

КВАЛІФІКАЦІЙНА РОБОТА

на здобуття освітнього ступеня

магістр

(назва освітнього ступеня)

на тему: **ПСИХОЛОГІЧНІ ОСОБЛИВОСТІ ПРОФЕСІЙНОЇ
ДЕФОРМАЦІЇ У СПІВРОБІТНИКІВ ПОЛІЦІЇ**

Виконав(ла): студент(ка) 6 курсу, групи БПмд-61
спеціальності 053 Психологія

(шифр і назва спеціальності)

(підпис)

Липницький В. В.

(прізвище та ініціали)

Керівник

(підпис)

Вишньовський В. В

(прізвище та ініціали)

Нормоконтроль

(підпис)

Періг І. М

(прізвище та ініціали)

Завідувач кафедри

(підпис)

Вишньовський В. В

(прізвище та ініціали)

Рецензент

(підпис)

Кирич Н. Б.

(прізвище та ініціали)

Тернопіль 2025

ЗМІСТ

ВСТУП.....	3
РОЗДІЛ I. ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГІЧНІ ОСНОВИ ВИВЧЕННЯ ПРОФЕСІЙНОЇ ДЕФОРМАЦІЇ ПОЛІЦЕЙСЬКИХ	8
1.1.Поняття професійної деформації: сутність, структура, підходи	8
1.2.Психологічні чинники виникнення професійної деформації.....	11
1.3.Особливості професійної діяльності поліцейських як фактор деформації ...	15
Висновок до розділу I	19
РОЗДІЛ II. ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ ПРОФЕСІЙНОЇ ДЕФОРМАЦІЇ СПІВРОБІТНИКІВ ПОЛІЦІЇ.....	21
2.1.Організація, вибірка та методи дослідження.....	21
2.2.Аналіз та інтерпретація одержаних результатів емпіричного дослідження .	26
Висновок до розділу II	45
РОЗДІЛ III. ПСИХОЛОГО-КОРЕКЦІЙНІ ЗАСОБИ ПРОФІЛАКТИКИ ТА ПОДОЛАННЯ ПРОФЕСІЙНОЇ ДЕФОРМАЦІЇ У СПІВРОБІТНИКІВ ПОЛІЦІЇ.....	47
3.1.Рекомендації щодо профілактики та корекції професійної деформації поліцейських	47
3.2.Програма психопрофілактики професійної деформації співробітників поліції «Ресурс».....	52
Висновок до розділу III.....	61
РОЗДІЛ IV. ОХОРОНА ПРАЦІ ТА БЕЗПЕКА В НАДЗВИЧАЙНИХ СИТУАЦІЯХ.....	63
4.1.Людина та її біологічні і соціальні ознаки.....	63
4.2.Вплив шкідливих речовин на організм людини	65
ЗАГАЛЬНІ ВИСНОВКИ.....	69
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ	71
ДОДАТКИ.....	76

ВСТУП

Актуальність дослідження. Сучасні умови функціонування правоохоронної системи України зумовлюють зростання психоемоційного навантаження на співробітників поліції. Високий рівень відповідальності, робота з криміногенними ситуаціями, частий контакт із агресією, стражданнями людей та соціальною несправедливістю створюють передумови для розвитку професійної деформації особистості. Особливої значущості це питання набуває в умовах повномасштабної війни Росії проти України, коли співробітники поліції виконують розширений спектр завдань – від забезпечення правопорядку в прифронтових регіонах до евакуації населення, взаємодії з військовими підрозділами та документування воєнних злочинів. Постійна загроза життю, переживання втрат, перегляд тілесних ушкоджень, робота в умовах дефіциту ресурсів і часу підсилюють ризики емоційного вигорання, деперсоналізації, формування професійного цинізму та деформаційних змін у свідомості правоохоронців.

Актуальність нашого дослідження полягає у необхідності глибшого розуміння психологічних механізмів професійної деформації у співробітників поліції, зокрема в умовах воєнного часу, а також у розробці дієвих психопрофілактичних і психокорекційних заходів. Попри наявність окремих наукових праць, комплексні дослідження, що враховують вплив бойового стресу, травматичного досвіду, посттравматичних змін та трансформації організаційної культури поліції в умовах війни, залишаються недостатніми.

Науковий інтерес до проблеми професійної деформації виник ще у роботах М. Вебера, Е. Дюркгейма, З. Фрейда, Е. Фромма, які досліджували зміну особистості під впливом професійної діяльності. У сучасній зарубіжній психології до вивчення емоційного вигорання та професійної деформації долучилися Х. Маслач, С. Джексон, К. Леонгард, Р. Лазарус, Л. Корман.

В українській науковій традиції проблему трансформації особистості у професійній діяльності досліджували В. Бодров, Н. Чепелева, Л. Карамушка,

С. Максименко, О. Бандурка, І. Приходько, О. Тімченко. Питання професійної деформації працівників поліції розкривали О. Кожевніков, В. Мозговий, Ю. Діденко, Т. Титаренко, В. Бакуменко. Дослідження впливу посттравматичного стресу та бойових дій на правоохоронців і військових здійснювали О. Хміляр, І. Пасічник, Н. Тарабріна, О. Завацький, О. Кокун, Ю. Ковальчук.

Окрему увагу у новітніх дослідженнях приділено функціонуванню поліції у період війни. Вчені А. Міщенко, О. Тополь, Н. Побоча, О. Ярош аналізували психологічні наслідки стресу бойового середовища для правоохоронців, зростання рівня тривожності, вигорання, ознак ПТСР та професійного цинізму. Дослідники відзначають, що під впливом війни змінюються моральні позиції, мотивація та рівень емпатії співробітників поліції, що у перспективі може призвести до жорстокості, формалізму та дегуманізації службового спілкування.

Отже, дослідження психологічних особливостей професійної деформації у співробітників поліції є важливим як із наукової, так і з практичної точки зору, оскільки його результати можуть бути використані для вдосконалення системи психологічного супроводу, підготовки кадрів МВС, реабілітації та підтримки ментального здоров'я правоохоронців під час та після війни.

Мета дослідження – визначити психологічні особливості професійної деформації у співробітників поліції та запропонувати шляхи щодо її профілактики й подолання.

Завдання дослідження:

1. Проаналізувати теоретичні підходи до поняття професійної деформації та її психологічної сутності.
2. Розкрити специфіку професійної діяльності поліцейських, що сприяє розвитку деформаційних змін.
3. Визначити основні психологічні прояви професійної деформації у працівників поліції у взаємозв'язку з професійним вигоранням.
4. Емпірично дослідити рівень професійної деформації у працівників поліції у взаємозв'язку з професійним вигоранням.

5. Розробити психологічні рекомендації та запропонувати заходи щодо профілактики та подолання професійної деформації працівників поліції.

Об’єкт дослідження: психологічні особливості професійної діяльності працівників поліції.

Предметом дослідження є психологічні прояви, чинники та механізми розвитку професійної деформації у співробітників поліції.

Гіпотеза дослідження: Специфіка службової діяльності, її умови та характер професійної взаємодії зумовлюють професійну деформацію поліцейських, яка тісно пов’язана з синдромом професійного вигорання.

Методи дослідження. Основу дослідження становить поєднання теоретичних, емпіричних та методів обробки даних, що у комплексі забезпечують повноту та достовірність результатів.

На теоретичному етапі здійснюється аналіз і узагальнення наукової літератури, присвяченої проблемі професійної деформації, емоційного вигорання та особливостям діяльності працівників правоохоронних органів. Окрему увагу приділено опрацюванню нормативно-правових документів, які регламентують професійну діяльність поліцейських, визначають їх обов’язки, права та етичні стандарти.

Емпіричний етап включає використання комплексу методів, спрямованих на безпосереднє вивчення психологічних особливостей досліджуваних. Передусім застосовується спостереження за особливостями виконання службових обов’язків поліцейськими. Проводяться опитування та анкетування для виявлення суб’єктивних уявлень про професійну діяльність, рівень напруження, ставлення до службових обов’язків і громадян (анкета “Професійна деформація у співробітників поліції”). Використовуються психодіагностичні методики, зокрема опитувальник емоційного вигорання (MBI), методика діагностики емоційного вигорання В. Бойко. Для поглибленого розуміння переживань, мотивацій та індивідуальних особливостей фахівців застосовуються методи бесіди та напівструктурованого інтерв’ю.

На етапі обробки та інтерпретації результатів використовується кількісний аналіз, що передбачає статистичну обробку отриманих даних (обчислення середніх значень, кореляцій, перевірку гіпотез). Доповнює його якісний аналіз, спрямований на глибоке тлумачення виявлених закономірностей, узагальнення емпіричних результатів та встановлення їх відповідності теоретичним положенням.

Такий комплексний підхід дозволяє всебічно дослідити психологічні особливості професійної деформації у співробітників поліції.

Експериментальна база дослідження. Експериментальною базою дослідження став один з підрозділів правоохоронної системи Тернопільської області (детальніша інформація не зазначається у зв'язку із військовим станом та пов'язаними безпековими заходами).

В дослідженні брало участь 46 співробітників поліції котрі погодились стати респондентами (слідчі, дізнавачі, оперуповноважені, поліцейські офіцери громад, патрульні поліцейські, служба освітньої безпеки), віком 22-48 років. З них: 31 чоловік та 15 жінок. Дослідження проводилось з травня по листопад 2025 року.

Теоретичними та методологічними засадами нашого дослідження стало вивчення проблеми професійної деформації в межах таких психолого-наукових підходів: професійна діяльність і особистість (дослідження зосереджуються на тому, як тривале виконання службових обов'язків у специфічних умовах впливає на психіку людини (Е. Клімов, С. Рубінштейн, О. Леонтьєв)); психологія стресу і вигорання (теоретичною основою є праці Г. Сельє, К. Масlach, Н. Водоп'янової, В. Бойка, які визначають механізми емоційного виснаження, редукції особистісних якостей та деперсоналізації як компонентів професійних змін).

Наукова новизна: наукова новизна дослідження полягає в уточненні змісту й структури професійної деформації працівників поліції та поглибленні розуміння її взаємозв'язку з професійним вигоранням. У роботі розкрито динамічний характер деформаційних змін, зумовлених специфікою службової діяльності, високим рівнем стресогенності та впливом екстремальних ситуацій,

що особливо актуально в умовах сучасних безпекових викликів. Систематизовано психологічні прояви деформації у взаємозв'язку з фазами емоційного виснаження, поєднавши провідні теоретичні моделі в єдину аналітичну схему. Емпірично підтверджено взаємозв'язок між рівнем професійної деформації й вигоранням, окреслено характерні профілі змін у поліцейських. На основі отриманих результатів запропоновано комплекс практичних рекомендацій і багаторівневу модель психопрофілактики, спрямовану на підвищення психологічної стійкості правоохоронців.

Теоретична та практична значущість роботи: отримані результати можуть бути використані в роботі психологічних служб поліції для розробки програм профілактики професійної деформації та емоційного вигорання. Також вони можуть стати основою для проведення тренінгів із розвитку стресостійкості, формування здорового психологічного клімату в колективі та вдосконалення системи професійного відбору й адаптації нових співробітників.

Апробація. Окремі результати роботи доповідались на XIV Міжнародній науково-практичній конференції молодих учених та студентів «Актуальні задачі сучасних технологій», Тернопіль, 11-12 грудня 2025 року.

Структура та обсяг роботи. Відповідно наша робота складається з вступу, чотирьох розділів, загальних висновків, списку використаних джерел, що налічує 52 найменування та 3 додатків. Робота викладена на 75 сторінках друкованого тексту, вміщує 9 таблиць та 15 рисунків.

РОЗДІЛ I. ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГІЧНІ ОСНОВИ ВИВЧЕННЯ ПРОФЕСІЙНОЇ ДЕФОРМАЦІЇ ПОЛІЦЕЙСЬКИХ

1.1. Поняття професійної деформації: сутність, структура, підходи

Професійна деформація є складним та багатовимірним психосоціальним феноменом, який формується під впливом тривалого виконання професійної діяльності та проявляється у трансформації особистісних рис, поведінкових стратегій, способів мислення й емоційно-вольової сфери. В основі цього процесу лежить адаптація працівника до специфічних умов професійного середовища, яке висуває підвищені вимоги до відповідальності, самоконтролю, емоційної стабільності та вміння діяти в критичних ситуаціях. У психологічній науці професійна деформація розглядається як негативний побічний наслідок професіоналізації, який може суттєво змінювати особистість фахівця та знижувати якість виконання ним службових обов'язків.

У класичному визначенні А. Маркової професійна деформація постає як стійке порушення професійно важливих якостей, що виникає внаслідок тривалого впливу специфічних умов роботи [9]. Н. Водоп'янова підкреслює, що тривалий професійний стрес, невизначеність, психоемоційні перевантаження та рольові конфлікти сприяють формуванню деформаційних змін, які поступово інтегруються у структуру особистості [25].

На думку В. Бойка, професійна деформація є наслідком хронічного емоційного вигорання, однак не зводиться до нього: деякі зміни можуть набувати більш загального та стабільного характеру, перетворюючись на специфічні «професійні риси», що поширюються на інші сфери життя [27].

Інші науковці – Г. Сельє, К. Масlach, С. Джексон – акцентують увагу на тому, що професійна діяльність, особливо пов'язана зі стресом та ризиком, провокує трансформації такої сили, що вони стають частиною психічної структури особистості. Саме тому професійна деформація властива передусім

представникам «стресогенних» професій – правоохоронцям, медичним працівникам, педагогам, військовим [46].

Українська психологічна школа зробила вагомий внесок у теоретичне осмислення проблеми професійних деформацій. Серед науковців, які досліджували цей феномен, варто виділити: Л. Карамушку, яка аналізує вплив організаційного середовища на розвиток професійного стресу, емоційного вигорання та деформацій у працівників державного сектору; Т. Щербан, що вивчала особистісні зміни у представників правоохоронних органів, зокрема зниження емпатії, зростання психологічної жорсткості та дисфункціональні поведінкові патерни; О. Бондаренка, який розглядає професійні деформації як наслідок криз професійного становлення та руйнування мотиваційної сфери; В. Москаленко, який підкреслює роль соціальних норм, ієрархічних структур та ролевого тиску у формуванні професійно-деформованих рис; О. Чорного та І. Приходька, які вивчали деформацію у працівників Національної поліції та вказували на високі ризики емоційної ригідності, цинізму, формалізації комунікації; В. Панок, у роботах якого феномен розглядається через призму професійних криз, рольових конфліктів та деформації ціннісних орієнтацій; Н. Пов'якель, яка описує деформаційні зміни у професіях «допомагаючого типу», зокрема трансформації емпатії, альтруїзму та морально-етичних норм [37].

Таким чином, українські дослідники підтримують мультифакторний підхід, наголошуючи на взаємодії особистісних, організаційних і соціально-професійних детермінант формування професійної деформації.

У науковій літературі виділяється низка підходів до трактування цього поняття, що відображає його складний і міждисциплінарний характер.

1. Психологічний підхід: представники (Л. Карамушка, Т. Щербан, К. Роджерс) розглядають професійну деформацію як зміну внутрішньоособистісної структури, що виникає під впливом стресу, емоційного перевантаження, конфліктів. У цьому контексті деформація розуміється як

порушення адаптаційних механізмів, що призводить до емоційної сухості, зниження емпатійності, ригідності поведінки [15].

2. Соціально-психологічний підхід: Б. Паригін, Дж. Брунер та українські дослідники (В. Москаленко, О. Бодальов) наголошують на тому, що деформація є наслідком засвоєння групових норм і стереотипів. У правоохоронній сфері це проявляється у формуванні «корпоративної закритості», домінуванні формальних взаємин, підвищеному рівні контролю та ієрархічності [21].

3. Професійно-рольовий підхід: Е. Гоффман і Р. Мертон пояснюють феномен тим, що тривале виконання ролі призводить до її «надінтеграції» - коли професійні очікування починають домінувати над особистісними. Для поліцейських це може означати перенесення службової жорсткості, підозріливості та контролю навіть у приватне життя [38].

4. Стресово-вигоральний підхід: К. Маслач, С. Джексон, В. Бойко та Н. Водоп'янова трактують професійну деформацію як результат хронічного стресу та емоційного вигорання. У цьому підході ключовими є когнітивне виснаження, емоційний дефіцит та редукція професійних обов'язків [46].

5. Організаційно-психологічний підхід: згідно з Ф. Герцбергом, К. Девісом, а також українськими авторами (Л. Карамушка, Н. Чепелева), деформація формується у взаємодії з умовами служби: стилем керівництва, рівнем довіри в колективі, наявністю або відсутністю підтримки, характером управлінської культури [28].

У структурі професійної деформації більшість науковців виділяють такі компоненти:

1. Емоційний – формування емоційної відстороненості, зростання дратівливості, зниження здатності до співпереживання.

2. Когнітивний – поява професійних стереотипів, узагальнених негативних уявлень про клієнтів, суспільство, соціальні групи.

3. Мотиваційний – втрата інтересу до професії, зниження внутрішньої мотивації, відчуття рутинності та безсенсовості діяльності.

4. Поведінковий – жорсткість, схильність до формалізму, уникання відповідальності, домінування авторитарних манер поведінки.

5. Ціннісно-етичний – зміни у морально-етичних орієнтаціях, толерантність до девіантної поведінки, опір змінам, цинізм.

Важливо зазначити, що ці компоненти не є ізольованими – вони взаємопов'язані і можуть підсилювати один одного.

Специфіка діяльності поліцейських створює особливо сприятливі умови для формування деформаційних змін. Постійний контакт із ризиком, агресією, кримінальними проявами та суспільними конфліктами спричиняє накопичення напруження та формування «захисних» психологічних механізмів.

Українські дослідники (І. Приходько, О. Чорний, М. Варій) вказують на характерні деформаційні прояви у працівників поліції: підвищена підозріливість, емоційна ригідність, прагнення до контролю, формалізація службової взаємодії, деформація професійної мотивації та етичних норм [44].

Узагальнюючи підходи українських та зарубіжних дослідників, професійна деформація розглядається як результат комплексної взаємодії особистісних, ролевих, організаційних та соціально-психологічних чинників. Її вивчення є критично важливим у контексті професій правоохоронного спрямування, де високий рівень стресу, відповідальності та соціальної напруженості сприяє формуванню глибоких внутрішніх змін. Розуміння механізмів та структури професійної деформації створює надійну основу для організації ефективної психологічної профілактики, корекції та підтримки професійного здоров'я співробітників поліції.

