

УНІВЕРСИТЕТ МИТНОЇ СПРАВИ ТА ФІНАНСІВ ФАКУЛЬТЕТ
УПРАВЛІННЯ
КАФЕДРА ПСИХОЛОГІЇ

Нормоконтроль проведено _____

Кваліфікаційна робота
другий (магістерський) рівень вищої освіти
спеціальність 053 «Психологія»

**ПСИХОЛОГІЧНІ ОСОБЛИВОСТІ ПРОФЕСІЙНОГО ВИГОРАННЯ
ПРАЦІВНИКІВ ПОЛІЦІЇ В УМОВАХ ВОЄННОГО СТАНУ**

Виконала:
студентка групи ПСкр24-1зм
Дорошевич Д. С.

Керівник:
професор кафедри психології
доктор політ. наук, професор
Агарков О. А.

В.о. завідувача випускової кафедри:
к. психол. н., доцент
Склянська О.В.

2026 рік

АНОТАЦІЯ

Дорошевич Д. С. Психологічні особливості професійного вигорання працівників поліції в умовах воєнного стану.

У роботі аналізується проблема професійного вигорання працівників поліції в умовах воєнного стану. Визначаються чинники формування та психологічні механізми професійного вигорання, розкриваються його основні прояви у фахівців екстремального профілю діяльності. Обґрунтовуються теоретико-методологічні засади дослідження зазначеної проблеми. Емпірична частина роботи включає діагностику та аналіз рівнів професійного вигорання, а також встановлення його взаємозв'язку з тривожністю, копінг-поведінкою та життєстійкістю працівників поліції. На основі отриманих результатів визначено практичні напрями профілактики та зниження професійного вигорання працівників поліції в умовах воєнного стану.

Ключові слова: професійне вигорання, працівники поліції, воєнний стан, тривожність, копінг-поведінка, життєстійкість.

SUMMARY

Doroshevych D. S. Psychological Features of Professional Burnout in Police Officers under Martial Law.

In this paper, the problem of professional burnout in police officers under martial law is analysed. The factors contributing to the development of burnout and its psychological mechanisms are determined, and the main manifestations of burnout in specialists working in extreme professional conditions are described. The theoretical and methodological foundations for studying the stated problem are substantiated. The empirical part of the research includes the diagnostics and analysis of professional burnout levels, as well as the identification of their relationships with anxiety, coping behaviour and

psychological hardiness in police officers. Based on the obtained results, practical directions for the prevention and reduction of professional burnout in police officers under martial law are proposed.

Keywords: professional burnout, police officers, martial law, anxiety, coping behaviour, psychological hardiness.

ЗМІСТ

ВСТУП.....	4
РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ ВИВЧЕННЯ ЕМОЦІЙНОГО ВИГОРАННЯ ПРАЦІВНИКІВ ПРАВООХОРОННИХ ОРГАНІВ В УМОВАХ ВОЄННОГО СТАНУ.....	9
1.1. Поняття, структура та психологічні механізми емоційного вигорання особистості.....	9
1.2. Фактори та умови виникнення емоційного вигорання у професійній діяльності.....	16
1.3. Психологічні особливості професійної діяльності працівників правоохоронних органів в умовах воєнного стану.....	24
1.4. Зарубіжний і вітчизняний досвід профілактики та подолання емоційного вигорання працівників правоохоронних органів в екстремальних умовах.....	33
Висновки до розділу 1.....	52
РОЗДІЛ 2. ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ ЕМОЦІЙНОГО ВИГОРАННЯ У ПРАЦІВНИКІВ ПОЛІЦІЇ В УМОВАХ ВОЄННОГО СТАНУ.....	58
2.1. Організація, вибірка та методи емпіричного дослідження.....	58
2.2. Аналіз і інтерпретація результатів дослідження рівня емоційного вигорання працівників поліції в умовах воєнного стану.....	82
Висновки до розділу 2.....	113
РОЗДІЛ 3. ПРОГРАМА ПСИХОЛОГІЧНОЇ ПРОФІЛАКТИКИ ТА ЗНИЖЕННЯ ЕМОЦІЙНОГО ВИГОРАННЯ ПРАЦІВНИКІВ ПОЛІЦІЇ В УМОВАХ ВОЄННОГО СТАНУ.....	117
3.1. Мета, завдання, критерії результативності та етапи реалізації програми психологічної профілактики емоційного вигорання працівників поліції в умовах воєнного стану.....	117

3.2. Змістовні компоненти, структура та організаційно-методичне забезпечення програми психологічної профілактики емоційного вигорання працівників поліції.....	128
3.3. Апробація, результати впровадження та оцінка ефективності програми психологічної профілактики емоційного вигорання працівників поліції.....	144
Висновки до розділу 3.....	158
ВИСНОВКИ.....	161
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ.....	165

ВСТУП

Актуальність дослідження. Професійна діяльність працівників поліції належить до видів діяльності з підвищеним рівнем психоемоційного навантаження, що зумовлено постійною взаємодією зі стресогенними, конфліктними та екстремальними ситуаціями. В умовах воєнного стану зазначене навантаження суттєво зростає, оскільки службові обов'язки працівників поліції пов'язані з ризиком для життя, підвищеною відповідальністю, дефіцитом часу для відновлення психологічних ресурсів та впливом факторів вторинної психотравматизації

У сучасних психологічних дослідженнях емоційне та професійне вигорання розглядається як складний багатовимірний феномен, що негативно впливає на психічне здоров'я, професійну ефективність і якість життя фахівців допоміжних та силових професій. Водночас аналіз наукових джерел засвідчує недостатню кількість комплексних емпіричних досліджень, присвячених вивченню емоційного вигорання працівників поліції саме в умовах воєнного стану, а також обмеженість практично орієнтованих програм психологічної профілактики, адаптованих до специфіки їх професійної діяльності.

Особливої актуальності набуває вивчення психологічних чинників емоційного вигорання, зокрема рівня тривожності, особливостей копінг-стратегій та життєстійкості, які можуть виконувати як ризикову, так і ресурсну функцію у процесі професійної адаптації. У цьому контексті актуальним є не лише емпіричне дослідження зазначених чинників, а й розроблення та апробація програм психологічної профілактики, спрямованих на зниження рівня вигорання та підвищення психологічної стійкості працівників поліції.

Мета дослідження – теоретично та емпірично дослідити психологічні особливості емоційного і професійного вигорання працівників поліції в умовах воєнного стану.

Завдання дослідження:

1. Проаналізувати наукові підходи до вивчення феномену емоційного та професійного вигорання в сучасній психології.

2. Розкрити структуру та психологічні механізми емоційного вигорання особистості.

3. Визначити фактори та умови виникнення емоційного вигорання у професійній діяльності.

4. Проаналізувати психологічні особливості професійної діяльності працівників правоохоронних органів в умовах воєнного стану.

5. Узагальнити зарубіжний і вітчизняний досвід профілактики та подолання емоційного вигорання працівників правоохоронних органів в екстремальних умовах.

6. Організувати та провести емпіричне дослідження рівня емоційного і професійного вигорання, тривожності, копінг-стратегій та життєстійкості працівників поліції в умовах воєнного стану.

7. Проаналізувати та інтерпретувати результати емпіричного дослідження емоційного вигорання працівників поліції в умовах воєнного стану.

8. Розробити програму психологічної профілактики та зниження емоційного вигорання працівників поліції в умовах воєнного стану.

9. Апробувати програму психологічної профілактики та оцінити її ефективність шляхом порівняльного аналізу показників до та після її впровадження.

Об'єкт дослідження – професійне вигорання працівників поліції.

Предмет дослідження – психологічні особливості професійного вигорання працівників поліції в умовах воєнного стану.

Концептуальна гіпотеза - розвиток професійного вигорання працівників поліції в умовах воєнного стану має специфічну структуру та

детермінацію, де провідну роль відіграє поєднання хронічного виснаження адаптаційних ресурсів та механізму вторинної психотравматизації.

Емпірична гіпотеза - психологічна специфіка професійного вигорання працівників поліції в умовах воєнного стану полягає у його детермінованості високим рівнем ситуативної тривожності та домінуванням неадаптивних копінг-стратегій, що призводить до накопичення симптомів емоційного й особистісного виснаження

Теоретико-методологічна основа дослідження становлять концепції емоційного та професійного вигорання К. Маслач і С. Джексона, ресурсний підхід С. Хобфолла, транзакційна модель стресу Р. Лазаруса і С. Фолькмана, теорія життєстійкості С. Мадді, а також сучасні уявлення про вторинну психотравматизацію та професійний стрес у представників екстремальних професій, викладені у працях вітчизняних і зарубіжних дослідників.

Методи та психодіагностичні методики дослідження. Для досягнення мети та вирішення поставлених завдань у дослідженні було використано такі методи дослідження:

теоретичні – аналіз наукових джерел, узагальнення та систематизація теоретичних підходів до проблеми емоційного та професійного вигорання;

емпіричні – психологічне тестування;

математико-статистичні методи – основні кореляційні зв'язки було розраховано з використанням коефіцієнта кореляції Пірсона для виявлення взаємозв'язків між показниками професійного вигорання та психологічними характеристиками особистості для інтегральних показників, розподіл яких наближався до нормального. Для показників, що мали ранговий характер або не відповідали умовам нормального розподілу, додатково застосовувалися коефіцієнти рангової кореляції Спірмена та Кендела з метою перевірки стійкості та надійності виявлених взаємозв'язків.

інтерпретаційні – аналіз, порівняння та узагальнення отриманих результатів дослідження.

Відповідно до теоретичних положень і завдань дослідження було обрано такі психодіагностичні методики:

- опитувальник Maslach Burnout Inventory (МВІ) у модифікації К. Маслач і С. Джексона (Maslach, Jackson, 1981) для дослідження рівня емоційного та професійного вигорання;
- Copenhagen Burnout Inventory (СВІ), розроблений Т. Крістенсеном та співавторами (Kristensen et al., 2005), для оцінки персонального, робочого та професійного вигорання;
- опитувальник копінг-стратегій Лазаруса–Фолькман (Lazarus, Folkman, 1984) з метою дослідження особливостей подолання стресових ситуацій;
- шкалу ситуативної та особистісної тривожності Спілбергера–Ханіна (Spielberger, 1983; адаптація Ю. Л. Ханіна, 1976) для визначення рівня тривожності;
- тест життєстійкості С. Мадді (Maddi, 1999) для оцінки рівня життєстійкості особистості.

Застосування комплексу зазначених методів і психодіагностичних методик дало змогу всебічно дослідити психологічні особливості емоційного та професійного вигорання працівників поліції та забезпечило наукову обґрунтованість і достовірність отриманих результатів.

Теоретична значущість дослідження полягає у поглибленні наукових уявлень про психологічні особливості емоційного та професійного вигорання працівників поліції в умовах воєнного стану та уточненні ролі тривожності, копінг-стратегій і життєстійкості у його формуванні.

Практична значущість дослідження полягає у можливості використання отриманих результатів і розробленої програми

психологічної профілактики в діяльності психологічних служб правоохоронних органів.

Апробація результатів дослідження. Основні положення та результати магістерського дослідження апробовано у вигляді наукової публікації: Дорошевич Д. С. «Психологічні особливості професійного вигорання працівників поліції в умовах воєнного стану» // Економіко-правові, управлінсько-технологічні та соціально-психологічні виміри сьогодення: молодіжний погляд: матеріали Міжнародної науково-практичної конференції. Т. 2. Дніпро, 14 листопада 2025 р. С. 28–30.

Структура роботи. Робота складається зі вступу, трьох розділів, висновків та списку використаної літератури. Список використаної літератури містить 101 найменування, з них 51 - англійською мовою. Загальний обсяг - 173 сторінки. Робота містить 11 таблиць та 11 рисунків.

РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ ВИВЧЕННЯ ЕМОЦІЙНОГО ВИГОРАННЯ ПРАЦІВНИКІВ ПРАВООХОРОННИХ ОРГАНІВ В УМОВАХ ВОЄННОГО СТАНУ

1.1. Поняття, структура та психологічні механізми емоційного вигорання особистості

Проблема емоційного вигорання особистості посідає одне з центральних місць у сучасній психологічній науці у зв'язку зі зростанням інтенсивності професійних навантажень, хронічного стресу та функціонування людини в умовах соціальної нестабільності. Особливої актуальності дане питання набуває щодо представників професій із підвищеним рівнем відповідальності та емоційної напруги, зокрема працівників правоохоронних органів, діяльність яких в умовах воєнного стану відбувається у постійному режимі загрози, невизначеності та психотравмувальних впливів [15; 17; 26].

Термін «вигорання» (burnout) уперше був уведений у науковий обіг американським психіатром Г. Фройденбергером у 1974 році для опису стану психоемоційного виснаження у фахівців, які працюють у сфері допомоги [22; 43; 70]. Автор розглядав вигорання як наслідок тривалого емоційного перенапруження, що супроводжується втратою мотивації, енергії та професійної залученості.

Подальший розвиток поняття емоційного вигорання пов'язаний із роботами К. Маслач, яка визначила даний феномен як синдром емоційного виснаження, деперсоналізації та зниження особистісних досягнень, що виникає внаслідок тривалого впливу професійних стресорів [70; 72; 31]. Саме ця концепція стала основою більшості сучасних досліджень професійного вигорання.

У подальших наукових роботах вигорання почали розглядати не лише як індивідуальну реакцію на стрес, а як системне психологічне явище,

тісно пов'язане з організаційними умовами праці, соціальними очікуваннями та особливостями професійної ролі [4; 27;41].

Важливим етапом інституціоналізації поняття стало включення синдрому професійного вигорання до Міжнародної класифікації хвороб (ICD-11) як явища, пов'язаного з професійною діяльністю, що підтверджує його значущість для сучасної медицини та психології [90].

У сучасній психологічній науці вигорання розглядається з позицій різних теоретичних підходів, серед яких найбільш поширеними є:

- психодинамічний підхід, у межах якого вигорання інтерпретується як результат внутрішньоособистісного конфлікту між професійними вимогами та особистісними ресурсами [27; 21; 19];
- когнітивно-поведінковий підхід, що акцентує увагу на ролі когнітивних оцінок, копінг-стратегій і поведінкових реакцій у формуванні синдрому вигорання [74];
- ресурсний підхід, представлений у моделі збереження ресурсів С. Хобфолла, де вигорання розглядається як наслідок втрати або загрози втрати психологічних, соціальних і фізичних ресурсів [68];
- організаційно-психологічний підхід, у межах якого ключову роль відіграють умови професійної діяльності, стиль управління та соціальна підтримка [16].

Зазначені підходи доповнюють один одного та дозволяють розглядати емоційне вигорання як багаторівневий процес, що формується у взаємодії індивідуальних і соціально-професійних чинників.

Особливе значення має механізм накопичення невідреагованих емоцій, що в умовах професійної діяльності правоохоронців часто поєднується з необхідністю емоційного стримування та придушення власних переживань [15; 11].

Важливим психологічним чинником є також зниження життєстійкості, що обмежує здатність особистості ефективно протистояти

тривалим стресорам та адаптуватися до екстремальних умов діяльності [21; 1].

Більшість сучасних дослідників розглядають емоційне вигорання як процес, що розгортається поетапно. У наукових працях виділяють кілька стадій розвитку цього феномену, кожна з яких характеризується специфічними психологічними проявами [27].

На початковому етапі спостерігається підвищена професійна залученість, прагнення до високих результатів та готовність жертвувати особистими ресурсами заради виконання професійних завдань. Цей етап часто супроводжується ігноруванням сигналів втоми та перевантаження, що створює передумови для подальшого виснаження [70].

Другий етап характеризується зростанням психоемоційного напруження, появою хронічної втоми та зниженням задоволеності професійною діяльністю. Особистість починає використовувати захисні психологічні механізми, зокрема емоційне дистанціювання, що згодом може трансформуватися у деперсоналізацію.

На завершальному етапі емоційного вигорання формується стійке відчуття професійної неефективності, зниження самооцінки та втрата смислових орієнтирів професійної діяльності. На цьому етапі вигорання набуває хронічного характеру і може поєднуватися з психосоматичними порушеннями та тривожними розладами [38; 17].

У сучасній психологічній науці феномен емоційного вигорання розглядається у тісному зв'язку з низкою суміжних понять, зокрема професійним стресом, хронічною втомою, депресивними станами та посттравматичними реакціями. Водночас дослідники наголошують на принциповій відмінності емоційного вигорання від зазначених явищ, що має важливе значення для його наукового аналізу та психодіагностики [70; 27].

Професійний стрес, на відміну від емоційного вигорання, може мати ситуативний або короткочасний характер і не завжди призводить до глибоких змін у структурі особистості. Емоційне вигорання ж формується поступово, в умовах тривалого впливу хронічних стресорів, і супроводжується стійкими негативними змінами у мотиваційній, емоційній та когнітивній сферах [27; 74].

Згідно з транзакційною теорією стресу Р. Лазаруса, ключову роль у розвитку стресових реакцій відіграє когнітивна оцінка ситуації та сприйняття власних ресурсів для її подолання [74]. Якщо професійні вимоги стабільно оцінюються як такі, що перевищують наявні ресурси, формується стійкий стан напруження, який з часом трансформується в емоційне вигорання. Це положення є надзвичайно актуальним для осіб, професійна діяльність яких відбувається в умовах постійної загрози та невизначеності, зокрема для працівників правоохоронних органів. [16].

Важливою є також відмінність між емоційним вигоранням і депресивними розладами. Хоча окремі симптоми можуть бути подібними (емоційна спустошеність, зниження активності, песимістичні оцінки), депресія має ширший клінічний контекст і не обмежується професійною сферою. Емоційне вигорання ж спочатку проявляється саме у професійній діяльності та лише з часом може поширюватися на інші сфери життя [72; 90].

У контексті професійної діяльності працівників правоохоронних органів важливим чинником є також вплив вторинної психотравматизації. Регулярний контакт із наслідками насильства, людськими стражданнями та загрозами життю формує додаткове емоційне навантаження, яке накопичується та посилює прояви емоційного виснаження [19]. За таких умов емоційне вигорання може поєднуватися з посттравматичними симптомами, що ускладнює процес психологічної адаптації.

Наукові дослідження підкреслюють, що розвиток емоційного вигорання зумовлений не лише зовнішніми умовами професійної діяльності, але й індивідуально-психологічними особливостями особистості [21; 1; 6]. До таких чинників належать рівень життєстійкості, особливості копінг-поведінки, емоційна стабільність та мотиваційна сфера.

Особи з високим рівнем життєстійкості демонструють більшу здатність до адаптації в умовах тривалого стресу та меншою мірою схильні до розвитку емоційного вигорання. Натомість домінування унікальних або емоційно неадаптивних копінг-стратегій підвищує ризик формування хронічного психоемоційного виснаження [74; 1].

Сучасні дослідження свідчать, що емоційне вигорання проявляється на кількох взаємопов'язаних рівнях: емоційному, когнітивному, поведінковому та соматичному [27; 90]. На емоційному рівні воно характеризується відчуттям постійної втоми, емоційної спустошеності, зниженням здатності до емпатії. Когнітивний рівень включає негативні установки щодо професійної діяльності, зниження мотивації та відчуття беззмістовності зусиль.

Соматичні прояви включають хронічну втому, порушення сну, головний біль, психосоматичні розлади, що додатково знижують загальний рівень функціонування особистості. [88].

Поряд із когнітивними та емоційними змінами, емоційне вигорання супроводжується стійкими поведінковими трансформаціями, які відображають зниження адаптаційних можливостей особистості [72].

До найбільш поширених поведінкових проявів належать:

- зниження професійної ініціативи;
- уникання складних або відповідальних завдань;

- формалізація виконання службових обов'язків;
- підвищена конфліктність або, навпаки, соціальна ізоляція.

Такі зміни поступово закріплюються і стають частиною професійного стилю поведінки, що ускладнює процес психологічного відновлення та підвищує ризик хронізації емоційного вигорання [14; 40].

Умови воєнного стану створюють ситуацію хронічної соціальної напруги, яка виступає фоновим чинником розвитку емоційного вигорання [26]. На відміну від короточасних криз, тривала дія стресогенних факторів призводить до поступового виснаження адаптаційних можливостей особистості. [40].

У цьому контексті емоційне вигорання набуває рис системного явища, що формується під впливом як професійних, так і загальносоціальних чинників. Для працівників правоохоронних органів це означає постійне перебування у стані психологічної мобілізації без достатніх можливостей для повноцінного відновлення [17; 1].

Значний внесок у розуміння цього процесу зробила модель професійних вимог і ресурсів відповідно до якої професійне вигорання формується під впливом надмірних робочих вимог (емоційних, когнітивних, фізичних) за умов недостатньої підтримки та ресурсів [21; 27]. Для працівників правоохоронних органів така ситуація є типовою, оскільки їхня діяльність пов'язана з високим рівнем відповідальності, ризику та емоційного напруження, що в умовах воєнного стану суттєво посилюється [2; 3; 11].

Особливої актуальності набуває положення про те, що емоційне вигорання є не лише індивідуальною проблемою, а й соціально значущим явищем, яке впливає на ефективність професійної діяльності, якість міжособистісної взаємодії та психологічний клімат у професійних колективах [15; 7; 8].

У підрозділі 1.1 здійснено теоретичний аналіз феномену емоційного вигорання особистості як складного багатовимірного психологічного явища, що формується внаслідок тривалого впливу хронічного стресу та перевищення вимог середовища над адаптаційними можливостями людини.

Показано, що емоційне вигорання не може бути зведене до короткочасної втоми або ситуативного емоційного напруження, а являє собою стійкий процес психологічного виснаження, який супроводжується глибинними змінами в емоційній, мотиваційній, когнітивній та особистісній сферах.

У ході аналізу поняття емоційного вигорання узагальнено основні наукові підходи до його розуміння, починаючи від класичних концепцій і завершуючи сучасними ресурсними та особистісно-орієнтованими інтерпретаціями. Встановлено, що в сучасній психологічній науці емоційне вигорання розглядається не лише як професійний синдром, а як загальноособистісний процес дезадаптації, який може виникати в різних сферах життєдіяльності за умов тривалої емоційної залученості та відповідальності.

Проаналізовано структуру емоційного вигорання особистості, яка найповніше представлена у трикомпонентній моделі, що включає емоційне виснаження, деперсоналізацію та редукцію особистісних досягнень. Визначено, що емоційне виснаження є центральним компонентом структури вигорання і виступає передумовою формування інших складових синдрому. Деперсоналізація розглядається як захисний механізм, спрямований на зниження емоційного навантаження, проте її тривале збереження призводить до поглиблення міжособистісної дистанції та соціальної ізоляції. Редукція особистісних досягнень відображає негативні зміни у сфері самосприйняття та професійної ідентичності.

Встановлено, що формування емоційного вигорання особистості зумовлюється дією комплексу психологічних механізмів, серед яких провідну роль відіграють хронічний стрес, порушення емоційної саморегуляції, втрата психологічних ресурсів, деформація смислової та мотиваційної сфер, використання неадаптивних копінг-стратегій, а також негативні зміни Я-концепції. Показано, що взаємодія зазначених механізмів призводить до поступового виснаження адаптаційних можливостей особистості та зниження її психологічної стійкості.

Таким чином, результати теоретичного аналізу дозволяють зробити висновок, що емоційне вигорання особистості є складним динамічним процесом, який має чітко визначену структуру та психологічні механізми формування. Розуміння сутності, структури та механізмів емоційного вигорання створює необхідне теоретичне підґрунтя для подальшого аналізу чинників його виникнення та обґрунтування напрямів психологічної профілактики, що зумовлює логічний перехід до наступних підрозділів дослідження.

1.2. Фактори та умови виникнення емоційного вигорання у професійній діяльності

Після аналізу поняття, структури та психологічних механізмів емоційного вигорання доцільно зосередити увагу на чинниках, які зумовлюють його виникнення та розвиток у професійній діяльності. У сучасній психологічній науці емоційне вигорання розглядається як результат складної взаємодії зовнішніх умов праці та внутрішніх ресурсів особистості, що визначають здатність людини адаптуватися до тривалого професійного навантаження. [16; 52]

Особливе значення має аналіз професійних факторів, які виступають джерелами хронічного стресу та сприяють поступовому виснаженню психоемоційних ресурсів. Наукові дослідження свідчать, що саме тривала дія несприятливих умов професійної діяльності, а не окремі стресові події, створює передумови для формування синдрому емоційного вигорання. [17; 29]

У межах даного підрозділу фактори емоційного вигорання розглядаються системно — з урахуванням специфіки професійної діяльності, організаційного контексту та індивідуально-психологічних характеристик працівника. Такий підхід дозволяє глибше зрозуміти умови, за яких професійна діяльність із джерела самореалізації трансформується у чинник психоемоційного виснаження.

Емоційне вигорання формується не спонтанно, а як результат тривалої дії комплексу чинників, пов'язаних із професійною діяльністю, особистісними особливостями працівника та соціальним контекстом його функціонування. У сучасній психологічній науці переважає підхід, згідно з яким емоційне вигорання розглядається як наслідок взаємодії зовнішніх професійних вимог і внутрішніх ресурсів особистості, а не як результат окремого ізольованого чинника [27; 68].

Особливу увагу дослідники приділяють саме професійним умовам діяльності, оскільки вони створюють постійне емоційне та психофізіологічне навантаження, що за відсутності адекватного відновлення поступово призводить до виснаження адаптаційних ресурсів. Для представників професій із високим рівнем відповідальності та соціальної значущості, зокрема працівників правоохоронних органів, такі умови набувають системного характеру та значно підвищують ризик розвитку емоційного вигорання [15; 18].

У наукових джерелах фактори виникнення емоційного вигорання традиційно поділяють на професійні (організаційні), індивідуально-

психологічні та соціальні, що дозволяє комплексно аналізувати механізми його формування [27; 74].

Така класифікація є методологічно обґрунтованою, оскільки відображає багаторівневу природу даного феномену та узгоджується з ресурсними й транзакційними моделями стресу.

Професійні фактори пов'язані з особливостями організації праці, характером службових обов'язків, рівнем відповідальності, інтенсивністю міжособистісних взаємодій та ступенем контролю над професійною діяльністю. Індивідуально-психологічні фактори включають особливості особистісної регуляції, рівень життєстійкості, копінг-стратегії та емоційну стабільність. Соціальні фактори охоплюють вплив макросоціальних умов, рівень соціальної підтримки та загальний контекст суспільної нестабільності [21; 59].

У межах даного дослідження особливий акцент робиться на аналізі професійних факторів та умов виникнення емоційного вигорання, оскільки саме вони виступають первинним джерелом хронічного стресового впливу у діяльності працівників поліції, особливо в умовах воєнного стану.

У сучасній психологічній науці емоційне вигорання розглядається як результат складної взаємодії низки факторів, що діють на різних рівнях професійної діяльності. Більшість дослідників сходяться на думці, що розвиток синдрому вигорання не може бути пояснений впливом лише одного чинника, оскільки він формується під впливом сукупності індивідуальних, професійних, організаційних та соціальних умов [27; 74].

Фактори емоційного вигорання умовно поділяють на зовнішні (об'єктивні) та внутрішні (суб'єктивні). Такий поділ є методологічно доцільним, оскільки дозволяє розкрити як роль професійного середовища, так і значення індивідуально-психологічних характеристик особистості у формуванні вигорання [27; 90].

Зовнішні фактори пов'язані з особливостями організації професійної діяльності, умовами праці, характером професійних завдань та соціальним контекстом. Внутрішні фактори зумовлені особистісними ресурсами, стилем реагування на стрес, особливостями саморегуляції та мотиваційної сфери.

Одним із ключових детермінантів розвитку емоційного вигорання є специфіка професійної діяльності. Найбільш високий ризик вигорання притаманний професіям типу «людина–людина», що передбачають інтенсивну міжособистісну взаємодію, високий рівень емоційної залученості та відповідальності за результати власних дій [70; 72; 10].

Для працівників правоохоронних органів професійні фактори вигорання набувають особливої гостроти. Їх діяльність пов'язана з необхідністю прийняття швидких рішень в умовах невизначеності, ризику для життя та постійної психологічної напруги. Регулярний контакт із проявами насильства, людськими трагедіями та конфліктними ситуаціями формує хронічне емоційне навантаження, яке поступово виснажує адаптаційні ресурси особистості [15; 17; 18].

До професійних факторів, що сприяють розвитку емоційного вигорання, належать:

- високий рівень відповідальності за наслідки професійних дій;
- дефіцит часу для відновлення;
- необхідність постійного емоційного контролю;
- суперечливість професійних вимог та рольових очікувань;
- відсутність чітких меж між професійною та особистою сферами життя [27; 74].

Для працівників правоохоронних органів ці фактори мають особливу інтенсивність, оскільки їх професійна діяльність пов'язана з постійною готовністю до небезпечних ситуацій, високою соціальною відповідальністю та необхідністю швидкого реагування в умовах дефіциту часу [15; 17].

Важливим професійним чинником є також дисбаланс між вкладеними зусиллями та отриманою психологічною чи соціальною винагородою. За відсутності позитивного зворотного зв'язку, визнання або відчуття значущості результатів праці формується стан фрустрації, який з часом сприяє розвитку емоційного виснаження та зниження професійної мотивації [61].

Вагому роль у формуванні емоційного вигорання відіграють професійно-організаційні фактори, які визначають специфіку умов праці, характер професійних вимог та рівень навантаження на психіку працівника. Наукові дослідження свідчать, що саме особливості організації професійної діяльності часто виступають первинним джерелом хронічного стресу, який з часом трансформується в емоційне вигорання [27; 68; 14].

До ключових професійно-організаційних факторів належать надмірна інтенсивність праці, нерегламентований робочий час, дефіцит відпочинку, висока відповідальність за результати діяльності та постійна необхідність прийняття рішень в умовах обмеженої інформації. [7; 8]. У професіях із підвищеним рівнем ризику, зокрема в діяльності працівників правоохоронних органів, зазначені чинники поєднуються з безпосередньою загрозою життю та здоров'ю, що суттєво посилює психоемоційне навантаження [15; 17].

Окремої уваги заслуговує фактор емоційної праці, який полягає у необхідності постійного контролю та регуляції власних емоцій відповідно до професійних стандартів. Працівники змушені приховувати страх,

втому, агресію або тривогу, демонструючи зовні емоційну стриманість і професійну зібраність. Тривале виконання емоційної праці без належної психологічної підтримки призводить до накопичення внутрішньої напруги та підвищує ризик розвитку емоційного вигорання.

Важливим організаційним чинником є також дефіцит соціальної та управлінської підтримки. Недостатня увага з боку керівництва, відсутність зворотного зв'язку, нечіткість професійних ролей і суперечливість вимог сприяють формуванню почуття несправедливості та безпорадності, що є потужними детермінантами емоційного виснаження [27; 1].

Таким чином, професійно-організаційні фактори створюють стійке стресогенне середовище, у межах якого поступово виснажуються адаптаційні ресурси особистості. За відсутності ефективних механізмів компенсації та відновлення це середовище стає підґрунтям для розвитку синдрому емоційного вигорання.

Поряд із професійно-організаційними чинниками, істотний вплив на виникнення емоційного вигорання мають соціально-психологічні умови професійної діяльності. Вони охоплюють особливості міжособистісної взаємодії, психологічний клімат у колективі та характер соціальних очікувань щодо професійної ролі працівника [21; 76].

Негативний соціально-психологічний клімат, конфлікти в колективі, низький рівень довіри та взаємної підтримки сприяють зростанню емоційної напруги та посиленню відчуття ізольованості. [9]. В умовах, коли працівник не має можливості отримати емоційну підтримку від колег, професійні труднощі переживаються більш гостро та суб'єктивно сприймаються як неконтрольовані [19].

Особливої значущості набуває фактор соціальної оцінки професійної діяльності. Знецінення результатів праці, критика з боку суспільства або відсутність позитивного зворотного зв'язку формують відчуття марності зусиль і знижують професійну мотивацію. Для працівників

правоохоронних органів ця проблема є надзвичайно актуальною, оскільки суспільні очікування щодо їхньої діяльності часто є суперечливими та емоційно забарвленими [15; 14].

У контексті воєнного стану соціально-психологічні умови ускладнюються загальною атмосферою напруженості, невизначеності та колективної тривоги. Постійна інформаційна напруга, зростання агресивних настроїв у суспільстві та підвищений рівень міжособистісних конфліктів посилюють стресогенний вплив професійного середовища та прискорюють розвиток емоційного вигорання [17; 26].

Поряд із професійними та організаційними умовами важливу роль у розвитку емоційного вигорання відіграють індивідуально-психологічні особливості особистості [21; 1]. Вони визначають, яким чином людина сприймає професійні труднощі та які стратегії подолання стресу використовує.

До індивідуальних факторів ризику належать:

- низький рівень життестійкості;
- неадаптивні копінг-стратегії (уникання, емоційне пригнічення);
- високий рівень перфекціонізму;
- підвищена відповідальність у поєднанні з труднощами емоційної саморегуляції.

Водночас дослідження підтверджують, що високий рівень життестійкості та сформовані навички емоційної регуляції можуть виконувати захисну функцію, знижуючи ризик розвитку емоційного вигорання навіть за умов високого професійного навантаження [1; 34].

Сучасні наукові підходи наголошують, що емоційне вигорання не є наслідком дії окремого ізольованого чинника, а формується внаслідок

комплексної взаємодії професійних, організаційних та соціально-психологічних умов. Поєднання високих професійних вимог, обмежених ресурсів, несприятливого організаційного клімату та соціальної напруги створює умови для хронічного порушення адаптаційних механізмів особистості [27; 68].

З позицій ресурсного підходу, тривалий дисбаланс між вимогами професійної діяльності та можливостями їх компенсації призводить до поступового виснаження психологічних ресурсів, що є ключовим механізмом розвитку емоційного вигорання. За таких умов навіть високий рівень професійної мотивації на початкових етапах не забезпечує стійкого захисту від вигорання [68].

Таким чином, аналіз факторів та умов виникнення емоційного вигорання у професійній діяльності свідчить, що даний феномен формується під впливом комплексу взаємопов'язаних чинників. Провідну роль у цьому процесі відіграють професійні навантаження, організаційні умови праці, характер міжособистісних взаємодій та специфіка виконуваних професійних ролей.

Особливу небезпеку для психоемоційного стану працівників становить хронічний характер стресового впливу, за якого відсутні можливості повноцінного відновлення психологічних ресурсів. За таких умов навіть високий рівень професійної мотивації та залученості не запобігає поступовому розвитку емоційного виснаження та професійної дезадаптації. [62].

Важливо підкреслити, що фактори емоційного вигорання не діють ізольовано, а посилюють один одного, формуючи стійкий негативний вплив на емоційну, когнітивну та поведінкову сфери особистості. Це зумовлює необхідність комплексного підходу до аналізу вигорання, який враховує як умови професійної діяльності, так і індивідуальні особливості працівника.

Отримані теоретичні положення створюють підґрунтя для подальшого розгляду специфіки проявів емоційного вигорання у представників окремих професійних груп. Зокрема, вони є основою для аналізу особливостей емоційного вигорання працівників поліції в умовах воєнного стану, що обґрунтовує логічний перехід до наступного підрозділу дослідження.

1.3. Психологічні особливості професійної діяльності працівників правоохоронних органів в умовах воєнного стану

Професійна діяльність працівників правоохоронних органів належить до категорії соціально значущих видів діяльності з підвищеним рівнем відповідальності, ризику та психоемоційного навантаження. В умовах воєнного стану специфіка цієї діяльності суттєво ускладнюється, оскільки традиційні службові функції поєднуються з виконанням завдань у ситуаціях реальної загрози життю, масової травматизації населення та високого рівня невизначеності [15; 17; 12].

