Міністерство освіти і науки України
Сумська обласна рада
Департамент освіти і науки Сумської обласної державної адміністрації
Комунальний заклад
Сумський обласний інститут післядипломної педагогічної освіти

Факультет підвищення кваліфікації та перепідготовки

Кафедра психології

Любива Наталія Олексіївна

Особливості профілактики та подолання емоційного вигорання у поліцейських в умовах війни

Кваліфікаційна (магістерська) робота
здобувача вищої освіти
другого (магістерського) рівня вищої освіти
спеціальності 053 Психологія
освітньо-професійної програми Практична психологія

Науковий керівник:
Чеканська Лариса Миколаївна,
кандидат психологічних наук, доцент,
доцент кафедри психології

Рекомендовано до захисту
рішенням кафедри психології
Протокол № 10 від «27» січня 2026 р.

Завідувач кафедри Алла ВОЗНЮК

Суми – 2026

ЗМІСТ

ВСТУП ……..…….....…3

РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИЧНІ АСПЕКТИ ДОСЛІДЖЕННЯ ПРОЯВУ ЕМОЦІЙНОГО ВИГОРАННЯ В ПОЛІЦЕЙСЬКИХ В УМОВАХ ВІЙНИ…….…….....8

1.1. Сутність понять «вигорання», «емоційне вигорання» у сучасній психологічній літературі.....….8

1.2. Специфіка прояву емоційного вигорання у поліцейських в умовах війни…….……...19

1.3. Система чинників, які впливають на прояв емоційного вигорання у поліцейських в умовах війни……25

РОЗДІЛ 2. ОСОБЛИВОСТІ ПРОФІЛАКТИКИ ТА ПОДОЛАННЯ ЕМОЦІЙНОГО ВИГОРАННЯ У ПОЛІЦЕЙСЬКИХ В УМОВАХ ВІЙНИ.....….....37

2.1. Методики та процедура дослідження особливостей прояву емоційного вигорання у поліцейських в умовах війни…….....37

2.2. Аналіз результатів дослідження особливостей прояву емоційного вигорання у поліцейських в умовах війни та чинників, які впливають на нього……..……..47

2.3. Психологічні рекомендації щодо профілактики та подолання емоційного вигорання у поліцейських в умовах війни……..58

ВИСНОВКИ ……...67

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ …….……71

ДОДАТКИ …….…….83

ВСТУП

Актуальність дослідження. У сучасних умовах суспільного розвитку, що характеризуються високим рівнем соціальної напруги, нестабільністю та зростанням психоемоційних навантажень, проблема збереження психологічного здоров'я фахівців екстремальних професій набуває особливої значущості. Для України питання психічного благополуччя працівників Національної поліції є вкрай актуальним, оскільки саме на них покладається відповідальність за забезпечення правопорядку, безпеки населення та стабільності суспільства в умовах постійної загрози життю та здоров'ю.

Специфіка професійної діяльності працівників Національної поліції України завжди була пов'язана з високим рівнем психоемоційного напруження. Це пояснюється наявністю специфічних стресових факторів, що присутні у роботі поліції. Насамперед, це щоденний контакт з кримінальними елементами, травматичними подіями, насильством, злочинами, необхідність швидкого реагування на кримінальні правопорушення та інші події, прийняття рішень в умовах невизначеності, а також фізичне та емоційне навантаження. Крім цього, конфлікти в колективі, організаційні проблеми, підвищена вимогливість керівництва, понаднормова робота виснажують фізично та емоційно, а негативне ставлення суспільства, низький рівень довіри населення до роботи поліції значною мірою впливають на погіршення морального стану поліцейських.

Більш того, повномасштабне вторгнення російської федерації в Україну у 2022 році суттєво змінило умови несення служби працівників поліції. Адже в умовах воєнного стану зростають вимоги до професіоналізму та здатності працівників поліції ефективного реагувати на нові виклики та загрози. Як наслідок, документування воєнних злочинів, руйнувань, загибелі людей, забезпечення правопорядку в прифронтових регіонах, участь у проведенні евакуації мирного населення та мобілізаційних заходів, а також постійна загроза обстрілів та диверсій значною мірою посилили вже існуючі стресогенні чинники та створили надзвичайне психологічне навантаження на працівників поліції.

В цих екстремальних умовах емоційне вигорання серед працівників поліції набуває особливої гостроти. У перспективі воно може мати негативні наслідки

як для окремих співробітників, що матиме вияв у професійній деформації, зниженні мотивації, так і для ефективності діяльності всієї правоохоронної системи, її здатності забезпечувати безпеку та законність в умовах воєнного стану, протидіяти злочинності, може сприяти значній плинності кадрів, призвести до погіршення якості надання послуг населенню та зростання соціальної напруги.

Вагомий внесок у вивчення проблеми емоційного вигорання представників допомагаючих професій зробили як зарубіжні, так і вітчизняні науковці. У наукових працях Г. Фрейденбергера [72], К. Маслач [75; 76; 77; 78], Л. Карамушки [27; 28], Г. Гнускіної [28], Т. Грубі [20], О. Мірошниченко [45], І. Пахомова [51], Л. Водянки [17], М. Кісліциної [30], А. Занюка [17], А. Мачити [67], Н. Яцук [69], Н. Корольчук [38], Д. Суховецької [17], О. Федорової [69], А. Шиделко [57], та інших досліджено теоретичні та прикладні аспекти феномену емоційного вигорання.

Особливості прояву емоційного вигорання у професійній діяльності працівників Національної поліції та чинники, які сприяють його формуванню, знайшли відображення у працях А. Баратинської [8], Л. П'янківської [57], І. Віденєєва [15], Т. Кодлубовської [35; 37], Н. Расторгуєвої [58], О. Радька [15], М. Фостяк [12], Я. Пономаренко [53], Т. Перевозної [15], А. Кожушко [36], Р.-В. Кісіль [31; 32], З. Кісіль [31; 32], О. Ярещенко [68], О. Борисюк [12], А. Дмуховської [23], О. Кокун [37], І. Діденко [22], О. Тімченка [63] та інших дослідників.

Водночас, незважаючи на наявність значного наукового доробку, питання прояву емоційного вигорання у працівників поліції в умовах війни, з урахуванням індивідуально-психологічних чинників, залишається недостатньо вивченим і потребує подальшого теоретичного та емпіричного осмислення.

Отже, висока соціальна значущість проблеми, зростання психоемоційних навантажень на працівників поліції в умовах воєнного стану та необхідність розробки ефективних психологічних підходів до профілактики й подолання емоційного вигорання зумовили вибір **теми дослідження**: «Особливості

профілактики та подолання емоційного вигорання у поліцейських в умовах війни».

Об'єкт дослідження – емоційне вигорання у поліцейських в умовах війни.

Предмет дослідження – особливості профілактики та подолання емоційного вигорання у поліцейських в умовах війни.

Мета дослідження – визначити особливості прояву емоційного вигорання у поліцейських в умовах війни та розкрити специфіку його профілактики та подолання.

Відповідно до мети дослідження були поставлені такі **завдання дослідження:**

1. Проаналізувати основні підходи до визначення понять «вигорання», «емоційне вигорання».

2. Розкрити специфіку прояву емоційного вигорання у поліцейських в умовах війни.

3. Виокремити та охарактеризувати систему чинників, які впливають на прояв емоційного вигорання у поліцейських в умовах війни.

4. Дослідити особливості прояву емоційного вигорання у поліцейських в умовах війни та чинники, які впливають на його прояв.

5. Розробити психологічні рекомендації для профілактики та подолання емоційного вигорання у поліцейських в умовах війни.

Відповідно до поставлених завдань було застосовано наступні **методи дослідження**: *теоретичні*, до яких належать теоретичний аналіз та синтез даних наукових джерел, їх систематизація, порівняння і узагальнення; *емпіричні методи*, представлені спостереженням, тестуванням і стандартизованими психодіагностичними методиками; *методи обробки та інтерпретації отриманих даних*, що включають описову статистику, кількісний і якісний аналіз із застосуванням методів математичної статистики, зокрема коефіцієнт рангової кореляції Спірмена; вивчення та систематизація методів, засобів та прийомів психологічного навчання.

Теоретичне значення результатів дослідження полягає, насамперед, в тому, що здійснено цілісний аналіз основних підходів до вивчення сутності

поняття «емоційне вигорання»; виокремлено та охарактеризовано основні структурні компоненти емоційного вигорання; визначено специфіку прояву емоційного вигорання у поліцейськихв умовах війни; визначено та проаналізовано систему чинників, які впливають на прояв емоційного вигорання у поліцейських в умовах війни; розроблено психологічні рекомендації щодо профілактики та подолання емоційного вигорання у поліцейських в умовах війни.

Практичне значення отриманих результатів полягає в тому, що розроблені рекомендації сприятимуть профілактиці та подоланню емоційного вигорання у поліцейських в умовах війни. Апробований у дослідженні методичний інструментарій може стати основою моніторингу рівня прояву емоційного вигорання у поліцейських в умовах війни.

Апробація результатів дослідження: Наукові здобутки науково-дослідної роботи були представлені на VIII Міжнародній науково-практичній конференції «Інноваційні технології в роботі практичного психолога» (Суми, 22.05.2025), III Всеукраїнському науково-практичному семінарі «Актуальні питання практичної психології в умовах сьогодення» (Суми, 22.01.2026).

Основні результати дослідження обговорювалися на засіданнях кафедри психології та опубліковані у наукових статтях:

1. Любива Н. О. Специфіка прояву емоційного вигорання у поліцейських в умовах війни. *Психологія: від теорії до практики*: Інноваційні технології в роботі практичного психолога (збірник наукових праць VIII Міжнародної науково-практичної конференції, 22 травня 2025 року, м. Суми) / за заг. ред. А. В. Вознюк, О. Ю. Василега. [у 2-х ч.]. Ч. 1. Суми: НВВ КЗ СОІППО., 2025. С. 100–105.

2. Любива Н. О. Особливості прояву емоційного вигорання у поліцейських в умовах війни та чинників, які впливають на нього. *Актуальні питання практичної психології в умовах сьогодення:* матеріали III Всеукраїнського науково-практичного семінару «Актуальні питання практичної психології в умовах сьогодення» (22 січня 2026 р., м. Суми) / за заг. ред. А. В. Вознюк, О. Ю. Василега. Суми: НВВ КЗ СОІППО. 2026. С. 138–143.

Структура і обсяг кваліфікаційної (магістерської) роботи. Робота складається зі вступу, 2 розділів, висновків, додатків, списку використаних джерел, що нараховує 81 найменування. Загальний обсяг роботи становить 85 сторінок, основний зміст викладено на 70 сторінках. Робота містить 6 таблиць, 5 рисунків.

РОЗДІЛ 1
ТЕОРЕТИЧНІ АСПЕКТИ ДОСЛІДЖЕННЯ ПРОЯВУ ЕМОЦІЙНОГО ВИГОРАННЯ В ПОЛІЦЕЙСЬКИХ В УМОВАХ ВІЙНИ

1.1. Сутність понять «вигорання», «емоційне вигорання» у сучасній психологічній літературі

Негативні наслідки війни, що проявляються у суспільстві, формують для людини екстремальні, напружені та стресогенні умови існування, які, своєю чергою, сприяють розвитку синдрому вигорання, тобто деформації внутрішнього світу особистості. Такий стан ускладнює не лише ефективне виконання професійних обов'язків, а й перешкоджає самореалізації, порушує психічне здоров'я та знижує рівень задоволеності життям [58].

Водночас у наукових джерелах немає єдиного підходу до трактування поняття емоційного вигорання.

Зокрема, спостерігаються розбіжності у визначенні місця цього явища серед інших форм професійної дезадаптації особистості. Крім того, відсутні узгоджені діагностичні критерії, що ускладнює виявлення синдрому [11], оскільки різні дослідники оцінюють ті прояви вигорання, які включають до його структури [36].

За твердженням П. Макаренка, В. Доценка та Л. Сірохи, під час аналізу негативних наслідків тривалого стресу для працівників або надмірного психофізичного виснаження у професійній діяльності науковці використовують різні терміни, зокрема: «емоційне вигорання», «професійне вигорання», «психічне вигорання» та «психологічне вигорання» [42].

Л. Карамушка та Г. Гнускіна підкреслюють, що застосування понять «емоційне вигорання» і «психоемоційне вигорання» здебільшого пов'язане з виснаженням емоційних ресурсів особистості. Водночас таке трактування не є цілком вичерпним, адже хоча емоційний компонент і займає важливе місце у структурі синдрому, сам термін лише частково відображає складність і багатовимірність цього феномену [28].

На думку зазначених науковців, уживання терміна «емоційне вигорання» певною мірою обмежує та звужує зміст феномену вигорання. У разі застосування цього поняття доцільно використовувати лише окремі шкали психодіагностичних методик, спрямовані виключно на оцінювання емоційних складових вигорання [28].

Водночас при використанні понять «психічне вигорання», «психологічне вигорання» або «психологічне вигорання особистості» окремі дослідники наголошують на комплексному характері цього явища, яке охоплює емоційні, когнітивні, поведінкові та соматичні зміни. Проте зазначається, що за такого підходу синдром вигорання частково втрачає свою змістову специфіку [28].

Своєю чергою, застосування терміна «професійне вигорання» акцентує увагу на ролі професійної діяльності у виникненні цього феномену, а також на його негативному впливі на працездатність працівника, рівень задоволеності роботою та міжособистісні стосунки у колективі [28].

Разом із тим у психології поширений підхід, відповідно до якого всі зазначені вище терміни розглядаються як синонімічні, без чіткого розмежування їх змістового наповнення [28].

Отже, поняття «вигорання» («burnout») уперше було введене у науковий обіг у 1974 році американським психологом і психіатром німецького походження Г. Фрейденбергером для позначення процесу поступового виснаження емоційної сфери, втрати мотивації та зниження відданості роботі, які він спостерігав серед волонтерів клініки, що надавала допомогу наркозалежним і безпритульним у Нью-Йорку [30; 72].

Цим терміном дослідник описував психологічний стан психічно здорових людей, які тривалий час перебувають у ситуації інтенсивного емоційного навантаження та постійної тісної взаємодії з клієнтами під час надання професійної допомоги [15].

Відповідно, передусім це явище притаманне представникам професій типу «людина – людина», діяльність яких передбачає постійне спілкування з людьми, причому не завжди за власним вибором [12].

Проблема вигорання стала предметом дослідження багатьох вітчизняних і зарубіжних учених.

Зокрема, професор Каліфорнійського університету К. Маслач, яку вважають однією з провідних дослідниць феномену емоційного вигорання, визначала його як синдром фізичного й емоційного виснаження, що супроводжується формуванням негативної самооцінки, негативним ставленням до професійної діяльності та втратою здатності до розуміння і співпереживання іншим людям [40].

За результатами досліджень працівників сфери послуг К. Маслач разом із колегами встановила, що представники цих професій часто переживають емоційне виснаження, демонструють негативне ставлення до клієнтів або пацієнтів і стикаються з відчуттям зниження власної професійної компетентності [30].

О. Мірошниченко трактує синдром вигорання як тривалий і складний психофізіологічний процес, що охоплює емоційне, психологічне, інтелектуальне та фізичне виснаження, зумовлене довготривалим емоційним перевантаженням. Розглядаючи професійне вигорання у зв'язку з професійним стресом, дослідниця підкреслює, що в загальному розумінні цей синдром можна розглядати як стресову реакцію, яка формується внаслідок тривалого впливу професійних стресів середньої інтенсивності [45].

На думку О. Ярещенко, психічне вигорання є психологічним синдромом, що виникає в результаті постійного впливу хронічних міжособистісних стресових чинників у професійному середовищі [68].

О. Бовдир, О. Вельдбрехт та О. Самкова зазначають, що оскільки вигорання зазвичай формується у фахівців, чия професійна діяльність передбачає активну взаємодію з іншими людьми, а її результати мають моральне або матеріальне значення, поряд із поняттям «емоційне вигорання» широко використовується термін «професійне вигорання». Його розглядають як багатовимірний синдром, пов'язаний із професійною діяльністю, що може проявлятися на різних етапах трудового шляху й характеризується поступовою втратою емоційної, когнітивної та фізичної енергії під впливом тривалого

професійного стресу. Це проявляється у вигляді психоемоційного виснаження, хронічної втоми, розвитку цинічного ставлення та зниження задоволення від професійної діяльності [11].

Професійне вигорання розглядається як дискомфортний емоційний стан, що ускладнює виконання повсякденних професійних обов'язків. Унаслідок цього звична трудова діяльність сприймається людиною як надмірно складна, що супроводжується підвищеною нервовістю та зниженням продуктивності праці [11].

Н. Расторгуєва підкреслює, що професійне вигорання є особливо небезпечним явищем, оскільки воно негативно впливає на різні сфери життєдіяльності людини та за відсутності профілактичних заходів може швидко прогресувати. Синдром найчастіше проявляється у ситуаціях, пов'язаних із необхідністю постійної міжособистісної взаємодії. Дослідження останніх років доводять, що професійне вигорання має негативні наслідки не лише для професійної діяльності, а й позначається на особистому житті людини, зокрема на сімейних та міжособистісних стосунках. У таких випадках зростає кількість конфліктних ситуацій як у робочому середовищі, так і в сім'ї. Крім того, наслідки вигорання відображаються не лише на окремому працівникові, а й на функціонуванні організації загалом [58].

У 2019 році Всесвітня організація охорони здоров'я офіційно включила синдром вигорання до нової редакції Міжнародної класифікації хвороб (МКХ-11), яка на міжнародному рівні набула чинності з 1 січня 2022 року. Відповідно до визначення МКХ-11, вигорання розглядається як синдром, що виникає внаслідок хронічного робочого стресу, з яким людині не вдалося ефективно впоратися. Він характеризується трьома основними проявами:

1. відчуттям спустошеності або значного виснаження енергетичних ресурсів;
2. посиленням психічної дистанційованості від роботи, появою негативного або цинічного ставлення до професійної діяльності;
3. зниженням відчуття професійної ефективності та продуктивності праці [57; 71].

Всесвітня організація охорони здоров'я підкреслює, що поняття вигорання застосовується виключно в контексті професійної діяльності й не використовується для характеристики станів, пов'язаних з іншими сферами життя. Результати досліджень свідчать, що працівники, схильні до вигорання, які відчувають хронічну втому та демонструють цинічне ставлення до роботи, часто мають труднощі у виконанні професійних обов'язків і можуть стикатися з серйозними проблемами зі здоров'ям [42].

У Національному класифікаторі хвороб та споріднених проблем охорони здоров'я, чинному в Україні, а також у десятому перегляді Міжнародної класифікації хвороб синдром емоційного вигорання визначено під кодом Z73.0. Його описують як стан фізичного, емоційного та мотиваційного виснаження, що супроводжується зниженням працездатності, постійною втомою, порушенням сну, підвищеною схильністю до соматичних захворювань, а також уживанням алкоголю чи інших психоактивних речовин із метою тимчасового полегшення стану [5; 57].

Механізм формування емоційного вигорання пов'язують із процесами дезадаптації, що виникають унаслідок надмірного професійного навантаження та складних міжособистісних взаємин у робочому середовищі. На початкових етапах професійного становлення недостатній рівень професійної підготовки інколи компенсується підвищеним ентузіазмом і емпатійним ставленням до клієнтів [26].

