті. Вигорання – це виключно професійний феномен. Така позиція є цілком обґрунтованою.

Водночас професійна деформація не завжди має негативний характер, тому слід уточнити дефініцію поняття професійної деформації. Крім того, можна припустити, що вигорання не може не відображатися на діяльності й самопочутті людей у непрофесійних сферах життя. Деформація особистісних особливостей виявляється на більш пізніх етапах професійної кар’єри, а вигорання може статися й на початку професійної діяльності внаслідок невідповідності між вимогами професії та намаганнями особистості [6].

На відміну від професійної деформації, психічне вигорання можна вважати випадком повного регресу професійного розвитку, оскільки воно стосується особистості загалом, руйнує її, негативно позначається на ефективності трудової діяльності. Дослідники Г. В. Чуйко та І. І. Чорнописька вважають, що до швидшого виникнення та розвитку синдрому вигорання закономірно схильні найсумлінніші працівники, віддані справі й захопленi роботою, з ідеалістичними уявленнями про неї та її важливість. Руйнування цих уявлень, усвідомлення власної малозначності призводять до депресії, зневіри в собі та професії як засобі професійної самореалізації [1].

Є три групи таких симптомів професійного вигорання.

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

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

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

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

За іншою класифікацією існують 10 симптомів професійного вигорання:

1. Хронічна втома. Стан постійного недосипання. Особливо яскраво проявляється вранці, коли, тільки прокинувшись, ви не відчуваєте, що відпочили.

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

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

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

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

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

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

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

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

10. Втрата сенсу в тому, що робите. Часто розчарування в самій професії. Бажання повністю змінити напрям діяльності, навіть якщо присвятили йому більшу частину життя [22].

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

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

Один із факторів, що пришвидшує професійне вигорання, – характер роботи. Чи є вихідні, чи є нормативність робочого дня, чи є повноцінні відпустки. Також на появу професійного вигорання впливає інтенсивність діяльності. Кожен із нас виконує багато ролей – як у сім’ї, так і на роботі. Якщо поринути в роботу і нічого більше не робити, але при цьому не отримувати ні моральної, ні матеріальної винагороди з боку керівництва, є відчуття того, що щось не так. Це пришвидшує стан професійного стресу [21].

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

Провівши аналіз та огляд літературних джерел, В. Е. Орел виокремив два підходи до суті і структурі вигорання, які акцентують увагу на його результатах, або на процесуальній стороні. У рамках першого, результативного підходу, вигорання розуміється як деякий комплекс відносно незалежних один від одного симптомів, які об'єднуються у більші блоки. У рамках процесуального підходу, вигорання – це процес, що протікає в ході професійного розвитку людини і має декілька стадій [5].

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

В даний час існує декілька моделей вигорання, що описують даний феномен. Однофакторна модель А. Пінеса і А. Аронсона. Згідно з нею, вигорання - це стан фізичного, емоційного і когнітивного виснаження, викликаного тривалим перебуванням в емоційно перевантажених ситуаціях.

Автори одновимірного підходу розглядають виснаження в якості головної причини (компонента), а інші прояви дисгармонії переживань і поведінки вважають наслідком. Ризик вигорання загрожує не тільки представникам соціальних професій [23]. Двухфакторная модель. Її автори - Д. Дірендонк, В. Шауфелі, X. Сіксма - голландські дослідники, які проводили дослідження серед медсестер. Синдром вигорання зводиться до двомірної конструкції, що складається з емоційного виснаження і деперсоналізації [24].

Перший компонент, який отримав назву афективного, відноситься до сфери скарг на своє здоров'я, фізичне самопочуття, нервове напруження, емоційне виснаження. Другий - деперсоналізація - проявляється в зміні ставлення або до пацієнтів, або до себе. Він отримав назву установчого. Трехфакторную модель (К. Маслач і С. Джексон). Синдром психічного вигорання являє собою тривимірний конструктор, що включає в себе емоційне виснаження, деперсоналізацію і редукцію особистих досягнень. Емоційне виснаження розглядається як основна складова вигорання і проявляється в зниженому емоційному фоні, байдужості або емоційному перенасичення.

Друга складова (деперсоналізація) позначається в деформації відносин з іншими людьми. В одних випадках це може бути підвищення залежності від оточуючих. В інших - посилення негативізму, цинічності установок і почуттів по відношенню до реципієнтів: пацієнтам, клієнтам і т. п.

Третя складова вигорання, редукція особистісних досягнень, може виявлятися або в тенденції негативної самооцінки, заниженні своїх професійних досягнень і успіхів, негативізм по відношенню до службовим достоїнств і можливостям, або в применшення власної гідності, обмеженні своїх можливостей, обов'язків по відношенню до інших [20].

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

У чотирикомпонентній моделі один з елементів вигорання (емоційне виснаження, деперсоналізація або зредуковані персональні досягнення) розділяють на два окремі чинники [24]. Згідно Н. Є. Водоп'янової міра інтенсивності професійного вигорання залежить від життєвих стратегій, якими керуються працівники. Високий рівень вигорання відзначається у людей пасивних тактик опору стресу, а особи, які займають активну життєву позицію по відношенню стрес факторів, демонструють низькі показники вигорання [6].

Процесуальні моделі вигорання розглядають динаміку його розвитку як процес посилення емоційного виснаження, внаслідок якого формуються негативні установки щодо суб’єктів професійної діяльності. Вигорання є динамічним процесом, що розвивається в часі й має певні фази. На думку Дж. Гринберга, вигорання має такі етапи: 1) «медовий місяць» (професійна діяльність починає приносити дедалі менше задоволення); 2) «брак палива» (втома, апатія, ухилення від професійних обов’язків); 3) «хронічні симптоми» (виснаженість, схильність до захворювань, психологічні переживання); 4) «криза» (розвиваються хронічні захворювання, людина втрачає працездатність); 5) «пробиття стіни» (захворювання загострюються, кар’єра знаходиться під загрозою) [24, 26]. Як стверджує Т. І. Ронгінська, оскільки професійне вигорання має досить близьку симптоматику із стресом, вчені стверджують, що стрес, як і вигорання, проявляється: на рівні поведінки у вигляді порушень сну і апетиту, трудоголізму, підвищенні конфліктності, зниженні працездатності; на емоційному рівні у вигляді дратівливості, нападів гніву, байдужості, підвищеної тривожності, почуття незадоволення собою і своєю роботою; на фізіологічному рівні у вигляді болю невизначеного характеру, порушень артеріального тиску, процесів травлення, сну, ваги; на когнітивному рівні у вигляді зниження концентрації уваги, погіршення пам'яті, порушення процесів мислення і так далі [27].

Зважаючи на подібність проявів вигорання та стресу, деякі дослідники розглядають психічне вигорання як тривалий робочий стрес. Більшість з них поділяє думку, що стрес і вигорання — це, хоча і споріднені, але відносно самостійні феномени. Відмінність між стресом і вигоранням полягає, передусім, у тривалості процесу. Вигорання — тривалий, розподілений у часі робочий стрес. Деформувальні тенденції потенційно закладені в усіх видах професійної діяльності, тому виникнення синдрому емоційного вигорання пов’язують з розвитком професійних деформацій особистості. Їм притаманне накопичення деструктивних змін у поведінці людини під впливом низки внутрішніх і зовнішніх чинників, які в майбутньому негативно позначаються на продуктивності праці. Аналіз проблеми професійної деформації в контексті розвитку системи наукового знання, як, зрештою, і будь-якого іншого соціального явища, неможливий відокремлено від вивчення феномену розвитку сучасних різновидів професійної деформації загалом, професійного вигорання та життєвої кризи в професійній сфері. Структура професійної компетентності фахівця охоплює не лише знання, уміння та навички, а й професійний образ світу, набір професійно значущих властивостей особистості, у які імпліцитно вбудовано ціннісно смислову систему світосприйняття [15].

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

**1.2. Особливості професійної діяльності працівників органів прокуратури**

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

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

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

Багатогранність управління як соціальної інституції характеризується його синкретизмом, тобто поєднанням у собі здобутків різних наук. На сучасному етапі безперечно визнається психологія управління, проте педагогіці управління ще належить зайняти своє достойне місце. Справа у тім, що робота з персоналом не обмежується підбором, відбором, розстановкою і кар’єрним зростанням кадрів. Це кропіткий безперервний процес співпраці із реальними особистостями, кожна з яких має свій рівень освіченості, культури, в тому числі й правової, тип темпераменту, певний, притаманний лише їй комплекс рис характеру, життєвий досвід, сформовані уявлення про правила і порядок у суспільстві та мотивацію професійної діяльності.

 Суб'єктивний фактор педагогічної діяльності вимагає враховувати, що згідно із розділом IV Закону України “Про прокуратуру” до кадрів органів прокуратури відносяться не тільки прокурори, але й старші слідчі в особливо важливих справах, слідчі в особливо важливих справах, старші слідчі та слідчі прокуратур. Відповідно до ст. 6 вказаного Закону органи прокуратури України «становлять єдину централізовану систему, яку очолює Генеральний прокурор України, з підпорядкуванням нижчестоящих прокурорів вищестоящим» [29].

Подібна жорстка вертикаль зумовлює специфіку здійснення педагогіка управлінської діяльності керівником, оскільки кожний керівник одночасно є чиїмось підлеглим. Це означає, що, здійснюючи педагогічний вплив на підпорядкованих йому працівників, будь-який керівник відчуває на собі вплив керівника, який перебуває на щабель вище. Як зазначено у ст. 1 "Дисциплінарного статуту прокуратури України" (редакція від 15.07.2015р.), «важливою передумовою успішного виконання покладених на прокуратуру функцій є компетентність та особиста дисципліна прокурорів і слідчих прокуратури» [30]. У такий спосіб детермінуючими чинниками ефективної діяльності визнаються категорії, що безумовно можна віднести до педагогічних, оскільки компетентність базується на теорії навчання, а особиста дисципліна – на теорії виховання. “Кодекс професійної етики та поведінки прокурорів” від 27.04.2017р., потребує від персоналу “високого професіоналізму, неупередженості, чесності, порядності та здатності протистояти намаганням неправомірного впливу на їхню службову діяльність” [31].

