

ВИЩИЙ НАВЧАЛЬНИЙ ЗАКЛАД  
«УНІВЕРСИТЕТ ЕКОНОМІКИ ТА ПРАВА «КРОК»

УДК 159.944-057.34

**АРЕФНІЯ СВІТЛАНА ВЯЧЕСЛАВІВНА**

**ПСИХОЛОГІЧНІ ЗАСОБИ ПРОФІЛАКТИКИ ТА КОРЕКЦІЇ  
ПРОФЕСІЙНОГО ВИГОРАННЯ ДЕРЖАВНИХ СЛУЖБОВЦІВ  
ЗАКОНОДАВЧОГО ОРГАНУ ВЛАДИ**

Спеціальність 19.00.10 – організаційна психологія; економічна психологія

**АВТОРЕФЕРАТ**

дисертації на здобуття наукового ступеня

кандидата психологічних наук

Київ -2018

Дисертацією є рукопис.

Роботу виконано на кафедрі практичної психології Класичного приватного університету (м. Запоріжжя).

Науковий керівник: доктор психологічних наук, професор,  
завідувач кафедри психології  
Запорізького національного технічного  
університету  
**Бочелюк Віталій Йосипович**

Офіційні опоненти: доктор психологічних наук, професор, завідувач  
кафедрою психології Уманського державного  
педагогічного університету ім. Павла Тичини  
**Сафін Олександр Джамільович**

кандидат психологічних наук, доцент кафедри  
практичної психології Інституту людини  
Київського університету імені Бориса Грінченка  
**Грубі Тамара Валеріївна**

Захист відбудеться «11» грудня 2018 року о 14.30 на засіданні спеціалізованої вченої ради К 26.130.02 ВНЗ «Університет економіки та права «КРОК» за адресою: 03113, м. Київ, вул. Табірна, 32, аудиторія 245.

З дисертацією можна ознайомитись у бібліотеці ВНЗ «Університет економіки та права «КРОК» за адресою: 03113, м. Київ, вул. Табірна, 32.

Автореферат розіслано «09» листопада 2018 р.

Вчений секретар спеціалізованої  
вченої ради

Живоглядов Ю.О.

## **ЗАГАЛЬНА ХАРАКТЕРИСТИКА РОБОТИ**

**Актуальність дослідження.** Проблема професійного становлення особистості, бар'єри і кризи, які виникають у період цього процесу, постійно перебувають у фокусі уваги дослідників. Особливо актуальною темою наукових досліджень є психологічні зміни в професійній діяльності та їх наслідки. Разом з тим малодослідженими залишаються специфіка, психологічні умови та наслідки роботи в державних органах влади, зокрема законодавчому. Соціально-психологічні, організаційні чинники, умови праці по-різному впливають на особистісні зміни державних службовців, в окремих випадках породжуючи виникнення професійного вигорання. Між тим емпіричних досліджень детермінант психічного вигорання не багато. Наслідком цього є відсутність надійних, ефективних методик профілактики й корекції феномена професійного вигорання державних службовців.

У психології дотепер не існує єдиного уявлення про психологічну структуру професійного вигорання. Розуміння сутності професійного вигорання, детермінації, структури та етапів на концептуальному рівні є вкрай суперечливим. Це зумовлено різними підходами до їхнього опису. Кожен з підходів акцентує увагу лише на одному аспекті професійного вигорання та зосереджується лише на певній групі чинників й детермінацій. Так, у роботах, присвячених вивченню окремих форм професійних деструкцій – професійне вигорання, професійна деформація, стагнація та ін., увага дослідників (А. Карпов, В. Орел, Н. Водоп'янова, А. Серебрякова, Е. Зеєр) зосереджена переважно на організаційних чинниках і поведінкових аспектах вигорання. Між тим відсутність напрацьованого досвіду та теоретичного узагальнення практики застосування психологічних засобів профілактики та корекції професійного вигорання в зазначеній галузі державної служби потребує додаткових наукових досліджень. Саме тому актуальним є дослідження, що охоплює всі підструктури діяльності державного службовця і спрямоване на виявлення особистісних та організаційних чинників вигорання, розробку комплексу психологічних засобів щодо адаптації і психологічної підтримки службовців, особливо в період криз професійного становлення. Поєднання теоретичної і практичної значущості з недостатньою вивченістю проблеми визначає тему дослідження «Психологічні засоби профілактики та корекції професійного вигорання державних службовців законодавчого органу влади».

**Зв'язок з науковими програмами, планами, проектами, темами.** Дисертаційна робота виконана в межах комплексної теми науково-дослідної роботи Класичного приватного університету «Соціально-психологічні та педагогічні засади розвитку особистості в сучасному суспільстві» (державний реєстраційний № 0112U007327). Тему дисертації затверджено на засіданні вченої ради Класичного приватного університету (протокол № 8 від 25.04.2018р.) та узгоджено в бюро Міжвідомчої ради з координації наукових досліджень з педагогічних і психологічних наук в Україні (протокол № 3 від 29.05.2018 р.).

**Мета дослідження:** розробка й апробація програми психологічної профілактики та корекції професійного вигорання державних службовців законодавчого органу влади.

З огляду на мету були визначені наступні **завдання** дослідження:

1. Здійснити теоретичний аналіз стану розробленості в психології проблеми професійного вигорання особистості.

2. Розробити концептуальну модель професійного вигорання державних службовців законодавчого органу влади.

3. Емпіричним шляхом визначити детермінанти та причини розвитку професійного вигорання державних службовців законодавчого органу влади.

4. Розробити, обґрунтувати та апробувати комплексну програму психологічної профілактики та корекції професійного вигорання державних службовців законодавчого органу влади.

**Об'єкт дослідження** – професійне вигорання державних службовців законодавчого органу влади.

**Предмет дослідження** – психологічні засоби профілактики та корекції професійного вигорання державних службовців законодавчого органу влади.

**Методи дослідження:** *теоретичні:* аналіз наукової фахової літератури, узагальнення, систематизація та інтерпретація теоретичних й емпіричних даних, з метою аналізу теоретичної бази досліджень феномена професійного вигорання; *емпіричні:* констатуючий та формуючий експеримент, психодіагностичне тестування, спостереження; бесіда, інформативний комплекс психодіагностичних методик – з метою пошуку та формування психологічних засобів психопрофілактики та корекції професійного вигорання та *методи математичної статистики* (t-критерій Стюдента,  $\phi^*$ -кутове перетворення Фішера, кореляційний аналіз за К.Пірсоном) – з метою використання способів перевірки надійності виявлених в дослідженні зв'язків між змінними, які виражаються в величинах і напрямках відмінностей між порівнюваними групами або величинами коефіцієнтів кореляції.

Для емпіричного дослідження проявів професійного вигорання застосовано: шкалу самооцінки тривожності Ч. Спілбергера, Ю. Ханіна; опитувальник «Визначення нервово-психічного напруження» (Т. Немчин); методика психічного вигорання А. Рукавішнікова; Опитувальник «Оцінка професійного стресу» К. Вайсмана; методика діагностики професійного вигорання (МВІ) К. Маслач, С. Джексон в адаптації Н. Водоп'янової, для визначення симптомів, супутніх з професійним вигоранням, – методика соціальної адаптації К. Роджерса та Р. Даймонда, опитувальник «Оцінка якості життя» З. Дудченко; для дослідження професійно-особистісних особливостей суб'єкта праці – «Опитувальник термінальних цінностей» Г. Сеніна – ОТеЦ, методика дослідження самоствавлення – МДС С. Пантелеєва, методика діагностики самоактуалізації особистості О. Лазукіна в модифікації Н. Каліної – САМОАЛ, методика дослідження смисложиттєвих орієнтацій Д. Леонтьєва – СЖО.