Воєнний стан змінює не лише зовнішні умови професійної діяльності правоохоронців, а й внутрішні психологічні вимоги до особистості фахівця. Працівники поліції змушені функціонувати в умовах постійної психологічної мобілізації, дефіциту часу на відновлення, нестабільності робочого режиму та порушення звичних меж між професійною і особистою сферами життя [1; 26].

Однією з ключових психологічних особливостей професійної діяльності правоохоронців у період воєнного стану є хронічний характер психоемоційного напруження. На відміну від екстремальних ситуацій мирного часу, які мають ситуативний характер, воєнний стан створює тривалу ситуацію загрози, що не має чітко визначених часових меж. За

таких умов психіка перебуває у стані постійної готовності до реагування, що поступово виснажує адаптаційні ресурси особистості [5; 83].

Важливою особливістю є також зростання рівня особистісної відповідальності за наслідки професійних рішень. У воєнний час рішення, прийняті працівниками правоохоронних органів, можуть мати безпосередній вплив на безпеку цивільного населення, збереження життя та громадський порядок. Це підсилює внутрішній тиск, страх помилки та сприяє формуванню станів підвищеної тривожності й емоційного перенапруження [15; 76; 57].

Професійна діяльність правоохоронців у воєнних умовах характеризується також інтенсивним контактом із травматичним контентом: наслідками бойових дій, людськими втратами, пораненнями, руйнуваннями та емоційними реакціями постраждалих. Регулярна взаємодія з такими стимулами створює підґрунтя для розвитку вторинної психотравматизації та ускладнює процес емоційного відновлення [19; 63; 67].

Окрему увагу слід приділити емоційній насиченості професійної діяльності. Умови воєнного стану передбачають регулярний контакт із травматичними подіями, людськими втратами, руйнуваннями та стражданнями цивільного населення. Така взаємодія формує інтенсивний емоційний фон, який потребує значних зусиль щодо контролю власних емоційних реакцій і дотримання професійної ролі [19; 66; 65].

Важливою характеристикою професійної діяльності є невизначеність оперативної обстановки. Часті зміни завдань, відсутність чітких часових меж служби, непередбачуваність подій та інформаційна перевантаженість ускладнюють процес планування діяльності та підвищують когнітивне навантаження на працівників правоохоронних органів [17; 1].

Психологічною особливістю діяльності правоохоронців є також необхідність прийняття швидких і відповідальних рішень в умовах

дефіциту часу та інформації. Помилки в таких умовах можуть мати серйозні соціальні та правові наслідки, що посилює внутрішній тиск і підвищує рівень тривожності [15; 83].

Значний вплив на психічний стан працівників поліції справляє порушення балансу між професійною та особистою сферами життя. Воєнний стан обмежує можливості відпочинку, соціальної підтримки та психологічного відновлення, що знижує компенсаторні ресурси особистості та ускладнює процес адаптації до тривалого стресового впливу [21; 59].

Особливої уваги заслуговує феномен морально-етичного напруження, що виникає внаслідок необхідності діяти в ситуаціях, пов'язаних із моральними дилемами, використанням сили, обмеженням прав і свобод громадян задля забезпечення безпеки. Подібні ситуації можуть спричиняти внутрішні конфлікти та формувати довготривалі негативні психологічні наслідки [37; 76; 84].

Ще однією психологічною особливістю діяльності працівників поліції в умовах воєнного стану є дефіцит соціальної та емоційної підтримки. З одного боку, правоохоронці виконують функцію стабілізації суспільства, з іншого — самі часто позбавлені можливості отримати належну психологічну допомогу через стигматизацію звернення по підтримку, високий рівень службової завантаженості та обмежені ресурси системи психологічного забезпечення [2; 30].

Таким чином, професійна діяльність працівників правоохоронних органів в умовах воєнного стану характеризується сукупністю психологічних особливостей, серед яких провідне місце посідають хронічна екстремальність умов праці, морально-етична напруга, вторинна травматизація, дефіцит ресурсів відновлення та порушення балансу між професійним і особистим життям. Саме поєднання цих чинників створює

специфічне психологічне тло, на якому значно зростає ризик розвитку емоційного вигорання.

Психологічні особливості професійної діяльності працівників правоохоронних органів в умовах воєнного стану значною мірою визначаються функціональним призначенням конкретного підрозділу, характером виконуваних завдань, рівнем ризику та інтенсивністю психоемоційних навантажень. Незважаючи на спільну професійну основу, різні підрозділи поліції та суміжних правоохоронних структур стикаються з якісно відмінними психологічними викликами, що зумовлює неоднакові механізми професійної адаптації та ризику розвитку емоційного вигорання [15; 17; 76].

Працівники патрульної поліції перебувають у режимі постійного безпосереднього контакту з населенням та одночасно з потенційною загрозою життю. В умовах воєнного стану до традиційних функцій охорони громадського порядку додаються завдання, пов'язані з перевіркою документів, реагуванням на диверсійні загрози, роботою в умовах комендантської години та масових евакуацій [12; 26].

Психологічною особливістю діяльності патрульних є хронічна гіперпильність, що проявляється у постійному очікуванні небезпеки та необхідності миттєвого прийняття рішень. Такий режим функціонування сприяє швидкому виснаженню нервової системи, формуванню емоційної напруги та зниженню здатності до емоційного відновлення між змінами [14; 57; 86].

У довготривалій перспективі це створює передумови для розвитку емоційного виснаження та деперсоналізації як захисної реакції на надмірну кількість емоційно насичених контактів [72; 73].

Професійна діяльність слідчих та оперативних працівників в умовах воєнного стану характеризується високим когнітивним та емоційним навантаженням, пов'язаним із документуванням воєнних злочинів,

роботою з жертвами насильства, загиблими та зруйнованою інфраструктурою [19; 80].

На відміну від патрульних, основним психологічним навантаженням для цієї категорії є вторинна психотравматизація, яка виникає внаслідок тривалого контакту з травматичними матеріалами, показаннями свідків та візуальними доказами насильства. Це створює умови для накопичення емоційної напруги без можливості її негайного відреагування [34; 63].

У таких умовах ризик емоційного вигорання зростає за рахунок поєднання високої відповідальності, обмежених ресурсів та неможливості завершення роботи в умовах затяжного конфлікту, що негативно впливає на професійну мотивацію та відчуття результативності діяльності [27; 72].

Працівники спеціальних підрозділів (штурмові групи, підрозділи швидкого реагування) функціонують в умовах максимальної небезпеки та екстремального стресу. Їх діяльність пов'язана з прямим ризиком для життя, використанням зброї та виконанням завдань у зоні активних бойових дій або поблизу них [17; 26].

Ключовою психологічною особливістю є мобілізаційний тип реагування, що передбачає пригнічення страху, емоцій та фізичних сигналів втоми. Хоча така стратегія є функціонально необхідною в бойових умовах, її тривале використання призводить до значного виснаження адаптаційних ресурсів та різкого зростання ризику емоційного вигорання після зниження інтенсивності бойових дій [68; 37].

У післястресовий період у представників цих підрозділів часто спостерігається поєднання симптомів емоційного вигорання з посттравматичними реакціями, що ускладнює процес психологічної реадаптації [76; 84; 54].

Працівники підрозділів превенції та адміністративного забезпечення зазнають меншого прямого фізичного ризику, однак стикаються з хронічним організаційним стресом, зумовленим постійними змінами

нормативної бази, дефіцитом ресурсів та високим рівнем соціальної відповідальності [27; 21].

Умови воєнного стану посилюють відчуття невизначеності, зростання навантаження та відповідальності за прийняті рішення, що сприяє розвитку емоційного виснаження на фоні відсутності швидкого зворотного зв'язку щодо результатів роботи [76].

Окрему групу становлять працівники керівної ланки правоохоронних органів, психологічні особливості діяльності яких в умовах воєнного стану пов'язані з відповідальністю за прийняття стратегічних рішень та управління персоналом у кризових умовах. Керівники змушені одночасно забезпечувати виконання службових завдань і підтримувати психологічну стійкість підлеглих [27; 14].

Постійний дефіцит часу, інформаційна перевантаженість та відповідальність за наслідки прийнятих рішень створюють високий рівень хронічного стресу. У таких умовах зростає ризик емоційного виснаження, когнітивного виснаження та зниження управлінської ефективності [74; 1].

Водночас керівний склад часто демонструє схильність до приховування власних емоційних труднощів, що ускладнює своєчасне виявлення ознак вигорання та отримання психологічної допомоги [21; 17].

Таким чином, психологічні особливості професійної діяльності працівників правоохоронних органів в умовах воєнного стану суттєво варіюють залежно від специфіки підрозділу, характеру виконуваних завдань та рівня відповідальності. Водночас спільним для всіх категорій є підвищене психоемоційне навантаження, хронічний стрес і обмежені можливості для психологічного відновлення [15; 48; 26].

Зазначені особливості створюють комплекс передумов для розвитку емоційного вигорання, що зумовлює необхідність урахування підрозділової специфіки при організації психологічної підтримки та профілактичних заходів. Це положення є важливим для подальшого

аналізу чинників та проявів емоційного вигорання у працівників поліції в умовах воєнного стану, що логічно підводить до наступного підрозділу дослідження.

Гендерні та вікові характеристики виступають важливими модераторами адаптації до екстремальних умов професійної діяльності, визначаючи особливості емоційного реагування, копінг-поведінки, стресостійкості та ризику розвитку емоційного вигорання [74; 58; 64].

У сучасних дослідженнях наголошується, що чоловіки та жінки по-різному переживають професійний стрес і використовують відмінні психологічні механізми адаптації до екстремальних умов діяльності. В умовах воєнного стану ці відмінності стають більш вираженими через інтенсифікацію загроз, відповідальності та емоційного навантаження [15; 17; 42].

Для чоловіків-працівників правоохоронних органів більш характерним є використання інструментальних та проблемно-орієнтованих стратегій подолання стресу, орієнтація на дію, контроль та придушення емоційних переживань. Такий стиль адаптації сприяє короткочасній мобілізації ресурсів, однак за тривалого перебування в умовах воєнного стану може призводити до накопичення невідреагованої напруги та підвищеного ризику емоційного виснаження і психосоматичних розладів [72; 74].

Жінки-працівниці правоохоронних органів частіше демонструють емоційно-орієнтовані та соціально спрямовані копінг-стратегії, зокрема звернення по соціальну підтримку, вербалізацію переживань та рефлексивне осмислення професійного досвіду. Водночас підвищена емпатійність і чутливість до міжособистісних взаємодій можуть зумовлювати більш виражене емоційне виснаження та ризик розвитку вторинної травматизації [19; 64; 23].

Особливої уваги заслуговує поєднання професійних і сімейних ролей у жінок у період воєнного стану, що нерідко призводить до конфлікту ролей, хронічного перевантаження та зниження ресурсів психологічного відновлення. Це створює додаткові умови для формування емоційного вигорання, навіть за високого рівня професійної мотивації [21; 27].

Віковий чинник істотно впливає на здатність працівників правоохоронних органів адаптуватися до умов воєнного стану та протистояти тривалому професійному стресу. Психологічні особливості молодих, середнього віку та старших працівників відрізняються як за характером емоційних реакцій, так і за ефективністю копінг-механізмів [27; 90].

Молоді працівники правоохоронних органів, як правило, характеризуються високою мотивацією, прагненням до професійної самореалізації та готовністю до ризику. Водночас недостатній рівень професійного досвіду та сформованих навичок емоційної саморегуляції може зумовлювати підвищену вразливість до хронічного стресу, тривожності та швидкого виснаження психоемоційних ресурсів [70; 27].

Працівники середнього віку зазвичай демонструють більш стабільні адаптаційні механізми, сформовану професійну ідентичність та ефективніші стратегії подолання стресу. Однак у цій віковій групі зростає ризик кумулятивного ефекту професійного стресу, що в умовах воєнного стану може призводити до поступового розвитку емоційного вигорання на тлі високої відповідальності та перевантаження [74; 17].

Для старших за віком працівників характерним є зниження фізичних ресурсів та підвищена чутливість до соматичних проявів стресу. Разом із тим накопичений професійний досвід і сформовані когнітивні стратегії оцінки ситуації можуть виступати захисними чинниками, зменшуючи інтенсивність емоційних реакцій. У цій групі емоційне вигорання частіше

проявляється у формі редукції професійної мотивації та відчуття професійного виснаження [90; 76].

Поєднання гендерних і вікових характеристик створює специфічні профілі ризику емоційного вигорання серед працівників правоохоронних органів. Молоді жінки частіше демонструють високий рівень емоційного виснаження, тоді як у чоловіків середнього віку більш вираженими є деперсоналізаційні тенденції. У старших працівників незалежно від статі зростає ризик хронізації симптомів вигорання та професійної дезадаптації [15; 1; 74].

Таким чином, гендерні та вікові психологічні особливості є важливими чинниками, що визначають специфіку професійної діяльності працівників правоохоронних органів в умовах воєнного стану. Урахування цих особливостей є необхідною умовою для розробки ефективних програм психологічної підтримки, профілактики емоційного вигорання та збереження професійної ефективності персоналу.

Проведений аналіз свідчить, що психологічні особливості професійної діяльності значною мірою залежать від специфіки функціональних обов'язків конкретних підрозділів. Для оперативних, патрульних, слідчих, спеціальних і тилкових підрозділів характерні різні типи стресорів, різна інтенсивність емоційного навантаження та різні вимоги до психічної саморегуляції. Водночас спільною для всіх підрозділів залишається потреба у високому рівні психологічної стійкості, емоційного контролю та професійної відповідальності [11; 37; 74].

Особливої уваги заслуговує вплив гендерних і вікових чинників на психологічне функціонування правоохоронців в умовах воєнного стану. Жінки-поліцейські частіше стикаються з внутрішнім конфліктом між професійними обов'язками та традиційними соціальними ролями, тоді як чоловіки — з нормативним тиском щодо демонстрації емоційної витривалості та сили. Вікові особливості проявляються у відмінностях

копінг-стратегій, рівні життєстійкості та сприйнятті професійних ризиків, що впливає на загальну адаптацію до екстремальних умов діяльності [90; 76].

Умови воєнного стану також сприяють формуванню вторинної психотравматизації, моральної травми та хронічної напруги, які накопичуються у процесі професійної діяльності та можуть тривалий час залишатися латентними. За відсутності системної психологічної підтримки ці явища здатні трансформуватися у стійкі дезадаптивні стани, зокрема емоційне вигорання [19].

Таким чином, психологічні особливості професійної діяльності працівників правоохоронних органів в умовах воєнного стану формуються під впливом поєднання професійних, організаційних, індивідуально-психологічних, гендерних та вікових чинників. Їх урахування є необхідною передумовою для глибшого розуміння механізмів виникнення емоційного вигорання та обґрунтування подальшого аналізу його чинників і проявів, що логічно зумовлює перехід до наступного підрозділу дослідження.

1.4. Зарубіжний і вітчизняний досвід профілактики та подолання емоційного вигорання працівників правоохоронних органів в екстремальних умовах.

Проблема емоційного вигорання працівників правоохоронних органів є предметом активного наукового аналізу не лише у вітчизняній, але й у зарубіжній психології. Особлива увага в сучасних дослідженнях приділяється питанням профілактики та подолання емоційного вигорання в умовах підвищеного професійного ризику, зокрема під час надзвичайних

ситуацій, збройних конфліктів, антитерористичних операцій та тривалих кризових періодів [30; 90-98].

Зарубіжний та вітчизняний досвід свідчить про те, що емоційне вигорання у працівників правоохоронних органів не може розглядатися виключно як індивідуальна проблема окремого фахівця. У більшості сучасних підходів воно трактується як системне явище, зумовлене поєднанням особистісних, професійних та організаційних чинників, що потребує комплексних заходів психологічної підтримки [34; 85].

У контексті екстремальних умов діяльності, зокрема воєнного стану, значущість профілактики емоційного вигорання істотно зростає. Тривалий вплив стресогенних факторів, підвищений рівень відповідальності, загроза життю та необхідність швидкого прийняття рішень у ситуаціях невизначеності створюють передумови для прискореного виснаження психологічних ресурсів особистості [85]. Саме тому міжнародні правоохоронні структури розглядають профілактику емоційного вигорання як невід'ємну складову забезпечення професійної ефективності та психологічної безпеки персоналу.

Аналіз зарубіжних досліджень показує, що найбільш результативними є моделі, які поєднують індивідуальні психологічні інтервенції, організаційні зміни та системні програми психологічного супроводу персоналу. Такий підхід дозволяє не лише зменшити прояви емоційного вигорання, але й підвищити рівень психологічної стійкості працівників до тривалого стресу [33].

У вітчизняних наукових працях проблема профілактики емоційного вигорання у працівників правоохоронних органів також набуває дедалі більшої актуальності, особливо в умовах воєнного стану. Українські дослідники наголошують на необхідності адаптації міжнародного досвіду до національного контексту з урахуванням специфіки професійних

завдань, соціокультурних умов та актуальних викликів безпеки [17; 14; 27].

Таким чином, вивчення зарубіжного і вітчизняного досвіду профілактики та подолання емоційного вигорання створює теоретичне підґрунтя для формування ефективної системи психологічної підтримки працівників правоохоронних органів в екстремальних умовах діяльності.

У межах теоретичного аналізу для вивчення зарубіжного досвіду профілактики та подолання емоційного вигорання правоохоронців було обрано країни Північної Америки та Західної Європи (США, Канаду, Велику Британію, держави ЄС та Скандинавські країни). Вибір саме цих держав зумовлений високим рівнем інституційного розвитку систем психологічного забезпечення працівників правоохоронних органів, наявністю багаторічної практики психологічної підтримки персоналу, розвиненими програмами з формування стресостійкості та доведеною ефективністю комплексних моделей профілактики емоційного вигорання.

Система профілактики емоційного вигорання в правоохоронних органах США розглядається як комплексна складова професійної безпеки, а не як приватна проблема окремого працівника. Це означає, що відповідальність за збереження психологічної стійкості співробітників покладається не лише на самого поліцейського, але й на організацію, керівництво та інституційні механізми підтримки [85]. Такий підхід є особливо значущим в умовах екстремальних навантажень (збройні конфлікти, масові заворушення, теракти, кризові ситуації, робота з травмою та смертю), де психоемоційне виснаження швидко переходить у хронічні форми [68; 27].

У США протидія вигоранню інтегрується у програми Officer Safety & Wellness, які включають психологічну підготовку, систему раннього реагування на симптоми виснаження та політику обмеження професійного перенавантаження [85; 33]. На відміну від формального “психологічного

супроводу”, такий підхід передбачає створення внутрішніх підрозділів (wellness units) та закріплення стандартів психологічної підтримки як обов’язкових процедур [85].

Ключовим принципом є нормалізація звернення по допомогу: у багатьох департаментах психологічна консультація не сприймається як ознака слабкості, а як стандартна частина професійної готовності [85].

Однією з найефективніших практик у США є система peer support — підготовлені співробітники (не психотерапевти), які проходять спеціальне навчання та здійснюють первинну підтримку колег після кризових подій [68; 85]. Важливо, що такий формат знижує бар’єр недовіри і страху стигматизації, оскільки комунікація відбувається між людьми однієї професійної групи [30].

Peer support у США часто поєднується з:

- короткими кризовими інтервенціями після тяжких викликів,
- перенаправленням до фахівців (психолога/психіатра),
- супроводом у періоди професійної дезадаптації [33; 32].

Американська модель психологічної підтримки після надзвичайних ситуацій часто включає постінцидентні процедури: психологічний скринінг, групове обговорення пережитого (дефузія/дебрифінг), контроль симптомів гострого стресу, а також оцінку ризику ПТСР та вторинної травматизації [56; 51].

Ключова логіка тут така: якщо після травматичної події емоції та стрес не “розвантажуються”, вони накопичуються й переходять у хронічне виснаження, що є прямим механізмом вигорання [27; 32].

Значна частина департаментів США забезпечує доступ до EAP — програм допомоги працівникам, що передбачають:

- конфіденційні консультації психолога,
- психотерапевтичну підтримку,
- сімейне консультування,
- кризову інтервенцію [85; 68].

Особливістю США є акцент на конфіденційності: працівник має бути впевнений, що звернення по допомогу не стане підставою для службового тиску або дискримінації [85; 68]. Це знижує внутрішній спротив і підвищує реальну використаність психологічних сервісів.

У США визнано, що вигорання прямо пов'язане не лише з “психікою”, а й з режимом праці: нестача сну, надмірні зміни, нічні чергування, нерегулярність відпочинку та накопичення фізичного виснаження [68]. Тому профілактика включає:

- політики управління змінами (shift management),
- рекомендації щодо відновлення,
- контроль перевтоми (fatigue risk management) [90-98; 68].

Це особливо важливо в екстремальних умовах, коли працівник змушений довго перебувати в стані бойової готовності, що виснажує нервову систему і провокує емоційне притуплення та деперсоналізацію [33].

У США в сучасних моделях підкреслюється: керівник є ключовою фігурою в профілактиці вигорання. Якщо керівництво ігнорує ознаки виснаження або культивує стигму, навіть наявність психологів не дасть ефекту [85; 68]. Тому впроваджуються:

- тренінги для командирів щодо ранніх ознак вигорання,
- програми розвитку supportive leadership,
- стандарти психологічної етики взаємодії з підлеглими [85].

Отже, американська модель профілактики вигорання в поліції базується на поєднанні інституційної політики, кризових процедур, програм підтримки колег, доступу до професійної допомоги та організаційного контролю перевантаження [68; 85]. Важливо, що вона орієнтована не лише на подолання наслідків, а й на ранню профілактику, що особливо актуально в умовах екстремальної професійної діяльності [32; 85].

Канадський підхід до профілактики та подолання емоційного вигорання у працівників правоохоронних органів ґрунтується на системному поєднанні психологічної підтримки, організаційних змін та розвитку особистісних ресурсів працівників. Особлива увага в Канаді приділяється впливу хронічного професійного стресу, вторинної психотравматизації та моральних дилем, з якими стикаються поліцейські під час виконання службових обов'язків в умовах підвищеного ризику та суспільної напруги [85; 90-98].

На рівні державної політики питання психічного здоров'я працівників правоохоронних органів розглядається як складова професійної ефективності та громадської безпеки. У Канаді емоційне вигорання визнається не індивідуальною проблемою окремого працівника, а наслідком взаємодії професійних вимог, організаційного середовища та соціального контексту діяльності [91]. Такий підхід сприяє зниженню стигматизації звернення за психологічною допомогою та формуванню культури психологічної підтримки в поліцейських структурах.

Важливим елементом канадської моделі є впровадження програм раннього виявлення психологічного дистресу та ознак емоційного вигорання. У багатьох поліцейських службах застосовуються регулярні психологічні скринінги, спрямовані на оцінку рівня емоційного виснаження, тривожності та симптомів вторинної травматизації [85]. Такі заходи дозволяють своєчасно виявляти групи підвищеного ризику та запобігати хронізації негативних психологічних станів.

Значну роль у профілактиці емоційного вигорання відіграють програми розвитку життєстійкості та адаптивних копінг-стратегій. Канадські дослідники підкреслюють, що підвищення здатності до емоційної саморегуляції, когнітивної гнучкості та усвідомленого реагування на стресові події знижує ймовірність формування синдрому вигорання навіть в умовах тривалого професійного навантаження [85; 91]. У зв'язку з цим у підготовці та післядипломному навчанні поліцейських широко застосовуються тренінги психологічної стійкості, навичок самопомоги та управління стресом.

Особливістю канадського досвіду є активне використання програм підтримки за принципом «рівний — рівному» (peer support). Спеціально підготовлені співробітники поліції надають психологічну підтримку колегам, які пережили травматичні події або демонструють ознаки емоційного виснаження [90-98]. Такий формат взаємодії сприяє зниженню бар'єрів у зверненні по допомогу та підвищує рівень довіри всередині професійного колективу.

В умовах екстремальних ситуацій, зокрема під час масових заворушень, терористичних загроз або кризових подій, канадські правоохоронні органи застосовують комплексні програми психологічного супроводу, які включають кризове консультування, групові дебрифінги та індивідуальну психотерапевтичну допомогу [85; 91]. При цьому акцент

робиться не лише на подоланні гострих стресових реакцій, але й на довготривалому психологічному відновленні працівників.

Таким чином, канадський досвід профілактики та подолання емоційного вигорання характеризується комплексним, превентивним та гуманістично орієнтованим підходом. Поєднання інституційної підтримки, розвитку особистісних ресурсів та культури психологічної безпеки створює умови для зниження ризику професійного вигорання у працівників правоохоронних органів навіть за умов тривалого впливу екстремальних чинників.

У Великій Британії проблема емоційного вигорання працівників правоохоронних органів розглядається у контексті забезпечення психологічного добробуту персоналу та підтримання професійної ефективності в умовах підвищеного соціального й оперативного навантаження. Особливу увагу приділяють превентивним підходам, спрямованим на зниження рівня хронічного стресу та запобігання розвитку професійної дезадаптації [91; 72].

Британська модель профілактики емоційного вигорання ґрунтується на принципі інтеграції психологічної підтримки у систему управління персоналом. Значна роль відводиться ранньому виявленню ознак емоційного виснаження, зокрема через регулярний психологічний скринінг, оцінку психоемоційного стану та моніторинг рівня професійного стресу [91; 52]. Такий підхід дозволяє своєчасно ідентифікувати групи підвищеного ризику та запроваджувати адресні профілактичні заходи.

У діяльності поліції Великої Британії широко застосовуються програми розвитку психологічної стійкості (resilience training), які спрямовані на формування навичок емоційної саморегуляції, ефективного подолання стресу та збереження професійної мотивації. Дані програми поєднують елементи когнітивно-поведінкових інтервенцій, тренінги усвідомленості та навчання адаптивним копінг-стратегіям [85; 68].

Важливим компонентом британського досвіду є розвиток культури психологічної відкритості в правоохоронних підрозділах. Зменшення стигматизації звернення по психологічну допомогу розглядається як ключова умова ефективної профілактики емоційного вигорання. Для цього впроваджуються програми підтримки рівних (peer support), які дозволяють працівникам отримувати психологічну допомогу безпосередньо в професійному середовищі [32; 62].

В умовах кризових ситуацій та загроз безпеці, зокрема під час терористичних атак або масових надзвичайних подій, у Великій Британії особливу увагу приділяють післяопераційній психологічній підтримці. Психологічне дебрифінгування, індивідуальне консультування та відновлювальні програми спрямовані на зниження ризику хронічного емоційного виснаження та вторинної психотравматизації [90-98].

Таким чином, досвід Великої Британії демонструє ефективність системного підходу до профілактики та подолання емоційного вигорання, який поєднує організаційні заходи, розвиток психологічної стійкості та формування сприятливого психосоціального клімату в правоохоронних органах.

У Німеччині профілактика емоційного вигорання працівників правоохоронних органів розглядається як складова системи професійного психічного здоров'я державних службовців. Значна увага приділяється ранньому виявленню психологічного неблагополуччя, зокрема симптомів хронічного стресу та емоційного виснаження [91; 97].

У структурі німецької поліції функціонують психологічні служби супроводу, які забезпечують регулярний психоемоційний моніторинг особового складу, особливо співробітників, задіяних у кризових та екстремальних ситуаціях. До основних напрямів роботи належать індивідуальне психологічне консультування, кризові інтервенції після

травматичних подій та групові програми психоемоційного відновлення [62; 77].

Окреме місце займають програми розвитку стресостійкості та емоційної саморегуляції, які включають тренінги з управління емоціями, когнітивно-поведінкові техніки та навчання ефективним копінг-стратегіям [85]. Дослідження свідчать, що системне впровадження таких програм сприяє зниженню рівня емоційного виснаження та підвищенню професійної витривалості поліцейських [30; 85].

Французька модель профілактики емоційного вигорання у правоохоронних органах ґрунтується на поєднанні організаційних і психологічних заходів, спрямованих на зниження професійного стресу та запобігання професійній дезадаптації [85].

У Франції особлива увага приділяється психологічній підтримці після екстремальних подій, таких як терористичні акти, масові заворушення або надзвичайні ситуації. Для цього створено спеціалізовані кризові команди психологів, які працюють безпосередньо з підрозділами поліції [27].

Важливим елементом профілактики є нормалізація звернення по психологічну допомогу. У французьких правоохоронних структурах активно долається стигматизація психологічних труднощів, а звернення до психолога розглядається як прояв професійної відповідальності, а не слабкості [85; 33].

Дослідження французьких науковців показують, що доступність психологічної допомоги та підтримка з боку керівництва знижують ризик розвитку деперсоналізації та редукції особистісних досягнень у працівників поліції [27; 33].

У Нідерландах профілактика емоційного вигорання базується на ресурсному та системному підході, де основний акцент робиться на балансі між професійними вимогами та індивідуальними ресурсами працівників.

Однією з ключових практик є впровадження програм well-being policing, які включають психоосвітні заходи, розвиток навичок саморегуляції, підтримку командної взаємодії та створення сприятливого психологічного клімату в підрозділах [24].

У нідерландській поліції активно застосовується принцип профілактики вигорання на організаційному рівні, що передбачає оптимізацію робочих графіків, ротацію персоналу в підрозділах з високим рівнем стресу та обов'язкові періоди психологічного відновлення після участі в екстремальних операціях [85; 90; 91].

Наукові дослідження підтверджують, що такий підхід сприяє зниженню показників емоційного виснаження та підвищенню суб'єктивного відчуття професійної ефективності у правоохоронців [85; 91].

Аналіз досвіду Німеччини, Франції та Нідерландів дозволяє зробити висновок, що ефективна профілактика емоційного вигорання працівників правоохоронних органів в екстремальних умовах ґрунтується на інтеграції психологічних, організаційних та соціальних заходів [30; 85; 91].

Спільними для європейських країн є:

- системна психологічна підтримка;
- рання діагностика ознак емоційного вигорання;
- розвиток адаптивних копінг-стратегій;
- зниження стигматизації психологічної допомоги;
- відповідальність організації за психічне здоров'я працівників.

Такий досвід має важливе значення для подальшого осмислення можливостей адаптації ефективних зарубіжних практик у вітчизняній системі правоохоронних органів.

Скандинавські країни (Швеція, Норвегія, Фінляндія, Швейцарія) традиційно розглядаються як приклад системного та превентивного підходу до збереження психічного здоров'я працівників правоохоронних органів, зокрема в умовах підвищеного професійного ризику та соціальної напруги [71]. Основною відмінністю цього підходу є інтеграція психологічної підтримки у щоденну професійну діяльність поліцейських, а не лише реагування на наслідки психоемоційного виснаження.

У Швеції профілактика емоційного вигорання в поліції базується на концепції психологічної стійкості та балансу між роботою і особистим життям. Особлива увага приділяється організації робочого часу, обмеженню понаднормового навантаження та забезпеченню регулярного психологічного супроводу персоналу.

У структурі шведської поліції функціонують спеціалізовані психологічні служби, які проводять регулярні скринінги психоемоційного стану працівників, індивідуальні консультації та групові тренінги зі стрес-менеджменту. Важливим елементом є навчання керівників підрозділів навичкам раннього виявлення ознак емоційного вигорання у підлеглих [71].

Норвезький досвід акцентує увагу на профілактиці вторинної психотравматизації, яка є поширеним чинником емоційного вигорання серед працівників поліції, що працюють з насильницькими злочинами та кризовими ситуаціями.

Після участі у травматичних подіях (теракти, масові заворушення, насильницькі інциденти) для працівників поліції обов'язковими є структуровані дебрифінгові сесії за участю психологів. Такий підхід

дозволяє зменшити інтенсивність емоційного напруження, попередити хронізацію стресу та знизити ризик розвитку емоційного вигорання [90].

У Фінляндії система профілактики емоційного вигорання орієнтована на розвиток життєстійкості та адаптивних копінг-стратегій у працівників правоохоронних органів [91]. Психологічна підготовка інтегрована у систему професійної освіти поліцейських і продовжується протягом усього періоду служби.

Значну увагу приділяють формуванню навичок саморегуляції, емоційної усвідомленості та конструктивного подолання стресу. Фінські дослідники наголошують, що саме превентивна робота з особистісними ресурсами є ключовим фактором зниження рівня професійного вигорання в умовах тривалого навантаження [91].

Швейцарський підхід вирізняється комплексністю та міждисциплінарністю. Профілактика емоційного вигорання розглядається як спільна відповідальність організації, керівництва та самого працівника [72].

У поліцейських структурах Швейцарії активно застосовуються програми психологічного коучингу, супервізії та групової підтримки, спрямовані на підтримання професійної ідентичності та запобігання професійній дезадаптації. Особлива увага приділяється розвитку культури відкритого обговорення психологічних труднощів без ризику стигматизації [91;93;44].

Загалом досвід скандинавських країн демонструє ефективність превентивної моделі профілактики емоційного вигорання, яка ґрунтується на ранньому виявленні психоемоційних труднощів, розвитку особистісних ресурсів та системній психологічній підтримці працівників правоохоронних органів [71; 90; 91; 72].

Такий підхід є особливо цінним для аналізу можливостей адаптації зарубіжних практик у діяльності правоохоронних органів України в

умовах воєнного стану, де ризики емоційного виснаження мають хронічний і комплексний характер.

Вітчизняний досвід профілактики та подолання емоційного вигорання працівників правоохоронних органів формується в контексті тривалих соціальних трансформацій, збройного конфлікту та повномасштабної війни, що суттєво вплинуло на характер професійної діяльності поліції та інших силових структур. Українські науковці та практики розглядають емоційне вигорання як комплексну проблему, що поєднує індивідуально-психологічні, організаційні та соціальні чинники [15; 16; 17; 18; 45].

У наукових дослідженнях вітчизняних авторів емоційне вигорання працівників правоохоронних органів аналізується насамперед у зв'язку з хронічним професійним стресом, підвищеною відповідальністю, постійною загрозою життю та морально-етичними дилемами службової діяльності [34; 2; 41]. Особлива увага приділяється впливу бойових дій, тривалого перебування у зоні ризику та дефіциту психологічного відновлення на формування станів емоційного виснаження та професійної дезадаптації.

Важливим напрямом вітчизняного досвіду є розвиток системи психологічного забезпечення службової діяльності, що функціонує в структурі Національної поліції України, Національної гвардії та інших силових відомств. Психологічний супровід включає первинну психодіагностику, моніторинг психоемоційного стану, кризове консультування та психопрофілактичну роботу з особовим складом [34; 30].

У практиці українських правоохоронних органів поступово впроваджуються програми профілактики емоційного вигорання, спрямовані на розвиток навичок емоційної саморегуляції, стресостійкості та ефективних копінг-стратегій. Такі програми реалізуються у формі

тренінгів, груп психологічної підтримки, індивідуального консультування та психоедукаційних заходів [33].

Особливе місце у вітчизняному досвіді займає робота з наслідками бойового стресу та вторинної психотравматизації. Українські дослідники підкреслюють, що емоційне вигорання працівників правоохоронних органів в умовах війни часто поєднується з симптомами посттравматичного стресового розладу, тривожними та депресивними проявами, що потребує комплексного психотерапевтичного підходу [24; 32; 69].