1.2. Психологічні чинники виникнення професійної деформації

Проблема виникнення професійної деформації має багатовимірний психологічний характер і розглядається як результат взаємодії особистісних особливостей працівника, умов професійної діяльності, соціального контексту та

індивідуальних стратегій подолання стресу. У сучасній психології немає єдиної класифікації чинників професійної деформації, однак більшість дослідників (К. Маслач, С. Джексон, В. Бойко, Л. Карамушка, І. Приходько) виокремлюють комплекс детермінант, що зумовлюють її виникнення та розвиток. Умовно їх можна поділити на індивідуально-психологічні, емоційно-особистісні, когнітивно-мотиваційні, соціально-професійні, організаційно-управлінські та стресові чинники.

1. Індивідуально-психологічні чинники: ця група чинників пов'язана зі стійкими характеристиками особистості, зокрема темпераментом, рисами характеру, рівнем саморегуляції та психологічною стійкістю. Дослідження Л. Карамушки, А. Маркової та Н. Пов'якель свідчать, що найбільш уразливими до професійної деформації є особи з: підвищеною тривожністю; низькою стресостійкістю; ригідністю мислення; схильністю до уникання труднощів; недостатньо розвиненими навичками саморегуляції; заниженою або, навпаки, завищеною самооцінкою [23].

Темпераментальні властивості також відіграють значну роль: холерики та меланхоліки частіше переживають виснаження, а сангвініки — схильні до формалізму та зниження емпатії в умовах тривалої служби. Наявність незрілих механізмів психологічного захисту (проекція, витіснення, раціоналізація) підсилює ризики деформаційних змін, оскільки змінює стиль реагування на стрес.

2. Емоційно-особистісні чинники. Оскільки професійна діяльність правоохоронців пов'язана з високою інтенсивністю емоційних переживань, особливу роль відіграють емоційна стабільність та здатність до регуляції афектів. Високий рівень емоційної напруги, часті конфлікти, взаємодія з агресивним середовищем сприяють виснаженню емоційних ресурсів, що у свою чергу зумовлює такі прояви деформації, як емоційна ригідність, черствість або залежність від «службової маски».

В. Бойко підкреслює, що хронічний емоційний стрес формує феномен «емоційного вигоряння», який стає психологічною основою професійної

деформації. У працівників поліції це проявляється у зниженні емпатії, почутті відчуження, зростанні дратівливості та схильності до цинізму. Недостатній рівень емоційної культури, відсутність навичок конструктивного вираження емоцій підсилюють вплив стресових факторів, роблячи особистість більш вразливою [14].

3. Когнітивно-мотиваційні чинники. Мотиваційна сфера є ключовою в розумінні професійної деформації. Порушення мотиваційного балансу призводить до редукції обов'язків, формалізації стосунків і зниження професійної активності. Науковці (Г. Щокін, О. Бондаренко, В. Панок) наголошують, що у правоохоронців ризики деформації підвищуються при: домінуванні зовнішньої мотивації (зарплата, пільги, статус); низькому рівні професійної ідентифікації; дисонансі між службовими вимогами та особистими цінностями; відсутності можливостей для самореалізації; стереотипізації мислення [2].

Зміни у когнітивній сфері пов'язані з формуванням стійких професійних схем («усі небезпечні», «нікому довіряти не можна»), що поступово поширюються на приватне життя. І. Приходько зазначає, що це призводить до формування «поліцейської підозріливості», «гіперконтролю» та зниження гнучкості мислення, що є ознаками деформації [31].

4. Соціально-професійні чинники. Важливим джерелом професійної деформації виступає соціальне середовище, у якому функціонує фахівець. Рольові очікування, корпоративна культура, взаємини у колективі та суспільне ставлення до професії формують додатковий психологічний тиск. Для поліцейських характерна закритість організації, високий рівень субординації та домінування формальних стосунків, що обмежує можливості емоційної підтримки.

Українські автори (О. Чорний, М. Варій, В. Москаленко) підкреслюють, що у правоохоронній сфері поширені такі соціально обумовлені чинники деформації: високий рівень соціальної відповідальності та ризику; часті контакти з девіантними групами; необхідність приймати рішення в умовах

невизначеності; суспільна недовіра або критика поліцейських; групові норми, що підтримують жорсткі та формалізовані стилі поведінки [12].

Соціальна стигматизація професії, негативні очікування з боку суспільства та медіа-перенасичення інформацією про злочинність формують почуття «постійної загрози» та психологічного тиску.

5. Організаційно-управлінські чинники. За результатами досліджень Л. Карамушки та колективу Інституту психології імені Г. С. Костюка, стиль керівництва, умови служби та система функціонального контролю є визначальними у розвитку деформацій у держслужбовців та співробітників поліції. До ключових організаційних чинників належать: авторитарний стиль управління; перевантаження, дефіцит часу; нечіткість службових обов'язків; бюрократизація; відсутність позитивної зворотної комунікації; недостатність ресурсів та матеріально-технічного забезпечення; низький рівень психологічної підтримки з боку керівництва [17].

Такі умови ускладнюють професійну адаптацію, знижують рівень задоволеності працею та сприяють формуванню професійно-деформованих моделей поведінки.

6. Стресові чинники та емоційне вигорання. Практично всі дослідники (К. Маслач, Г. Сельє, В. Ольшанський, Н. Водоп'янова) підкреслюють, що професійна деформація є пов'язаною із синдромом емоційного вигорання. Для працівників поліції вигорання часто виступає проміжною ланкою між стресом і появою деформаційних змін [45].

Стресові фактори включають: постійний ризик для життя і здоров'я; контакти з агресивними та деструктивними особами; моральні дилеми та рольові конфлікти; конфлікти цінностей; необхідність швидкого прийняття рішень у ситуаціях небезпеки.

Хронічна дія таких чинників формує модель «емоційного захисту» – дистанціювання, байдужість, цинізм, уникання емоційних контактів, що з часом переходить у стійку професійну деформацію.

Таким чином, професійна деформація є результатом складної взаємодії психологічних, соціальних та організаційних чинників. Її виникнення зумовлене не лише зовнішніми умовами служби, але й індивідуальними особливостями особистості, рівнем емоційної культури та професійної ідентичності. Для правоохоронців, які працюють у середовищі підвищеного ризику та соціальної напруги, ці чинники проявляються особливо інтенсивно, що вимагає системної профілактики, психологічної підтримки та створення сприятливих умов для професійного розвитку.

1.3. Особливості професійної діяльності поліцейських як фактор деформації

Професійна діяльність поліцейських належить до категорії екстремальних, соціально відповідальних та емоційно напружених видів діяльності, що зумовлює високий ризик формування професійної деформації особистості. У науковій літературі професійна деформація розглядається як результат тривалого впливу специфічних умов праці, що викликає зміну психологічних структур особистості, спотворення ціннісних орієнтацій, порушення емоційно-вольової сфери, а також трансформацію стилю взаємодії з оточенням (В. Бодров, О. Кокун). У випадку поліцейських така деформація має системний характер, оскільки обумовлена поєднанням екстремальних ситуацій, соціального тиску, необхідності прийняття швидких рішень і регулярним зіткненням із девіантною поведінкою [27].

Однією з найвагоміших особливостей професійної діяльності поліцейських є її хронічна стресогенність. За даними Д. Андерсона, Р. Норріса та інших дослідників, співробітники поліції щоденно стикаються з подіями, що становлять загрозу їхньому життю, вимагають мобілізації психофізіологічних ресурсів та супроводжуються високим рівнем невизначеності й ризику. Такий досвід є підґрунтям для формування професійного «стресового профілю», який

у довготривалій перспективі може сприяти появі емоційного виснаження, зниженню емпатії, цинічності та підвищеній тривожності [8]. Ми проаналізували основні особливості професійної діяльності поліцейських та їхній вплив на їх особистість та відобразили у таблиці 1.1.

Таблиця 1.1.

Основні особливості професійної діяльності поліцейських та їхній вплив на особистість

Особливість діяльності	Характеристика	Психологічні наслідки / фактори деформації
Екстремальність та ризик	Робота в умовах загрози життю, конфліктних ситуацій, невизначеності	Хронічний стрес, зниження толерантності, тривожність, емоційне виснаження
Контакт із девіантними групами	Робота з агресивними, криміногенними, дезадаптованими особами	Десенсибілізація, цинізм, недовіра, знеособлення
Надмірне емоційне навантаження	Стимування емоцій, робота з травмованими людьми, сильні переживання	Емоційне вигорання, емоційне відчуження
Жорстка ієрархія та дисципліна	Регламентація дій, система наказів, субкультура контролю	Ригідність мислення, зниження креативності, домінування авторитарних тенденцій
Інформаційний суспільний тиск	Постійний контроль суспільства, ЗМІ, відеофіксація	Підвищена тривожність, перфекціонізм, соціальне відчуження
Бюрократичне навантаження	Велика кількість звітності, документації	Професійна втома, фрустрація, зниження мотивації
Нестабільний графік	Нерегламентований час, нічні зміни, понаднормова робота	Порушення біоритмів, когнітивне виснаження, депривація сну

Українські дослідники – О. Блінов, М. Корольчук, Л. Карамушка – також акцентують на тому, що поліцейські часто виконують свої обов’язки в умовах інформаційної, емоційної й фізичної надмірності, що сприяє формуванню специфічних копінг-стратегій, не завжди адаптивних. Хронічне перебування у режимі підвищеної готовності призводить до зниження чутливості до небезпеки в одних випадках і до гіпернастороженості – в інших, що безпосередньо впливає на поведінкові реакції та стиль професійної взаємодії [34].

Постійний контакт із правопорушниками, агресивними або соціально дезадаптованими особами формує у поліцейських специфічне професійне

сприйняття світу. На думку А. Бандури, неодноразове спостереження за насильством або антисоціальною поведінкою сприяє десенсибілізації – зниженню емоційної реактивності на негативні події. З одного боку, це є необхідною умовою професійної стійкості, а з іншого – може призводити до формування жорсткості, емоційного відчуження, знеособлення та підміни загальнолюдських моральних норм професійно зумовленими стереотипами [3].

Дослідження українських психологів (Т. Титаренко, О. Хміляр) підтверджують, що поліцейські з великим стажем частіше демонструють зниження довіри до оточення, тенденцію до узагальненого негативізму («усі люди потенційно небезпечні»), що є одним із ключових маркерів професійної деформації [12].

Особливості робочого графіка, часті переробки, нерегламентований час роботи, нічні зміни й вимога постійної доступності створюють умови хронічного перевтомлення. За дослідженнями Європейської поліцейської асоціації (ЕРА, 2020), майже 60 % працівників поліції відчувають дефіцит відпочинку, що підвищує ризик появи когнітивних викривлень, імпульсивних рішень та емоційної дезадаптації [17].

В українських умовах додатковим чинником є бюрократичне навантаження, необхідність ведення великої кількості документації, що відволікає від основної роботи та створює відчуття професійної неефективності. Як зазначають Л. Карамушка та О. Філь, адміністративний тиск та надмірна регламентація значно підвищують рівень емоційного виснаження [24].

Професія поліцейського передбачає постійний контроль за власними моральними установками, поведінкою та професійною етикою. Відповідальність за життя та безпеку громадян, нормативний контроль, висока ціна помилки призводять до формування стійкого почуття напруги та обмеження емоційної спонтанності. Поліцейський повинен демонструвати витримку, нейтральність і професіоналізм навіть у ситуаціях відкритої агресії або конфлікту. Тривале пригнічення емоційних реакцій, згідно з концепцією П. Екмана, веде до «емоційного зносу», який з часом стає чинником професійної деформації [8].

У сучасних умовах поліція працює в ситуації розширеного інформаційного контролю – дії працівників постійно фіксуються відео, оцінюються громадськістю, медіа та внутрішніми структурами. Така «багаторівнева видимість» слугує додатковим джерелом стресу. За дослідженнями О. Блінова, низький рівень суспільної довіри з боку населення призводить до формування захисних реакцій – підвищеної замкненості, соціальної відстороненості та недовіри, що посилює процес деформації комунікативної сфери поліцейських [42].

Професійна субкультура поліції включає жорстку ієрархію, дисципліну, суворий розподіл ролей та домінування командного стилю управління. Вона сприяє згуртованості колективу, але одночасно – формує певні стереотипи поведінки, ригідність мислення, пріоритетність силових способів розв'язання конфліктів. На думку Дж. Сколніка та Дж. Фінкельштейна, поліцейські з часом можуть засвоювати «закриту модель світу», що характеризується категоричністю оцінок, чітким поділом людей на «своїх» і «чужих», підвищеною підозріливістю [19].

У дослідженнях українських авторів (О. Столяренко, М. Корольчук) зазначається, що професійна субкультура сприяє розвитку психологічних захисних механізмів – раціоналізації, знецінення, проекції, які забезпечують адаптацію до складних умов служби, але при їх надмірному використанні починають спотворювати структуру особистості [35].

Сукупність специфічних чинників діяльності може призвести до наступних наслідків професійної деформації співробітників поліції:

- емоційного вигорання;
- розвитку професійного цинізму;
- зниження емпатії та комунікативної гнучкості;
- формування авторитарних тенденцій у взаємодії;
- емоційного відчуження;
- збільшення кількості конфліктних ситуацій у службовій діяльності;
- порушення професійної етики.

Таким чином, професійна деформація поліцейських є результатом взаємодії об'єктивних умов служби та індивідуально-психологічних характеристик працівника. Її профілактика вимагає системних організаційних змін, підвищення культури управління, розвитку психологічної підтримки та формування професійної стійкості особового складу.

Висновок до розділу I

У першому розділі було здійснено комплексний теоретичний аналіз проблеми професійної деформації співробітників поліції, що дозволило окреслити її сутність, структуру, психологічні чинники виникнення та специфіку впливу особливостей професійної діяльності на розвиток деформаційних проявів.

На основі узагальнення наукових підходів зарубіжних та українських дослідників професійна деформація визначена як складний багатовимірний феномен, що формується під впливом тривалого виконання професійних функцій і проявляється у зміні ціннісно-нормативної сфери, емоційних реакцій, поведінкових моделей і способу взаємодії працівника з соціальним оточенням. Структура професійної деформації включає когнітивні, емоційні, мотиваційні та поведінкові компоненти, які взаємодіють між собою й обумовлюють характер професійної адаптації або дезадаптації співробітників поліції.

Проведений огляд психологічних чинників дозволив виявити ключові умови, що сприяють виникненню професійної деформації: хронічний стрес, емоційне перевантаження, тривала дія травмувальних ситуацій, ригідність організаційної структури, дефіцит соціальної підтримки, низький рівень автономії у прийнятті рішень, а також індивідуально-психологічні характеристики працівників (ризикотривожність, низька стресостійкість, схильність до румінацій тощо). Значну роль відіграють особистісні стратегії

подолання стресу, рівень професійної компетентності, сформованість емоційного інтелекту та здатність до саморегуляції.

Особливості професійної діяльності поліцейських, розглянуті у підрозділі 1.3, підтверджують наявність специфічних умов, які суттєво підвищують ризики розвитку деформацій: постійний контакт із девіантними групами, робота в ситуаціях підвищеної небезпеки, значний рівень соціального контролю, необхідність стримувати емоції, жорстка ієрархічна система, зростаючий інформаційний тиск та відповідальність за прийняті рішення. Саме ці фактори сприяють поступовому формуванню емоційного вигорання, цинізму, десенсибілізації, ригідності мислення та зниженню професійної мотивації.

Таким чином, теоретичний аналіз засвідчує, що професійна деформація співробітників поліції є закономірним, але не неминучим наслідком тривалого перебування у складних умовах оперативно-службової діяльності. Її виникнення зумовлене поєднанням організаційних, соціально-професійних та індивідуально-психологічних факторів. Розуміння природи та механізмів формування професійної деформації створює підґрунтя для розробки ефективних програм профілактики й корекції, що є предметом подальшого емпіричного аналізу у наступних розділах роботи.

РОЗДІЛ II. ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ ПРОФЕСІЙНОЇ ДЕФОРМАЦІЇ СПІВРОБІТНИКІВ ПОЛІЦІЇ

2.1. Організація, вибірка та методи дослідження

Теоретичний аналіз, викладений у першому розділі кваліфікаційної роботи, став підґрунтям для переходу до наступного етапу – проведення емпіричного дослідження. Його мета полягає у перевірці, уточненні та підтвердженні або спростуванні наявності у поліцейських проявів професійної деформації, визначенні її видів, а також з'ясуванні психологічних механізмів виникнення та розвитку цього явища. Окрім того, емпіричне дослідження спрямоване на розроблення ефективних шляхів і засобів подолання професійної деформації працівників поліції.

Відповідно до проведеного теоретичного аналізу, професійна деформація поліцейських проявляється як елемент деструктивних змін особистості та емоційного вигорання на таких рівнях:

- особистісному – зниження рівня особистісно-професійних та професійно важливих якостей, зміни в структурі особистості;
- ціннісно-мотиваційному – зниження інтересу до професійної діяльності, деформація мотивів і змісту діяльності;
- психофізіологічному – відчуття психологічного дискомфорту, домінування негативних функціональних станів;
- поведінково-досвідному – стереотипізація дій, знижений рівень якості виконання завдань, підвищена імпульсивність або гіперактивність;
- соціально-комунікативному (рівні відносин) – зростання конфліктності, негативізму, цинізму у взаємодії з оточенням.

Таким чином, емпіричне дослідження професійної деформації працівників поліції має включати психологічні, психофізіологічні та соціально-психологічні методи. Психологічний аспект вивчення ґрунтується на застосуванні як

інструментальних, так і неінструментальних методів, що відповідають складності досліджуваного явища.

Згідно з методологічними засадами психологічного дослідження, для вивчення професійної деформації поліцейських було відібрано методи, релевантні об'єкту та предмету дослідження і здатні забезпечити отримання достовірних та інформативних результатів, а саме: спостереження, анкетування, аналіз результатів професійної діяльності, психодіагностику та групові дискусії. Використані методики підтвердили свою адекватність та ефективність для досліджуваної проблематики.

В дослідженні брало участь 46 співробітників поліції котрі погодились стати респондентами (слідчі, дізнавачі, оперуповноважені, поліцейські офіцери громад, патрульні поліцейські, служба освітньої безпеки), віком 22-48 років. З них: 31 чоловік та 15 жінок.

Наше дослідження проходило в декілька етапів, на кожному етапі використовувались певні методики для досягнення завдань. Так на першому етапі ми використовували авторську анкету “Професійна деформація у співробітників поліції” для виявлення проявів професійної деформації, емоційного виснаження, ставлення до професійної діяльності та змін у сприйнятті службових обов’язків.