Обробка отриманих даних здійснювалася за допомогою пакета статистичних програм для SPSS 13.0 for Windows та пакета програм Microsoft Office for Windows XP Professional.

***Наукова новизна одержаних результатів:***

*Уперше:*

- розроблено концептуальну модель професійного вигорання державних службовців законодавчого органу влади;
- розроблено програму психологічної профілактики та корекції професійного вигорання державних службовців законодавчого органу влади та експериментально доведено її ефективність.

*Удосконалено:*

- техніку застосування методик для індивідуальної профілактичної та психокорекційної роботи; а також психокорекційних програм, де передбачено формування стратегій професійного розвитку;
- алгоритми впровадження програм психологічної профілактики та корекції професійного вигорання у державних службах.

*Дістали подальшого розвитку:*

- теоретичні уявлення щодо шляхів розв'язання проблеми професійного вигорання, а також про психологічні засоби профілактики та корекції професійного вигорання державних службовців законодавчого органу влади.

**Практичне значення дослідження** полягає у визначенні напрямів психологічної допомоги та розробці системи психологічних засобів профілактики та корекції професійного вигорання для державних службовців законодавчого органу влади. Матеріали дослідження можуть бути використані організаційними психологами у роботі з державними службовцями. Програма психопрофілактики та корекції професійного вигорання може бути застосована керівництвом Апарату Верховної Ради України та інших державних структурах у роботі з державними службовцями.

Теоретичний та практичний матеріал дослідження може стати корисним у розробці та модернізації курсів «Організаційна психологія», «Акмеологія», «Психологія професійного становлення особистості».

***Результати дисертаційного дослідження впроваджено у роботу:***

Апарату Верховної Ради України: Комітет з питань освіти і науки (довідка про впровадження № 04–23/18–728 від 14 червня 2018 р.); Апеляційного адміністративного суду України (довідка про впровадження № 01–12/8350/2018 від 13.06.2018 р.), Національного університету будівництва і архітектури: кафедра інформаційних технологій (довідка про впровадження № 429–44 від 04.05.2017 р.); Державної фіскальної служби України: Головне управління ДФС у Житомирській області (довідка про впровадження № 2878/14106–30–10–02 від 22.06.2018 р.).

**Апробація результатів дослідження:** результати дослідження були представлені на засіданні кафедри практичної психології Класичного приватного університету, м. Запоріжжя, протокол № 9 від 31 травня 2018 р.; Всеукраїнській науково-практичній конференції «Психологічні науки: теорія і практика сучасної науки», 17–18 серпня 2018 р., м. Запоріжжя; Міжнародній науково-практичній конференції «Людина та соціум: сучасні проблеми взаємодії (психологічні та педагогічні аспекти)», 21–22 вересня 2018 р., м. Львів; Міжнародній науково-практичній конференції «Стан і перспективи розвитку педагогіки та психології в

Україні та світі», 31 серпня – 1 вересня 2018 р., м. Київ; Українській конференції психоаналітичних психотерапій, 4–5 грудня 2017 р., м. Київ.; Всеукраїнській науково-практичній конференції «Гуманістична парадигма в спеціальній освіті: наука і практика», 9–10 червня 2015 р., м. Київ; VII Міжнародній науково-практичній конференції "Обдаровані діти – інтелектуальний потенціал держави", Інституту обдарованої дитини НАПН України, 15–21 вересня 2014 р.; III Всеукраїнському психологічному конгресі з міжнародною участю: «Особистість у сучасному світі», 20–22 листопада 2014 р., м. Київ; V Міжнародній науково-практичній конференції «Психолого-педагогічний супровід фахової підготовки та підвищення кваліфікації особистості в умовах трансформації освіти» УМО НАПН України, 19 квітня 2013 р., м. Київ.

**Публікації.** Основний зміст та результати дисертаційного дослідження подано у 10 наукових працях, з них 7 наукових статей у фахових виданнях, що входять до переліку, затвердженого ДАК МОН України, 3 - у виданнях, що внесені до міжнародних наукометричних баз, усі одноосібні.

**Структура та обсяг дисертації.** Дисертація складається зі вступу, трьох розділів, висновків до розділів, загальних висновків, списку використаних джерел (239 найменування) та додатків. Загальний обсяг дисертації - 249 сторінок, основний обсяг - 167 сторінок. Робота містить 32 таблиці, 12 рисунків (на 12 сторінках), 4 додатки (на 44 сторінках).

## **ОСНОВНИЙ ЗМІСТ ДИСЕРТАЦІЇ**

У **вступі** обґрунтовано актуальність дослідження феномена професійного вигорання державних службовців, визначено об'єкт, предмет, мету та сформульовано завдання дослідження. Окреслено теоретико-методологічні засади дослідження, висвітлено наукову новизну одержаних результатів та практичну значущість дослідження, подано відомості про апробацію і впровадження результатів у наукову та практичну діяльність.

У **першому розділі** «*Теоретико-методологічні основи психологічного дослідження професійного вигорання державних службовців законодавчого органу влади*» висвітлено підходи до вивчення професійного вигорання особистості у науковій літературі, розкрито семантику основних дефініцій, що визначають феномен вигорання, його симптоми й структурні компоненти, місце феномена вигорання серед інших психічних явищ, обґрунтовано поняття «професійне вигорання» і його предметний зміст, розглянуто концептуальні моделі й інструменти виміру феномена вигорання, узагальнено причини виникнення професійного вигорання, на підставі чого охарактеризовано складну природу й багатофакторну детермінацію цього феномена.

Теоретичною основою дослідження проблематики професійного вигорання є наукові дослідження цього феномену у різних галузях державної служби: податковій, пенітенціарній, правоохоронній, а також в освітніх організаціях (М. Ансімова, А. Баранов, О. Бондарчук, М. Борисова, Н. Булатевич, А. Видай, Н. Водоп'янова, Т. Грубі, Т. Зайчикова, Л. Карамушка, Г. Ложкін, В. Орел, Т. Ронгинська, О. Сафін, А. Флобойм, Х. Фрейденбергер та ін.); досліджували психологію праці,

професійний розвиток, професійне становлення особистості та кризи, які можуть сприяти виникненню професійного вигорання (О. Єрмолаєва, Е. Зеєр, С. Лук'янова, Т. Малкова, А. Маслоу, Ю. Поверенков, В. Толочек, Т. Форманюк, У. Шауфелі, А. Шафранова та ін.); професійний стрес, професійну деформацію особистості, емоційне вигорання (С. Безносков, С. Джексон, М. Лейтер, К. Маслач, Е. Махер, С. Подсадний, Е. Симанюк О. Старченкова), саморегуляцію, психодіагностику та психокорекцію (М. Буріш, Л. Бурлачук, В. Шмідбауер,) Були обґрунтовані зміст і структура феномена професійного вигорання (В. Бурне, С. Джексон, К. Маслач, В. Орел, Б. Перлман і Е. Хартман). Виявлено чинники професійного вигорання (Г. Горська, Н. Самоукіна); розроблено методики та процедури емпіричного дослідження (В. Бойко, Дж. Гринберг, К. Маслач, Т. Ронгинська), розроблено засоби профілактики і корекції вигорання (О. Бабич, Т. Зайчикова, Л. Карамушка, В. Никишина).