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

Професійна діяльність працівників прокуратури є концентрованим виразом уявлень про соціальну місію прокуратури, її місце в системі органів публічної влади, способи і порядок виконання професійних обов’язків, каталог морально-етичних вимог до кандидатів на службу в органах прокуратури, належну поведінку працівників прокуратури у взаємовідносинах з різними суб’єктами, відповідальність за порушення моральноетичних норм тощо. Актуалізація деонтологічних засад прокурорської діяльності об’єктивно зумовлена загальною тенденцією етизації державної служби як «почесного обов’язку шляхетних людей», тобто виокремлення правового інституту етики державного службовця, закріплення системи етичних принципів і норм як важливого імперативу ствердження цивілізованої моделі професійної діяльності працівників прокуратури, підвищення культури взаємовідносин і покращення морально-психологічного клімату [47]. Етизація державної служби грунтується на визнанні соціокультурного і людино центристського характеру будь-якої соціальної системи, усвідомленні детермінованості поведінки суб’єктів суспільних відносин моральними цінностями і переконаннями, важливості організаційної культури для оптимізації управлінського процесу та гуманізації технократичної моделі бюрократії [31].

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

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

Професійна діяльність працівників органів прокуратури є складною і багатогранною. Основні напрямки, цілі і завдання роботи, службові обов'язки їх визначаються функціями органів прокуратури. Перша особливість, яку необхідно відзначити в процесі аналізу професійної діяльності співробітника прокуратури, - це її жорстка правова регламентація. Дана особливість прокурорської діяльності сприяє формуванню у суб'єкта поваги до закону, прагненню суворо дотримуватись правових норм.

Потреба дотримуватися правові норми - одна з провідних, домінуючих серед інших соціально значущих потреб службовця прокуратури. Для ефективного виконання своїх посадових обов'язків закон наділяє співробітників прокуратури широким колом владних повноважень, що вимагає від співробітника прокуратури високого рівня персональної відповідальності за свої дії, прийняті рішення, їх результати і наслідки.

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

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

Крім того, напруженість в роботі співробітників органів прокуратури пов'язана з необхідністю інтенсивного аналізу великого обсягу складної та різноманітної інформації (а також дезінформації) в умовах гострого дефіциту часу. Нервово-психічні перевантаження часто поглиблюються не регулярною зміною умов і темпу праці, порушеннями звичної добової життєдіяльності, вимушеною відмовою від регулярного відпочинку. В цілому діяльність співробітників прокуратури є вимагає великої напруги, терпіння, сумлінності, знань і високої відповідальності праці, заснованої на суворому дотриманні закону [15].

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

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

В структурі діяльності співробітників органів прокуратури можна виокремити чотири сторони: комунікативну, організаційну, пізнавальну та виховну. Однією з головних сторін діяльності співробітників прокуратури є комунікативна діяльність, яка полягає в спілкуванні в умовах правового регулювання. Це правове регулювання накладає специфічний відбиток на всіх учасників спілкування, наділяючи їх особливими правами і обов'язками і надаючи особливого відтінку спілкуванню. Але спілкування співробітників прокуратури відбувається не тільки між собою, а й з іншими людьми, а це вимагає наявності таких якостей і вмінь, як: товариськість, привітність, терпимість, вміння встановити психологічний контакт, вміння уважно слухати співрозмовника, дипломатичність, емоційна стриманість і ін. співробітник прокуратури повинен мати деякі психологічні пізнання, щоб зрозуміти людську психіку і проникнути в духовний світ людей [48].

Для діяльності співробітників прокуратури характерна висока емоційна напруженість праці. Причому частіше це пов'язано з емоціями негативними, з необхідністю їх пригнічувати, а емоційну розрядку відкладати на порівняно великий період часу. Праця працівників прокуратури пов'язана зі здійсненням особливих владних повноважень, з правом і обов'язком застосовувати владу від імені закону. Тому у більшості осіб розвивається професійне почуття підвищеної відповідальності за наслідки своїх дій, а в ділових взаєминах співробітники суворо дотримуються суспільних та правових норм. Головна вимога, що пред'являється до співробітників прокуратури - вміння розумно, законно користуватися владою [40]. Для професійної діяльності співробітників прокуратури характерна організаційна сторона діяльності, яка, як правило, має два аспекти: а) організація власної роботи протягом робочого дня, тижня, організація роботи по справі в умовах ненормованого робочого дня; б) організація спільної роботи з іншими посадовими особами, правоохоронними органами та ін. [47].

Для організації власної роботи співробітнику прокуратури необхідні такі якості, як: врівноваженість, самоконтроль, здатність аналізувати ситуації і робити осмислені висновки, енергійність, дисциплінованість, самокритичність, винахідливість, самоорганізованість, терпимість і т.п. Для організації спільної роботи з іншими посадовими особами, правоохоронними органами, співробітники прокуратури повинні володіти такими якостями: наполегливість, вимогливість, витримка, вміння спілкуватися (але це вже відноситься до комунікативної стороні діяльності) та ін.

Пізнавальна сторона діяльності полягає в значній мірі в тому, що в процесі роботи з людьми у співробітників органів прокуратури формуються певні знання про людську психіку, що змушує їх оперувати положеннями так званої практичної психології і бути в якійсь мірі обізнаними в цій галузі. Однак обсяг і якість таких знань, переважно інтуїтивних, не можуть вийти за межі індивідуального досвіду і особистих даних того чи іншого працівника [28]. Крім того, такі емпіричні знання про душевний світ людини, набуті від випадку до випадку, безсистемні, і тому вони не можуть задовольняти зростаючі потреби життя. Для найбільш об'єктивного і кваліфікованого вирішення безлічі питань, що постійно виникають перед працівниками, поряд з юридичною та загальною ерудицією, професійним досвідом потрібні також і великі психологічні знання, а це вимагає постійного практичного вивчення і пізнання духовного світу співрозмовників [40].

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

 Виховна сторона діяльності співробітників прокуратури зобов'язує виховувати не тільки себе, як представника влади, а й громадян. Головне завдання в цьому випадку - навчити громадянина відповідати суспільним нормам і правилам. Для цього працівник прокуратури необхідно мати такі якості: відповідальність, дотримання норм, правову компетентність, патріотичність і ін. Ми цілком розділяємо позицію О. М. Столяренка, який вважає, що “законність і правопорядок нерозривно пов’язані із педагогічною системою суспільства, успішністю і плідністю функціонування в ньому інститутів виховання, освіти, навчання і розвитку, що здійснюють вплив на масову та індивідуальну поведінку громадян, які розуміють або заперечують значення правослухняної поведінки і відповідним чином ставляться до її норм” [40, с. 10– 11].

Виховний ідеал особистості працівника прокуратури репрезентований через такі складові: – на рівні компетенцій: високий професіоналізм, постійне підвищення свого загальноосвітнього та професійного рівня, культури спілкування; фахова орієнтація у чинному законодавстві; вдосконалення своїх знань і передача досвіду колегам; здатність вчасно і якісно виконувати службові обов’язки і завдання; – на рівні переконань: принципова морально-правова позиція, повага до прав і свобод людини і громадянина; політична неупередженість та нейтральність; – на рівні особистісних якостей: відповідальність, відданість справі, незалежність та самостійність; ініціативність; комунікативні здібності; витримка; добропорядність, вихованість і культура; стриманість і ввічливість; – на рівні поведінки – додержання принципів верховенства права, законності, суспільної моралі, високої культури; запобігання проявам корупції; прозорість службової діяльності; утримання від виконання незаконних рішень чи доручень; недопущення конфлікту інтересів; об’єктивність у стосунках з органами влади, громадськістю та окремими особами; зразкова поведінка та дисциплінованість; дотримання обмежень і заборон, передбачених антикорупційним законодавством; дотримання ділового стилю одягу; недопущення поведінки, що може зашкодити репутації; обмеження щодо участі у політичній діяльності та сумісництві; дотримання службової таємниці та етики публічних виступів; засади партнерства, взаємоповаги і взаємодопомоги у колективі [41].

На наше глибоке переконання, подібних якостей у працівників можливо досягти лише в результаті наполегливої педагогічної діяльності керівників прокуратури, які, даючи взірець відданості справі на особистому прикладі, безперервно здійснюють навчальний і виховний вплив на підлеглих, стимулюючи їх до постійного самовдосконалення. Застосовуючи диференційований педагогічний підхід, керівник кожної ланки прокуратури повинен чітко уявляти, що засоби виховного впливу на стажиста, молодого працівника, який щойно закінчив своє навчання, на працівника із певним досвідом діяльності, який ставить за мету просування по службових сходинках, на досвідченого працівника, у якого можуть проявлятися риси професійної деформації, а іноді надлишкової самовпевненості, мають відрізнятися [15]. Це означає, що кожен працівник повинен бути принаймні ознайомленим із принципами виховання дорослих, педагогічними методами і прийомами, що, з одного боку, стимулюватимуть працівників до розвитку і реалізації усіх позитивних задатків власної особистості, а з іншого – нейтралізують негативний вплив, якій на собі постійно відчувають працівники правоохоронних органів.

Даний аспект педагогіки управління ми визначали як внутрішній вектор у нашій уявній моделі. Не менш важливим є зовнішній вектор, адже кожний працівник прокуратури, будучи на службі та поза нею, має здійснювати позитивний виховний вплив на спільноту в цілому через утвердження принципів верховенства права, участі у формуванні правосвідомості населення й подолання правового нігілізму окремих його верств [12].