Метод анкетування. Анкетування є одним із найпоширеніших методів у психології праці та професійної діяльності. Його застосування дає змогу зібрати, систематизувати та проаналізувати дані, необхідні для дослідження певного психологічного явища. Вважається, що середні результати відповідей респондентів у репрезентативній вибірці достовірно відображають характерні риси досліджуваного об'єкта. Метод анкетування також є ефективним для проведення порівняльного аналізу та добре поєднується з іншими емпіричними методами, підсилюючи їх результативність.

Для вивчення професійної деформації співробітників поліції була розроблена спеціальна анкета. Питання сформовано таким чином, щоб вони відображали мету, завдання та гіпотезу дослідження, а також враховували

специфіку професійної діяльності поліцейських. Створення анкети здійснювалося на основі теоретичного аналізу проблеми професійної деформації, психологічних особливостей діяльності поліцейських та відповідної гіпотези дослідження. Повний текст анкети наведено в додатку А.

Розроблена нами анкета містить три блоки. В першому блоці містяться питання паспортної частини де ми отримуємо інформацію про стать, вік, посаду та підрозділ, стаж служби та залученість до роботи у зоні бойових дій. Другий блок містить 12 запитань для оцінювання яких використовується 5-бальна шкала Лайкерта:

- | Бал | Значення відповіді |
|-----|-----------------------------|
| 1 | Повністю не згоден |
| 2 | Скоріше не згоден |
| 3 | Важко відповісти / Частково |
| 4 | Скоріше згоден |
| 5 | Повністю згоден |

Наша анкета дозволяє виокремити 5 субшкал професійної деформації, зокрема: емоційне виснаження або вигорання (1, 6, 10); зниження емпатії та емоційна холодність (2, 4, 7); професійний цинізм і негативізм до людей (3, 5, 9); втрата сенсу професійної діяльності (8, 12); вплив воєнних дій / бойового стресу (11).

Третій блок містить 5 відкритих запитань які дозволяють більш розгорнуто отримати відповіді які стосуються специфіки професійної діяльності співробітників поліції та дозволяють провести ґрунтовний аналіз основних чинників професійної деформації поліцейських.

Далі підраховується сума балів за кожною субшкалою та обраховується загальний індекс професійної деформації шляхом поділу суми балів на 12 тверджень. Таким чином знаходимо середній бал який буде свідчити про рівень професійної деформації: дуже низький (відсутні прояви); низький / помірний;

середній (початкові деформації); високий (виражені зміни); дуже високий (критичний стан).

На другому етапі нашого дослідження ми використовували для визначення професійного вигорання опитувальник «Професійне вигорання». Опитувальник «Професійне вигорання» був створений К. Маслач і С. Джексоном та адаптований для використання в українських умовах Н. Водоп'яною і О. Старченко. Це один із перших інструментів, спеціально розроблених для діагностики синдрому професійного (емоційного) вигорання. Методика вважається валідною та надійною для дослідження стану емоційного виснаження серед представників власне професій типу «людина – людина».

Опитувальник дозволяє визначити ступінь сформованості трьох ключових компонентів синдрому вигорання:

- емоційного виснаження,
- деперсоналізації,
- редукції особистісних досягнень.

Структурно опитувальник містить 22 твердження, що описують почуття та переживання, які пов'язані саме з професійною діяльністю. Кожне твердження оцінюється за 7-бальною шкалою частоти – від «ніколи» до «завжди». Методика включає три субшкали, які відповідають трьом складовим вигорання в моделі MBI (Maslach Burnout Inventory).

Передбачено окремі варіанти опитувальника для різних професійних груп (зокрема для педагогів, медичних працівників, менеджерів, співробітників правоохоронних органів, соціальних працівників тощо), що забезпечує його адаптивність до специфіки діяльності.

Про високий рівень професійного вигорання свідчать:

- високі показники за шкалами емоційного виснаження та деперсоналізації;
- низькі значення за шкалою редукції особистих досягнень (додаток Б).

Третій етап дослідження відбувався з використанням методики «Діагностика рівня «емоційного вигорання» В. Бойко. Методика діагностики саме рівня емоційного вигорання, розроблена В. Бойком, призначена для

виявлення того, наскільки у працівника сформувалися симптоми та фази цього психологічного явища, а також для визначення його схильності до розвитку емоційного виснаження. Вона широко використовується у дослідженнях професійної деформації, оскільки дає змогу комплексно оцінити внутрішній психоемоційний стан людини, що працює в умовах інтенсивного стресу, відповідальності та постійної взаємодії з людьми.

Дана методика складається з 89 тверджень, які відображають переживання, думки та реакції, пов'язані саме з професійною діяльністю. Її унікальність полягає в тому, що вона дозволяє не лише зафіксувати загальний рівень вигорання, але й простежити, у якій фазі – напруги, резистенції чи виснаження – перебуває працівник.

Перша фаза – це стан психологічної напруги, який проявляється у переживанні психотравмуючих ситуацій, незадоволеності собою, почутті безвиході, підвищеній тривожності та схильності до депресивних реакцій. Якщо цей стан триває довго, він переходить у фазу резистенції – своєрідного психологічного захисту від надмірного напруження. Людина починає емоційно дистанціюватися, демонструє вибіркові або неадекватні емоційні реакції, втрачає моральні орієнтири у спілкуванні, економить емоції, стає байдужою, а іноді – формально виконує свої обов'язки, зводячи їх до мінімуму.

Подальший розвиток вигорання призводить до фази психічного виснаження. На цьому етапі людина відчуває брак позитивних емоцій, байдужість або роздратованість у спілкуванні з іншими, схильність до деперсоналізації – коли оточення та власна діяльність сприймаються відчужено. З'являються психосоматичні прояви – саме головний біль, порушення сну, вегетативні реакції, хронічна втома.

Кожен симптом оцінюється кількісно – від 0 до 30 балів. Якщо показник нижчий за 10 балів, вважається, що симптом практично не проявлений. Результат у межах 10–15 балів вказує на початкову стадію його формування, а значення від 16 балів і вище свідчать про те, що симптом сформувався та активно впливає на професійне функціонування (додаток В).

Перевагою методики є її комплексність та глибина – вона дозволяє побачити не лише факт наявності емоційного вигорання, але й ті конкретні чинники, які його спричиняють. На основі отриманих даних можна сформувати індивідуальний психологічний портрет, визначити рівень ризику розвитку професійної деформації та розробити персоналізовані заходи профілактики або психокорекції.

Таким чином, використання обраного комплексу психодіагностичних методик для оцінювання окремих компонентів професійної деформації, на нашу думку, забезпечить отримання валідних емпіричних результатів щодо специфіки прояву даного особистісно-професійного феномена у співробітників поліції.

2.2. Аналіз та інтерпретація одержаних результатів емпіричного дослідження

Як ми вже зазначали, дослідження проводилось в декілька етапів і на першому етапі ми проводили анкетування співробітників поліції.

Анкета «Професійна деформація у співробітників поліції» спрямована на виявлення особливостей прояву професійної деформації, рівня емоційного виснаження, ставлення до службової діяльності та змін у сприйнятті професійних обов'язків працівниками поліції. Опитування проводиться анонімно, а отримані результати будуть використані виключно в наукових цілях.

Паспортна частина анкети містить базову соціально-професійну інформацію про респондентів, необхідну для подальшого аналізу результатів. Зокрема, передбачено зазначення статі, віку, посади або підрозділу, у якому проходить службу працівник (слідчі, дізнавачі, оперуповноважені, поліцейські офіцери громад, патрульні поліцейські, працівники служби освітньої безпеки тощо). Також фіксується стаж служби шляхом вибору відповідного інтервалу (до 5 років, 5–10 років, 11–15 років або понад 15 років), а також інформація про наявність або відсутність досвіду залучення до виконання службових завдань у

зоні бойових дій.

Згідно результатів опитування в дослідженні брали участь співробітники поліції з яких 31 співробітник чоловічої статті та 15 співробітників жіночої статті, що складає 67% та 33% відповідно (див. рис. 2.1.).

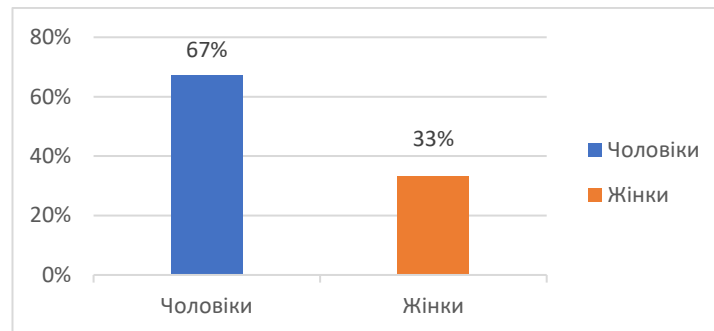


Рис. 2.1. Співвідношення співробітників поліції за статтю

Вік досліджуваних співробітників поліції від 22 до 48 років – це діапазон дорослого працездатного віку, який охоплює: молодий дорослий вік – приблизно 22–35 років та середній дорослий вік – приблизно 36–48 років.

Такий віковий діапазон характерний для активної професійної діяльності, набуття та реалізації професійного досвіду, а також підвищення рівня відповідальності та психологічного навантаження, що є важливим при вивченні професійної деформації працівників поліції.

Щодо вибірки досліджуваних співробітників поліції відповідно до посади, то в нашому дослідженні брали участь слідчі, дізнавачі, оперуповноважені, поліцейські офіцери громад, патрульні поліцейські, служба освітньої безпеки (див. рис. 2.2.).

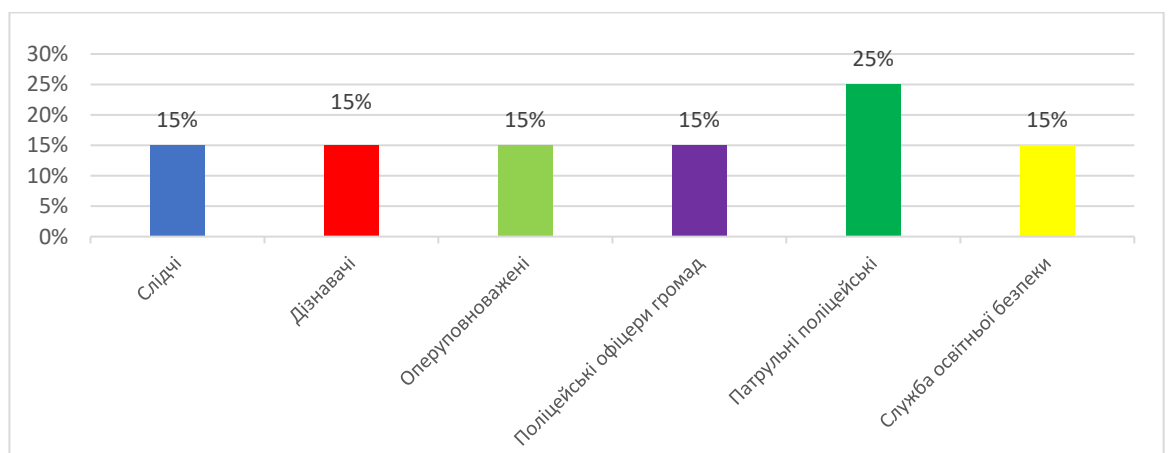


Рис. 2.2. Розподіл досліджуваних співробітників поліції відповідно до посади

Наступним питанням нашої анкети яке цікавило нас у співвідношенні виникнення та характеру проявів професійної деформації у співробітників поліції є стаж служби. Відповідно до стажу служби наші респонденти поділились наступним чином (див. рис. 2.3.).

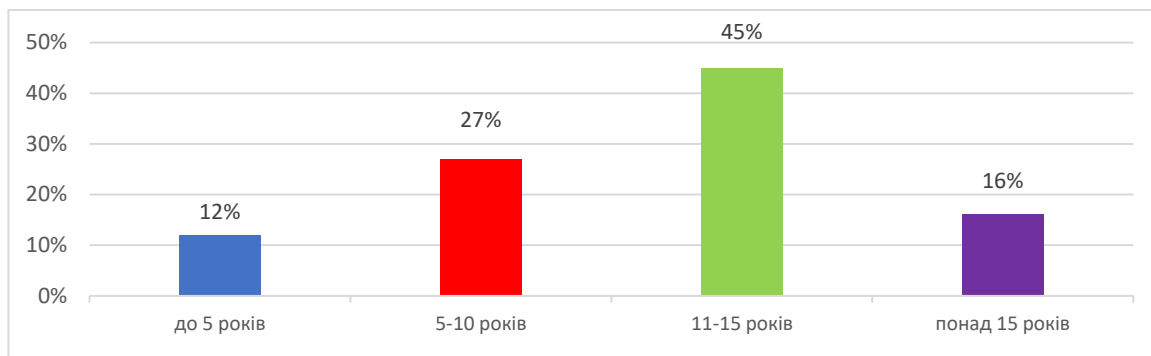


Рис. 2.3. Розподіл досліджуваних співробітників поліції за стажем служби

Стаж служби є одним із ключових чинників, що впливають на виникнення та характер проявів професійної деформації у співробітників поліції. На початкових етапах службової діяльності (до 5 років) працівники зазвичай перебувають у стані адаптації до професії: вони демонструють високий рівень мотивації, ентузіазм та прагнення до самореалізації. Попри це, унаслідок інтенсивного контакту зі стресовими ситуаціями, відповідальності та браку практичного досвіду можуть з'являтися перші ознаки емоційного виснаження, однак стійкі прояви професійної деформації на цьому етапі зустрічаються рідко.

На етапі 5–10 років служби співробітники вже мають сформовані професійні навички та реалістичне бачення служби. Саме в цей період зростає ризик емоційного вигорання, появи втоми, цинічного ставлення до службових ситуацій і зниження емпатії. Спостерігається часткова формалізація взаємодії з громадянами та певне дистанціювання від емоційних аспектів роботи, що може вказувати на початок професійної деформації.

Після 10 років служби, особливо в межах 11–15 років, деформаційні прояви можуть ставати стійкими. У працівників часто формується ригідність мислення, песимізм щодо змін у системі, відчуття професійного застою. На цьому етапі підвищується ризик деперсоналізації – громадяни починають

сприйматись не як особистості, а як об'єкти професійної діяльності. За відсутності підтримки та можливостей професійного розвитку ці тенденції посилюються.

Найбільш виражені форми професійної деформації спостерігаються у співробітників зі стажем понад 15 років. Можуть з'являтися прояви професійного цинізму, хронічного емоційного виснаження та зниження мотивації до виконання службових обов'язків. З одного боку, частина працівників демонструє високу компетентність, стабільність та професійну майстерність, але з іншого – у деяких виникає байдужість, формалізм та порушення професійної етики. За тривалого впливу стресу без належної психологічної підтримки підвищується ризик психосоматичних порушень і конфліктів у службових колективах.

Таким чином, зі збільшенням стажу служби ймовірність виникнення професійної деформації зростає. Водночас її розвиток не є неминучим і може бути попереджений завдяки психологічній підтримці, професійному навчанню, супервізії, сприятливому мікроклімату в колективі та турботі про психоемоційний стан співробітників.

Ще одним важливим чинником, на нашу думку, який суттєво впливає на виникнення професійної деформації є участь чи залучення співробітників поліції до виконання професійної діяльності у зоні бойових дій. Діяльність у таких умовах супроводжується хронічним стресом, постійною загрозою життю, високим рівнем відповідальності та необхідністю приймати швидкі рішення в екстремальних ситуаціях. Це створює потужне психологічне навантаження, що значно перевищує звичайні службові умови.

У нашій вибірці досліджуваних співробітників поліції до виконання професійних обов'язків у зоні бойових дій були залучені як чоловіки, так і жінки. Проте у межах даного дослідження основна увага зосереджується не на гендерних відмінностях, а на загальному відсотковому співвідношенні співробітників, які мали досвід роботи в умовах бойових дій. Такий підхід дозволяє більш об'єктивно оцінити вплив факту залучення до екстремальних

умов служби на формування професійної деформації незалежно від статі респондентів. Результати відображені на рисунку 2.4.

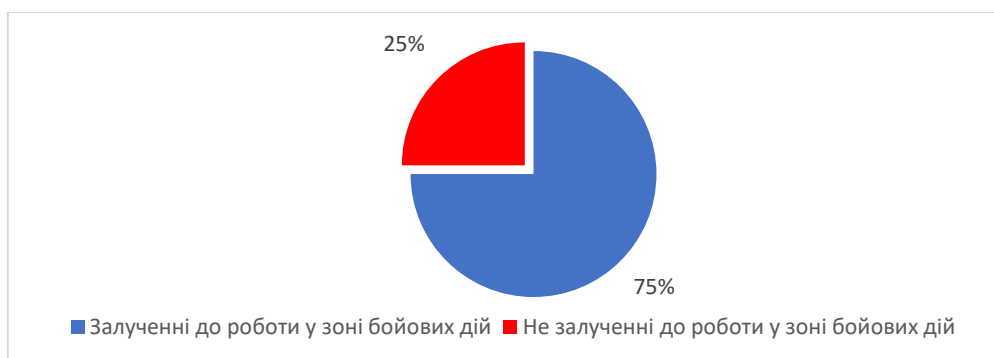


Рис. 2.4. Розподіл досліджуваних співробітників поліції щодо виконання професійних обов'язків у зоні бойових дій

Аналіз отриманих результатів показав, що певна частина поліцейських безпосередньо виконувала службові завдання у районах активних бойових дій, зокрема забезпечувала громадський порядок, охорону стратегічних об'єктів, супровід гуманітарних місій, взаємодію з військовими підрозділами та евакуацію цивільного населення. Інші респонденти брали участь у забезпеченні тилових процесів, однак також перебували під значним психологічним навантаженням, зумовленим воєнним станом, високою відповідальністю та постійним інформаційним тиском.

Поліцейські, які працювали в зоні бойових дій, часто стикаються з травматичними подіями – пораненнями, загибеллю колег, цивільних, руйнуваннями, проявами агресії та насильства. Такі переживання можуть спричиняти розвиток посттравматичного стресового розладу (ПТСР), емоційного виснаження, підвищеної тривожності, втоми та порушень сну. У поєднанні з необхідністю виконувати службові обов'язки це може призвести до формування специфічних проявів професійної деформації.

Серед найхарактерніших наслідків участі у бойових діях – зниження емоційної чутливості, підвищена агресивність, емоційне відсторонення, деперсоналізація, емоційна «черствість» у спілкуванні з громадянами та колегами. З'являється прагнення дистанціюватися від емоційно складних

ситуацій, домінує установка на виживання та контроль, а не на гуманістичне виконання службових функцій. Також може спостерігатися зниження віри в соціальні цінності, правову систему, недовіра до керівництва чи суспільства.