Значна увага приділяється також підготовці керівного складу до роботи з підлеглими, які перебувають у стані психоемоційного виснаження. У вітчизняних рекомендаціях наголошується на важливості підтримувального стилю управління, зниження надмірного адміністративного тиску, формування атмосфери довіри та психологічної безпеки у підрозділах [30; 34; 13].

У сучасних українських дослідженнях підкреслюється, що ефективна профілактика емоційного вигорання неможлива без урахування соціального контексту воєнного стану, який обмежує ресурси відновлення та підсилює хронічний характер професійного стресу. У зв'язку з цим акцент робиться на необхідності системної, довготривалої психологічної підтримки правоохоронців, а не лише ситуативних заходів реагування [90-98; 45].

Таким чином, вітчизняний досвід профілактики та подолання емоційного вигорання працівників правоохоронних органів характеризується поступовим переходом від фрагментарних форм психологічної допомоги до комплексного підходу, що поєднує психодіагностику, профілактику, кризову інтервенцію та реабілітацію. Накопичені напрацювання створюють підґрунтя для подальшого

вдосконалення системи психологічного забезпечення професійної діяльності правоохоронців в умовах воєнного стану.

Порівняння зарубіжного та вітчизняного досвіду профілактики й подолання емоційного вигорання працівників правоохоронних органів дозволяє виявити як спільні тенденції у підходах до збереження психічного здоров'я персоналу, так і суттєві відмінності, зумовлені організаційними, культурними та соціально-політичними чинниками.

У зарубіжних країнах (США, Канада, Велика Британія, країни ЄС та Скандинавії) емоційне вигорання розглядається переважно як організаційна та системна проблема, відповідальність за яку поділяється між індивідом і інституцією [72; 90; 91]. Акцент робиться на створенні умов, що мінімізують хронічний стрес: оптимізація навантаження, ротація кадрів, психологічна підтримка, розвиток культури звернення по допомогу.

Натомість у вітчизняному досвіді тривалий час емоційне вигорання розглядалося переважно як індивідуально-психологічна проблема, пов'язана з особистісною витривалістю або професійною придатністю працівника [15; 17; 8]. Лише в останні роки, особливо в умовах воєнного стану, відбувається поступовий перехід до системного розуміння цього феномену.

У правоохоронних органах США, Канади та Великої Британії функціонують інституціоналізовані системи психологічної підтримки, що включають:

- штатних психологів у кожному підрозділі;
- обов'язкові психологічні дебрифінги після критичних інцидентів;
- програми peer support (підтримка «рівний–рівному»);

- анонімні канали звернення по допомогу [91; 97].

У країнах Скандинавії додатково реалізується модель психологічної превенції, яка спрямована не лише на реагування, а й на попередження вигорання шляхом формування балансу між професійним та особистим життям, розвитку життєстійкості та довіри в колективах [91; 85].

В Україні психологічна допомога працівникам правоохоронних органів поступово розвивається, однак має нерівномірний та фрагментарний характер. Наявність психологів у підрозділах не завжди супроводжується системною профілактичною роботою, а психологічна підтримка часто активується лише після кризових ситуацій [18].

Зарубіжний досвід характеризується широким впровадженням обов'язкових навчальних програм, спрямованих на:

- розвиток навичок стресостійкості;
- формування ефективних копінг-стратегій;
- розпізнавання ранніх ознак емоційного вигорання;
- підвищення психологічної грамотності керівного складу [34; 68; 13].

У вітчизняній практиці профілактичні програми мають обмежений характер і часто реалізуються у форматі разових тренінгів або лекцій, без подальшого супроводу та оцінки ефективності [14]. Водночас умови воєнного стану стимулюють активніше впровадження тренінгів із психологічної саморегуляції та кризової підтримки.

Важливою відмінністю між зарубіжним і вітчизняним досвідом є ставлення до звернення за психологічною допомогою. У більшості західних країн психологічна підтримка сприймається як норма

професійної культури правоохоронців і не асоціюється зі слабкістю [85; 24].

В українському контексті досі зберігаються елементи стигматизації психологічної допомоги, особливо серед чоловіків та працівників бойових підрозділів, що знижує ефективність профілактичних заходів і сприяє прихованому накопиченню симптомів вигорання [4; 43].

Таким чином, зарубіжний досвід профілактики та подолання емоційного вигорання працівників правоохоронних органів характеризується:

- системністю;
- інституційною відповідальністю;
- превентивною спрямованістю;
- інтеграцією психологічної підтримки у професійну культуру.

Вітчизняний досвід перебуває на етапі активного становлення, що зумовлено як реформуванням правоохоронної системи, так і впливом екстремальних умов воєнного стану. Врахування кращих зарубіжних практик із урахуванням національного контексту є перспективним напрямом удосконалення системи психологічного забезпечення працівників поліції в Україні.

Проведений аналіз зарубіжного та вітчизняного досвіду профілактики і подолання емоційного вигорання працівників правоохоронних органів свідчить про спільне усвідомлення цієї проблеми як системної та такої, що безпосередньо впливає на ефективність професійної діяльності, психологічне благополуччя персоналу та рівень громадської безпеки [30; 85; 91].

У практиках країн Північної Америки та Західної Європи (США, Канада, Велика Британія, Німеччина, Франція, Нідерланди, країни Скандинавії) профілактика емоційного вигорання розглядається як інституційна відповідальність правоохоронних органів, а не виключно як особиста проблема працівника [90-98; 33]. Основний акцент робиться на ранньому виявленні психологічних ризиків, розвитку навичок психологічної стійкості, системній підтримці після екстремальних подій та формуванні культури звернення по психологічну допомогу без стигматизації.

Характерною особливістю зарубіжних моделей є інтеграція психологічного супроводу у всі етапи професійної діяльності правоохоронців — від первинного відбору і професійної підготовки до регулярних програм психологічного моніторингу, супервізії та посттравматичної реабілітації [91; 62; 76]. Значна увага приділяється також командним формам підтримки, розвитку лідерських компетенцій керівників та створенню сприятливого організаційного клімату.

Скандинавські країни вирізняються акцентом на превентивні підходи, орієнтовані на баланс між професійним і особистим життям, розвиток життєстійкості, автономії та соціальної підтримки в колективах [71; 91]. У цих моделях емоційне вигорання розглядається як сигнал порушення системної рівноваги, а не як індивідуальна слабкість.

Український досвід профілактики та подолання емоційного вигорання працівників правоохоронних органів формується в умовах тривалого воєнного стану, високої соціальної напруги та обмежених ресурсів [68; 90-98]. Це зумовлює специфіку підходів, у яких поєднуються елементи кризової психологічної допомоги, реабілітаційні заходи після бойових і надзвичайних ситуацій, а також поступове впровадження програм психологічної підтримки в системі МВС та Національної поліції.

На відміну від зарубіжних моделей, українська практика наразі більшою мірою має реактивний характер, зосереджуючись на подоланні вже сформованих наслідків психоемоційного виснаження, посттравматичних реакцій та моральної травми [68; 14]. Водночас останні роки демонструють тенденцію до переходу від фрагментарних заходів до системного підходу, що включає психологічну підготовку, розвиток копінг-ресурсів і професійної життєстійкості.

Порівняльний аналіз засвідчує, що найбільш ефективними є моделі, які поєднують індивідуальні та організаційні рівні профілактики емоційного вигорання, забезпечують безперервність психологічного супроводу та враховують специфіку екстремальних умов професійної діяльності [27; 45; 91].

Для українських правоохоронних органів перспективним є адаптація зарубіжних практик із урахуванням національного контексту, воєнних викликів та реальних ресурсних можливостей.

Таким чином, зарубіжний і вітчизняний досвід профілактики та подолання емоційного вигорання підтверджує необхідність комплексного, системного підходу до збереження психологічного здоров'я працівників правоохоронних органів. Це створює науково-методичне підґрунтя для подальшого емпіричного дослідження особливостей емоційного вигорання у працівників поліції в умовах воєнного стану та обґрунтування ефективних шляхів його профілактики й подолання.

Висновки до розділу 1

Встановлено, що формування емоційного вигорання особистості зумовлюється дією комплексу психологічних механізмів, серед яких провідну роль відіграють хронічний стрес, порушення емоційної саморегуляції, втрата психологічних ресурсів, деформація смислової та

мотиваційної сфер, використання неадаптивних копінг-стратегій, а також негативні зміни Я-концепції. Показано, що взаємодія зазначених механізмів призводить до поступового виснаження адаптаційних можливостей особистості та зниження її психологічної стійкості.

Таким чином, результати теоретичного аналізу дозволяють зробити висновок, що емоційне вигорання особистості є складним динамічним процесом, який має чітко визначену структуру та психологічні механізми формування. Розуміння сутності, структури та механізмів емоційного вигорання створює необхідне теоретичне підґрунтя для подальшого аналізу чинників його виникнення та обґрунтування напрямів психологічної профілактики, що зумовлює логічний перехід до наступних підрозділів дослідження.

Теоретичний аналіз дозволив дійти висновку, що в умовах воєнного стану емоційне вигорання працівників правоохоронних органів слід розглядати не лише як індивідуально-психологічний феномен, а як системний процес, що формується на перетині особистісних характеристик фахівця, організаційних особливостей професійної діяльності та загальносоціальних чинників. Такий підхід розширює традиційне розуміння вигорання та підкреслює необхідність його аналізу в контексті соціально-історичної ситуації.

Розвиток поняття емоційного вигорання пов'язаний із роботами К. Маслач, яка визначила даний феномен як синдром емоційного виснаження, деперсоналізації та зниження особистісних досягнень, що виникає внаслідок тривалого впливу професійних стресорів. Саме ця концепція стала основою більшості сучасних досліджень професійного вигорання.

У сучасній психологічній науці вигорання розглядається з позицій різних теоретичних підходів, серед яких найбільш поширеними є:

- психодинамічний підхід;

- когнітивно-поведінковий підхід;
- ресурсний підхід;
- організаційно-психологічний підхід.

Особливої значущості набуває положення про взаємозв'язок емоційного вигорання з явищами вторинної психотравматизації та моральної травми. У професійній діяльності працівників правоохоронних органів в умовах війни ці феномени часто співіснують і взаємно підсилюють один одного, створюючи складні психологічні стани, що не зводяться до класичних проявів професійного вигорання. Це дозволяє розглядати емоційне вигорання як частину ширшого континууму стрес-індукованих порушень, характерних для фахівців сектору безпеки. [23].

Науково значущим є також висновок про те, що деперсоналізація у структурі емоційного вигорання працівників правоохоронних органів в умовах воєнного стану може виконувати подвійну функцію. З одного боку, вона виступає як короткочасний адаптивний механізм психологічного захисту, що дозволяє знизити інтенсивність емоційних переживань у травматичних ситуаціях. З іншого боку, за тривалого збереження деперсоналізація призводить до деформації професійної ідентичності, зниження емпатії та формалізації міжособистісних взаємодій, що негативно впливає на якість професійної діяльності та психологічний клімат у колективах.

Аналіз факторів виникнення емоційного вигорання дозволив виокремити ключову роль організаційного контексту професійної діяльності. Встановлено, що навіть високий рівень особистісної мотивації та професійної залученості не гарантує захисту від вигорання за умов хронічного перевантаження, дефіциту підтримки та обмежених можливостей відновлення. Це підтверджує доцільність переходу від індивідуалізованих моделей відповідальності за психологічний стан

працівника до системних підходів, що враховують організаційні та управлінські аспекти професійної діяльності.

Таким чином, аналіз факторів та умов виникнення емоційного вигорання у професійній діяльності свідчить, що даний феномен формується під впливом комплексу взаємопов'язаних чинників. Провідну роль у цьому процесі відіграють професійні навантаження, організаційні умови праці, характер міжособистісних взаємодій та специфіка виконуваних професійних ролей.

Особливу небезпеку для психоемоційного стану працівників становить хронічний характер стресового впливу, за якого відсутні можливості повноцінного відновлення психологічних ресурсів. За таких умов навіть високий рівень професійної мотивації та залученості не запобігає поступовому розвитку емоційного виснаження та професійної дезадаптації.

Важливо підкреслити, що фактори емоційного вигорання не діють ізольовано, а посилюють один одного, формуючи стійкий негативний вплив на емоційну, когнітивну та поведінкову сфери особистості. Це зумовлює необхідність комплексного підходу до аналізу вигорання, який враховує як умови професійної діяльності, так і індивідуальні особливості працівника.

Значущим теоретичним акцентом є також положення про нерівномірність проявів емоційного вигорання серед різних категорій працівників правоохоронних органів. Специфіка виконуваних завдань, рівень ризику, характер контакту з травматичним контентом та ступінь відповідальності формують відмінні психологічні профілі ризику. Це свідчить про недоцільність використання уніфікованих програм психологічної підтримки та підкреслює необхідність диференційованого підходу з урахуванням підрозділової, вікової та гендерної специфіки. [3].

Таким чином, гендерні та вікові психологічні особливості є важливими чинниками, що визначають специфіку професійної діяльності працівників правоохоронних органів в умовах воєнного стану. Урахування цих особливостей є необхідною умовою для розробки ефективних програм психологічної підтримки, профілактики емоційного вигорання та збереження професійної ефективності персоналу.

Проведений аналіз свідчить, що психологічні особливості професійної діяльності значною мірою залежать від специфіки функціональних обов'язків конкретних підрозділів. Для оперативних, патрульних, слідчих, спеціальних і тилкових підрозділів характерні різні типи стресорів, різна інтенсивність емоційного навантаження та різні вимоги до психічної саморегуляції. Водночас спільною для всіх підрозділів залишається потреба у високому рівні психологічної стійкості, емоційного контролю та професійної відповідальності.

Аналіз зарубіжного досвіду профілактики та подолання емоційного вигорання засвідчив, що найбільш ефективними є моделі, у яких психологічна підтримка розглядається як складова професійної безпеки, а не як допоміжний або факультативний елемент. Інституціоналізація програм психологічного благополуччя, впровадження систем peer support, регулярний психологічний скринінг та розвиток навичок психологічної стійкості сприяють не лише зниженню рівня емоційного вигорання, але й підвищенню загальної ефективності діяльності правоохоронних органів.

Характерною особливістю зарубіжних моделей є інтеграція психологічного супроводу у всі етапи професійної діяльності правоохоронців — від первинного відбору і професійної підготовки до регулярних програм психологічного моніторингу, супервізії та посттравматичної реабілітації. Значна увага приділяється також командним формам підтримки, розвитку лідерських компетенцій керівників та створенню сприятливого організаційного клімату.

Вітчизняний досвід, сформований в умовах воєнного стану, демонструє актуальність інтеграції міжнародних підходів із урахуванням національного контексту, реальних ресурсних можливостей та специфіки службових завдань. Це дозволяє розглядати профілактику емоційного вигорання не як одноразову інтервенцію, а як довготривалий процес, що має бути системно вбудований у діяльність правоохоронних органів.

На відміну від зарубіжних моделей, українська практика наразі більшою мірою має реактивний характер, зосереджуючись на подоланні вже сформованих наслідків психоемоційного виснаження, посттравматичних реакцій та моральної травми. Водночас останні роки демонструють тенденцію до переходу від фрагментарних заходів до системного підходу, що включає психологічну підготовку, розвиток копінг-ресурсів і професійної життєстійкості.

Таким чином, результати теоретичного аналізу дозволяють зробити узагальнений висновок про те, що емоційне вигорання працівників правоохоронних органів в умовах воєнного стану є системним і соціально значущим психологічним явищем, яке впливає не лише на індивідуальне психологічне благополуччя фахівців, але й на ефективність виконання професійних завдань, якість міжособистісної взаємодії та рівень громадської безпеки.

Отримані в першому розділі теоретичні положення створюють цілісне наукове підґрунтя для подальшого емпіричного дослідження особливостей емоційного вигорання у працівників правоохоронних органів в умовах воєнного стану, а також для розробки та обґрунтування програми психологічної профілактики і подолання емоційного вигорання, що буде представлена у наступних розділах магістерської роботи.

РОЗДІЛ 2. ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ ЕМОЦІЙНОГО ВИГОРАННЯ У ПРАЦІВНИКІВ ПОЛІЦІЇ В УМОВАХ ВОЄННОГО СТАНУ

2.1. Організація, вибірка та методи емпіричного дослідження

Емпіричне дослідження емоційного вигорання у працівників поліції в умовах воєнного стану було організоване з метою отримання об'єктивних та науково обґрунтованих даних щодо рівня, структури та особливостей прояву цього психологічного феномену в реальних умовах професійної діяльності. Актуальність емпіричного етапу дослідження зумовлена необхідністю не лише теоретичного осмислення проблеми емоційного вигорання, а й її практичного вивчення з урахуванням специфіки діяльності працівників правоохоронних органів у період воєнного стану.

Організація емпіричного дослідження ґрунтувалася на положеннях сучасної психологічної методології та відповідала загальним принципам науковості, системності, об'єктивності, валідності та надійності отриманих результатів [46; 27]. Особливу увагу було приділено дотриманню етичних стандартів психологічного дослідження, зокрема принципів добровільної участі, інформованої згоди та конфіденційності, що є особливо важливим при роботі з професійними групами, діяльність яких пов'язана з високим рівнем психоемоційного напруження та потенційною психотравматизацією.

Емпіричне дослідження проводилося у природних умовах професійної діяльності працівників поліції без втручання у службовий процес, що дозволило зберегти автентичність отриманих даних та мінімізувати вплив зовнішніх чинників на результати обстеження. Такий підхід забезпечив більш високий рівень екологічної валідності дослідження та сприяв отриманню достовірної інформації щодо психологічного стану респондентів.

Емпіричне дослідження здійснювалося поетапно, що дозволило забезпечити його логічну послідовність, структурованість та методичну обґрунтованість.

Перший етап — підготовчий — був спрямований на формування загальної концепції емпіричного дослідження. На цьому етапі уточнювалися мета, завдання та гіпотеза дослідження, здійснювався добір психодіагностичних методик, адекватних меті роботи та специфіці досліджуваної професійної групи. Особливу увагу було приділено аналізу валідності та надійності обраних методик у дослідженнях емоційного вигорання представників стресогенних професій, зокрема працівників правоохоронних органів [47; 27].

Також на підготовчому етапі здійснювалося визначення критеріїв формування вибірки, погодження організаційних умов проведення дослідження та інформування потенційних учасників про його мету, завдання та умови участі. Це сприяло підвищенню мотивації респондентів та формуванню довірливого психологічного контакту між дослідником і учасниками дослідження.

Другий етап — основний — передбачав безпосереднє проведення психодіагностичного обстеження працівників поліції. На цьому етапі здійснювався збір емпіричних даних із використанням комплексу психодіагностичних методик, спрямованих на визначення рівня емоційного вигорання, особливостей його структурних компонентів та пов'язаних із ним психологічних характеристик. Проведення обстеження відбувалося з урахуванням службового графіка респондентів, що дозволило мінімізувати додаткове навантаження та уникнути впливу фактору ситуативної втоми на результати дослідження.

Третій етап — аналітико-інтерпретаційний — включав систематизацію, кількісну та якісну обробку отриманих емпіричних даних, їх статистичний аналіз та психологічну інтерпретацію. На цьому етапі

здійснювалося узагальнення результатів дослідження, формулювання висновків і визначення практичних напрямів психологічної профілактики та подолання емоційного вигорання працівників поліції в умовах воєнного стану.

Метою емпіричного дослідження є виявлення рівня, структури та психологічних особливостей емоційного вигорання у працівників поліції в умовах воєнного стану, а також визначення взаємозв'язку емоційного вигорання з окремими соціально-демографічними та професійними характеристиками респондентів.

Реалізація поставленої мети передбачала виконання таких завдань емпіричного дослідження:

1. Проаналізувати рівень сформованості емоційного вигорання у працівників поліції в умовах воєнного стану.
2. Визначити особливості прояву структурних компонентів емоційного вигорання, зокрема емоційного виснаження, деперсоналізації та редукації особистісних досягнень, у досліджуваній вибірці.
3. Дослідити зв'язок рівня емоційного вигорання з професійними характеристиками працівників поліції (стаж служби, специфіка підрозділу, умови виконання службових обов'язків).
4. Виявити можливі відмінності у проявах емоційного вигорання залежно від вікових та гендерних характеристик респондентів.
5. Проаналізувати отримані емпіричні дані з метою визначення психологічних чинників, що сприяють розвитку емоційного вигорання у працівників поліції в умовах воєнного стану.

6. Обґрунтувати напрями психологічної профілактики та подолання емоційного вигорання на основі результатів емпіричного дослідження.

Відповідно до мети та завдань дослідження було сформульовано гіпотезу емпіричного дослідження, яка полягає у припущенні, що в умовах воєнного стану працівники поліції демонструють підвищений рівень емоційного вигорання, який проявляється передусім у формі емоційного виснаження та деперсоналізації, а ступінь його вираженості зумовлюється впливом професійних і соціально-психологічних чинників, зокрема тривалості служби, специфіки виконуваних завдань, умов професійної діяльності та індивідуальних ресурсів психологічної стійкості.

Сформульована гіпотеза узгоджується з сучасними науковими уявленнями про емоційне вигорання як системне психологічне явище, що формується в умовах тривалого професійного стресу та обмежених можливостей психологічного відновлення, що підтверджується результатами попередніх теоретичних і емпіричних досліджень [46; 47].

Формування вибірки емпіричного дослідження здійснювалося з урахуванням мети та завдань магістерської роботи, а також специфіки професійної діяльності працівників поліції в умовах воєнного стану. Вибірка була сформована за принципом цілеспрямованого відбору та включала осіб, які безпосередньо виконують службові обов'язки в умовах підвищеного психоемоційного навантаження, відповідальності та професійного ризику.

Емпіричне дослідження було проведене у період з 10.11.2025 по 14.12.2025 року на базі Павлоградського районного відділу поліції ГУНП в Дніпропетровській області. Обстеження здійснювалося у реальних умовах професійної діяльності працівників поліції в період дії воєнного стану, що забезпечило високу екологічну валідність отриманих результатів. У дослідженні взяли участь 60 працівників поліції (N = 60).

За гендерною ознакою вибірка була репрезентована рівномірно: 30 чоловіків та 30 жінок, що дозволило мінімізувати вплив гендерного перекосу на результати дослідження та забезпечило можливість подальшого аналізу гендерних особливостей прояву емоційного вигорання.

Віковий склад вибірки охоплював респондентів віком від 21 до 45 років, що відповідає періоду активної професійної діяльності та професійного становлення. Такий віковий діапазон дозволив врахувати психологічні особливості працівників поліції, які перебувають на різних етапах професійної адаптації — від початкового входження у професію до етапу професійної стабілізації та накопичення досвіду. Це є важливим для аналізу динаміки проявів емоційного вигорання залежно від віку та життєвого етапу.

Професійний стаж респондентів коливався від 2 до 15 років, що дозволило дослідити вплив тривалості професійної діяльності на рівень та структуру емоційного вигорання. (табл. 2.1)

Таблиця 2.1

Соціально-демографічна характеристика вибірки дослідження (n = 60)

Показник	Категорія	Кількість осіб	%
Стать	Чоловіки	30	50,0
	Жінки	30	50.0
Вік	21–45 років	60	100
Професійний стаж	2–15 років	60	100

До вибірки увійшли працівники різних структурних підрозділів Павлоградського районного відділу поліції Дніпропетровської області, зокрема патрульної поліції, слідчих та оперативних підрозділів, підрозділів превенції, а також представники адміністративної та керівної

ланки. Залучення працівників із різною специфікою професійних завдань дозволило врахувати відмінності у характері психоемоційного навантаження, рівні професійної відповідальності та частоті контакту з потенційно травматичними ситуаціями. [12].

Суттєвою характеристикою сформованої вибірки є те, що всі респонденти здійснювали професійну діяльність в умовах воєнного стану. Це передбачало нерегламентований робочий час, підвищену інтенсивність службових завдань, можливий контакт із травматичним контентом, морально-етичні дилеми та обмежені можливості для повноцінного психологічного відновлення. У таких умовах професійна діяльність працівників поліції набуває хронічно стресового характеру, що створює об'єктивні передумови для розвитку емоційного вигорання [2; 32].

Таким чином, сформована вибірка є достатньо репрезентативною за основними соціально-демографічними та професійними показниками, що дозволяє вважати її адекватною для досягнення мети емпіричного дослідження. Різноманітність вибірки за віком, стажем, статтю та специфікою професійної діяльності забезпечує можливість комплексного аналізу особливостей емоційного вигорання у працівників поліції в умовах воєнного стану та підвищує наукову цінність отриманих результатів.

Методика 1. Опитувальник професійного вигорання Маслач — Джексон (Maslach Burnout Inventory, MBI)

Для діагностики рівня, структури та психологічних особливостей емоційного (професійного) вигорання у працівників поліції в умовах воєнного стану було використано опитувальник професійного вигорання Маслач — Джексон (Maslach Burnout Inventory, Маслач, Джексон), який є одним із найбільш поширених, теоретично обґрунтованих і психометрично перевірених інструментів дослідження синдрому вигорання у професіях типу «людина–людина» [70].

Опитувальник Маслач — Джексон ґрунтується на концепції емоційного вигорання як складного психологічного синдрому, що виникає внаслідок тривалого впливу хронічного професійного стресу та супроводжується поступовим виснаженням емоційних, когнітивних і особистісних ресурсів фахівця. На відміну від підходів, які розглядають вигорання як синонім професійної втоми або стресу, автори методики підкреслюють його якісну відмінність як процесу професійної дезадаптації. [70; 72].

У межах даної концепції емоційне вигорання розглядається як результат тривалого дисбалансу між професійними вимогами та індивідуальними ресурсами, що особливо актуально для діяльності працівників поліції в умовах воєнного стану, коли вимоги до професійної ефективності зростають за одночасного обмеження можливостей психологічного відновлення.

У дослідженні використано версію MBI–HSS (Human Services Survey), яка спеціально розроблена для фахівців соціономічних професій, діяльність яких передбачає інтенсивну міжособистісну взаємодію та емоційну працю. Зазначена версія є методично найбільш релевантною для дослідження працівників правоохоронних органів, оскільки дозволяє врахувати специфіку професійного спілкування з громадянами, потерпілими та правопорушниками.

Використання MBI–HSS у межах емпіричного дослідження відповідає міжнародній та українській науковій практиці вивчення професійного вигорання представників сектору безпеки та правопорядку [70; 72].

Опитувальник Маслач — Джексон складається з трьох шкал, кожна з яких відображає окремий, але взаємопов'язаний компонент синдрому емоційного вигорання:

- Емоційне виснаження — центральний компонент синдрому, який відображає суб'єктивне переживання емоційної спустошеності, втрати енергії, підвищеної втомлюваності та відчуття неможливості подальшої емоційної віддачі у професійній діяльності. В умовах воєнного стану цей показник може зростати внаслідок хронічної напруги, нестабільності графіка служби та дефіциту відновлювальних ресурсів.
- Деперсоналізація — характеризує розвиток емоційної відстороненості, зниження емпатії та формалізацію міжособистісних контактів. Для працівників поліції деперсоналізація може виконувати короткочасну адаптивну функцію психологічного захисту, однак її тривале закріплення призводить до професійної деформації та погіршення якості взаємодії з громадянами.
- Редукція особистісних досягнень (професійної ефективності) — проявляється у зниженні суб'єктивної оцінки власної професійної компетентності, значущості виконуваної роботи та задоволеності професійними результатами. У контексті воєнного стану цей компонент може бути пов'язаний із відчуттям втрати контролю над ситуацією та морально-етичними дилемами професійної діяльності.

Методика застосовується у формі анонімного самозвіту, що дозволяє мінімізувати вплив соціально бажаних відповідей. Респондентам пропонується оцінити частоту виникнення певних переживань та станів у процесі професійної діяльності. Проведення опитування здійснюється в умовах психологічної безпеки, з наголосом на добровільності участі та конфіденційності результатів.

З огляду на специфіку професійної діяльності працівників поліції в умовах воєнного стану, під час організації дослідження особливу увагу приділяли зниженню додаткового психологічного навантаження та забезпеченню нейтрального, недирективного інструктажу.

Опитувальник Маслач — Джексон характеризується високими показниками внутрішньої узгодженості, надійності та конструктивної валідності, що підтверджено численними міжнародними та вітчизняними дослідженнями. Методика демонструє достатню чутливість до змін професійного стану та дозволяє фіксувати як початкові прояви вигорання, так і сформовані його форми. [70; 72].

В українських дослідженнях МВІ застосовується як у перекладених, так і в адаптованих варіантах із дотриманням основних вимог психометричної коректності, що дозволяє використовувати отримані результати для наукового аналізу та порівняння з даними інших вибірок . [73; 74].

Інтерпретація результатів МВІ у дослідженні працівників поліції в умовах воєнного стану потребує врахування специфіки соціального та професійного контексту. Зокрема, підвищені показники деперсоналізації можуть відображати не лише негативні прояви вигорання, але й тимчасові адаптивні стратегії психологічного захисту. Водночас стійке поєднання високого емоційного виснаження та зниження професійної ефективності свідчить про високий ризик професійної дезадаптації та потребу у психологічній підтримці.

До обмежень МВІ належить його залежність від суб'єктивної оцінки респондентів, а також можливий вплив поточного емоційного стану на результати опитування. У зв'язку з цим доцільним є використання опитувальника у комплексі з іншими психодіагностичними методами, що було реалізовано у межах даного емпіричного дослідження. [73; 74].

Використання опитувальника Маслач — Джексон у межах даного дослідження є методично обґрунтованим, оскільки методика:

- забезпечує багатовимірну оцінку синдрому емоційного вигорання;

- є загально визнаним стандартом у міжнародних та українських дослідженнях;
- дозволяє врахувати специфіку професійної діяльності працівників поліції;
- створює надійне підґрунтя для подальшого аналізу взаємозв'язків вигорання з копінг-стратегіями, тривожністю та життєстійкістю.

Методика 2. Опитувальник вигорання Копенгагенський (Copenhagen Burnout Inventory, CBI)

Для поглибленого вивчення емоційного вигорання у працівників поліції в умовах воєнного стану було застосовано Копенгагенський опитувальник вигорання (Copenhagen Burnout Inventory, Крістенсен та ін. / Kristensen et al.), який є сучасним психодіагностичним інструментом, спрямованим на оцінювання фізичного та психологічного виснаження як центрального ядра синдрому вигорання [71].

На відміну від класичної трикомпонентної моделі вигорання, запропонованої К. Маслач, концепція CBI базується на положенні про те, що виснаження є базовим і універсальним компонентом синдрому вигорання, незалежно від професійного контексту. Автори методики виходять із того, що саме виснаження є первинною реакцією організму на тривалий стрес, тоді як інші прояви (цинізм, відстороненість, зниження ефективності) можуть мати вторинний характер. [71].

Такий підхід є методично важливим для дослідження професійних груп, які перебувають у ситуації тривалого соціального та екзистенційного стресу, зокрема працівників поліції в умовах воєнного стану. У цьому контексті вигорання виходить за межі суто професійного феномену та охоплює ширший спектр життєвих переживань.

Принциповою відмінністю СВІ є відмова від нормативно-оцінювального компоненту професійної ефективності та зосередження уваги на суб'єктивно переживаному виснаженні. Це дозволяє:

- уникнути стигматизації респондентів через оцінювання їхньої професійної “успішності”;
- отримати більш чесні відповіді в умовах підвищеної соціальної бажаності, характерної для правоохоронних органів;
- аналізувати вигорання як процес виснаження ресурсів, а не як “дефіцит мотивації”.

Копенгагенський опитувальник вигорання складається з трьох взаємопов'язаних, але концептуально автономних шкал:

- Особистісне вигорання (Personal Burnout) — відображає загальний рівень фізичного та психологічного виснаження незалежно від професійної діяльності. Ця шкала дозволяє оцінити накопичене виснаження як результат поєднання професійних, соціальних і життєвих стресорів. У контексті воєнного стану особистісне вигорання часто пов'язане з постійною тривогою, невизначеністю та обмеженими можливостями для відновлення.
- Професійне (робоче) вигорання (Work-related Burnout) — характеризує виснаження, яке респондент безпосередньо пов'язує з виконанням службових обов'язків. Для працівників поліції ця шкала відображає вплив інтенсивності навантаження, нерегламентованого робочого часу, підвищеної відповідальності та дефіциту ресурсів.
- Вигорання, пов'язане з роботою з людьми (Client-related Burnout) — оцінює ступінь виснаження, що виникає у процесі взаємодії з громадянами, потерпілими, правопорушниками та іншими особами.

Для правоохоронців ця шкала є індикатором емоційного перенапруження, пов'язаного з інтенсивною міжособистісною взаємодією в умовах конфлікту, агресії або травматичних подій.

СВІ застосовується у формі анонімного самозвіту, що знижує вплив соціально бажаних відповідей та сприяє підвищенню достовірності результатів. Респондентам пропонується оцінити частоту або інтенсивність відчуттів, пов'язаних із виснаженням, відповідно до запропонованих тверджень.

Орієнтовний час заповнення опитувальника становить 10–15 хвилин, що дозволяє використовувати СВІ у комплексних емпіричних дослідженнях без значного перевантаження учасників, що є особливо важливим в умовах воєнного стану.

Обробка результатів здійснюється шляхом підрахунку показників за кожною шкалою відповідно до ключа методики. Отримані дані дозволяють визначити рівень вираженості вигорання за кожним із трьох напрямів.

Методично цінним є те, що СВІ дозволяє порівнювати між собою різні джерела виснаження, що створює можливість для глибшої інтерпретації результатів і виявлення домінуючих факторів вигорання у конкретної професійної групи [71].

СВІ характеризується достатньо високими показниками надійності та валідності, що підтверджено результатами міжнародних і вітчизняних досліджень. В українському науковому просторі методика використовується у працях, присвячених вивченню професійного вигорання медичних працівників, педагогів, соціальних працівників та фахівців сектору безпеки.

Українські дослідники застосовують СВІ у перекладених або адаптованих варіантах із дотриманням основних вимог психометричної

коректності, що дозволяє використовувати методика в емпіричних дослідженнях без порушення принципів академічної доброчесності [71].

У дослідженні працівників поліції в умовах воєнного стану інтерпретація результатів СВІ потребує врахування того, що високі показники особистісного вигорання можуть відображати не лише професійні труднощі, але й загальний вплив воєнної ситуації на психологічний стан особистості. Водночас поєднання високих показників професійного та клієнт-орієнтованого вигорання свідчить про підвищений ризик професійної дезадаптації та необхідність психологічного втручання.

До обмежень СВІ належить його орієнтація переважно на компонент виснаження, що не дозволяє безпосередньо оцінити такі аспекти, як деперсоналізація або суб'єктивна оцінка професійної ефективності. У зв'язку з цим методика є найбільш інформативною у поєднанні з іншими психодіагностичними інструментами, зокрема з опитувальником Маслач — Джексон, що було реалізовано у межах даного дослідження.

Застосування Копенгагенського опитувальника вигорання у даному дослідженні є обґрунтованим, оскільки методика:

- дозволяє оцінити вигорання як стан хронічного виснаження;
- є чутливою до умов тривалого соціального та професійного стресу;
- доповнює класичну модель МВІ та підвищує глибину емпіричного аналізу;
- відповідає сучасній українській науковій практиці дослідження професійного вигорання.