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

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

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

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

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

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

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

У дослідженнях О. А. Куцого описуються чотири типові синдроми, які «несподівано» вражають працівників органів прокуратури: синдром «перегорання працівника» (пов’язується з емоційним вигоранням, що є наслідком постійних стресів та конфліктів. У результаті працівник «виробляє» своєрідні психологічні захисні механізми); синдром «професійного самогубства» (причинами можуть бути «неправильний вибір професії», виникнення хобі, різка зміна ціннісних орієнтацій); синдром «набутої безпорадності» (постійне перебільшення об’єктивних труднощів, виправдовуючи свою інертність накопиченням проблем. Причинами такої поведінки можуть бути втома, засвоєння «досвіду» інших); синдром «кар’єрної кризи» (виникає як сумнів у правильності вибраного шляху) [44, 45, 46].

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

**1. 3. Прояви професійного вигорання працівників прокуратури**

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

В Україні з кожним днем зростає рівень злочинності, суди завантаженні величезною кількістю справ; рівень стресу та професійного вигорання посилює озлобленість працівників органів прокуратури на фоні недостатнього фінансового забезпечення та відсутності належного захисту від ймовірних загроз та посягань на їх життя та здоров’я з боку кримінальних елементів. Саме тому надзвичайної актуальності набуває питання дослідження особливостей професійного вигорання та стресу працівників органів прокуратури [47].

Реформування системи органів прокуратури України, поглиблення процесу її інтеграції в цивілізоване співтовариство правоохоронних органів зумовлює необхідність дослідження проблеми психологічних особливостей професійної деформації та професійного вигорання прокурорів, новітніх підходів до її розв’язання. Окремі аспекти означеної проблеми розглядалися в публікаціях таких дослідників як М. Л. Авраменко, І. Бевзюк, О. Н. Євтушенко, О. Є. Іванашко, Л. М. Карамушка, Л. М. Леженіна, В. С. Медведєв, М. С.Міщенко, О. А. Рожков, О. В. Свєтликова, С. М. Серьогін, І. А Скуляк, С. І. Соколовський, О. К. Черновський, А. Ф. Шипк, М. А. Яроменок та інші [47].

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

Своєрідність професійної діяльності працівників органів прокуратури полягає в тому, що посадові обов’язки вони виконують у межах правової регламентації, яка підпорядковує її нормам закону, під пильною увагою суспільства в ситуаціях із непередбачуваним результатом, під впливом значного психічного, інформаційного й інтелектуального навантаження та ризику, пов’язаного з підвищеною відповідальністю, спілкуванням з різноманітними категоріями громадян, в умовах ненормованого режиму роботи, дефіциту часу для оперативного виконання нестандартних професійних завдань, звинувачувального характеру професійної діяльності тощо. Владний зміст повноважень, застосування яких вимагає вміння користуватися владою в межах норм закону, суспільної моралі та професійної етики, процесуальна самостійність і високий рівень особистої відповідальності за власні дії та рішення також потребують інтенсивної мобілізації інтелектуальних, психічно вольових і моральних властивостей [49].

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

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

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

В зв’язку з тим, що в приміщеннях прокуратури часто відсутні кімнати відпочинку, їдальні, де можна спокійно відпочити, пообідати, відволіктися від робочого процесу, працівники весь робочий час перебувають під пильним поглядом відвідувачів та керівництва. На жаль, в штатних розписах прокуратур не передбачені посади психологів, які б допомагали працівникам справлятися зі стресом, надзвичайно рідко проводяться тренінги та навчання щодо правил поведінки з відвідувачами, прийомів спілкування з проблемними відвідувачами, як правильно реагувати на хамство та грубість, щодо способів подолання стресу тощо [12].

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

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

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

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

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

Як стверджує М. А. Яроменок, професійне вигорання безпосередньо стосується вже молодих спеціалістів органів прокуратури. Зазначене може бути пов’язане з невідповідністю уявлень про майбутню роботу реальному процесу виконання професійних повноважень, значним обсягом нової складної для розуміння та застосування інформації, страхом персональної відповідальності за самостійне прийняття рішень, виконанням поставлених завдань з порушенням вимог чинного законодавства за порадами окремих колег для оперативного розв’язання проблеми за шаблоном тощо. Після закінчення стажування в більшості працівників, які пройшли процес адаптації до професійної діяльності в органах прокуратури, починає розвиватися професійна деформація внаслідок пристосування до неформально встановлених правил діяльності, аналізу причинно-наслідкового зв’язку власних спроб і помилок, практичного досвіду тощо. Це стає наслідком змін особистісних характеристик працівника прокуратури, що суттєво впливає на його психічне здоров’я [15].

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

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

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

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

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

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

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

О. А. Рожковим встановлено, що часовою межею, за якою може розпочатися емоційне вигорання, і, відповідно згодом і професійна деформація, в межах якої вирішується питання про продовження працівником професійної діяльності в прокуратурі є третій-четвертий рік роботи. Якщо протягом першого року професійної діяльності йде відбір співробітників переважно за індивідуально - психологічними особливостями, сформованими в них до моменту початку професійної діяльності в прокуратурі, то на 3-4-му році, значну роль починають відігравати ті особистісні зміни, які відбулися в процесі роботи [52].

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

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

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

У професійній діяльності все стає простіше і зрозуміліше, життєвий тонус підвищується, розширюється коло знайомих. Однак сувора ієрархія підпорядкованості правоохоронної системи і необхідність точного виконання вказівок керівництва сприяє наростанню внутрішнього усвідомленого самоконтролю. Співробітники, які відчувають брак автономії (надконтрольовані), більшою мірою схильні до дезадаптації до свого робочого місця, а пасивні і невпевнені в своїх силах частіше вдаються до грубості і насильства в ситуаціях конфлікту в професійній сфері [52].

Зі збільшенням стажу професійної діяльності, у співробітників може виникнути професійне вигорання, яке виражається як у зовнішніх проявах, так і у внутрішніх змінах. У зовнішньому середовищі діяльності можна розглянути наступні прояви професійного вигорання працівників органів прокуратури:впевненість і часом самовпевненість у власній непогрішності при вирішенні професійних завдань, надмірна зарозумілість і завищена самооцінка; наявність установки на «звинувачувальний ухил» у ставленні до інших людей, надмірна підозрілість, грубі помилки в сприйнятті і оцінці інших людей, їх дій і вчинків; правовий нігілізм, який проявляється в зневажливому ставленні до вимог закону, ігнорування вимог закону і довільному тлумаченні закону та підзаконних нормативних актів; правовий ригоризм, що являє собою виражену установку на посилення покарання, застосування до правопорушника більш жорстких заходів покарання безвідносно до особливостей його особистості, до ситуації вчиненого правопорушення; стереотип закритості, прагнення до зайвої секретності, наданню своїй роботі уявної значущості, тенденція до надконтролю; перенесення своєї службової ролі, професійних навичок і установок у позаслужбові взаємини; засвоєння елементів кримінальної субкультури (кримінального жаргону, норм поведінки, звернення до іншої людини і т. ін.) і їх використання в своїй діяльності; спрощення ділового спілкування, що виражається в зниженні культури та етики спілкування з громадянами, звернення на «ти», застосуванні виразів, образливих для інших людей, і т.п.; наявність установки на застосування тільки владних методів впливу на правопорушників та інших громадян, нехтування методами психологічного впливу, досягнення згоди, вирішення конфлікту на основі вербального впливу і т.д. педантичність, зайвий формалізм в роботі і затягування питань про прийняття конкретних рішень в рамках своєї компетенції [53].

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

* втрата ініціативи в роботі, що виражається в орієнтації тільки на виконання наказів і розпоряджень керівників вищих ланок управління і забутті своїх особистих посадових обов'язків і відповідальності;
* установка на пріоритетність поточного процесу діяльності, виконання поточних завдань без зв'язку з досягненням кінцевих результатів діяльності, імітація активної діяльності;
* переоцінка старих, звичних методів роботи і недооцінка необхідності впровадження нових методів діяльності, інновацій;
* установка на здійснення формалізованих, документально оформлених професійних дій за умов недостатньої уваги до людини;
* професійний егоїзм (егоцентризм), який часто блокує ефективну взаємодію працівників різних служб органу правопорядку і знижує результати спільної діяльності [49].

До факторів професійного вигорання співробітників органів прокуратури, належать:

* неадекватний можливостям співробітника рівень домагань і завищені особистісні очікування;
* недостатня професійна підготовленість;
* специфічний зв'язок між деякими професійно значущими якостями особистості працівника (так, рішучість у поєднанні зі зниженим самоконтролем може розвинутися в надмірну самовпевненість і т.п.);
* професійний досвід та професійні установки (наприклад, сприйняття дій інших людей як можливих порушників закону може призвести до обвинувального ухилу в діяльності, глобальній підозрілості і ін.);
* особливості соціально-психологічної дезадаптації особистості працівників органів прокуратури, що призводить до прояву агресивності, схильності до насильства, жорстокості у поводженні з громадянами та ін.;
* зміна мотивації діяльності (втрата інтересу до діяльності, розчарування в професії і ін.) неадекватний і грубий стиль керівництва підлеглими;
* несприятливий вплив найближчого соціального оточення поза службою (наприклад, сім'ї, друзів та ін.); низька громадська оцінка діяльності органів правопорядку, що часом веде до безвиході у діяльності працівників органів прокуратури, виникненню професійного безсилля і невпевненості в необхідності своєї професії [47].

Причинами професійного вигорання працівників органів прокуратури

можуть виступати:

1. Нетворчий характер роботи, одноманітність.

2. Малі можливості просування по службовій драбині.

3. Відсутність незалежності в роботі.

4. Неможливість усамітнення.

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

на особисті теми.

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

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

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

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

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

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

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

* раціоналізації (пояснення своїх незаконних дій інтересами розкриття і розслідування злочину і т.п.);
* перенос агресії (наприклад, словесного образи затриманих, побиття їх і т.п.);
* заміщення (наприклад, досягнення помилкового відчуття своєї професійної значущості за рахунок зовнішньої атрибутики діяльності і т.п.);
* ізоляції (скорочення контактів з іншими людьми поза межами своєї правоохоронної системи, звуження комунікативних зв'язків) та ін. [57].