У подальшому може формуватися внутрішньоособистісний конфлікт між усвідомленням недостатнього рівня професійної компетентності та прагненням до кар'єрного зростання, що часто обмежується стереотипністю мислення [26].

У таких умовах, за відсутності творчого підходу до діяльності та ефективних способів подолання стресу, працівник починає компенсувати труднощі шляхом збільшення інтенсивності роботи, що зрештою може призвести до виснаження організму та стану декомпенсації [26].

Л. Карамушка та Г. Гнускіна, здійснивши аналіз наукових джерел, виокремили ***п'ять основних підходів*** до розуміння феномену професійного вигорання.

Так, ***перший підхід*** передбачає розгляд професійного вигорання як наслідку впливу професійного стресу. Низка дослідників трактує його як результат дії комплексу стресогенних чинників, із якими працівник стикається під час виконання професійних обов'язків, що поступово призводить до розчарування у професії, втрати зацікавленості роботою, виникнення відчуття невідповідності між особистісними якостями та професійними вимогами, а також супроводжується фізичним і емоційним виснаженням. Інші науковці в межах цього підходу визначають вигорання як стан повного фізичного, емоційного та інтелектуального виснаження, що формується під впливом стресу та зумовлюється насамперед інтенсивним міжособистісним спілкуванням у професіях соціальної сфери [28].

Цього підходу дотримувалися як зарубіжні, так і вітчизняні дослідники, зокрема К. Маслач [75; 77], Г. Фрейденбергер [67], М. Корольчук [38], Т. Морозова [48], Т. Зайчикова [24] та інші [28].

Другий підхід розглядає професійне вигорання як своєрідний механізм психологічного захисту. Як зазначає Л. Карамушка, відповідно до цього підходу окремі науковці трактують вигорання як сформований особистістю захисний механізм, що проявляється у повному або частковому «вимкненні» емоційної реакції у відповідь на вибіркові психотравмуючі впливи. У такому випадку вигорання розуміється як набутий стереотип емоційної, переважно професійної, поведінки [28].

Згідно ***з третім підходом***, професійне вигорання інтерпретується як різновид професійної деформації особистості, що формується внаслідок тривалого емоційного контакту з клієнтами або пацієнтами у процесі надання професійної допомоги та супроводжується розвитком дисгармонійних змін у структурі особистості, які проявляються в професійній діяльності (Ф. Дж. Сторлі) [28; 81].

Четвертий підхід розглядає вигорання як професійну кризу, пов'язану із професійною діяльністю загалом, а не лише з міжособистісними контактами під час виконання службових обов'язків. У сучасній психологічній літературі

проблема професійної та психологічної кризи є однією з актуальних і широко досліджуваних [28].

П'ятий підхід трактує професійне вигорання як клінічне порушення. Деякі дослідники вказують, що цей синдром може розглядатися як клінічний розлад, що зачіпає не лише центральну нервову систему, а й функціонування організму загалом. У такому випадку стан потребує належної уваги та корекції, зокрема дотримання режиму сну й відпочинку, використання аеробних фізичних навантажень, а також застосування ентеросорбентів, імунопротекторів, вітамінних комплексів та адаптогенів [28] (табл. 1.1).

Таблиця 1.1

Підходи до розуміння сутності професійного вигорання

Підхід	Характеристика
Професійне вигорання як результат дії професійного стресу	Зумовлене дією сукупності стресогенних чинників, тривалим впливом професійних стресорів та неконтрольованим професійним стресом
Професійне вигорання як механізм психологічного захисту	Сформований особистістю механізм психологічного захисту, що проявляється у повному або частковому пригніченні емоційних реакцій у відповідь на вибіркові психотравмувальні впливи
Професійне вигорання як вид професійної деформації особистості	Спричинений тривалим емоційним контактом із клієнтами чи пацієнтами у процесі надання професійної допомоги та формуванням дисгармонійних змін у структурі особистості, що виявляються під час професійної діяльності
Професійне вигорання як професійна криза	Пов'язане з професійною діяльністю загалом, а не лише з міжособистісними взаєминами у процесі виконання службових обов'язків
Професійне вигорання як клінічне порушення	Клінічний розлад, що охоплює не лише центральну нервову систему, а й організм у цілому та потребує належної уваги й відповідного, коректного лікування

У свою чергу, такі дослідники, як О. Бовдир, О. Вельдбрехт та О. Самкова, зазначають, що будь-яка професійна діяльність людини впливає на її особистість, формує її свідомість і відображається на особистісних якостях. Під впливом деформуючих чинників певної діяльності формується синдром емоційного вигорання — стан постійної втоми та емоційного виснаження, що поступово посилюється та негативно впливає на професійну діяльність. Його часто називають синдромом XXI століття, оскільки сучасна людина щодня стикається з дедалі більшою кількістю термінових завдань [11].

На думку Р. Ісакова та Л. Герасименко, синдром емоційного вигорання виникає як стан виснаження, спричинений хронічним стресом через невідповідність очікуваних результатів професійної діяльності реальним [26].

Згідно з визначенням О. Приходько та В. Юрченка, синдром емоційного вигорання характеризується фізичним, емоційним та розумовим виснаженням, що розвивається під впливом хронічного стресу на роботі та проявляється через втрату мотивації, зниження продуктивності праці, емоційну байдужість і погіршення фізичного стану [54].

Науковці А. Шиделко та А. Мачита підкреслюють, що вигорання є станом загального виснаження, який супроводжується серйозними емоційними, когнітивними та соціальними порушеннями. Воно відноситься до явища особистісного перенапруження, оскільки розвивається у людей, чия професійна діяльність передбачає інтенсивну взаємодію з іншими людьми, а якість цієї взаємодії залежить від ефективності їх роботи. Тому синдром емоційного вигорання часто розглядають як реакцію на стрес у міжособистісному спілкуванні [67].

Таким чином, особи, що переживають емоційне вигорання, часто відчувають відсутність контролю над власним життям, сприймають його як «пастку». Знижена життєва енергія, безсоння, відсутність мотивації та прокрастинація ускладнюють подолання цього стану [67].

Л. П’янківська розглядає емоційне вигорання як багатоаспектне явище, властиве психічно здоровим людям, яке виникає непомітно під впливом середовищних, соціальних та професійних чинників. Воно призводить до

виснаження, зниження життєстійкості, професійної дезадаптації, формування копінг-стратегій, трансформації певних індивідуальних рис особистості та порушення гармонії загалом [57].

На думку Г. Сальє, емоційне вигорання можна порівняти з дистресом у його крайній формі та зі стадією виснаження загального адаптаційного синдрому. Він ввів поняття «стрес» як неспецифічної реакції організму на зміни, що потребують адаптації. Стрес мобілізує внутрішні ресурси для подолання перешкод і сприяє пристосуванню до змін у навколишньому середовищі, а його вплив визначається когнітивною та емоційною сферами особистості та адаптаційними можливостями [49; 60].

Базуючись на кількості чинників, що спричиняють виникнення синдрому емоційного вигорання, науковці виділяють **основні підходи** до його дослідження [38].

Так, І. Пахомов, дослідивши даний феномен та проаналізувавши наукову літературу з цього питання, зазначає наявність однофакторної (А. Пайнс, Е. Аронсон), двофакторної (Д. Дирендонк, В. Шауфелі, Х. Сиксма), трифакторної (К. Маслач, С. Джексон) та чотирьохфакторної моделей (Г. Фірт, А. Мімс, Е. Іваніцкі, Р. Шваб) [51].

Представники ***однофакторної моделі*** (А. Пайнс, Е. Аронсон) трактують емоційне вигорання як стан фізичного, психічного та передусім емоційного виснаження, що виникає внаслідок тривалого перебування у емоційно перевантажених ситуаціях спілкування. Тому емоційне вигорання розглядають як синдром «хронічної втоми» [38; 79]. Виснаження вважається головним чинником, а інші прояви дисгармонії емоцій та поведінки – наслідком цього процесу. Згідно з цією моделлю, ризик вигорання існує не лише у представників соціальних професій [51].

Емоційне виснаження проявляється як втома та емоційне спустошення, спричинене афективним навантаженням під час виконання службових обов’язків. Через зниження мотивації та загального енергетичного тонусу емоційні переживання стають бідними й одноманітними, втрачається ентузіазм, знижується інтерес не лише до професійної діяльності, а й до хобі та захоплень

поза роботою. У поглядах на життя відбувається втрата ідеалістичного компоненту, переважає песимістичний скептицизм [26].

Двофакторна модель (В. Шауфелі, Х. Сиксма, Д. Дирендонк) розглядає синдром емоційного вигорання як двомірну конструкцію, що складається з емоційного виснаження та деперсоналізації [51; 70], тобто погіршення ставлення до інших людей, а іноді й до себе [38].

Як зазначають І. Ісаков та Л. Герасименко, деперсоналізація проявляється у деформації міжособистісних стосунків у професійній діяльності та їх знеособленні, що веде до формалізації соціальних контактів. Працівники сприймають клієнтів (пацієнтів) як неособистісні об'єкти, над якими потрібно виконати певні дії, часто ритуалізовані відповідно до посадових інструкцій. Відносини стають поверхневими та позбавленими емпатії, висловлювання рясніють професійним сленгом, а іноді – цинізмом, сарказмом і скептицизмом із нотками зверхності [26].

Трифакторна модель К. Маслач та С. Джексона розглядає синдром емоційного вигорання як трикомпонентну систему: емоційне виснаження, деперсоналізація та редукція власних особистісних досягнень. Ця концепція є найбільш поширеною [38; 75]. Емоційне виснаження проявляється у зниженому емоційному фоні, байдужості або емоційному перенасиченні; деперсоналізація – у спотворенні відносин із іншими людьми, що може виражатися як підвищена залежність від оточення або посилення негативізму та цинізму по відношенню до пацієнтів, клієнтів тощо. Редукція особистісних досягнень проявляється у заниженні самооцінки, негативному ставленні до професійних успіхів і обмеженні власних можливостей та обов'язків по відношенню до інших [51]. Це призводить до зниження мотивації, продуктивності праці та задоволення від неї [21; 26].

У чотирьохфакторній моделі (Г. Фірт, А. Мімс) один із елементів вигорання (емоційне виснаження, деперсоналізація або редукція персональних досягнень) розділяється на два окремі фактори. Наприклад, деперсоналізація може розрізнятися як пов'язана з роботою та пов'язана з людьми [51] (табл. 1.2).

Таблиця 1.2

Моделі емоційного вигорання

Назва моделі	Основні складові, що характеризують модель	Дослідники
Однофакторна модель	Виснаження є головною причиною емоційного вигорання.	А. Пайнс, Е. Аронсон
Двофакторна модель	Емоційне виснаження та деперсоналізації	Д. Дирендонк, В. Шауфелі, Х. Сиксма
Трифакторна модель	Емоційне вигоряння включає емоційне виснаження, деперсоналізацію та редукцію власних особистісних досягнень	К. Маслач, С. Джексон
Чотирьохфакторна модель	Емоційне виснаження, деперсоналізація професійної діяльності, деперсоналізація, пов’язана з людьми, редукування персональних досягнень.	Г. Фірт, А. Мімс

У всіх моделях результативного підходу синдром емоційного вигорання розглядається як дисфункціональний стан здорової особистості, що виникає під впливом тривалого впливу зовнішнього середовища на індивіда. Моделі цього підходу відрізняються між собою кількістю ключових складових, проте найбільше поширення отримала трифакторна модель, що включає емоційне виснаження, деперсоналізацію та зниження власних особистісних досягнень [21].

Отже, на основі аналізу наукової літератури емоційне вигорання можна розглядати як стан емоційного, психологічного, розумового та фізичного виснаження, що виникає внаслідок тривалого емоційного навантаження під час професійної діяльності та супроводжується негативним ставленням до роботи і до самої себе.

1.2. Специфіка прояву емоційного вигорання у поліцейських в умовах війни

Професійна діяльність посідає значне місце в житті людини, у зв'язку з чим професія є одним із ключових чинників, що істотно впливають на формування її індивідуально-психологічних особливостей. Водночас, як зазначають науковці, тривалий вплив професійного стресу може спричиняти розвиток синдрому емоційного вигорання. Зазначений синдром не виникає раптово, а формується поступово в процесі накопичення стресогенних характеристик професійної діяльності, притаманних роботі в складних і напружених умовах праці. Особливо вразливими до проявів емоційного вигорання є представники ризиконебезпечних професій, зокрема поліцейські, оскільки специфічні та небезпечні умови їхньої професійної діяльності можуть негативно позначатися на психічному стані та ефективності виконання службових обов'язків [14].

З метою дослідження специфіки проявів емоційного вигорання у працівників поліції доцільним є попередній аналіз особливостей даної категорії респондентів, а також специфіки їхньої професійної діяльності.

Варто зазначити, що в наукових джерелах використовуються поняття «працівник поліції» та «поліцейський», розмежування яких має принципове значення для розуміння основних правоохоронних функцій, правового статусу, обсягу відповідальності та повноважень осіб, які наділені відповідними статусами.

Основним нормативно-правовим актом, що регламентує правовий статус працівника поліції, є Закон України «Про Національну поліцію». Відповідно до статті 1 зазначеного Закону, Національна поліція України є центральним органом виконавчої влади, діяльність якого спрямована на служіння суспільству шляхом забезпечення охорони прав і свобод людини, протидії злочинності, а також підтримання публічної безпеки і правопорядку [2].

Особливості правового статусу посади поліцейського визначаються спеціальним законодавством та зумовлюють відмінності на етапах вступу

на службу, її проходження та звільнення. Зокрема, вступ на службу передбачає спеціальний порядок добору кандидатів, визначені підстави та процедуру прийняття на службу, присвоєння спеціальних звань, носіння встановленого однострою й відзнак для ідентифікації, складення Присяги поліцейського, а також взяття зобов'язань щодо дотримання встановлених обмежень і заборон.

Проходження служби в поліції характеризується наявністю додаткових, порівняно з іншими державними службовцями, повноважень і обов'язків, особливим порядком просування по службі, підвищеними вимогами до зайняття окремих посад, спеціальними підставами та процедурою притягнення до дисциплінарної відповідальності, встановленням граничного віку перебування на службі, проведенням службових розслідувань, а також обов'язковою службовою підготовкою в процесі виконання професійних обов'язків.

Звільнення зі служби в поліції також здійснюється за спеціально визначеними підставами та у встановленому порядку [56].

Отже, кожен поліцейський є працівником поліції, проте не кожен працівник поліції має статус поліцейського.

Таким чином, поліцейським є громадянин України, який склав Присягу поліцейського, проходить службу в органах поліції та якому присвоєно спеціальне звання поліції відповідно до чинного законодавства [2].

Правилами етичної поведінки поліцейських, затвердженими наказом Міністерства внутрішніх справ України від 09.11.2016 № 1179, визначено основні вимоги до працівників поліції під час виконання ними службових обов'язків. Зазначені вимоги передбачають не лише безумовне дотримання норм чинного законодавства та правових приписів, а й регламентують поведінку поліцейського та контроль його емоційного стану у процесі службової діяльності. Зокрема, працівник поліції зобов'язаний поводитися стримано, доброзичливо, відкрито, уважно та ввічливо, формуючи у населення повагу до поліції й готовність до співпраці; здійснювати контроль власної поведінки, почуттів та

емоцій, не допускаючи впливу особистих симпатій чи антипатій, неприязні, негативного емоційного стану або неформальних стосунків на прийняття службових рішень і виконання професійних обов'язків; дотримуватися вимог до охайного зовнішнього вигляду та перебувати у встановленій формі одягу [3].

Крім того, незалежно від займаної посади чи спеціального звання, у взаємодії з населенням поліцейський зобов'язаний дотримуватися тактовності та доброзичливості, формулювати вимоги чи зауваження щодо особи у коректній, ввічливій та аргументованій формі, а також надавати можливість громадянам висловлювати власну позицію. У ставленні до осіб, які постраждали від злочинів або інших правопорушень, поліцейський повинен виявляти повагу, забезпечувати їхню безпеку та дотримання права на невтручання в особисте життя. При цьому службова поведінка має залишатися коректною та виключати застосування насильства чи інших неправомірних дій щодо членів суспільства; навіть за умов провокацій поліцейський зобов'язаний зберігати об'єктивність.

З метою мінімізації випадків застосування заходів поліцейського примусу працівник поліції повинен проявляти розсудливість, відкритість і почуття справедливості, володіти розвиненими комунікативними навичками (здатністю до переконання, ведення переговорів тощо), а в разі необхідності – управлінськими та організаційними якостями. За будь-яких обставин і щодо будь-якої особи, як під час виконання службових обов'язків, так і поза службою, поліцейський зобов'язаний дотримуватися норм професійної етики [3].

Водночас принцип безперервності службової діяльності, а також положення чинного законодавства України, якими визначено основні обов'язки поліцейського, зобов'язують його на всій території України, незалежно від займаної посади, місця перебування та часу доби, у разі звернення будь-якої особи із заявою чи повідомленням про події, що становлять загрозу особистій або публічній безпеці, а також у випадку безпосереднього виявлення таких подій, вживати необхідних заходів,

спрямованих на рятування людей та надання допомоги особам, які її потребують [2].

Крім того, у зв'язку зі збройною агресією російської федерації проти України та запровадженням правового режиму воєнного стану, органи Національної поліції беруть активну участь у реалізації мобілізаційних заходів. Зокрема, діяльність поліції включає забезпечення публічного порядку та безпеки в місцях проведення мобілізаційних заходів, участь у розшуку та доставленні осіб, які ухиляються від проходження військової служби за призовом під час мобілізації, а також здійснення контролю за дотриманням обмежень, пов'язаних із запровадженням комендантської години та інших режимних вимог [1; 4].

Окремо слід відзначити активне залучення працівників поліції до здійснення заходів з евакуації населення з прикордонних територій, які систематично зазнають обстрілів з боку російської федерації.

Таким чином, специфіка службової діяльності поліцейських, зокрема в умовах дії правового режиму воєнного стану, а також висока відповідальність за виконання професійних завдань, ненормований характер робочого часу, підвищені вимоги з боку керівництва та негативне ставлення частини суспільства до діяльності поліції зумовлюють появу у працівників поліції не лише станів надпильності, втоми й виснаження, а й можуть призводити до розвитку психічних порушень, виникнення посттравматичних стресових розладів, невиправданої агресивності та схильності до протиправної поведінки.

Крім того, професійна діяльність поліцейських характеризується високим рівнем негативної емоційної насиченості, оскільки під час виконання службових обов'язків вони змушені стримувати власні негативні емоції, тоді як можливість емоційного розвантаження здебільшого відкладається на невизначений проміжок часу [31].

Сукупність зазначених чинників, а також інтенсивність і специфіка професійної діяльності в умовах війни неминуче зумовлюють високий рівень

стресу та, як наслідок, сприяють розвитку емоційного вигорання серед працівників поліції.