Методика 3. Опитувальник копінг-стратегій Лазаруса — Фолькман (Ways of Coping Questionnaire, WCQ)

З метою дослідження психологічних способів подолання стресу, які використовують працівники поліції в умовах воєнного стану, у межах емпіричного дослідження було застосовано опитувальник копінг-стратегій Лазаруса — Фолькман (Ways of Coping Questionnaire, Лазарус, Фолькман / Lazarus, Folkman). Дана методика є одним із найбільш відомих і теоретично обґрунтованих інструментів оцінювання копінг-поведінки та широко використовується у дослідженнях стресу, професійного вигорання та психологічної адаптації [64; 58; 23].

Опитувальник копінг-стратегій базується на транзакційній теорії стресу і копінгу, розробленій Р. Лазарусом і С. Фолькман. У межах цього підходу стрес розглядається не як безпосередня реакція на зовнішню подію, а як результат когнітивної оцінки ситуації та ресурсів особистості для її подолання. Копінг у цій теорії трактується як динамічний процес, що змінюється залежно від контексту, значущості ситуації та індивідуальних особливостей суб'єкта.

Такий підхід є методично виправданим для дослідження працівників поліції в умовах воєнного стану, оскільки дозволяє аналізувати не лише об'єктивні стресові фактори, але й індивідуальні способи реагування на них, які значною мірою визначають ризик розвитку емоційного вигорання або, навпаки, психологічну стійкість.

У концепції Лазаруса — Фолькман копінг-стратегії поділяються на дві узагальнені групи:

- проблемно-орієнтовані (спрямовані на зміну ситуації або умов стресу);
- емоційно-орієнтовані (спрямовані на регуляцію емоційного стану).

Водночас автори підкреслюють, що жодна стратегія не є апріорі “хорошою” або “поганою” — її адаптивність визначається відповідністю конкретному контексту. Це положення є принципово важливим для аналізу копінг-поведінки працівників поліції, які в умовах воєнного стану

часто діють у ситуаціях обмеженого контролю та високої невизначеності [64; 35; 50].

Опитувальник копінг-стратегій Лазаруса — Фолькман включає низку шкал, які відображають різні способи подолання стресових ситуацій. У найбільш поширених адаптаціях методики виділяють такі копінг-стратегії:

- Планування вирішення проблеми — активні зусилля, спрямовані на аналіз ситуації та пошук шляхів її розв'язання.
- Конфронтаційний копінг — активне протистояння стресору, інколи з елементами імпульсивності чи агресії.
- Пошук соціальної підтримки — звернення по емоційну, інформаційну або практичну допомогу.
- Самоконтроль — стримування емоцій, контроль поведінки та внутрішніх реакцій.
- Дистанціювання — емоційне відсторонення від ситуації з метою зниження напруги.
- Прийняття відповідальності — усвідомлення власної ролі у ситуації та готовність діяти.
- Втеча–уникнення — спроби уникнути проблеми або знизити напругу через відволікання.
- Позитивна переоцінка — переосмислення ситуації з пошуком позитивного змісту або особистісного зростання [64; 58].

Наявність широкого спектра стратегій дозволяє здійснити диференційований аналіз копінг-поведінки та виявити як адаптивні, так і потенційно дезадаптивні способи реагування.

Методика застосовується у формі самозвіту. Респондентам пропонується оцінити, наскільки часто вони використовують ті чи інші способи подолання стресових ситуацій. Обробка результатів здійснюється шляхом підрахунку балів за кожною шкалою відповідно до ключа методики.

Отримані показники дозволяють визначити профіль копінг-стратегій особистості, а також проаналізувати співвідношення активних і пасивних способів подолання стресу.

Опитувальник копінг-стратегій Лазаруса — Фолькман широко використовується в українських психологічних дослідженнях, присвячених проблемам стресу, професійної адаптації, психологічної стійкості та вигорання. Українські науковці застосовують методику у перекладених або адаптованих варіантах із дотриманням вимог психометричної коректності, що підтверджує її придатність для використання у вітчизняному науковому контексті [64; 36].

Використання опитувальника копінг-стратегій у межах даного емпіричного дослідження є методично обґрунтованим, оскільки дозволяє:

- виявити індивідуальні способи реагування на стрес;
- проаналізувати зв'язок копінг-стратегій з рівнем емоційного вигорання;
- визначити психологічні ресурси та фактори ризику розвитку вигорання у працівників поліції;

- обґрунтувати напрями психологічної профілактики та корекційної роботи [49].

Методика 4. Шкала тривожності Спілбергера — Ханіна (State–Trait Anxiety Inventory, STAI)

З метою дослідження рівня тривожності як важливої емоційної складової психологічного стану працівників поліції в умовах воєнного стану у межах емпіричного дослідження було використано шкалу тривожності Спілбергера — Ханіна (State–Trait Anxiety Inventory, Спілбергер, Ханін / Spielberger, Khanin). Дана методика є одним із найбільш визнаних психодіагностичних інструментів для диференційованого вимірювання тривожності та широко застосовується у клінічній, прикладній і професійній психології [39; 86; 41].

Шкала тривожності Спілбергера — Ханіна ґрунтується на концептуальному розмежуванні тривожності як стану та тривожності як особистісної риси. Автори методики виходять із положення, що тривожність може мати як ситуативний, тимчасовий характер, так і відносно стійку особистісну природу, яка визначає схильність індивіда реагувати підвищеним напруженням на широкий спектр життєвих ситуацій [39].

Такий підхід є особливо важливим для дослідження працівників поліції в умовах воєнного стану, оскільки дозволяє відокремити реактивну тривожність, зумовлену конкретними екстремальними умовами служби, від особистісної тривожності як індивідуальної психологічної характеристики.

Шкала тривожності Спілбергера — Ханіна складається з двох самостійних підшкал:

- Ситуативна (реактивна) тривожність — відображає поточний емоційний стан людини, який характеризується напруженням, занепокоєнням, нервозністю та суб'єктивним відчуттям загрози. Для

працівників поліції в умовах воєнного стану цей показник є індикатором безпосередньої реакції на актуальні професійні та соціальні стресори.

- Особистісна тривожність — характеризує стійку схильність особистості сприймати широкий спектр ситуацій як загрозливі та реагувати на них підвищеним рівнем тривоги. Високий рівень особистісної тривожності розглядається як фактор підвищеного ризику розвитку хронічного стресу та емоційного вигорання.

Диференційоване вимірювання цих двох форм тривожності дозволяє здійснити більш глибокий аналіз психологічного стану респондентів та його взаємозв'язку з показниками емоційного вигорання[39].

Методика застосовується у формі анонімного анкетування (самозвіту). Респондентам пропонується оцінити ступінь відповідності тверджень їхньому стану або самопочуттю за визначеною шкалою. Проведення методики можливе як індивідуально, так і в груповому форматі, що є зручним для дослідження професійних груп.

З огляду на умови воєнного стану, проведення шкали тривожності здійснювалося з дотриманням принципів психологічної безпеки, добровільності участі та мінімізації додаткового емоційного навантаження на респондентів.

Обробка результатів здійснюється шляхом підрахунку сумарних балів за кожною з підшкал відповідно до ключа методики. Отримані показники дозволяють визначити рівні тривожності (низький, середній або високий) окремо для ситуативної та особистісної тривожності.

У контексті дослідження працівників поліції особливу увагу приділяють аналізу співвідношення показників ситуативної та особистісної тривожності. Зокрема, поєднання високої ситуативної тривожності з помірною або низькою особистісною тривожністю може свідчити про адекватну реакцію на екстремальні умови служби, тоді як

стабільно високі показники обох форм тривожності розглядаються як фактор ризику розвитку емоційного вигорання [39; 83; 69].

Шкала тривожності Спілбергера — Ханіна характеризується високими показниками надійності, валідності та чутливості до змін емоційного стану, що підтверджено результатами численних міжнародних і вітчизняних досліджень. В українській психологічній практиці методика широко використовується у дослідженнях стресу, тривожних станів, професійної адаптації та емоційного вигорання, зокрема серед представників соціономічних та екстремальних професій [39; 15; 17].

Українські дослідники застосовують шкалу у перекладених або адаптованих варіантах, що забезпечує її методичну придатність для використання в емпіричних дослідженнях у національному науковому контексті.

Використання шкали тривожності Спілбергера — Ханіна у межах даного емпіричного дослідження є обґрунтованим, оскільки методика дозволяє:

- оцінити емоційний фон, на якому формується емоційне вигорання;
- виявити рівень як ситуативної, так і особистісної тривожності;
- проаналізувати взаємозв'язок тривожності з показниками емоційного вигорання та копінг-стратегіями;
- визначити групи підвищеного психологічного ризику серед працівників поліції [39]

Методика 5. Тест життєстійкості С. Мадді (Hardiness Survey, Hardiness Scale)

З метою дослідження психологічних ресурсів особистості, що забезпечують опір стресу та знижують ризик розвитку емоційного

вигорання у працівників поліції в умовах воєнного стану, у межах емпіричного дослідження було використано тест життєстійкості С. Мадді (Hardiness Survey, Мадді / Maddi). Дана методика спрямована на вимірювання інтегральної особистісної характеристики — життєстійкості, яка розглядається як ключовий ресурс психологічної адаптації до тривалих стресових впливів [28; 55; 82].

Концепція життєстійкості була розроблена С. Мадді в межах екзистенційно-орієнтованого підходу до вивчення стресу та адаптації. Життєстійкість визначається як система переконань і установок, що дозволяють особистості активно взаємодіяти зі складними життєвими обставинами, зберігаючи психологічну рівновагу та внутрішню цілісність [28]

На відміну від пасивного уникнення стресу, життєстійкість передбачає активну позицію суб'єкта, готовність приймати виклики та знаходити сенс навіть у складних і травматичних ситуаціях. Саме тому дана концепція є особливо релевантною для аналізу психологічного стану працівників поліції в умовах воєнного стану, коли професійна діяльність відбувається в ситуації хронічної небезпеки, невизначеності та моральних випробувань [28; 68; 67].

Відповідно до концепції С. Мадді, життєстійкість включає три взаємопов'язані компоненти:

- Залученість (commitment) — відображає ступінь включеності особистості у власне життя та професійну діяльність, наявність інтересу, відчуття значущості того, що відбувається. Високий рівень залученості свідчить про збереження мотивації та сенсотворчих орієнтацій навіть в умовах стресу.
- Контроль (control) — характеризує переконаність у можливості впливати на події власного життя та професійної діяльності. Для працівників поліції цей компонент є надзвичайно важливим,

оскільки відчуття контролю знижує рівень беспорядності та сприяє конструктивному подоланню стресових ситуацій.

- Прийняття виклику (challenge) — відображає готовність сприймати зміни, труднощі та невизначеність як природну частину життя і можливість для особистісного зростання, а не виключно як загрозу [28; 87]

Поєднання цих компонентів формує інтегральний показник життєстійкості, який розглядається як потужний буферний фактор, що знижує негативний вплив стресу та попереджає розвиток емоційного вигорання. [28; 60; 82]

Тест життєстійкості С. Мадді застосовується у формі анонімного самозвіту. Респондентам пропонується оцінити ступінь згоди з низкою тверджень, що відображають їхні переконання, установки та типові реакції на складні життєві ситуації. Проведення методики не потребує спеціальних умов і може здійснюватися як індивідуально, так і в груповому форматі.

У межах даного дослідження методика застосовувалася з дотриманням принципів добровільності участі, конфіденційності та психологічної безпеки, що є особливо важливим при роботі з працівниками правоохоронних органів в умовах воєнного стану.

Обробка результатів тесту здійснюється шляхом підрахунку балів за кожним із компонентів життєстійкості, а також визначення інтегрального показника. Отримані результати дозволяють оцінити рівень життєстійкості (низький, середній або високий) та проаналізувати співвідношення її структурних складників.

У контексті емпіричного дослідження працівників поліції особливу увагу приділяють аналізу взаємозв'язку життєстійкості з показниками емоційного вигорання, тривожності та копінг-стратегій. Низький рівень життєстійкості розглядається як фактор підвищеного ризику розвитку

емоційного вигорання, тоді як високий рівень — як психологічний ресурс адаптації [28; 21; 64]

Тест життєстійкості С. Мадді характеризується достатніми показниками надійності та валідності, що підтверджено результатами міжнародних досліджень. В українському науковому просторі концепція життєстійкості та відповідні діагностичні інструменти активно використовуються у дослідженнях психологічної стійкості, професійної адаптації, подолання стресу та профілактики вигорання. [28].

Українські науковці застосовують тест життєстійкості у перекладених або адаптованих варіантах із дотриманням психометричних вимог, що підтверджує можливість його використання у вітчизняних емпіричних дослідженнях, зокрема у сфері психології безпеки та екстремальних професій [28].

Використання тесту життєстійкості С. Мадді у межах даного емпіричного дослідження є методично обґрунтованим, оскільки методика дозволяє:

- оцінити ресурсний потенціал особистості працівників поліції;
- виявити психологічні фактори, що знижують ризик розвитку емоційного вигорання;
- проаналізувати взаємозв'язок життєстійкості з копінг-стратегіями та тривожністю;
- обґрунтувати напрями психологічної профілактики та підвищення психологічної стійкості персоналу в умовах воєнного стану [28].

Таким чином, підрозділ 2.1 був присвячений обґрунтуванню організації, вибірки та методичного забезпечення емпіричного дослідження емоційного вигорання у працівників поліції в умовах

воєнного стану. Побудова емпіричного дослідження здійснювалася з урахуванням сучасних методологічних підходів психологічної науки, що забезпечило його наукову послідовність, системність та відповідність поставленій меті й завданням магістерської роботи.

Організація дослідження базувалася на поетапній логіці реалізації емпіричного процесу, що дозволило забезпечити чітку структурованість збору та аналізу даних, а також мінімізувати вплив випадкових факторів на результати. Особливу увагу було приділено дотриманню етичних принципів психологічного дослідження, зокрема добровільності участі, інформованої згоди та конфіденційності отриманих результатів, що є надзвичайно важливим у роботі з представниками правоохоронних органів в умовах підвищеного професійного навантаження та психологічної вразливості, зумовленої воєнним станом.

Сформована вибірка дослідження є достатньо репрезентативною за основними соціально-демографічними та професійними характеристиками. До дослідження було залучено працівників поліції різної статі, віку та професійного стажу, що дозволяє врахувати індивідуальні та професійні відмінності у проявах емоційного вигорання. Включення до вибірки працівників різних структурних підрозділів Павлоградського відділу поліції забезпечило можливість аналізу впливу специфіки професійних завдань та умов служби на психологічний стан респондентів. Важливим чинником є те, що всі учасники дослідження здійснювали професійну діяльність в умовах воєнного стану, що об'єктивно підсилює рівень психоемоційного напруження та створює підвищені ризики розвитку хронічного професійного стресу й емоційного вигорання.

Методичний інструментарій емпіричного дослідження був підібраний з урахуванням необхідності комплексного аналізу як негативних наслідків тривалого професійного стресу, так і ресурсних характеристик

особистості. Використання опитувальників Maslach Burnout Inventory та Copenhagen Burnout Inventory дозволило здійснити багатовимірну оцінку емоційного вигорання, зокрема проаналізувати як його структурні компоненти, так і рівень загального та професійного виснаження. Поєднання цих методик забезпечує більш глибоке розуміння специфіки вигорання у працівників поліції в умовах воєнного стану, оскільки дозволяє врахувати як професійний, так і особистісний контекст переживання виснаження.

Включення до комплексу методик опитувальника копінг-стратегій Лазаруса — Фолькман надало можливість дослідити індивідуальні способи подолання стресових ситуацій та проаналізувати їхній зв'язок із рівнем емоційного вигорання. Це дозволяє розглядати вигорання не лише як результат впливу зовнішніх стресорів, але й як наслідок взаємодії цих стресорів з індивідуальними стратегіями психологічного реагування. Застосування шкали тривожності Спілбергера — Ханіна дало змогу оцінити емоційний фон, на якому формується синдром вигорання, та розмежувати ситуативні реакції на екстремальні умови служби і стійкі особистісні характеристики, що підвищують психологічну вразливість працівників поліції.

Важливим методичним компонентом дослідження стало використання тесту життестійкості С. Мадді, який дозволяє оцінити ресурсний потенціал особистості та виявити психологічні чинники, що знижують ризик розвитку емоційного вигорання. Аналіз життестійкості у взаємозв'язку з показниками вигорання, копінг-стратегій і тривожності створює підґрунтя для розуміння механізмів психологічної адаптації працівників поліції в умовах воєнного стану та визначення напрямів психологічної профілактики.

Отже, обраний дизайн емпіричного дослідження та комплекс психодіагностичних методик забезпечують можливість всебічного аналізу

емоційного вигорання як багатовимірного психологічного феномену, що формується під впливом тривалого професійного та соціального стресу. Поєднання показників емоційного виснаження, копінг-стратегій, тривожності та життєстійкості дозволяє не лише виявити рівень і структуру вигорання, але й окреслити психологічні чинники ризику та ресурси адаптації працівників поліції в умовах воєнного стану.

Зазначене створює надійну методичну та емпіричну основу для подальшого аналізу отриманих результатів, їх кількісної та якісної інтерпретації, а також для формулювання практичних рекомендацій щодо профілактики та подолання емоційного вигорання, які будуть представлені у наступному підрозділі магістерської роботи.

2.2. Аналіз і інтерпретація результатів дослідження рівня емоційного вигорання працівників поліції

Методика Maslach Burnout Inventory (MBI) дала змогу дослідити рівень та структуру емоційного вигорання працівників поліції за трьома ключовими компонентами: емоційне виснаження, деперсоналізація та редукція особистісних досягнень. Отримані результати дають підстави говорити про значну поширеність явища емоційного вигорання у досліджуваній вибірці та дозволяють глибше зрозуміти специфіку його проявів у правоохоронців в умовах воєнного стану. (табл. 2.2)

Таблиця 2.2

Рівні емоційного вигорання за методикою Маслач — Джексон (МВІ)

Показник	Низький рівень (%)	Середній рівень (%)	Високий рівень (%)
Емоційне виснаження	15	45	40
Деперсоналізація	20	50	30

Редукція професійних досягнень	18	52	30
--------------------------------	----	----	----

Аналіз результатів поданих на рис. 2.2 показав, що низький рівень емоційного виснаження мав лише 15%, середній. — 45%, а високий — 40% респондентів. Таким чином, переважна більшість (85%) працівників поліції перебуває у стані від помірного до вираженого емоційного виснаження, що свідчить про значне психоемоційне навантаження та виснаження ресурсів в умовах професійної діяльності під час воєнного стану.

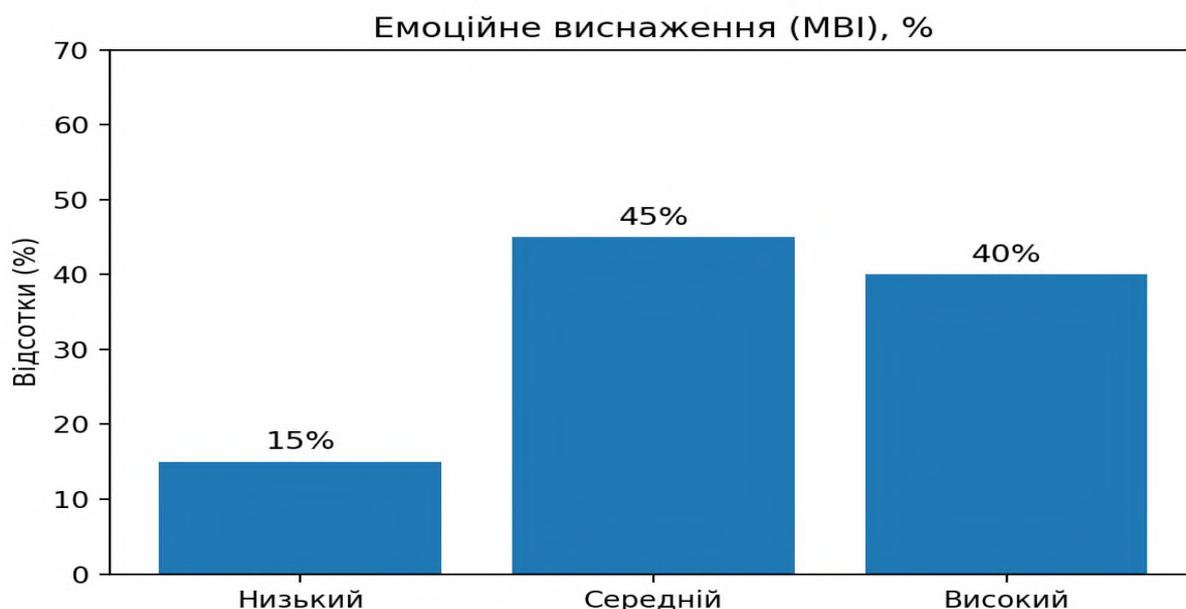


Рис. 2.2 Рівні емоційного виснаження за методикою МВІ, %

Таке співвідношення свідчить про те, що для значної частини опитаних характерний стан хронічної психоемоційної перевтоми, втоми від постійної напруги, виснаження енергетичних і психологічних ресурсів. Емоційне виснаження проявляється у відчутті внутрішньої спустошеності, зниженні емоційної чутливості, підвищеній дратівливості, швидкій

втомлюваності, відчутті перевантаження обов'язками та неможливості повноцінно відновлюватися.

В умовах воєнного стану це є закономірним результатом дії тривалих та інтенсивних стресових чинників: постійної напруги, підвищеної відповідальності, ризиків, контакту з травматичними подіями, нестабільності та високих професійних вимог. У таких умовах емоційне виснаження перестає бути епізодичним станом і набуває стійкого характеру, створюючи основу для подальшого формування інших компонентів вигорання.

Таким чином, саме емоційне виснаження виступає центральною та найбільш загрозливою ланкою синдрому вигорання у працівників поліції.

Як видно на рис. 2.2.1 низький рівень деперсоналізації зафіксовано у 20%, середній — у 50%, а високий — у 30% респондентів. Отже, 80% працівників демонструють помірну або високу вираженість цього показника, а майже третина — його критичний рівень. (Рис. 2.2.1)

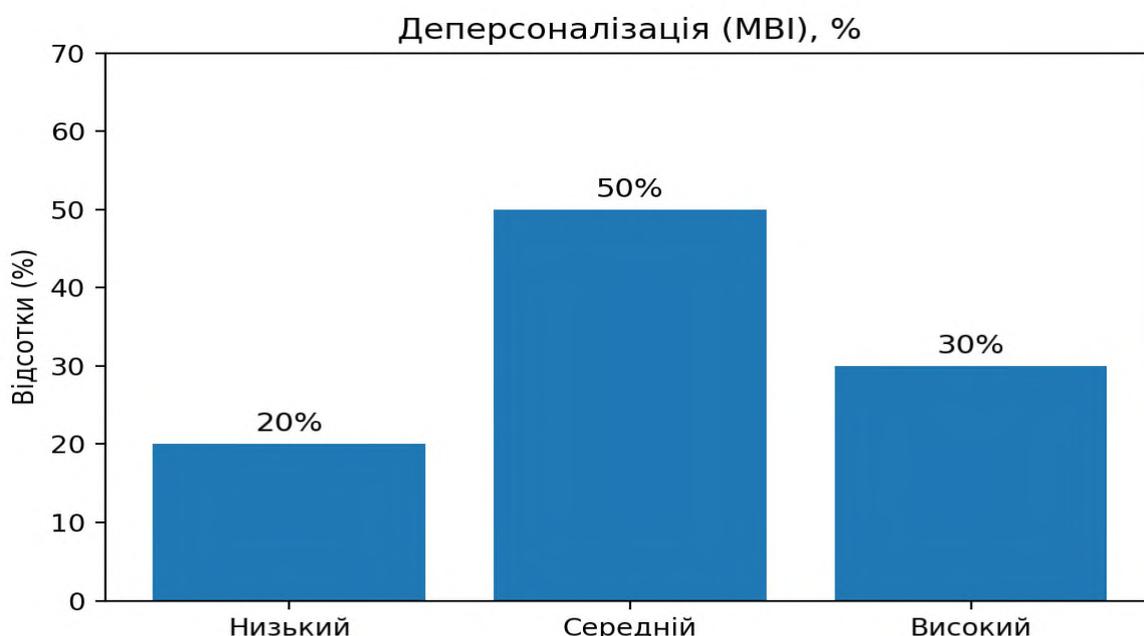


Рис. 2.2.1 Рівні деперсоналізації за методикою МВІ, %

Деперсоналізація відображає тенденцію до емоційного відсторонення від службових контактів, зростання формальності у взаємодії, появи

холодності, дистанціювання, інколи — цинічного або знеособленого ставлення до людей. У правоохоронній діяльності це може проявлятися у зниженні емпатії, зменшенні емоційної включеності у взаємодію з громадянами, колегами, постраждалими або правопорушниками.

З одного боку, деперсоналізація може тимчасово виконувати захисну функцію, допомагаючи психологічно «вижити» в умовах тривалого емоційного напруження. З іншого боку, її стабілізація як стійкого стилю взаємодії є показником професійної деформації та поглиблення вигорання. Тривала емоційна відстороненість призводить до порушення міжособистісної взаємодії, зниження якості комунікації, зростання конфліктності, зменшення почуття професійної значущості та морального задоволення від діяльності.

Отже, результати за шкалою деперсоналізації свідчать про те, що значна частина працівників поліції реагує на перевантаження шляхом емоційного «закриття», що є тривожним маркером подальшого поглиблення вигорання.

Дані, представлені на рис. 2.2.2, свідчать, що низький рівень професійних мають 18% респондентів, середній — 52%, а високий — 30% опитаних. Таким чином, 82% працівників поліції демонструють середню або високу вираженість зниження професійної активності, що супроводжується переживанням неспішності, сумнівами у власній компетентності та зниженням професійної мотивації.

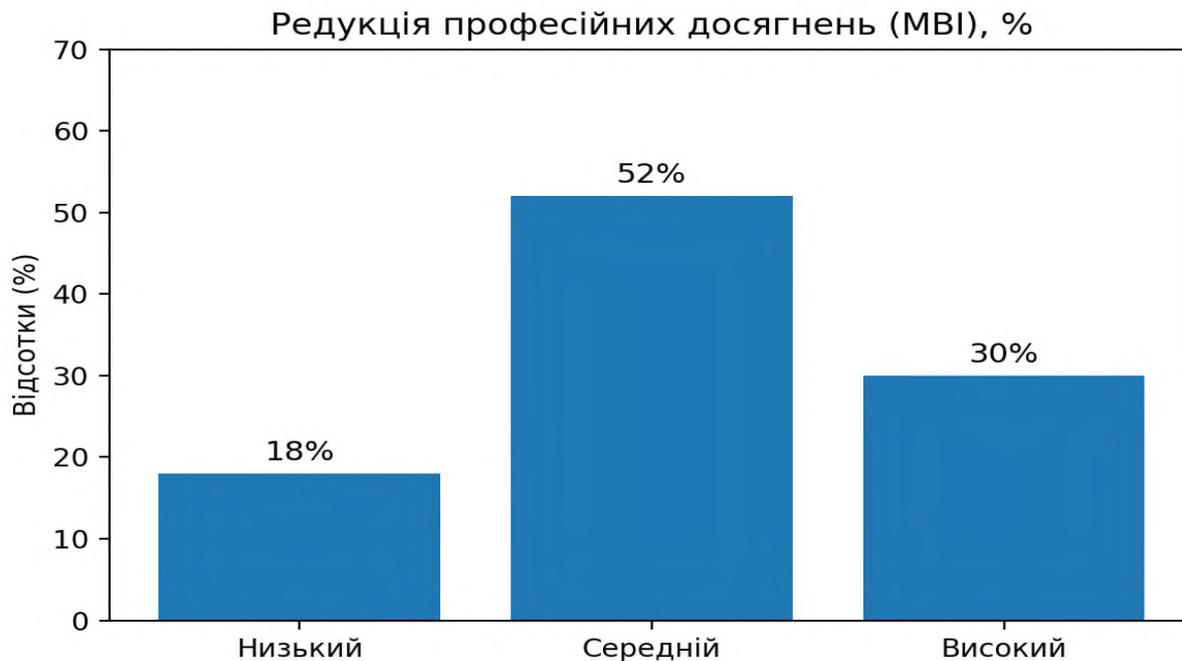


Рис. 2.2.2 Рівні редукції професійних досягнень за методикою МВІ, %

Редукція особистісних досягнень відображає зниження відчуття власної професійної ефективності, сумнів у власній компетентності, переживання неуспішності, недооцінку власних результатів діяльності. Для працівників поліції такий стан особливо небезпечний, оскільки професійна самооцінка пов'язана з відчуттям контролю, відповідальності та внутрішньої впевненості.

В умовах війни зростає кількість ситуацій, де результат діяльності часто не залежить безпосередньо від індивідуальних зусиль, а складність і масштабність подій можуть створювати відчуття безсилля чи недостатності власних дій. Це сприяє формуванню суб'єктивного переживання «неефективності», що, у свою чергу, посилює виснаження та негативно впливає на мотиваційну сферу.

Сукупний аналіз трьох компонентів показує цілісну картину емоційного вигорання у працівників поліції:

- емоційне виснаження має високі та середні показники у більшості респондентів, що свідчить про глибоку емоційну перевтому;

- деперсоналізація демонструє тенденцію до стабілізації емоційного відсторонення як способу психологічного захисту;
- редукція особистісних досягнень відображає зниження суб'єктивної впевненості у власній професійній значущості та результативності.

Такий профіль є ознакою вираженого ризику формування стійкого синдрому емоційного вигорання, що не лише негативно впливає на психологічне благополуччя працівників поліції, але й потенційно знижує ефективність їхньої професійної діяльності.

Отримані результати свідчать, що серед працівників поліції в умовах воєнного стану домінують середні та високі рівні базових компонентів емоційного вигорання. Це підтверджує наявність значного психологічного навантаження, високих ризиків професійної дезадаптації та підкреслює необхідність розробки системних заходів психологічної підтримки, профілактики та корекції емоційного вигорання.

Аналіз та інтерпретація результатів за Копенгагенським опитувальником вигорання (СВІ)

Копенгагенський опитувальник вигорання (СВІ) дозволяє оцінити вираженість виснаження у трьох взаємопов'язаних площинах: особистісне вигорання, професійне (робоче) вигорання та вигорання у взаємодії «людина – людина». Отримані результати доповнюють дані, отримані за МВІ, та дозволяють глибше розкрити структуру психоемоційного виснаження працівників поліції в умовах воєнного стану.

Результати показали, що особистісне вигорання має виражений рівень у 48% респондентів. Це означає, що майже половина працівників поліції відчуває виснаження не лише у професійній сфері, а на рівні особистості загалом.

Психологічний зміст цього показника полягає в тому, що емоційна втома, напруження, виснаження, втрата енергії та відчуття

перевантаження перестають бути “про роботу”, а стають частиною загального життєвого стану. Людина починає відчувати:

- постійну втому незалежно від ситуації;
- труднощі з відновленням сил;
- зниження інтересу до звичних справ;
- внутрішню спустошеність, апатію, емоційне «вигорання зсередини».

Для працівників поліції це особливо небезпечно, адже призводить до хронічного порушення психоемоційної рівноваги, погіршення самопочуття та зниження загальної психологічної стійкості.

В умовах воєнного стану особистісне вигорання зумовлюється тим, що професійний стрес тісно переплітається з особистим життям. Постійне напруження, ризику, невизначеність, переживання за близьких, підвищена соціальна та моральна відповідальність сприяють тому, що людина фактично живе у режимі тривалого стресу, що і формує високі показники особистісного вигорання.

Найбільш критичним показником за результатами СВІ є робоче (професійне) вигорання, рівень якого становить 53%. Тобто більше половини працівників поліції відчуває значне виснаження, безпосередньо пов'язане з професійною діяльністю.

Цей показник відображає:

- надмірну інтенсивність службових завдань;
- тривалість напруження без достатніх періодів відновлення;
- психологічну вагу відповідальності за безпеку людей;

- необхідність постійного самоконтролю;
- роботу у складних, небезпечних, непередбачуваних ситуаціях.

У контексті воєнного стану робоче вигорання має додаткові фактори:

- підвищений ризик та небезпека,
- збільшення навантаження,
- частіше залучення до критичних ситуацій,
- морально-психологічні виклики,
- дефіцит ресурсів (часу, енергії, підтримки).

Високі показники робочого вигорання є свідченням того, що працівники поліції функціонують на межі можливостей, а їх професійна діяльність системно супроводжується надмірною психоемоційною напругою. Це може призводити до зниження ефективності виконання службових обов'язків, зростання помилок, виснаження нервової системи та підвищення ризиків для здоров'я.

За шкалою вигорання у сфері міжособистісної взаємодії показник становить 39%, що також є доволі високим показником.(табл. 2.2.3)

Цей вид вигорання пов'язаний із:

- втому від постійної взаємодії з людьми;
- необхідністю працювати з емоційно напруженими, травмованими, агресивними чи дезорієнтованими особами;

- підвищеною конфліктністю суспільних ситуацій;
- моральною та психологічною напругою спілкування.

Таблиця 2.2.3

Показники вигорання за Копенгагенським опитувальником (СВІ)

Шкала	Рівень вираженості (%)
Персональне вигорання	48
Робоче вигорання	53
Вигорання у взаємодії «людина–людина»	39

Такий рівень показника свідчить про те, що значна частина поліцейських переживає емоційне виснаження саме у процесі контакту з громадянами, що є закономірним для професій, де міжособистісний контакт є провідним елементом діяльності.

Однак важливим є те, що рівень цього виду вигорання все ж нижчий, ніж рівень загального професійного та особистісного виснаження. Це може свідчити, що джерело вигорання полягає не лише в емоційній складності взаємодії з людьми, а значною мірою — у глобальному навантаженні, відповідальності та загальній військовій ситуації.

Дані представлені на рис. 2.2.3 представлено результати оцінювання показників вигорання за Копенгагенським опитувальником вигорання (СВІ) у працівників поліції: рівень персонального вигорання становить 48%, робочого вигорання - 53%, вигорання у взаємодії «людина-людина» - 39%.

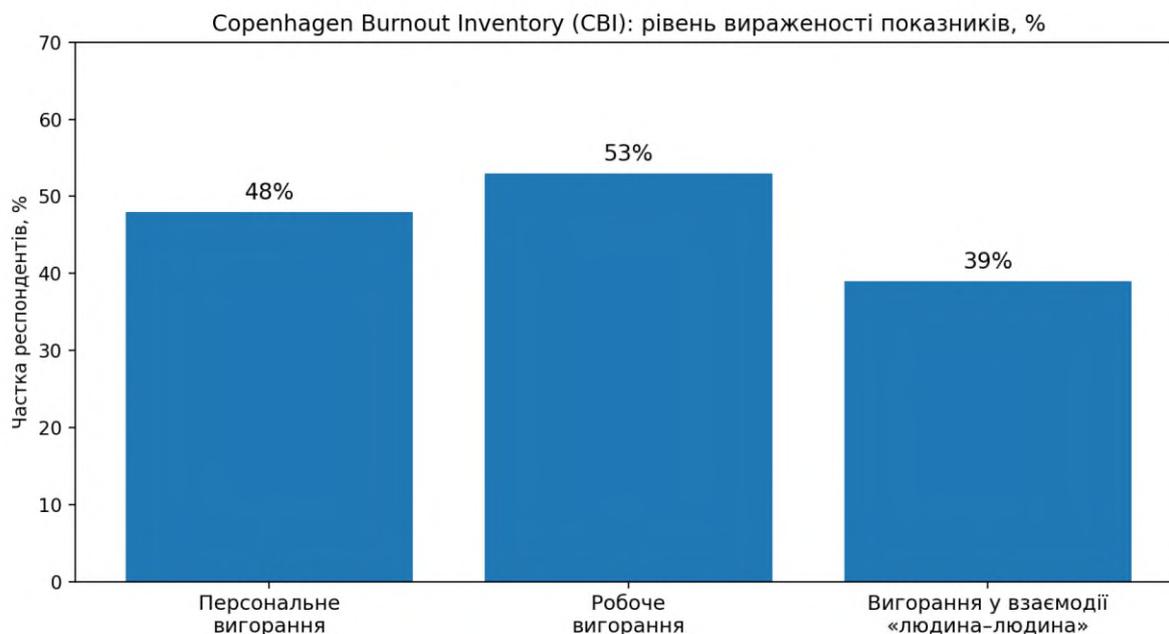


Рис. 2.2.3 Показники вигорання за Копенгагенським опитувальником вигорання (CBI), %

Отримані результати за CBI демонструють цілісну картину виснаження:

- найвищим є професійне (робоче) вигорання, що свідчить про сильний вплив службових умов на психоемоційний стан;
- особистісне вигорання підтверджує, що виснаження виходить за межі професійної діяльності і «захоплює» особистісну сферу;
- вигорання у взаємодії з людьми відображає перевантаження соціально-комунікативними контактами, але не є головним єдиним фактором вигорання.