Таким чином, професійне вигорання працівників органів прокуратури слід трактувати як складний психофізіологічний феномен, що передбачає емоційне, розумове, психологічне, фізичне виснаження через тривале емоційне навантаження під час здійснення професійної діяльності, пов’язаної із захистом прав і свобод людини, загальних інтересів суспільства та держави.

**Висновки до І розділу**

1. Професійне вигорання — це виснаження емоційних, розумових і енергетичних ресурсів людини, яке розвивається на тлі сильного хронічного стресу в роботі і проявляється повною втратою інтересу до професійної діяльності і відчуттям безглуздості подальшого розвитку, відсутністю сил і бажання займатися діяльністю, яка нещодавно була по-справжньому цікавою.

Високий рівень вигорання відзначається у людей, які надають переваги пасивним тактикам опору стресам, незрілих, імпульсивних, тих, що не мають родин, з великою потребою у підтримці та розумінні. Вітчизняними та зарубіжними дослідниками визначені фази, підходи, ознаки, компоненти, симптоми, моделі та життєві періоди, найбільш ризиковані щодо виникнення професійного вигорання. Однак, актуальним залишається проблема професійного вигорання фахівців професій типу "людина-людина", до якої належить діяльність працівників органів прокуратури.

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

3. Професійна діяльність працівників органів прокуратури передбачає емоційну насиченість та наявність високого відсотку факторів, що спричиняють стресовий стан. Виконання професійних обов'язків в межах правової регламентації, яка підпорядковує її нормам закону, під пильною увагою суспільства в ситуаціях із непередбачуваним результатом, під впливом значного психічного, інформаційного, інтелектуального навантаження та ризику, пов’язаного з підвищеною відповідальністю, спілкуванням з різноманітними категоріями громадян, в умовах ненормованого режиму роботи, дефіциту часу для оперативного виконання нестандартних професійних завдань, звинувачувального характеру професійної діяльності, психологічного тиску з боку керівництва, адвокатів, суддів та колег, численних змін національного законодавства, за якими доволі складно стежити призводять до виникнення стану емоційної втоми. Емоційна втома накопичується поступово й непомітно.

Тривале перебування у стані емоційної втоми призводить до емоційного виснаження та професійного вигорання. Період професійної адаптації працівників органів прокуратури - один з найбільш сприйнятливих до виникнення нових професійних особистісних якостей, а також є передумовою виникнення проявів професійного вигорання у майбутньому. Стаж професійної діяльності працівників органів прокуратури впливає на особистість, спричинюючи в ній певні зміни, що сприяє виникненню професійного вигорання а згодом і професійної деформації. За період вивчення зазначеної проблеми вченими досліджені причини, фактори, симптоми, прояви та інші показники професійного вигорання держслужбовців вищезазначеної категорії, проте компоненти професійного вигорання працівників органів прокуратури вивчені недостатньо.

**РОЗДІЛ 2. ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ ПРОФЕСІЙНОГО ВИГОРАННЯ ПРАЦІВНИКІВ ОРГАНІВ ПРОКУРАТУРИ ЗАЛЕЖНО ВІД ГЕНДЕРНОЇ ОЗНАКИ**

**2.1. Методика та організація дослідження чинників гендерних особливостей професійного вигорання працівників прокуратури**

Метою проведення емпіричного дослідження стало визначення гендерних особливостей вигорання працівників органів прокуратури. При цьому поставлені такі завдання даного етапу дослідження:

1. розробити психодіагностичний інструментарій дослідження чинників гендерного вигорання працівників прокуратури;
2. дослідити особливості прояву та рівні професійного вигорання працівників прокуратури;
3. визначити вплив гендерних особливостей вигорання працівників прокуратури, що діють на рівні організації (психолого-організаційних та організаційно –професійних чинників);
4. дослідити вплив гендерних особливостей вигорання працівників прокуратури, що діють на рівні особистості (соціально-демографічних і особистісних чинників).

Отже, за допомогою набору психодіагностичних методик вивчались такі компоненти як: емоційне виснаження, деперсоналізація, редукція особистих досягнень, особиста задоволеність професійними досягненнями.

Дослідження передбачало виконання двох завдань:

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

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

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

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

Як зазначалося вище, під час експериментального дослідження були використані опитувальники. Відомо, що опитувальники дозволяють отримати математичні значення та статистичні дані за результатами аналізу отриманих даних. З метою вивчення рівня емоційного вигорання нами була використана методика «Діагностики рівня емоційного вигорання» В. В. Бойка. Методика є найбільш комплексною і дає можливість системно і детально проаналізувати міру вираженості дванадцяти симптомів синдрому «вигорання», враховуючи компоненти, до яких вони відносяться. Методика дозволяє побачити провідні симптоми вигорання. Зокрема, це такі компоненти та симптоми: "напруження", "резистенція", "виснаження". Істотно важливо відзначити, до якої фази формування стресу належать домінуючі симптоми і в якій фазі їх найбільше число. Опитувальник має 84 твердження. Досліджуваному пропонується дати відповіді з метою оцінки запропонованих суджень "так" або "ні" на стандартному бланку запитань. Час на виконання методики не обмежується.

Усього в емпіричному дослідженні дослідженні взяли участь 50 працівників Івано-Франківської обласної прокуратури. Учасники дослідження за допомогою гугл-форми згідно інструкції оцінили за поданими шкалами кожне судження опитувальника.

Результати методики свідчать, що більшість досліджуваних (65%) характеризуються надлишковим емоційним виснаженням, що здатне провокувати появу та розвиток захисних реакцій, які роблять людей емоційно закритими, відстороненими та байдужими, а будь-яке емоційне вербування до професійних справ і комунікацій викликає у людини чуття надмірної перевтоми.

25% досліджуваних знаходяться у фазі виснаження. Це характеризується психофізичною перевтомою людини, спустошеністю, нівелюванням власних професійних досягнень, порушенням професійних комунікацій, розвитком цинічного ставлення до тих, з ким доводиться спілкуватися з робочих питань, розвитком психосоматичних порушень.

10% працівників прокуратури, характеризуються почуттям емоційної апатії, виснаженості, втоми, викликаної власною професійною діяльністю.

Шкала «напруження» – розрізняється відчуттям емоційної виснаженості, апатії, втоми, викликаної власною професійною діяльністю.

Це проявляється у таких симптомах, як:

* переживання психотравмуючих обставин;
* незадоволеність собою;
* «загнаність у клітку»;
* депресія і тривога.

Результати дослідження за методикою «Діагностика рівня емоційного «вигорання» (В. В. Бойко) за кожними з 12 симптомів емоційного «вигорання» засвідчують, що у працівників прокуратури фаза напруження характеризується переживанням психотравмуючих обставин (табл. 1).

Таблиця 1.

Розподіл учасників за фазою напруження у %

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Стать | Переживання психотравмуючих обставин | Незадоволення собою | Загнаність у клітку | Депресія і тривога |
| Чоловіки | 75% | 15% | 0% | 15% |
| Жінки | 75% | 60% | 0% | 65% |

Напруга у досліджуваних проявляється у переживанні психотравмуючих обставин, що розтягуються у часі, стає тривалою і має наростаючий характер (75% для чоловіків та жінок). Працівники прокуратури сприймають умови роботи та професійні міжособистісні стосунки як психотравмуючі, що негативно діють на свідомість та проявляють напруженість, нестійкість психічних реакцій.

15% досліджуваних чоловіків, а 65% жінок знаходяться в стані тривоги у професійній діяльності, з підвищеним рівнем нервовості, тривожності, депресивності настрою. Жінки, зазвичай, не можуть сконцентруватися на певній роботі, відбуваються поведінкові зміни та різка зміна настрою. Симптоми «незадоволення собою» виражені в більшій мірі в жінок та «загнаність в клітку» не виражені в обох статях взагалі. Чоловіки переважно задоволені своєю власною професійною діяльністю, їх влаштовує середовище, в якому вони знаходяться, люди з якими вони спілкуються, і вони задоволені собою як спеціалістом. В чоловіків рідше на відміну від жінок виникає бажання змінити роботу чи професійну діяльність взагалі.

Шкала «резистенція» – характеризується надмірним емоційним виснаженням, яке провокує вироблення та розвиток захисних реакції, які можуть зробити людей емоційно замкнутими, байдужими та відстороненими.

У такому випадку емоційна участь у професійних справах та спілкуванні може викликати у людей відчуття надмірної втоми. Це проявляється наступними симптомами:

* неадекватне вибіркове емоційне реагування;
* емоційно-моральна дезорієнтація;
* розширення сфери економії емоцій;
* редукція професійних обов'язків.

Дослідження також показало, що друга шкала – резистенція, у працівників прокуратури, а особливо в жінок характеризується зниженою професійною відповідальністю (табл. 2).

Таблиця 2.

Розподіл учасників за фазою резистенція у %

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Стать | Неадекватне вибіркове емоційне реагування | Емоційно-моральна дезорієнтація | Розширення сфери економії емоцій | Редукція професійних обов'язків  |
| Чоловіки | 24% | 20% | 26% | 30% |
| Жінки | 30% | 50% | 35% | 60% |

Фаза резистенції характеризується найбільш вираженим симптомом редукцією професійних обов’язків для чоловіків 30%, а для жінок 60%.

У 26% всіх досліджуваних чоловіків проявилось розширення сфери економії емоцій, тобто емоційна замкнутість, відчуження, бажання припинити будь-які комунікації, а в жінок це складає 35%. Симптоми неадекватного вибіркового емоційного реагування в чоловіків 24%, в жінок 30% та емоційно-моральної дезорієнтації в чоловіків 20%, а в жінок 50%. У досліджуваних працівників вже склалися і проявляються у розвитку байдужості у професійних стосунках та неконтрольованого впливу настрою на професійні стосунки.