Науковці З. Кісіль та Р.-В. Кісіль, спираючись на результати власних емпіричних досліджень, проведених шляхом анкетування працівників поліції, виокремили найбільш типові екстремальні та стресогенні ситуації, з якими найчастіше стикаються співробітники Національної поліції України. Так, для працівників кримінальної поліції характерними є необхідність постійної комунікації з представниками кримінальної субкультури, опрацювання значної кількості справ, конфліктна, а іноді й агресивна взаємодія з рецидивістами та іншими об'єктами професійної діяльності, хронічна втома й виснаження, а також обмежені можливості приділяти увагу сімейному життю. Працівники патрульної поліції, у свою чергу, найчастіше зіштовхуються з такими стресогенними чинниками, як тривале спілкування з асоціальними та неадекватними особами, взаємодія з агресивно налаштованими громадянами під час масових заходів, застосування заходів фізичного примусу, спеціальних засобів і вогнепальної зброї, необхідність прийняття оперативних рішень за умов дефіциту часу та інформації, а також низький рівень згуртованості в колективі. Для працівників поліції охорони, спеціальної поліції та поліції особливого призначення притаманними є такі стресові ситуації, як загибель колег, отримання поранень або каліцтв, застосування сили, спеціальних засобів і зброї, затримання злочинців, тривала взаємодія з неадекватними громадянами, опрацювання великих обсягів інформації, хронічна втома та виснаженість, спілкування із засудженими та рецидивістами, конфлікти з безпосередніми керівниками й об'єктами професійної діяльності, низький рівень групової згуртованості, спостереження за людськими втратами та дефіцит часу для ухвалення рішень [31; 32].

За твердженням дослідників, поліцейські, у яких сформувався синдром емоційного вигорання, демонструють низку індивідуально-особистісних проявів, зокрема постійну внутрішню напруженість, страх прийняття самостійних рішень, знижений рівень самоконтролю та емоційну нестійкість [32].

У дослідженнях А. Баратинської, присвячених аналізу емоційного вигорання у працівників правоохоронних органів у контексті позитивної психології, встановлено, що на фазі напруження для респондентів характерними є невротичність, сором'язливість, депресивність та емоційна лабільність. Це свідчить про схильність правоохоронців до стресового реагування навіть на повсякденні ситуації, часті зміни настрою, дратівливість, знижену впевненість у собі, що може ускладнювати соціальну взаємодію та підвищувати ризик розвитку депресивних і невротичних розладів астенічного типу. На фазі резистенції у правоохоронців спостерігається нестабільність емоційного стану зі схильністю до афективного реагування та підвищений рівень психопатизації, що проявляється імпульсивністю поведінки та агресивним ставленням до соціального оточення. Фаза виснаження, у свою чергу, характеризується загостренням особистісних рис, притаманних попереднім фазам професійного вигорання – напруженню та резистенції [8].

Емпіричними дослідженнями також доведено, що понад половина співробітників поліції різних спеціалізацій мають високий рівень інтенсивності стресового навантаження, що зумовлює підвищену ймовірність розвитку стресозалежних захворювань [57].

У роботах Т. Кодлубовської встановлено, що вираженість вербальної агресії, почуття провини, образливості, негативізму та непрямої агресії у правоохоронців може виступати як причиною, так і наслідком дистресу, внутрішньо особистісних і міжособистісних конфліктів, напруження адаптаційних механізмів і зниження резервів серцево-судинної системи. Отримані результати дозволяють стверджувати, що провідними симптомами синдрому емоційного вигорання у правоохоронців є редукція професійних обов'язків, неадекватне вибіркове емоційне реагування, емоційно-моральна дезорієнтація та емоційна відстороненість, що призводить до формалізації професійної діяльності, негативного ставлення до себе й оточення, виснаження та зниження адаптаційних можливостей організму [35].

Окремої уваги заслуговують гендерні особливості емоційного вигорання у поліцейських. За результатами досліджень А. Кожушко, жінки більшою мірою

схильні до деформуючих впливів професійної діяльності. Зі зростанням рівня фемінності посилюється інтенсивність стресового реагування, знижується нервово-психічна стійкість, зростає схильність до економії емоцій у міжособистісному спілкуванні та поступового домінування негативних емоцій над позитивними. Це пояснюється як біологічними чинниками, оскільки стресостійкість значною мірою має фізіологічну природу і більш притаманна маскулінності, так і психологічними особливостями – підвищеною емоційністю та схильністю до емпатії, що соціально закріплюються як «жіночі» характеристики. Унаслідок цього жінки витрачають більший обсяг емоційних ресурсів у процесі професійної взаємодії з людьми. Водночас більш ефективну адаптацію до стресу демонструють працівники з врівноваженими характеристиками маскулінності та андрогінності [36].

Отже, аналіз наукових джерел українських і зарубіжних авторів дозволяє зробити висновок про виражену специфіку проявів емоційного вигорання у поліцейських. Значний вплив на його виникнення мають порушення балансу між професійними вимогами та особистісними ресурсами, тривала дія екстремальних і стресогенних ситуацій, що зумовлені специфікою службової діяльності та спеціалізацією підрозділу. Важливу роль відіграють також індивідуально-особистісні характеристики (внутрішня напруженість, страх самостійних рішень, низький самоконтроль, емоційна нестійкість) і гендерна ідентичність поліцейського. Основними симптомами емоційного вигорання у правоохоронців виступають редукція професійних обов’язків, неадекватне вибіркове емоційне реагування, емоційно-моральна дезорієнтація та емоційна відстороненість.

1.3. Система чинників, які впливають на прояв емоційного вигорання у поліцейських в умовах війни

Наявні наукові підходи до вивчення синдрому емоційного вигорання не забезпечують формування єдиної та цілісної системи психологічних детермінант цього феномену. Традиційно чинники, що впливають на прояв і розвиток емоційного вигорання, об’єднують у два основні блоки: фактори, пов’язані зі

специфікою професійної діяльності, та індивідуально-психологічні характеристики самих фахівців.

Водночас окремі науковці виокремлюють третю групу чинників, розглядаючи змістовні аспекти професійної діяльності як самостійний детермінант вигорання. Частина зарубіжних дослідників серед ключових передумов розвитку емоційного вигорання визначає наявність організаційних проблем, пов'язаних з умовами та структурою праці. Інші автори наголошують на провідній ролі особистісних характеристик, зокрема низької самооцінки, високого рівня нейротизму та тривожності, а також зовнішнього локусу контролю, за якого індивід схильний пояснювати результати своєї діяльності впливом випадкових обставин, удачі або долі, знижуючи значущість власного впливу на події [19].

Аналіз представлених у науковій літературі класифікацій чинників емоційного вигорання дозволяє дійти висновку, що на сучасному етапі можна виокремити кілька основних підходів до виявлення чинників формування та розвитку даного феномену:

1. Соціально-психологічний (інтерперсональний) підхід (С. Джексон, М. Істберг, М. Лайтер, Е. Манлав, К. Маслач, К. Мач, В. Шаурелі та ін.) розглядає емоційне вигорання як наслідок дефіциту соціальної підтримки, надмірного емоційного навантаження, значної кількості міжособистісних взаємодій та їх напруженого характеру [7; 17; 41; 74]. Зокрема, К. Маслач надає пріоритетного значення корпоративним чинникам, серед яких інституційні, організаційні, соціальні та статусно-рольові умови діяльності, вважаючи, що саме вони мають вищий потенціал ризику розвитку емоційного вигорання порівняно з індивідуально-психологічними особливостями працівників. На її думку, складні взаємини з адміністрацією, несприятливий морально-психологічний клімат в організації та інші подібні умови можуть провокувати емоційне вигорання як у окремих працівників, так і на рівні цілого структурного підрозділу [7; 76].

2. Організаційно-управлінський підхід (Г. Пірсон-Х'юбені, Л. Бенетт, Е. Манлав, Ф. Арчембоулт, Р. Дж. Берк, П. Варкарчель, І. Віннабст, П. Р. Хіль-Монте) акцентує увагу на виробничих і управлінських стресогенних чинниках як провідних детермінантах емоційного вигорання. До них належать обмежена автономія працівника, недостатній рівень підтримки, винагороди та визнання з боку керівництва й колег, рольові конфлікти, неадекватний або дефіцитний зворотний зв'язок між адміністрацією та виконавцями. Окрім того, значущу роль відіграють надмірне професійне навантаження, фінансові та ресурсні обмеження, нерегламентований робочий час, брак контролю, а також несправедливість і непрозорість організаційної політики [7; 41; 80].

3. Індивідуально-психологічний (інтраперсональний) підхід (Е. Еделвіч, С. Мейєр та ін.) ґрунтується на положенні про те, що ключовими чинниками емоційного вигорання є особливості мотиваційної та емоційної сфер особистості. Насамперед ідеться про невідповідність між актуальними потребами суб'єкта та можливістю їх реалізації у професійній діяльності, а також розбіжність між високими очікуваннями щодо праці та її реальними умовами. До таких детермінант належать упевненість у собі, рівень самооцінки й самоповаги, усвідомлена самоефективність, гіпервідповідальність, схильність до трудоголізму, потреба в афіліації, акцентуації темпераменту і характеру, неекзистенційна установка (реалізація «чужого життєвого проєкту»), специфіка емпатійності тощо [7; 9; 42].

4. Кібернетичний підхід (Л. Дж. Хайфетц, Г. Берсані та ін.) спрямований на аналіз взаємодії ситуаційних, інтрапсихічних, міжособистісних, фізичних і духовних чинників, що зумовлюють виникнення емоційного вигорання. Центральною ідеєю цього підходу є уявлення про те, що емоційне вигорання формується внаслідок порушення гомеостатичної рівноваги між зазначеними чинниками, коли надмірне навантаження на один із них не компенсується ресурсами інших [7; 9] (табл. 1.3).

Таблиця 1.3

Основні підходи до виявлення чинників

формування і розвитку емоційного вигорання

Назва підходу	Коротка характеристика чинників, що сприяють формуванню емоційного вигорання	Дослідники
Соціально-психологічний/ інтерперсональний	Корпоративні чинники: інституційні, організаційні, соціальні, статусно-рольові (дефіцит професійної й соціальної підтримки, надмірне емоційне навантаження, значна інтенсивність міжособистісних взаємодій тощо).	С.Джексон, М. Істберг, М. Лайтер, Е. Манлав, К. Маслач, К. Мач, В. Шаурелі
Організаційно-управлінський	Виробничі стресогенні умови діяльності суб'єкта (обмежена професійна автономія, недостатній рівень підтримки й винагороди з боку керівництва, визнання колег, наявність рольових конфліктів, неадекватний зворотний зв'язок між керівником та виконавцями, надмірне робоче навантаження, фінансові й інші ресурсні обмеження, ненормована тривалість робочого часу, організаційна несправедливість тощо).	Ф. Арчембоулт, Л. Бенетт, Р. Дж. Берк, П. Варкарчель, І. Віннабст, Е. Манлав, Дж. Пієро, Г. Д. Пірсон-Х'юбені, П. Р. Хіль-Монте
Індивідуально-психологічний/ інтраперсональний	Особливості мотиваційної сфери та емоційних процесів особистості (неузгодженість між актуальними потребами суб'єкта та можливістю їх реалізації у межах професійної діяльності, розбіжності між високими очікуваннями щодо змісту й результатів праці та її реальними умовами (упевненість у собі, рівень самооцінки, схильність до трудоголізму й гіпервідповідальності, акцентуації темпераменту та характеру, специфіка розвитку емпатійних здібностей тощо).	Е. Еделвіч, С. Мейєр
Кібернетичний	Гомеостатична рівновага між ситуаційними, інтрапсихічними, міжособистісними, фізичними чинниками порушена, навантаження на одному з них не компенсується за рахунок інших.	Л. Хайфетц, Г. Берсані

Водночас доцільним є звернення й до альтернативних підходів у трактуванні чинників емоційного вигорання. У науковій літературі поширеною є позиція, відповідно до якої емоційне вигорання розглядається як один з проявів стресу, а отже аналізується як специфічна відповідь особистості на тривалу дію хронічних професійних стресорів. Концептуальні засади вивчення стресу, започатковані Г. Сальє, отримали подальший розвиток у працях Т. Кокса, Г. Купера, Р. Лазаруса та інших дослідників [9].

Науковці зазначають, що емоційне вигорання може формуватися внаслідок тривалого хронічного стресу, однак не зводиться до звичайної стресової реакції. Особи з ознаками вигорання переживають глибоке психоемоційне та фізичне виснаження, суттєве зниження професійної мотивації, при цьому навіть повноцінний відпочинок не забезпечує належного відновлення ресурсів. Водночас емоційне вигорання має поступовий, латентний характер розвитку, що ускладнює його своєчасне виявлення [20; 33].

М. Олійник підкреслює, що за умов постійної дії загрозливих або напружених ситуацій, таких як висока відповідальність, необхідність взаємодії з конфліктними чи емоційно складними людьми, вимога постійного самоконтролю та «утримання професійної ролі», підвищені очікування, значне робоче навантаження та тривала зосередженість на професійній діяльності, особистість поступово опиняється у стані хронічного стресу. Це, у свою чергу, зумовлює розвиток виснаження, фізіологічних і поведінкових змін, емоційної спустошеності та синдрому емоційного вигорання [50].

При цьому стрес, як правило, асоціюється з підвищеною активністю, значною емоційною залученістю, витратою енергетичних ресурсів і може призводити до формування тривожних розладів, завдаючи істотної шкоди передусім фізичному здоров’ю. Натомість емоційне вигорання частіше проявляється у формі пасивності, зниження емоційної реактивності, втрати інтересу та мотивації до професійної діяльності, що може супроводжуватися відчуттям відчуженості, соціальної ізоляції та зниженням залученості до колективного життя [33].

Згідно з позицією науковців, залежно від специфіки оперативно-службових завдань і умов їх виконання, працівники поліції зазнають впливу різноманітних стресогенних чинників професійної діяльності. Умовно їх можна поділити на дві групи: чинники прямого емоційного впливу та чинники опосередкованого емоційного впливу, інтенсивність яких зумовлена рівнем професійної підготовки й індивідуальними можливостями поліцейського. Сукупна дія зазначених факторів формує значне психологічне навантаження та виступає передумовою виникнення професійного стресу [63].

Український науковець Ю. Ковровський, спираючись на напрацювання лабораторії організаційної психології Інституту психології імені Г. С. Костюка НАПН України, пропонує виділяти дві узагальнені групи чинників емоційного вигорання: чинники мезорівня, що пов'язані з функціонуванням організації, та чинники макрорівня, які відображають особливості діяльності й поведінки персоналу. Кожна з цих груп, у свою чергу, диференціюється на окремі підгрупи.

До ***чинників мезорівня*** віднесено, по-перше, детермінанти, пов'язані зі змістом професійної діяльності в організаціях. Вони охоплюють характер виконуваної роботи та умови праці, зокрема режим і тривалість робочого часу, рівень фізичного та психоемоційного навантаження, необхідність взаємодії з постраждалим населенням, виконання управлінських функцій, дефіцит часу, ризик для життя і здоров'я у процесі професійної діяльності, а також високий рівень персональної відповідальності за результати роботи [34]. По-друге, до мезорівня належать чинники, що відображають психологічні особливості взаємодії персоналу, зокрема специфіку кадрової політики організації (її прозорість, дотримання законності у вирішенні службових питань тощо), а також рівень сформованості соціально-психологічного клімату в колективі, включно з наявністю або відсутністю нестатутних взаємин.

Чинники макрорівня поділяються на кілька підгруп. До організаційно-професійних належать штатна категорія персоналу, посадовий статус у структурі організації (керівна або виконавська позиція), рівень освіти, досвід проходження служби у Збройних силах України, наявність статусу учасника бойових дій, загальний професійний стаж і стаж роботи на займаній посаді тощо. Соціально-

демографічні чинники охоплюють стать, вік, сімейний стан, наявність і кількість дітей, місце народження та соціальне походження [34].

У наукових дослідженнях вік розглядається як один із найбільш пов'язаних із вигоранням показників: представники соціальних професій часто стикаються з ознаками синдрому через 2–4 роки після початку професійної діяльності, при цьому найбільш уразливими вважаються вікові групи 19–25 та 40–50 років [19]. До поширених соціально-демографічних детермінант також належить стать фахівця [34].

Окремі дослідження вказують на наявність взаємозв'язку між сімейним станом і рівнем емоційного вигорання, підкреслюючи підвищену вразливість осіб, які не перебувають у шлюбі [34; 78].

Водночас зазначається, що чоловіки частіше отримують підтримку з боку родини, що сприяє ефективнішому подоланню стресу, тоді як для жінок характерним є рольовий конфлікт «сім'я – робота» та додаткове навантаження, пов'язане з виконанням сімейних і побутових обов'язків. Унаслідок цього сімейне життя нерідко виступає ресурсом стресостійкості для чоловіків-правоохоронців, тоді як жінки-співробітниці можуть не отримувати аналогічної підтримки [10].

Крім того, до чинників макрорівня відносять соціально-економічні умови (житлові умови, наявність соціально-побутових труднощів, кредитних зобов'язань тощо), чинники, пов'язані зі станом здоров'я фахівців (наявність шкідливих звичок, загальний стан здоров'я), а також особистісні характеристики, зокрема інтелектуальні, емоційно-вольові та комунікативні особливості, тип темпераменту і рівень нервово-психічної стійкості [34].

У свою чергу, Л. Хімчук виокремлює низку груп чинників, що відіграють істотну роль у розвитку емоційного вигорання, зокрема рольові (рольова невизначеність, відсутність перспективи, неможливість професійного зростання), організаційні (незадоволеність змістом діяльності, її одноманітність, брак творчого підходу до виконання професійних завдань) та особистісні (незадоволеність власним професійним розвитком, значні особистісні інвестиції

у роботу за умов недостатнього визнання та відсутності позитивної оцінки з боку керівництва) [64].

Опрацювання наукових джерел із зазначеної проблематики дозволило дійти висновку, що найбільш поширеним у сучасних дослідженнях є поділ чинників емоційного вигорання на **зовнішні та внутрішні**. До зовнішніх відносять передусім організаційні детермінанти, які відображають специфіку та умови професійної діяльності, тоді як внутрішні чинники пов'язані з індивідуально-психологічними характеристиками самих фахівців [29].

Серед ***зовнішніх чинників*** дослідники виокремлюють напружений характер психоемоційної діяльності, підвищену відповідальність за виконання професійних обов'язків, несприятливий психологічний клімат у колективі, а також психологічно складний контингент осіб, з яким доводиться взаємодіяти у процесі професійної діяльності [29]. У більшості досліджень цього напряму показано, що зростання професійного навантаження, залучення до понаднормової роботи та збільшення тривалості робочого дня істотно сприяють розвитку синдрому емоційного вигорання. Водночас встановлено, що перерви в роботі чинять позитивний вплив і тимчасово знижують рівень вигорання, однак цей ефект є нетривалим: часткове підвищення проявів вигорання спостерігається вже через кілька днів після повернення до роботи, а повне відновлення попереднього рівня – орієнтовно через три тижні [15].

До ***внутрішніх чинників*** емоційного вигорання відносять схильність до емоційної ригідності, інтенсивне сприйняття й переживання професійних обставин, недостатню мотивацію до емоційної віддачі у діяльності, а також наявність моральних деформацій і дезорієнтації особистості [29]. Зазначається, що емоційне вигорання як форма психологічного захисту швидше формується у осіб із нижчим рівнем емоційної реактивності та чутливості, які характеризуються підвищеною емоційною стриманістю. У цьому контексті емоційне вигорання розглядається науковцями як набутий особистістю захисний механізм, що проявляється у повному або частковому пригніченні емоційних реакцій у відповідь на тривалий психотравмуючий вплив.