У найзагальнішому значенні синдром професійного вигорання визначають як одну із форм професійної деструкції особистості, що виникає внаслідок довготривалого професійного стресу середньої інтенсивності. Традиційно його розглядають як емоційне виснаження, що негативно впливає на різні аспекти трудового процесу – професійну діяльність, професійне спілкування, особистість професіонала. У науковій літературі представлена велика кількість визначень цього психологічного феномена. Сутність більшості з них зводиться до перенесення людиною стереотипних форм професійної поведінки в повсякденне соціальне життя або (та) означається як довгострокова стресова реакція чи синдром, що виникає внаслідок тривалих професійних стресів середньої інтенсивності. Все розмаїття підходів до визначення джерел вигорання В. Орел об'єднав у три великі категорії залежно від характеру причин, що зумовлюють виникнення вигорання: індивідуальні, інтерперсональні, організаційні.

Професійне вигорання нами розглядається в контексті професійного становлення особистості, а отже:

- є загальним професійним дезадаптаційним феноменом, тобто цілісним, динамічним психічним утворенням в єдності мотиваційних, емоційних і оцінних компонентів;

- формується в професійній діяльності та негативно впливає на її результативність та професійну ідентичність;

- це системна якість суб'єкта праці, що проявляється в: негативних психічних станах, процесах, стосунках і диспозиційних настановах стосовно себе, суб'єктів та об'єктів діяльності, деформації професійної спрямованості у вигляді відчуження й формування виснажливих копінг-стратегій;

- це суб'єктно-особистісний феномен, що виникає внаслідок зниження активності й ресурсного забезпечення суб'єкта у разі порушення оптимального функціонування особистості в системі «суб'єкт – професія – організація – суспільство»;

- є регресом професійного розвитку, оскільки стосується особистості в цілому. Порушення мають дезадаптивний руйнівний характер щодо психологічного благополуччя суб'єкта та його діяльності.

В результаті аналізу феномена професійного вигорання було визначено, що його доцільно розглядати в контексті професійних криз, психологічного відчуження, втрати смислів як причин і наслідків професійно-особистісної деформації. Визначено такі основні поняття професійного вигорання: розумове, емоційне, психічне виснаження, що негативно впливає на різні аспекти трудового процесу – професійне становлення, діяльність, міжособистісне спілкування та на саму особистість. Доведено, що професійне вигорання має досліджуватися в контексті професійного становлення й реалізації особистості і є проявом професійного регресу особистості, зачіпає всі підструктури особистості та порушує їхнє оптимальне функціонування.

Констатовано, що динаміка професійного розвитку особистості має немонотонний характер і є суперечливою. Нерівномірність виявляється в кризах професійного розвитку. Проявом негативного впливу професії на особистість є поява професійних деструкцій, різновидом яких є феномен професійного вигорання. Основними психологічними чинниками розвитку професійно-зумовлених деструкцій є конфлікти професійного самовизначення, кризи професійного становлення, професійна дезадаптація.

Всі чинники професійного вигорання можна поділити на дві великі групи: організаційні, що також визначають специфіку роботи (умови роботи, зміст праці, соціально-психологічні аспекти) та індивідуально-психологічні (особистісні).

На підставі теоретичного дослідження розроблено концептуальну модель професійного вигорання (рис. 1).



Рис. 1. Концептуальна модель професійного вигорання



В основу концептуальної моделі покладено:

- концепцію професійного вигорання В. Орла, яка дає цілісне уявлення про професійне вигорання, його структуру, особливості впливу на особистість професіонала й параметри його професійної діяльності та життєдіяльності в цілому, джерела виникнення й динаміку розвитку;
- інтегративно-особистісний підхід Г. Балла (Г. Балл визначає в особистості дві підсистеми: підсистему спрямованості (потребово-мотиваційну сферу), що охоплює істотні для особистості цінності, ставлення, цілі, смисли, які визначають спрямованість її діяльності та поведінки; інструментальну підсистему, до якої входять засоби реалізації цієї спрямованості, у тому числі фізичні, емоційні, вольові якості, стиль поведінки, здатності, знання, способи дій (сформовані на рівні вмінь або навичок), стратегії поведінки);
- концепцію суб'єкт-ресурсного розвитку професіонала Н. Водоп'янової, яка дозволяє системно проектувати заходи запобігання професійному вигоранню. Ресурси протидії вигоранню суб'єкта праці розглядаються в контексті динамічного підходу до ресурсного забезпечення діяльності: виснаження одних ресурсів може стимулювати активізацію й реконструкцію інших або сприяти зусиллям для інвестування «запасних» ресурсів. Системний характер прояву феномена професійного вигорання в психічних станах, настановах, ставленнях до себе, до власних досягнень і до інших суб'єктів професійної діяльності зумовлений зниженням ресурсозабезпечення на різних рівнях психологічної регуляції та духовно-особистісний підхід Е. Помиткіна.

У другому розділі *«Емпіричне дослідження феномену професійного вигорання службовців державних органів влади»* обґрунтовано підходи та методики дослідження, представлено загальну стратегію дослідження, подано опис загальної процедури дослідження та вибірки, наведено результати констатувального етапу дослідження і підведено його підсумки.

Дослідження проводилось у законодавчому органі державної влади – Апараті Верховної Ради України у 2011–2015 рр. у м. Києві. Загальний обсяг вибірки – 215 осіб (жінок – 126, чоловіків – 89) віком від 30 до 60 років, з різним стажем роботи, різної статі – державних службовців різних рангів (від 9-го до 4-го) та посад Апарату ВРУ (спеціаліст, консультант, старший консультант, головний консультант, завідувач та ін.), який має певну структуру державної служби: 27 комітетів ВРУ, різного напрямку управління, секретаріати, відділи.

Емпіричне дослідження проводилося в три етапи (2011–2015 рр.):

На першому етапі було сформульовано тему, мету, завдання дослідження, розроблено його програму, намічено основні етапи, обрано методи збору інформації й обробки результатів, здійснено аналіз теоретичних основ професійного вигорання, професійної адаптації, становлення особистості професіонала.

Другий етап – визначено параметри професійного вигорання, розроблена концептуальна модель та створена програма емпіричного дослідження,

проведенні пілотажний та констатувальний етапи дослідження, зроблена якісна й кількісна обробка отриманих результатів.

Третій етап – розроблена й апробована програма психологічної профілактики та корекції професійного вигорання. Проведені формувальний експеримент, теоретичне осмислення емпіричних даних, їх аналіз та інтерпретація, узагальнення й систематизація результатів експериментальної роботи, розроблені рекомендації.

Згідно з теоретичним аналізом професійне вигорання проявляється в осіб, що працюють в організації понад три роки, частіше - на етапі кризи професійних експектацій. Тому на етапі пілотажного дослідження було проаналізовано результати вивчення параметрів професійного вигорання та проведено діагностику 215 осіб, які працюють в організації від 3 до 10 років. Так, на констатувальному етапі у дослідженні взяли участь 182 особи віком від 30 до 60 років – державні службовці Апарату Верховної Ради України. Одна частина методик вимірювала прояви і саме професійне вигорання, друга - особистісні особливості службовців, які пов'язані з професійним вигоранням. Граничні показники тривожності та нервового напруження було виявлено у третини респондентів. Показники психічного вигорання зафіксовано у 49 респондента (23% від загальної кількості респондентів пілотажного дослідження). емоційне виснаження - у 31 респондента (17% від кількості осіб на констатувальному етапі). У них зазвичай спостерігались зниження емоційного фону, байдужість або емоційне перенасичення. Високі показники деперсоналізації у 25 респондентів (14%), високі бали за шкалою «редукція особистих досягнень» - у 27 респондентів (15%).