Шкала «виснаження» – характеризується психофізичною перевтомою людини, спустошеністю, нівелюванням власних професійних досягнень, порушенням професійних комунікацій, розвитком цинічного ставлення до тих, з ким доводиться спілкуватися з робочих питань, розвитком психосоматичних порушень.

Тут виявляються такі симптоми, як:

* емоційний дефіцит;
* емоційне відстороненість;
* особистісна відстороненість (деперсоналізація);
* психосоматичні та психовегетативні порушення.

Остання шкала з усіх трьох компонентів – виснаження. У ході дослідження працівників прокуратури з емоційним «вигоранням» було виявлено, що такі симптоми, як емоційний дефіцит, особистісна відстороненість, психосоматичні та психовегетатівні порушення, були найбільш вираженими (табл.3).

Таблиця 3.

Розподіл учасників за фазою виснаження у %

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Стать | Емоційний дефіцит | Емоційне відстороненість | Особистісна відстороненість  | Психосоматичні та психовегетативні порушення |
| Чоловіки | 20% | 10% | 20% | 40% |
| Жінки | 20% | 20% | 35% | 50% |

Домінуючим в фазі виснаження є симптом психосоматичних та психовегетативних порушеннях для чоловіків 40% та для жінок 50% і характеризується психофізичною перевтомою людини, спустошеністю, нівелюванням власних професійних досягнень, порушенням професійних комунікацій, розвитком цинічного ставлення до тих, з ким доводиться спілкуватися з робочих питань, розвитком психосоматичних порушень.

Серед усіх досліджуваних 20% у чоловіків та 35% у жінок займає особистісна відстороненість (деперсоналізація), тобто порушення професійних стосунків, цинічне ставлення до людей та до тих з ким доводиться спілкуватися при виконанні професійних обов'язків і до професійної діяльності в цілому.

Також чітко сформований симптом емоційного дефіциту в чоловіків 20%, а в жінок 35% - розвиток емоційної нечутливості на тлі виснаження, мінімізація емоційного внеску у роботу, автоматизм та зниження при виконанні професійних обов'язків. Емоційна відстороненість створює захисні бар'єри у професійному спілкуванні.

Емоційна відстороненість виявлена у 10% опитаних чоловіків та 20% жінок. Цей симптом лише почав проявляється при створенні захисних бар’єрів у професійних комунікаціях.

Дослідження за методикою «Діагностика психічного вигорання (А.А. Рукавішніков)», спрямоване на виявлення різних компонентів психічного вигорання, дало такі результати (талб. 4).

Таблиця 4.

Розподіл учасників за рівнем психічного вигорання у %

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Стать | Психічне вигорання | Особистісне віддалення | Професійна мотивація |
| Чоловіки | 35% | 45% | 70% |
| Жінки | 55% | 45% | 60% |

Результати проведеної методики показують, що серед працівників прокуратури не менш важливим симптомом є психічне виснаження: для чоловіків 35%, а для жінок 55%, тобто вичерпання емоційних, фізичних та енергетичних ресурсів вихователя. Психічне виснаження проявляється в хронічно емоційній та фізичній втомі, байдужості й недбалості по відношенню до оточуючих.

45% всіх досліджуваних чоловіків та жінок мають особистісне віддалення, це прояв специфічної форми соціальної дезадаптації професіоналів, що працюють в системі «людина – людина». Особистісне віддалення проявляється в зменшенні кількості взаємодій з іншими людьми, дратівливості та нетерплячості в ситуаціях спілкування, негативному ставленні до оточуючих.

70% досліджуваних чоловіків та 60% мають прояв симптому професійної мотивації, це свідчить про рівень робочої мотивації та ентузіазму по відношенню до роботи альтруїстичного змісту. Стан мотиваційної сфери оцінюється такими показниками, як продуктивність професійної діяльності, оптимізм та зацікавленість у роботі, самооцінка професійних здібностей та ступінь успіху у співпраці з людьми.

Для того, щоб визначити, чи впливає темперамент на «професійне вигорання» вихователів, була проведена методика «Оцінка властивостей темпераменту» В. М. Русалова. За результатами даної методики, ми дійшли висновку, що на «професійне вигорання» не впливає тип темпераменту (табл. 5).

Таблиця 5.

Розподіл учасників за оцінкою властивостей темпераменту у %

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Стать | Меланхолік | Холерик | Сангвінік | Флегматик |
| Чоловіки | 55% | 25% | 15% | 5% |
| Жінки | 55% | 25% | 20% | 15% |

Кожен працівник прокуратури по-різному ставиться до однієї і тієї ж ситуації та один і той же стимул у різних людей може призвести до однакової або ж різної реакція. Це напряму не залежить від типу темпераменту. А швидше за все різна реакція на одну й ту саму ситуацію одного і того ж темпераменту залежить від того на якому рівні «вигорання» в даний момент знаходиться особистість.

При якісному аналізі було виявлено, що до високого, середнього і низького рівня емоційного вигорання потрапила приблизно однакова кількість представників різних типів темпераменту. Дещо більше меланхоліків потрапило до середнього рівня, але ці показники не є значимими.

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

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

1. Емоційне виснаження

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

Характерним для «емоційного виснаження» є емоційна спустошеність виснаженість, втома, неможливість йти на компроміс, підтримувати партнерські стосунки, така людина сама потребує допомоги від оточуючих. Представники соціономічних професій, яким притаманні подібні емоційні стани, до яких належать і працівники органів прокуратури можуть неусвідомлено викривлювати інформацію, яка йде від іншої людини, гіперболізувати її проблеми, тим самим заганяючи її у депресивний стан. В стані емоційного виснаження працівник відчуває виснаження нервових, психічних і фізичних сил, яке викликає гостре небажання працювати. Сюди ж можна віднести і представників інших професій, яким не подобається їхня робота або вона просто не приносить позитивних емоцій.

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

1. Емоційне виснаження виникає в результаті внутрішньої акумуляції негативних емоцій без відповідної «розрядки», або «звільнення» від них. Воно веде до виснаження емоційно-енергетичних і особистісних ресурсів людини.

Вигорати - значить втрачати зв'язок зі світом, відчужуватися від себе, інших людей, життя в цілому. При цьому відбувається притуплення всіх позитивних емоцій. Синдром емоційного виснаження характеризується емоційним і розумовою виснаженням, зниженням задоволення від виконуваної роботи і фізичним стомленням [63].

2. Деперсоналізація

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

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

3. Редукція особистих досягнень

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

Також цей стан полягає у полягає в працівників органів прокуратури у тенденції до негативного оцінювання себе, своїх професійних досягнень та успіхів, негативізмі щодо професійної гідності і можливостей, або у нівелюванні особистої гідності, обмеженні своїх можливостей, обов’язків щодо інших, тощо.

Помічаючи за собою негативні почуття або прояви, працівник органів прокуратури як правило звинувачує себе, у нього знижується як професійна, так і особиста самооцінка, з'являється почуття власної неспроможності, байдужість до роботи.

4. Особиста задоволеність професійними досягненнями

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

Фактори плинності кадрів можна згрупувати за ступенем можливого цілеспрямованого впливу на них: керовані, частково керовані, некеровані. У випадку незадоволеності професією у працівників органів прокуратури переважають внутрішні спонукальні сили, що змушують їх прийняти рішення про звільнення з державної служби. Мотиви звільнення є відбиттям причин звільнення у свідомості працівників [67].

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

**2.2 Аналіз результатів дослідження рівнів і психолого-організаційних та організаційно-професійних чинників гендерних відмінностей професійного вигорання працівників прокуратури**

Додатково в процесі дослідженнянами були використані методи бесіди із працівниками органів прокуратури, а також спостереження за досліджуваними. Використання методу спостереження та бесіди із працівниками органів прокуратури, дозволило зробити висновки про наявність або відсутність ознак прояву компонентів професійного вигорання. Емпіричне дослідження проводилося протягом квітня - вересня 2022 року. Характеризуючи контингент досліджуваних, зауважимо, що в дослідженні брали участь чоловіки та жінки віком від 22 до 60 років зі стажем роботи від 1,5 до 40 років. Із загальної кількості обстежуваних 50 осіб 24 (48%) осіб становлять чоловіки та 26 (52%) – жінки.

Метoдoм вивчення розвитку особистості працівників прокуратури в умовах «професійного вигорання» є метод психологічних спостережень як організоване сприйняття особливостей поведінки вихователя з подальшою реєстрацією даних. Формуючи процес спостереження, ми не втручалися в хід подій, лише відслідковували їхні зміни та дотримувалися певного принципу. Безумовною перевагою спостереження є отримання даних про реальні взаємовідносини та реальну поведінку, а недоліком методу є: складність і неможливість фіксації усіх змін, що відбуваються, а також суб’єктивний характер в інтерпретації проявів.

В дослідженні метод спостереження носив характер активно та прямого і такого, що має певну мету, – діагностувати прояви розвитку особистості працівника прокуратури «професійного вигорання» у процесі його взаємодії та взаємовідносин між собою. За характером взаємодії використовувалось як включене, так і невключене спостереження. Найефективнішими для здійснення спостереження за проявами розвитку особистості працівників прокуратури в умовах «професійного вигорання» є ситуації групової взаємодії. У процесі такої роботи виявляються не лише установки особистості, але і способи поведінки, а також проявляється відсоток гендерного вигорання. До таких ситуацій належать участь працівників в тренінговій роботі.