О. Ярещенко, узагальнюючи результати зарубіжних і вітчизняних досліджень, проведених упродовж останніх 25 років, зазначає, що, на думку іноземних науковців, розвиток емоційного вигорання у поліцейських зумовлюється сукупністю стресогенних чинників, притаманних даному виду професійної діяльності. До них належать постійна загроза життю та здоров'ю, перебування в умовах підвищеної небезпеки, контакти зі злочинним середовищем та фактор невизначеності. Окрім цього, суттєвий вплив мають організаційно-професійні вимоги, зокрема жорсткі часові рамки виконання завдань, змінний і понаднормовий режим роботи, участь в екстремальних та кризових ситуаціях, а також дефіцит ресурсів, що проявляється у недостатньому матеріально-технічному забезпеченні, неефективному управлінні, низькому рівні оплати праці, нестачі персоналу. Вітчизняні дослідники, у свою чергу, підкреслюють, що психічне вигорання працівників правоохоронних органів значною мірою зумовлюється специфікою їх професійної діяльності. До таких чинників відносять жорстку правову регламентацію службової діяльності, наявність владних повноважень щодо громадян, високий рівень професійної корпоративності, підвищену відповідальність за результати роботи, тривалі психічні та фізичні перевантаження, екстремальний характер діяльності, необхідність постійної взаємодії з правопорушниками, а також недостатній рівень психологічного супроводу та підтримки співробітників поліції [68].

Стосовно чинників емоційного вигорання у поліцейських Національної поліції України, то як зазначають З. Кісіль, Р.-В. Кісіль та А. Перепелиця, феномен професійної деформації та емоційного вигорання апріорі виникає внаслідок ризиконебезпечного та стресового характеру діяльності, накопичення негативних емоцій. Особливі умови професійної діяльності працівників Національної поліції України призводять до інтенсивного та масштабного розвитку емоційного вигорання, а надалі й професійної деформації [32].

Досліджуючи феномен емоційного вигорання у працівників поліції, вчені-поліцеїсти дійшли висновку, що це явище є, так би мовити, «інфекційним», позаяк більшість поліцейських, які схильні до цього синдрому, з часом стають мізантропами, негативістами та зневірюються у можливості власного успіху.

Взаємодіючи з колегами, які постійно перебувають під дією стрес-факторів, вони можуть перетворити і їх у групу «вигоряючих» [31; 32].

О. Тімченком розроблено теоретичну модель професійного стресу працівника ОВС, яка дозволяє встановлювати закономірності та механізми впливу на психіку працівника правоохоронних органів стрес-факторів оперативно-службової діяльності, а також визначати їх специфічні та неспецифічні наслідки і на підставі цього здійснювати необхідну психокорекційну та психопрофілактичну роботу [13; 63].

Науковцями обґрунтовано, що ефективність роботи щодо зниження рівня психогенних втрат і психічної недієздатності серед працівники правоохоронних органів залежить від всебічного аналізу розвитку професійного стресу. Доведено, що результативність діяльності, спрямованої на зменшення рівня психогенних втрат і психічної нестабільності серед працівників правоохоронних органів, зумовлюється необхідністю комплексного аналізу процесів формування та розвитку професійного стресу, а також упровадженням системи цілеспрямованих профілактичних заходів.

Суттєвий вплив на формування та розвиток професійного стресу справляє система суспільних цінностей, рівень суспільної оцінки значущості правоохоронної діяльності та ступінь її привабливості. До основних психологічних детермінант, що зумовлюють підвищену напруженість праці працівників ОВС, належать: тривале перебування на службі, яке проявляється у ненормованому робочому дні; значні емоційні навантаження, пов’язані з високою відповідальністю за результати професійної діяльності, рівнем ризику для власного життя та відповідальністю за безпеку інших осіб; часті стресові ситуації. Вагомими чинниками також виступають відповідність професійної діяльності індивідуальним здібностям, інтересам і ставленню працівника до робочого середовища; недостатній рівень залученості до роботи та обмежена організаційна підтримка, що проявляється в неадекватному стилі керівництва та відсутності умов для професійного зростання; високий темп діяльності, поспіх, наявність трудових конфліктів, надмірна підзвітність. До стресогенних чинників також належать складність, варіативність і неоднозначність професійних

завдань, а також дефіцит необхідних навичок, здібностей і рівня професійної активності для їх успішного виконання [63].

О. Тімченко, у свою чергу, виокремлює низку соціально-психологічних детермінант професійного стресу у працівників правоохоронних органів, серед яких: скорочення або повна відсутність соціальних пільг і гарантій; низький рівень суспільної оцінки значущості окремих правоохоронних професій та їх привабливості; підвищене службове навантаження і зростання вимог до результатів діяльності; усвідомлення високої міри відповідальності. До чинників ризику також відносяться вихід за межі комфортної або допустимої інтенсивності взаємодії з навколишнім середовищем; перешкоди у задоволенні потреб і досягненні значущих цілей; депривація умов, необхідних для повноцінної життєдіяльності, самореалізації та розкриття особистісного потенціалу; постійна тривога за безпеку близьких людей. Окрім цього, професійний стрес посилюється фактичною відсутністю участі працівників поліції у прийнятті рішень, що стосуються діяльності колективу, несформованістю почуття приналежності до нього, невідповідністю між мотивами особистості та колективу, жорстко регламентованими моделями поведінки, браком можливостей для професійного розвитку [63].

Як зазначає Я. Пономаренко, боротьба з вимогами та невизначеністю, пов’язаними з війною, сама по собі є джерелом стресу, але також явно посилює інші стресові фактори, які можуть вплинути на психічне здоров’я поліцейських. Хоча науково доведено, що особистість працівника поліції є психологічно стійкішою до різного роду стресу на відміну від інших верст населення, однак науковці впевнені, що тривала дія стресових факторів має катастрофічні наслідки для їх психічного стану та здоров’я в цілому. Більш того, в умовах війни кількість організаційних стресів збільшиться, адже зростає невизначеність та варіативність поліцейських протоколів [52].

У сучасній психологічній науці емоційне вигорання розглядається як складний багатовимірний феномен, що формується під впливом тривалого хронічного стресу в процесі професійної діяльності та опосередковується індивідуально-психологічними характеристиками особистості. Попри

значущість організаційних і соціально-економічних чинників, більшість науковців акцентують увагу на провідній ролі особистісних особливостей, які зумовлюють специфіку сприйняття професійних навантажень, вибір стратегій психологічного захисту та рівень адаптації до стресогенних умов діяльності [47; 62].

Особливе місце серед індивідуально-психологічних детермінант емоційного вигорання посідає тривожність, яка розглядається як багаторівнева характеристика особистості й охоплює реактивну (ситуативну) та особистісну тривожність. Реактивна тривожність відображає поточний емоційний стан напруженості, занепокоєння та внутрішньої мобілізації, що виникає у відповідь на конкретні професійні стресові впливи. Натомість особистісна тривожність є відносно стійкою рисою, яка визначає схильність індивіда сприймати широкий спектр життєвих і професійних ситуацій як потенційно загрозливі [46; 47].

Дослідники підкреслюють, що підвищений рівень особистісної тривожності істотно збільшує ймовірність розвитку синдрому емоційного вигорання, оскільки зумовлює постійне очікування негативних подій, зниження впевненості у власних професійних можливостях та формування хронічного емоційного напруження. Особи з високими показниками тривожності швидше зазнають психоемоційного виснаження, демонструють зниження професійної мотивації та є більш схильними до розвитку таких компонентів вигорання, як емоційне виснаження і деперсоналізація [61; 62].

Підсумовуючи, можна стверджувати, що емоційне вигорання у поліцейських в умовах війни виникає через індивідуальні причини та організаційні умови роботи. Ці фактори діють у взаємодії з особистісними характеристиками, провокуючи та посилюючи розвиток вигорання.

На основі аналізу чинників, які можуть впливати на рівень прояву емоційного вигорання у поліцейських в умовах війни, у рамках емпіричного дослідження ми будемо досліджувати такі чинники, як: рівень емпатії, тривожність та рівень стресу.

РОЗДІЛ 2
ОСОБЛИВОСТІ ПРОФІЛАКТИКИ ТА ПОДОЛАННЯ ЕМОЦІЙНОГО ВИГОРАННЯ У ПОЛІЦЕЙСЬКИХ В УМОВАХ ВІЙНИ

2.1. Методики та процедура дослідження особливостей прояву емоційного вигорання у поліцейських в умовах війни

Для більш ґрунтовного аналізу теоретичних положень та визначення особливостей прояву емоційного вигорання у поліцейських в умовах війни на наступному етапі роботи було проведено емпіричне дослідження.

Емпіричне дослідження проходить у ***три етапи***.

На початковому етапі дослідження були підібрані методики для визначення особливостей рівня прояву емоційного вигорання у поліцейських в умовах війни.

Практичний етап охоплював основне тестування поліцейських.

На завершальному етапі була проведена обробка та аналіз результатів дослідження рівня прояву емоційного вигорання у поліцейських в умовах війни.

Мета емпіричного дослідження – встановити рівень прояву емоційного вигорання у поліцейських в умовах війни та визначити чинники, які впливають на рівень прояву даного психологічного феномену.

Основні завдання емпіричного дослідження:

1. Встановити рівень прояву емоційного вигорання у поліцейських в умовах війни.

2. Визначити систему чинників, які впливають на рівень прояву емоційного вигорання у поліцейських в умовах війни.

3. Встановити статистично значущі зв’язки між рівнем прояву емоційного вигорання та чинниками, які впливають на його прояв у поліцейських в умовах війни.

Проаналізувавши ***методичний інструментарій*** [44; 55; 59; 66] для нашого дослідження ми обрали ряд методик, які найбільш ефективно дають можливість встановити рівень прояву емоційного вигорання у поліцейських в умовах війни та визначити чинники, які впливають на рівень його прояву.

Так, для ***виконання першого завдання (встановити рівень прояву емоційного вигорання у поліцейських в умовах війни)*** нами було підібрано методику «Діагностика емоційного вигорання» [44].

Концептуально методика ґрунтується на уявленні про емоційне вигорання як динамічний процес, що розгортається поетапно та включає три взаємопов'язані фази: напруження, резистенція та виснаження. Кожна з фаз характеризується специфічним комплексом психологічних симптомів, що відображають поступову зміну емоційного стану та професійної поведінки особистості. Методика складається з опитувальника, який містить 84 твердження, об'єднані у 12 симптомів (по чотири симптоми на кожну фазу). Респондентам пропонується оцінити частоту або характер прояву кожного твердження відповідно до власного досвіду професійної діяльності. Кожен симптом включає 7 тверджень. За кожну відповідь, що збігається з ключем методики, нараховується 1 бал. Обробка результатів дослідження здійснюється відповідно до «ключа» методики. У ключі поряд із номером кожного судження в дужках зазначено відповідний варіант відповіді, а також кількісну оцінку, яка відображає діагностичну «вагу» певної ознаки у структурі симптому. Такий підхід зумовлений тим, що показники, які входять до складу одного симптому, мають різну значущість для визначення ступеня його сформованості. Максимальна кількість балів за кожним симптомом становить 30.

Фаза «Напруження»: переживання психотравмуючих обставин: +1(2), +13(3), +25(2), −37(3), +49(10), +61(5), −73(5); незадоволеність собою: −2(3), +14(2), +26(2), −38(10), −50(5), +62(5), +74(3); відчуття «загнаності в кут»: +3(10), +15(5), +27(2), +39(2), +51(5), +63(1), −75(5); тривога і депресія: +4(2), +16(3), +28(5), +40(5), +52(10), +64(2), +76(3).

Фаза «Резистенція»: неадекватне вибіркове емоційне реагування: +5(5), −17(3), +29(10), +41(2), +53(2), +65(3), +77(5); емоційно-моральна дезорієнтація: +6(10), −18(3), +30(3), +42(5), +54(2), +66(2), −78(5); розширення сфери економії емоцій: +7(2), +19(10), −31(2), +43(5), +55(3), +67(3), −79(5); редукція професійних обов'язків: +8(5), +20(5), +32(2), −44(2), +56(3), +68(3), +80(10).

Фаза «Виснаження»: емоційний дефіцит: +9(3), +21(2), +33(5), −45(5), +57(3), −69(10), +81(2); емоційне відчуження: +10(2), +22(3), −34(2), +46(3), +58(5), +70(5), +82(10); особистісне відчуження (деперсоналізація): +11(5), +23(3), +35(3), +47(5), +59(5), +71(2), +83(10); психосоматичні та психовегетативні порушення: +12(3), +24(2), +36(5), +48(3), +60(2), +72(10), +84(5).

Обробка результатів проводиться у кілька послідовних етапів. На першому етапі обчислюється сумарна кількість балів за кожним із 12 симптомів емоційного вигорання. На другому етапі підраховується загальна сума балів за симптомами, що входять до кожної з трьох фаз формування синдрому. На третьому етапі визначається інтегральний показник синдрому емоційного вигорання як сума балів за всіма дванадцятьма симптомами.

Оцінювання симптомів відбувається наступним чином: кількість отриманих балів від 0 до 9 свідчить про те, що симптом не сформований, від 10 до 15 – симптом перебуває у стадії формування, 16 балів і більше свідчить про те, що симптом сформований. Симптоми, показники яких становлять 20 і більше балів, вважаються домінуючими як у межах окремої фази, так і в структурі синдрому загалом. Методика дозволяє визначити провідні симптоми емоційного вигорання та встановити, до якої фази розвитку вони належать, а також у якій фазі спостерігається їх найбільша концентрація.

Наступним етапом інтерпретації є аналіз сформованості фаз розвитку синдрому: «Напруження», «Резистенція» та «Виснаження». Загальний бал за фазою визначається шляхом сумування балів чотирьох відповідних симптомів. Кожна фаза може набирати від 0 до 120 балів. Водночас пряме порівняння кількісних показників між фазами є некоректним, оскільки вони відображають різні психологічні явища: реакції на зовнішні й внутрішні чинники, механізми психологічного захисту та стан нервової системи. За отриманими балами можна визначити лише ступінь сформованості кожної фази. Так, сума балів від 0 до 36 свідчить про те, що фаза не сформована, від 37 до 60 балів – фаза у стадії формування, 61 бал і більше означає, що фаза сформована.

Такий підхід дозволяє виявити як загальний рівень емоційного вигорання, так і домінуючу фазу, що є особливо важливим для подальшого психологічного аналізу та розробки корекційних заходів.

З метою ***виконання другого завдання (визначити систему чинників, які впливають на рівень прояву емоційного вигорання у поліцейських в умовах війни)*** нами було підібрано три опитувальники:

1. Методика «Діагностика рівня емпатійних здібностей» [55];

2. Методика «Шкала реактивної і особистісної тривожності Ч. Спілбергера» [66];

3. Методика оцінки рівня стресу Холмса-Раге [59].

Методика «Діагностика рівня емпатійних здібностей» спрямована на комплексну оцінку емпатії як багатовимірного психологічного феномену, що включає когнітивні, емоційні та поведінкові компоненти [55].

Метою проведення зазначеної методики є визначення загального рівня емпатійних здібностей особистості, а також аналіз окремих структурних компонентів (каналів) емпатії, що забезпечують здатність до розуміння та прийняття емоційних станів інших людей.

Методика складається з 36 тверджень, які об’єднані у шість шкал (каналів емпатії), кожен з яких відображає окремий аспект емпатійних здібностей, а саме: раціональний канал емпатії (здатність до логічного аналізу поведінки та станів іншої людини, інтелектуальне розуміння її проблем і мотивів), емоційний канал емпатії (уміння емоційно співпереживати, відчувати емоційні стани інших людей), інтуїтивний канал емпатії (здатність до несвідомого, інтуїтивного розуміння партнера по спілкуванню за умов дефіциту інформації), установки, що сприяють або перешкоджають емпатії (внутрішні настанови, переконання та установки особистості, які можуть полегшувати або ускладнювати прояв емпатії), проникливість в емпатії (здатність створювати атмосферу довіри та психологічної відкритості у спілкуванні), ідентифікація (уміння поставити себе на місце іншої людини, ототожнити себе з її переживаннями). Респондентам пропонується уважно ознайомитися з кожним твердженням і дати відповідь

«так» або «ні» залежно від того, наскільки воно відповідає їхній поведінці та переживанням. Час виконання методики становить у середньому 10–15 хвилин.

Обробка результатів здійснюється відповідно до авторського ключа. За кожне твердження, відповідь на яке збігається з ключем, респонденту нараховується 1 бал: раціональний канал емпатії: + 1, + 7, -13, + 19, +25, -31; емоційний канал емпатії: -2, +8, -14, +20, - 26, +32; інтуїтивний канал емпатії: -3, +9, +15, +21, +27, - 33; установки, які сприяють емпатії: +4, -10, -16, -22, -28, -34; здатність до емпатії: + 5, -11, - 17, - 23, -29, -35; ідентифікація в емпатії: +6, +12, +18, - 24, + 30, -36.

Максимальна кількість балів за кожною шкалою становить 6 балів. Загальний показник емпатійних здібностей визначається шляхом підсумовування балів за всіма шістьма шкалами і може коливатися від 0 до 36 балів. Інтерпретація результатів проводиться як за окремими шкалами, так і за інтегральним показником емпатії.

Інтерпретація загального рівня емпатійних здібностей: 30–36 балів – високий рівень емпатійних здібностей; 22–29 балів – середній рівень емпатії; 15 –21 бал – знижений рівень емпатійних здібностей; 14 балів і менше – низький рівень емпатії. Інтерпретація окремих каналів емпатії: 5–6 балів –канал добре розвинений; 3–4 бали – середній рівень розвитку каналу; 0–2 бали – низький рівень розвитку каналу. Аналіз профілю емпатійних здібностей дозволяє визначити, за рахунок яких саме каналів забезпечується або, навпаки, обмежується емпатійна взаємодія. Це дає змогу глибше зрозуміти індивідуальні особливості міжособистісного спілкування досліджуваних.

Методика «Шкала реактивної і особистісної тривожності Ч. Спілбергера» є одним із найбільш валідних і поширених інструментів для оцінки як ситуативних, так і стабільних проявів тривожності особистості [66].

В основу методики покладено положення про диференціацію тривожності на реактивну (ситуативну) та особистісну (сталу). Реактивна тривожність відображає тимчасовий емоційний стан, який виникає у відповідь на конкретні стресогенні обставини, тоді як особистісна тривожність є відносно стійкою

індивідуальною характеристикою, що зумовлює схильність особистості сприймати широкий спектр життєвих ситуацій як загрозливі.

Метою застосування шкали реактивної і особистісної тривожності Ч. Спілбергера є визначення рівня ситуативної та особистісної тривожності досліджуваних, а також виявлення особливостей їхнього емоційного реагування на стресові ситуації й загальної тривожної налаштованості особистості.

Опитувальник складається з 40 тверджень, які поділяються на дві незалежні шкали: шкалу реактивної тривожності (20 тверджень), що відображає актуальний емоційний стан респондента «тут і тепер», та шкалу особистісної тривожності (20 тверджень), спрямовану на оцінку стійкої схильності до переживання тривоги. Кожне твердження оцінюється за чотирибальною шкалою інтенсивності прояву відповідного стану.

Для шкали реактивної тривожності відповіді відображають інтенсивність переживань («зовсім ні», «мабуть так», «вірно», «цілком вірно»), тоді як для шкали особистісної тривожності – частоту їх виникнення («майже ніколи», «іноді», «часто», «майже завжди»). У структурі опитувальника передбачено прямі та зворотні твердження. У прямих твердженнях відповідь з мінімальним балом відповідає низькому рівню тривожності, тоді як у зворотних – свідчить про її високий рівень. Зокрема, до прямих тверджень шкали реактивної тривожності належать пункти № 3, 4, 6, 7, 9, 12, 13, 14, 17, 19, а шкали особистісної тривожності – № 22, 23, 24, 25, 28, 29, 31, 32, 34, 35, 37, 38, 40. Відповідно, решта пунктів є зворотними та потребують реверсивного підрахунку балів.