За результатами констатувального етапу дослідження було сформовано *експериментальну* групу. До експериментальної групи віднесено осіб з високими та надвисокими показниками професійного вигорання, всього увійшло 60 осіб - 43 жінки (72%) і 17 чоловіків (28%). Також було сформовано контрольну групу 46 осіб - 33 жінки (72%) і 13 чоловіків (28%), до якої залучено осіб з найнижчими показниками за всіма параметрами професійного вигорання.

Далі ми порівняли показники професійного вигорання у респондентів обох груп. Було виявлено, що усі респонденти експериментальної групи мають високі показники реактивної тривожності (78,60 бали), а контрольної групи – низькі (17,89 бали). У всіх респондентів експериментальної групи високі бали за всіма показниками професійного стресу – емоційне виснаження, деперсоналізація, редукція особистих досягнень.

У респондентів контрольної групи показники професійного стресу невисокі. Однак спостерігається тенденція до його розвитку. Так, у 26% досліджуваних контрольної групи виявлено середні показники емоційного виснаження; середні значення за параметром «редукція особистісних досягнень» у 41%, деперсоналізація - у 11%. Такі показники у респондентів контрольної групи (респондентів з найнижчими показниками професійного вигорання зі всієї вибірки) дають нам підстави зробити висновок, що з тріади показників першим у службовців Верховної Ради розвивається такий феномен, як редукція

особистісних досягнень. Так, емпірично дістало підтвердження наше теоретичне припущення, що провідним чинником розвитку професійного вигорання державних службовців є неможливість бачити результати власної праці і давати їм оцінку.

Подальше дослідження було спрямоване на вивчення неспецифічних проявів професійного вигорання. Такими є прояви, які можуть бути викликані різними стресовими ситуаціями, кризами та порушеннями особистісного розвитку і безперечно є симптомами професійного вигорання. Були досліджені такі параметри особистості, як самоактуалізація та самоствавлення, життєві цілі й цінності, адаптаційні ресурси. Встановлено, що феномен професійного вигорання пов'язаний з параметрами самоствавлення (зниження самоприйняття, самоприв'язаності, збільшення внутрішньої конфліктності і самозвинувачення; з особливостями смисложиттєвих орієнтацій, таких як «Результативність життя, або задоволеність самореалізацією», «Локус контролю Я», «Локус контролю життя, або керованість життя», «Загальний показник СЖО»); з порушеннями ціннісної сфери особистості, коли основними термінальними цінностями стають збереження індивідуальності та матеріальний добробут; зниженням параметрів самоактуалізації – автономності, саморозуміння, погляду на природу людини, аутосимпатії; зниженням адаптаційного потенціалу особистості.

Феномен професійного вигорання негативно впливає на суб'єктивну якість життя особистості. Найбільше страждають такі сфери, як робота, соціальний статус, соціальна підтримка, здоров'я, відпочинок, душевний стан. Порушуються внутрішні параметри особистості – саморозуміння, самоприйняття, самоцінність, самокерування.(рис.2).

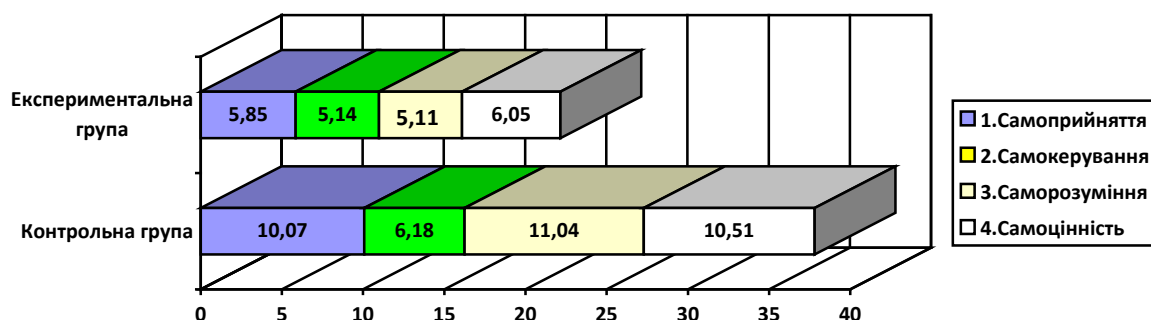


Рис.2. Порівняння внутрішніх параметрів особистості на констатувальному етапі (в балах)

Такі сфери життя, як сім'я, харчування, сексуальне життя, оцінюються респондентами як найкращі.

Саме виявлені особистісні деструкції стали основними корекційними мішенями подальшої психокорекційної роботи.

У третьому розділі *«Експериментальне дослідження психологічних засобів профілактики та корекції професійного вигорання службовців законодавчого органу влади»* представлена розроблена нами програма

психологічної профілактики та корекції професійного вигорання службовців Апарату ВРУ, наведено та проаналізовано результати експериментального етапу дослідження; визначено психологічні засоби профілактики та корекції професійного вигорання, сформульовано рекомендації з організації профілактичної та корекційної роботи для запобігання професійному вигоранню державних службовців та його подолання. Показано, що психологічна профілактика та корекція професійного вигорання потребують комплексного і системного підходу.

Вивчення професійного вигорання та розробка програми його профілактики й корекції спиралися на положення системного і генетичного підходів, згідно з якими професійне вигорання розглядалося:

- у єдності чотирьох аспектів: структурного, функціонального, онтологічного та генетичного (рівень розвитку особистості як цілісної системи якостей, здібностей);

- з полісистемних позицій, а не в рамках однієї системи (професії, соціальної сфери);

- як деструктивна тенденція професійного розвитку особистості з відстеженням динаміки розвитку основних складових цього феномена й механізмів їхнього виникнення.

Мета програми – розробка та апробація психологічних засобів подолання професійних деструкцій, зокрема програми психологічної профілактики та корекції професійного вигорання державних службовців законодавчого органу влади.

Завдання програми:

- удосконалення психологічних технологій запобігання професійному вигоранню державних службовців Апарату ВРУ;

- забезпечення конструктивної взаємодії між співробітниками;

- допомога в адаптації службовців до професійної діяльності;

- просвіта службовців у питаннях психологічної підтримки в різноманітних життєвих ситуаціях;

- навчання певних копінг-стратегій та протидії виникненню психологічного тиску з боку інших у повсякденному житті.

Програма психологічної профілактики та корекції професійного вигорання службовців Апарату ВРУ має дві основні складові: активне соціально-психологічне навчання (АСПН) – 10 занять-семінарів по 2 години кожне і соціально-психологічний тренінг (СПТ) – 24 години. Тривалість тренінгової сесії – 6 годин. Таймінг: 6+6 годин (два дні підряд) та одна додаткова – метод номінальних груп (тривалість сесій номінальних груп 8 годин – 2 сесії по 4 години). Поєднання в одній програмі методів АСПН та СПТ сприяє посиленню ефективності кожного з них перевагами іншого. У соціально-психологічному тренінгу корекція здійснюється через виявлення поведінкових стереотипів учасників групи, їх усвідомлення та закріплення оптимальних навичок взаємодії з іншими людьми й оточенням. Результати використання програми та сесії наведено у табл. 1.