Вибір бесіди як методу отримання інформації зумовлений можливістю безпосередньої взаємодії з досліджуваним. У цьому полягає перевага бесіди над іншими методами діагностики гендерного «професійного вигорання» у працівників прокуратури. Вільне спілкування дає можливість досліджуваному самостійно обирати форму і зміст відповідей на запропоновані питання, відмовлятися від відповіді на ті чи інші або участі у бесіді в цілому. Методика бесіди, використана в даному дослідженні, відповідає критеріям не директивності й некерованості. Гнучкість у формі та послідовність питань у ході бесіди обумовлені необхідністю ситуативного зниження напруги опитуваного, підвищення його емоційності й самовираження. Бесіда є багатим джерелом інформації про рівень та особливості сформованості сутнісних характеристик досліджуваних.

Внаслідок такого спілкування з’ясовано, що більшість учасників дослідження загалом не дуже задоволені власним життям (переважно це жінки), а саме розподілом уваги, часу й сил між роботою та особистим життям, вважають, що неправильно ставляться до виконання професійних обов’язків, деякі вважають себе трудоголіками. Під час бесіди було з’ясовано, що деякі учасники чули про синдром «професійного вигорання», проте більшість не пов’язували його із власною діяльністю. Більшість опитаних працівників прокуратури, а це переважно чоловіки вважають, що синдромом «професійного вигорання» можна назвати загальну втому, яка особливо відчувається наприкінці робочого року, коли потрібно здавати звіти за виконану роботу протягом поточного року.

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

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

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

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

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

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

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

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

Такий стан речей, на наш погляд, можна пояснити гендерними відмінностями.

У стресовій ситуації жінки, через емоційне заглиблення у проблему, більше схильні до емоційного виснаження. Жінки ставлять під загрозу власне емоційне здоров’я, ризикують емоційно спустошитися, виснажитися як емоційно, так і фізично. Додатковим чинником професійного вигорання у жінок єте, що жінка, яка працює, відчуває перевантаження, порівняно з чоловіками, через додаткові домашні обов’язки, родинні обставини, виховання дітей тощо [187].

На відміну від жінок, чоловіки більше схильні до емоційної відстороненості, сприйняття ситуації як критичної, але менше схильні до пошуку соціальної підтримки, що дуже часто впливає на зміну стосунків з оточуючими та провокує відчуження. Відчуваючи перевантаження, чоловіки намагаються полегшити або скоротити обов'язки, що вимагають емоційних витрат. Отримані результати узгоджуються з дослідженнями вітчизняних і зарубіжних вчених [76; 104; 154; 187]. За результатами дисперсійного аналізу встановлено, що жінки-прокурори, незважаючи на трудовий стаж роботи, емоційно більше виснажуються, ніж працівники органів прокуратури чоловічої статі.

На наш погляд, дану ситуацію можна пояснити тим, що жінка, окрім посадових обов’язків, виконує багато обов’язків поза установою, а саме: домашні обов’язки, виховання та догляд за дітьми тощо.

Існують дослідження, що свідчать про взаємозв’язок сімейного статусу та професійного вигорання, за результатами яких вважають, що більш висока схильність до професійного вигорання спостерігається у неодружених осіб, особливо в представників чоловічої статі. Чоловіки, які не були раніше одружені, більше схильні до професійного вигорання в порівнянні з розведеними [80;188; 219].

У нашому дослідженні щодо сімейного статусу досліджуваних статистично значущих відмінностей у проявах професійного вигорання встановлено не було. Водночас (на рівні слабкої тенденції) можна говорити про дещо вищий рівень професійного вигорання неодружених працівників порівняно з одруженими.

На наш погляд, дану ситуацію можна пояснити тим, що на неодружених працівників прокуратури більше покладають професійних обов'язків, вони частіше, ніж одружені залишаються працювати понаднормово, на вихідні.

Що ж до одружених, то працівники, які працюють понаднормово, вигорають менше, ніж працівники, які працюють 40 годин на тиждень. Дану ситуацію можна пояснити тим, що працівники, які працюють понаднормово, не так обмежені часовими рамками і працюють не під таким тиском часу.

За результатами аналізу було встановлено, що існує взаємозв’язок на рівні слабкої тенденції між наявністю і проживанням разом з дітьми та професійним вигоранням.

Віддаленість роботи від місця проживання впливає на розвиток рівня професійного вигорання, зокрема, найбільший рівень розвитку професійного вигорання виявлено в працівників, які живуть поблизу роботи, їх частіше за інших викликають на робоче місце чи призначають додаткові справи та обов’язки. Але й працівники, які живуть досить віддалено від роботи і витрачають час на шлях значно більше інших працівників, також зазнають професійного вигорання через постійні переїзди з дому на роботу та з роботи додому, вони менше витрачають часу на відпочинок та спілкування з сім’єю, друзями. Отже, в результаті аналізу соціально-демографічних чинників професійного вигорання працівників прокуратури можна стверджувати:

* жінки більше схильні до професійного вигорання, ніж чоловіки, при чому жінки більше схильні до виснаження та деперсоналізації, а чоловіки – до редукції особистих досягнень, що особливо чітко виявляється із збільшенням віку досліджуваних чоловіків;
* жінки - працівники прокуратури, незважаючи на трудовий стаж роботи, емоційно більше виснажуються ніж чоловіки через виконання не лише посадових, але й домашніх обов’язків;
* виявлено вищий рівень професійного вигорання неодружених працівників в порівнянні з одруженими, тому що на неодружених більше покладають професійних обов’язків, вони частіше, ніж одружені, залишаються працювати понаднормово, на вихідні;
* працівники, які проживають разом з дітьми, мають дещо менший рівень професійного вигорання ніж ті, які проживають без дітей;
* віддаленість роботи від місця проживання впливає на розвиток рівня професійного вигорання, зокрема, найбільший рівень розвитку професійного вигорання виявлено в працівників, які живуть поблизу роботи, але й працівники, які живуть досить віддалено від роботи і витрачають час на шлях значно більше інших працівників, також зазнають професійного вигорання через постійні переїзди з дому на роботу та з роботи додому.

**Висновки до 2 розділу**

 Емпіричне дослідження дало можливість встановити особливості прояву гендерних особливостей вигорання працівників органів прокуратури.

При проведенні методики емоційного «вигорання» В. Бойко були отримані наступні результати: у працівників прокуратури спостерігається повна або часткова сформованість фаз професійного вигорання. Найбільший відсоток у чоловіків (65%) припадає на фазу «резистенції», яка знаходиться в стадії формування, сформована фаза «резистенції» у 25% досліджуваних чоловіків, а в жінок ці показники трохи вищі. Це говорить про те, що фактичний опір стресу починається з моменту появи тривожного напруження.

Результати методики «Визначення психічного «вигорання» О. Рукавішнікова показали наступні результати: психічне виснаження мають – 55% вихователів, особистісне віддалення – 25%, професійна мотивація – 10%.

Для зˈясування того, чи впливає темперамент на «професійне вигорання» вихователів, нами була проведена методика В. М. Русалова «Оцінка властивостей темпераменту». При якісному аналізі було виявлено, що до високого, середнього і низького рівня емоційного вигорання потрапила приблизно однакова кількість представників різних типів темпераменту. Ми дійшли висновку, що тип темпераменту не має значного впливу при формуванні професійного вигорання.

Залежно від статі жінки більше схильні до професійного вигорання, ніж чоловіки, при чому жінки більше схильні до емоційного виснаження та деперсоналізації, а чоловіки – до редукції особистих досягнень, що особливо чітко виявляється зі збільшенням віку досліджуваних чоловіків.

Залежно від сімейного статусу, то неодружені працівники порівняно з одруженими вигорають значно більше.

Залежно від наявності дітей та проживання разом з ними (на рівні тенденції) (працівники, які проживають разом з дітьми, мають дещо менший рівень професійного вигорання, ніж ті, які проживають без дітей).

Встановлені результати показали, на наш погляд, необхідність спеціального психологічного навчання працівників прокуратури з метою профілактики професійного вигорання, що має здійснюватися диференційовано, з урахуванням чинників, які діють на рівні організації та особистості.

**РОЗДІЛ 3. ПРОФІЛАКТИКА ПРОФЕСІЙНОГО ВИГОРАННЯ ПРАЦІВНИКІВ ПРОКУРАТУРИ**

**3.1 Шляхи профілактики вигорання працівників прокуратури**

Психопрофілактика – це розділ загальної профілактики, що включає сукупність заходів, які забезпечують психічне здоров'я, охоплює профілактику особистих і професійних криз, попередження, виникнення і поширення нервово психічних захворювань [68, с. 6]. Це особливо важливо, якщо враховувати тісний взаємозв'язок фізичного і душевного здоров'я людини: психічний стан спричиняє вплив на соматичне здоров'я людини, а соматичні проблеми можуть викликати серйозний емоційний розлад. По термінології ВООЗ, профілактика ділиться на первинну, вторинну і третинну.

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

Основні види психопрофілактичної допомоги:

* виховання психологічної освіченості, проведення просвітницької роботи, що стосується питань стресу, його наслідків та методів психопрофілактики; навчання загальнодоступним методам подолання стресових станів; напрацювання навичок звільнення від негативних звичок, девіантних форм поведінки;
* зміна порушених міжособистісних стосунків (групова, сімейна психотерапія); освоєння прийомів саморегуляції (аутогенного тренування, методів релаксації, регулювання сну та ін.). Вторинна психопрофілактика полягає в попередженні негативних наслідків психічного захворювання, що вже почалося, або психологічної кризи.

Третинна психопрофілактика – це попередження рецидивів та хронізації нервово-психічних захворювань і відновлення працездатності людини, що перенесла захворювання [69].

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

1) враховувати психологічні та суспільні фактори, їх вплив на роботу прокурора;

2) уникати психологічної деформації;

3) попередити втрату інтересу та цікавості до обраної професії;

4) попередити виснаження емоційних і фізичних ресурсів;

5) запобігати розвитку синдрому професійного вигорання.