Обробка результатів здійснювалася шляхом окремого підсумовування балів за прямими та зворотними твердженнями для кожної шкали. Із суми балів за прямими твердженнями віднімалася сума балів за зворотними, після чого до отриманого результату додавалося постійне значення: 50 балів для шкали реактивної тривожності та 35 балів – для шкали особистісної тривожності.

Показники реактивної тривожності (РТ) та особистісної тривожності (ОТ) підраховуються окремо за формулами:

РТ = Σ1–Σ2+ 50, де Σ 1– сума закреслених на бланку цифр за пунктами шкали 3, 4, 6, 7, 9, 12, 13, 14, 17, 18; Σ2 – сума інших закреслених цифр (пункти 1, 2, 5, 8, 10, 11, 15, 16, 19, 20).

ОТ =Σ1–Σ2+ 35, де Σ1–сума закреслених цифр на бланку за пунктами шкали 22, 23, 24, 25, 28, 29, 31, 32, 34, 35, 37, 38, 40; Σ2 – сума інших цифр за пунктами 21, 26, 27, 30, 33, 36, 39.

Підсумкові показники за кожною шкалою можуть варіюватися в діапазоні від 20 до 80 балів. Інтерпретація результатів здійснювалася відповідно до нормативних меж: показники до 30 балів свідчать про низький рівень тривожності, значення в межах 31–45 балів – про середній рівень, а результати понад 45 балів – про високий рівень реактивної або особистісної тривожності.

Під час заповнення шкали реактивної тривожності респондентам пропонується оцінити свій стан на момент обстеження, тоді як у шкалі особистісної тривожності – визначити, як вони зазвичай себе почувають. Учасників дослідження було поінформовано про відсутність правильних або неправильних відповідей, що сприяло підвищенню щирості та достовірності отриманих результатів.

*Методика оцінки рівня стресу Холмса-Раге п*ризначена для кількісної оцінки стресового навантаження, яке виникає у зв’язку з різними життєвими подіями та ситуаціями. Методика базується на принципі, що будь-які зміни в житті людини, навіть позитивні, створюють навантаження на адаптаційні ресурси організму та можуть провокувати [59].

Шкала дозволяє оцінити рівень стресу як сукупність життєвих змін і визначити ймовірність розвитку психофізіологічних розладів у найближчому періоді. Вона широко застосовується в психології, психіатрії, медицині та соціальних дослідженнях.

Дослідження проводиться в індивідуальній формі. Респонденту пропонується переглянути список життєвих подій, що міститься у методиці, та відзначити ті, які сталися у його житті протягом останніх 12 місяців. Список включає 43 події, серед яких: смерть близького, розлучення, зміна місця роботи, серйозне захворювання, відпустка, зміна житла тощо. Перед початком

дослідження респондент отримує інструкцію, у якій наголошується на необхідності щирих і об’єктивних відповідей. Важливо, щоб відповіді відображали реальні події, що мали місце у житті особистості, незалежно від їхньої емоційної оцінки (позитивна чи негативна). Кожна життєва подія у шкалі має балову оцінку, відому як «одиниці життєвих змін, яка відображає її відносну стресогенність. Підсумковий показник визначається підсумовуванням балів усіх відзначених подій. Максимальний можливий бал залежить від того, скільки подій сталося у житті респондента.

Сумарний показник стресового навантаження інтерпретується у вигляді трьох рівнів ризику: сума балів від 0 до 149 свідчить про низький рівень стресу, імовірність виникнення стресових розладів становить 30%; сума балів від 150 до 299 свідчить про помірний рівень стресу та імовірність виникнення стресових розладів 50%; 300 балів і більше – це високий рівень стресу, при якому імовірність виникнення стресових розладів становить 80%.

Низький рівень стресу (0-149 балів) може свідчити про те, що адаптаційні ресурси особистості дозволяють справлятися з поточними подіями без значного ризику для психічного та фізичного здоров’я. Помірний рівень (150-299 балів) може вказувати на те, що існує помірна вірогідність виникнення стресових реакцій, можливі тимчасові порушення сну, уваги та настрою. Високий рівень (300 і більше балів) свідчить про суттєве навантаження на адаптаційні ресурси, високий ризик психосоматичних та психологічних порушень.

Методика дозволяє не лише оцінити сумарне навантаження, а й виявити найбільш стресогенні події, що сприяє проведенню цільової профілактичної або корекційної роботи.

Отримані результати психодіагностичних методик були оброблені з використанням методів математико-статистичної обробки даних, зокрема ранжування та кореляційного аналізу. Дані піддавалися статистичній обробці, після чого здійснювалася їх якісна інтерпретація та змістовне узагальнення.

Емпіричне вивчення особливостей прояву емоційного вигорання у поліцейських в умовах війни проводилося у вересні-грудні 2025-2026 навчального року. До участі в дослідженні було залучено 36 працівників поліції

Головного управління Національної поліції в Сумській області, віком від 20 до 50 років, які надали соціально-демографічні дані шляхом заповнення анкети-паспортички та пройшли психодіагностичне обстеження за допомогою підібраних психодіагностичних методик. Зібрана загальна інформація про учасників дослідження слугувала підґрунтям для опису вибірки та обґрунтованої інтерпретації психологічних результатів з урахуванням професійного і соціального контексту їхньої службової діяльності.

Вибірка є різнорідною за демографічними та професійними характеристиками, що забезпечує можливість комплексного аналізу досліджуваного феномену (табл. 2.1).

Таблиця 2.1

Характеристика вибірки

Критерій	Категорія	Кількість осіб	%
Стать	чоловіки	16	14,4
	жінки	20	55,6
Вік	20-25 років	3	8,3
	26-30 років	2	5,6
	31-35 років	3	8,3
	36-40 років	9	25,0
	46-50 років	5	13,9
Стаж служби	до 5 років	2	5,6
	5-10	5	13,9
	11-15	3	8,3
	16-20	10	27,8
	21-25	11	30,6
Підрозділ служби	Організаційно-аналітичного забезпечення; моніторингу	16	44,4
	Слідство	8	22,2
	«Білий янгол»	5	13,9
	Кримінальна поліція	4	11,1
	Превенція	3	8,3
Понаднормова робота	Постійно	10	27,8
	Часто	10	27,8
	Іноді	14	38,9
	Рідко	2	5,6
Залученість до роботи з наслідками війни	Безпосередньо залучені	9	25,0
	Не залучені	27	75,0

Так, за статевою ознакою серед респондентів 16 чоловіків, що становить 44,4 %, та 20 жінок – 55,6 % від загальної кількості опитаних. Таким чином, у вибірці незначно переважають жінки.

Аналіз вікової структури показав, що найбільш чисельною є група респондентів віком 41–45 років – 14 осіб (38,9 %). До вікової категорії 36–40 років належать 9 осіб (25,0 %), 46–50 років – 5 осіб (13,9 %). Молодші вікові групи представлені меншою мірою: 20–25 років – 3 особи (8,3 %), 31–35 років – 3 особи (8,3 %) та 26–30 років – 2 особи (5,6 %). Загалом 63,9 % респондентів перебувають у віці 36–45 років, що відповідає періоду найбільшої професійної активності.

За стажем служби у поліції переважають працівники з тривалим професійним досвідом. Так, стаж 21–25 років мають 11 респондентів (30,6 %), 16–20 років – 10 осіб (27,8 %). Стаж понад 25 років та 5–10 років мають по 5 респондентів (по 13,9 % відповідно). Стаж 11–15 років зафіксовано у 3 осіб (8,3 %), а до 5 років – у 2 осіб (5,6 %). Таким чином, 72,3 % вибірки становлять поліцейські зі стажем понад 16 років, що свідчить про високий рівень професійного досвіду опитаних.

Професійна структура вибірки представлена співробітниками різних підрозділів. Найбільшу групу становлять працівники підрозділів організаційно-аналітичного забезпечення та моніторингу – 16 осіб (44,4 %). У слідчих підрозділах працюють 8 респондентів (22,2 %), у підрозділі «Білий янгол» – 5 осіб (13,9 %), у кримінальній поліції – 4 особи (11,1 %), у підрозділах превенції – 3 особи (8,3 %).

Важливим показником професійного навантаження є частота понаднормової роботи. Так, 10 респондентів (27,8 %) зазначили, що працюють понаднормово постійно, ще 10 осіб (27,8 %) – часто. 14 поліцейських (38,9 %) працюють понаднормово іноді, і лише 2 особи (5,6 %) – рідко. Отже, понад половина вибірки (55,6 %) систематично зазнає підвищеного робочого навантаження.

Окремо було проаналізовано залученість респондентів до роботи з наслідками збройної агресії російської федерації. Встановлено, що 9 осіб

(25,0 %) безпосередньо причетні до такої діяльності, тоді як 27 респондентів (75,0 %) не залучені до роботи з її наслідками.

Таким чином, вибірка характеризується переважанням досвідчених поліцейських середнього віку, високим рівнем професійного навантаження та різноманіттям службових функцій, що робить її релевантною та інформативною для дослідження особливостей емоційного вигорання в умовах війни.

2.2. Аналіз результатів дослідження особливостей прояву емоційного вигорання у поліцейських в умовах війни та чинників, які впливають на нього

Дослідження особливостей прояву емоційного вигорання у поліцейських в умовах війни передбачало проведення опитування, спрямованого на реалізацію двох основних завдань: визначення рівня прояву емоційного вигорання у поліцейських в умовах війни, а також виявлення чинників, що впливають на його формування та інтенсивність.

У межах першого завдання здійснимо ***аналіз рівня прояву емоційного вигорання у поліцейських в умовах війни.***

Аналіз встановлення рівня прояву емоційного вигорання у поліцейських в умовах війни розкрито такими питаннями: визначення рівня прояву синдрому емоційного вигорання, визначення рівня сформованості фаз емоційного вигорання («Напруження», «Резистенція», «Виснаження»).

З метою *визначення рівня прояву емоційного вигорання у поліцейських нами було* проведено дослідження за методикою «Діагностика емоційного вигорання» [44].

Проведене емпіричне дослідження дозволило оцінити рівень сформованості фаз емоційного вигорання у поліцейських, які виконують професійні обов’язки в умовах воєнного стану. Отримані результати свідчать про неоднорідність проявів синдрому емоційного вигорання та різний ступінь психологічної адаптації респондентів до екстремальних умов діяльності (рис. 2.1).

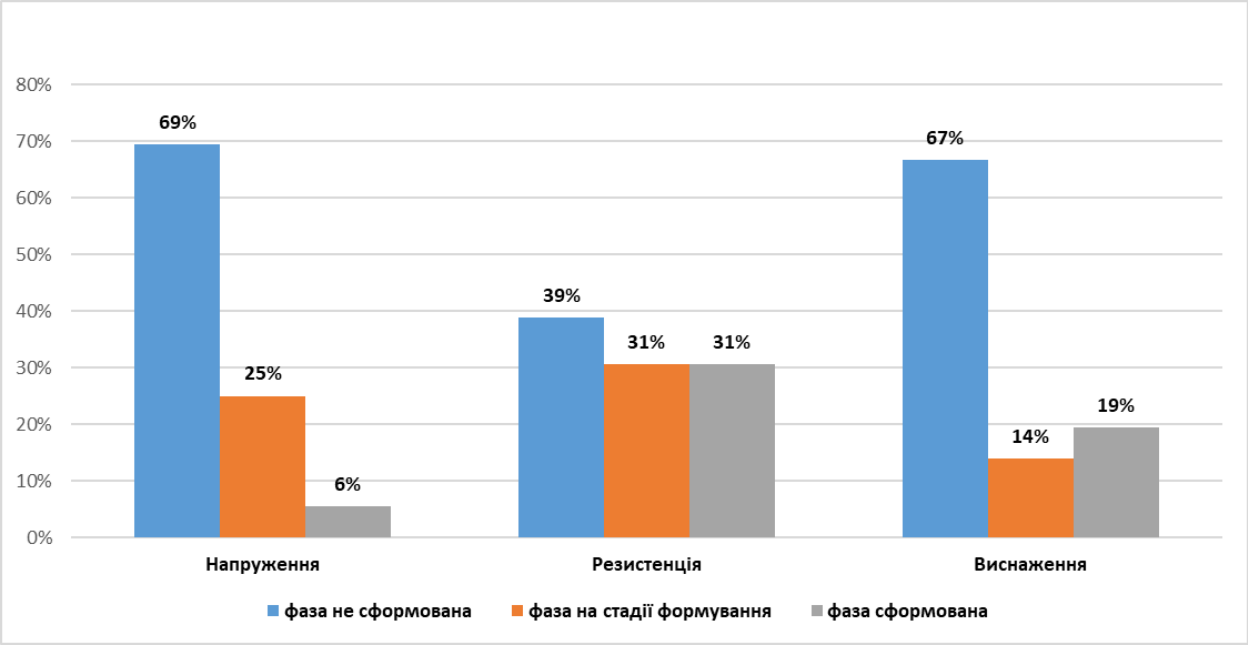


Рис. 2.1. Результати дослідження рівня прояву емоційного вигорання у поліцейських

Згідно з результатами дослідження, у переважної більшості респондентів (69%) фаза «Напруження» не сформована Це може свідчити про відносно стабільний емоційний стан більшості поліцейських та наявність ефективних механізмів психологічної саморегуляції, що дозволяють протистояти хронічному стресу.

Водночас у 25% опитаних дана фаза перебуває на стадії формування, що вказує на наявність окремих симптомів психоемоційного напруження, таких як підвищена тривожність, емоційна нестабільність або відчуття перевантаження. Лише у 6% респондентів фаза «Напруження» є сформованою, що може свідчити про тривалий вплив стресових факторів війни та високий ризик подальшого розвитку емоційного вигорання.

Аналіз результатів щодо фази «Резистенція» продемонстрував дещо іншу картину. Так, у 39% респондентів дана фаза не сформована, що свідчить про збереження емоційної чутливості та здатності до співпереживання.

Разом з тим у 25% поліцейських фаза «Резистенція» перебуває на стадії формування, а у 31% – є сформованою. Це може означати, що понад половина респондентів (56%) уже використовує психологічні захисні

механізми, спрямовані на зниження емоційних витрат, зокрема емоційне відсторонення, формалізацію професійних обов'язків та зниження емпатії. В умовах війни такі прояви можуть виконувати адаптивну функцію, однак за тривалого збереження вони підвищують ризик розвитку наступної фази вигорання.

Результати дослідження фази «Виснаження» показали, що у 67% респондентів вона не сформована, що свідчить про збережений енергетичний та емоційний ресурс у більшості поліцейських.

Водночас у 14% опитаних дана фаза перебуває на стадії формування, а у 19% – вже сформована. Це може вказувати на наявність у майже третини респондентів (33%) ознак глибокого емоційного та фізичного виснаження, що може проявлятися у зниженні мотивації до професійної діяльності, апатії, психосоматичних скаргах та почутті професійної безпорадності.

Узагальнюючи отримані дані, можна констатувати, що хоча більшість поліцейських демонструє відносну психологічну стійкість в умовах війни, значна частина респондентів перебуває в зоні ризику розвитку синдрому емоційного вигорання. Особливе занепокоєння викликає високий рівень сформованості фази «Резистенція» та наявність сформованої фази «Виснаження» у п'ятої частини опитаних.

Наступним етапом дослідження став ***аналіз чинників, які впливають на рівень прояву емоційного вигорання у поліцейських*** таких як: визначення рівня емпатійних здібностей, тривожності, дослідження рівня стресу.

Досліджуючи *визначення рівня емпатії у поліцейських* нами була використана методика «Діагностика рівня емпатійних здібностей» [55].

Отримані результати свідчать про переважання низьких показників емпатії серед досліджуваних (рис. 2.2).

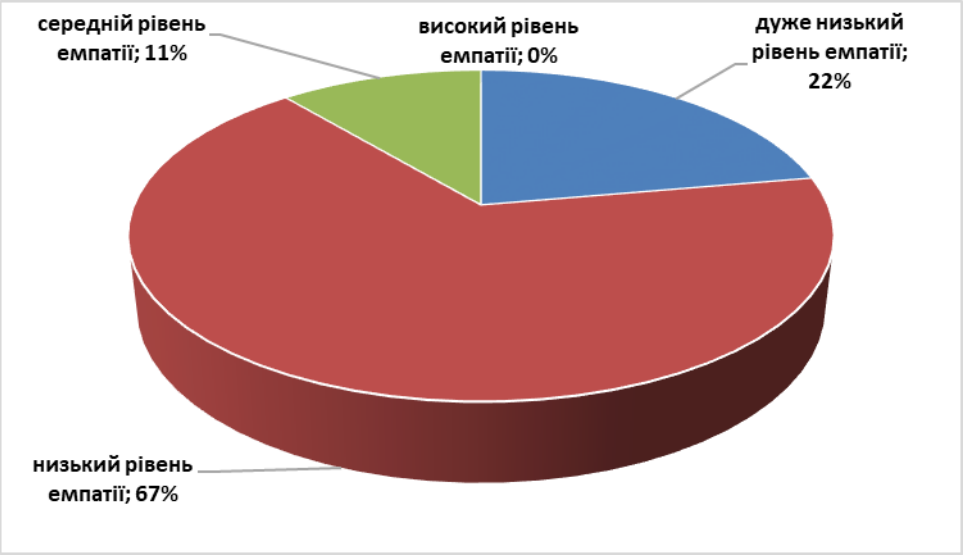


Рис. 2.2. Результати дослідження рівня емпатійних здібностей у поліцейських

Зокрема, дуже низький рівень емпатії виявлено у 8 респондентів, що становить 22% від загальної кількості обстежених. Особи з таким рівнем емпатійних здібностей, як правило, характеризуються труднощами у розпізнаванні емоційних станів інших людей, низькою чутливістю до переживань співрозмовника, схильністю до формального, відстороненого стилю взаємодії. У професійній діяльності поліцейських це може проявлятися у недостатньому врахуванні емоційного стану громадян, зниженні ефективності комунікації в конфліктних або кризових ситуаціях, а також у ризику виникнення професійної деформації.

Низький рівень емпатії зафіксовано у 24 поліцейських, що складає 67% вибірки. Даний показник є домінуючим і свідчить про те, що більшість досліджуваних мають обмежену здатність до емоційного співпереживання, розуміння внутрішніх станів інших людей та адекватного емоційного реагування. Водночас такий рівень емпатії не виключає можливості раціонального розуміння ситуації та виконання службових обов'язків, однак може знижувати якість міжособистісної взаємодії, рівень довіри з боку населення та ефективність превентивної діяльності поліції.

Середній рівень емпатії виявлено лише у 4 респондентів, що становить 11% від загальної кількості обстежених. Особи з середнім рівнем емпатійних здібностей здатні до часткового емоційного розуміння інших, можуть

співпереживати у значущих ситуаціях та демонструвати гнучкіші комунікативні стратегії. Для професійної діяльності поліцейського такий рівень є більш сприятливим, оскільки дозволяє ефективніше взаємодіяти з різними категоріями громадян, знижувати рівень напруженості та конфліктності.