Таблиця 1

**Програма психологічної профілактики та корекції професійного вигорання державних службовців законодавчого органу влади**

<i>Тип роботи: Активне соціально-психологічне навчання (АСПН)</i>					
<i>Назва сесії</i>	<i>Результат</i>	<i>Назва сесії</i>	<i>Результат</i>	<i>Назва сесії</i>	<i>Результат</i>
<b>Поняття особистості як суб'єкта діяльності</b>	Сформовано уявлення про структуру та активний характер особистості в соціальному середовищі, ін.	<b>Самооцінка та самоствавлення</b>	Сформовано повні і точні уявлення про себе як про індивідуальність, ін.	<b>Розвиток професіоналізму</b>	Сформовано уявлення про структурні зміни особистості в процесі індивідуально-професійного розвитку
<b>Професійні кризи</b>	Сформовано уявлення про професійні кризи, причини їхнього виникнення, особливості перебігу та можливості їхнього подолання	<b>Професійне вигорання</b>	Сформовано уявлення про симптоми та чинники професійного вигорання	<b>Поведінкові стратегії соціально-психологічної адаптації</b>	Надано знання про адаптивні та дезадаптивні поведінкові стратегії. Сформовано уявлення про поведінкові стратегії та їх роль у соціально-психологічній адаптації
<b>Життєвий шлях</b>	Сформовано уявлення про спосіб життя, задоволеність життям, життєтворчість. Опрацьовано розвиток інтернальності, прийняття відповідальності за власне життя, уявлення про відчуття часу, планування вмінь та навичок співпраці	<b>Цілі життя і життєві перспективи</b>	Опрацьовано розвиток навичок постановки цілей і розробки стратегічного планування власного життя. Бачення життєвих перспектив	<b>Я творець власного життя</b>  <b>Заклучна сесія</b>	Усвідомлено можливості самостійно вносити зміни у власне життя (особисті і професійні), опрацьовано стратегії змін, сформовані план змін, активне ставлення до власного життя. Аналіз і моніторинг результатів
<i>Тип роботи: Соціально-психологічний тренінг (СПТ)</i>			<i>Тип роботи: Метод номінальних груп (МНГ)</i>		
<i>Назва сесії</i>	<i>Результат</i>	<i>Назва сесії</i>	<i>Результат</i>		
<b>Гармонізація параметрів «Я–концепції» особистості</b>	Засвоєно прийомів володіння емоційними станами у професійній діяльності, ін.	<b>Як працювати на державній службі та бути задоволеним життям</b>	Сформовано особистісні стратегії подолання кризового стану; створено план професійного розвитку		
<b>Становлення професіонала. Кар'єра та особисте життя</b>	Сформовано цілісність особистості суб'єкта праці, окремих навичок професійної діяльності та професійного спілкування Опрацьовано розвиток мотиваційної сфери як пошуку нових мотивів, смислів, побудовано нову систему цілей професійної діяльності	<b>Життєві стратегії особистості</b>	Сформовано особистісні життєві особисті професійні стратегії; створено проект власного життєвого шляху		

Програма має стійку узагальнену структуру, яка включає обов'язкові блоки, змістовну частину та результати. Зокрема, програма має три взаємопов'язаних тематичних блоки – блок, що передбачає корекцію підсистеми спрямованості (потребово-мотиваційну); блок, спрямований на корекцію інструментальної підсистеми та блок, спрямований на корекцію саморегуляції особистості. Психокорекційні заходи націлені на підсистему спрямованості, а саме – смисли, цінності, мотиви, цілі, ставлення та потреби, дають можливість справляти системний вплив на особистісні детермінанти як професійної діяльності, так і життєтворення особистості. Психокорекційні заходи, спрямовані на інструментальну підсистему, дають можливість учасникам опанувати засоби ефективної реалізації смислів, цінностей, мотивів, цілей, ставлень та потреб.

Саморегуляція особистості розкриває та підвищує потенціал і внутрішні ресурси для подолання професійного вигорання (табл. 2).

Таблиця 2

**Структура програми психологічної профілактики та корекції професійного вигорання державних службовців законодавчого органу влади**

Блоки	Зміст	Результат
<i>Підсистема спрямованості (потребово-мотиваційна)</i>	Корекція смислової сфери особистості Корекція мотиваційної системи особистості Корекція потребової сфери особистості Розвиток духовності особистості	Комплексне усвідомлення себе, підвищення рівня самосвідомості
<i>Інструментальної підсистеми</i>	Усвідомлення особистісних характеристик Оптимізація ставлення до себе Нормалізація самооцінки Опанування навичок цілепокладання Опанування навичок ухвалення рішення Усвідомлення себе суб'єктом професійної діяльності Усвідомлення себе суб'єктом спілкування	Подолання ознак професійних деструкцій - професійного вигорання  Стабілізація процесу професіоналізації та кар'єрного просування
<i>Саморегуляції особистості</i>	Засвоєння навичок психологічної саморегуляції Засвоєння навичок подолання стресу Формування ефективних стратегій адаптації	Підвищення рівня соціально-психологічної адаптованості

Ресурсне забезпечення корекційних впливів було реалізоване на першому етапі корекції професійного вигорання. Зокрема, задіяно такі системи ресурсів особистості: «ресурси рефлексії» – система когнітивно-рефлексивної регуляції, яка допомагає усвідомити наявність чи відсутність ресурсів службовця, рівень задоволеності якістю свого життя та забезпечує керування іншими ресурсами; «ресурси самопідтримки» – система психологічної регуляції, що підтримує у службовців впевненість у можливостях контролю ситуацій сьогодні й у майбутньому, активує бажання досягати поставлених цілей, розширює самоактуалізаційні ресурси; «ресурси подолання» – система механізмів когнітивного й поведінкового подолання наявних і майбутніх труднощів, забезпечує розширення ресурсної бази службовців, підсилює формування адаптаційних стратегій,

алгоритмів використання копінг-стратегій; «ресурси особистих досягнень» – система самоконтролю й задоволеності особистими досягненнями й професійною самореалізацією, що сприяє формуванню критеріїв оцінки власних професійних досягнень, навичок професійної самопрезентації; мотиваційно-спонукальні ресурси, робота з якими допомагає формуванню системи цінностей та їх гармонізації; ресурси цілеутворення планування та реалізації професійних інтенцій, що сприяють розвитку навичок цілеутворення та планування кар'єри, що має профілактичний ефект.

На другому етапі профілактики професійного вигорання для професійно-особистісного розвитку суб'єкта праці була проведена робота з ресурсами розвитку. Результатом стали ревізія та корекція життєвого сценарію службовців, розвиток позитивної життєвої позиції, комунікативної компетенції, навичок рефлексії, самоактуалізації, саморозвитку. Основними компонентами усвідомленої регуляції себе у професійній діяльності є прийняття суб'єктом мети, завдань, специфіки праці, програми перетворень та профілактики професійного вигорання.

Згідно з планом дослідження здійснено контроль результатів корекційної роботи за тією ж батареєю тестів, які було застосовано на формульованому етапі дослідження. На основі отриманих результатів зроблено висновок про ефективність програми психологічної профілактики та корекції професійного вигорання державних службовців законодавчого органу влади.

За більшістю параметрів професійного вигорання у респондентів зафіксовано зміни результатів до рівня норми, зокрема, значущі зниження рівня особистісної тривожності, нервово-психічного напруження, психоемоційного виснаження, особистого віддалення, загального індексу психічного вигорання, професійного стресу, деперсоналізації, редукції особистих досягнень. Зведені результати за параметрами неспецифічних особистісних методик подано у табл. 3.