У той же час участь у бойових діях не завжди має виключно негативний вплив. Для окремих співробітників досвід служби в екстремальних умовах сприяє розвитку стресостійкості, дисципліни, впевненості у власних силах, професійної зрілості та почуття обов'язку. Наявність підтримки з боку колективу, психологічної допомоги, своєчасної реабілітації та розуміння з боку керівництва значно знижують ризик професійної деформації.

Отже, залучення до роботи у зоні бойових дій є одним із найвагоміших чинників, що впливає на розвиток професійної деформації у працівників поліції. Його наслідки залежать від індивідуальних психологічних особливостей, тривалості перебування в екстремальних умовах, рівня підтримки, доступу до психологічної допомоги та умов адаптації після повернення до мирної служби.

Дальше у ході дослідження ми провели інтерпретацію основної частини нашої анкети, проаналізували рівень вираженості окремих складових професійної деформації серед 46 опитаних працівників поліції та отримали наступні результати (див. табл. 2.1.).

Таблиця 2.1.

Рівень професійної деформації за субшкалами анкети

№ з/п	Субшкали анкети	Рівень професійної деформації у %		
		Високий	Середній	Низький
1.	Емоційне виснаження (вигорання)	26,1	43,5	30,4
2.	Зниження емпатії та емоційна холодність	21,7	47,8	30,5
3.	Професійний цинізм і негативізм до людей	19,6	52,2	28,2
4.	Втрата сенсу професійної діяльності	17,4	45,6	37,0
5.	Вплив воєнних дій / бойового стресу	34,8	41,3	23,9

Як видно з таблиці 2.1., отримані результати свідчать про наявність у

респондентів різного ступеня сформованості емоційного виснаження, зниження емпатії, професійного цинізму, втрати сенсу діяльності та впливу воєнних подій на психологічний стан.

1. Емоційне виснаження (вигорання).

Результати показали, що 26,1 % опитаних мають високий рівень емоційного виснаження, що проявляється у відчутті постійної втоми, роздратованості, нестачі внутрішніх ресурсів для виконання службових завдань. 43,5 % респондентів демонструють середній рівень вигорання, що свідчить про наявність перших симптомів емоційної втоми, а 30,4 % – низький рівень, тобто зберігають емоційну стабільність і працездатність.

2. Зниження емпатії та емоційна холодність.

За цим показником 21,7 % досліджуваних мають високий рівень емоційної холодності, що виявляється у формалізації міжособистісних контактів, байдужості до переживань громадян і колег. 47,8 % – демонструють помірний рівень, а 30,5 % – низький рівень, що характеризується збереженням емоційної чутливості та здатності до співпереживання.

3. Професійний цинізм і негативізм до людей.

Аналіз показав, що 19,6 % респондентів схильні до високого рівня цинізму, який виявляється у критичному або скептичному ставленні до громадян, колег та керівництва. 52,2 % опитаних мають середній рівень, що свідчить про тенденцію до емоційного дистанціювання без глибокої втрати моральних орієнтирів, тоді як 28,2 % демонструють низький рівень цього прояву.

4. Втрата сенсу професійної діяльності.

За даними дослідження, 17,4 % поліцейських відчувають виражену втрату сенсу діяльності, зниження професійної мотивації, байдужість до службових результатів. 45,6 % – мають помірний рівень, що може свідчити про кризу професійної ідентичності або втому від тривалого стресу. 37,0 % зберігають високий рівень усвідомлення значущості своєї праці, орієнтацію на суспільну користь і службовий обов'язок.

5. Вплив воєнних дій / бойового стресу.

Серед опитаних 34,8 % зазначили, що воєнні події мали суттєвий негативний вплив на їхній емоційний стан і професійне функціонування; вони частіше повідомляли про тривожність, напруження, порушення сну та відчуття втоми. 41,3 % респондентів відзначили помірний рівень впливу, який проявляється у періодичних емоційних коливаннях без суттєвих змін у професійній поведінці. Водночас 23,9 % повідомили про низький або відсутній вплив, зазначаючи, що бойова ситуація навпаки підвищила їхню стресостійкість і почуття обов'язку.

Для кращої наочності відобразимо отримані результати на рисунку 2.5.

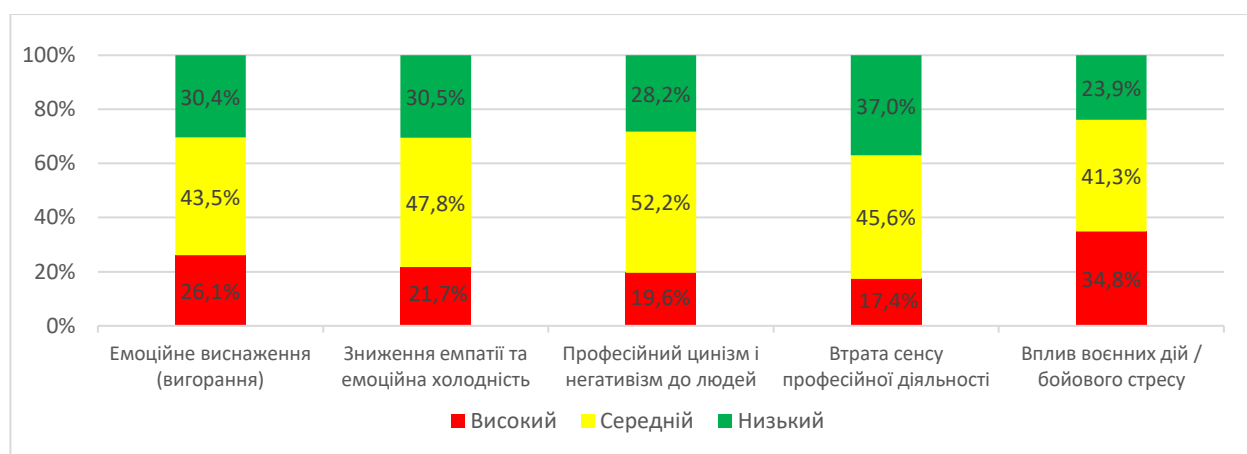


Рис. 2.5. Рівень професійної деформації за субшкалами анкети

Як відображено на рисунку найвищий рівень (34,8%) має субшкала впливу воєнних дій на виникнення професійної деформації, а найнижчий (37%) – втрата сенсу до професійної діяльності.

Загалом результати дослідження свідчать, що найбільш поширеними проявами професійної деформації серед співробітників поліції є емоційне виснаження та зниження емпатії, що у поєднанні з впливом воєнного стресу створює підґрунтя для розвитку професійного цинізму й втрати сенсу діяльності. Отримані дані підкреслюють необхідність цілеспрямованої психологічної підтримки та впровадження програм профілактики емоційного вигорання у поліцейських підрозділах.

Розроблена нами анкета дозволяє також підрахувати загальний індекс професійної деформації з врахуванням результатів по кожній субшкалі,

відповідно ми отримали такі рівні професійної деформації досліджуваних співробітників поліції (див. табл. 2.2.).

Таблиця 2.2.

Загальний рівень професійної деформації

№ з/п	Рівень професійної деформації	Загальна деформація у %	Кількість осіб (n=46)
1.	Дуже низький (відсутні прояви)	10,9	5
2.	Низький / помірний	28,3	13
3.	Середній (початкові деформації)	32,6	15
4.	Високий (виражені зміни)	19,6	9
5.	Дуже високий (критичний стан)	8,6	4

Як бачимо в таблиці 2.2. отримані результати засвідчили, що прояви професійної деформації мають диференційований характер і варіюють від поодиноких незначних ознак до виражених і критичних станів, які можуть негативно впливати на ефективність службової діяльності.

За узагальненими показниками, рівні вираженості професійної деформації розподілилися таким чином:

- Дуже низький рівень (відсутні прояви) – 10,9 % опитаних (5 осіб);
- Низький / помірний рівень – 28,3 % (13 осіб);
- Середній рівень (початкові деформації) – 32,6 % (15 осіб);
- Високий рівень (виражені зміни) – 19,6 % (9 осіб);
- Дуже високий рівень (критичний стан) – 8,6 % (4 особи).

Для кращої наочності відобразимо отримані результати на рисунку 2.6.

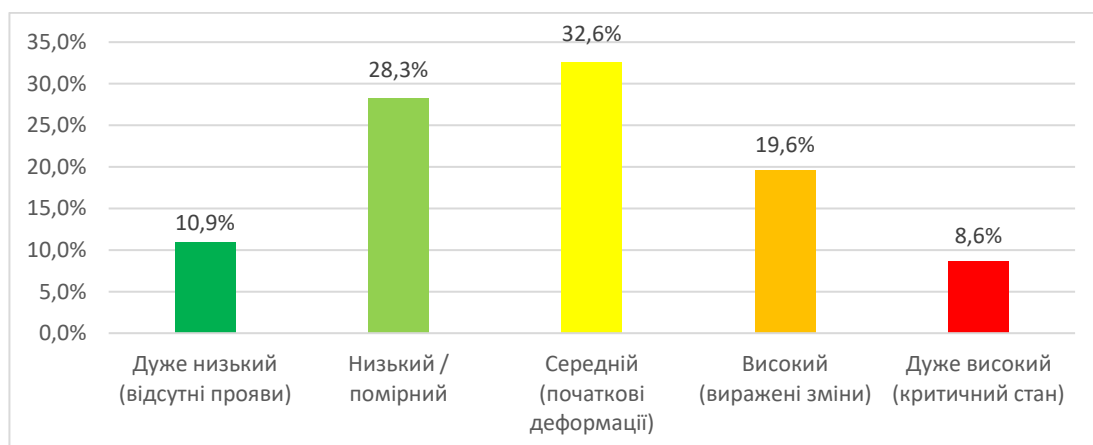


Рис. 2.6. Загальний рівень професійної деформації співробітників поліції

Таким чином, понад половина досліджуваних (52,2 %), а це 24 особи перебувають у зоні ризику розвитку професійної деформації, оскільки в них виявлено середній або високий рівень проявів цього феномену. Для цих працівників характерне часткове емоційне виснаження, поява ознак професійного цинізму, зниження емпатії у службових стосунках, а також втрата інтересу до діяльності.

Приблизно одна п'ята частина вибірки (8,6 %) відповідно 4 особи демонструє критичний рівень деформацій, що свідчить про наявність глибоких професійно-психологічних змін, емоційне вигорання та втрату сенсу діяльності.

Водночас 39,2 % – 18 осіб опитаних мають низькі або відсутні прояви професійної деформації, що може бути зумовлено достатнім рівнем психологічної стійкості, позитивною мотивацією до служби, ефективними механізмами саморегуляції та підтримкою в колективі.

Отримані результати підтверджують, що професійна деформація є поширеним явищем серед співробітників поліції, зумовленим як емоційно напруженими умовами служби, так і впливом бойового або кризового досвіду. Переважання середнього рівня проявів свідчить про необхідність цілеспрямованої профілактичної роботи, спрямованої на розвиток емоційної компетентності, стресостійкості та підтримку професійної мотивації співробітників.

У процесі аналізу відповідей на відкриті запитання анкети було отримано змістовну інформацію, що поглиблює розуміння особливостей прояву професійної деформації серед співробітників поліції.

1. Що, на вашу думку, найбільше виснажує у роботі поліцейського?

Більшість респондентів (приблизно 63 %) 29 осіб зазначили, що найбільше емоційне виснаження спричиняє високий рівень стресу, відповідальність за життя та безпеку інших людей, а також нестача підтримки з боку керівництва та суспільства. Близько 21 % (10 осіб) опитаних відзначили бюрократичний тиск, надмірне навантаження та чергування у нічний час як чинники фізичного і психічного виснаження. Інші 16 % (7 осіб) підкреслили емоційну складність

взаємодії з агресивними або травмованими громадянами.

2. Чи помічали ви зміни у своїй поведінці або ставленні до людей з початку служби? Якщо так – які саме?

Переважна більшість поліцейських (78 %) 36 осіб визнали, що з часом відчували зміни у власній поведінці. Найчастіше згадувалися прояви емоційної холодності, цинізму, зниження довіри до людей, а також прагнення до ізоляції у міжособистісних стосунках. Приблизно 17 % (8 осіб) респондентів зазначили, що стали більш обережними та недовірливими, а 5 % (2 особи) навпаки – повідомили про зростання професійної зрілості та самоконтролю.

3. Як війна або воєнна ситуація вплинула на вашу психологічну стійкість/ставлення до служби?

Близько 41 % (19 осіб) опитаних наголосили, що війна значно підвищила рівень тривожності, емоційної напруги та втоми, особливо у тих, хто безпосередньо брав участь у забезпеченні правопорядку у прифронтових районах. Водночас 37 % (17 осіб) респондентів відзначили, що війна посилила відчуття професійного обов'язку, згуртованості колективу та відповідальності за державу. Решта 22 % (10 осіб) повідомили про амбівалентні почуття – поєднання втоми, страху й одночасно гордості за свою службу.

4. Що допомагає вам справлятися зі стресом та емоційним напруженням?

Серед способів подолання стресу найчастіше називалися: спілкування з родиною та близькими 25 осіб (54 %), фізична активність або спорт 13 осіб (28 %), підтримка колег та гумор у колективі 5 осіб (11 %), а також короткочасний відпочинок або хобі 3 особи (7 %). Водночас лише приблизно 4 особи 9 % респондентів зазначили, що мали досвід звернення по професійну психологічну допомогу, що свідчить про потребу в розширенні доступу до фахових програм психологічної підтримки.

5. Які, на вашу думку, заходи могли б допомогти зменшити професійну деформацію серед поліцейських?

Найчастіше пропонувалися такі заходи профілактики:

- проведення регулярних тренінгів із психологічної саморегуляції та стрес-

менеджменту 21 особа (46 %);

- організація психологічного супроводу в підрозділах поліції 13 осіб (28 %);
- створення умов для відпочинку та відновлення після чергувань 7 осіб (15 %);
- покращення соціальної підтримки та довіри з боку суспільства 5 осіб (11 %).

Отримані дані свідчать, що більшість співробітників поліції усвідомлюють наявність професійного виснаження, емоційних змін та впливу воєнних подій на власний психологічний стан. Водночас респонденти демонструють високий рівень рефлексії і готовність до участі у програмах психологічної підтримки, що створює потенціал для впровадження психопрофілактичних та корекційних заходів у системі МВС.

На другому етапі нашого дослідження ми використовували для визначення професійного вигорання опитувальник «Професійне вигорання». Він був створений К. Маслач і С. Джексоном. Даний опитувальник дозволяє визначити вираженість трьох основних компонентів: емоційне виснаження, деперсоналізація (зниження емпатії) та редукція особистих досягнень. Результати представлені у таблиці 2.3.

Таблиця 2.3.

Показники сформованості професійного вигорання у співробітників поліції за опитувальником «Професійне вигорання»

К. Маслач та С. Джексон

Професійне вигорання	Низький рівень		Середній рівень		Високий рівень	
	%	особи	%	особи	%	особи
Емоційне виснаження	23,9 %	11	45,7 %	21	30,4 %	14
Деперсоналізація	28,3 %	13	41,3 %	19	30,4 %	14
Редукція особистих досягнень	21,7 %	10	37,0 %	17	41,3 %	19

Дамо коротку характеристику шкалам та результатам дослідження.

1. Шкала «Емоційне виснаження» (0–54 бали)

Ця шкала відображає ступінь емоційного та фізичного виснаження, що виникає внаслідок тривалого стресу, напруженої взаємодії з громадянами,

високої відповідальності та нестачі психологічного відновлення.

Результати показали такий розподіл рівнів:

- Низький рівень (0–17 балів) – 11 осіб (23,9 %);
- Середній рівень (18–29 балів) – 21 особа (45,7 %);
- Високий рівень (30 балів і більше) – 14 осіб (30,4 %).

Таким чином, майже три чверті респондентів (76,1 %) мають ознаки емоційного виснаження різного ступеня вираженості. Особливо це стосується співробітників, які працюють у стресових умовах, несуть службу в зоні бойових дій або часто контактують із потерпілими та правопорушниками.

2. Шкала «Деперсоналізація» (0–30 балів)

Цей компонент відображає втрату емпатії, зростання байдужості, цинізму або емоційної відстороненості у взаємодії з колегами та громадянами.

Розподіл результатів виглядає таким чином:

- Низький рівень (0–5 балів) – 13 осіб (28,3 %);
- Середній рівень (6–11 балів) – 19 осіб (41,3 %);
- Високий рівень (12 балів і більше) – 14 осіб (30,4 %).

Отже, понад 70 % опитаних (71,7 %) мають середній або високий рівень деперсоналізації, що свідчить про тенденцію до емоційного відсторонення, формального сприйняття громадян і колег, а також появу професійного цинізму.

3. Шкала «Редукція особистих досягнень» (0–48 балів)

Ця шкала оцінює ступінь задоволеності власною діяльністю та відчуття професійної ефективності. Зниження цього показника відображає демотивацію, відчуття безсилля, невпевненості у власних професійних здібностях.

Результати розподілилися наступним чином:

- Високий рівень вигорання (≤ 33 бали) – 10 осіб (21,7 %);
- Середній рівень (34–39 балів) – 17 осіб (37,0 %);
- Низький рівень (≥ 40 балів) – 19 осіб (41,3 %).

Це свідчить, що понад половина опитаних (58,7 %) відчувають зниження мотивації та невпевненість у власній професійній ефективності, що є одним із ключових наслідків вигорання. Для наочності відобразимо отримані результати

на рисунку 2.7.

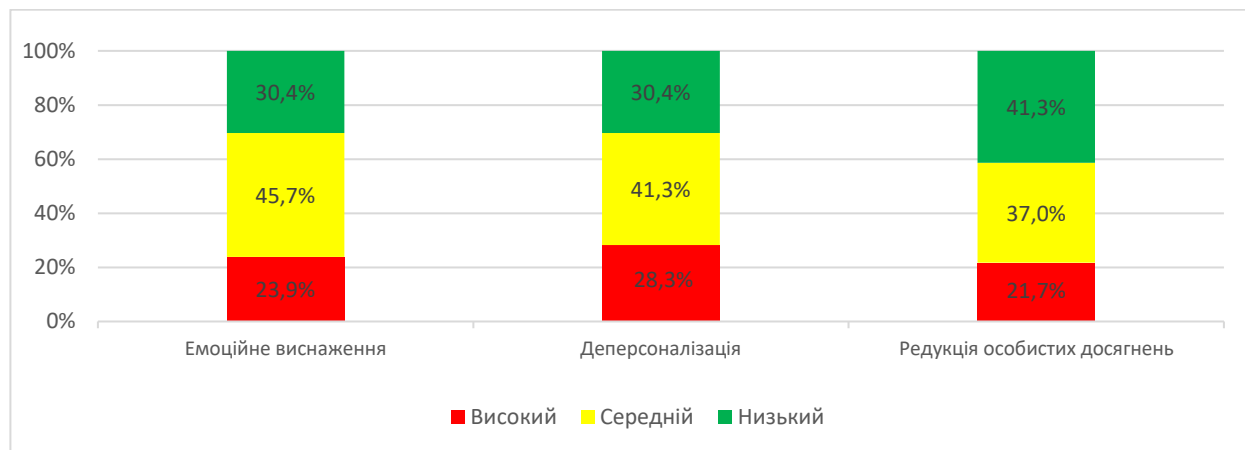


Рис. 2.7. Рівні сформованості професійного вигорання у співробітників поліції за опитувальником «Професійне вигорання» К. Маслач та С. Джексон

Узагальнені дані свідчать про достатньо високий рівень поширення емоційного вигорання серед поліцейських. Найбільш вираженими компонентами виявилися емоційне виснаження (76,1 % середнього і високого рівня) та деперсоналізація (71,7 %), тоді як зниження особистих досягнень спостерігається у понад половини респондентів (58,7 %).