Водночас високий рівень емпатії не було виявлено у жодного з респондентів. Відсутність високих показників емпатії може бути зумовлена специфікою професійної діяльності поліцейських, яка передбачає постійне перебування в умовах стресу, необхідність швидкого прийняття рішень, жорстку регламентацію поведінки та емоційну стриманість. Крім того, тривале перебування у ситуаціях небезпеки та конфлікту може сприяти формуванню психологічного захисту у вигляді емоційного дистанціювання, що негативно впливає на розвиток емпатійних здібностей.

Загалом, результати дослідження свідчать про переважання низького та дуже низького рівнів емпатії (89%) серед поліцейських, що вказує на актуальність проблеми розвитку емпатійної компетентності у даній професійній групі. Недостатній рівень емпатії може негативно позначатися не лише на якості професійної комунікації, а й на психологічному благополуччі самих працівників поліції, сприяючи емоційному вигоранню та професійній деформації.

З метою *дослідження рівня прояву реактивної та особистісної тривожності у поліцейських* було проведено дослідження за методикою «Шкала реактивної і особистісної тривожності» Ч. Спілбергера. Зазначена методика дозволяє диференціювати тривожність як тимчасовий психоемоційний стан, що виникає під впливом конкретної ситуації, та як відносно стійку особистісну характеристику, яка відображає схильність людини до переживання тривоги в різних життєвих обставинах [66].

Отримані результати свідчать, що у більшості опитаних поліцейських переважає помірний рівень реактивної (ситуативної) тривожності, який виявлено у 21 респондента, що становить 58% вибірки (рис. 2.3).

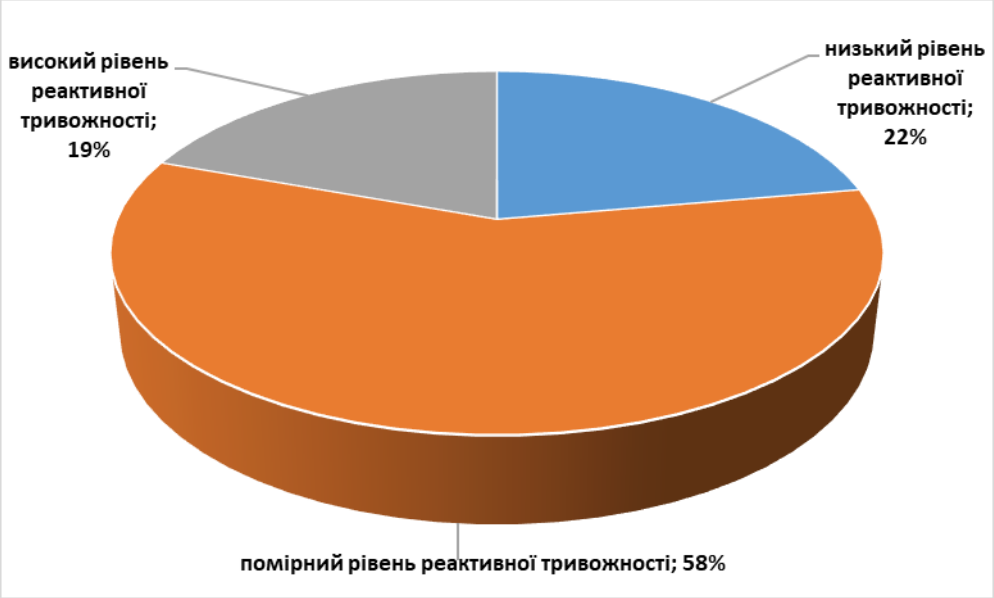


Рис. 2.3. Результати дослідження рівня реактивної тривожності у поліцейських

Такий рівень тривожності вважається нормативним і функціональним, оскільки забезпечує адекватну мобілізацію психічних та фізіологічних ресурсів у стресогенних або професійно значущих ситуаціях. Для правоохоронної діяльності помірна ситуативна тривожність є важливою, оскільки сприяє підвищенню пильності, концентрації уваги та швидкості прийняття рішень.

Низький рівень реактивної тривожності зафіксовано у 8 поліцейських (22%). Це може свідчити про емоційну стабільність, упевненість у власних силах та досвідченість у виконанні професійних завдань. Водночас занадто низький рівень реактивної тривожності в окремих випадках може бути пов’язаний зі зниженням чутливості до потенційної небезпеки або з емоційним притупленням, що потребує додаткового аналізу в контексті професійного вигорання.

Високий рівень реактивної тривожності виявлено у 7 респондентів (19%). Наявність високої реактивної тривожності може свідчити про підвищену напруженість, емоційну нестабільність або труднощі адаптації до службових навантажень. У професійній діяльності поліцейських такий рівень тривожності може негативно впливати на якість прийняття рішень, спричиняти імпульсивність, помилки в оцінці ситуації та знижувати ефективність виконання службових обов’язків.

Результати дослідження особистісної тривожності показали, що половина респондентів (18 осіб (50%)) має помірний рівень цього показника (рис. 2.4.).

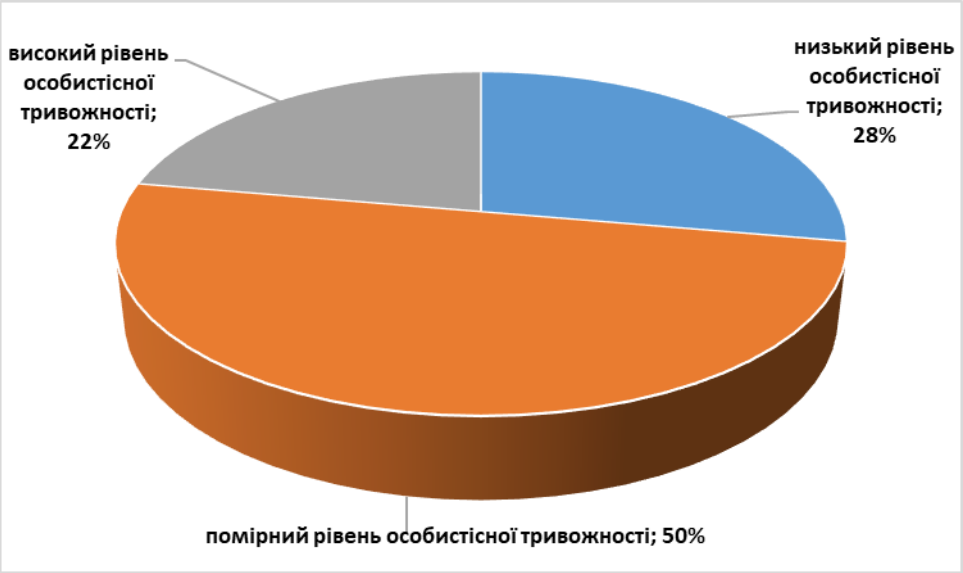


Рис. 2.4. Результати дослідження рівня особистісної тривожності у поліцейських

Такий рівень вказує на збалансоване поєднання емоційної чутливості та психологічної стійкості. Поліцейські з помірною особистісною тривожністю, як правило, здатні адекватно реагувати на стресові чинники, контролювати свої емоції та зберігати ефективність у складних умовах професійної діяльності.

Низький рівень особистісної тривожності зафіксовано у 10 респондентів (28%). Це свідчить про високий рівень психологічної стабільності, впевненість у собі та здатність до емоційної саморегуляції. Для правоохоронців такі характеристики є професійно значущими, оскільки сприяють витривалості до хронічного стресу та зменшують ризик розвитку тривожних розладів.

Водночас високий рівень особистісної тривожності виявлено у 8 поліцейських (22%). Даний показник свідчить про стійку схильність до переживання тривоги, внутрішньої напруженості та очікування негативних подій. У контексті професійної діяльності це може підвищувати ризик емоційного виснаження, професійного стресу та психосоматичних проявів. Поліцейські з високою особистісною тривожністю потребують особливої уваги

з боку психологічної служби, а також включення до програм психопрофілактики та корекції.

Загалом результати дослідження свідчать про те, що у більшості поліцейських спостерігається помірний рівень як реактивної, так і особистісної тривожності, що відповідає нормативним показникам для професій з високим рівнем відповідальності та ризику. Водночас наявність значної частки респондентів із високими показниками тривожності (19% – ситуативної та 22% – особистісної) вказує на необхідність системної психологічної підтримки, профілактики професійного вигорання та розвитку навичок емоційної саморегуляції.

З метою *визначення рівня стресу у поліцейських* було застосовано методику оцінки рівня стресу Холмса-Раге. Дана методика дозволяє оцінити сумарний вплив стресогенних життєвих подій та визначити рівень адаптаційних ресурсів особистості, а також імовірність розвитку психосоматичних і психологічних порушень у разі тривалого впливу стресу [59].

Результати дослідження свідчать, що переважна більшість поліцейських (24 особи, або 67%) мають максимально високу здатність опиратися стресу (рис. 2.5).

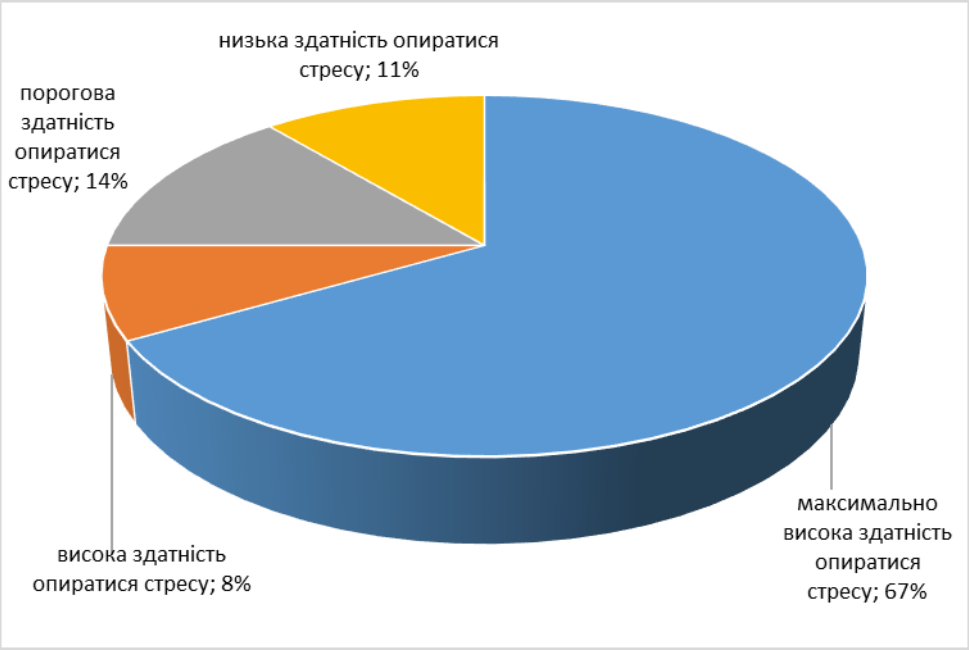


Рис. 2.5. Результати дослідження рівня здатності опиратися стресу у поліцейських

Це вказує на значні адаптаційні ресурси, високий рівень психічної витривалості та ефективні механізми подолання стресових ситуацій. Для професійної діяльності в умовах підвищеного ризику та відповідальності такий показник є надзвичайно важливим, оскільки забезпечує збереження працездатності, емоційної стабільності та адекватності поведінкових реакцій навіть за інтенсивного впливу стресогенних факторів.

Високу здатність опиратися стресу виявлено у 3 респондентів (8% вибірки). Цей показник також свідчить про достатній рівень стресостійкості та сформованість адаптивних копінг-стратегій. Поліцейські з таким рівнем здатності опору стресу, як правило, здатні ефективно справлятися з професійними труднощами, хоча за умов надмірного або тривалого стресового навантаження можуть потребувати додаткових ресурсів психологічної підтримки.

Пороговий рівень здатності опиратися стресу зафіксовано у 5 осіб (14%). Такий рівень вказує на наближення до критичної межі адаптаційних можливостей організму. За наявності додаткових стресорів або хронічного напруження у цих поліцейських може зростати ризик емоційного виснаження, зниження ефективності професійної діяльності та розвитку психосоматичних розладів. Дана група є потенційною «групою ризику» і потребує профілактичних заходів, спрямованих на підвищення стресостійкості.

Низьку здатність опиратися стресу мають 4 респонденти (11%). Цей результат свідчить про зниження адаптаційних ресурсів, високу вразливість до стресових впливів та ймовірність виникнення негативних психологічних і соматичних наслідків. Для поліцейських з таким рівнем стресостійкості характерними можуть бути підвищена втомлюваність, емоційна напруженість, труднощі саморегуляції та зниження професійної ефективності. У контексті правоохоронної діяльності це є несприятливим чинником, що потребує обов’язкового психологічного супроводу.

Загалом результати дослідження демонструють достатньо високий рівень стресостійкості у вибірці поліцейських, що проявляється домінуванням максимально високого та високого рівнів здатності опиратися стресу (разом 75%). Це свідчить про ефективну адаптацію більшості респондентів до специфічних умов професійної діяльності, наявність сформованих механізмів психологічного захисту та професійної витривалості. Водночас виявлення 25% поліцейських із пороговим та низьким рівнем стресостійкості вказує на необхідність упровадження систематичних заходів психологічної профілактики. Особливої уваги потребують респонденти з низьким рівнем здатності опиратися стресу, оскільки вони входять до групи підвищеного ризику розвитку професійного вигорання, тривожних і депресивних станів.

З метою ***встановлення статистично значущого зв'язку між рівнем прояву емоційного вигорання та чинниками, які впливають на його прояв у поліцейських в умовах війни*** нами було використано метод рангової кореляції r_sСпірмена. Розрахунок відбувався за допомогою онлайн-калькуляторів (Додатки А, Б, В). Слід зазначити, що рівень прояву емоційного вигорання є змінна А, а рівень прояву чинників буде змінною В. За результатами дослідження встановлено статистично значущий зв'язок між рівнем прояву емоційного вигорання та таким чинником, як реактивна і особистісна тривожність.

У свою чергу, слід зазначити, що не було виявлено статистично значущого зв'язку між рівнем прояву емоційного вигорання та рівнем емпатійних здібностей. Також за результатами дослідження встановлено відсутність статистично значущого кореляційного зв'язку між рівнем емоційного вигорання та рівнем стресостійкості у досліджуваній вибірці. Це дозволяє стверджувати, що стресостійкість у межах даного дослідження не виступає визначальним чинником формування або зниження емоційного вигорання (табл. 2.2).

Таблиця 2.2

Результати визначення статистично значущого зв'язку між рівнем прояву емоційного вигорання та чинниками, які впливають на його прояв у поліцейських в умовах війни

	Чинники, які впливають на рівень прояву емоційного вигорання			
	Емпатія	**Тривожність**		**Стресо-Стійкість**
		Реактивна	**Особистісна**	
Рівні прояву емоційного вигорання у поліцейських	**r_s= 0.09**	**r_s= 0,73**	**r_s= 0.74**	**r_s= 0.30**

r_s- емпіричне значення

Критичне значення для N =36

n	**p**	
	0,05	**0,01**
36	0,33	0,43

Отже, аналіз результатів засвідчив, що більшість поліцейських демонструє помірний рівень як реактивної, так і особистісної тривожності, а також достатньо високий рівень здатності опиратися стресу.

Результати кореляційного аналізу, дали змогу встановити статистично значущий взаємозв'язок між рівнем емоційного вигорання та показниками реактивної й особистісної тривожності**.** Це свідчить про те, що підвищена схильність до переживання тривоги, як ситуативної, так і стійкої особистісної, виступає важливим психологічним чинником формування емоційного вигорання у поліцейських. Особи з вищими рівнями тривожності більш схильні до емоційного виснаження, внутрішньої напруженості та зниження ефективності професійної діяльності.

Водночас за результатами дослідження не виявлено статистично значущого кореляційного зв'язку між рівнем емоційного вигорання та рівнем емпатійних здібностей**,** що дає підстави стверджувати, що емпатія у межах даної вибірки не виступає визначальним чинником ні посилення, ні зниження проявів вигорання. Аналогічно, не встановлено статистично значущого взаємозв'язку

між емоційним вигоранням та рівнем стресостійкості, попри загалом високі показники здатності опиратися стресу у більшості респондентів. Це дозволяє зробити висновок, що стресостійкість у межах даного дослідження не має прямого визначального впливу на формування синдрому емоційного вигорання, а її роль, ймовірно, опосередковується іншими індивідуально-психологічними характеристиками.

Отже, результати дослідження підтверджують, що ключовими психологічними предикторами емоційного вигорання у поліцейських є показники реактивної та особистісної тривожності**,** тоді як рівень емпатії та стресостійкості не продемонстрували статистично значущого зв'язку з проявами вигорання.

2.3. Психологічні рекомендації щодо профілактики та подолання емоційного вигорання у поліцейських в умовах війни

У межах психологічних рекомендацій, спрямованих на профілактику та подолання емоційного вигорання педагогічних працівників в умовах війни, нами було розроблено тренінгову програму на тему: «Емоційне вигорання: симптоми, чинники, які сприяють формуванню, профілактика та шляхи подолання».

Цільова аудиторія. Дорослі віком від 20 до 55 років, які працюють у сфері підвищеного психоемоційного навантаження, перебувають у ситуації підвищеного професійного навантаження та зацікавлені у збереженні власного психоемоційного благополуччя.

Пояснювальна записка (актуальність тематики). В умовах сучасного суспільства зростає кількість чинників, що сприяють розвитку емоційного вигорання: високі вимоги до продуктивності, інформаційне перевантаження, нестабільність соціального середовища, поєднання навчальних/професійних і особистих ролей. Тому особливої актуальності набувають програми, спрямовані на підвищення психологічної обізнаності, формування навичок саморегуляції та профілактику емоційного виснаження.

Мета тренінгової програми: формування в учасників знань про емоційне вигорання, розвиток навичок його раннього розпізнавання, профілактики та

подолання шляхом підвищення емоційної усвідомленості, саморегуляції та ресурсного ставлення до себе.

Завдання тренінгової програми: ознайомити учасників із поняттям емоційного вигорання, його симптомами та стадіями, визначити індивідуальні та зовнішні чинники, що сприяють розвитку вигорання, сприяти усвідомленню власного психоемоційного стану, навчити учасників базових технік саморегуляції та зниження емоційної напруги, розвинути навички профілактики та подолання емоційного вигорання.

Очікувані результати: у результаті проходження тренінгу учасники зрозуміють сутність емоційного вигорання та його прояви, вмітимуть розпізнавати ранні симптоми вигорання у себе, володітимуть простими техніками емоційної саморегуляції.

Таблиця 2.3

Загальна структура тренінгової програми

№ з/п	Назва тренінгового заняття	Кількість годин
1.	Емоційне вигорання: як виявити та подолати	2
2.	Чинники емоційного вигорання, їх класифікація та вплив на формування синдрому	2
3.	Стрес та тривожність як чинники емоційного вигорання.Способи зниження психоемоційної напруги.	2
4.	Емпатійні здібності як особистісний чинник емоційного вигорання	2
5.	Профілактика та подолання емоційного вигорання: ресурси особистості	2
Разом		10

Тренінгове заняття № 1

Тема: «Емоційне вигорання: як виявити та подолати».

Мета: ознайомити учасників тренінгового заняття з поняттям «емоційне вигорання», його основними причинами і симптомами, навчити розпізнавати ознаки емоційного вигорання на ранніх стадіях та опановувати практичні інструменти профілактики й подолання синдрому вигорання для збереження психологічного здоров’я та підвищення якості професійного й особистого життя.