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

**3.2 Програма психологічної профілактики професійного вигорання**

Нами здійснено емпіричне дослідження з поставленої проблеми та з’ясовано основні чинники і особливості професійного вигорання працівників органів прокуратури. На основі проведеного аналізу отриманих результатів дослідження розроблено програму психологічної профілактики професійного вигорання, яка включає практичні рекомендації та тренінгові заняття. Зокрема, з метою своєчасного діагностування проявів чи формування симптомів професійного вигорання і попередження втрати цікавості та інтересу до професійної діяльності працівникам органів прокуратури рекомендуємо декілька послідовних етапів та практичних порад, які розроблено нами у вигляді інформаційних листівок: «СТОП професійному вигоранню!»

Перший етап.

Профілактика синдрому професійного вигорання починається із: знання симптомів професійного вигорання.

Які з нижченаведених симптомів ви виявили у себе?

- хронічна втома, стан постійного недосипання;

- зниження працездатності;

- періодичні хворобливі стани та хронічні захворювання;

- втрата ентузіазму, інтересу та зацікавленості у виконуваній роботі;

- підвищення неуважності та зниження здатності концентруватись;

- супротив до інновацій, нововведень;

- підвищення агресивності, дратівливості, раптові спалахи гніву;

- обмеження соціальних контактів та уникнення нових знайомств;

- байдужість до професійної сфери та песимізм щодо особистого зростання та кар’єрного росту;

- розчарування в професії і втрата сенсу в результатах власної роботи.

Позитивні відповіді на декілька пунктів можуть уже свідчити про формування синдрому професійного вигорання, тому їх не потрібно ігнорувати та варто вживати заходів на ранніх стадіях! важливе усвідомлення власних причин, що сприяють розвитку професійного вигорання.

З чим стикаєтесь ви у щоденній професійній діяльності?

- психічне та розумове перевантаження;

- конфлікти у професійному середовищі;

- відсутність підтримки з боку колег та позитивної оцінки досягнень керівництвом;

- недостатні умови для самореалізації та інновацій;

- одноманітність виконуваних завдань та відсутність творчих підходів, методів в роботі;

- невідповідність вкладених в роботу особистісних ресурсів по відношенню до отриманих результатів;

- відсутність визнання і перспективи побудувати професійну кар’єру;

- низька внутрішня мотивація до службової діяльності;

- незначущість професійних досягнень, результатів роботи;

- невідповідність оплати праці високому рівню відповідальності;

- робота в неробочий час та у вихідні дні;

- невирішені побутові проблеми та особистісні конфлікти;

- невміння скидати накопичені негативні емоції.

Другий етап.

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

- Усвідомлення та оцінка рівня глобальності, тривалості основних та актуальних на даний час факторів стресу в професійній діяльності;

- вжиття заходів з ліквідації стрес-факторів або усунення їх негативних наслідків на себе;

- відслідковування реакції на різні види стресових факторів та прийомів адаптації до них;

- визначення мотивів (причин, бажань) зайняття саме цим видом професійної діяльності, виконання певних завдань та мотивів зміни роботи, діяльності, фаху.

Дайте відповідь на запитання: «Чим і чому саме я дійсно хочу і планую займатись найближчий рік, три роки, п’ять років?»;

- розуміння сенсу своєї професійної діяльності, її важливості, власних досягнень, успіхів, визнання, самореалізації, впевненості у своїх силах, відповідальності за власні рішення та перспектив зростання.

Третій етап.

Попередження і профілактика професійного вигорання – практичні рекомендації. Вплив на фізіологічний стан – проявити турботу про себе:

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

- піклуватись про збалансованість та правильний режим харчування;

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

- слідкувати за станом свого здоров’я;

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

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

- експериментувати з ароматерапією та фітотерапією;

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

Вплив на емоційний стан:

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

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

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

- урізноманітнити повсякденне життя улюбленим заняттям, хобі;

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

- ділитись почуттями – усім потрібна підтримка.

Вплив на думки, сприйняття, світогляд:

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

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

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

- постійно розвиватись і професійно самовдосконалюватись;

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

Внести нові підходи та бачення ситуації в свою щоденну діяльність:

- згадати і записати власні мотиви вибору професії;

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Завдання тренінгу: ознайомитись із поняттям «синдром професійного вигорання», чинниками, що сприяють його виникненню, та способами запобіганню й зниженню його негативного впливу на працівників; подолати емоційне виснаження, відновити ресурси, енергію; підвищити позитивне оцінювання власної продуктивності, ефективності, значимості у професійній діяльності; покращити настрій та налаштуватись на успіх і позитив.

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

Форма роботи: групова.

Цільова аудиторія: працівники органів прокуратури (Цільова аудиторія: працівники органів прокуратури (члени колективу).

Вікова категорія: 22-46 років, гетерогенна група.

Кількість учасників тренінгу: 12-16 осіб.

Тривалість тренінгу: 1,5 год.

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

**Висновки до 3 розділу**

Встановлено, що основними компонентами професійного вигорання працівників органів прокуратури є: емоційне виснаження, деперсоналізація; редукція особистих досягнень, особиста задоволеність професійними досягненнями. Зазначені компоненти впливають на процес «вигорання» не ізольовано, а в сукупності. Найбільшу питому вагу серед вищевказаних компонентів має редукція особистих досягнень, а найменшу емоційне виснаження.

На основі емпіричного дослідження встановлений взаємозв’язок між наявністю несприятливого мотиваційного комплексу та високим рівнем редукції особистих досягнень, низьким показником за субшкалою «процес життя» смисложиттєвих орієнтацій та високим рівнем редукції особистих досягнень. Якісний аналіз даних дозволив проаналізувати залежність рівня професійного вигорання від співвідношення трьох видів професійної мотивації в окремих працівників.

Внаслідок проведеного порівняльного аналізу, особистого опитування та спостереження з’ясовано, що працівникам органів прокуратури, які переживають або мають тенденції до професійного вигорання, притаманні схильність до перебільшення ситуації, замкнутість, стриманість, нерішучість, схильність до індивідуальної діяльності, низький рівень вольової регуляції та самоконтролю, високий рівень відповідальності.

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

Психопрофілактика – це розділ загальної профілактики, що включає сукупність заходів, які забезпечують психічне здоров'я, охоплює профілактику особистих і професійних криз, попередження, виникнення і поширення нервово психічних захворювань. На основі проведеного аналізу отриманих результатів дослідження нами розроблено програму психологічної профілактики професійного вигорання, яка включає практичні рекомендації та тренінгові заняття. Завданнями програми є:

* ознайомлення із поняттям «синдром професійного вигорання», чинниками, що сприяють його виникненню та способами запобігання та зниження його негативного впливу на працівників;
* подолання емоційного виснаження, відновлення ресурсів, енергії; підвищення позитивного оцінювання власної продуктивності, ефективності, значимості у професійній діяльності;
* покращення настрою та налаштування на успіх і позитив.

**ВИСНОВКИ**

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

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

2. Встановлено шляхом емпіричного дослідження, що основними компонентами професійного вигорання працівників органів прокуратури є: емоційне виснаження, деперсоналізація; редукція особистих досягнень, особиста задоволеність професійними досягненнями. Зазначені компоненти впливають на процес «вигорання» не ізольовано, а в сукупності. Найбільшу питому вагу серед вищевказаних компонентів має редукція особистих досягнень, а найменшу емоційне виснаження. На основі дослідження встановлений взаємозв’язок між наявністю несприятливого мотиваційного комплексу та високим рівнем редукції особистих досягнень, низьким показником за субшкалою «процес життя» смисложиттєвих орієнтацій та високим рівнем редукції особистих досягнень. Також з’ясовано, що найбільшого ризику «емоційного вигорання» зазнають працівники із переважанням зовнішньої негативної мотивації та не сприятливим мотиваційним комплексом, а найбільш стійкими до «вигорання» є особи з найвищим показником внутрішньої мотивації у поєднанні із найнижчим балом зовнішньої негативної мотивації.

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

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

.

**СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ:**

1. Авраменко М. Л. Профілактика професійного вигорання працівників соціальної сфери /За заг. ред. канд. мед. наук М. Л. Авраменка //Всеукраїнський центр професійної реабілітації інвалідів. – Л.: 2008. – 53 с. 12
2. Артюшкина Л. М. Специфика формирования этики госслужбы [Електронний ресурс] / Л. М. Артюшкина, Н. Н. Чайченко // [Менеджмент за умов трансформаційних інновацій: виклики, реформи, досягнення : матеріали міжнар. наук. конф., 10–12 трав. 2007 р. – Суми : Сум. обл. ін-т післядиплом. пед. освіти, 2007]. – Режим доступу: http://soippo.narod.ru/documents/konf\_zhuk/artushkina\_chaychenko.doc.
3. Барабанова М. В. Вивчення психологічного змісту синдрому «емоційного вигорання» // Вісник МГУ. – сер. 14, Психологія. – 2010. - №1. – с. 54-58.
4. Бевзюк І. Сутність комунікативної компетентності прокурора / І. Бевзюк, І. Козьяков // Науковий часопис Національної академії прокуратури України. – 2015. – № 2. – С. 10–18.
5. Бойко В. В. Синдром емоційного вигорання в професійному спілкуванні. - СПб., Добродійко, 1999 .
6. Борисюк О. М., Фостяк М. В. Дослідження синдрому професійного вигорання у працівників національної поліції України. – Науковий вісник Львівського держ. універ. внутр. справ, 2016. – Вип. 2 – с.102-111. – [Електронний ресурс] / О. М. Борисюк, М. В. Фостяк – Режим доступу: https://www.lvduvs.edu.ua/documents\_pdf/visnyky/nvsp/02\_2016/13.pdf
7. Булатевич Н. М. Синдром емоційного вигорання: роль індивідуальних та організаційних чинників // Вісник Київського національного університету імені Т. Шеченка. Серія Соціологія. Психологія. Педагогіка. 2005. – Вип. 22-23. – С. 47-50.
8. Варій М. Й. Загальна психологія / М. Й. Варій // 2-ге вид., випр. і доп. – К.: «Центр учбової літератури», 2007. – 968 с. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://www.info-library.com.ua/books-book-113.html
9. Гінгіна О.Д.Профілактика та подолання синдрому «професійного вигорання». Семінар-тренінг для педагогічних працівників - ЗОШ І-ІІІ ступеня с. Новий Двір, 2012 – 30 с.
10. Грицук О. В. Основні принципи та підходи до дослідження синдрому емоційного вигорання у зарубіжній психології [Електронний ресурс] / О. В. Грицук. – Режим доступу:

 https://scholar.google.com.ua/citations?user=WL4rJkcAAAAJ&hl=ru

1. Губарєва Ю. В. Задоволеність роботою як один з факторів плинності кадрів Проблеми екстремальної та кризової психології. 2010. Вип.7 [Електронний ресурс] / Ю. В. Губарєва – Режим доступу: <https://nuczu.edu.ua/sciencearchive/ProblemsOfExtremeAndCrisisPsychology/vol>
2. Дахно І. І. Ділова кар’єра: навчальний посібник / І. І. Дахно / К.: Центр учбової літератури. – 2011. – 527с.
3. Дзюба К. Профілактика професійного вигорання / К. Дзюба // Психолог. – 2013. – № 8. – С. 24-25.
4. Деперсоналізація [Електронний ресурс]. – Режим доступу: https://uk.wikipedia.org/wiki/ Деперсоналізація
5. Дослідники підрахували, скільки заробляють судді й прокурори різних країн [Електронний ресурс]. ]. – Режим доступу: <http://zib.com.ua/ua/13238-> doslidniki\_pidrahuvali\_skilki\_otrimuyut\_suddi\_y\_prokurori\_ev.html
6. Іванашко О. Є. Професійна адаптація і професійне вигорання особистості / О. Є. Іванашко // Науковий часопис Національного педагогічного університету ім. М. П. Драгоманова. – 2007. – № 19 (43). – С. 82–85.
7. Калошин В.Ф. Як долати стрес у педагогічній діяльності / В.Ф.Калошин // Практична психологія та соціальна робота. – 2004, – № 9. – С. 60-66. 29.
8. Кодекс професійної етики та поведінки прокурорів [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/n0001900-17#Text>
9. Карпенко О.Г. Професійне становлення соціального працівника: [навчально-методичний посібник] / О.Г. Карпенко – К.: ДЦССМ, 2004. - 164 с.
10. Карчевська О. Вплив емоцій на фізичний стан здоровя / О. Карчевська // Психолог. – 2013. – № 6. – С. 12-13.
11. Карамушка Л. М. Психологічні чинники професійного вигорання працівників Державної фіскальної роботи України / Л. М. Карамушка, О. І. Бондарчук, Т. В. Грубі // Монографія. – Київ-Кам’янець-Подільський, 2015.
12. Козляковский П.А. Загальна психологія Том 2. Ч.: ЧДУ, 2004. С.110 -113
13. Куций О. А. Психологія кар’єри [Текст]: навч. посіб. / О. А. Куций – Львів: СПОЛОМ, 2017. – 308 с.
14. Леженіна Л. М. Засоби профілактики професійної деформації особистості у слідчих Роботи безпеки України / Л. М. Леженіна // Вісник Харківського національного педагогічного університету ім. Г. С. Сковороди. Серія «Психологія». – Вип. 50. – 2015. – С. 131-137.
15. Ліщинська О. Професійна деформація особистості / О. Ліщинська // Психолог. 2008. - №13.
16. Малько Т. Навчимося не «горіти» / Т. Малько // Психолог. – 2013. – № 8. – С. 29-31.
17. Матвієнко О. Культура здоров’я та синдром психоемоційного «вигорання»: стратегія і тактика подолання / Матвієнко О., Пересадін М., Андросов Є. – [Електронний ресурс] – http://www.personal.in.ua/
18. Мащак С.О. Професійне вигорання особистості як соціально-психологічна проблема. Науковий вісник Львівського державного університету внутрішніх справ. 2012. № 2 (1). С. 444-452.
19. Медведєв В. С. Професійна деформація співробітників пенітенціарних установ. Навчальний посібник / В.С. Медведєв – Київ. – 1996.
20. Методика "Оцінка власного потенціалу "вигорання" (Дж. Гібсон) [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://knigi.studio/psihologiya-> stressa/metodika4-quototsinka-vlasnogo-potentsialu-110051.html
21. Методика діагностики рівня емоційного вигорання В.В. Бойко [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://stud.com.ua/127602/pedagogika/metodika_diagnostiki_rivnya_emotsiynogo_> vigorannya\_boyko
22. Мірошниченко О. Профілактика «синдрому» професійного вигорання у працюючих в екстремальних умовах: начально-методичний посібник / О. Мірошниченко – Житомир: Вид-во ЖДУ ім. І.Франка, 2013. 155 с. (Рівн. ін-т. підвищ. кваліфікац. пед. кадрів) : Уклад.: Н.Ю.Новоселецький. – Рівне, 1996. – 356 с.
23. Міщенко М. С. Особливості синдрому емоційного вигорання / М. С. Міщенко // Актуальні проблеми психології. – Т. XI. – Вип. 6. – Кн. ІІ. – 2013. – С. 103–113.
24. Моделі вивчення синдрому вигорання і методи його вимірювання [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://stud.com.ua/124979/psihologiya/modeli_vivchennya_sindromu_vigoryannya_> metodi\_yogo\_vimiryuvannya.
25. Никоненко Ю. П. Клінічна психологія: навч. посібн. – Київ: КНТ, 2016. – 369 с. – [Електронний ресурс] / Ю. П. Никоненко. – Режим доступу: <https://www.twirpx.com/file/2034985/>
26. Орел В. Е. Феномен "выгорания" в зарубежной психологии: эмпирические исследования [Текст] / В. Е. Орел // Психологический журнал. – 2001- №1. - С. 34 – 42.
27. Основи психогігієни та психопрофілактики: навч. посібн. / Н.Є. Афанасьєва. – Х.: НУЦЗУ, 2016. – 91с.
28. Пацеля О. Сіла батарейка: що таке професійне вигорання та як його попередити [Електронний ресурс] / О. Пацеля. - Режим доступу: <https://happymonday.ua/shho-take-profesijne-vygorannya>.
29. Піговська С. Профілактика синдрому професійного вигорання / С. Піговська // Психолог. – 2011. – № 14-15. – С. 49-54.
30. Про запобігання корупції [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1700-18#Text>
31. Про затвердження Дисциплінарного статуту прокуратури України [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1796-12#Text>.
32. Про захист суспільної моралі [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1296-15#Text>
33. Про прокуратуру [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1697-18#Text>
34. Проневич О. С. Деонтологічні стандарти професійної діяльності працівників прокуратури: нормативно-ціннісна основа та правова регламентація / О. С. Проневич // Право і безпека. 2014. № 4 (55)
35. Професійне вигорання - явище, а не хвороба: Що насправді затвердили в МКХ-11 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: https://moz.gov.ua/article/news/profesijne-vigorannja---javische-a-ne-hvoroba-schonaspravdi-zatverdili-v-mkh-11 7
36. Психологічний супровід кадрової роботи: професійне вигорання [Електронний ресурс]. – Режим доступу:

 https://i.factor.ua/ukr/journals/ds/2015/june/issue-6/article-8787.html

1. Психологія екстремальної діяльності / [І. І. Приходько, О. С. Колесніченко, О. В. Тімченко та ін.]. – Х.: НАНГУ, 2016. – 571 с.
2. Саламатіна Є. Профілактика професійного вигорання / Є. Саламатіна // Психолог. – 2013. – № 8. – С. 26-28.
3. Серьогін С. М. Психічне здоров’я як фактор ефективності професійної діяльності державного службовця: зарубіжний досвід [Електронний ресурс] / С. М. Серьогін, С. І. Соколовський, А. Ф. Шипко. – Режим доступу: http://www.dridu.dp.ua/zbirnik/2009- 02/09ssmszd.pdf.
4. Синдром «професійногозгорання» та професійна кар’єра працівників освітніх організацій: гендерні аспекти. / За ред. С.Д. Максименка, Л.М. Карамушки, Т.В. Зайчикової – К., 2006. – 365 с.
5. Сипченко О. М. Професійне вигорання викладачів зво як психологічна проблема «Молодий вчений» № 10.1 (62.1) жовтень, 2018 р. - с.106- 109 [Електронний ресурс] / О. М. Сипченко, С. С. Банченко – Режим доступу: http://molodyvcheny.in.ua/files/journal/2018/10.1/25.pdf
6. Сіпко Л. О. Психологічні детермінанти професійного вигорання у працівників соціономічних професій [Електронний ресурс] / Л. О. Сіпко, Л. С. Бузницька. – Режим доступу: psychological journal Volume 5 Issue 9 2019 https://journals.indexcopernicus.com/api/file/viewByFileId/782113.pdf
7. Черненко-Диба А. Професійне вигорання: як не «перегоріти», коли дуже припече [Електронний ресурс] / А. Черненко-Диба. - Режим доступу: <https://dou.ua/lenta/columns/job-burnout/>
8. Черновський О. К. Професійна втома або синдром емоційного вигорання працівників органу суду / О. К. Черновський, І. А. Скуляк // Право. – 2012. – Вип. 17. – С. 63-68.
9. Яроменок М. А. Професійне вигорання як чинник психічного здоров’я прокурора Юридична психологія 2017. № 2 (21). – С.185-195. [Електронний ресурс] / М. А. Яроменок - Режим доступу:

<https://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:chls2ncastsJ:https://ojs.naiau.kiev.ua/index.php/psychped/article/viewFile/689/693+&cd=1&hl=uk&ct=clnk&g=ua>

1. Яценко Т.С. Психологічні основи групової психокорекції: навч. посібник. / Т.С. Яценко. – К.: Либідь, 1996. – 264 с.