Отримані результати дозволяють зробити висновок, що емоційне виснаження виступає первинним і домінантним компонентом синдрому вигорання, який поступово зумовлює зниження емпатії, професійний цинізм та редукцію особистих досягнень (див. табл. 2.4.).

Таблиця 2.4.

Рівень сформованості синдрому професійного вигорання у співробітників поліції за методикою «Професійне вигорання» К. Маслач і С. Джексон.

	Не сформований	На стадії формування	Сформований
Професійне вигорання	34 %	41 %	25 %

У ході дослідження встановлено, що у 25 % співробітників поліції виявлено повністю сформований синдром професійного вигорання. Ще у 41 % респондентів спостерігається стадія активного формування синдрому, при цьому

його прояви мають індивідуальний характер. Водночас у 34 % опитаних ознаки професійного вигорання відсутні або не мають вираженого характеру.

Загалом, стан емоційного вигорання серед співробітників поліції можна оцінити як помірно високий, що вказує на потребу у впровадженні психопрофілактичних програм, спрямованих на підвищення стресостійкості, розвиток емоційного інтелекту, навичок саморегуляції та відновлення психологічних ресурсів.

На третьому етапі нашого дослідження ми використовували методику Діагностика рівня «емоційного вигорання» В. Бойко. Вона широко використовується у дослідженнях професійної деформації, оскільки дає змогу комплексно оцінити внутрішній психоемоційний стан людини, що працює в умовах інтенсивного стресу, відповідальності та постійної взаємодії з людьми.

Результати дослідження відображенні у таблиці 2.5.

Таблиця 2.5.

**Показники сформованості симптомів емоційного вигорання у
співробітників поліції за методикою «емоційного вигорання» В. Бойко**

№ з/п	Симптоми	Несформований		На стадії формування		Сформований		Характеристика проявів
		%	особи	%	особи	%	особи	
1.	Переживання психотравмуючих обставин	11%	5	68%	31	21%	10	Часті емоційні реакції на ризики, небезпеку, стресові події.
2.	Незадоволеність собою	16%	7	56%	26	28%	13	Відчуття неефективності, самокритичність, зниження впевненості у власних силах.
3.	«Загнаність у клітку»	23%	11	44%	20	33%	15	Відчуття безвиході, перевантаженості, втрата контролю над ситуацією.
4.	Тривога і депресія	22%	10	59%	27	19%	9	Емоційна нестабільність, дратівливість, періодичні депресивні настрої.
5.	Неадекватне вибіркоче емоційне реагування	21%	10	52%	24	27%	12	Селективність емоцій, байдужість або надмірні реакції.
6.	Емоційно-моральна дезорієнтація	8%	4	28%	13	64%	29	Зниження емпатії, формалізм, моральна байдужість.

Продовження таблиці 2.5.

7.	Розширення сфери «економії емоцій»	20%	9	57%	26	23%	11	Уникання емоційного спілкування, обмеження контактів поза службою.
8.	Редукція професійних обов'язків	24%	11	46%	21	30%	14	Зниження мотивації, формалізм у виконанні обов'язків.
9.	Емоційний дефіцит	21%	10	50%	23	29%	13	Байдужість, емоційна спустошеність, байдужість до результатів роботи.
10.	Емоційна відчуженість	20%	9	55%	25	25%	12	Втрата інтересу до взаємодії, емоційна холодність.
11.	Деперсоналізація (цинізм)	29%	13	43%	20	28%	13	Цинічне ставлення до людей, емоційна відстороненість, дратівливість.
12.	Психосоматичні та психоемоційні порушення	31%	14	47%	22	22%	10	Втома, головний біль, порушення сну, дратівливість.

Як можемо бачити в таблиці від 43% до 68% досліджуваних нами співробітників поліції перебувають на стадії формування по усіх 12 симптомах даної методики, а також від 19% до 64% досліджуваних по усіх симптомах вони є сформованими. Давайте детальніше, наочно розглянемо отримані результати на рисунку 2.8.

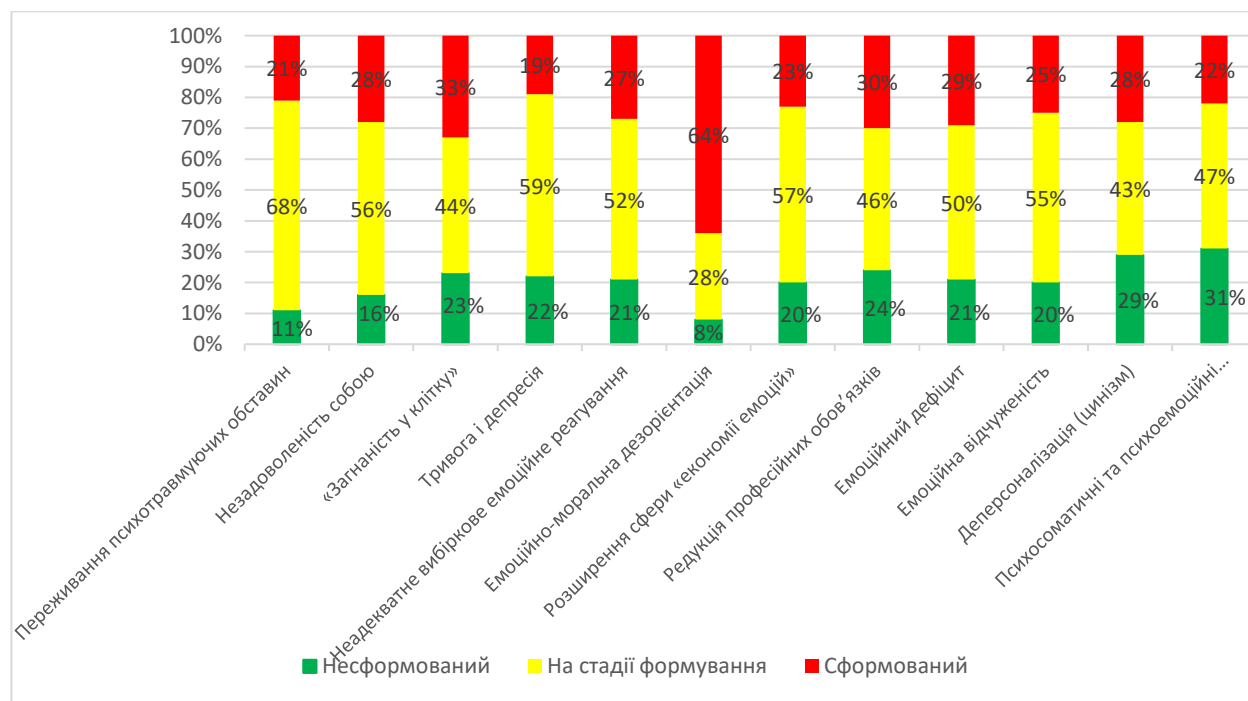


Рис. 2.8. Відсотковий розподіл результатів дослідження сформованості симптомів емоційного вигорання у співробітників поліції (%)

Як відображено на рисунку 2.8. найбільше сформовані симптоми «Загнаність у клітку» 33% та емоціно-моральна дезорієнтація 64% досліджуваних. Відповідно найменш несформованими є та ж емоціно-моральна дезорієнтація 8% та переживання психотравмуючих обставин 11%.

Дальше можемо проаналізувати отримані результати рівнів фаз емоційного вигорання серед співробітників поліції за методикою Діагностика рівня «емоційного вигорання» В. Бойко. Також у таблиці ми виокремимо середні та високі показники і побачимо ситуацію вираженості фаз емоційного вигорання у співробітників поліції.

Таблиця 2.6.

Рівні вираженості фаз емоційного вигорання серед співробітників поліції

Фаза емоційного вигорання	Рівень	Кількість осіб n=46	Відсоток (%)	Характеристика проявів
Фаза «Напруження»	Низький	7	15 %	Ознаки професійного стресу відсутні або проявляються епізодично, працівники загалом задоволені службою та власною ефективністю.
	Середній	18	39 %	Спостерігаються періодичні емоційні перевантаження, відчуття втоми, невдоволення результатами роботи, підвищена чутливість до стресових ситуацій.
	Високий	11	24 %	Виражене психоемоційне напруження, почуття безсилля, перевантаженості, підвищена тривожність і дратівливість.
Разом (середній + високий)	—	29	63 %	Початкові ознаки емоційного виснаження, тривожність, незадоволеність собою та умовами служби.
Фаза «Резистенція»	Низький	5	12 %	Емоційна стабільність, доброзичливість у спілкуванні, збереження інтересу до професійних обов'язків.
	Середній	21	46 %	Часткова емоційна відстороненість, зниження емпатії, формальність у виконанні службових завдань.
	Високий	12	25 %	Виражена байдужість, редукція службової активності, уникання зайвого навантаження, професійний цинізм.
Разом (середній + високий)	—	33	71 %	Емоційне дистанціювання, редукція професійних обов'язків, втрата моральної чутливості у взаємодії з людьми.

Продовження таблиці 2.6.

Фаза “Виснаження”	Низький	9	20 %	Емоційна стабільність з окремими ознаками втоми, збереження внутрішніх ресурсів.
	Середній	11	24 %	Часті відчуття спустошеності, емоційна холодність, зниження інтересу до роботи, періодичні психосоматичні симптоми.
	Високий	14	30 %	Стійке емоційне виснаження, цинічне ставлення до колег і громадян, втома, порушення сну, соматичні скарги.
Разом (середній + високий)	—	25	54 %	Емоційна спустошеність, цинізм, психосоматичні прояви, втрата сенсу професійної діяльності.

Як бачимо з таблиці 2.6. по всіх трьох фазах емоційного вигорання спостерігаються середні та високі показники від 24% до 46%, що дає нам можливість співставивши показники високого та середнього рівнів отримати показники сформованості синдрому емоційного вигорання (див. табл. 2.7.).

Таблиця 2.7.

Кількісні показники сформованості синдрому емоційного вигорання за методикою «Діагностика рівня «емоційного вигорання» В. Бойко

Фази	Не сформований	На стадії формування	Сформований
Напруження	15 %	39 %	24 %
Резистенція	12 %	46 %	25 %
Виснаження	20 %	24 %	30 %

Проаналізувавши таблицю 2.7. отримуємо наступні результати:

- 71 % респондентів перебувають на фазі резистенції, що свідчить про розвиток емоційного захисту, байдужості та редукції обов’язків.
- 63 % мають ознаки напруження, що відображає початкові прояви вигорання, тривожність та самоневдоволення.
- 54 % демонструють виснаження, тобто втрату енергії, емоційну спустошеність і психосоматичні симптоми.

Загалом динаміка фаз указує на поступове поглиблення вигорання – від емоційного перевантаження до стабільної резистенції й часткового виснаження,

що потребує впровадження психологічної профілактики та програм підтримки персоналу.

Загальні показники синдрому емоційного вигорання за методикою В. Бойко представлені у таблиці 2.8.

Таблиця 2.8.

Показники синдрому професійного вигорання за методикою В. Бойко

	Не сформований	На стадії формування	Сформований
Синдром емоційного вигорання	24 %	37 %	39 %

Як бачимо з таблиці 2.8. 76 % співробітників поліції котрі взяли участь у нашому дослідженні перебувають на стадії формування емоційного вигорання або вже переживають цей синдром.

Таким чином співставивши результати дослідження отримані за допомогою авторської анкети та обидвох запропонованих нами методик можемо стверджувати що наша гіпотеза підтвердилась, а саме специфіка службової діяльності, її умови та характер професійної взаємодії зумовлюють професійну деформацію поліцейських, яка тісно пов'язана з синдромом професійного вигорання і саме від 70% до 76% наших досліджуваних співробітників поліції для збереження психологічного здоров'я, ефективності діяльності та моральної стійкості необхідна системна профілактика і корекція цього явища.

Узагальнення результатів дало змогу встановити, що 32 % співробітників поліції мають сформований синдром професійного вигорання, у 39 % він перебуває на стадії формування, а у 29 % – не сформований, що свідчить про різний ступінь адаптації до професійних навантажень.

Професійна діяльність поліцейського супроводжується високим рівнем психологічного навантаження, відповідальності, ризику для життя та необхідністю постійного емоційного самоконтролю. У таких умовах формуються передумови емоційного та професійного вигорання, що виступає основним чинником професійної деформації особистості.

Висновок до розділу II

У ході проведення емпіричного дослідження професійної деформації співробітників поліції було визначено рівень сформованості емоційного вигорання та його вплив на професійну сферу особистості. Дослідження здійснювалося за допомогою методики діагностики емоційного вигорання В. Бойко, що дало змогу виявити ступінь вираженості окремих симптомів і фаз розвитку синдрому.

Аналіз отриманих результатів показав, що у більшості опитаних співробітників спостерігаються ознаки середнього та високого рівня емоційного напруження, що свідчить про значне психологічне навантаження у професійній діяльності. Найбільш вираженими виявилися симптоми емоційного виснаження, незадоволеності собою, тривоги та редукції професійних обов'язків, що є передумовами формування професійної деформації.

За узагальненими показниками, фаза “резистенції” була найвираженішою серед респондентів (71 %), що свідчить про тенденцію до емоційного дистанціювання, зниження емпатійності та посилення формалізму у спілкуванні з громадянами. Фаза “напруження” зафіксована у 63 % опитаних, що вказує на наявність внутрішніх конфліктів, тривожності та початкового емоційного виснаження. Фаза “виснаження” мала середній–високий рівень вираженості у 54 % працівників, характеризуючись відчуттям спустошеності, цинізмом та психосоматичними проявами.

Узагальнення результатів дало змогу встановити, що 32 % співробітників поліції мають сформований синдром професійного вигорання, у 39 % він перебуває на стадії формування, а у 29 % – не сформований, що свідчить про різний ступінь адаптації до професійних навантажень.

Отримані дані підтверджують, що емоційне вигорання є провідним чинником професійної деформації особистості поліцейського, оскільки супроводжується втратою емпатії, формалізацією міжособистісних контактів, зниженням моральної чутливості та професійної мотивації.

Таким чином, результати емпіричного дослідження засвідчили необхідність цілеспрямованої профілактики та корекції професійної деформації, зокрема шляхом упровадження психологічних тренінгів, програм емоційного розвантаження та системи психологічного супроводу поліцейських у процесі їхньої професійної діяльності.

РОЗДІЛ III. ПСИХОЛОГО-КОРЕКЦІЙНІ ЗАСОБИ ПРОФІЛАКТИКИ ТА ПОДОЛАННЯ ПРОФЕСІЙНОЇ ДЕФОРМАЦІЇ У СПІВРОБІТНИКІВ ПОЛІЦІЇ

3.1. Рекомендації щодо профілактики та корекції професійної деформації поліцейських

Професійна діяльність поліцейського належить до категорії соціально значущих, але водночас психоемоційно напружених видів праці. Вона характеризується постійною взаємодією з людьми, високим рівнем відповідальності, емоційними перевантаженнями, ризиком для життя та необхідністю оперативного прийняття рішень у стресових умовах. Такі чинники створюють передумови для розвитку професійної деформації особистості, емоційного вигорання, зниження мотивації та зростання психічної втоми [1; 3; 8].

Давайте розглянемо психологічні засади профілактики професійної деформації у співробітників поліції.

Профілактика професійної деформації у співробітників поліції передбачає системний підхід, спрямований на формування стійкості до стресу, підвищення рівня саморегуляції, розвиток позитивного ставлення до професійної діяльності. Основними напрямками профілактичної роботи є: психологічна освіта, розвиток емоційного інтелекту, створення сприятливого мікроклімату в колективі, своєчасна діагностика ознак вигорання та організація психологічної підтримки [2; 5].

Згідно з концепцією В. Бойка [4], ефективна профілактика професійної деформації можлива лише за умови раннього виявлення напруження і формування адаптивних механізмів подолання емоційного стресу. Важливо навчати поліцейських навичкам самоспостереження, самоконтролю та аналізу власних емоційних станів. У ході професійної підготовки доцільно запровадити

тренінгові заняття з розвитку стресостійкості, які включають вправи на емоційне розвантаження, когнітивну переоцінку стресових подій і розвиток рефлексивності.

Суттєве значення має психологічна культура особистості, зокрема здатність до конструктивного переживання негативних емоцій, прийняття власних слабкостей і помилок. Формування психологічної культури досягається через систематичне залучення до психопросвітницьких програм, семінарів, курсів з емоційного менеджменту, що проводяться підрозділами психологічного забезпечення МВС [6].

Важливим чинником у запобіганні професійній деформації є організація належних умов праці. Серед основних напрямів організаційної профілактики виокремлюють:

1. Раціоналізацію робочого часу – оптимальний розподіл навантаження, недопущення перевтоми, запровадження гнучких графіків чергувань для окремих категорій співробітників.

2. Психологічну підтримку колективу – наявність фахівця-психолога, який проводить індивідуальні консультації, кризові інтервенції, психокорекційні заходи.

3. Систему соціально-психологічного супроводу – забезпечення можливості регулярного звернення працівників за допомогою без осуду з боку керівництва.

4. Підвищення кваліфікації керівників у сфері психології управління персоналом. Адже саме стиль керівництва часто впливає на рівень стресу та вигорання у підлеглих [7].

Дослідження свідчать, що емоційна підтримка з боку колег і керівництва значно знижує ризик формування емоційного виснаження, деперсоналізації та професійного цинізму. Керівникам необхідно створювати атмосферу взаємодовіри, відкритого обговорення проблем, запроваджувати програми «психологічного дебрифінгу» після складних або травматичних подій [9].

Дуже ефективно є використовувати як Індивідуально-психологічні методи корекції, так і групові форми роботи.

Індивідуально-психологічні методи корекції.