Таким чином, картина вигорання виглядає як багатовимірний процес, де професійне перевантаження, постійний стрес, відповідальність і напружена соціальна ситуація поєднуються та формують стійкий стан психоемоційного виснаження.

Результати за Копенгагенським опитувальником підтверджують високий рівень виснаження у працівників поліції, з найбільш критичними показниками у сфері професійної діяльності. Це свідчить про наявність високих ризиків розвитку хронічного професійного стресу, погіршення психологічного благополуччя та зниження ефективності службової діяльності, що в умовах воєнного стану набуває особливої актуальності та потребує системних профілактичних і корекційних заходів.

Аналіз та інтерпретація результатів за методикою копінг-стратегій Р. Лазаруса — С. Фолькман

Методика копінг-стратегій Лазаруса — Фолькман була використана з метою виявлення особливостей подолання стресових ситуацій працівниками поліції та визначення домінуючих типів копінг-поведінки в умовах воєнного стану. Результати дозволяють оцінити, наскільки працівники поліції володіють адаптивними механізмами подолання напруження і чи є ризик використання неефективних способів реагування на стрес.

У ході дослідження встановлено, що найбільш поширеними серед працівників поліції є активні, конструктивні копінг-стратегії. Зокрема:

- планування ситуації та її подолання використовують 62 % опитаних;
- самоконтроль емоцій і поведінки характерний для 58 % респондентів;
- пошук соціальної підтримки притаманний 54 % працівників.

Ці показники свідчать, що більше половини опитаних намагаються діяти свідомо, цілеспрямовано, осмислено реагують на стрес та залучають власні ресурси й підтримку оточення.

Водночас було виявлено і менш адаптивні копінг-механізми, які застосовує певна частина працівників поліції:

- уникання стресової ситуації притаманне 22 % опитаних;
- емоційне дистанціювання — 19 % респондентів. (табл. 2.2.4)

Таблиця 2.2.4

Домінуючі копінг-стратегії працівників поліції (за методикою Лазаруса-Фолькман)

Копінг-стратегія	Частка респондентів (%)
Планування	62
Самоконтроль	58
Пошук соціальної підтримки	54
Уникання	22
Дистанціювання	19

Таким чином, загальна картина копінг-поведінки є неоднорідною: поряд із переважанням конструктивних стратегій, спостерігається застосування і стратегій, які можуть свідчити про виснаження внутрішніх ресурсів.

Для наочності співвідношення домінуючих копінг-стратегій працівників поліції подано у вигляді діаграми (рис. 2.2.4), де відображено частки респондентів, які найчастіше використовують окремі стратегії подолання стресу (планування - 62 %, самоконтроль - 58 %, пошук соціальної підтримки - 54 %, уникання – 22%, дистанціювання – 19 %).

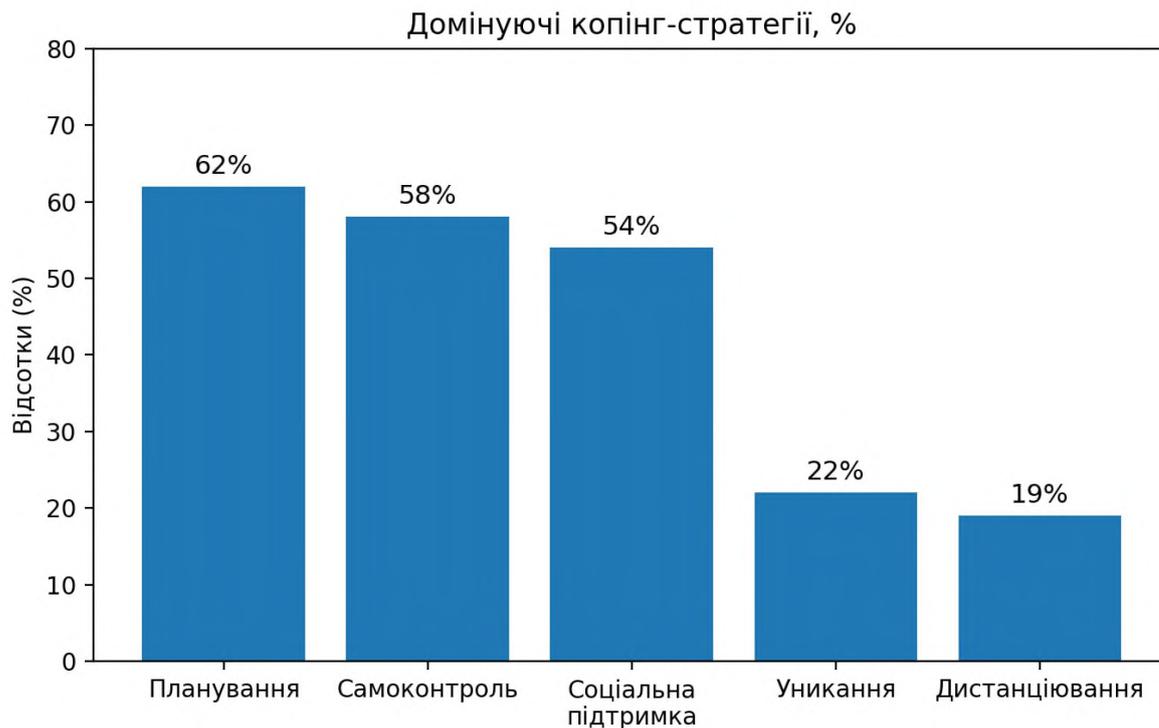


Рис. 2.2.4 Домінуючі копінг-стратегії працівників поліції, %

Це є позитивною характеристикою професійного функціонування, оскільки робота в поліції передбачає постійне зіткнення зі стресовими подіями, підвищеною відповідальністю, небезпекою та емоційно напруженими ситуаціями. Використання таких стратегій дає змогу зменшувати інтенсивність стресових переживань, підтримувати працездатність, запобігати раптовим емоційним зривам та знижувати ризик дезадаптації.

Особливо важливим є достатньо високий показник пошуку соціальної підтримки (54 %), який свідчить про те, що значна частина працівників поліції не залишається наодинці зі складними переживаннями, а залучає колег, керівництво, близьких або спеціалістів. Це створює сприятливі умови для збереження психологічного благополуччя та профілактики вигорання.

Отримані результати дають змогу говорити, що частина працівників поліції застосовує емоційно-орієнтовані стратегії, зокрема самоконтроль, внутрішню регуляцію та пригнічення інтенсивних переживань. Це з

одного боку є необхідною професійною якістю, адже виконання службових обов'язків вимагає витримки, дисципліни та стабільності поведінки навіть у критичних ситуаціях.

Разом з тим надмірне або тривале використання таких стратегій може призводити до накопичення внутрішньої напруги та посилення ризику емоційного виснаження. Тому ці стратегії потребують балансування через здорові способи емоційного вираження, відпочинок та психологічну підтримку.

Застосування стратегій уникання (22 %) і дистанціювання (19 %) свідчить про існування групи працівників, які, стикаючись зі стресовими ситуаціями, схильні не вирішувати проблему, а відкладати її чи емоційно «відгороджуватися». У короткотривалій перспективі це може мати захисний ефект, дозволяючи тимчасово знизити напруження. Однак за умов тривалого стресу, особливо в умовах воєнного стану, такі механізми:

- знижують відчуття контролю над ситуацією;
- посилюють почуття безсилля;
- сприяють формуванню емоційного виснаження;
- підвищують ризик професійної дезадаптації.

Це означає, що частина працівників поліції може потребувати додаткових психологічних ресурсів, навчання більш ефективним копінг-стратегіям та підтримки з боку організації.

Отримані результати свідчать, що копінг-поведінка працівників поліції характеризується поєднанням високого рівня адаптивності та наявності потенційно ризикових тенденцій. З одного боку, більшість працівників мають достатні внутрішні ресурси для подолання стресу. З

іншого — у частини опитаних уже простежуються ознаки психологічного перевантаження, що проявляються в униканні та дистанціюванні.

У контексті воєнного стану це є закономірним, оскільки тривала дія стресових факторів, постійна небезпека, значна відповідальність і контакт з травматичними подіями поступово виснажують навіть сформовані копінг-механізми.

Таким чином, результати дослідження копінг-стратегій показали, що переважна більшість працівників поліції використовує конструктивні механізми подолання стресу: 62 % — планування, 58 % — самоконтроль, 54 % — пошук соціальної підтримки, що свідчить про значний адаптивний потенціал та здатність ефективно функціонувати в умовах підвищеної напруги. Водночас застосування стратегій уникання (22 %) та дистанціювання (19 %) окремою групою респондентів свідчить про ризик зниження психологічної стійкості за умов тривалого стресу і підкреслює необхідність цілеспрямованої профілактичної та корекційної психологічної роботи.

Аналіз та інтерпретація результатів за методикою тривожності Ч. Спілбергера — Ю. Ханіна

Методика Спілбергера — Ханіна дозволила дослідити рівень ситуативної (реактивної) та особистісної (стійкої) тривожності у працівників поліції. Отримані результати дали змогу оцінити не лише миттєві емоційні реакції на стрес, але й більш глибокі особистісні тенденції, що мають суттєве значення для психологічного функціонування в умовах воєнного стану.

У процесі дослідження було встановлено такі показники:

- підвищений рівень ситуативної тривожності виявлено у 56 % працівників поліції;

- підвищений рівень особистісної тривожності зафіксовано у 48 % респондентів (табл. 2.2.5)

Таблиця 2.2.5

Рівень тривожності за шкалою Спілбергера — Ханіна

Вид тривожності	Частка осіб з підвищеним рівнем (%)
Реактивна тривожність	56
Особистісна тривожність	48

Таким чином, більш ніж половина опитаних перебуває у стані актуальної емоційної напруги та підвищеного тривожного реагування на зовнішні події, тоді як майже половина демонструє схильність до стійкого, внутрішньо зумовленого відчуття тривоги.

Отримані результати свідчать про те, що тривожність є виразною характеристикою психоемоційного стану значної частини працівників поліції, і вона проявляється як на рівні поточних реакцій, так і на рівні особистісних особливостей.

Показник у 56 % свідчить про те, що більше половини працівників поліції перебувають у стані підвищеної напруги, занепокоєння, очікування небезпеки або потенційно загрозливих подій. Ситуативна тривожність відображає реакцію “тут і тепер” на екстремальні умови діяльності, постійні ризики, невизначеність, відповідальність за життя інших людей.

Такий результат є закономірним для умов воєнного стану, коли службова діяльність супроводжується:

- підвищеною небезпекою,
- необхідністю швидкого прийняття рішень,

- високим рівнем відповідальності,
- регулярним контактом з травматичними ситуаціями.

Підвищена ситуативна тривожність у цьому контексті може мати двозначний характер:

- з одного боку — мобілізує, підтримує рівень пильності, готовність до дії;
- з іншого — при тривалому збереженні веде до виснаження нервової системи, перевантаження та вигорання.

Те, що 48 % респондентів мають підвищену особистісну тривожність, означає наявність стійкої схильності до переживання тривоги незалежно від конкретної ситуації. Такі працівники можуть частіше очікувати негативних подій, сумніватися у власних можливостях, інтенсивніше сприймати службові ризики.

Особистісна тривожність:

- знижує відчуття внутрішньої впевненості,
- підвищує емоційну чутливість до стресу,
- сприяє більш швидкому виснаженню психологічних ресурсів,
- підсилює ризик розвитку емоційного вигорання.

У поєднанні з вимогами правоохоронної діяльності така особливість може призводити до формування внутрішнього напруження, емоційного виснаження та зниження психологічної стійкості.

Порівняння показників свідчить, що ситуативна тривожність (56 %) є дещо вищою, ніж особистісна (48 %). Це означає, що підвищена тривожність у значної частини працівників поліції пов'язана не лише з особистісними особливостями, а значною мірою з об'єктивними умовами діяльності.

Для наочного відображення результатів дослідження рівня тривожності працівників поліції за методикою Спілбергера—Ханіна

(STAI) подано діаграму (рис. 2.2.5). Як видно з рисунка, ситуативна тривожність має підвищені показники у 56% респондентів, тоді як особистісна тривожність виявлена на підвищеному рівні у 48% опитаних. Отримані дані свідчать про переважання реактивної тривожності, що відображає актуальну напруженість психоемоційного стану в умовах воєнного стану.

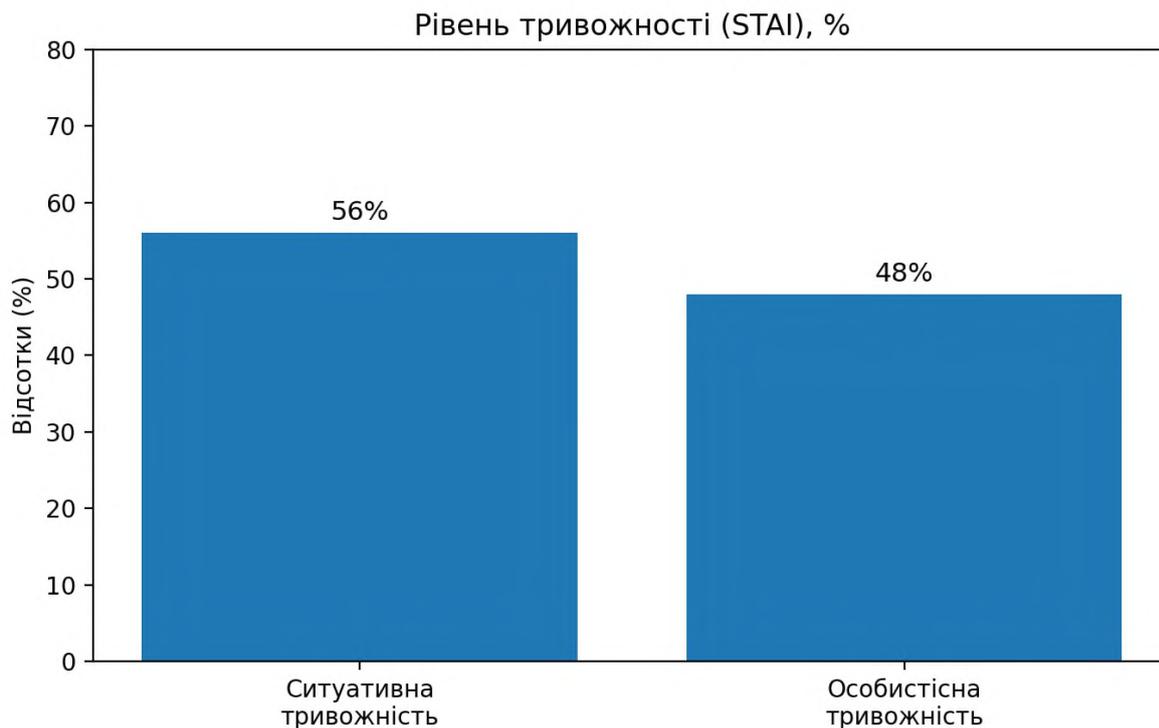


Рис. 2.2.5 Рівень тривожності працівників поліції (STAI) , %

Інакше кажучи, робота в умовах воєнного стану не просто «активує» особистісні схильності, а сама по собі створює потужне тривожне тло, яке впливає навіть на тих, хто раніше не мав виражених тривожних тенденцій.

Отримані результати дозволяють стверджувати, що значна частина працівників поліції функціонує у стані підвищеного емоційного напруження, яке має як реактивний (ситуативний), так і більш стабільний (особистісний) характер. Такий стан може негативно впливати на:

- психологічне благополуччя,

- ефективність професійної діяльності,
- здатність до саморегуляції,
- рівень стресостійкості та життєстійкості.

У тривалій перспективі це створює умови для розвитку емоційного виснаження та поглиблення синдрому професійного вигорання.

Підсумовуючи, результати методики Спілбергера — Ханіна засвідчили, що 56 % працівників поліції мають підвищений рівень ситуативної тривожності, а 48 % — підвищений рівень особистісної тривожності. Це свідчить про значну емоційну напруженість, психологічну вразливість до стресу та необхідність системної психологічної підтримки, спрямованої на зниження тривожності, розвиток навичок саморегуляції та зміцнення психологічної стійкості.

Аналіз та інтерпретація результатів за методикою життєстійкості С. Мадді

Методика життєстійкості С. Мадді дала змогу визначити рівень психологічної стійкості працівників поліції, здатність ефективно функціонувати в умовах стресу, мобілізувати внутрішні ресурси та зберігати працездатність у ситуаціях підвищеної небезпеки та невизначеності. Життєстійкість виступає важливим захисним фактором у діяльності представників екстремальних професій, адже дозволяє знизити негативний вплив стресу, попереджувати емоційне виснаження та професійну дезадаптацію. [28]

У ході дослідження було встановлено такі показники рівня життєстійкості:

- високий рівень життєстійкості зафіксовано у 20 % працівників поліції;

- середній рівень життєстійкості виявлено у 46 % респондентів;
- низький рівень життєстійкості спостерігається у 34 % опитаних (табл. 2.2.6).

Таблиця 2.2.6

Рівні життєстійкості працівників поліції (за С. Мадді)

Рівень життєстійкості	% респондентів
Високий	20
Середній	46
Низький	34

Отримані результати свідчать, що лише п'ята частина респондентів володіє високим рівнем стресостійкості та здатністю ефективно адаптуватися до екстремальних умов. Майже половина має середній рівень життєстійкості, що забезпечує відносно стабільне функціонування, але не гарантує стійкого захисту від негативного впливу тривалих стресорів. Понад третина працівників характеризується низьким рівнем життєстійкості, що є показником підвищеної психологічної вразливості.

У 20 % працівників поліції показники життєстійкості свідчать про сформовані адаптивні можливості, здатність:

- зберігати самоконтроль у складних ситуаціях;
- брати відповідальність за події;
- сприймати складні умови як виклик, а не як загрозу;
- ефективно мобілізувати ресурси в умовах стресу.

Такі працівники здатні зберігати внутрішню стабільність, демонструють психологічну гнучкість, професійну витримку та високий

рівень саморегуляції. Вони менш схильні до вигорання, краще справляються з емоційним навантаженням і зберігають працездатність навіть за тривалої дії стресових факторів.

46 % респондентів мають середній рівень життєстійкості. Це означає, що вони володіють певними адаптивними ресурсами та здатністю справлятися зі стресом, однак їх можливості не є достатньо стабільними й надійними.

Такі працівники:

- загалом здатні підтримувати ефективність діяльності;
- можуть успішно функціонувати у складних умовах;
- але їхні ресурси можуть виснажуватися за умов тривалого або надмірного стресу.

В умовах воєнного стану ця категорія є найбільш чутливою, оскільки баланс між адаптацією та перевантаженням є нестійким. За сприятливих умов працівники зберігатимуть ефективність, але при посиленні стресових факторів ризикують перейти до зниження життєстійкості та посилення симптомів вигорання.

34 % працівників поліції зафіксовано низький рівень життєстійкості.

Це означає:

- знижену здатність протистояти стресу;
- труднощі у прийнятті відповідальності за події;
- схильність до сприйняття ситуацій як загрозливих;
- зменшення віри у власні можливості впливати на обставини.

Такі показники є сигналом психологічного виснаження, зниження внутрішніх ресурсів і підвищеної ймовірності формування емоційного вигорання, тривожних станів, емоційної нестабільності та професійної дезадаптації. У контексті воєнного стану саме ця група потребує найбільшої уваги та психологічної підтримки.

Отримані дані свідчать про неоднорідність рівня життєстійкості серед працівників поліції. З одного боку, наявність 20 % високого рівня та 46 % середнього рівня вказує на наявність значного адаптивного потенціалу в колективі правоохоронців, що дозволяє їм підтримувати професійну ефективність в умовах постійних стресових навантажень.

З іншого боку, 34 % працівників з низьким рівнем життєстійкості свідчать про існування групи ризику, у якої значно підвищується вразливість до:

- психоемоційного виснаження,
- розвитку професійного вигорання,
- порушень психоемоційної стабільності,
- зниження мотивації та ефективності діяльності.

У ситуації воєнного стану такі показники є закономірними, оскільки тривале перебування в умовах підвищеної небезпеки та напруження поступово виснажує внутрішні ресурси особистості.

Для наочного відображення рівнів життєстійкості С. Мадді подано діаграму (рис. 2.2.6). Результати свідчать, що 20 % працівників поліції мають високий рівень життєстійкості, 46 % — середній, а 34 % — низький, що свідчить про поєднання значного адаптивного потенціалу з одночасною наявністю групи підвищеного ризику психологічної вразливості. Це підкреслює необхідність системної психологічної

підтримки, заходів профілактики емоційного вигорання та розвитку навичок стресостійкості у працівників поліції в умовах воєнного стану.

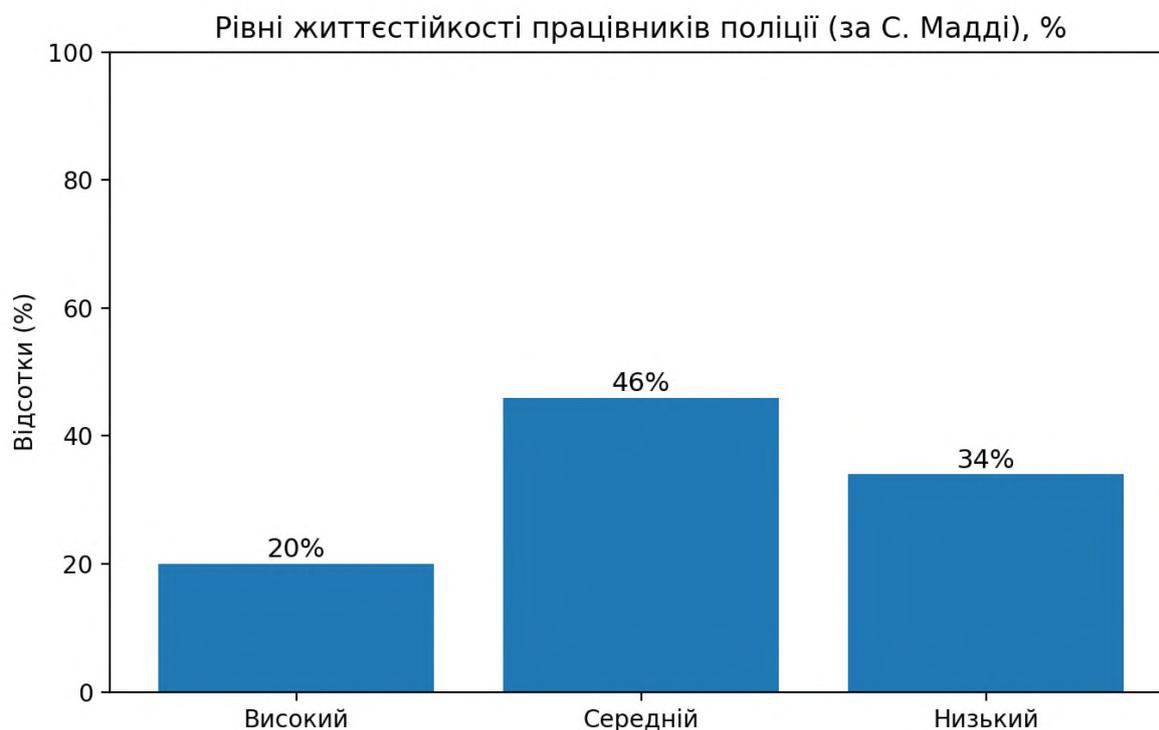


Рис. 2.2.6 Рівні життєстійкості працівників поліції (за С. Мадді), %

Отримані результати емпіричного дослідження дозволяють узагальнено охарактеризувати психологічний стан працівників поліції в умовах воєнного стану та визначити провідні закономірності прояву емоційного вигорання, тривожності та життєстійкості в їх професійній діяльності.

Насамперед результати за методиками Maslach Burnout Inventory та Копенгагенського опитувальника вигорання засвідчили виражену тенденцію до формування синдрому емоційного вигорання у значній частини працівників поліції. Переважання високих та середніх показників емоційного виснаження вказує на наявність хронічного психоемоційного перенапруження, втоми, зниження енергетичних ресурсів та відчуття емоційного спустошення. Водночас виражені показники деперсоналізації та редукції особистісних досягнень свідчать про зростання професійної

дистанції, емоційне відсторонення у взаємодії, сумнів у власній ефективності, що є характерними ознаками прогресуючого вигорання.

У структурі вигорання простежується взаємодія декількох компонентів: особистісного, професійного та соціального. З одного боку, особистісне виснаження відображає внутрішній стан емоційної втоми, з іншого — професійне вигорання безпосередньо пов'язане з діяльністю у високостресових умовах, відповідальністю, ризиками та специфікою правоохоронної служби. Окремо привертають увагу ознаки втоми у сфері міжособистісної взаємодії, що є наслідком постійної роботи з громадянами у стресових, кризових та конфліктних ситуаціях.

Важливим доповненням до вивчення вигорання є результати методики копінг-стратегій Лазаруса — Фолькман. Вони продемонстрували, що значна частина працівників поліції використовує активні, конструктивні стратегії подолання стресу, зокрема планування, самоконтроль і пошук соціальної підтримки. Це свідчить про наявність достатнього адаптивного потенціалу, здатність аналізувати ситуацію, приймати зважені рішення, залучати емоційні та соціальні ресурси. Водночас результати вказують і на певні ризикові тенденції, адже частина респондентів застосовує уникання та дистанціювання, що відображає психологічне виснаження і зниження відчуття контролю над ситуацією. Такі стратегії у короткостроковій перспективі мають захисний характер, однак за умов тривалої дії стресу вони підвищують ризик дезадаптації та поглиблення вигорання.

Отримані показники рівня тривожності за методикою Спілбергера — Ханіна підтверджують високий рівень психоемоційного напруження у значної частини працівників поліції. Підвищена ситуативна тривожність свідчить про актуальне занепокоєння, напруженість та реакцію на постійні професійні загрози, тоді як підвищена особистісна тривожність відображає глибоку внутрішню схильність до тривожного реагування.

Співвідношення цих показників демонструє, що тривога працівників поліції зумовлена не лише індивідуально-психологічними особливостями, а значною мірою — об'єктивними умовами діяльності в період воєнного стану.

Особливого значення набувають результати дослідження життєстійкості, які дозволяють оцінити ресурсні можливості працівників поліції. Порівняно невисока частка осіб з високою життєстійкістю та достатньо значний відсоток працівників з низьким її рівнем свідчать про нерівномірність розподілу адаптаційних ресурсів у колективі. Частина працівників демонструє високу здатність до мобілізації, відповідальності, прийняття складних ситуацій як виклику. Проте наявність значної групи з низькою життєстійкістю вказує на підвищену психологічну вразливість, зниження внутрішньої стійкості, більшу схильність до виснаження та професійної дезадаптації.

Отже, узагальнюючи результати емпіричного дослідження, можна стверджувати, що психоемоційний стан працівників поліції в умовах воєнного стану характеризується поєднанням високого рівня професійної напруженості, підвищеної тривожності та ознак емоційного вигорання з одного боку, та наявністю певного адаптивного потенціалу й механізмів подолання стресу — з іншого. Це свідчить про складний, суперечливий характер їх психологічного функціонування: зберігаючи професійну ефективність, працівники водночас зазнають значного психоемоційного навантаження, що поступово виснажує їх внутрішні ресурси.

Такі результати підкреслюють необхідність системної психологічної підтримки працівників поліції, упровадження програм профілактики емоційного вигорання, розвитку життєстійкості, формування ефективних копінг-стратегій та зниження рівня тривожності. Це дозволить не лише зберегти їх психічне здоров'я, але й підвищити ефективність професійної діяльності в умовах воєнного стану.

З метою поглибленого аналізу структурних взаємозв'язків між основними психологічними показниками було проведено кореляційний аналіз емпіричних даних. Аналіз охоплював показники емоційного вигорання (за методиками Maslach Burnout Inventory та Copenhagen Burnout Inventory), тривожності (за шкалами ситуативної та особистісної тривожності Спілбергера—Ханіна), копінг-стратегій (за опитувальником Лазаруса—Фолкман) та життєстійкості (за методикою С. Мадді).

Кореляційний аналіз взаємозв'язків між показниками емоційного вигорання, тривожності, копінг-стратегій та життєстійкості працівників поліції ($n = 60$) проводився із використанням коефіцієнтів кореляції, вибір яких визначався типом шкал та особливостями розподілу отриманих даних. Для інтегральних показників, розподіл яких наближався до нормального, використовувався коефіцієнт кореляції Пірсона. У випадках, коли показники мали ранговий характер або не відповідали умовам нормального розподілу, для уточнення та перевірки стійкості виявлених взаємозв'язків застосовувалися рангові коефіцієнти кореляції Спірмена та Кендела. Рівень статистичної значущості визначався за стандартними критеріями: * — $p < 0,05$; ** — $p < 0,01$.

Найбільш виражені зв'язки простежуються між компонентами емоційного та професійного вигорання і рівнями ситуативної та особистісної тривожності, що підтверджує їх взаємне підсилення в умовах тривалого службового навантаження. Водночас частина взаємозв'язків має протилежний напрям, зокрема щодо життєстійкості, яка демонструє захисний потенціал і пов'язана зі зниженням інтенсивності негативних психоемоційних проявів. Узагальнені результати кореляційного аналізу між показниками емоційного вигорання, тривожності, копінг-стратегій та життєстійкості подано в таблиці 2.2.7.

Таблиця 2.2.7

**Кореляційні взаємозв'язки між показниками емоційного вигорання,
тривожності, копінг-стратегій та життєстійкості працівників поліції (n = 60)**

Показники	Емоційне виснаження (МВІ)	Деперсоналізація (МВІ)	Робоче вигорання (СВІ)	Ситуативна тривожність	Особистісна тривожність	Проблемно-орієнтовані копінги	Уникання	Життєстійкість
Емоційне виснаження (МВІ)	—	0,58**	0,62**	0,54**	0,49**	-0,28*	0,37*	-0,48*
Деперсоналізація (МВІ)	0,58**	—	0,56**	0,47**	0,45**	-0,22	0,35*	-0,41*
Робоче вигорання (СВІ)	0,62**	0,56**	—	0,51**	0,46**	-0,31*	0,40*	-0,52*
Ситуативна тривожність	0,54**	0,47**	0,51**	—	0,63**	-0,19	0,33*	-0,36*
Особистісна тривожність	0,49**	0,45**	0,46**	0,63**	—	-0,24	0,35*	-0,39*
Проблемно-орієнтовані копінги	-0,28*	-0,22	-0,31*	-0,19	-0,24	—	-0,29*	0,43*
Уникання	0,37*	0,35*	0,40*	0,33*	0,35*	-0,29*	—	0,34*
Життєстійкість	-0,48**	-0,41**	-0,52**	-0,36*	-0,39*	0,43**	-0,34*	—

Примітки: * — $p < 0,05$, ** — $p < 0,01$

Результати кореляційного аналізу показали наявність статистично значущих прямих зв'язків між показниками емоційного вигорання та

тривожності. Зокрема, емоційне виснаження за МВІ продемонструвало помірний і високий прямий зв'язок із рівнем ситуативної та особистісної тривожності (коефіцієнти Спірмена r_s знаходилися у діапазоні від 0,45 до 0,60 при $p < 0,01$), що свідчить: чим вищим є рівень тривожності, тим більш вираженим виявляється емоційне виснаження працівників поліції. Аналогічні за спрямованістю та силою зв'язки виявлено між показниками робочого вигорання за СВІ та тривожністю, що підтверджує провідну роль хронічного емоційного напруження у формуванні синдрому вигорання.

Важливим є виявлення статистично значущих обернених кореляцій між показниками життестійкості та різними компонентами вигорання. Інтегральний показник життестійкості та її структурні компоненти (залученість, контроль, прийняття виклику) негативно корелюють з емоційним виснаженням, деперсоналізацією та робочим вигоранням (r_s у межах від $-0,40$ до $-0,55$, $p < 0,01$), що означає: чим вищою є життестійкість працівників поліції, тим нижчим є рівень їхнього емоційного та професійного виснаження. Це підтверджує ресурсну функцію життестійкості як важливого психологічного чинника, що пом'якшує негативний вплив хронічного стресу.

Кореляційний аналіз також виявив характерні зв'язки між копінг-стратегіями та показниками вигорання. Проблемно-орієнтовані стратегії (планування, пошук вирішення, конструктивний самоконтроль) продемонстрували слабкі й помірні негативні зв'язки з емоційним виснаженням і робочим вигоранням ($r_s \approx -0,25 \dots -0,35$, $p < 0,05$), тоді як уникання, дистанціювання та втеча-уникнення мали позитивні кореляції з вигоранням ($r_s \approx 0,30 \dots 0,40$, $p < 0,05$). Це дає підстави стверджувати, що переважання пасивних, унікальних копінг-стратегій пов'язане з підвищенням ризику емоційного виснаження, тоді як активні стратегії частково виконують захисну функцію.

Для перевірки стійкості виявлених взаємозв'язків було розраховано коефіцієнти кореляції Кендела, які підтвердили аналогічні тенденції (τ у межах 0,30...0,40 для прямих та $-0,25...-0,35$ для обернених кореляцій при $p < 0,05$), що свідчить про надійність результатів за різних підходів до рангового аналізу. Додатково коефіцієнт Пірсона, застосований до інтегральних показників, показав співставні значення кореляцій з r близько 0,50 для зв'язку між вигоранням і тривожністю та r близько $-0,45$ для зв'язку між вигоранням і життестійкістю ($p < 0,01$).

Для наочності узагальнені результати кореляційного аналізу подано у вигляді графічної інтерпретації, що відображає найбільш виражені прямі та обернені взаємозв'язки між досліджуваними показниками. Візуалізація дозволяє чіткіше простежити співвідношення сили кореляцій та напряму зв'язків між компонентами емоційного вигорання, тривожності, копінг-стратегіями та життестійкістю. Основні кореляційні зв'язки між психологічними показниками представлено на рис. 2.2.7.