Дослідження особистісних змін виявило зниження рівня особистісних деструкцій, гармонізацію Я-концепції, підвищення параметрів самоактуалізації, упорядкування ціннісно-сислової сфери особистості. Застосовані психокорекційні засоби сприяли підвищенню суб'єктивної якості життя. Так, значущо збільшилися показники за шкалами «Задоволеність роботою» (56,11), «Душевний стан» (51,64), «Духовні потреби» (56,86), «Життя в цілому» (44,13). Зміна суб'єктивного ставлення до власної професійної діяльності є основним маркером позитивних зрушень в результаті проведеної роботи.

Теоретичні пошуки причин і наслідків професійного вигорання засвідчили важливість модальностей самоставлення у процесі формування професійних деструкцій. Значущо змінюються (збільшуються) основні параметри порушень та мішені корекційної роботи: «Самокерування» (10,84), «Самоцінність» (7,95), «Самоприйняття» (6,92), «Саморозуміння» (10,60), це пов'язано з проявом активності особистості та підвищенням її ефективності у професійній діяльності. Емоційні внутрішні переживання змінились (зменшились): «Внутрішня конфліктність» (5,15) та «Самозвинувачення» (4,02). Зафіксовані зміни свідчать про формування у респондентів здатності до свідомого управління процесами власного життя, рефлексії почуттів та здатності їх змінювати.

**Параметри особистості респондентів експериментальної групи, які зазнали змін після корекції**

N	Шкали	До корекції		Після корекції		<i>t</i> -критерій	Контрольна група	
		Значення	$\sigma$	Значення	$\sigma$		Значення	$\sigma$
1	Відпочинок	24,68	6,11	54,43	8,46	<b>2,99**</b>	50,11	9,56
2	Робота	18,90	5,76	56,11	10,56	<b>3,09**</b>	36,49	6,56
3	Духовні потреби	41,22	14,73	56,86	9,14	<b>1,98*</b>	44,16	13,44
4	Душевний стан	21,24	8,38	51,64	8,16	<b>2,60**</b>	45,77	9,01
5	У цілому життя	18,17	6,12	44,13	8,11	<b>2,56**</b>	42,18	10,11
6	Самокерування	5,14	2,58	10,84	1,28	<b>1,99*</b>	6,18	1,83
7	Самоцінність	6,05	1,68	7,95	1,06	<b>1,98*</b>	10,51	1,46
8	Самоприйняття	5,85	1,75	6,92	1,28	<b>1,98*</b>	10,07	1,16
9	Внутрішня конфліктність	7,55	2,72	5,15	2,40	<b>1,98*</b>	3,01	1,04
10	Самозвинувачення	5,97	2,44	4,02	2,67	<b>1,98*</b>	4,28	1,02
11	Цілі в житті	22,12	7,14	34,14	6,22	<b>2,61**</b>	24,44	7,23
12	Локус контролю життя, або керованість життя	19,36	7,83	25,49	5,16	<b>1,98*</b>	38,26	5,19
13	Цінності	5,76	3,80	11,51	1,14	<b>2,01*</b>	13,70	1,14
14	Погляд на природу людини	4,32	2,14	10,40	2,10	<b>2,03*</b>	10,40	2,10
15	Автономність	5,35	1,81	11,50	1,04	<b>2,95**</b>	10,11	1,84
16	Саморозуміння	5,10	2,53	10,60	1,11	<b>1,99*</b>	11,04	1,91
17	Аутосимпатія	4,30	2,82	10,90	1,80	<b>2,10*</b>	10,45	1,70
18	Адаптація	35,64	7,76	57,55	6,62	<b>2,15*</b>	67,55	6,62
19	Прийняття інших	51,41	7,78	72,16	6,85	<b>2,00*</b>	72,16	7,85
20	Емоційна комфортність	44,84	9,68	75,71	7,01	<b>2,58**</b>	76,51	7,51

*t* - критерій – статистично значуща різниця вибірових середніх показників при  $p = 0,05$  - \*;  $p = 0,01$  - \*\*;  $n' = 58$ .

Психокорекційні заходи дозволили учасникам експериментальної групи сформуванати виражене ставлення до себе як до цілісної особистості.

Зафіксовано статистично значуще зростання показників за шкалами «Цілі в житті» (34,14), «Локус контролю життя, або керованість життя» (25,49) та «Загальний показник СЖО» (101,17). Зафіксовані зміни у ціннісній системі респондентів свідчать, що було вирішено одне з концептуальних завдань корекційної програми – активізовано психологічні механізми духовного розвитку, пошук та переорієнтація життєвих смислів та цілей; запущено процес свідомого самовдосконалення. Упорядковано ціннісно-сміслові настанови учасників групи, усунуто суперечності у цій сфері, що свідчить про дієві психологічні засоби корекції професійного вигорання.

Можна зробити висновок, що після проведеної корекційної роботи в учасників експериментальної групи загальний рівень самоактуалізації та її окремих складових підвищився. Зокрема, значуще зростання зафіксоване за шкалами «Цінності» (11,50), «Погляд на природу людини» (10,40), «Автономність» (11,51), «Аутосимпатія» (10,90). Корекційна програма сприяє підвищенню адаптованості особистості, комфортному почуттю у професійній діяльності та міжособистісних стосунках. Значуще зростання зафіксовано за показниками «Емоційна комфортність» (75,71), «Адаптація» (57,55) та «Прийняття інших» (72,16). Зафіксовано помітні зміни показників: зниження рівня реактивної тривожності (22,35), нервово-психічного



напруження (40,20), психоемоційного виснаження (27,80), особистого віддалення (25,47), загального індексу психічного вигорання (64,18), професійного стресу (51,80), емоційного виснаження (32,60), деперсоналізації (17,90), редукції особистих досягнень (30,20). Можна констатувати, що психокорекційні заходи ефективно знижують більшість параметрів професійного вигорання, а отже, знімають прояви дезорганізації поведінки, неадекватні реакції на зовнішні роздратування, підвищують гнучкість та пластичність поведінки, знижують стереотипні дії, підвищують продуктивність та результативність професійної діяльності, адаптованість у професійному середовищі, покращують самооцінку та міжособистісні стосунки.

## **ВИСНОВКИ**

У дисертаційному дослідженні на основі теоретико-методологічного та емпіричного дослідження здійснена розробка концептуальної моделі професійного вигорання, визначені детермінанти та причини розвитку професійного вигорання державних службовців законодавчого органу влади. Розв'язана наукова задача розробки, обґрунтування та апробації психологічних засобів профілактики та корекції професійного вигорання державних службовців законодавчого органу влади.

Результати проведеного дослідження дозволили сформулювати висновки, які свідчать про вирішення поставлених завдань та досягнення мети дослідження:

1. Теоретичний аналіз феномена професійного вигорання державних службовців показав доцільність його дослідження через вивчення індикаторів симптомів професійного вигорання та параметрів особистісних деструкцій, з ним пов'язаних. Визначено, що професійне вигорання – це динамічне, полісистемне утворення, що включене в ряд взаємодіючих систем різного рівня, де базовою системою, у якій зароджується й розвивається вигорання, є система професійного становлення особистості. Вигорання є професійним феноменом, елементом підсистеми професійних деструкцій, тобто формується й проявляється у професійній діяльності, негативно впливаючи на її перебігу й результати. Воно є проявом професійного регресу особистості. Динаміка професійного розвитку особистості є суперечливою, а її нерівномірність виявляється в кризах професійного розвитку. Основними психологічними детермінантами розвитку професійного вигорання, є конфлікти професійного самовизначення, кризи професійного становлення, професійного зростання, професійна дезадаптація.