Ефективна корекція проявів професійної деформації повинна здійснюватися на індивідуальному рівні шляхом розвитку внутрішніх ресурсів особистості. До таких методів належать:

- Аутотренінг та релаксаційні техніки – спрямовані на відновлення емоційного балансу, зниження тривожності, підвищення концентрації.
- Когнітивно-поведінкова терапія (КПТ) – допомагає змінювати деструктивні переконання, пов'язані з почуттям безпорадності або професійної неефективності.
- Психологічне консультування – сприяє усвідомленню внутрішніх конфліктів, відновленню позитивної самооцінки та мотивації до служби.
- Розвиток емоційного інтелекту – здатність розпізнавати власні емоції й адекватно реагувати на емоції інших людей є ключовою у зниженні рівня конфліктності та емоційного виснаження [10].

Доцільно також упроваджувати психологічні тренінги саморегуляції, які містять техніки «психологічного розвантаження»: дихальні вправи, короткі релаксаційні перерви, візуалізацію позитивних образів, методики «заземлення» після стресових викликів або виїздів на події з високим рівнем ризику.

Групові форми психологічної роботи.

Групова форма роботи є ефективним засобом корекції професійної деформації, оскільки дозволяє створити атмосферу довіри, взаєморозуміння та підтримки. До основних напрямів групової психологічної допомоги належать:

- Тренінги особистісного зростання, спрямовані на розвиток позитивного мислення, самоприйняття, формування командної взаємодії.
- Психокорекційні групи, де учасники мають можливість проговорювати власні труднощі, отримувати емоційну підтримку та конструктивний зворотний зв'язок.

- Дебрифінг після кризових ситуацій – короткотермінові зустрічі, що дозволяють знизити емоційну напругу після участі у подіях із високим ризиком травматизації (наприклад, затримання злочинців, ДТП, бойові зіткнення).

Такі форми роботи мають бути обов’язковими елементами діяльності психологічної служби поліції. Участь у групових заходах дозволяє не лише зняти накопичену напругу, а й підвищити рівень згуртованості колективу, покращити взаєморозуміння між співробітниками різних підрозділів.

Психологічна просвіта та навчання керівного складу.

Важливу роль у профілактиці професійної деформації відіграє психологічна підготовка керівників підрозділів поліції, оскільки саме вони формують психологічний клімат колективу. Керівникам необхідно проходити навчальні програми з питань психології лідерства, управління стресом, профілактики вигорання у підлеглих. Така підготовка сприяє підвищенню рівня емпатійності, розвитку навичок ненасильницької комунікації, запобіганню авторитарним формам управління [21].

У системі підготовки поліцейських також доцільно включати дисципліну “Психологія професійної діяльності поліцейського”, що охоплює питання емоційної регуляції, адаптації до стресу, попередження професійної деформації та кризових станів. Науковці (Л. Карамушка, Т. Титаренко, Н. Пов’якель) підкреслюють важливість навчання поліцейських навичкам психологічної самопомоги, що забезпечує тривале збереження професійної працездатності [41].

Система підтримки після участі у бойових діях.

Особливу увагу слід приділяти поліцейським, які брали участь у бойових діях або виконували завдання в умовах воєнного стану. Вони належать до групи підвищеного ризику щодо розвитку посттравматичних стресових розладів і хронічного емоційного виснаження. Для таких осіб необхідно створювати спеціальні реабілітаційно-психологічні програми, що включають етапи психодіагностики, кризового консультування, відновлення емоційної рівноваги та інтеграції бойового досвіду [13].

Рекомендовано запровадити систему “peer-support” – взаємопідтримки між поліцейськими, де досвідчені колеги, які пройшли навчання з кризової психології, допомагають новачкам або тим, хто переживає наслідки бойового стресу. Це створює атмосферу довіри та знижує бар’єр звернення по допомогу.

Психологічна реабілітація та відновлення.

Серед корекційних заходів особливе місце займає психологічна реабілітація. Її мета – відновлення внутрішніх ресурсів, підвищення життєстійкості, повернення позитивного ставлення до служби. Програма реабілітації може включати:

- індивідуальну психотерапію;
- арт-терапевтичні заняття;
- тілесноорієнтовані практики;
- залучення до спортивної або волонтерської діяльності;
- участь у рекреаційних заходах (природа, музика, відпочинок із сім’єю).

Реабілітаційні програми мають проводитися не лише після кризових подій, а й на регулярній основі – як складова підтримки психічного здоров’я персоналу.

Отже, профілактика та корекція професійної деформації поліцейських повинна мати багаторівневий характер, поєднуючи індивідуальні, групові, організаційні та соціально-психологічні заходи. Ключовими напрямками є розвиток емоційної компетентності, формування позитивного ставлення до професії, створення сприятливих умов служби та впровадження програм психологічної підтримки. Системна робота у цьому напрямі сприятиме не лише збереженню психічного здоров’я співробітників поліції, а й підвищенню ефективності виконання ними службових обов’язків, зміцненню довіри громадян до правоохоронної системи загалом.

3.2. Програма психопрофілактики професійної деформації співробітників поліції «Ресурс»

Професійна діяльність працівників поліції характеризується постійним психоемоційним напруженням, контактом з негативними проявами людської природи, недостатністю прийняття рішення в умовах дефіциту часу та високої відповідальності. Це створює передумови для розвитку професійної деформації, яка проявляється у емоційному вигорянні, цинізмі, внутрішній емпатії, агресивності, порушеній комунікації в сім'ї та колективі.

Програма «Ресурс» спрямована на формування психологічної стійкості, розвиток навичок саморегуляції та підтримку психологічного здоров'я правоохоронців на всіх етапах професійної кар'єри.

Програма розрахована на 6 місяців та складається з чотирьох взаємопов'язаних модулів, кожен з яких включає теоретичну частину, практичні вправи та домашні завдання для закріплення навичок (див. рис. 3.1.).

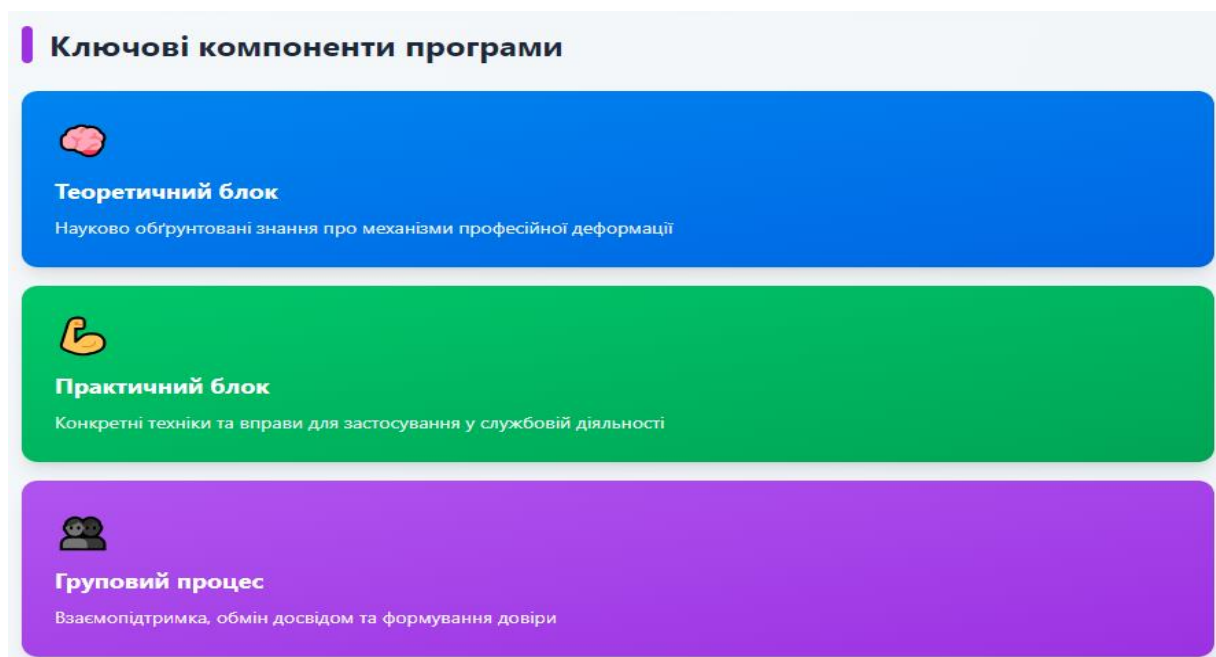


Рис. 3.1. Компоненти програми «Ресурс»

Модуль 1. Усвідомлення та діагностика (тривалість 4 тижні).

Перший модуль присвячений формуванню розуміння феномену професійної деформації та самодіагностики. На цьому етапі учасники

знайомляться з поняттями професійної деформації, її проявами та стадіями розвитку. Проводиться комплексна психологічна діагностика з використанням валідних методик: опитувальник професійного вигорання Масlach, шкала організаційного стресу, методика діагностики міжособистісних відносин, опитувальник копінг-стратегій (див. рис. 3.2.).

Основні теми для обговорення включають особливі стресори поліцейської роботи, механізми психологічного захисту та їх деструктивні форми, ранні ознаки професійної деформації та особистісні фактори стійкості. Учасники ведуть щоденник професійного самопочуття, де фіксують ситуацію професійного стресу, свої емоційні реакції та фізичне відчуття, спроби подолання складних ситуацій.

Програма "Ресурс"
Психопрофілактика професійної деформації співробітників поліції

Тривалість: 6 місяців Група: 8-12 осіб Сесії: 20 занять по 3 год

Структура програми

Модуль 1: Усвідомлення та діагностика
4 тижні 4 сесії

Цілі модуля

- ✓ Розуміння феномену професійної деформації
- ✓ Самодіагностика поточного стану
- ✓ Усвідомлення власних стресорів

Методи та техніки

- Психологічна діагностика (Масlach, копінг-стратегії)
- Щоденник професійного самопочуття
- Вправа 'Карта професійних стресорів'
- Групове обговорення 'Портрет деформованого колеги'

Рис. 3.2. Модуль 1: Усвідомлення та діагностика

Практична частина включає в себе «Карту професійних стресорів», де учасники індивідуально розвиваються на найбільш стресогенні аспекти своєї роботи та рангують їх за інтенсивністю впливу. Групове обговорення «Портрет деформованого колеги» додатково через метафоричне дистанціювання

усвідомити прояв професійної деформації без загрози самооцінки. Вправа «Шкала балансу» спрямована на оцінку сукупності ресурсів та витрат у професійному та особистому житті.

Модуль 2. Емоційна саморегуляція та стресостійкість (тривалість 6 тижнів).

Другий модуль фокусується на розвитку практичних навичок управління емоційним станом та підвищеній стресостійкості. Учасники освоєння техніки швидкої емоційної саморегуляції, які можна використовувати під час виконання службових обов'язків: дихальні практики для зниження гострого стресу, техніки м'язової релаксації, методи когнітивної переоцінки, прийоми концентрації уваги.

Особливо увага приділяється роботі з гнівом та агресивністю як найбільш розширеними проявами професійної деформації у правоохоронців. Учасники вивчають природу агресії, відмінність між здоровою асертивністю та деструктивною агресією, техніку конструктивного вираження гніву, способи запобігання переносу професійної агресії в сімейному середовищі.

Важливим компонентом модуля є тренування навичок емоційного інтелекту: розпізнавання власних емоцій та їх диференціація, розуміння зв'язку між думками, емоціями та поведінкою, розвиток емпатії при збереженні професійних меж, управління емоційними зараженнями від потерпілих та правопорушників (див. рис. 3.3.).

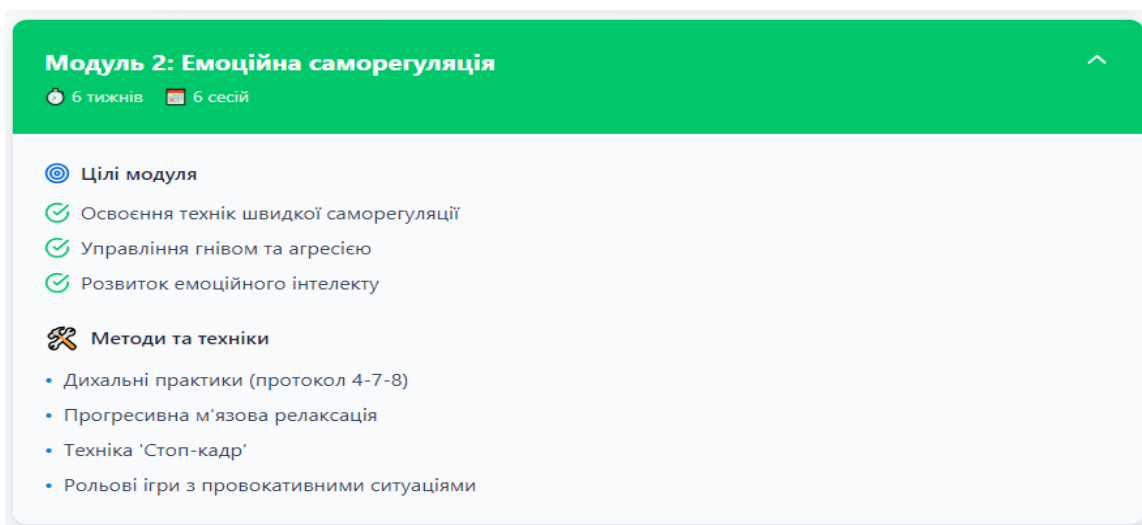


Рис. 3.3. Модуль 2. Емоційна саморегуляція та стресостійкість

Практичні вправи включають «Дихальний протокол 4-7-8» для швидкого зниження фізіологічного збудження, прогресивну м'язову релаксацію за Джейкобсоном, адаптовану для умов служби, техніку «Стоп-кадр» для переривання автоматичних негативних реакцій, метод «Контейнування емоцій» для відкладання критичного опрацювання до безпечного часу.

Рольові ігри моделюють провокаційні ситуації з громадянами з відпрацюванням конструктивних відповідей, конфлікти з колегами з практичною асертивною комунікацією, тиск керівництва з тренуванням стійкості до критики. Учасники підтримують зворотний зв'язок від групи та тренера про ефективність використаних стратегій.

Модуль 3. Збереження особистісної ідентичності та цінностей (тривалість 4 тижні).

Третій модуль спрямований на профілактику розмивання особистісних меж між професійною роллю та приватним життям, збереження ціннісних орієнтацій та розвиток сенсожиттєвих стратегій. Учасники працюють над усвідомленням власної ідентичності поза професійною роллю, відновленням контакту з особистісними цінностями та життєвими цілями, формуванням здорових меж між роботою та особистим життям, розвитком позапрофесійних інтересів та ролей (див. рис. 3.4.).

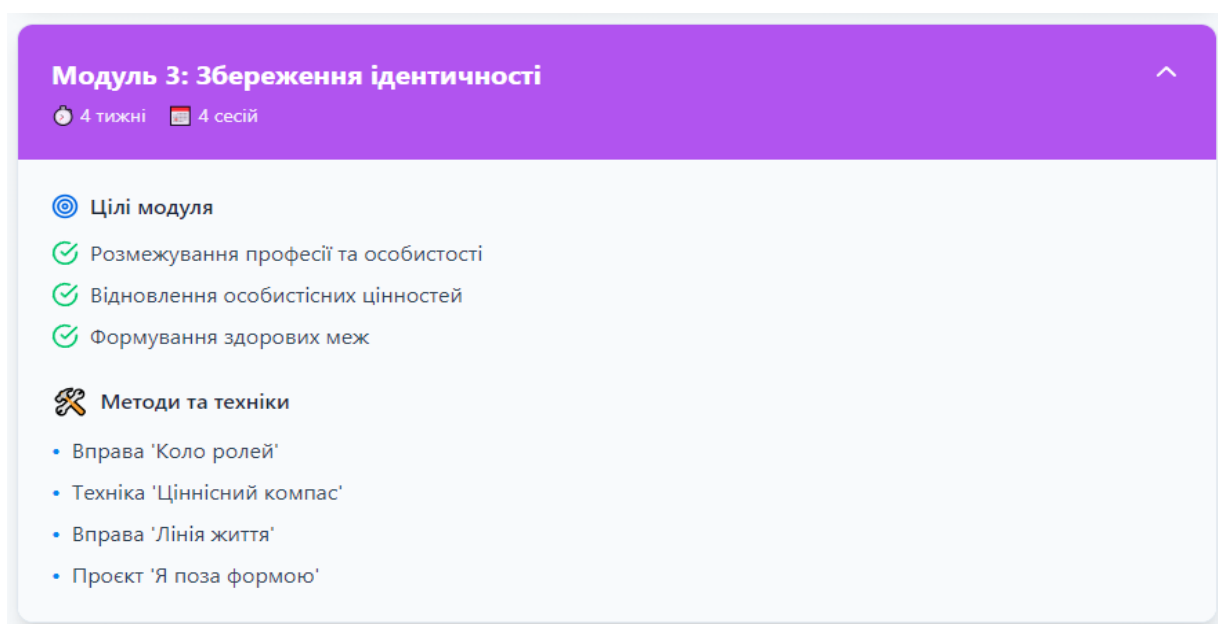


Рис. 3.4. Модуль 3. Збереження особистісної ідентичності та цінностей

Особливо увага приділяється феномену «поліцейської ідентичності», коли професія повністю поглинає особистість людини, приводячи до соціальної ізоляції, втрату друзів поза професійним середовищем, нездатність «вимкнути» професійну втому, цинічного ставлення до всіх людей як наявних правопорушників.

Учасники вивчають концепцію множинної ідентичності, де професійна роль є лише однією з багатьох граней особистості. Проводиться робота з відновлення спогадів про себе до вступу на службу, власні мрії та інтереси, які могли бути відчутні професією, особистісні якості, які не використовуються у професійній діяльності.

Практичний блок включає в себе «Коло ролей», де учасники візуалізують усі свої соціальні ролі та оцінюють їх збалансованість. Техніка «Ціннісний компас» залежить від ключових життєвих цінностей та їх реалізації в різних сферах життя. Вправа «Лінія життя» спрямована на розширення часової перспективи та формування цілей поза професійною кар'єрою. Груповий проєкт «Я поза формою» передбачає презентацію учасниками своїх хобі, інтересів, талантів, не пов'язаних із роботою».

Модуль 4. Побудова підтримуючого середовища та профілактики рецидивів (тривалість 6 тижнів)

Завершальний модуль, присвячений створенню стійких систем підтримки та стратегії довгострокової профілактики професійної деформації. Учасники працюють над побудовою мережі соціальної підтримки в середовищі та поза професійним середовищем, формують культуру взаємодопомоги в колективі, розвитком навичок звернення за допомогою без страху стигматизації, створюють психологом індивідуальний план підтримки здоров'я.