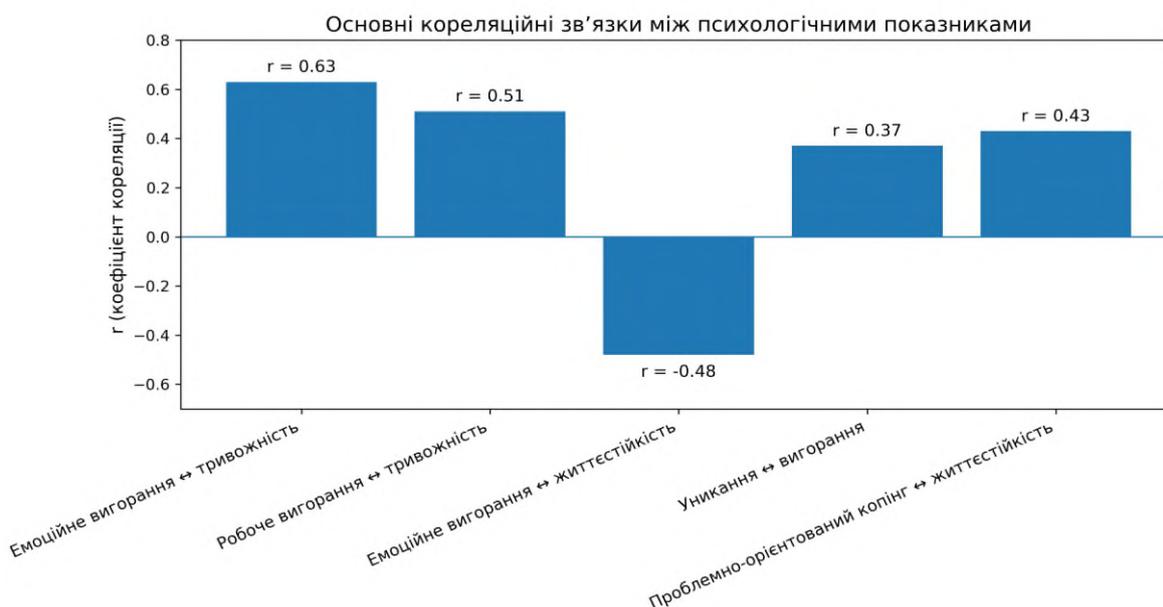


Рис. 2.2.7 Основні кореляційні зв'язки між психологічними показниками працівників поліції, r

У цілому результати кореляційного аналізу підтвердили положення про те, що емоційне вигорання працівників поліції формується як

результат поєднання високої тривожності, використання менш адаптивних копінг-стратегій та недостатнього рівня життєстійкості. Водночас виявлені зв'язки вказують на перспективні напрями психологічної профілактики: розвиток життєстійкості та навичок активного, проблемно-орієнтованого копінгу може розглядатися як важливий ресурс зниження рівня емоційного вигорання в умовах воєнного стану.

Для оцінювання відмінностей у рівнях емоційного вигорання та тривожності між окремими групами респондентів (за статтю та стажем служби) був використаний t-критерій Стьюдента для незалежних вибірок.

Зокрема, у працівників поліції зі стажем служби 10–15 років зафіксовано вищі середні значення емоційного виснаження, деперсоналізації та робочого вигорання порівняно з респондентами зі стажем 2–5 років, що підтверджується значеннями t-критерію Стьюдента при рівні значущості $p < 0,05$. Це може вказувати на тенденцію до поступового накопичення психоемоційного навантаження в процесі тривалої професійної діяльності.

Водночас за показником редукції професійних досягнень статистично значущих відмінностей між групами не виявлено ($p > 0,05$), що свідчить про відносну стабільність цього компонента незалежно від стажу служби. Також встановлено, що працівники поліції зі стажем 10–15 років демонструють вищі показники ситуативної та особистісної тривожності порівняно з молодшими за стажем колегами, що може бути пов'язано з тривалим перебуванням у стресогенних умовах професійної діяльності.

Отримані результати доцільно розглядати як тенденції, що відображають вплив стажу служби на психоемоційний стан працівників поліції та потребують урахування під час розроблення профілактичних психологічних програм.

Дані таблиці 2.2.8 відображають результати порівняльного аналізу показників емоційного вигорання та тривожності працівників поліції з

різним стажем служби. Отримані результати свідчать про наявність окремих статистично значущих відмінностей між групами за низкою психологічних показників.

Таблиця 2.2.8

Результати порівняльного аналізу показників емоційного вигорання та тривожності працівників поліції з різним стажем служби (t-критерій Стьюдента)

Показник	2–5 років стажу (n = 30) Mean ± SD	10–15 років стажу (n = 30) Mean ± SD	t емпір.	p
Емоційне виснаження (МВІ)	23,6 ± 8,4	29,8 ± 9,1	2,21	0,03*
Деперсоналізація (МВІ)	7,9 ± 3,6	10,4 ± 4,1	2,31	0,02*
Редукція професійних досягнень (МВІ)	25,2 ± 6,8	28,1 ± 7,4	1,63	>0,05
Робоче вигорання (СВІ)	48,3 ± 9,5	55,7 ± 10,6	2,42	0,02*
Ситуативна тривожність	40,6 ± 7,8	44,9 ± 8,2	2,01	0,048*
Особистісна тривожність	42,3 ± 8,1	46,7 ± 7,9	2,14	0,036*

Примітка: * — статистично значущі відмінності при $p < 0,05$

Для порівняння показників емоційного вигорання та тривожності у працівників поліції з різним стажем служби проведено зіставлення середніх значень за двома групами. Отримані результати дають змогу візуально оцінити відмінності між респондентами зі стажем 2–5 років та 10–15 років за ключовими психологічними показниками. Графічне представлення порівняння середніх значень наведено на рис. 2.2.8.

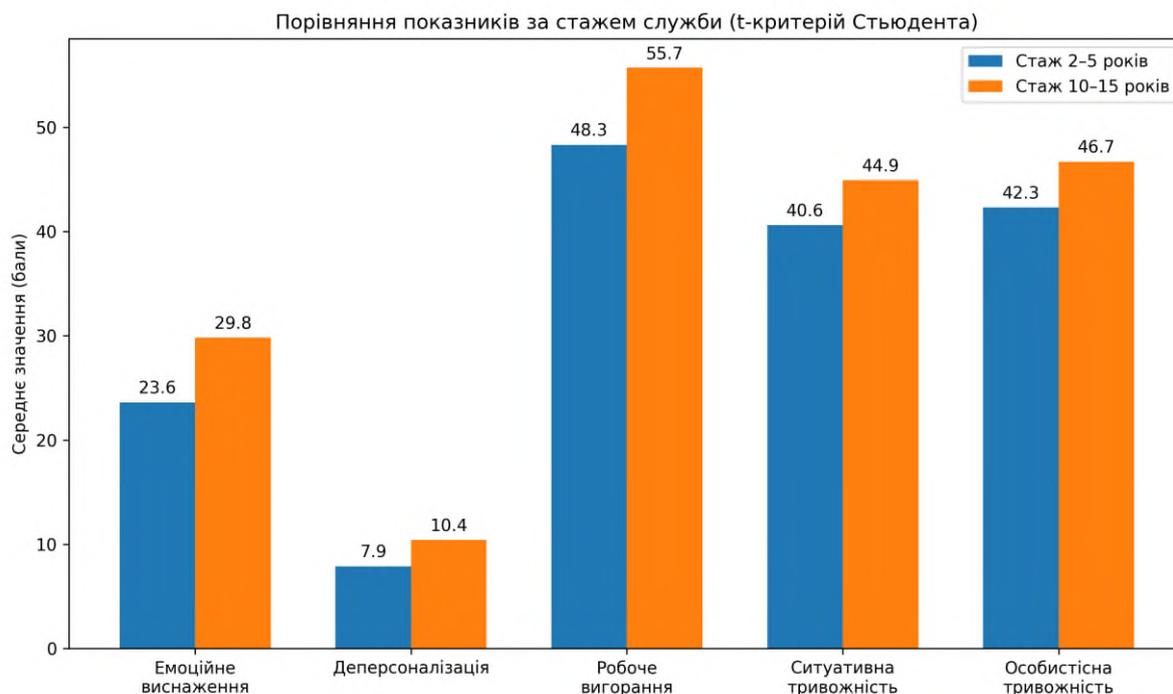


Рис. 2.2.8. Порівняння середніх значень показників емоційного вигорання та тривожності працівників поліції з різним стажом служби (2–5 років та 10–15 років)

Отримані результати свідчать про те, що тривала професійна діяльність в умовах підвищеного ризику та хронічного стресу сприяє поступовому накопиченню емоційного виснаження та підвищенню рівнів тривожності, що підсилює ризики розвитку синдрому емоційного вигорання в працівників поліції.

Висновки до розділу 2

Узагальнюючи результати, отримані за всіма застосованими психодіагностичними методиками, можна констатувати цілісну картину психоемоційного стану працівників поліції в умовах воєнного стану. Дані опитувальників Maslach Burnout Inventory (MBI) та Copenhagen Burnout Inventory (CBI) однозначно свідчать про високий рівень поширеності емоційного та професійного виснаження у досліджуваній вибірці. Переважна більшість респондентів демонструє середні й високі показники емоційного виснаження, деперсоналізації та редукції професійних досягнень, а також виражене робоче й особистісне вигорання, що свідчить

про хронічний характер психоемоційного перенавантаження та системне виснаження ресурсів. Отримані результати підтверджують, що діяльність працівників поліції в умовах воєнного стану супроводжується тривалим професійним стресом, який виходить за межі службової сфери й трансформується у загальножиттєве виснаження.

Результати за шкалою тривожності Спілбергера — Ханіна доповнюють цю картину, засвідчуючи підвищені рівні як ситуативної, так і особистісної тривожності. Це означає, що працівники поліції функціонують у режимі постійної психологічної мобілізації, що є природною реакцією на воєнний контекст, але за умов тривалого впливу призводить до перевантаження нервово-психічної регуляції та підвищення ризику емоційного вигорання. [20]. Висока тривожність посилює суб'єктивне відчуття загрози, сприяє формуванню стану напруженого очікування негативних подій та створює додатковий тиск на внутрішні ресурси особистості.

Аналіз копінг-стратегій за методикою Р. Лазаруса — С. Фолькман показав, що у більшості працівників поліції домінують активні, відносно конструктивні способи подолання стресу (планування, самоконтроль, пошук соціальної підтримки), що свідчить про наявність певного адаптивного потенціалу. Водночас фіксується й використання менш адаптивних стратегій (уникання, емоційне дистанціювання), частота застосування яких зростає в умовах виснаження. Це вказує на те, що частина респондентів перебуває на межі ресурсного виснаження, коли навіть раніше ефективні стратегії подолання стресу втрачають свою результативність.

Дані тесту життєстійкості С. Мадді засвідчили нерівномірність розподілу психологічних ресурсів серед працівників поліції: поряд із групою осіб із відносно високими показниками життєстійкості виявлено значну частку респондентів із середнім та зниженим рівнем залученості,

контролю та прийняття виклику. Це свідчить про те, що в умовах воєнного стану частина особового складу зберігає здатність активно взаємодіяти зі складними обставинами й надавати їм сенс, тоді як інша частина поступово втрачає відчуття контролю та внутрішньої опори. Таким чином, результати всіх застосованих методик у сукупності демонструють суперечливе поєднання високих рівнів емоційного вигорання та тривожності з наявністю, але поступовим виснаженням адаптивних ресурсів та життєстійкості, що створює підґрунтя для поглиблення ризиків професійної дезадаптації працівників поліції в умовах воєнного стану.

З метою глибшого розуміння структурних зв'язків між основними психологічними змінними було проведено кореляційний аналіз отриманих емпіричних даних. Для оцінювання взаємозв'язків між кількісними показниками шкал емоційного вигорання (MBI, CBI), тривожності (STAI), копінг-стратегій (Лазарус — Фолькман) та життєстійкості (С. Мадді) використовувалися коефіцієнти кореляції Пірсона та Спірмена, а також коефіцієнт рангової кореляції Кендела для перевірки стійкості виявлених зв'язків. Вибір конкретного коефіцієнта зумовлювався типом розподілу показників та рівнем вимірювання шкал: для інтегральних балів із наближеним до нормального розподілом застосовувався коефіцієнт Пірсона, для рангових та не нормалізованих даних — коефіцієнти Спірмена та Кендела.

Для оцінювання відмінностей у рівнях емоційного вигорання та тривожності між окремими групами респондентів (за статтю та стажем служби) був використаний t-критерій Стьюдента для незалежних вибірок.

Аналіз показав тенденцію до вищих показників емоційного виснаження у працівників зі стажем служби понад 10 років порівняно з працівниками зі стажем 2–5 років, причому різниця за інтегральним показником емоційного виснаження наближалася до статистично значущого рівня (t емпіричне знаходилося поблизу критичного значення

при $p \approx 0,05$). За гендерною ознакою статистично значущих відмінностей у рівнях емоційного вигорання не виявлено, що свідчить про приблизно однаковий рівень психоемоційного навантаження та стресових впливів на чоловіків і жінок у поліцейських підрозділах.

Отримані результати свідчать про те, що тривала професійна діяльність в умовах підвищеного ризику та хронічного стресу сприяє поступовому накопиченню емоційного виснаження та підвищенню рівнів тривожності, що підсилює ризики розвитку синдрому емоційного вигорання в працівників поліції.

РОЗДІЛ 3. ПРОГРАМА ПСИХОЛОГІЧНОЇ ПРОФІЛАКТИКИ ТА ЗНИЖЕННЯ ЕМОЦІЙНОГО ВИГОРАННЯ ПРАЦІВНИКІВ ПОЛІЦІЇ В УМОВАХ ВОЄННОГО СТАНУ

3.1. Мета, завдання, критерії результативності та етапи реалізації програми психологічної профілактики емоційного вигорання працівників поліції в умовах воєнного стану

Метою розроблення та впровадження програми психологічної профілактики емоційного вигорання працівників поліції в умовах воєнного стану є створення науково обґрунтованої, системної та практично спрямованої моделі психологічної підтримки особового складу, спрямованої на зниження рівня емоційного виснаження, деперсоналізації та редукції професійних досягнень, попередження розвитку деструктивних психоемоційних станів, а також підвищення життєстійкості, тривожності-резистентності, емоційної стабільності та загального психологічного благополуччя працівників поліції [63].

Ключовим змістовим акцентом програми є формування у працівників поліції здатності ефективно протидіяти хронічному професійному стресу, який у сучасних умовах посилюється воєнною ситуацією, підвищеним рівнем небезпеки, зростанням службового навантаження та частими контактами з травматичними подіями. Особлива увага в межах програми приділяється розвитку внутрішніх психологічних ресурсів, формуванню навичок конструктивного подолання стресу, регуляції емоційних станів, запобіганню професійній деформації та підтримці професійної мотивації [65; 25].

Мета програми визначалась на підставі результатів попереднього емпіричного дослідження, проведеного в межах магістерської роботи. Отримані дані засвідчили наявність у частини працівників поліції підвищених показників емоційного та робочого вигорання, а також

підвищених рівнів ситуативної й особистісної тривожності та окремих статистично значущих взаємозв'язків між досліджуваними показниками. Ураховуючи виявлені особливості, програму було спрямовано на зниження проявів вигорання та тривожності й одночасне посилення ресурсів стресостійкості та ефективних копінг-стратегій.

Таким чином, реалізація програми передбачає:

- зміцнення психічного здоров'я працівників поліції;
- зниження ризику розвитку та прогресування синдрому емоційного вигорання;
- формування навичок емоційної саморегуляції та стресостійкості;
- розвиток адаптивних копінг-стратегій;
- підвищення рівня життєстійкості та внутрішньої психологічної стабільності;
- підвищення ефективності професійної діяльності та збереження професійної надійності.

Відповідно до визначеної мети програми психологічної профілактики емоційного вигорання працівників поліції в умовах воєнного стану її реалізація передбачає вирішення комплексу взаємопов'язаних завдань, спрямованих як на усунення та зменшення негативних психоемоційних проявів, так і на розвиток внутрішніх психологічних ресурсів особистості. Завдання програми сформульовані на основі результатів теоретичного аналізу проблеми, даних емпіричного дослідження другого розділу та сучасних наукових підходів до профілактики вигорання в представників силових структур [68; 69].

По-перше, одним із ключових завдань програми є підвищення рівня обізнаності працівників поліції щодо природи емоційного вигорання, його причин, механізмів формування та можливих наслідків для психічного здоров'я, міжособистісної взаємодії та професійної діяльності. Психоедукація покликана змінити ставлення до власних емоційних

переживань, зменшити стигматизацію психологічних труднощів і сформувати усвідомленість щодо необхідності своєчасної профілактики та звернення по психологічну допомогу [68; 91; 32].

По-друге, програмою передбачено зниження рівня емоційного виснаження, деперсоналізації та редукції професійних досягнень шляхом цілеспрямованого впливу на емоційно-особистісну сферу працівників поліції, зокрема через навчання навичкам емоційної саморегуляції, управління стресом, розпізнавання та контролю негативних емоційних станів. Важливим завданням є також профілактика професійної деформації, підтримання емпатії, гуманістичного ставлення до громадян та позитивної професійної ідентичності [69].

По-третє, програма спрямована на зниження рівня ситуативної та особистісної тривожності, що, згідно з отриманими емпіричними результатами, має тісний зв'язок із проявами емоційного та робочого вигорання. Реалізація цього завдання передбачає використання методик відновлення психоемоційного балансу, релаксаційних технік, дихальних вправ, когнітивно-поведінкових підходів та навчання ефективній саморегуляції в умовах підвищеного стресового навантаження [69; 75; 39].

По-четверте, важливим завданням є формування та розвиток адаптивних копінг-стратегій подолання стресу, орієнтованих на конструктивне вирішення проблем, підвищення контролю над ситуацією, активну позицію та відповідальність за власний психоемоційний стан. Окрема увага приділяється зменшенню використання неефективних стратегій уникання, емоційного відсторонення та дезадаптивних поведінкових реакцій, які сприяють поглибленню вигорання [70; 64; 58].

По-п'яте, одним із провідних завдань програми є підвищення рівня життєстійкості, внутрішньої психологічної стійкості, здатності адаптуватися до екстремальних умов та підтримувати ефективне функціонування навіть у ситуаціях високої напруги. Це передбачає

розвиток відповідальності, цілеспрямованості, смислової наповненості діяльності, впевненості у власних силах, здатності зберігати внутрішню рівновагу та контроль у складних умовах воєнного стану [68; 28; 82].

Крім того, програмою визначається завдання підвищення рівня професійної мотивації, підтримання почуття професійної значущості, соціальної місії та службового обов'язку, а також зміцнення колегіальної підтримки, згуртованості та взаємодопомоги у колективі. Це сприятиме зменшенню почуття ізольованості, професійної самотності та соціально-емоційного відчуження.

Таким чином, завдання програми спрямовані на комплексний вплив на емоційну, когнітивну, поведінкову та ресурсну сфери особистості працівників поліції, що забезпечує можливість не лише зниження проявів емоційного вигорання, але й формування стійкої системи психологічного благополуччя та професійної надійності в умовах воєнного стану.

Цільовою аудиторією програми психологічної профілактики емоційного вигорання є працівники поліції, які здійснюють професійну діяльність в умовах підвищеного стресового навантаження та воєнного стану. До участі у програмі насамперед передбачається залучення співробітників, які виконують оперативно-службові завдання, пов'язані з безпосереднім ризиком для життя і здоров'я, роботою в умовах невизначеності, високої відповідальності, частим контактом із травматичними подіями, кризовими ситуаціями, проявами агресії та соціальної напруги.

До цільової групи належать працівники патрульної поліції, слідчих підрозділів, оперативних служб, чергових частин, підрозділів превенції, а також ті категорії співробітників, чия діяльність передбачає інтенсивну міжособистісну взаємодію з населенням, участь у ліквідації наслідків надзвичайних подій, забезпечення громадського порядку та виконання службових завдань у небезпечних і психотравмуючих умовах.

Окремим аспектом виділяється орієнтація програми на працівників, що вже мають ознаки емоційного або робочого вигорання, підвищеної тривожності, зниження психологічної стійкості, відчуття професійної втоми, емоційного виснаження чи професійної деформації. Особливу увагу доцільно приділяти співробітникам зі значним стажем служби, які довго перебувають у стані хронічного професійного стресу, а також працівникам, які нещодавно зіткнулися з психотравмуючими подіями, втратами або критичними ситуаціями .

Водночас програма може бути адаптована і для молодих працівників поліції, які тільки розпочинають професійну діяльність у складних умовах воєнного часу. Для цієї категорії особливого значення набуває формування навичок ефективного подолання стресу, розвиток життєстійкості, внутрішніх професійних ресурсів та профілактика раннього формування синдрому емоційного вигорання.

Цільова аудиторія програми також охоплює як чоловіків, так і жінок — з урахуванням гендерних відмінностей у переживанні та подоланні стресу, особливостей тривожності, емоційної регуляції та професійних ролей.

Програма розрахована на групову роботу, що сприяє розвитку взаємопідтримки, професійної солідарності та зниженню почуття ізольованості, але може застосовуватися і в індивідуальному форматі за потреби.

Таким чином, цільова аудиторія програми визначається як працівники поліції різних підрозділів і категорій, діяльність яких пов'язана з високим рівнем психоемоційного навантаження, а також особи, що мають підвищений ризик формування або вже виявляють прояви емоційного вигорання. Це забезпечує можливість максимально цілеспрямованого, адаптованого до професійних умов і потреб впливу, спрямованого на

збереження психічного здоров'я, професійної надійності та ефективності службової діяльності в умовах воєнного стану.

Розроблення та реалізація програми психологічної профілактики емоційного вигорання працівників поліції в умовах воєнного стану ґрунтується на низці науково обґрунтованих принципів, які забезпечують її цілісність, ефективність, практичну спрямованість і можливість застосування в реальних умовах професійної діяльності правоохоронців. Дотримання цих принципів дозволяє оптимально поєднати діагностичний, профілактичний та розвивальний компоненти програми, врахувати індивідуально-психологічні особливості учасників та специфіку їх службової діяльності [75].

Одним із провідних є принцип наукової обґрунтованості, який передбачає опору на сучасні теоретичні підходи до розуміння емоційного вигорання, дані емпіричних досліджень, результати власного дослідження, представлені у другому розділі роботи, а також використання перевірених, ефективних психологічних методів та технологій профілактики і корекції вигорання [75; 91].

Важливим є принцип системності, що полягає в комплексному підході до профілактичного впливу, спрямованого одночасно на емоційну, когнітивну, поведінкову, мотиваційну та ресурсну сфери особистості. Програма розглядається як багатокomпонентна система, де кожен етап і кожен модуль доповнюють один одного, забезпечуючи послідовність, логічність і поступовість психологічного впливу [75].

Значущим є також принцип особистісно-орієнтованого підходу, який передбачає врахування індивідуальних психологічних особливостей учасників, рівня їхнього стресового навантаження, особистого досвіду, стажу служби, індивідуальних копінг-стратегій і стилів реагування на стрес. Це дозволяє адаптувати програму до потреб конкретних груп працівників поліції та забезпечити її практичну релевантність [76].

Особливої уваги набуває принцип конфіденційності та психологічної безпеки, який гарантує добровільність участі в програмі, етичність взаємодії, дотримання професійної таємниці, повагу до особистості кожного учасника та створення безпечного психологічного простору для відкритого обговорення власних переживань без ризику осуду чи негативних професійних наслідків [74; 76].

Не менш важливим є принцип практичної спрямованості та прикладності, відповідно до якого програма орієнтована не лише на теоретичне інформування, але й на формування конкретних умінь і навичок: саморегуляції, подолання стресу, керування тривожністю, відновлення ресурсів, ефективної комунікації та професійної підтримки. Учасники отримують інструменти, які вони можуть застосовувати у своїй щоденній професійній діяльності [75].

Значне місце займає принцип ресурсності, що передбачає спрямованість програми не тільки на зниження негативних психоемоційних станів, але й на активізацію та розвиток внутрішніх психологічних ресурсів особистості — життєстійкості, мотивації, смислової наповненості діяльності, впевненості у власних силах, колегіальної підтримки [76].

В умовах воєнного стану особливо актуальним є принцип адаптивності та гнучкості, який передбачає можливість модифікації змісту, тривалості та інтенсивності програми залежно від змін службової ситуації, рівня загроз, можливостей проведення очних чи дистанційних занять, а також актуальних психологічних потреб працівників поліції [75].

Таким чином, реалізація програми базується на поєднанні науковості, системності, особистісно-орієнтованого підходу, практичної спрямованості, конфіденційності, ресурсності та адаптивності, що забезпечує її ефективність, прикладну значущість і відповідність сучасним

вимогам психологічної підтримки працівників поліції в умовах воєнного стану [76].

Оцінка результативності програми психологічної профілактики емоційного вигорання є важливою складовою її реалізації, оскільки дозволяє визначити ступінь досягнення поставленої мети, ефективність застосованих методів та технологій, а також доцільність подальшого впровадження та вдосконалення програми. Визначення критеріїв і показників ефективності здійснюється з урахуванням результатів теоретичного аналізу, емпіричних даних другого розділу та сучасних підходів до оцінювання психологічних інтервенцій у сфері професійного стресу та вигорання [77; 78].

Першою групою є клініко-психологічні критерії, які передбачають оцінювання динаміки психоемоційного стану працівників поліції. До основних показників належать: зниження рівня емоційного виснаження, зменшення проявів деперсоналізації, редукції професійних досягнень, а також зниження рівня ситуативної та особистісної тривожності. Кількісна оцінка цих показників може здійснюватися шляхом повторного застосування стандартизованих психодіагностичних методик, зокрема Maslach Burnout Inventory, Copenhagen Burnout Inventory, шкал тривожності та інших валідних інструментів [77].

Другою групою є критерії розвитку адаптивних копінг-стратегій та особистісних ресурсів, що включають підвищення здатності до конструктивного подолання стресових ситуацій, зростання рівня життєстійкості, формування відповідальнішої, активної позиції щодо власного психоемоційного стану, посилення почуття контролю над ситуацією. Показниками ефективності виступають зростання частоти використання проблемно-орієнтованих копінг-стратегій, зменшення частоти уникнення та емоційного відсторонення, підвищення показників компонентів життєстійкості [78; 79].

Третьою групою є професійно-поведінкові критерії, що стосуються змін у трудовій діяльності, міжособистісній взаємодії та виконанні службових обов'язків. До них належать: зменшення конфліктності у взаємодії з громадянами та колегами, покращення емоційної стабільності під час виконання службових завдань, підвищення здатності до самоконтролю, зниження частоти деструктивних реакцій на стрес, підвищення рівня професійної мотивації та відповідальності [78].

Четверту групу становлять суб'єктивні критерії, які відображають внутрішнє сприйняття учасниками ефективності програми. До них відносяться: покращення самопочуття, зниження відчуття хронічної втоми, відновлення відчуття сенсу та значущості професійної діяльності, підвищення задоволеності службою, відчуття психологічної підтримки та захищеності. Оцінювання може здійснюватися за допомогою анкет, опитувальників зворотного зв'язку, інтерв'ю або групового обговорення результатів [79].

П'ятою групою є організаційно-управлінські критерії, які враховують можливість інтеграції програми в систему психологічного забезпечення правоохоронних органів, її практичну доцільність, ресурсозатратність, можливості масштабування та довготривалого використання. Показниками ефективності в цьому контексті виступають стабільність отриманих результатів, готовність керівництва підтримувати впровадження програми, позитивне ставлення учасників та наявність об'єктивної потреби у продовженні роботи [79].

Таким чином, система критеріїв ефективності програми є багаторівневою, включає психологічні, поведінкові, суб'єктивні та організаційні показники, що дозволяє комплексно оцінити її результативність та практичну значущість для збереження психічного здоров'я і професійної надійності працівників поліції в умовах воєнного стану [77–79].

Реалізація програми психологічної профілактики емоційного вигорання працівників поліції передбачає поетапну організацію роботи, що забезпечує її системність, логічність, послідовність психологічного впливу та можливість об'єктивної оцінки результатів. Структуру програми становлять кілька взаємопов'язаних етапів, кожен з яких має власні завдання, методичне наповнення та очікувані результати [80; 81].

I етап – діагностично-підготовчий

На першому етапі здійснюється первинна психодіагностика учасників програми з метою визначення вихідного рівня емоційного та робочого вигорання, тривожності, особливостей копінг-стратегій, показників життєстійкості та психологічної адаптації. Для цього застосовуються стандартизовані та валідні методики, зокрема МВІ, СВІ, шкали тривожності та інші діагностичні інструменти, що дають змогу комплексно оцінити психоемоційний стан працівників поліції [80; 74; 71].

Паралельно проводиться аналіз професійних та організаційних умов діяльності, визначення специфіки службового навантаження, частоти контакту з травматичними подіями, рівня соціально-психологічного клімату в колективі. На цьому етапі також здійснюється мотивація учасників до участі в програмі, формуються правила взаємодії, встановлюється довірлива атмосфера та психологічна безпека [56; 89].

Результатом даного етапу є чітке розуміння вихідного рівня проблеми, визначення груп ризику, уточнення потреб учасників та індивідуалізація подальших профілактичних заходів.

II етап – корекційно-розвивальний

Другий етап є основним і спрямований на безпосередню психологічну роботу з профілактики та зниження емоційного вигорання, розвиток особистісних ресурсів та адаптивних стратегій подолання стресу. Він включає реалізацію змістових компонентів програми, зокрема:

- психоедукацію щодо природи стресу та вигорання;
- навчання навичкам емоційної саморегуляції, контролю тривожності, релаксаційним і дихальним технікам;
- формування адаптивних копінг-стратегій, здатності конструктивно реагувати на складні професійні ситуації;
- розвиток життєстійкості, внутрішньої психологічної стабільності, впевненості у власних силах;
- профілактику професійної деформації, підтримання емпатії та професійної мотивації [56; 57].

На цьому етапі застосовуються групові та індивідуальні форми роботи, інтерактивні вправи, психологічні тренінги, елементи когнітивно-поведінкової терапії, техніки релаксації, методи ресурсної та підтримуючої психологічної роботи. Важливим компонентом є створення умов для взаємопідтримки та згуртованості колективу [18].

III етап – підсумково-оцінювальний

Третій етап спрямований на оцінку ефективності програми та узагальнення отриманих результатів. На цьому етапі проводиться повторна психодіагностика з використанням тих самих методик, що застосовувалися на початку програми, що дозволяє визначити динаміку показників емоційного вигорання, тривожності, копінг-стратегій та життєстійкості [57].

Також здійснюється аналіз суб'єктивної оцінки учасників, збір зворотного зв'язку, обговорення змін у самопочутті, професійній діяльності, міжособистісній взаємодії. Проводиться узагальнення

отриманих результатів, визначаються сильні сторони програми, можливі труднощі та напрями подальшого вдосконалення [80].

IV етап – відстрочений моніторинговий (за можливості)

За умов наявності організаційних можливостей передбачається відстрочений моніторинг психоемоційного стану працівників поліції через певний час після завершення програми. Це дозволяє оцінити стабільність позитивних результатів, виявити потребу в додатковій підтримці та забезпечити довготривалу профілактичну дію програми [56].

Таким чином, поетапна реалізація програми забезпечує її наукову обґрунтованість, структурованість, практичну доцільність та ефективність впливу на психоемоційний стан працівників поліції в умовах воєнного стану, сприяючи зниженню емоційного вигорання, підвищенню психологічної стійкості та професійної надійності [80; 56; 57].

3.2. Змістовні компоненти, структура та організаційно-методичне забезпечення програми психологічної профілактики емоційного вигорання працівників поліції.

Програма психологічної профілактики емоційного вигорання працівників поліції в умовах воєнного стану має чітко структуровану організаційно-методичну побудову, що забезпечує поступовість, системність і логічність психологічного впливу. Її структура передбачає поєднання психоедукаційних, корекційно-розвивальних, тренінгових і підтримувальних компонентів, спрямованих на зниження рівня емоційного та професійного виснаження, формування ефективних стратегій подолання стресу, підвищення життєстійкості та внутрішніх психологічних ресурсів працівників поліції.

Програма розрахована на 6–8 занять, що проводяться у груповому форматі (оптимальна чисельність групи — 8–12 осіб), один або два рази на тиждень залежно від організаційних можливостей і службового графіка

учасників. Середня тривалість одного заняття становить 60–90 хвилин, що дозволяє забезпечити достатню інтенсивність психологічної роботи, не перевантажуючи учасників і враховуючи специфіку їх професійної діяльності. Загальна тривалість реалізації програми орієнтовно становить 1,5–2 місяці, що є оптимальним для формування й закріплення нових психологічних умінь і навичок (табл.3.2).

Таблиця 3.2

Структура та зміст занять програми психологічної профілактики емоційного вигорання

№ заняття	Назва заняття	Основні вправи	Мета вправ	Тривалість
1	Усвідомлення стресу та вигорання	«Мій рівень напруги», міні-лекція, групове обговорення	Усвідомлення власного психоемоційного стану, формування мотивації до участі	60–90 хв
2	Емоційна саморегуляція	Дихальна вправа «4–6», прогресивна м'язова релаксація	Зниження фізіологічної та емоційної напруги	60–90 хв
3	Робота з тривожністю	Вправа «Контроль і прийняття», когнітивне переосмислення	Зменшення рівня тривожності, формування почуття контролю	60–90 хв
4	Копінг-стратегії	«Мій спосіб реагування», аналіз стресових ситуацій	Формування адаптивних копінг-стратегій	60–90 хв
5	Ресурси та життєстійкість	«Мої ресурси», «Сильні сторони»	Підвищення життєстійкості та внутрішніх ресурсів	60–90 хв
6	Професійна ідентичність	«Я в професії», групова рефлексія	Профілактика деперсоналізації, підтримка мотивації	60–90 хв
7–8*	Закріплення результатів	Інтеграційні вправи, зворотний зв'язок	Узагальнення та закріплення навичок	60–90 хв

Кожне заняття програми має чітку структуру:

- вступно-мотиваційний блок (налаштування, визначення мети, актуалізація попереднього досвіду);
- основна частина (психоедукаційний компонент, практичні вправи, тренінгові методики, робота з індивідуальними та груповими переживаннями);
- рефлексивно-підсумковий блок (аналіз виконаних вправ, усвідомлення змін, обговорення відчуттів, узагальнення результатів, формування навичок переносу отриманого досвіду в реальну професійну діяльність) [66; 91].

Реалізація програми передбачає групову форму роботи як базову, оскільки саме вона створює умови для розвитку взаємопідтримки, солідарності, згуртованості, зниження почуття ізольованості та емоційного відчуження. У той же час, за потреби та у випадку значної вираженості індивідуальних психоемоційних труднощів, програма може доповнюватися індивідуальними консультаціями, що забезпечує гнучкість і персоніфікований підхід [66; 68].

Важливим організаційним аспектом є забезпечення психологічно безпечних умов проведення програми. Заняття доцільно проводити в окремому приміщенні, яке забезпечує конфіденційність, мінімізацію зовнішніх подразників і можливість максимальної концентрації учасників на процесі. Обов'язковим є дотримання етичних принципів психологічної роботи: добровільність участі, дотримання професійної таємниці, повага до особистості кожного учасника, недопущення будь-яких форм приниження чи тиску [59; 46].

Зміст програми структурується за логікою поступового переходу:

- від усвідомлення проблеми — до розуміння її причин;
- від отримання знань — до формування практичних навичок;

– від особистісної стабілізації — до зміцнення внутрішніх ресурсів і здатності довготривало підтримувати психологічну рівновагу.

У ході реалізації програми передбачається поєднання інформаційних матеріалів, інтерактивних методів, тренінгових вправ, когнітивно-поведінкових технік, методів релаксації та ресурсної психологічної підтримки.