2. Професійне вигорання розглядається як загальний професійний дезадаптаційний феномен і цілісне, динамічне психічне утворення в єдності мотиваційних, емоційних та оцінних компонентів, що формується в професійній діяльності та негативно впливає на її результативність. Показано, що професійне вигорання – це суб'єктно-особистісний синдром, що виникає внаслідок зниження активності й ресурсного забезпечення суб'єкта при порушенні оптимального функціонування особистості в системі «суб'єкт – професія–організація – суспільство».

3. Феномен професійного вигорання негативно впливає на суб'єктивну якість життя особистості (на суб'єктивне задоволення роботою, соціальним статусом,

психологічним та фізичним здоров'ям, відпочинком). Порушуються внутрішні параметри – саморозуміння, самоприйняття, самоцінність, самокерування. Емпірично встановлено, що феномен професійного вигорання у державних службовців викликає зміни за цими параметрами: самоствалення (зниження самоприв'язаності) та збільшення внутрішньої конфліктності й самозвинувачення, дисгармонійність системи смисложиттєвих орієнтацій, ціннісної сфери особистості, зниження параметрів самоактуалізації (автономності, погляду на природу людини, аутосимпатії), зниження адаптаційного потенціалу особистості.

4. В основу моделі психологічної профілактики та корекції професійного вигорання покладено концептуальне положення про максимальне саморозкриття особистості при досягненні нею вершин професійної майстерності, підпорядкованість завдань професійної підготовки завданням досягнення людиною самореалізації засобами обраної нею професії. Протидія професійному вигоранню активує систему мотиваційно-спонукальних ресурсів особистості, що сприяють професійно-особистісному розвитку суб'єкта праці та реалізують цілеспонування й самодетермінацію.

Рушійною силою психологічної профілактики та корекції професійного вигорання є процес саморозвитку. Цілеспрямований і систематичний розвиток самосвідомості є базовою умовою психологічної профілактики та корекції професійних деструкцій. Основними компонентами усвідомленої регуляції діяльності є прийняття суб'єктом мети діяльності та програми перетворень. Технологія корекції спрямована насамперед на зміну самоствалення, але в систему психокорекційних впливів утягуються всі компоненти Я-концепції. Механізми самоусвідомлення, самоприйняття, прийняття інших і самовизначення є провідними у цьому процесі.

Психологічними напрямками профілактики ми визначили такі: розвиток самоусвідомлення та самоприйняття; перспектива самовизначення, самовдосконалення; етапи професійного становлення (подолання професійних криз, підвищення рівня соціально-психологічної адаптованості); розвиток саморефлексії, емпатії, духовності; надання переваги особистісним цінностям та своєму здоров'ю, перемикавання з роботи на інші сфери життя, навчання таймінгу, пошук мотивацій персоналу, здатність саморозрядки (вправи, медитації, аутотренінги), спроможність змінити ставлення до перспективи кар'єрного зростання (держслужба як тимчасовий досвід), зниження залежності від сторонньої оцінки своєї праці (підвищення самовпевненості).

5. За результатами експериментального дослідження констатовано ефективність психологічних засобів – програми психологічної профілактики та корекції професійного вигорання службовців державних органів влади. Застосування програми сприяє комплексному усвідомленню себе, підвищенню рівня самосвідомості, подоланню ознак професійних деструкцій, зокрема професійного вигорання, стабілізації процесу професіоналізації, професійного розвитку, підвищенню рівня соціально-психологічної адаптованості.

Результатом застосування психокорекційної програми є формування двох стратегій професійного розвитку: перша стратегія – державна служба розглядається

як важливий, але не остаточний етап кар'єри. Завдання цього етапу – розширити уявлення про державну службу, набуття знань, умінь та навичок у законотворчій діяльності. Стратегія передбачає подальше кар'єрне зростання поза межами державної служби. Друга стратегія – відмова від кар'єрних зазіхань – радість від якісно виконаної роботи сьогодні та не очікування винагород завтра. Самореалізація і самоздійснення переносяться в інші життєві сфери.

Перспектива подальших досліджень полягає у розробці гендерно орієнтованих програм профілактики та корекції професійного вигорання та його складових. Актуальною є також робота з розробки психологічних засад рекрутингу на державну службу молодих фахівців та подальшого психологічно-консультативного супроводу їхньої професіоналізації.

## СПИСОК ОПУБЛІКОВАНИХ ПРАЦЬ ЗА ТЕМОЮ ДИСЕРТАЦІЇ

### 1. Статті та тези в наукових виданнях і матеріалах конференцій:

1.1. Арефнія С.В. Психологічний аналіз видів професійного вигорання та їх порівняльна характеристика. *Актуальні проблеми психології*: зб. наук. праць Ін-ту психології імені Г.С.Костюка НАПН України. Т. X. Психологія навчання. Генетична психологія. Медична психологія. Вип. 24. Київ. 2013. С. 16–29.

1.2. Арефнія С.В. Специфіка професійної діяльності державних службовців як один з чинників їх професійного вигорання. *Актуальні проблеми психології*: психологія обдарованості. зб. наук. праць Інституту психології імені Г.С. Костюка НАПН України. Т. VI. Вип. 9. Київ, 2013. С.71–81

1.3. Арефнія С.В. Професійне становлення особистості як державного службовця, III Всеукр. психол. конгрес з міжнар. участю: «Особистість у сучасному світі», 20–22 листопада 2014 року, С.288–291.

1.4. Арефнія С.В. Прояв психологічної неконгруентності в процесі професійного вигорання державних службовців. *Актуальні проблеми психології*: зб. наук. праць Ін-ту психології імені Г.С.Костюка НАПН України. Т. X. Психологія навчання. Генетична психологія. Медична психологія. Вип. 26. Київ. 2014. С. 55–66.

1.5. Арефнія С.В. Роль психодіагностичних методик в досудовому розслідуванні: фізіогноміка та аналіз невербальної комунікації. Збірник XI Міжнародної науково-практичної конференції: «Сучасний стан криміналістичного забезпечення досудового розслідування, 20 квітня 2017 р. Київ, С. 18–20.

1.6. Арефнія С.В. Теоретико-методологічні засади організації профілактичної та корекційної роботи в органах державної влади. *Теорія і практика сучасної психології*: зб. наук. праць. Вип. 2. Запоріжжя. 2018 р. С.83–89

1.7. Арефнія С.В. Основні напрямки практичної психологічно-педагогічної роботи із синдромом вигорання у державних службовців державних органів влади». *Теорія і практика сучасної психології*: зб. наук. праць, Вип. 3. Запоріжжя. 2018 р. С.81–87

1.8. Арефнія С.В. Державні службовці законодавчого органу влади. Ризики професійного вигорання. Міжнародна науково-практична конференція «*Стан та перспективи розвитку педагогіки та психології в Україні та світі*»: зб. наук. праць. 31 серпня – 1 вересня 2018 р. Київ, С. 109–111.