Важливим компонентом є робота з організаційними факторами професійної деформації. Учасники аналізують, як структура організації, стиль керівництва, корпоративна культура впливають на психологічне благополуччя. Для керівників передбачено сесії з формування підтримки окремого стилю управління та створення безпечного психологічного клімату в підрозділі.

Особливо важливо приділити профілактику алкогольної та інших форм хімічної залежності як розповсюдженій деструктивній копінг-стратегії серед правоохоронців. Учасники знайомляться з механізмами формування залежності, альтернативними способами зняття напруги, ознаками проблемного вживання у себе та колег, ресурсами для отримання допомоги (див. рис. 3.5.).

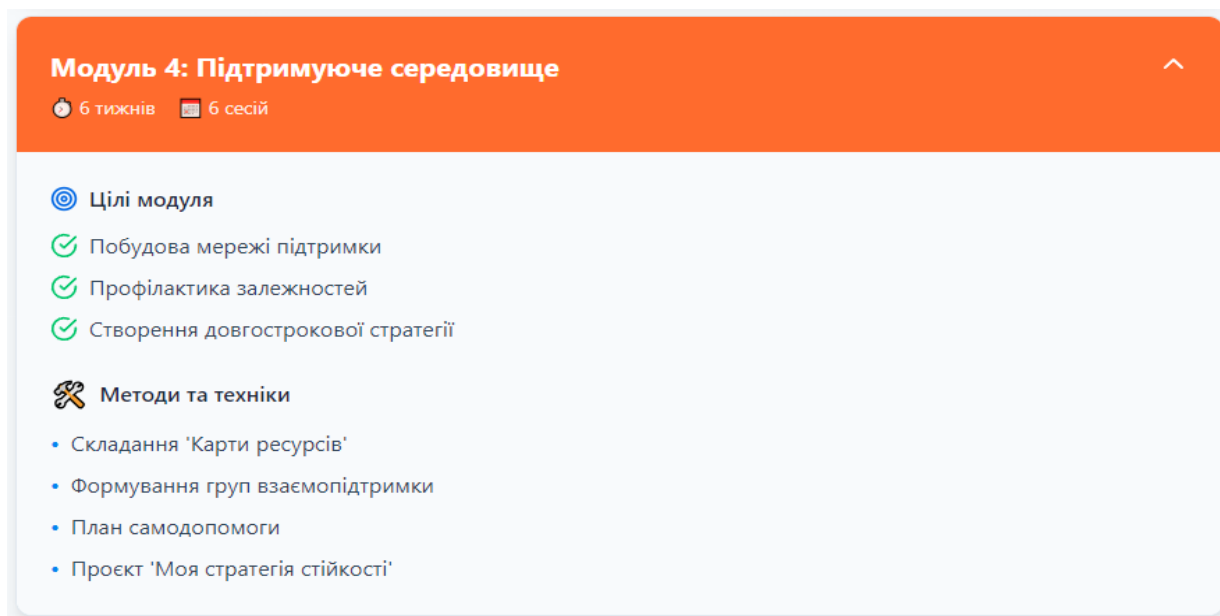


Рис. 3.5. Побудова підтримуючого середовища та профілактики рецидивів

Практичний блок включає складання «Карти ресурсів» із зазначенням конкретних людей, місць, які допомагають відновленню. Вправа «Мій план самодопомоги» передбачає детальний розпис щоденних, щотижневих та щомісячних активностей для підтримки психологічного здоров'я. Формування «групи взаємопідтримки» в колективі з регулярними зустрічами для обміну досвідом подолання стресу. Завершальний проєкт «Моя стратегія стійкості» включає презентацію індивідуального плану збереження професійного здоров'я на наступні 12 місяців.

Програма використовує інтегративний підхід, що поєднує елементи когнітивно-біхевіоральної терапії, терапії прийому та відданості, позитивної психології, тілесно-орієнтованих практик та групової психотерапії. Кожна сесія включає міні-лекцію, групову дискусію, практичні вправи, рефлексію досвіду (див. рис. 3.6.).

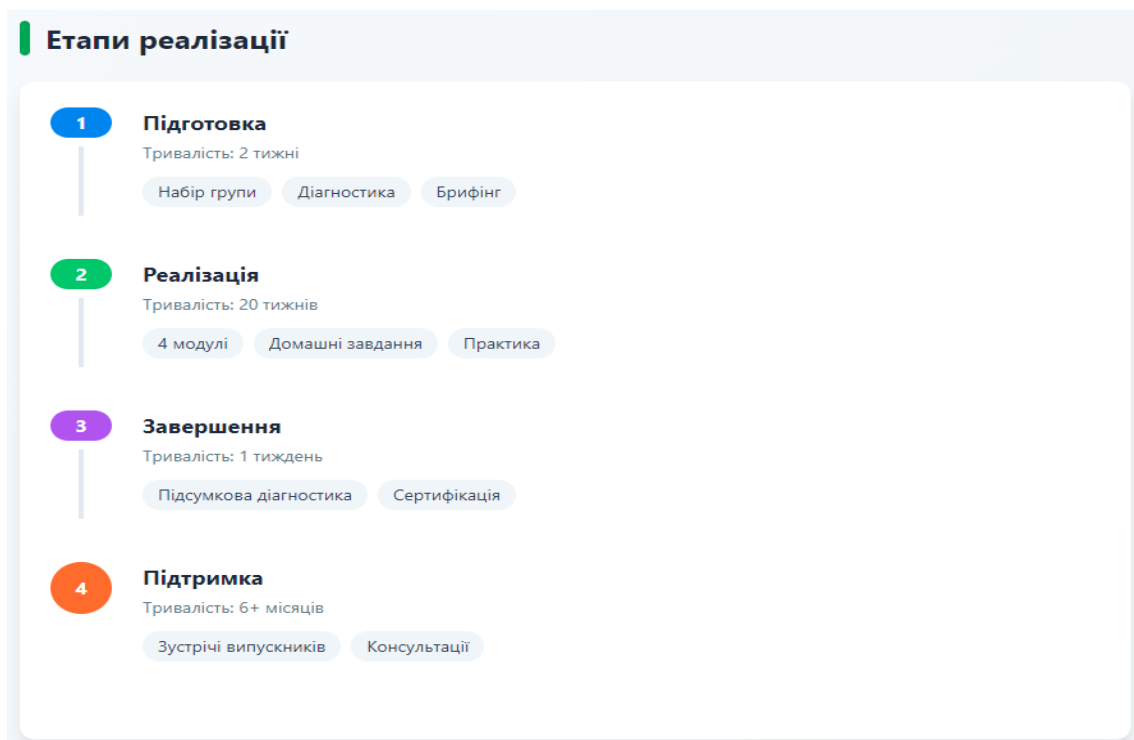


Рис. 3.6. Етапи реалізації програми «Ресурс»

Важливим елементом є використання методів, адаптованих до специфіки поліцейської культури, які традиційно скептично ставитися до психологічних втручань. Програма уникає патологізуючої термінології, використовує конкретні та прикладні вправи, включає приклади з реального досвіду правоохоронців, завдяки можливості залучення діючих або колишніх співробітників поліції з психологічною освітою.

Обов'язковим компонентом є домашні завдання між модулями: ведення щоденника самоспостереження, практика освоєння техніки в реальному житті, виконання вправ для закріплення навичок, читання рекомендованих матеріалів. Регулярний зворотний зв'язок від учасників дозволяє адаптувати програму до потреб конкретної групи.

Програма реалізується в групах від 8 до 12 осіб, що дозволяє забезпечити достатній рівень довіри та можливість кожному учаснику активно працювати. Склад групи формується з урахуванням принципу добровільності, приблизно однакового стажу та виділених прямих службових підпорядковань між учасниками.

Сесії виконуються раз на тиждень у службовий час, що підкреслює інституційну програму підтримки та зменшує опір учасників. Приміщення для прийому має забезпечити конфіденційність, комфорт та можливість різних форм роботи: коло для обговорення, простір для рухових вправ, окремі зони для індивідуальної роботи.

Критично важливим є гарантія конфіденційності: зміст сесії не розголошується, інформація про участь не виникає на кар'єрному просуванні, немає звітності перед керівництвом про особистісне висловлювання учасників. Виняток становлять лише ситуації прямої загрози життю або протиправних дій, про що учасники інформуються на початку.

Оцінку ефективності програми створено на трьох рівнях. Індивідуальний рівень порівняльної діагностики включає показники емоційного розвитку, організаційного стресу, задоволеності життям, психосоматичних симптомів до початку, після завершення та через 6 місяців після програми (див. рис. 3.7.).

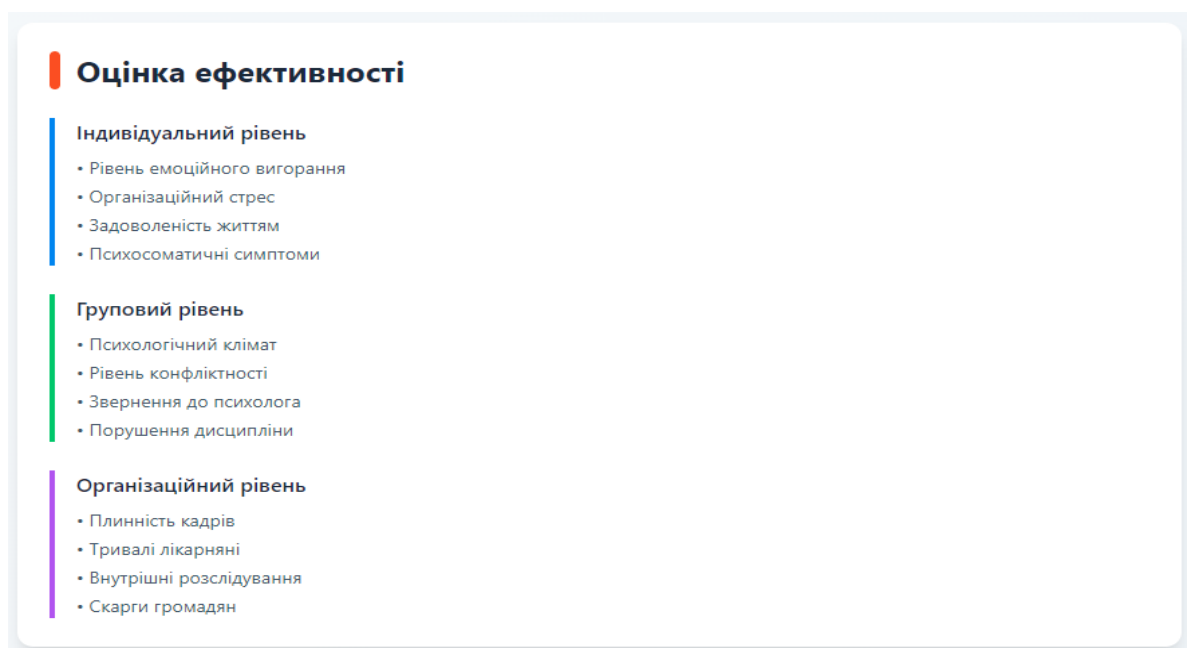


Рис. 3.7. Оцінка ефективності програми «Ресурс»

На груповому рівні проводиться аналіз динаміки психологічного клімату в підрозділах, показників конфліктності, звернень до психологічної служби, випадків порушення дисципліни, пов'язаних з психічною нестабільністю. Організаційний рівень включає моніторинг показників плинності кадрів,

тривалості лікарняних, звернень до служби внутрішньої безпеки, скарг громадян на неетичну поведінку.

Якісна оцінка проводиться через структуроване інтерв'ю з учасниками та їхніми безпосередніми керівниками, фокус-групи для обговорення сильних сторінок та областей покращення програм, аналіз зворотного зв'язку та рекомендацій від учасників.

Для забезпечення стійкості результатів передбачено систему посттренінгової підтримки. Проводяться щоквартальні зустрічі випускників програми для обміну досвідом та освіження навичок. Створена закрита онлайн-група для обміну корисними ресурсами та взаємопідтримки. Надається можливість індивідуальних консультацій з психологом при виникненні складних ситуацій.

Формується система навчання, програми випускників можуть підтримувати молодших колег, що зміцнює власні навички та створює культуру турботи про психологічне здоров'я в організації. Проводяться короткі освіжаючі тренінги з окремих тем за запитом підрозділів.

Після успішної апробації базової програми можливе створення спеціалізованих модулів для окремих категорій: працівники підрозділів, які протидіють насильству в сім'ї, співробітники наступних підрозділів, працівники підрозділів по роботі з неповнолітніми, керівний склад, працівники перед виходом на пенсію.

Також можливе впровадження профілактичних програм для кандидатів та новоприйнятих співробітників, які формують психологічну грамотність та навички самодопомоги з перших днів служби. Розробка інформаційних матеріалів для сімей співробітників допоможе створити підтримуюче середовище вдома.

Програма «Ресурс» є системним підходом до збереження психологічного здоров'я та професійної ефективності працівників поліції, що погіршує не тільки особистість благополуччя співробітників, але й підвищує якість правоохоронної діяльності та довіри суспільства до поліції.

Висновок до розділу III

В даному розділі представлено комплекс рекомендацій, спрямованих на зниження ризиків професійної деформації працівників поліції та подолання її проявів. Запропоновані заходи охоплюють індивідуальний, груповий і організаційний рівні й базуються на розвитку навичок емоційної саморегуляції, зміцненні стресостійкості та формуванні здорового психологічного середовища в колективі.

Наголошено на важливості тренінгів з управління емоціями, релаксаційних технік, майндфулнес-практик, а також удосконаленні стилів керівництва, підтримці культури взаємодопомоги та наставництва. Поєднання психологічних і організаційних заходів сприяє зниженню рівня емоційного виснаження, покращенню професійного функціонування та підвищенню загальної ефективності діяльності правоохоронців.

Таким чином, рекомендації формують узгоджену систему профілактики та корекції професійної деформації, яка може бути інтегрована у практику поліції та забезпечити підтримку психологічної стійкості співробітників.

Розроблена програма психопрофілактики професійної деформації співробітників поліції «Ресурс» представляє собою комплексну систему психологічного супроводу, спрямовану на збереження психічного здоров'я та професійної ефективності правоохоронців. Програма ґрунтується на сучасних наукових уявленнях про природу професійної деформації та валідних методів психологічної інтервенції.

Структура програми логічно відображає етапність роботи з профілактики професійної деформації: від усвідомлення проблем через діагностику, освоєння практичних навичок емоційної саморегуляції, відновлення цілісності особистості до формування стійких систем, що підтримують довготривалі стратегії збереження психологічного благополуччя.

Важливою особливістю програми є її адаптованість до специфіки поліцейської культури. Використання конкретної прикладної термінології,

фокусування на практичних навичках та застосування прикладів з реального досвіду правоохоронної діяльності підвищують прийнятність програми для цільової аудиторії, яка традиційно демонструє опір психологічним втручанням.

Інтегративний методологічний підхід дозволяє використовувати найбільш ефективні техніки з різних психотерапевтичних напрямків: когнітивно-біхевіоральні методи, техніки усвідомленості, тілесно-орієнтовані практики та груповий формат роботи. Тривалість програми в шість місяців з регулярними щотижневими сесіями забезпечує достатній час для формування стійких навичок, а система посттренингової підтримки запобігає рецидивам.

Багаторівнева система оцінки ефективності дозволяє відстежувати зміни на індивідуальному, груповому та організаційному рівнях, забезпечуючи об'єктивну картину впливу програми не тільки на психологічні, але й на практичні показники ефективності правоохоронної діяльності.

Принципи добровільності участі, гарантія конфіденційності та відсутність зв'язку з кар'єрним просуванням є критичними для створення безпечного терапевтичного простору в умовах ієрархічної поліцейської організації.

Програма «Ресурс» має потенціал для масштабування та адаптації до потреб різних підрозділів поліції через створення спеціалізованих модулів. Впровадження програми відповідає сучасним тенденціям гуманізації правоохоронної діяльності та визнання психологічного благополуччя співробітників становить фактор ефективності поліцейської роботи, сприяючи не тільки особистісному благополуччю правоохоронців, але й підвищує якість взаємодії поліції з громадянами та зміцнення довіри суспільства до правоохоронних органів.

РОЗДІЛ IV. ОХОРОНА ПРАЦІ ТА БЕЗПЕКА В НАДЗВИЧАЙНИХ СИТУАЦІЯХ

4.1. Людина та її біологічні і соціальні ознаки

Дана складова призначена не тільки для вивчення різних видів небезпек, визначення ступеня ризику, наслідків впливу небезпечних і шкідливих факторів на здоров'я людини, уміння грамотно діяти у складних умовах, надзвичайних ситуаціях, але передусім, розуміння сенсу життя самої людини, її природи і призначення, з'ясування основних закономірностей життєвих процесів. Це необхідно для забезпечення умов стійкого комфортного існування. Лейтмотивом дисципліни «БЖД» є людина, її здоров'я, життя та діяльність. Тому необхідно знати ці основні поняття безпеки життєдіяльності, оскільки ще Р. Декарт говорив: «визначаєте значення слів, і ви позбавите людство безлічі оман». Значення терміна «людина» багатогранне, про що свідчить понятійний апарат наук, які вивчають людину [34]. Філософію цікавить людина з точки зору її становища у світі передусім як суб'єкта пізнання і творчості. Психологія аналізує людину як цілісність психологічних процесів, властивостей і відносин: темпераменту, характеру, здібностей. Безпека життєдіяльності вольових властивостей тощо, тобто психологія шукає стабільні характеристики психіки, які забезпечують незмінність людської природи. Якщо економічна наука припускає, що людина здатна на раціональний вибір, то психологія виходить з того, що мотиви людської поведінки здебільшого ірраціональні і незбагненні. Історики, навпаки, проявляють інтерес до того, як під впливом культурно-історичних факторів змінюється людська істота. Соціологія досліджує людину насамперед як особистість, як елемент соціального життя, розкриває механізми її становлення під впливом соціальних факторів, а також шляхи і канали зворотного впливу особистості на соціальний стан. У найзагальнішому розумінні термін «людина» вказує на належність до людського роду – вищої сходинок

живої природи на нашій планеті. Вона є найрозумнішою істотою на Землі і тому несе відповідальність за свої вчинки та дії. Людина як частина природи є біологічним суб'єктом. За своєю тілесною будовою й фізіологічними функціями людина належить до тваринного світу [34]. Характерно, що з погляду біології принципової різниці між людиною і тваринним світом немає. Подібність, схожість людини і тварини визначається, по-перше, складом речовини, будовою та поведінкою організмів; по-друге, у людини є рудиментарні органи, які виконували важливі функції у тварин і збереглися у людини, хоча і не потрібні їй. Але людина – вища сходинка розвитку живої природи. Це поняття вказує на якісну відмінність людей від тварин і характеризує загальні, притаманні всім людям якості й особливості, що знаходять свій вияв у терміні «*Homo sapiens*» – «людина розумна». Людина як біологічний вид має:

- характерні тілесні ознаки (прямоходіння, руки, пристосовані до праці, тощо);
- високорозвинений мозок, здатний відобразити світ у поняттях і перетворювати його відповідно до своїх потреб, інтересів, ідеалів;
- свідомість як здатність до пізнання сутності як зовнішнього світу, так і своєї особистої природи;
- мислення та мову, які з'явилися в результаті трудової суспільної діяльності [32].