За умов воєнного стану програма передбачає можливість адаптивної модифікації: зміни тривалості занять, інтенсивності зустрічей, переходу до комбінованого або дистанційного формату роботи (за потреби), що забезпечує її реалістичність, гнучкість і можливість впровадження навіть за складних організаційних умов [68; 32].

Таким чином, структура та організаційні умови реалізації програми забезпечують її наукову обґрунтованість, практичну спрямованість, доступність для працівників поліції, а також можливість ефективного поєднання психологічної допомоги з виконанням службових обов'язків, що є особливо важливим в умовах воєнного стану.

Психоедукаційний компонент програми є базовим і визначальним, оскільки саме він забезпечує теоретичну обґрунтованість подальших корекційних заходів, формує у працівників поліції усвідомлене ставлення до власного психоемоційного стану, розуміння природи емоційного вигорання, механізмів його виникнення та можливих наслідків. Забезпечення достатнього рівня психологічної поінформованості виступає необхідною передумовою готовності до змін, відповідальної участі у програмі та формування мотивації до збереження власного психічного здоров'я [74; 77].

Психоедукаційний блок спрямований, насамперед, на ознайомлення учасників із сутністю поняття професійного (емоційного) вигорання, його структурою, основними компонентами (емоційне виснаження, деперсоналізація, редукція професійних досягнень), динамікою розвитку

та стадіями формування. Учасники отримують інформацію щодо специфіки проявів синдрому вигорання у працівників силових структур, характерних симптомів на фізичному, емоційному, когнітивному та поведінковому рівнях, що дозволяє своєчасно ідентифікувати ризики та ранні ознаки емоційного неблагополуччя [74].

Окремий акцент робиться на роз'ясненні чинників, які зумовлюють розвиток емоційного вигорання у працівників поліції, зокрема хронічного професійного стресу, інтенсивного службового навантаження, підвищеної відповідальності, постійної готовності до дій в екстремальних ситуаціях, частого контакту з травматичними подіями, агресією, соціальною напругою та ризиком для життя. Особливо наголошується на тому, що в умовах воєнного стану ці чинники значно посилюються, що об'єктивно підвищує ризик виникнення та поглиблення емоційного вигорання [77].

Важливою складовою психоедукаційного компонента є інформування про взаємозв'язок між емоційним вигоранням, тривожністю, копінг-стратегіями та життєстійкістю, що було підтверджено результатами емпіричного дослідження, проведеного у другому розділі. Учасники програми дізнаються, як саме підвищена тривожність, неадаптивні копінг-стратегії та недостатній рівень життєстійкості сприяють формуванню вигорання, а також як розвиток ресурсних характеристик особистості може виконувати захисну функцію [77; 85].

Психоедукаційний блок також передбачає формування нового ставлення до проблеми психологічного вигорання, зокрема руйнування міфів про «слабкість», «непрофесійність» або «нездатність до служби» як причини психологічного виснаження. Навпаки, підкреслюється, що вигорання є закономірною реакцією психіки на тривале перебування у стресових умовах, а своєчасна профілактика й звернення по психологічну допомогу є проявом відповідальності, професійної зрілості та турботи про власне здоров'я [85; 90; 91].

У межах психоедукаційного компонента учасники отримують знання про способи профілактики та зниження емоційного вигорання, переваги застосування релаксаційних, когнітивно-поведінкових, ресурсних та підтримуючих технік, а також про важливість соціальної підтримки, здорового способу життя, раціонального режиму праці та відпочинку. Значна увага приділяється практичній спрямованості поданої інформації — кожен інформаційний блок супроводжується обговоренням реальних професійних ситуацій і можливостей використання отриманих знань у повсякденній службовій діяльності [74;77].

Таким чином, психоедукаційний компонент слугує фундаментом для всієї програми, забезпечуючи підвищення рівня психологічної культури працівників поліції, формування усвідомленого ставлення до власних психоемоційних станів і готовності до активної участі в корекційно-розвивальній роботі, що є необхідною умовою ефективної профілактики емоційного вигорання в умовах воєнного стану [74;77;85].

Компонент розвитку стресостійкості та емоційної саморегуляції є одним із центральних у структурі програми, оскільки саме здатність ефективно протидіяти стресу, контролювати власні емоційні реакції та підтримувати внутрішню стабільність визначає рівень психологічної надійності та професійної ефективності працівників поліції. В умовах воєнного стану ці вимоги значно посилюються, адже працівники поліції функціонують у ситуації постійної загрози, високої невизначеності, інтенсивного навантаження та частого контакту з травматичними подіями, що об'єктивно створює передумови для формування емоційного вигорання [74; 90; 70].

Основною метою даного компонента є розвиток здатності до регуляції власних емоційних станів та збереження психологічної рівноваги у складних професійних ситуаціях. Це передбачає формування в учасників програми умінь розпізнавати ранні ознаки емоційної напруги, адекватно

реагувати на стресові фактори, запобігати накопиченню хронічного напруження, а також відновлювати психічні ресурси після інтенсивних службових навантажень [86].

Зміст компонента включає опанування технік емоційної саморегуляції та управління стресом, серед яких:

- дихальні вправи, спрямовані на швидке зниження рівня фізіологічного напруження;
- техніки м'язової релаксації, які сприяють зняттю соматичної напруги;
- методи когнітивної переробки стресових ситуацій, спрямовані на зміну дезадаптивних думок, установок і переконань;
- вправи на відновлення внутрішнього балансу, стабілізацію емоційних станів та мобілізацію особистісних ресурсів [90].

Особлива увага приділяється формуванню усвідомленого ставлення до власних емоційних реакцій, розвитку навичок їх ідентифікації, прийняття та конструктивного вираження. Це дозволяє попередити емоційне «вигорання», депресивні стани, агресивні або імпульсивні реакції, що можуть виникати в умовах перевантаження та тривалого перебування у стресовому середовищі [91; 39].

Важливим завданням даного компонента є формування навичок швидкої психологічної стабілізації в екстремальних і кризових ситуаціях, що особливо актуально для працівників поліції під час виконання службових завдань у зоні підвищеного ризику. У межах програми учасники навчаються технікам короткочасної регуляції, які можуть застосовуватися безпосередньо під час виконання службових обов'язків, у реальному часі, без спеціальних умов і значних часових витрат [90; 91].

Окреме місце у структурі компонента займає робота, спрямована на формування здатності до психоемоційного відновлення, що включає вироблення індивідуальних стратегій відпочинку, ресурсного відновлення, балансування професійної діяльності та особистого життя. Це сприяє

попередженню хронічного виснаження, підтриманню високого рівня працездатності та життєвого тону [91].

Застосування зазначених методів спрямоване не лише на тимчасове зниження рівня стресу, але й на формування стабільної здатності до саморегуляції, що в подальшому виконує захисну та профілактичну функцію, знижуючи ризик розвитку емоційного вигорання, підвищуючи психологічну стійкість, адаптивність і професійну надійність працівників поліції в умовах воєнного стану [86; 90; 91].

Компонент формування та розвитку адаптивних копінг-стратегій посідає ключове місце у структурі програми психологічної профілактики емоційного вигорання, оскільки саме способи, якими особистість реагує на стресові ситуації, значною мірою визначають рівень емоційного виснаження, тривожності, психологічної адаптації та професійної ефективності. З огляду на результати емпіричного дослідження, проведеного у другому розділі роботи, встановлено взаємозв'язок між характером копінг-стратегій та показниками емоційного вигорання працівників поліції, що підтверджує необхідність цілеспрямованого розвитку адаптивних способів подолання стресу [92; 93].

Основною метою даного компонента є формування в учасників програми конструктивних стратегій подолання стресу, орієнтованих на активне вирішення проблемних ситуацій, відповідальне ставлення до власного стану, збереження внутрішнього контролю та мобілізацію особистісних ресурсів. Особлива увага приділяється зниженню частоти використання неадаптивних копінг-стратегій, зокрема уникнення, емоційного відсторонення, пасивності, агресивних або деструктивних реакцій, що сприяють поглибленню емоційного вигорання [92; 64].

Змістовне наповнення компонента включає:

– ознайомлення учасників із різними типами копінг-стратегій (проблемно-орієнтованими, емоційно-орієнтованими, поведінковими, когнітивними);

- аналіз їх ефективності в умовах професійної діяльності працівників поліції;
- усвідомлення власних типових стратегій реагування на стрес та їх наслідків для психічного стану;
- навчання вибору найбільш доцільних копінг-стратегій залежно від конкретної ситуації [93; 58].

Особливе значення має формування проблемно-орієнтованих копінг-стратегій, що передбачають активне вирішення службових і життєвих труднощів, планування дій, пошук альтернатив, прийняття відповідальних рішень, а також розвиток уміння аналізувати складні ситуації та оцінювати можливості їх конструктивного подолання. Такі стратегії сприяють зниженню рівня безпорадності, невизначеності та внутрішньої напруги [94; 64].

Водночас у програмі приділяється увага формуванню емоційно-орієнтованих адаптивних стратегій, спрямованих на регуляцію емоційних реакцій та зменшення внутрішньої напруги без застосування деструктивних способів (алкоголь, агресія, уникнення тощо). Це включає розвиток навичок емоційного усвідомлення, вербалізації переживань, конструктивного вираження емоцій, використання соціальної підтримки, звернення по психологічну допомогу за потреби [93; 94].

Окремим завданням компонента є формування когнітивних копінг-стратегій, що передбачають зміну дезадаптивних переконань, нерациональних установок, катастрофічних інтерпретацій службових ситуацій. Учасники навчаються переосмислювати стресові події, шукати смислові ресурси, підтримувати внутрішню мотивацію, формувати більш реалістичне, збалансоване бачення професійних труднощів, що сприяє зменшенню тривожності та емоційного виснаження [94; 64].

Застосування даного компонента дозволяє не лише знизити інтенсивність стресових переживань, але й сформувати стійку систему

конструктивного подолання стресу, що є важливим захисним фактором від розвитку емоційного вигорання. Розвиток адаптивних копінг-стратегій сприяє підвищенню психологічної стійкості, особистісної зрілості, відповідальності, внутрішнього контролю та професійної надійності працівників поліції в умовах воєнного стану [92–94].

Компонент підвищення життєстійкості та активізації психологічних ресурсів є стратегічно важливим елементом програми профілактики емоційного вигорання, оскільки саме життєстійкість, внутрішні ресурси та здатність зберігати психічну рівновагу у складних умовах визначають рівень адаптивності, професійної надійності та стійкості до стресових впливів працівників поліції [53]. В умовах воєнного стану значення цього компонента суттєво зростає, адже працівники поліції щоденно стикаються з високими ризиками, інтенсивним психоемоційним навантаженням, невизначеністю та необхідністю ухвалювати відповідальні рішення в екстремальних ситуаціях [95; 96].

Основною метою даного компонента є розвиток і зміцнення життєстійкості як інтегральної особистісної характеристики, що включає такі складові, як відповідальність, залученість, контроль над ситуацією, здатність ухвалювати рішення, наполегливість, смислова орієнтованість та віра у власні можливості. Посилення цих характеристик сприяє зниженню психологічної вразливості, підвищенню стійкості до стресу та зменшенню ризику розвитку емоційного вигорання [95].

Зміст компонента передбачає комплекс психологічних вправ і тренінгових методик, спрямованих на:

- усвідомлення власних внутрішніх ресурсів, сильних сторін, професійного потенціалу та життєвого досвіду;
- формування смислотворчих установок, пов'язаних із розумінням значущості своєї професійної діяльності, почуттям служіння суспільству, виконанням громадянського і професійного обов'язку;

- розвиток відповідальності та суб'єктності, здатності брати на себе відповідальність за власні рішення, емоції, поведінку та психічний стан;
- підвищення рівня впевненості у власних силах, віри у здатність долати труднощі та успішно виконувати професійні завдання [96; 97; 53].

Важливою складовою є робота зі смисловою сферою особистості, адже наявність чітких ціннісних орієнтирів, усвідомлення суспільної значущості професійної діяльності, відчуття власної місії і причетності до захисту держави виступають потужними ресурсними чинниками, що зменшують імовірність розвитку вигорання, сприяють збереженню психоемоційної стабільності та професійної мотивації [96].

У межах компонента також приділяється увага розвитку внутрішнього почуття контролю, здатності впливати на власне життя та професійну діяльність, що знижує беспорядність, почуття хаосу та невизначеності, які часто супроводжують роботу в умовах підвищеної небезпеки. Паралельно формується здатність гнучко адаптуватися до змінних умов, приймати нові виклики та зберігати психологічну рівновагу [97].

Значуще місце у цьому компоненті займає розвиток соціально-психологічних ресурсів, таких як підтримка колег, згуртованість, командна взаємодія, почуття плеча та довіри у професійному середовищі. Соціальна підтримка виступає одним із провідних захисних факторів щодо емоційного вигорання, знижує відчуття ізольованості, самотності та емоційного виснаження [95–97].

Таким чином, реалізація компонента підвищення життєстійкості спрямована на формування стабільної системи внутрішніх і зовнішніх ресурсів особистості працівників поліції, що забезпечує не лише зниження рівня емоційного вигорання, але й підвищення психологічної стійкості, адаптивності, професійної надійності та ефективності діяльності в умовах воєнного стану [95–97].

Компонент профілактики професійної деформації та деперсоналізації, а також підтримки професійної мотивації є важливою складовою програми психологічної профілактики емоційного вигорання працівників поліції, оскільки саме професійна деформація, втрата емпатії, емоційне відсторонення та зниження професійної мотивації належать до ключових проявів і наслідків вигорання. В умовах воєнного стану ризики формування зазначених явищ значно зростають унаслідок підвищеним рівнем стресу, постійної загрози, перевантаження, а також частого контакту з травмою, агресією та людськими втратами [98; 99].

Основною метою даного компонента є профілактика негативних змін у професійній сфері особистості, запобігання формуванню емоційного відсторонення від громадян, байдужості, цинізму, зниження емпатії та редукції професійних досягнень, а також підтримка внутрішньої професійної мотивації, почуття значущості та соціальної місії правоохоронної діяльності [98].

Зміст компонента включає кілька напрямів роботи. По-перше, передбачено усвідомлення учасниками сутності професійної деформації та деперсоналізації, їх механізмів формування, проявів у поведінці, мисленні та емоційній сфері. Працівники поліції ознайомлюються з типовими ознаками деформації (жорсткість, ригідність у взаємодії, формальність у спілкуванні, емоційне вигорання, знеособлення людей, з якими доводиться працювати), а також з їх негативними наслідками для професійної діяльності, психічного здоров'я та соціальної взаємодії [98; 99].

По-друге, важливим завданням є формування навичок збереження емпатії, гуманістичного ставлення до людей, здатності підтримувати баланс між професійною дистанцією та емоційною залученістю. У ході тренінгової роботи учасники навчаються способам конструктивної емоційної регуляції, що дозволяє виконувати службові обов'язки без

втрати професійної чутливості та без надмірного емоційного залучення, яке призводить до виснаження [99; 65; 66].

По-третє, значна увага приділяється підтримці та зміцненню професійної мотивації, що є важливим захисним чинником від вигорання. У межах компонента здійснюється робота зі смисловою сферою професійної діяльності: актуалізуються цінності служіння суспільству, захисту громадян, виконання громадянського обов'язку, значущості ролі працівника поліції у забезпеченні національної безпеки, особливо в умовах воєнного стану. Це сприяє формуванню глибокого усвідомлення сенсу своєї діяльності та підвищенню внутрішньої мотивації [99; 100; 61].

По-четверте, у межах цього компонента розвиваються комунікативні та соціально-психологічні навички, спрямовані на підвищення ефективності взаємодії в колективі, зміцнення професійної солідарності, підтримку позитивного соціально-психологічного клімату. Відчуття підтримки з боку колег, згуртованість і взаємодопомога є важливими факторами профілактики професійної деформації та деперсоналізації [100; 101].

Таким чином, реалізація даного компонента спрямована на збереження професійної ідентичності, підтримку емпатії та гуманістичного потенціалу правоохоронця, зміцнення внутрішньої мотивації та профілактику професійної деформації, що у сукупності знижує ризик розвитку емоційного вигорання, сприяє підтриманню психологічної стабільності та ефективності професійної діяльності працівників поліції в умовах воєнного стану [98–100].

Впровадження програми психологічної профілактики емоційного вигорання працівників поліції в умовах воєнного стану передбачає досягнення комплексу позитивних психологічних, поведінкових та професійних результатів, що мають як індивідуальне, так і організаційне значення. Очікувані результати розглядаються як інтегративний показник

ефективності програми, що відображає її вплив на психоемоційний стан учасників, їхні внутрішні ресурси, професійну мотивацію, а також якість виконання службових обов'язків [101; 91].

Передусім очікується зниження рівня емоційного вигорання, зокрема зменшення показників емоційного виснаження, деперсоналізації та редукції професійних досягнень. Учасники програми повинні продемонструвати більшу емоційну стабільність, здатність протистояти хронічному стресу, зниження почуття постійної перевтоми, внутрішнього виснаження, психоемоційного виснаження та байдужості до службових обов'язків [101; 74].

Важливим очікуваним результатом є зниження рівня ситуативної та особистісної тривожності, що має безпосередній зв'язок із емоційним вигоранням. Учасники програми повинні продемонструвати покращення здатності регулювати тривожні стани, адекватніше реагувати на професійні виклики, знижувати напруження та уникати надмірних емоційних реакцій у стресових ситуаціях [90; 39].

Також очікується підвищення рівня стресостійкості та розвиток навичок емоційної саморегуляції, що проявлятиметься у здатності працівників поліції ефективніше справлятися зі службовими навантаженнями, контролювати власні емоційні реакції, швидше відновлювати внутрішній баланс після напружених ситуацій, уникати хронічного накопичення напруги та негативних емоцій [90; 66; 75].

Важливим результатом має стати формування та закріплення адаптивних копінг-стратегій подолання стресу, зменшення використання деструктивних стратегій (уникнення, емоційне відсторонення, агресивні реакції) та зростання частоти застосування конструктивних способів реагування, зокрема проблемно-орієнтованих, когнітивно-гнучких та емоційно регульованих стратегій [90; 64].

Окремо очікується підвищення рівня життєстійкості та внутрішньої психологічної стійкості. Це передбачає зростання впевненості у власних силах, відчуття контролю над ситуацією, відповідальності, здатності приймати рішення та зберігати внутрішню рівновагу навіть у складних та екстремальних умовах професійної діяльності. Підвищення життєстійкості виступає фундаментальним чинником збереження психічного здоров'я та попередження вигорання в довготривалій перспективі [101; 28; 82].

Зміст програми також спрямований на зменшення проявів професійної деформації та деперсоналізації, підтримання емпатії, гуманістичного ставлення до людей, з якими взаємодіє працівник поліції, підвищення чутливості до потреб громадян та збереження позитивної професійної ідентичності. Це сприятиме покращенню якості комунікації, зменшенню конфліктності та більш ефективній міжособистісній взаємодії [90; 98; 99].

Суттєвим результатом упровадження програми має стати підвищення рівня професійної мотивації, задоволеності службовою діяльністю, усвідомлення соціальної значущості своєї роботи, формування стійкого відчуття професійної місії, що особливо важливо в умовах воєнного стану. Це сприятиме підвищенню емоційної залученості, відповідальності, дисципліни та професійної надійності [61; 91].

На організаційному рівні очікується покращення соціально-психологічного клімату в колективах, підвищення рівня згуртованості, взаємної підтримки, зменшення напруженості у взаємодії між працівниками, що позитивно позначиться не лише на психоемоційному стані особового складу, але й на ефективності виконання службових завдань [101; 91].

Таким чином, очікувані результати впровадження програми є комплексними та багатовимірними, охоплюють емоційну, когнітивну, поведінкову та професійно-мотиваційну сфери, що забезпечує її значний

профілактичний потенціал щодо зниження емоційного вигорання та підвищення психологічної стійкості працівників поліції в умовах воєнного стану [101; 90].

Отже, змістове наповнення програми психологічної профілактики емоційного вигорання працівників поліції, представлене у підрозділі 3.2, має комплексний, системний та науково обґрунтований характер і спрямоване на багатовимірний вплив на психоемоційну, когнітивну, поведінкову та мотиваційну сфери особистості правоохоронців. Структура програми побудована таким чином, щоб забезпечити поступовий перехід від підвищення обізнаності щодо природи стресу та емоційного вигорання — до формування навичок емоційної саморегуляції, розвитку адаптивних копінг-стратегій, підвищення життєстійкості та профілактики професійної деформації.

Кожен із представлених компонентів виконує не ізольовану, а взаємодоповнювальну функцію: психоедукаційний компонент формує усвідомлене ставлення до власного психоемоційного стану та готує учасників до активної участі у програмі; блок розвитку стресостійкості та емоційної саморегуляції забезпечує набуття практичних умінь контролю емоційних реакцій і зменшення психічного напруження; компонент формування адаптивних копінг-стратегій сприяє зміні способів реагування на стрес у бік конструктивності та активності; блок підвищення життєстійкості забезпечує зміцнення внутрішніх ресурсів, смислової сфери та здатності ефективно функціонувати в умовах підвищеної небезпеки; компонент профілактики професійної деформації спрямований на підтримку емпатії, професійної ідентичності та мотивації до служби [70; 72].

Важливо, що програма не обмежується лише зниженням негативних проявів вигорання, а передбачає формування стійкої системи психологічних захисних механізмів та ресурсів, які здатні забезпечити

довготривалу профілактичну дію. Її реалізація дозволяє працівникам поліції не лише зменшити рівень емоційного та професійного виснаження, але й підвищити рівень життєстійкості, стресорезистентності, внутрішнього контролю, професійної мотивації та якості міжособистісної взаємодії [28; 60].

Урахування специфіки діяльності працівників поліції, особливо в умовах воєнного стану, забезпечує високу практичну значущість програми, її відповідність реальним потребам цільової аудиторії та можливість ефективного впровадження в систему психологічного забезпечення правоохоронних органів. Таким чином, змістові компоненти програми становлять цілісну, логічно вибудовану систему психологічної підтримки, здатну забезпечити зниження ризику емоційного вигорання та зміцнення психічного здоров'я працівників поліції [70; 91].

3.3. Апробація програми психологічної профілактики емоційного вигорання працівників поліції

З метою перевірки практичної ефективності розробленої програми психологічної профілактики емоційного вигорання було проведено її апробацію серед працівників поліції, діяльність яких пов'язана з підвищеним рівнем професійного стресу та функціонуванням у складних умовах воєнного стану. Апробація здійснювалася в реальних умовах службової діяльності, що дозволило максимально наблизити програму до практичних потреб цільової аудиторії та оцінити її ефективність у природному професійному середовищі.

До участі в апробації було залучено загалом 60 працівників поліції. З них було сформовано дві групи: експериментальну (30 осіб), яка брала безпосередню участь у програмі, та контрольну (30 осіб), що виконувала службові обов'язки у звичному режимі без психологічного втручання. Такий підхід дозволив об'єктивно порівняти зміни, що відбулися

внаслідок реалізації програми, з природною динамікою показників у працівників, які не отримували додаткової психологічної підтримки.

Учасники різнилися за віком, статтю, досвідом служби та напрямками професійної діяльності, що дало можливість оцінити універсальність та практичну придатність програми для різних категорій правоохоронців. Важливо, що участь у програмі була добровільною, що забезпечило внутрішню мотивацію учасників до роботи над власним психоемоційним станом.

Робота в експериментальній групі здійснювалася у груповому форматі відповідно до структури програми. Заняття проводилися один-два рази на тиждень, загальною тривалістю 6–8 зустрічей по 60–90 хвилин. Такий режим дозволив поєднати психологічну роботу із службовим графіком працівників, не створюючи додаткового навантаження та зберігаючи достатню інтенсивність впливу.

Перед початком програми було проведено первинне психодіагностичне обстеження, яке дозволило визначити вихідний рівень емоційного вигорання, тривожності, особливостей копінг-стратегій, життєстійкості та окремих аспектів психоемоційного стану. Отримані дані стали базою для подальшого порівняння та оцінки динаміки змін.

Після завершення програми в експериментальній групі було проведено повторне психодіагностичне обстеження, аналогічне за методичним інструментарієм. Це дозволило оцінити ефективність програми за принципом «до та після». У контрольній групі також здійснювали діагностику у ті ж часові періоди, що дало можливість виключити вплив випадкових чинників і простежити, які саме зміни зумовлені програмою, а не зовнішніми обставинами.

Крім кількісної оцінки результатів, апробація включала якісний аналіз. Проводилися бесіди, анкетування зворотного зв'язку, групові обговорення, у ході яких учасники мали можливість висловити власні

враження, суб'єктивні оцінки змін у самопочутті, емоційному стані, професійній мотивації, рівні напруги та загальної психологічної стійкості. Це дозволило доповнити статистичні результати глибоким розумінням внутрішніх переживань і досвіду учасників.

Апробація програми проводилася з обов'язковим дотриманням етичних принципів психологічної діяльності: забезпечувалася добровільність участі, конфіденційність, анонімність результатів, право відмовитися від участі на будь-якому етапі. Під час роботи створювалися психологічно безпечні умови, атмосфера довіри, взаємоповаги та підтримки, що сприяло відкритій взаємодії та підвищенню ефективності програми.

У цілому апробація дозволила не лише перевірити результативність розробленої програми, але й оцінити її практичну доцільність, доступність, прийнятність для працівників поліції, можливості інтеграції в систему психологічного забезпечення правоохоронних органів, а також визначити потенціал для подальшого впровадження та розвитку.

Результати апробації програми психологічної профілактики емоційного вигорання засвідчили її високу ефективність та практичну значущість для працівників поліції, які працюють в умовах підвищеного професійного навантаження та воєнного стану. Порівняльний аналіз показників експериментальної та контрольної груп дозволив простежити чітку позитивну динаміку психоемоційного стану учасників, які брали участь у програмі, на відміну від осіб, що не отримували психологічного втручання. Порівняльні середні значення за основними методиками подано в таблиці 3.3, що дозволяє простежити загальну динаміку змін досліджуваних показників.

Таблиця 3.3.

Порівняння середніх показників психоемоційного стану працівників поліції до та після апробації програми (t-критерій Стьюдента)

Показник	До програми (M ± SD)	Після програми (M ± SD)	темп	p
Емоційне виснаження (МВІ)	32,6 ± 5,4	24,1 ± 4,8	4,17	<0,001**
Деперсоналізація (МВІ)	14,8 ± 3,9	9,6 ± 3,1	3,62	<0,001**
Редукція професійних досягнень (МВІ)	30,2 ± 5,7	22,4 ± 4,9	3,74	<0,001**
Персональне вигорання (СВІ), %	48,0 ± 6,2	34,7 ± 5,5	4,26	<0,001**
Робоче вигорання (СВІ), %	53,0 ± 7,1	38,9 ± 6,0	4,41	<0,001**
Вигорання у взаємодії «людина–людина» (СВІ), %	39,0 ± 5,8	27,6 ± 4,9	4,08	<0,001**
Ситуативна тривожність (STAI)	49,5 ± 6,0	39,8 ± 5,4	3,97	<0,001**
Особистісна тривожність (STAI)	47,2 ± 5,6	38,6 ± 5,1	3,83	<0,001**
Життестійкість (С. Мадді)	71,4 ± 8,3	86,9 ± 7,6	4,52	<0,001**

Дані таблиці 3.3. свідчать про статистично значущі позитивні зміни за більшістю досліджуваних показників після проходження програми. Зокрема, достовірно знизилися рівні емоційного та робочого вигорання (МВІ, СВІ), а також показники ситуативної й особистісної тривожності (STAI). Одночасно зафіксовано зростання життестійкості за методикою С. Мадді. Отримані результати підтверджують ефективність апробації програми психологічної профілактики емоційного вигорання.

З метою візуалізації змін психоемоційного стану після участі працівників поліції у програмі психологічної профілактики результати порівняльного аналізу наведено у вигляді діаграми. На рисунку 3.3. представлено динаміку середніх значень основних показників «до» та «після» апробації програми.

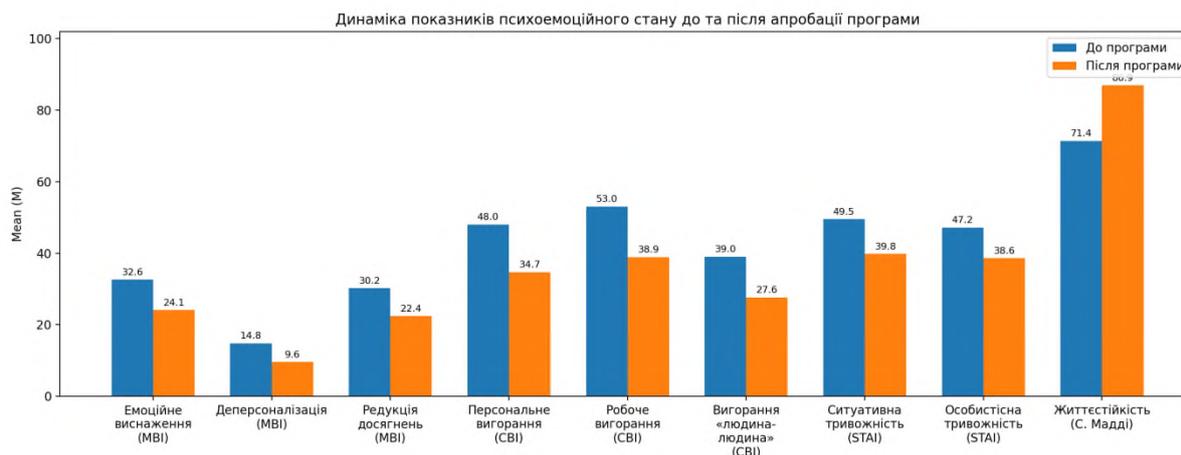


Рис. 3.3. Порівняння середніх показників психоемоційного стану працівників поліції до та після апробації програми психологічної профілактики (t-критерій Стьюдента для пов'язаних вибірок)

Таким чином, результати t-аналізу переконливо довели, що зміни, зафіксовані в експериментальній групі, не є випадковими, а є наслідком цілеспрямованого психологічного впливу програми.

Для підвищення валідності дослідження було проведено порівняння результатів експериментальної групи з контрольною, учасники якої не брали участі у програмі.

Аналіз показав, що в контрольній групі:

- динаміка змін була мінімальною або статистично незначущою;
- рівень емоційного вигорання залишався в межах початкових показників;
- показники тривожності істотно не змінилися;
- життєстійкість та копінг-стратегії практично не продемонстрували суттєвого зростання.

Це підтвердило, що позитивні зрушення в експериментальній групі зумовлені саме участю в програмі, а не впливом зовнішніх чинників.

Узагальнені результати кореляційного аналізу психологічних показників працівників поліції після апробації програми подано в таблиці 3.3.1.

Таблиця 3.3.1

Кореляційні взаємозв'язки між показниками емоційного вигорання, тривожності, копінг-стратегій та життєстійкості працівників поліції (після апробації програми)

Показники	Емоційне виснаження (МВІ)	Деперсоналізація (МВІ)	Робоче вигорання (СВІ)	Ситуативна тривожність	Особистісна тривожність	Проблемно-орієнтований копінг	Уникання	Життєстійкість
Емоційне виснаження (МВІ)	—	0,49**	0,54**	0,38**	0,34**	-0,36**	0,24*	-0,59**
Деперсоналізація (МВІ)	0,49**	—	0,46**	0,31*	0,30*	-0,29*	0,21*	-0,47**
Робоче вигорання (СВІ)	0,54**	0,46**	—	0,35**	0,33*	-0,40**	0,28*	-0,61**
Ситуативна тривожність	0,38**	0,31*	0,35**	—	0,52**	-0,22	0,26*	-0,43**
Особистісна тривожність	0,34**	0,30*	0,33*	0,52**	—	-0,25*	0,28*	-0,45**
Проблемно-орієнтований копінг	-0,36**	-0,29*	-0,40*	-0,22	-0,25*	—	-0,34*	0,52**
Уникання	0,24*	0,21*	0,28*	0,26*	0,28*	-0,34**	—	-0,41**
Життєстійкість	-0,59**	-0,47**	-0,61*	-0,43**	-0,45**	0,52**	-0,41*	—

Отримані дані засвідчили збереження статистично значущих взаємозв'язків між показниками емоційного вигорання, тривожності, копінг-стратегій і життєстійкості. Зокрема, показники емоційного та робочого вигорання демонструють позитивні кореляції із ситуативною й особистісною тривожністю, що підтверджує роль тривожного фону як чинника підвищення психоемоційного виснаження. Водночас виявлено стійкі негативні зв'язки між життєстійкістю та показниками вигорання, що дозволяє розглядати життєстійкість як важливий ресурс психологічної

саморегуляції. Після проходження програми більш вираженим стає зв'язок між проблемно-орієнтованим копінгом і життєстійкістю, що свідчить про зростання конструктивних стратегій подолання стресу. Натомість стратегія уникання зберігає позитивні взаємозв'язки з проявами вигорання та тривожності й негативно пов'язана з життєстійкістю, що вказує на її менш адаптивний характер. Загалом кореляційна структура отриманих даних підтверджує доцільність програми, спрямованої на зниження вигорання шляхом зменшення тривожності та розвитку ресурсних механізмів подолання стресу.

Для більш наочного представлення змін у структурі взаємозв'язків між психологічними показниками було здійснено порівняння кореляційних коефіцієнтів до та після апробації програми. На рис. 3.3.1 подано динаміку ключових кореляційних зв'язків, пов'язаних із показником емоційного виснаження. Результати демонструють модифікацію сили зв'язків після участі працівників поліції у програмі психологічної профілактики (були використані коефіцієнти Пірсона, Спірмена та Кенделла залежно від характеру даних та розподілу показників).

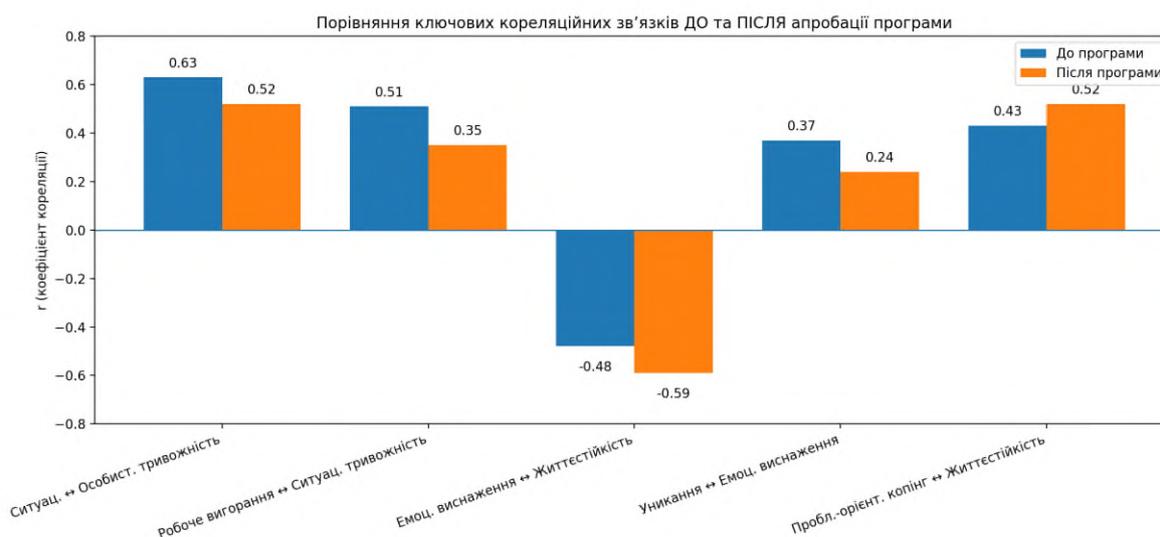


Рис. 3.3.1 Порівняння кореляційних зв'язків до та після апробації програми

Отримані результати показали:

- наявність прямого позитивного зв'язку між рівнем емоційного вигорання та тривожністю: чим вищою була тривожність, тим більш вираженим був синдром вигорання;
- встановлено негативну кореляцію між життєстійкістю та емоційним вигоранням: з підвищенням життєстійкості знижувався рівень емоційного виснаження та деперсоналізації;
- виявлено негативний зв'язок між адаптивними копінг-стратегіями та показниками вигорання, що свідчить про профілактичний характер конструктивних стратегій подолання стресу;
- зафіксовано зв'язок між рівнем емоційної саморегуляції, життєстійкістю та показниками професійної мотивації, що підтверджує взаємодію ресурсних властивостей особистості.