1.9. Арефнія С.В. Проблема професійного вигорання в контексті сучасних концепцій професіогенезу. Міжнародна науково-практична конференція «*Психологія та педагогіка сучасності: проблеми та стан розвитку науки і практики в Україні*»: зб. наук. праць, 24-25 серпня 2018 р. Львів. С. 49-52

1.10. Арефнія С.В. Психологічні рекомендації по подоланню та профілактиці професійного вигорання у державних службовців законодавчого органу влади. Всеукраїнська науково-практична конференція «*Психологічні науки: теорія і практика сучасної науки*»: зб. наук. праць. 17–18 серпня 2018 р. Запоріжжя. С. 101–106.

## **2. Наукометричні статті у наукових виданнях, включених до міжнародних каталогів наукових видань:**

2.1. Арефнія С.В. Виникнення та розвиток професійного вигорання на підставі порушення системи смисложиттєвих орієнтацій та ціннісно-сислової сфери у державних службовців законодавчого органу влади. *Науковий вісник Херсонського державного університету. Психологічні науки / Херсон. держ. ун-т, ф-т психології, історії та соціології*. 2018. С. 241-245.

2.2. Арефнія С.В. Профілактика та психокорекція професійного вигорання службовців державних органів влади (законодавчої). *Молодий вчений*. Херсон: ТОВ Видавничий дім «Гельветика». 2015. Вип. 6. С.88-96.

2.3. Арефнія С.В. Профілактика професійного вигорання в період професійної адаптації державного службовця. *Молодий вчений*. Вип. № 3 (18), Херсон: ТОВ Видавничий дім «Гельветика», 2015. С.134–138.

## **АНОТАЦІЇ**

**Арефнія С.В. Психологічні засоби профілактики та корекції професійного вигорання державних службовців законодавчого органу влади. – На правах рукопису.**

Дисертація на здобуття наукового ступеню кандидата психологічних наук за спеціальністю 19.00.10 – організаційна психологія; економічна психологія. Вищий навчальний заклад – Університет «КРОК», Навчально-науковий інститут психології, м. Київ.

Дисертація присвячена дослідженню психологічних засобів профілактики та корекції професійного вигорання державних службовців законодавчого органу влади. Професійне вигорання розглянуто як загальний професійний дезадаптаційний феномен і цілісне, динамічне психічне утворення в єдності мотиваційних, емоційних та оцінних компонентів, яке формується у професійній діяльності та негативно впливає на її результативність.

Запропоновано комплексну програму психологічної профілактики та корекції професійного вигорання державних службовців законодавчого органу влади за допомогою психологічних засобів. Доведено, що психологічна допомога суб'єктам праці має бути спрямована на підвищення суб'єктної активності, що сприятиме зниженню прояву професійного вигорання й смислового відчуження. Результатом реалізації програми є формування готовності особистості до успішного проходження криз професійного розвитку та становлення, особистісних змін та психологічних

труднощів. Доведено, що застосування програми сприяє комплексному усвідомленню себе, підвищенню рівня самосвідомості, подоланню ознак професійного вигорання як професійної деструкції, стабілізації процесу професіоналізації і кар'єрного просування, підвищенню рівня соціально-психологічної адаптованості.

**Ключові слова:** професійне вигорання, професійні деструкції, психологічні засоби профілактики та корекції вигорання, професійне становлення та розвиток.

**Арефния С.В. Психологические способы профилактики и коррекции профессионального выгорания государственных служащих законодательного органа власти.** - На правах рукописи.

Диссертация на соискание ученой степени кандидата психологических наук по специальности 19.00.10 - организационная психология; экономическая психология. – Высшее учебное заведение Университет «КРОК», Учебно-научный институт психологии. – Киев, 2018.

Диссертация посвящена исследованию психологических способов профилактики и коррекции профессионального выгорания государственных служащих законодательного органа власти. Профессиональное выгорание рассмотрено как общий профессиональный дезадаптационный феномен и целостное, динамическое психическое образование в единстве мотивационных, эмоциональных и оценочных компонентов, которое формируется в профессиональной деятельности и негативно влияет на ее результативность.

Предложена комплексная программа психологической коррекции и профилактики профессионального выгорания государственных служащих законодательного органа власти с помощью психологических средств. Доказано, что психологическая помощь субъектам труда должна быть направлена на повышение субъектной активности, что будет способствовать снижению выраженности профессионального выгорания и смыслового отчуждения. Результатом реализации программы является формирование готовности личности к успешному прохождению кризисов профессионального развития и становления, личностных изменений и психологических трудностей.

Доказано, что применение программы способствует комплексному осознанию себя, повышению уровня самосознания, преодолению признаков профессионального выгорания как профессиональной деструкции стабилизации процесса професіоналізації і кар'єрного продвижения, повышению уровня социально-психологической адаптированности.

**Ключевые слова:** профессиональное выгорание, деструкции, психологические средства профилактики и коррекции, профстановление и развитие.

**Arefniya S.V. Psychological means of prevention and correction of professional burnout of civil servants of the legislative authority.** - On the rights of the manuscript.

Thesis for a candidate degree in psychological sciences, specialty 19.00.10 - organizational psychology; economic psychology. Higher educational institution - KROK University, Educational and Scientific Institute of Psychology, Kyiv.

The problem of the professional development of the individual, the barriers and crises that arise during this process, are constantly in the focus of attention of researchers.

Particularly relevant topic of research is the psychological changes in professional activities and their implications. At the same time, the specifics, psychological conditions and consequences of work in public authorities, in particular legislative ones, remain poorly researched. Socio-psychological, organizational factors, working conditions have a different effect on personal changes of civil servants, in some cases, causing the emergence of professional burnout. Meanwhile, empirical research determinants of mental burnout is not much. The consequence of this is the lack of reliable, effective methods of prevention and correction of the phenomenon of professional burnout of civil servants.

The dissertation is devoted to research of psychological means of prevention and correction of professional burnout of civil servants of legislative power. Professional burnout is considered as a general professional deadadaptation phenomenon and a holistic, dynamic mental entity in the unity of motivational, emotional and evaluative components, which is formed in the professional activity and adversely affects its effectiveness.

The complex program of psychological correction and prevention of professional burnout of civil servants of the legislative authority with the help of psychological means is offered. It has been proved that psychological assistance to the subjects of work should be aimed at increasing the subject's activity, which will reduce the severity of professional burnout and semantic alienation. The result of the program implementation is the formation of a person's readiness for the successful passing of the crises of professional development and formation, personal changes and psychological difficulties.

The driving force behind psychological prevention and correction of professional burnout is the self-development process. Purposeful and systematic development of self-awareness is the basic condition for psychological correction of professional destructions. The main components of the informed regulation of activity is the acceptance by the subject of the purpose of the activity and the program of transformations. Correction technology is aimed primarily at changing self-adaptation, but in the system of psycho-correction influences all components of the I-concept are included.

We identified the psychological areas of prevention as follows: development of self-awareness, self-awareness and self-perception; the prospect of self-determination, self-improvement; stages of professional formation (overcoming professional crises, increasing the level of socio-psychological adaptability); development of self-reflection, empathy, spirituality; giving preference to personal values and health, switching from work to other spheres of life, teaching timing, finding motivations for staff, ability to self-discharge (exercises, meditations, auto trains), the ability to change attitudes toward the prospect of career growth (government service as a temporary experience) , decrease in dependence on a third-party assessment of their work (increasing self-confidence).

It is proved that the application of the program contributes to the comprehensive awareness of oneself, raising the level of self-awareness, overcoming the signs of professional burnout, as professional destruction, stabilization of the process of professionalization and career advancement, increasing the level of socio-psychological adaptability.

*Key words:* professional burnout, professional destruction, psychological means of prevention and correction of burnout, professional formation and development.