Завдання: навчити учасників самостійно виявляти ранні ознаки емоційного вигорання, опанувати практичні техніки протидії емоційному вигоранню, створити в групі атмосферу емоційної свободи та відкритості, дружелюбності і довіри один до одного, створити умови для психологічного розвантаження учасників тренінгу.

З метою забезпечення *інформаційно-смислового компоненту* обрано наступні вправи:

Розминка «Емоційний барометр». Метою вправи є визначення актуального емоційного стану учасників та налаштувати їх на усвідомлення власних відчуттів.

Коротка лекція «Що таке вигорання?» – надання учасникам тренінгу теоретичних знань про сутність, причини, симптоми та фази емоційного вигорання («Напруження», «Резистенція», «Виснаження»).

Обговорення очікувань від тренінгу – визначення спільних цілей та психологічної налаштованості на роботу.

З метою реалізації *діагностичного компоненту* обрано такі вправи:

Вправа «Розпізнавання симптомів емоційного вигорання». Метою виконання даної вправи є формування в учасників усвідомленого розуміння основних проявів емоційного вигорання, розрізнення його емоційних, фізичних, поведінкових, когнітивних та соціальних симптомів.

Вправа «Джерела мого виснаження» – допомогти учасникам усвідомити основні зовнішні та внутрішні чинники, що спричиняють емоційне виснаження, навчити ідентифікувати власні джерела напруги у професійному й особистому житті.

Вправа «Приховане навантаження» – сприяння усвідомленню учасниками невидимих, але емоційно та психологічно виснажливих чинників повсякденного життя й професійної діяльності (очікувань, внутрішніх вимог, емоційної відповідальності).

Для впровадження *корекційно-розвивального компоненту* використано наступні техніки:

Вправа «Набридлива муха», метою виконання якої є загальне розслаблення та зняття напруження м’язів обличчя шляхом виконання рухів обличчя за вказівками тренера

Вправа «Відерце сміття». Мета вправи полягає у створенні безпечних умов для усвідомлення та символічного звільнення від накопичених негативних емоцій, переживань і внутрішньої напруги, знизити рівень емоційного виснаження, сприяти емоційному розвантаженню учасників і формуванню навички екологічного проживання та відпускання деструктивних почуттів як складової профілактики емоційного вигорання.

Вправа «Виявлення особистих ресурсів». Мета: усвідомити наявні особисті ресурси для подолання емоційного вигорання, систематизувати їх та навчитися звертатися до них у складних ситуаціях.

Медитативна техніка «Повернення до себе». Мета: сприяти глибокому психоемоційному розслабленню учасників, відновленню внутрішнього балансу та контакту з власними відчуттями, зниженню рівня напруги й стресу, а також розвитку навички усвідомленого самоспостереження і саморегуляції як ресурсу для профілактики та подолання емоційного вигорання.

Вправа «Самооцінка мого стану (тут і зараз)». Мета: допомогти учасникам усвідомити та оцінити свій актуальний психоемоційний стан після проходження тренінгу, відстежити внутрішні зміни у самопочутті, рівні напруги й ресурсності, а також сформувати навичку рефлексії та самоспостереження як важливого інструменту підтримання психологічного благополуччя і профілактики емоційного вигорання.

Тренінгове заняття № 2

Тема: «Чинники емоційного вигорання, їх класифікація та вплив на формування синдрому».

Мета: ознайомити учасників із основними чинниками емоційного вигорання, їх класифікацією та усвідомленням впливу цих чинників на формування синдрому емоційного вигорання.

Завдання: розкрити поняття та види чинників емоційного вигорання, сприяти усвідомленню власних чинників ризику, розвинути навички аналізу

життєвих та професійних ситуацій, що призводять до емоційного виснаження, сформувати мотивацію до профілактики емоційного вигорання.

З метою забезпечення *інформаційно-смислового компоненту* обрано наступні вправи:

Вправа «Мій рівень напруги». Мета: актуалізувати емоційний стан учасників та включити їх у роботу.

Міні-лекція «Чинники емоційного вигорання: класифікація» – сформувати в учасників цілісне уявлення про основні чинники виникнення емоційного вигорання шляхом їх систематизації та класифікації, поглибити розуміння впливу організаційних, особистісних і соціальних факторів на психоемоційний стан людини

З метою реалізації *діагностичного компоненту* обрано такі вправи:

Вправа «Карта чинників вигорання» – усвідомлення індивідуальних чинників емоційного вигорання.

Вправа «Причина – наслідок», метою виконання якої є усвідомлення механізму впливу чинників на формування синдрому вигорання.

Групове обговорення з метою визначення найбільш небезпечних чинників, визначення таких, які піддаються контролю, та рівня впливу на них.

Для впровадження *корекційно-розвивального компоненту* використано наступні техніки:

Вправа «Зона мого впливу» – допомогти учасникам усвідомити межі власного контролю та відповідальності у професійному й особистому житті, відокремити ситуації та чинники, на які вони можуть безпосередньо впливати, від тих, що не залежать від них, знизити рівень емоційної напруги й почуття безпорадності, а також сприяти формуванню активної, ресурсної позиції як основи профілактики та подолання емоційного вигорання.

Вправа на рефлексію «Що я візьму для себе в майбутнє» – сприяти усвідомленню та узагальненню учасниками отриманого під час тренінгу досвіду, знань і практичних інструментів, визначенню особисто значущих висновків і ресурсів для подальшого використання в професійному та повсякденному житті,

а також закріпленню мотивації до дбайливого ставлення до власного психоемоційного стану з метою профілактики емоційного вигорання.

Тренінгове заняття № 3

Тема: «Стрес та тривожність як чинники емоційного вигорання. Способи зниження психоемоційної напруги».

Мета: сформувати уявлення про стрес і тривожність як ключові чинники розвитку емоційного вигорання та розвинути навички зниження психоемоційної напруги.

Завдання: ознайомити учасників із поняттями стресу та тривожності, показати взаємозв'язок стресу, тривожності та емоційного вигорання, допомогти учасникам усвідомити власний рівень стресу й тривожності, навчити базових технік саморегуляції, сприяти формуванню навичок профілактики емоційного вигорання.

Для впровадження *інформаційно-смислового компоненту* нами було використано наступні техніки:

Вправа «Тут і тепер», мета якої полягає в актуалізації емоційного стану учасників, зосередженню учасників на поточному моменті, підвищення рівня усвідомленості власних тілесних відчуттів, емоцій і думок.

Міні-лекція «Стрес і тривожність: спільне та відмінне» – формування в учасників цілісного науково-практичного розуміння понять «стрес» і «тривожність», їх спільних і відмінних характеристик, а також усвідомлення ролі цих психоемоційних станів у розвитку емоційного вигорання.

З метою реалізації *діагностичного компоненту* обрано такі вправи:

Вправа «Мої джерела стресу» – усвідомлення учасниками індивідуальних причин і ситуацій, що викликають у них стрес

Вправа «Тривожні думки» – усвідомлення усвідомлення та опрацювання учасниками власних тривожних думок, що сприяють підвищенню психоемоційної напруги та можуть бути чинниками розвитку емоційного вигорання.

Вправа «Тіло і напруга» – усвідомлення учасниками взаємозв'язку між психоемоційним станом і тілесними відчуттями, а також формування навичок розпізнавання й зниження фізичної напруги, спричиненої стресом і тривожністю.

З метою забезпечення *корекційно-розвивального компоненту* використано наступні техніки:

Вправа «Дихання для заспокоєння» – опанування техніки швидкого зниження тривожності.

Вправа «Мій спосіб зменшення напруги» – усвідомлення та активізація індивідуальних ресурсів учасників для самостійного зниження психоемоційної напруги, формування вмінь ефективної саморегуляції в стресових і тривожних ситуаціях, закріплення навичок самодопомоги.

Тренінгове заняття № 4

Тема: «Емпатійні здібності як особистісний чинник емоційного вигорання».

Мета: розкрити роль емпатійних здібностей у розвитку емоційного вигорання та сформувати у учасників вміння екологічного використання емпатії з метою профілактики емоційного виснаження.

Завдання: ознайомити учасників із поняттям емпатії та її складовими, показати зв'язок між високим рівнем емпатії та ризиком емоційного вигорання, сприяти усвідомленню власного рівня емпатійного залучення, розвинути вміння встановлення емоційних меж і саморегуляції, формувати відповідальне ставлення до збереження власних емоційних ресурсів.

З метою забезпечення *інформаційно-смислового компоненту* обрано вправи:

Вправа «Емоційний резонанс» – усвідомлення учасниками процесу емоційного співпереживання та власних реакцій на емоційні стани інших людей, розуміння впливу емпатійного залучення на власний психоемоційний стан, емпатійне залучення учасників.

Міні-лекція «Емпатія: ресурс і ризик» – формування в учасників цілісного розуміння емпатії як важливого особистісного ресурсу та водночас потенційного

чинника емоційного вигорання, розкриття видів емпатії і її функцій у професійній та міжособистісній діяльності.

З метою впровадження *діагностичного компоненту* обрано такі вправи:

Вправа «Межа між мною і іншим» – усвідомлення особистих емоційних психологічних меж у процесі емпатійної взаємодії, а також формування умінь збереження емоційної рівноваги без втрати здатності до співпереживання.

Вправа «Емпатія та співчуття» – навчити розрізняти здорове співпереживання та емоційне злиття та усвідомлення їх психологічних особливостей, аналіз впливу різних форм емоційного залучення на власний психоемоційний стан, розвиток здатності співпереживати без емоційного злиття з переживаннями іншої людини.

Вправа «Емоційний рюкзак» – усвідомлення накопичення «чужих» емоцій.

Для реалізації *корекційно-розвивального компоненту* використано наступні техніки:

Вправа «Захисний екран» – формування навички емоційної саморегуляції.

Вправа «Мій баланс емпатії» – інтеграція отриманого досвіду, закріплення знань щодо способів та технік, які дозволяють залишатися емпатійним/емпатійною і не виснажуватися, а також берегти власні ресурси?

Тренінгове заняття № 5

Тема: «Профілактика та подолання емоційного вигорання: ресурси особистості».

Мета: сприяти усвідомленню учасниками власних особистісних ресурсів та формуванню навичок їх використання для профілактики і подолання емоційного вигорання.

Завдання: поглибити розуміння ролі особистісних ресурсів у подоланні емоційного вигорання, допомогти учасникам усвідомити власні внутрішні та зовнішні ресурси, розвинути навички відновлення психоемоційного стану, сформувати відповідальне ставлення до турботи про себе, сприяти формуванню індивідуальної стратегії профілактики вигорання.

З метою впровадження *інформаційно-смислового компоненту* обрано вправи:

Вправа «Мій стан зараз» – актуалізувати емоційний стан учасників і налаштувати на роботу.

Міні-лекція «Ресурси особистості як основа профілактики вигорання» – сформувати розуміння, що таке особистісні ресурси та яку роль вони відіграють у збереженні психічного здоров'я, пояснити зв'язок між наявністю/дефіцитом ресурсів і розвитком емоційного вигорання.

З метою реалізації *діагностичного компоненту* обрано такі вправи:

Вправа «Ресурсні спогади» – актуалізація позитивного досвіду як внутрішнього ресурсу.

Вправа «Що мене наповнює, що виснажує» – усвідомлення чинників відновлення і виснаження.

Для реалізації *корекційно-розвивального етапу* запропоновано наступні вправи:

Вправа «Мікрокроки відновлення» – формування реалістичних навичок самодопомоги.

Вправа «Мій ресурсний план» – інтеграція отриманого досвіду, обрання конкретних реальних дій для самоподопомоги та підтримання належного ресурсу.

Таким чином, описана вище програма складається з п'яти тренінгових занять тривалістю до двох годин, кожне з яких має чітку структурну побудову та включає розминку, інформаційний блок, діагностичні завдання, корекційно-розвивальні вправи й підсумкову рефлексію. Під час її розроблення було враховано сучасні доказові підходи психологічної допомоги з використанням дихальних і релаксаційних технік. Зміст занять спрямований на усвідомлення феномену та симптомів емоційного вигорання, аналіз чинників його розвитку, ролі тривожності й стресу, а також на опанування стратегій профілактики й самопідтримки. Участь у програмі сприяє підвищенню усвідомлення власних проявів емоційного вигорання, розвитку умінь саморегуляції та профілактики виснаження, що сприятиме зниженню інтенсивності вигорання, зростанню психологічної стійкості учасників.

ВИСНОВКИ

Вивчення особливостей прояву емоційного вигорання у поліцейських в умовах війни дає підставу зробити наступні висновки.

У своїй роботі ми розглядали емоційне вигорання як стан емоційного, психологічного, розумового і фізичного виснаження, причиною якого є тривале емоційне навантаження, що виникає у процесі професійної діяльності людини та призводить до негативного ставлення до роботи та до самої себе.

В нашому дослідження, спираючись на визначення поняття «емоційне вигорання» ми прийшли до висновку, що найбільш змістовно розкриває суть досліджуваного явища трьохкомпонентний підхід до визначення цього синдрому, при якому кожен його компонент складається з чотирьох симптомів. Згідно цієї теорії виділяють такі фази розвитку емоційного вигорання, як «Напруження», що характеризується наявністю переживання психотравмуючих обставин, незадоволеністю собою, відчуттям «загнаності у кут» у ситуації, що склалася, тривогою і депресією; «Резистенцію», для якої притаманне неадекватне вибіркове емоційне реагування, емоційно-моральна дезорієнтація, розширення сфери економії емоцій, редукція професійних обов'язків; та «Виснаження», ознаками якого є емоційний дефіцит, емоційне відчуження, особисте відчуження (деперсоналізація), психосоматичні та психовегетативні порушення.

Опрацювавши літературу із зазначеного питання ми дійшли висновку, що найпоширенішим є поділ чинників емоційного вигорання на зовнішні, тобто організаційні фактори, які характеризують особливості професійної діяльності, та внутрішні, які стосуються індивідуальних характеристик самих професіоналів.

У свою чергу, виходячи з досліджень науковців можна стверджувати, що емоційне вигорання у поліцейських в умовах війни виникає через індивідуальні причини та організаційні умови роботи. Ці фактори діють у взаємодії з особистісними характеристиками, провокуючи та посилюючи розвиток вигорання.

На основі аналізу факторів, які можуть впливати на рівень прояву емоційного вигорання у поліцейських в умовах війни, у рамках емпіричного дослідження ми досліджували такі чинники, як: рівень емпатії, тривожність та рівень стресу.

З метою визначення рівня прояву емоційного вигорання у поліцейських нами було підібрано методику «Діагностика емоційного вигорання», яка спрямована на визначення загального рівня емоційного вигорання та діагностику фаз розвитку цього синдрому («Напруження», «Резистенція», «Виснаження»).

З метою визначення чинників, які впливають на рівень прояву емоційного вигорання у поліцейських в умовах війни, було підібрано три опитувальники: методика «Діагностика рівня емпатійних здібностей», методика «Шкала реактивної і особистісної тривожності Ч. Спілбергера» та методика оцінки рівня стресу Холмса-Раге.

Емпіричне вивчення особливостей прояву емоційного вигорання у поліцейських в умовах війни проводилося у вересні-грудні 2025-2026 навчального року. До участі в дослідженні було залучено 36 працівників поліції Головного управління Національної поліції в Сумській області.

За результатами проведеного дослідження встановлено, що більшість поліцейських загалом зберігає відносну психологічну стійкість в умовах війни, однак значна частка респондентів перебуває у зоні ризику розвитку синдрому емоційного вигорання. Зокрема, фаза «Напруження» не сформована у 69% опитаних, що свідчить про стабільний емоційний стан і наявність ефективних механізмів саморегуляції, тоді як у 25% вона перебуває на стадії формування, а у 6% є сформованою, що вказує на наявність хронічного психоемоційного напруження та підвищений ризик подальшого вигорання.

Найбільш проблемною виявилася фаза «Резистенція»: у 56% поліцейських вона є сформованою або перебуває у процесі формування, що проявляється використанням психологічних захисних механізмів, зокрема емоційного відсторонення та зниження емпатійності. Фаза «Виснаження» не сформована у 67% респондентів, однак у 33% (14% – стадія формування, 19% – сформована)

зафіксовано ознаки глибокого емоційного й фізичного виснаження, що негативно впливає на мотивацію та професійну ефективність.

Дослідження емпатійних здібностей показало переважання низького та дуже низького рівнів емпатії (89%), що характеризує більшість респондентів як таких, що схильні до формалізованої, емоційно дистанційованої взаємодії. Середній рівень емпатії виявлено лише у 11% опитаних, високий рівень не зафіксовано.

Аналіз тривожності засвідчив домінування помірних показників як реактивної (58%), так і особистісної (50%) тривожності, що є нормативним для професій з високим рівнем відповідальності. Водночас у 19% поліцейських виявлено високий рівень реактивної, а у 22% – високий рівень особистісної тривожності, що свідчить про підвищену психоемоційну напруженість і вразливість до вигорання.

Оцінка стресостійкості показала, що більшість респондентів має значні адаптаційні ресурси: 75% продемонстрували максимально високий або високий рівень здатності опиратися стресу, тоді як у 25% зафіксовано пороговий або низький рівень, що підвищує ризик дезадаптації за умов тривалого стресового впливу.

Кореляційний аналіз за r_sСпірмена виявив статистично значущий зв’язок між рівнем емоційного вигорання та показниками реактивної й особистісної тривожності, що дозволяє розглядати тривожність як ключовий психологічний чинник формування вигорання у поліцейських в умовах війни. Водночас статистично значущого зв’язку між емоційним вигоранням і рівнем емпатії та стресостійкості не встановлено, що свідчить про їх недетермінуючу роль у розвитку вигорання в межах даної вибірки.

Результати проведеного дослідження стали підґрунтям для розроблення тренінгової програми для поліцейських на тему «Емоційне вигорання: симптоми, чинники, які сприяють формуванню, профілактика та шляхи подолання». Метою зазначеного тренінгу є ознайомлення учасників із сутністю поняття «емоційне вигорання», його провідними причинами та симптоматикою, формування навичок розпізнавання ознак емоційного вигорання на ранніх етапах, а також

опанування практичних засобів профілактики й подолання цього синдрому з метою збереження психологічного здоров'я та підвищення якості професійного й особистого життя поліцейських в умовах війни.

Отримані емпіричні дані окреслюють перспективи подальших наукових досліджень у напрямі створення ефективних психологічних інструментів, спрямованих на профілактику та подолання емоційного вигорання у представників ризиконебезпечних і допомагаючих професій. Зокрема, з огляду на результати, які засвідчують, що провідними психологічними предикторами емоційного вигорання у поліцейських виступають показники реактивної та особистісної тривожності, тоді як рівні емпатії та стресостійкості не виявили статистично значущого взаємозв'язку з проявами вигорання, подальші наукові розвідки можуть бути спрямовані на вивчення інших потенційних чинників, зокрема міжособистісних конфліктів, рівня професійної мотивації та специфіки особистісних установок, що можуть впливати на інтенсивність проявів емоційного вигорання.