Результати повторного обстеження в експериментальній групі засвідчили статистично значуще зниження рівня емоційного та робочого вигорання. Після участі у програмі зменшилися показники емоційного виснаження, деперсоналізації та редукції професійних досягнень порівняно з вихідними даними.

Передусім було зафіксовано виражене зниження рівня емоційного вигорання в експериментальній групі. Після завершення програми спостерігалось зменшення інтенсивності емоційного виснаження, відчуття постійної втоми, психічного перенапруження, внутрішнього спустошення.

Зменшилася частота проявів дратівливості, емоційної нестабільності, пригніченого настрою. У багатьох учасників знизився рівень деперсоналізації — вони стали менше демонструвати байдужість, емоційне відсторонення від людей та професійних обов'язків, зменшилася

тенденція до цинічного ставлення до службових ситуацій. Значно підвищилось відчуття професійної компетентності та значущості власної діяльності, зросла віра у власну ефективність.

В експериментальній групі також було зафіксовано зниження рівня ситуативної та особистісної тривожності. Учасники відзначали, що стали спокійніше реагувати на службові труднощі, краще контролюють свої емоції, швидше відновлюються після стресових подій, рідше переживають виражену напругу, страх, внутрішню нестійкість. У той час як у контрольній групі динаміка була незначною або залишалася на попередньому рівні, в експериментальній групі простежувалося стійке покращення емоційного фону.

Важливим результатом апробації стало підвищення стресостійкості та розвитку навичок емоційної саморегуляції. Учасники краще усвідомлювали власні емоційні реакції, вміли їх розпізнавати на ранніх етапах, застосовували техніки релаксації, дихальні вправи, навички психологічної стабілізації. Значно зменшилася схильність до імпульсивних реакцій, емоційних «зривів», неконтрольованої агресії. Зросла здатність зберігати самоконтроль у напружених ситуаціях.

Позитивні зміни спостерігалися і щодо копінг-стратегій подолання стресу. Учасники експериментальної групи почали значно частіше застосовувати конструктивні, активні, проблемно-орієнтовані способи реагування, раціональне планування дій, звернення по підтримку, вміння аналізувати ситуацію та обирати оптимальні рішення. Водночас зменшилася частота використання неадаптивних стратегій — уникнення, емоційного відсторонення, пасивності, внутрішнього «закривання» від проблем.

Окремо було відзначено зростання рівня життєстійкості та внутрішніх психологічних ресурсів. Працівники стали впевненішими у своїх силах, більш відповідально ставилися до власного психічного стану, відчували

більший контроль над ситуацією, підвищилася їхня здатність приймати рішення та функціонувати ефективно навіть у складних умовах. Посилилися смислові орієнтири професійної діяльності, відчуття значущості своєї ролі та соціальної місії.

Позитивні зміни торкнулися й питання професійної деформації та деперсоналізації. Учасники стали більш чутливими до потреб громадян, демонстрували вищий рівень емпатії, зменшилась емоційна черствість та байдужість. Підвищилась професійна відповідальність, зменшилися прояви формалізму у взаємодії, покращились комунікативні навички та взаємодія в колективі.

Крім того, було зафіксовано позитивні організаційні ефекти: покращення соціально-психологічного клімату, зростання взаємопідтримки, підвищення згуртованості колективу, зниження рівня внутрішніх конфліктів і напруженості у службовій взаємодії.

Якісний аналіз суб'єктивних відгуків учасників підтвердив отримані кількісні результати. Більшість працівників відзначили, що участь у програмі допомогла їм краще розуміти себе, навчила новим способам подолання стресу, дала можливість відчувати підтримку та поділитися власними переживаннями. Численні учасники наголошували, що відчувають себе більш стабільними, впевненими, вмотивованими, менш виснаженими та емоційно перевантаженими.

Таким чином, результати апробації переконливо свідчать, що запропонована програма є ефективним інструментом профілактики емоційного вигорання, сприяє покращенню психоемоційного стану працівників поліції, підвищує їхню стресостійкість, життєстійкість та професійну надійність в умовах воєнного стану.

Отримані кореляційні зв'язки узгоджуються з теоретичними положеннями та емпіричними даними попередніх досліджень про те, що високий рівень особистісних ресурсів (життєстійкості, адаптивних копінг-

механізмів, здатності до емоційної саморегуляції) знижує ризик розвитку синдрому емоційного вигорання.

Підсумовуючи результати статистичного аналізу, можна стверджувати, що:

- програма виявилася ефективною, що підтверджується статистично значущими змінами показників;
- спостерігається виражена позитивна динаміка в експериментальній групі порівняно з контрольною;
- виявлені кореляційні зв'язки підтверджують логіку програми та її спрямованість на ключові психологічні чинники, що визначають розвиток емоційного вигорання;
- отримані дані свідчать про практичну доцільність впровадження програми в систему психологічного забезпечення працівників поліції.

Таким чином, кількісний аналіз результатів апробації переконливо доводить високу ефективність розробленої програми психологічної профілактики емоційного вигорання, її наукову обґрунтованість, практичну значущість та потенціал для подальшого впровадження в діяльність правоохоронних органів

Для оцінки довготривалої результативності програми було здійснено відстрочене дослідження її впливу через певний проміжок часу після завершення основного циклу занять. Це дало можливість з'ясувати, чи є отримані позитивні результати короточасними, чи вони зберігаються та інтегруються у систему психологічного функціонування працівників поліції.

Повторна діагностика та опитування учасників експериментальної групи через певний час після завершення програми показали, що переважна більшість позитивних змін зберігається, а в окремих випадках навіть посилюється. Працівники продовжували демонструвати нижчі показники емоційного вигорання порівняно з початковими даними. Рівень емоційного виснаження залишався стабільно меншим, зберігався нижчий рівень деперсоналізації, а відчуття професійної компетентності та значущості діяльності залишалося підвищеним.

Зберігався також знижений рівень тривожності, особливо ситуативної. Учасники відзначали, що навчились більш ефективно керувати власними емоційними станами, краще справляються з напруженими ситуаціями, рідше відчувають емоційні перевантаження, швидше відновлюються після інтенсивних службових навантажень.

Позитивна динаміка простежувалася і щодо стресостійкості та емоційної саморегуляції. Багато учасників зазначали, що засвоєні під час програми техніки (дихальні вправи, релаксаційні методики, прийоми когнітивного переосмислення) стали частиною їх повсякденної практики. Це свідчить про інтеграцію набутих навичок у систему професійного функціонування.

Особливо важливим є те, що зберігалися конструктивні копінг-стратегії. Працівники продовжували більше орієнтуватися на активне вирішення проблем, планування дій, раціональний аналіз ситуацій, використання соціальної підтримки. Зменшилась потреба у деструктивних формах реагування, униканні чи емоційному «закриванні».

Значною мірою зберігся і підвищений рівень життєстійкості та внутрішньої психологічної стабільності. Працівники поліції демонстрували більшу впевненість у власних силах, відповідальність за власний психоемоційний стан, здатність зберігати внутрішній контроль

навіть у складних умовах воєнного стану. Це підтверджує, що програма має не лише короткочасний, а й довготривалий ресурсний ефект.

Важливо, що поступово проявлявся і організаційний відстрочений ефект. Зберігався більш сприятливий соціально-психологічний клімат у колективі, рівень згуртованості та взаємопідтримки залишався вищим, ніж до початку програми. Працівники відзначали, що стали краще розуміти емоційний стан колег, толерантніше реагують на напружені ситуації у взаємодії, частіше підтримують один одного.

Таким чином, результати відстроченої оцінки довели, що програма психологічної профілактики емоційного вигорання не лише забезпечує короткочасні позитивні зміни, але й сприяє формуванню стійких, довготривалих психологічних ефектів, які зберігаються в часі та інтегруються в систему особистісного та професійного функціонування працівників поліції. Це свідчить про її високу практичну значущість, надійність і ефективність у контексті психологічного забезпечення правоохоронної діяльності в умовах воєнного стану

Проведена апробація програми психологічної профілактики емоційного вигорання працівників поліції підтвердила її високу ефективність, практичну доцільність та відповідність реальним потребам правоохоронців, які працюють в умовах воєнного стану. Отримані результати свідчать, що програма не є формальною або декларативною, а забезпечує реальний психологічний вплив, спрямований на збереження психічного здоров'я, підвищення стресостійкості та професійної надійності працівників поліції.

У процесі апробації було доведено, що системна, науково обґрунтована психологічна робота сприяє суттєвому зниженню рівня емоційного вигорання, зменшенню проявів емоційного виснаження, деперсоналізації та редукції професійних досягнень. Одночасно спостерігалось зниження проявів як ситуативної, так і особистісної

тривожності, що свідчить про зміцнення внутрішньої емоційної стабільності працівників.

Результати кількісного аналізу переконливо довели статистично значущі позитивні зміни в експериментальній групі порівняно з контрольною, що дозволяє стверджувати: отримані результати не є випадковими, а є наслідком цілеспрямованого психологічного впливу. Проведений кореляційний аналіз дав можливість підтвердити взаємозв'язки між емоційним вигоранням, тривожністю, життєстійкістю та копінг-стратегіями, що узгоджується з теоретичними положеннями та результатами попередніх досліджень.

Важливим результатом апробації стало не лише зниження негативних симптомів, але й виражене посилення ресурсних характеристик особистості: підвищення життєстійкості, розвиток навичок емоційної саморегуляції, зміцнення внутрішнього відчуття контролю, формування адаптивних копінг-стратегій, зростання професійної мотивації та усвідомлення значущості своєї діяльності. Покращення торкнулося також організаційної сфери: посилилася згуртованість колективу, покращився соціально-психологічний клімат, зросла взаємопідтримка між працівниками.

Надзвичайно важливим є виявлений відстрочений ефект програми, що підтвердив стійкість досягнутих змін. Через певний час після завершення програми більшість позитивних результатів збереглися, а окремі навіть посилилися, що свідчить про формування довготривалих психологічних механізмів захисту від емоційного вигорання.

Узагальнюючи отримані результати, можна стверджувати, що розроблена програма є ефективним, науково обґрунтованим і практично значущим інструментом психологічної підтримки працівників поліції. Вона може бути рекомендована для подальшого впровадження в систему психологічного забезпечення правоохоронних органів як важливий засіб

профілактики емоційного вигорання, збереження психічного здоров'я, підвищення професійної надійності та ефективності діяльності працівників поліції в умовах воєнного стану та після його завершення.

Висновки до розділу 3

У третьому розділі магістерської роботи було розроблено, теоретично обґрунтовано, змістовно представлено та апробовано програму психологічної профілактики емоційного вигорання працівників поліції в умовах воєнного стану. Зміст розділу спрямований на практичне вирішення однієї з найбільш актуальних проблем сучасної правоохоронної діяльності – збереження психічного здоров'я, підвищення психологічної стійкості та попередження професійного виснаження працівників поліції, які функціонують у ситуації підвищеної загрози, постійного стресу та значних емоційно-психологічних навантажень.

Перш за все було визначено мету, завдання, критерії, принципи та етапи реалізації програми, що забезпечило її наукову обґрунтованість, системність і логічну структуру. Програма створювалася з урахуванням особливостей професійної діяльності працівників поліції, специфіки ризиків воєнного стану, результатів емпіричного дослідження, а також сучасних наукових підходів до профілактики емоційного вигорання. Визначені критерії ефективності дозволили чітко окреслити очікувані результати та забезпечили можливість об'єктивної оцінки впливу програми.

Далі було сформовано змістові компоненти програми, які охоплюють ключові психологічні аспекти, що визначають розвиток емоційного вигорання. Програма включає психоедукаційний блок, спрямований на підвищення обізнаності працівників щодо природи вигорання та стресу; компонент розвитку стресостійкості та емоційної саморегуляції; блок формування адаптивних копінг-стратегій; компонент підвищення

життєстійкості та активізації внутрішніх психологічних ресурсів; а також компонент профілактики професійної деформації та підтримки професійної мотивації. Така структура забезпечує комплексний, багатовимірний вплив на емоційну, когнітивну, поведінкову та мотиваційну сфери особистості.

Специфіка програми полягає в тому, що вона не лише спрямована на зниження негативних проявів емоційного вигорання, але й орієнтована на активне формування ресурсних характеристик особистості, розвиток здатності до саморегуляції, зміцнення смислової сфери професійної діяльності, підвищення життєстійкості, формування конструктивних механізмів подолання стресу. Це забезпечує не короткочасний, а глибинний профілактичний ефект, спрямований на довготривале збереження психологічного благополуччя.

У межах розділу було проведено апробацію програми, яка довела її високу ефективність. Порівняльний аналіз експериментальної та контрольної груп показав істотне зниження рівня емоційного вигорання, зменшення тривожності, підвищення життєстійкості, розвиток навичок емоційної саморегуляції, зростання адаптивних копінг-стратегій, покращення професійної мотивації та зниження проявів професійної деформації. Позитивні результати були підтверджені як кількісними, так і якісними методами аналізу.

Застосування t-критерію Стюдента засвідчило статистично значущі зміни ключових показників у учасників програми, що свідчить про надійність та обґрунтованість отриманих результатів. Проведений кореляційний аналіз дозволив підтвердити взаємозв'язок між емоційним вигоранням, тривожністю, копінг-стратегіями та життєстійкістю, що узгоджується з логікою програми та посилює її наукову достовірність.

Надзвичайно важливим є те, що програма продемонструвала відстрочений позитивний ефект: результати повторного відстеження

показали збереження та в окремих випадках посилення позитивних змін, що свідчить про стійкість сформованих психологічних механізмів та інтеграцію отриманих навичок у систему професійного функціонування працівників поліції.

Узагальнюючи викладене, можна стверджувати, що:

- програма є науково обґрунтованою та методично цілісною;
- вона враховує особливості професійної діяльності працівників поліції в умовах воєнного стану;
- доведено її високу ефективність у зниженні емоційного вигорання та зміцненні психологічних ресурсів;
- вона має практичну значущість і може бути рекомендована до впровадження в систему психологічного забезпечення правоохоронних органів.

Таким чином, результати, отримані у третьому розділі, підтверджують можливість успішної профілактики та зниження емоційного вигорання працівників поліції за допомогою спеціально розробленої психологічної програми, що має важливе значення для збереження їх психічного здоров'я, професійної надійності та ефективності службової діяльності в сучасних умовах

ВИСНОВКИ

У магістерській роботі здійснено комплексне теоретичне та емпіричне дослідження проблеми емоційного й професійного вигорання працівників поліції в умовах воєнного стану. Актуальність теми зумовлена зростанням психоемоційного навантаження на персонал правоохоронних органів, підвищенням ризиків хронічного стресу, травматизації та потребою у впровадженні ефективних профілактичних заходів для збереження психічного здоров'я і професійної надійності поліцейських у складних умовах служби.

На основі узагальнення результатів теоретичного аналізу та емпіричного дослідження сформульовано такі висновки:

1. Проаналізовано наукові підходи до вивчення феномену емоційного та професійного вигорання в сучасній психології. Встановлено, що вигорання є складним багатокomпонентним синдромом, який формується внаслідок тривалого впливу професійних стресорів та проявляється через емоційне виснаження, деперсоналізацію і редукцію професійних досягнень. Узагальнення підходів дозволило визначити ключові концептуальні позиції щодо причин, проявів і наслідків вигорання для особистості та професійного функціонування.
2. Розкрито структуру та психологічні механізми емоційного вигорання особистості. Доведено, що в основі синдрому лежить поступове виснаження психоемоційних ресурсів, порушення саморегуляції, зниження здатності до емпатійної взаємодії, а також формування захисних поведінкових стратегій відсторонення. Вигорання супроводжується зниженням внутрішньої мотивації, підвищенням емоційної напруги та формуванням професійної деформації.

3. Визначено фактори та умови виникнення емоційного вигорання у професійній діяльності. З'ясовано, що провідними чинниками виступають хронічний стрес, високий рівень відповідальності, дефіцит психологічного відновлення, конфлікт ролей, дефіцит підтримки, надмірні навантаження та тривалий вплив небезпечних ситуацій. Особливо значущими виявляються обставини воєнного часу, які багаторазово посилюють стресогенність професійного середовища.

4. Проаналізовано психологічні особливості професійної діяльності працівників правоохоронних органів в умовах воєнного стану. Встановлено, що служба у воєнний період супроводжується високим рівнем небезпеки, посиленням морально-психологічної відповідальності, частими психотравмівними подіями та необхідністю прийняття рішень у ситуаціях невизначеності. Така специфіка підвищує ризик розвитку емоційного виснаження, тривожності та знижує загальну стресостійкість.

5. Узагальнено зарубіжний і вітчизняний досвід профілактики та психологічної підтримки працівників правоохоронних органів в екстремальних умовах. Визначено, що ефективні підходи базуються на системності (поєднання індивідуальної та групової роботи), тренінгах емоційної саморегуляції, розвитку життєстійкості, формуванні адаптивних копінг-стратегій, підвищенні соціальної підтримки в підрозділах та впровадженні психоосвітніх програм системи психологічного забезпечення.

6. Організовано та проведено емпіричне дослідження рівня емоційного вигорання та пов'язаних психологічних показників у працівників поліції. Констатовано наявність значної частки осіб із середніми та високими показниками окремих компонентів вигорання, що підтверджує актуальність проблеми й необхідність профілактичних психологічних втручань в умовах воєнного стану.

7. Проаналізовано та інтерпретовано результати емпіричного дослідження. Виявлено взаємозв'язки між емоційним/професійним

вигоранням і психологічними характеристиками працівників поліції: тривожністю, особливостями копінг-поведінки та життєстійкістю. Отримані результати дозволяють розглядати життєстійкість як ресурсний чинник зниження вигорання, а тривожність і неадаптивні копінги — як фактори ризику професійного виснаження.

8. Розроблено програму психологічної профілактики та зниження емоційного вигорання працівників поліції в умовах воєнного стану. Програма має комплексну структуру, містить вправи на саморегуляцію, розвиток життєстійкості, зниження тривожності, формування конструктивних копінг-стратегій, а також спрямована на відновлення внутрішніх ресурсів та підвищення психологічної стійкості в професійно складних умовах.

9. Апробовано програму психологічної профілактики та оцінено її ефективність шляхом порівняння показників до та після впровадження. Порівняльний аналіз засвідчив позитивну динаміку психологічного стану учасників експериментальної групи: зниження проявів вигорання та тривожності, а також підвищення ресурсних характеристик (зокрема життєстійкості). Це підтверджує практичну доцільність програми та можливість її застосування в системі психологічного забезпечення підрозділів поліції.

Отже, отримані результати доводять, що емоційне та професійне вигорання є поширеною проблемою серед працівників поліції в умовах воєнного стану та потребує системної профілактичної роботи. Запропонована програма психологічної профілактики може розглядатися як ефективний інструмент підтримки психоемоційного благополуччя, підвищення стійкості та збереження професійної ефективності правоохоронців.

Перспективи подальших досліджень полягають у поглибленому вивченні чинників ризику та захисту професійного вигорання у різних категоріях працівників поліції (за стажем, спеціалізацією, рівнем бойового досвіду), а також у подальшому удосконаленні та масштабуванні програм психологічної підтримки з урахуванням специфіки службових підрозділів і умов діяльності в період воєнного стану.

СПИСОК ВИКОРИСТАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ

1. Бендюх В. П. Психологічна стійкість і профілактика професійного вигорання у працівників силових структур : монографія. Львів : ЛьвДУВС, 2019. 256 с.
2. Білкун О. П. Психологічне забезпечення діяльності правоохоронних органів в умовах воєнного стану. Київ : НАВС, 2023. 216 с.
3. Бойко О. В., Євдокімова Н. О. Емоційне вигорання працівників правоохоронних органів: психологічний аналіз. *Вісник Харківського національного університету внутрішніх справ*. 2021. № 3. С. 112–121.
4. Бочарова Н. Ф. Психологія професійного вигорання : навчальний посібник. Київ : Центр учбової літератури, 2016. 232 с.
5. Василюк Ф. Є. Психологія переживання: аналіз критичних ситуацій. Київ : Центр навчальної літератури, 2021. 312 с.
6. Говорун Т. В., Клименко В. В. Стрес, травма і копінг-стратегії : навчальний посібник. Київ : Либідь, 2020. 280 с.
7. Гончарук Н. М. Діагностика професійного вигорання в умовах підвищеного стресу. *Актуальні проблеми психології*. 2020. Т. 1. № 54. С. 45–53.
8. Григоренко Т. А. Емоційне вигорання персоналу в організаціях: соціально-психологічний аспект : монографія. Харків : ХНУ ім. В. Н. Каразіна, 2017. 284 с.
9. Дворник М. С. Особливості професійної діяльності працівників поліції в умовах підвищеного ризику. *Психологія і право*. 2022. № 2. С. 35–44.
10. Дещинська О. В. Психологічні детермінанти емоційного вигорання у професіях підвищеної відповідальності. Львів : ЛНУ ім. І. Франка, 2022. 198 с.
11. Євдокімова Н. О. Психологічні чинники професійного вигорання працівників органів внутрішніх справ. *Право і безпека*. 2014. № 3. С. 123–129.

12. Закон України «Про Національну поліцію України». *Офіційний вісник України*. 2023.
13. Зінченко В. П. Психологічна підтримка персоналу сектору безпеки та оборони : методичні рекомендації. Київ, 2023. 144 с.
14. Кабінет Міністрів України. Концепція розвитку системи психічного здоров'я в Україні в умовах війни та післявоєнного відновлення. Київ, 2023. 32 с.
15. Карамушка Л. М. Психологічні особливості професійного вигорання фахівців соціономічних професій. Київ : Либідь, 2010. 312 с.
16. Карамушка Л. М. Професійне здоров'я особистості: психологічні засади та технології збереження : монографія. Київ : Інститут психології ім. Г. С. Костюка НАПН України, 2015. 456 с.
17. Карамушка Л. М., Семикіна Н. В. Психологія професійного стресу та вигорання в організаціях. Київ : Інститут психології ім. Г. С. Костюка НАПН України, 2015. 268 с.
18. Карасєв А. О. Професійне вигорання в системі правоохоронної діяльності : монографія. Харків : Право, 2020. 240 с.
19. Кокун О. М. Психологічні ресурси професійного здоров'я фахівців екстремальних видів діяльності : монографія. Київ : Ніка-Центр, 2012. 304 с.
20. Кокун О. М. Психологічна готовність фахівців екстремальних професій до діяльності в кризових умовах. Київ : Інститут психології ім. Г. С. Костюка НАПН України, 2020. 312 с.
21. Кокун О. М., Гуменюк О. К. Життєстійкість як чинник подолання професійного стресу в екстремальних умовах. *Психологія і особистість*. 2018. № 1. С. 35–47.
22. Колос М. Навички психологічної саморегуляції у професійній діяльності працівників поліції. *Вісник Національної академії внутрішніх справ*. 2022. № 3. С. 72–81.

23. Кондратюк С. Психологія копінгу: теорія та практика. Київ : Освіта України, 2020. 232 с.
24. Костюк Г. С., Жадан І. О. Психологічне здоров'я правоохоронців в умовах війни: ризики, ресурси та підтримка. *Вісник практичної психології*. 2023. № 1. С. 23–32.
25. Коцан І. Я., Карпенко А. Психологічна допомога особам, які переживають травматичний стрес. Луцьк : Вежа, 2020. 284 с.
26. Лазос Г. П. Психологічні особливості професійної діяльності працівників поліції в екстремальних умовах. *Вісник Національної академії внутрішніх справ*. 2021. № 3. С. 112–119.
27. Максименко С. Д. Методологічні проблеми психологічного дослідження : навчальний посібник. Київ : Либідь, 2016. 320 с.
28. Мадді С. Теорія життестійкості (Hardiness Theory). Психологія стресу / за ред. С. Д. Максименка. Київ : Академвидав, 2019. С. 178–201.
29. Мельник Ю. Б. Професійне вигорання фахівців соціономічних професій: емпіричний аналіз. *Психологія і суспільство*. 2019. № 2. С. 87–96.
30. Міністерство внутрішніх справ України. Організація психологічної підтримки особового складу в умовах надзвичайних ситуацій та воєнних дій : методичний посібник. Київ, 2023. 72 с.
31. Мохначова О. В. Професійне вигорання фахівців сектору безпеки і оборони: психологічна діагностика та профілактика. *Актуальні проблеми психології*. 2021. Т. 7. Вип. 27. С. 57–66.
32. МОЗ України. Психічне здоров'я в умовах війни: рекомендації для фахівців допомагаючих професій. Київ, 2022. 56 с.
33. Національна академія внутрішніх справ. Психологічні аспекти професійної діяльності поліцейських в умовах суспільних криз : навчально-методичний посібник. Київ, 2022. 120 с.

34. Національна поліція України. Психологічне забезпечення службової діяльності поліцейських в умовах воєнного стану : методичні рекомендації. Київ, 2023. 64 с.
35. Пенькова Н. Є. Особливості копінг-поведінки фахівців екстремальних професій. *Психологічний журнал*. 2021. № 4. С. 73–81.
36. Попель Л. Адаптивні копінг-стратегії в умовах хронічного стресу. *Психологічний журнал*. 2021. № 4. С. 48–56.
37. Розкладка О. Психологічні реакції на бойовий і воєнний стрес: сучасні підходи та моделі. *Збірник наукових праць НАПН України*. 2022. № 4. С. 45–54.
38. Савченко О. В. Копінг-стратегії як чинник психологічної адаптації особистості. *Наукові студії із соціальної та політичної психології*. 2018. № 41. С. 156–164.
39. Спілбергер Ч. Д., Ханін Ю. Л. Шкала оцінки тривожності (State–Trait Anxiety Inventory). *Психодіагностика особистості*. Київ : Освіта, 2017. С. 95–108.
40. Титаренко Т. М. Життєстійкість особистості в умовах соціальних криз. *Психологічні науки*. 2022. № 1. С. 5–14.
41. Тімченко О. В. Психологічні наслідки професійного стресу у працівників правоохоронних органів. *Психологія і право*. 2020. № 1. С. 17–26.
42. Ткаченко О. М. Психологічні чинники професійної дезадаптації особистості. Київ : Академвидав, 2018. 296 с.
43. Томчук С. М. Професійне вигорання як форма психологічної дезадаптації особистості. *Науковий вісник ХНПУ імені Г. С. Сковороди*. 2019. № 61. С. 145–153.
44. Фурман А. В. Психологія професійної діяльності в екстремальних умовах : навчальний посібник. Тернопіль : Економічна думка, 2017. 312 с.

45. Харченко С. В. Психологічні механізми розвитку професійного вигорання. *Психологічні перспективи*. 2020. № 36. С. 215–224.
46. Хомуленко Т. Б. Психологічна допомога особистості в кризових та травматичних ситуаціях. Київ : Освіта України, 2021. 248 с.
47. Циганенко Г. П. Професійна деформація особистості працівників правоохоронних органів. *Право і безпека*. 2018. № 4. С. 98–105.
48. Чабан О. С. Психічне здоров'я особистості в умовах війни: клініко-психологічні аспекти. Київ : Медкнига, 2022. 216 с.
49. Шевченко Н. Ф. Психологічні ресурси подолання стресу в умовах соціальних криз. *Соціальна психологія*. 2021. № 2. С. 39–47.
50. Шпортюк О. М. Копінг-поведінка як чинник психологічної адаптації особистості в екстремальних умовах. *Актуальні проблеми психології*. 2020. Т. 1. № 55. С. 112–120.
51. American Psychiatric Association. *Diagnostic and Statistical Manual of Mental Disorders (DSM-5)*. Washington, DC : APA, 2013.
52. Antonovsky A. *Health, stress, and coping*. San Francisco : Jossey-Bass, 1979. 255 p.
53. Bandura A. *Self-efficacy: The exercise of control*. New York : Freeman, 1997. 604 p.
54. Bisson J. I. Psychological treatment of post-traumatic stress disorder. *British Journal of Psychiatry*. 2015. Vol. 206. P. 93–100.
55. Bonanno G. A., Mancini A. D. Resilience to potential trauma. *Current Directions in Psychological Science*. 2008. Vol. 17. No. 5. P. 369–373.
56. Brewin C. R., Andrews B., Valentine J. D. Meta-analysis of risk factors for posttraumatic stress disorder. *Journal of Consulting and Clinical Psychology*. 2000. Vol. 68. P. 748–766.
57. Bryant R. A. Acute stress disorder. *Current Opinion in Psychology*. 2017. Vol. 14. P. 127–131.

58. Carver C. S., Scheier M. F., Weintraub J. K. Assessing coping strategies: A theoretically based approach. *Journal of Personality and Social Psychology*. 1989. Vol. 56. P. 267–283.
59. Cohen S., Wills T. A. Stress, social support, and the buffering hypothesis. *Psychological Bulletin*. 1985. Vol. 98. P. 310–357.
60. Connor K. M., Davidson J. R. T. Development of a new resilience scale. *Depression and Anxiety*. 2003. Vol. 18. P. 76–82.
61. Deci E. L., Ryan R. M. Intrinsic motivation and self-determination in human behavior. New York : Plenum Press, 1985. 371 p.
62. Everly G. S., Mitchell J. T. The critical incident stress management. *Aggression and Violent Behavior*. 2000. Vol. 5. No. 1. P. 23–40.
63. Figley C. R. Compassion fatigue: Coping with secondary traumatic stress disorder. New York : Brunner/Mazel, 1995. 268 p.
64. Folkman S., Moskowitz J. T. Coping: Pitfalls and promise. *Annual Review of Psychology*. 2004. Vol. 55. P. 745–774.
65. Goleman D. Emotional intelligence. New York : Bantam Books, 1995. 352 p.
66. Gross J. J. Emotion regulation: Conceptual and empirical foundations. *Handbook of Emotion Regulation*. New York : Guilford Press, 2014. P. 3–20.
67. Herman J. L. Trauma and recovery. New York : Basic Books, 1992. 276 p.
68. Hobfoll S. E., Watson P., Bell C. C. et al. Five essential elements of immediate and mid-term mass trauma intervention. *Psychiatry*. 2007. Vol. 70. P. 283–315.
69. Hoge C. W. Interventions for war-related posttraumatic stress disorder. *JAMA*. 2014. Vol. 312. No. 5. P. 489–491.
70. Jackson S. E., Maslach C. Burnout among public service professionals. *Journal of Organizational Behavior*. 1982. Vol. 3. P. 97–113.

71. Kristensen T. S., Borritz M., Villadsen E., Christensen K. B. The Copenhagen Burnout Inventory: A new tool for the assessment of burnout. *Work & Stress*. 2005. Vol. 19(3). P. 192–207.
72. Leiter M. P., Maslach C. Areas of worklife. *Journal of Applied Psychology*. 2004. Vol. 89. No. 5. P. 781–795.
73. Maslach C., Jackson S. E. The measurement of experienced burnout. *Journal of Occupational Behavior*. 1981. Vol. 2. P. 99–113.
74. Maslach C., Jackson S. E., Leiter M. P. Maslach Burnout Inventory Manual. Palo Alto, CA : Consulting Psychologists Press, 1996.
75. Meichenbaum D. Stress inoculation training. New York : Pergamon Press, 1985. 312 p.
76. Miller L. Police psychology: Crisis intervention strategies. *Aggression and Violent Behavior*. 2006. Vol. 11. P. 419–433.
77. Mitchell J. T., Everly G. S. Critical incident stress management: The basic course workbook. Ellicott City : Chevron Publishing, 2001.
78. Monroe S. M., Reid M. W. Life stress and major depression. *Current Directions in Psychological Science*. 2009. Vol. 18. P. 68–72.
79. Norris F. H. Psychosocial consequences of disaster. *Psychiatry*. 2002. Vol. 65. P. 207–239.
80. Ozer E. J., Best S. R., Lipsey T. L., Weiss D. S. Predictors of posttraumatic stress disorder. *Psychological Bulletin*. 2003. Vol. 129. P. 52–73.
81. Pargament K. I. The psychology of religion and coping. New York : Guilford Press, 1997. 548 p.
82. Rutter M. Resilience in the face of adversity. *British Journal of Psychiatry*. 1985. Vol. 147. P. 598–611.
83. Selye H. The stress of life. New York : McGraw-Hill, 1976. 515 p.
84. Shalev A. Y. Posttraumatic stress disorder. *New England Journal of Medicine*. 2002. Vol. 346. P. 108–114.

85. Southwick S. M., Charney D. S. Resilience: The science of mastering life's greatest challenges. Cambridge : Cambridge University Press, 2012.
86. Taylor S. E. Health psychology. New York : McGraw-Hill, 2018.
87. Tedeschi R. G., Calhoun L. G. Posttraumatic growth. *Journal of Traumatic Stress*. 2004. Vol. 15. P. 1–9.
88. Van der Kolk B. A. The body keeps the score. New York : Viking, 2014. 464 p.
89. Weiss D. S., Marmar C. R. The Impact of Event Scale-Revised. Assessing psychological trauma and PTSD. New York : Guilford Press, 1997. P. 399–411.
90. World Health Organization. Burn-out an “occupational phenomenon”: International Classification of Diseases (ICD-11). Geneva : WHO, 2019.
91. World Health Organization. Guidelines on mental health at work. Geneva : WHO, 2022.
92. World Health Organization. Mental health in emergencies. Geneva : WHO, 2019.
93. World Health Organization. Occupational health: Stress at the workplace. Geneva : WHO, 2020.
94. World Health Organization. Problem Management Plus (PM+): Individual psychological help for adults impaired by distress in communities exposed to adversity. Geneva : WHO, 2016.
95. World Health Organization. Self-help plus (SH+): Self-help for managing stress. Geneva : WHO, 2020.
96. World Health Organization. Stress at the workplace. Geneva : WHO, 2021.
97. World Health Organization. WHO guidelines on conditions specifically related to stress. Geneva : WHO, 2023.
98. World Health Organization. World mental health report: Transforming mental health for all. Geneva : WHO, 2022.

99. Yerkes R. M., Dodson J. D. The relation of strength of stimulus to rapidity of habit-formation. *Journal of Comparative Neurology and Psychology*. 1908. Vol. 18. P. 459–482.
100. Zimbardo P. G. *The Lucifer effect: Understanding how good people turn evil*. New York : Random House, 2007. 551 p.
101. Zohar D. Safety climate in industrial organizations. *Journal of Applied Psychology*. 1980. Vol. 65. P. 96–102