Найхарактернішою ознакою людини є свідомість. Свідомість не тільки в плані осмислення життєвої ситуації й пізнання навколишньої дійсності – такий рівень свідомості властивий навіть тваринному світу, – а з погляду здатності розмірковувати над зовнішніми обставинами, над своїми зв'язками з ними й з іншими людьми, заглиблюватись в себе, щоб досягти злагоди з собою, з метою усвідомлення сенсу власного буття у світі. Про людський характер життєдіяльності можна говорити з того моменту, коли людиноподібна істота виготовила перше знаряддя праці. Саме з цього почалася розбудова людиною власного світу – соціального. Зміст і характер людського життя визначається способом людської діяльності, головними чинниками якого є засоби

виробництва та спілкування. Якщо тварина живе в природі, то людина – в соціумі [32].

Соціум – це особливий спосіб життя особливих істот – людей. Таким чином, ми підходимо до людини з трьома різними вимірюваннями її суті: фізіологічним, психічним і соціальним. Під психічним уявляється внутрішній духовний світ людини – її воля, переживання, пам'ять, характер, темперамент тощо. Соціальне і біологічне існують у нерозривній єдності. Біологічне, природне, можна спрощено назвати системою, «що живе», а соціальне – «як живе». Але і «що живе» і «як живе» злилися в єдине ціле, в соціальну істоту на ім'я Людина [34].

Отже, Людина являє собою цілісну єдність біологічного, психічного і соціального рівня. При цьому людський індивід – це не проста арифметична сума біологічного, психічного і соціального, а їх інтегральна єдність, яка є основою до виникнення нового якісного ступеня – особистості. Особистість – це міра цілісності людини, що включає в себе усю множину взаємопов'язаних характеристик і елементів. Головною підсумковою властивістю особистості виступає світогляд. Особливим компонентом особистості є її моральність.

4.2. Вплив шкідливих речовин на організм людини

Для створення нормальних умов виробничої діяльності необхідно забезпечити не лише комфортні метеорологічні умови, а й необхідну чистоту повітря. Внаслідок виробничої діяльності у повітряне середовище приміщень можуть надходити різноманітні шкідливі речовини, що використовуються в технологічних процесах. Шкідливими вважаються речовини, що при контакті з організмом людини за умов порушення вимог безпеки можуть призвести до виробничої травми, професійного захворювання або розладів у стані здоров'я, що визначаються сучасними методами як у процесі праці, так і у віддалені строки життя теперішнього і наступних поколінь [29].

Шкідливі речовини можуть проникати в організм людини через органи дихання, органи травлення, а також шкіру та слизові оболонки.

Через дихальні шляхи потрапляють пари, газо- та пилоподібні речовини, через шкіру переважно рідкі речовини. Через шлунково-кишкові шляхи потрапляють речовини під час ковтання, або при внесенні їх в рот забрудненими руками.

Основним шляхом надходження промислових шкідливих речовин в організм людини є дихальні шляхи. Завдяки величезній (понад 90 м²) всмоктувальній поверхні легенів утворюються сприятливі умови для потрапляння шкідливих речовин у кров [29].

Шкідливі речовини, що потрапили тим, чи іншим шляхом в організм можуть викликати отруєння (гострі чи хронічні). Ступінь отруєння залежить від токсичності речовини, її кількості, часу дії, шляху проникнення, метеорологічних умов, індивідуальних особливостей організму. Гострі отруєння виникають в результаті одноразової дії великих доз шкідливих речовин (чадний газ, метан, сірководень). Хронічні отруєння розвиваються внаслідок тривалої дії на людину невеликих концентрацій шкідливих речовин (свинець, ртуть, марганець). Шкідливі речовини потрапивши в організм розподіляються в ньому нерівномірно. Найбільша кількість свинцю накопичується в кістках, фтору – в зубах, марганцю – в печінці. Такі речовини мають властивість утворювати в організмі так зване «депо» і затримуватись в ньому тривалий час.

При хронічному отруєнні шкідливі речовини можуть не лише накопичуватись в організмі (матеріальна кумуляція), але й викликати «накопичення» функціональних ефектів (функціональна кумуляція).

В санітарно-гігієнічній практиці прийнято поділяти шкідливі речовини на хімічні речовини та промисловий пил [29].

Хімічні речовини (шкідливі та небезпечні) відповідно до ГОСТ 12.0.003-74 за характером впливу на організм людини поділяються на:

- загальнотоксичні, що викликають отруєння всього організму (ртуть, оксид вуглецю, толуол, анілін);

- подразнюючі, що викликають подразнення дихальних шляхів та слизових оболонок (хлор, аміак, сірководень, озон);
- сенсibiliзуючі, що діють як алергени (альдегіди, розчинники та лаки на основі нітросполук);
- канцерогенні, що викликають ракові захворювання (ароматичні вуглеводні, аміносполуки, азбест);
- мутагенні, що викликають зміни спадкової інформації (свинець, радіоактивні речовини, формальдегід);
- що впливають на репродуктивну (відтворення потомства) функцію (бензол, свинець, марганець, нікотин) [29].

Слід зазначити, що існують й інші різновиди класифікацій шкідливих речовин, наприклад, за переважаючою дією на певні органи чи системи людини (серцеві, кишково-шлункові, печінкові, ниркові), за основною шкідливою дією (задушливі, подразнюючі, нервові), за величиною середньосмертельної дози [29].

Виробничий пил досить розповсюджений небезпечний та шкідливий виробничий фактор. З пилом стикаються робітники гірничодобувної промисловості, машинобудування, металургії, текстильної промисловості, сільського господарства.

Пил може здійснювати на людину фіброгенну дію, при якій в легенях відбувається розростання сполучних тканин, що порушує нормальну будову та функцію органу [29].

Уражаюча дія пилу в основному визначається дисперсністю (розміром частинок пилу), їх формою та твердістю, волокнистістю, питомою поверхнею.

Шкідливість виробничого пилу обумовлена його здатністю викликати професійні захворювання легень, в першу чергу пневмоконіози.

Необхідно враховувати, що у виробничих умовах працівники, як правило, зазнають одночасного впливу кількох шкідливих речовин в тому числі й пилу. При цьому їхня спільна дія може бути взаємопідсиленою, взаємопослабленою чи «незалежною» [29].

На дію шкідливих речовин впливають також інші шкідливі і небезпечні фактори. Наприклад, підвищена температура і вологість як і значне м'язове напруження, в більшості випадків підсилюють дію шкідливих речовин.

Суттєве значення мають індивідуальні особливості людини. З огляду на це для робітників, які працюють у шкідливих умовах проводяться обов'язкові попередні (при вступі на роботу) та періодичні (1 раз на 3, 6, 12 та 24 місяці, залежно від токсичності речовин) медичні огляди.

ЗАГАЛЬНІ ВИСНОВКИ

У результаті проведеного теоретичного та емпіричного дослідження професійної деформації працівників поліції було виконано всі поставлені завдання, що дозволило комплексно оцінити психологічні механізми, чинники та прояви даного феномену, а також запропонувати ефективні шляхи його профілактики.

1. На основі аналізу наукових підходів встановлено, що професійна деформація є складним соціально-психологічним явищем, яке формується внаслідок тривалої дії екстремальних або емоційно напружених умов професійної діяльності. Вона проявляється у зміні ціннісної сфери, стилю мислення, емоційного реагування, комунікативних особливостей та поведінкових стратегій працівника. Проведений теоретичний аналіз дозволив уточнити структуру професійної деформації та виділити її ключові компоненти: когнітивні, емоційні, мотиваційні та поведінкові.

2. Було визначено специфічні аспекти професійної діяльності поліцейських, які значною мірою сприяють розвитку деформацій. Серед них: постійний контакт з девіантною поведінкою, підвищеними ризиками та небезпекою; жорстка ієрархічність і регламентованість службової структури; високий рівень відповідальності; необхідність емоційної стриманості; часті ситуації морального вибору; дефіцит соціальної підтримки. Усі ці фактори створюють передумови для прогресування професійних змін особистості.

3. Було встановлено, що професійна деформація працівників поліції тісно пов'язана з процесом професійного вигорання. Психологічні прояви деформації включають емоційну холодність, редукцію емпатії, зниження толерантності до громадян, ригідність мислення, цинізм, підвищену тривожність, дратівливість та схильність до формальних комунікацій. Фази та симптоми емоційного вигорання за В. Бойком – напруження, резистенція та виснаження – чітко корелюють із динамікою професійної деформації і посилюють її прояви.

4. Проведено емпіричне дослідження рівнів професійної деформації та емоційного вигорання серед 46 співробітників поліції. Отримані результати засвідчили наявність середнього та високого рівнів вираженості деформацій у переважної частини вибірки. Зокрема, для фази «Напруження» середній–високий рівень виявлено у 63 % респондентів, фази «Резистенція» – у 71 %, а фази «Виснаження» – у 54 %. Також встановлено, що у 25 % працівників спостерігається сформований синдром професійного вигорання, у 41 % – процес його формування, а у 34 % ознаки вигорання не досягли вираженого рівня. Емпіричний аналіз підтвердив взаємозв'язок між показниками вигорання та проявами професійної деформації.

5. Було розроблено комплекс психологічних рекомендацій, спрямованих на профілактику та корекцію професійної деформації. Запропоновані заходи включають: розвиток навичок емоційної саморегуляції; психоосвітні програми щодо механізмів стресу та вигорання; групові тренінги; індивідуальне психологічне консультування; впровадження програм підтримки ментального здоров'я; удосконалення службової взаємодії; зниження організаційних стресорів; формування культури психологічної безпеки у підрозділах поліції.

Загалом результати дослідження підтвердили, що професійна деформація є закономірним, однак керованим процесом, який може бути значною мірою модифікований завдяки впровадженню цілеспрямованих психопрофілактичних і корекційних заходів, що забезпечують збереження професійної ефективності, психологічної стійкості та соціальної компетентності працівників поліції.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Агаєв Н. А. Психологічні наслідки стресу в діяльності поліцейських. Вісник Харківського національного університету внутрішніх справ. 2021. №4. С. 88–94.
2. Артеменко Т. В. Професійне вигорання як прояв професійної деформації. Психологічний журнал. 2022. №3. С. 22–29.
3. Баранюк Р. Г. Психологічні механізми розвитку професійної деформації у співробітників правоохоронних органів. Психологія і суспільство. 2021. №4. С. 102–109.
4. Бочелюк В. Й. Психологія стресу: теорія і практика. Київ : Центр учбової літератури, 2019. 248 с.
5. Буйна Л. С. Психологічні механізми цинізму в правоохоронній діяльності. Актуальні проблеми психології. 2020. №5. С. 54–60.
6. Вишньовський В. В., Періг І. М. Вплив психологічних інтервенцій на психологічне здоров'я людини в умовах війни. Вчені записки Таврійського національного університету імені В. І. Вернадського. Серія «Психологія» Прикладна психологія. Професійна й організаційна психологія. Том 36 (75) № 1. 2025. С. 35-40.
7. Войскунський О. Є. Психологічні особливості емоційного вигорання в діяльності поліцейських. Вісник Національної академії внутрішніх справ. 2020. №3. С. 58–64.
8. Войчак А. В., Ковальчук Т. І. Психологічна готовність співробітників поліції до роботи в екстремальних умовах. Психологія і суспільство. 2021. №2. С. 91–98.
9. Гончаренко Н. В., Самойленко О. В. Психологічне забезпечення діяльності поліцейських в екстремальних умовах. Юридична психологія. 2021. №2. С. 42–49.
10. Гошовський Я. О. Психологія професійної деформації. Львів : Сполом, 2020. 216 с.

11. Гуменюк О. Л. Соціально-психологічні чинники деформації особистості. Класичний приватний університет : Наукові праці. 2023. №1. С. 135–142.
12. Гурковська Н. П. Стресові розлади у працівників поліції та шляхи їх подолання. Психологічний журнал. 2022. №1. С. 33–39.
13. Денисюк О. М. Психологічні аспекти професійної деформації працівників поліції. Право і безпека. 2022. №1. С. 67–74.
14. Державна служба якості освіти. Методичні рекомендації з психологічної стійкості працівників сектору безпеки. 2022. URL: <https://www.sqe.gov.ua> (дата звернення: 12.09.2025).
15. Дяченко О. О. Соціально-психологічні чинники деформації особистості правоохоронців. Актуальні проблеми психології. 2021. Т. 9. Вип. 13. С. 74–81.
16. Євдокимова О. В. Психологічна підтримка поліцейських у кризових ситуаціях. Соціальна психологія. 2022. №2. С. 85–92.
17. Закон України «Про Національну поліцію» від 02.07.2015 № 580-VIII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/580-19> (дата звернення: 12.08.2025).
18. Зливков В. Л. Психологічна стійкість як ресурс у подоланні професійної деформації. Психологічні перспективи. 2022. №4. С. 44–50.
19. Камінська О. О. Емоційне вигорання співробітників МВС: причини та профілактика. Юридична психологія. 2020. №3. С. 60–66.
20. Карамушка Л. М. Психологія професійного вигорання. Київ : Либідь, 2019. 254 с.
21. Кириленко Т. С. Психологія кризових станів у професійній діяльності. Київ : Інтерпрес, 2019. 196 с.
22. Коваленко С. Ю. Професійний стрес і девіації в поведінці співробітників поліції. Юридична психологія. 2020. №4. С. 51–57.
23. Кононенко О. А., Шевчук І. Г. Психологічне забезпечення службової діяльності поліцейських. Харків : ХНУВС, 2021. 160 с.
24. Кочубейник О. М. Психологічні аспекти роботи в умовах ризику та небезпеки. Київ : Видавництво Ліра, 2020. 210 с.

25. Лозінська Н. В. Професійний стрес і деформація особистості працівників поліції. Психологія і право. 2022. №1. С. 12–19.
26. Мартиненко О. Г. Вплив професійної деформації на комунікативну взаємодію поліцейських. Соціальна психологія. 2023. №2. С. 74–81.
27. Ожоган В. П. Психологічний супровід правоохоронців. Львів : ЛНУВС, 2021. 198 с.
28. Офіційний сайт Національної поліції України. Психологічна підтримка персоналу. URL: <https://www.npu.gov.ua> (дата звернення: 12.10.2025).
29. Охорона праці та цивільний захист. Конспект лекцій : навчальний посібник для здобувачів ступеня бакалавра. / КПІ ім. Ігоря Сікорського ; уклад.: Ю.О. Полукаров, Н.А. Праховнік, О.В. Землянська. Київ : КПІ ім. Ігоря Сікорського, 2023. 306 с.
30. Періг І. М., Вишньовський В. В. Професійна діяльність: психологічний супровід в умовах сучасних викликів. Habitus. Видавничий дім «Гельветика». Том 2. №69. 2025. С. 106-110.
31. Петренко В. М. Соціально-психологічна реабілітація працівників МВС після травматичних подій. Психологічний часопис. 2021. №3. С. 44–49.
32. Пістун І.П., Кочубей В.І. Безпека життєдіяльності : підручник. Суми : Університетська книга, 2023. 560 с.
33. Подшивайлова С. Психологічна реабілітація працівників поліції. Психологічний часопис. 2020. №4. С. 40–46.
34. Полякова Н.О. Безпека життєдіяльності: конспект лекцій. Київ, 2023. 64 с.
35. Постолук Н. В. Професійна деформація: поняття, структура та профілактика. Вчені записки ТНУ ім. В. Вернадського. 2022. Т. 33 (72). №4. С. 56–61.
36. Психологічна служба НПУ. Методичні рекомендації щодо профілактики емоційного вигорання. Київ : МВС України, 2022. 34 с.
37. Радчук О. Професійне вигорання в поліції: українські реалії та шляхи подолання. Українська правда. 2023. URL: <https://www.pravda.com.ua> (дата звернення: 02.11.2025).

38. Савчин М. В. Психологія особистісної стійкості. Івано-Франківськ : Плай, 2020. 284 с.
39. Ситник С. В. Робота в умовах стресу: психопрофілактика у працівників МВС. Психологія і право. 2020. №4. С. 58–63.
40. Соколова О. В. Психологічні ризики в роботі поліцейських: емоційне вигорання та деформація. Вісник НТУУ «КПІ». Серія «Психологія». 2021. №3. С. 25–31.
41. Титаренко Т. М. Життєвий світ особистості. Київ : Либідь, 2018. 320 с.
42. Хомуленко Т. Б. Психологічні умови профілактики професійної деформації працівників поліції. Вісник ХНУВС. 2023. №1. С. 99–105.
43. Чернобровкін В. М. Професійна деформація в системі правоохоронної діяльності. Науковий вісник МВС. 2020. №2. С. 112–118.
44. Чуйко Г. В., Чаплак Я. В., Вишньовський В. В. Студентські наукові роботи з психології: академічне письмо. Перспективи та інновації науки. 2025. № 5(51). С. 2368-2381.
45. Ягупов В. В. Психологія професійної діяльності. Київ : КНЕУ, 2020. 400 с.
46. Maslach C., Leiter M. The Truth About Burnout: How Organizations Cause Personal Stress and What to Do About It. San Francisco : Jossey-Bass, 2016. 200 p.
47. Miller L. Police Officer Stress: Sources and Solutions. FBI Law Enforcement Bulletin. 2022. URL: <https://leb.fbi.gov>
48. Month M. Police Stress and Professional Deformation. London : Routledge, 2020. 178 p.
49. Papazoglou K., Tuttle B. Fighting Police Trauma. London : Academic Press, 2021. 256 p.
50. Regehr C., LeBlanc V. PTSD, depression and burnout in police officers: a review. Policing & Society. 2019. Vol. 29. P. 123–142.
51. Violanti J. M. Police Suicide: Epidemic in Blue. Springfield : Charles C Thomas Publisher, 2020. 184 p.
52. World Health Organization. Burn-out an “occupational phenomenon”: ICD-11. 2019. URL: <https://www.who.int> (дата звернення: 12.09.2025).