Практична значущість дослідження полягає у можливості розроблення спеціалізованих тренінгових програм, які враховуватимуть особливості перебігу емоційного вигорання у поліцейських в умовах війни, зокрема рівень сформованості його фаз – «Напруження», «Резистенція» та «Виснаження», а також чинники, що зумовлюють його прояв. Такі програми можуть передбачати не лише заходи з профілактики та подолання емоційного вигорання, а й використання методів емоційної саморегуляції, когнітивно-поведінкових технік та підходів до зміцнення внутрішніх ресурсів поліцейських в умовах воєнного стану.

Отже, подальше вивчення проблеми емоційного вигорання є актуальним і науково значущим, оскільки має важливе значення для збереження фізичного та психічного здоров'я працівників поліції.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Конституція України: Закон України від 28 червня 1996 р. № 254к/96-ВР/Верховна Рада України. *Відомості Верховної Ради України.* 1996, № 30. 141 с.

2. Про Національну поліцію. Закон України від 02.07.2015. № 580-VIII, *Відомості Верховної Ради.* 2015, № 40–41. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/main/580-19#Text (дата звернення: 10.05.2025).

3. Про затвердження Правил етичної поведінки поліцейських: наказ Міністерства внутрішніх справ України від 09.11.2016 № 1179. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z1576-16#Text (дата звернення: 10.05.2025).

4. Про правовий режим воєнного стану. Закон України від 12.05.2015. № 389-VIII, *Відомості Верховної Ради України.* 2015, № 28. 250 с.

5. Національний класифікатор України. Класифікатор хвороб та споріднених проблем охорони здоров'я НК 025:2021. Київ: Міністерство охорони здоров'я України. 2021. 1670 с. URL: https://www.dec.gov.ua/wp-content/uploads/2021/11/naczionalnyj-klasyfikator-nk-025.pdf.

6. Агаєв Н. А., Кокун О. М., Пішко І. О., Лозінська Н. С., Остапчук В. В., Ткаченко В. В. Збірник методик для діагностики негативних психічних станів військовослужбовців: Методичний посібник. – К.: НДЦ ГП ЗСУ, 2016. 234 с. URL: https://lib.iitta.gov.ua/id/eprint/107163/1/%D0%9F%D0%BE%D1%81%D1%96%D0%B1%D0%BD%D0%B8%D0%BA%20%D0%9D%D0%9F%D0%A1_16.pdf.

7. Андросов В. П., Люта Т. В. Особливості прояву синдрому емоційного вигорання у волонтерів. *Розвиток та реабілітація особистості в умовах сьогодення:* збірник наукових праць Вінницького соціально-економічного інституту Університету «Україна». Вінниця: Наука: психологія, 2024, С. 6–11. URL: https://vsei.vn.ua/images/Doc/Nauka/Konferentsiya_ta_seminary/zbirnik-vi-forum.pdf.

8. Баратинська А. В. Дослідження професійного вигорання працівників правоохоронних органів у світлі ідей позитивної психології. *Проблеми*

екстремальної та кризової психології. 2015. Вип. 17. С. 55–66. URL: file:///C:/Users/User/Downloads/Pekp_2015_17_9.pdf.

9. Бєлікова О. А. Чинники професійного вигорання фахівців корекційних закладів освіти. *Імідж сучасного педагога*: електронний науковий фаховий журнал (категорія «Б»). 2024. № 1 (214) 104 с. URL: https://doi.org/10.33272/2522-9729-2024-1(214).

10. Білевич Н. О. Гендерні особливості синдрому емоційного вигорання у професійній діяльності поліцейських. *Психологічні та педагогічні проблеми професійної освіти та патріотичного виховання персоналу системи МВС України.* Харків, 2019. С. 229–233. URL: https://univd.edu.ua/general/publishing/konf/05_04_2019/pdf/72.pdf.

11. Бовдир О. С., Вельдбрехт О. О., Самкова О. М. Психопрофілактика та подолання синдрому емоційного вигоряння. *Вчені записки ТНУ імені В. І. Вернадського.* Серія: Психологія. Том 32 (971) № 6, 2021. С. 32–38. URL: https://psych.vernadskyjournals.in.ua/journal/6_2021/6.pdf.

12. Борисюк О. М., Фостяк М. В. Дослідження синдрому професійного вигорання у працівників Національної поліції України. *Науковий вісник Львівського державного університету внутрішніх справ*. Вип. 2, 2016. С. 102–111. URL: http://journals.lvduvs.lviv.ua/index.php/psychology/article/view/165/160.

13. Босько В. І. Профілактика емоційного вигорання в екстремальних психологів методами самопізнання і самодопомоги Н. Пезешкіана: дис… канд.. психол. наук: спец. 19.00.05. Харків, 2023. 270 с. URL: http://repositsc.nuczu.edu.ua/bitstream/123456789/18411/1/dis_Bosko.pdf.

14. Вавринів О. С., Яремко Р. Я. Особливості професійного вигорання фахівців ризиконебезпечних професій. *Науковий вісник Львівського державного університету внутрішніх справ.*Вип. 2. 2022. С. 10–16. URL: https://doi.org/10.32782/2311-8458/2022-2-2.

15. Віденєєв І. О., Перевозна Т. О., Радько О. В. Емоційне вигорання як фактор посттравматичних стресових розладів у працівників поліції. *Габітус*. Вип. 12. Т. 1. Запоріжжя: Видавничий дім «Гельветика», 2020. С. 9–17.

16. Вітвіцький С. С., Тулінов В. С., Мердова О. М. Поліцейська діяльність: підручник. К.: ВД Дакор, 2021. 372 с. URL: https://dnuvs.in.ua/wp-content/uploads/2022/09/policzejska-diyalnist.pdf.

17. Водянка Л. Д., Суховецька Д. А., Занюк А. А. Поняття емоційного вигорання та його профілактика. *Інвестиції: практика та досвід.* Вип. № 3, 2022. С. 49–53. URL: https://dspace.chmnu.edu.ua/jspui/bitstream/123456789/1129/1/%D0%92%D0%BE%D0%B4%D1%8F%D0%BD%D0%BA%D0%B0%20%D0%9B.%20%D0%94.%20%D0%9F%D0%BE%D0%BD%D1%8F%D1%82%D1%82%D1%8F%20%D0%B5%D0%BC%D0%BE%D1%86%D1%96%D0%B9%D0%BD%D0%BE%D0%B3%D0%BE%20%D0%B2%D0%B8%D0%B3%D0%BE%D1%80%D0%B0%D0%BD%D0%BD%D1%8F.pdf.

18. Гридковець Л. Основи реабілітаційної психології: подолання наслідків кризи: навчальний посібник. Том 3. К., 2018. 236 с. URL: https://www.osce.org/sites/default/files/f/documents/a/a/430805.pdf.

19. Грицук О. В. Основні принципи та підходи в дослідженні синдрому емоційного вигорання у зарубіжній психології. *Актуальні проблеми психології.* Вип. 35. 2012. С. 30–33. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/appsuh_2012_1_35_8.

20. Грубі Т. В. Синдром «професійного вигорання» в працівників державної податкової служби України. Збірник наукових праць молодих учених Кам'янець-Подільського національного університету імені Івана Огієнка. Вип. 1. Кам'янець-Подільський: Кам'янець-Подільський національний університет імені Івана Огієнка, 2009. С. 148–149. URL: https://journals.uran.ua/index.php/2227-6246/article/view/161284/160457.

21. Демидюк В. М. Психологічні чинники запобігання та подолання емоційного вигорання військовослужбовців в умовах довготривалих збройних конфліктів: дис. … д-ра філософії: спец. 053. Острог, 2023. 238 с. URL: https://www.oa.edu.ua/doc/dis/demydiuk_dis.pdf.

22. Діденко І. Дослідження емоційного вигорання у поліцейських підрозділу поліції особливого призначення «КОРД». *Вісник Львівського*

університету. Серія психологічні науки. Випуск 3. 2018. С. 83–88. URL: https://doi.org/10.30970/2522-1876-2018-3-9.

23. Дмуховська А. А. Дослідження професійного вигорання працівників поліції. *Психологічні засади розвитку, психодіагностики та корекції особистості в системі безперервної освіти:* матеріали всеукраїнської науково-практичної конференції з міжнародною участю (9-10 червня 2022 року). К. С. 78–82. URL: https://docs.academia.vn.ua/bitstream/handle/123456789/1161/%d0%b7%d0%b1%d1%96%d1%80%d0%bd%d0%b8%d0%ba_2022_1673449627%20%281%29-78-88.pdf?sequence=1&isAllowed=y.

24. Зайчикова Т. В. Взаємозв'язок між синдромом «професійного вигорання» та особистісними факторами. *Наук. записки.* К., 2005. Вип. 26 (2). С. 107–114.

25. Зенкова О. Б. Чинники розвитку синдрому емоційного вигорання у фахівців соціономічних професій. *Актуальні питання практичної психології в умовах сьогодення*: збірник наукових праць ІІ Всеукраїнського науково-практичного семінару «Актуальні питання практичної психології в умовах сьогодення» (23 січня 2025 р., м. Суми) / за заг. ред. А. В. Вознюк, О. Ю. Василеги. Суми: НВВ КЗ СОІППО. 2025. 218 с.

26. Ісаков Р. І., Герасименко Л. О. Синдром емоційного вигорання. *НЕЙРОNEWS.* № 5-6 (151) 2024. С. 24–27. URL: https://neuronews.com.ua/uploads/issues/2024/5-6(151)/nn24_5-6_24-27.pdf.

27. Карамушка Л. М. Психічне здоров'я особистості під час війни: як його зберегти та підтримати: Метод. рекомендації. Київ: Інститут психології імені Г. С. Костюка НАПН України, 2022. 52 с. URL: https://lib.iitta.gov.ua/id/eprint/730974/1/%D0%9A%D0%B0%D1%80%D0%B0%D0%BC%D1%83%D1%88%D0%BA%D0%B0%20%D0%9B._%D0%9C%D0%B5%D1%82%D0%BE%D0%B4%D0%B8%D1%87%D0%BD%D1%96%20%D1%80%D0%B5%D0%BA%D0%BE%D0%BC%D0%B5%D0%BD%D0%B4%D0%B0%D1%86%D1%96%D1%97.pdf.

28. Карамушка Л. М., Гнускіна Г. В. Психологія професійного вигорання підприємців: монографія. К.: Логос, 2018. 198 с. URL: https://files01.core.ac.uk/download/pdf/163088378.pdf.

29. Карпенко Н. А., Баранюк Н. І. Емоційне вигорання керівних працівників ОВС. *Науковий вісник Львівського державного університету внутрішніх справ.* Львів. Вип. 1. 2012. С. 151–163. URL: https://dspace.lvduvs.edu.ua/bitstream/1234567890/1345/1/1-2012knakpo.pdf.

30. Кісліцина М. В. Становлення наукової концепції професійного вигорання у XX столітті: ретроспективний аналіз. *Теорія і практика сучасної психології*. 2018, № 4. С. 175–181.

31. Кісіль З. Р., Кісіль Р.-В. В. Особливості феномену синдрому емоційного вигорання у працівників Національної поліції України. *Соціально-правові студії. Львівський державний університет внутрішніх справ.* Вип. 4 (6). 2019. С. 111–123. URL: https://dspace.lvduvs.edu.ua/bitstream/1234567890/2794/1/17.pdf.

32. Кісіль З. Р., Кісіль Р.-В. В., Перепелиця А. В. Особливості синдрому емоційного вигорання у працівників Національної поліції України. *Науковий вісник Львівського державного університету внутрішніх справ.* Вип. 2. 2018. С. 58–63. URL: https://dspace.lvduvs.edu.ua/bitstream/1234567890/2550/1/2018-2-09--.pdf.

33. Кобріна Т. А. Психологічні особливості синдрому емоційного вигоряння науково-педагогічних працівників. URL: https://ur.knute.edu.ua/server/api/core/bitstreams/9448c410-00cb-45d8-8fbf-7a082cc37a64/content.

34. Ковровський Ю. Г. Чинники професійного вигорання персоналу оперативно-рятувальної служби МНС України. Актуальні проблеми психології: зб. наукових праць Інституту психології імені Г. С. Костюка НАПН України. Вип. 38. К.: Інститут психології імені Г.С. Костюка НАПН України, 2013. С. 262–265. URL: http://www.appsychology.org.ua/data/jrn/v1/i38/12.pdf.

35. Кодлубовська Т. Б. Психофізіологічні механізми регуляції функціональних станів співробітників правоохоронних органів: дис…на здобуття наукового ступеня доктора психологічних наук за

спеціальністю 19.00.02 – «Психофізіологія». Київ, 2020. 515 с. URL: http://psychology-naes-ua.institute/files/pdf/avtoreferat_pravki_listopad_(2)_1605820732.pdf.

36. Кожушко А. Р. Гендерні особливості емоційного вигорання працівників поліції. *Психологічні та педагогічні проблеми професійної освіти та патріотичного виховання персоналу системи МВС України*: *тези доповідей Всеукраїнської науково-практичної конференції* (Харків, 27 березня 2020 р.). С. 4. Харків, 2020. С. 202–205. URL: https://univd.edu.ua/general/publishing/konf/27_03_2020/pdf/61.pdf.

37. Кокун О. М., Кодлубовська Т. Б. Психофізіологічна пост стресова регуляція функціональних станів правоохоронців як засіб розвитку їх особистісно-професійних якостей. *Актуальні проблеми психології*. Том V. Випуск 19. 2019. С. 73–83. URL: https://lib.iitta.gov.ua/id/eprint/721343/1/Kokun_OM_2019_Psychophysiological_regulation_of_the_function.pdf.

38. Корольчук М. С. Професійне вигоряння працівників освіти: монографія. К.: Нац. Торг.-екон. Ун-т, 2017. 304 с.

39. Коцан І. Я., Ложкін Г. В., Мушкевич М. І. Психологія здоров'я людини: навч. посіб. / за ред. І. Я. Коцана. Луцьк: РВВ «Вежа», 2009. 316 с. URL: https://evnuir.vnu.edu.ua/bitstream/123456789/1352/3/psyhol_zd_09.pdf.

40. Льошенко О., Кондратьєва В. Діагностика, профілактика, корекція синдрому «емоційного вигорання». *Вісник Львівського Університету*. Серія психологічні науки. Вип. 10. 2021. С. 105–112. URL: http://psy-visnyk.lnu.lviv.ua/archive/10_2021/17.pdf.

41. Лях Т. Л. Волонтерство. Порадник для організатора волонтерського руху. К.: Волонтер, 2001. 552 с.

42. Макаренко П. В., Доценко В. В., Сіроха Л. В. Психологічні особливості емоційного вигорання працівників правничих професій. *Вісник національного університету оборони України*. 2024. № 4 (80). С. 88–95. URL: https://www.researchgate.net/publication/381827063_PSIHOLOGICNI_OSOBLIVOSTI_EMOCIJNOGO_VIGORANNA_PRACIVNIKIV_PRAVNICIH_PROFESIJ.

43. Максименко С. Д., Карамушка Л. М., Зайчикова Т. В. Синдром «професійного вигорання» та професійна кар'єра працівників освітніх організацій: ґендерні аспекти: навчальний посібник. К.: Міленіум, 2004. 264 с.

44. Методика діагностики синдрому емоційного вигорання. Емоційне вигорання педагогів: методичні рекомендації / укладачі: Коняхіна А. В., Гаврик І. Л, Гриценко Н. В., Гутенко Д. М. та ін. Суми: Методичний кабінет відділу освіти Сумської районної державної адміністрації, 2016. 60 с. URL: https://psyhologdcpp.in.ua/wp–content/uploads/2020/03/Збірник–Емоційне–вигорання–педагогів.pdf.

45. Мірошниченко О. А. Профілактика «синдрому професійного вигорання» у працюючих в екстремальних умовах: навч.-метод. посіб. Житомир: Вид-во ЖДУ м. І.Франка, 2013. 155 с. URL: https://eprints.zu.edu.ua/18802/1/%D0%BF%D1%80%D0%BE%D1%84%D1%96%D0%BB%D0%B0%D0%BA%D1%82.%D0%BF%D1%80%D0%BE%D1%84.%D0%B2%D0%B8%D0%B3%D0%BE%D1%80%D0%B0%D0%BD%D0%BD%D1%8F_%D0%BF%D0%BE%D1%81%D1%96%D0%B1%D0%BD%D0%B8%D0%BA%D0%9D%D0%9E%D0%AF%D0%91%D0%A0%D0%AC_2013.pdf.

46. Міщенко М. С. Психологічні чинники запобігання синдрому емоційноговигорання у майбутніх практичних психологів: монографія. Умань: ВПЦ «Візаві», 2016. 236 с. URL: https://dspace.udpu.edu.ua/bitstream/6789/5845/1/%D0%BC%D0%BE%D0%BD%D0%BE%D0%B3%D1%80%D0%B0%D1%84%D1%96%D1%8F.pdf.

47. Моцонелідзе І. О. Психологічні особливості чинників, що зумовлюють виникнення емоційного вигорання у працівників органів внутрішніх справ. *Проблеми сучасної психології*. 2011. № 11. С. 508–518. URL: https://journals.uran.ua/index.php/2227-6246/article/view/161335/160497.

48. Морозова Т. Р. Експрес-діагностика перевтоми у працівників. *Актуальні проблеми психології*: збірник наукових праць Інституту психології імені Г. С. Костюка НАПН України. Т. 1. К., 2001. С. 137–141.

49. Наугольник Л.Б. Психологія стресу: підручник. Львів: Львівський державний університет внутрішніх справ, 2015. 324 с. URL:

https://pedagogy.lnu.edu.ua/wp-content/uploads/2016/10/%D0%9D%D0%B0%D1%83%D0%B3%D0%BE%D0%BB%D1%8C%D0%BD%D0%B8%D0%BA_%D0%BF%D1%81%D0%B8%D1%85%D0%BE%D0%BB%D0%BE%D0%B3%D1%96%D1%8F_%D1%81%D1%82%D1%80%D0%B5%D1%81%D1%83.pdf.

50. Олійник М. Дослідження синдрому вигорання. КПТ-орієнтована модель допомоги при емоційному вигоранні. Львів, 2021. 51 с. URL: https://i-cbt.org.ua/wp-content/uploads/2021/08/Oliynyk-M.-KPT-oriyentovana-model-dopomogy-pry-emotsiynomu-vygoranni.pdf.

51. Пахомов І. В. Профілактика професійного та емоційного вигорання педагогічних працівників закладів професійної (професійно-технічної) освіти: навчальний посібник. Біла Церква: БІНПО ДЗВО «УМО» НАПН України, 2024. 114 с. URL: https://binpo.com.ua/wp-content/uploads/2024/01/%D0%9F%D0%BE%D1%81%D1%96%D0%B1%D0%BD%D0%B8%D0%BA-%D0%9F%D0%95%D0%92-%D0%9F%D0%B0%D0%BB%D0%BE%D0%BC%D0%BE%D0%B2.pdf.

52. Пендюра М. М., Старицька О. О., Підвисоцький В. В. Поліцейська деонтологія: навчальний посібник. К.: 7БЦ, 2021. 277 с. URL: https://arm.navs.edu.ua/books/police_deontology/info/vstup.html.

53. Пономаренко Я. С. Поліція в умовах війни: професійні стресові фактори. *Особистість, Суспільство, Війна*. Харків. 2022. С. 95–98. URL: https://dspace.univd.edu.ua/server/api/core/bitstreams/30db4e1b-15a3-46eb-9ebf-1d10de7a5a07/content.

54. Приходько Ю. О., Юрченко В. І. Психологічний словник-довідник: навч. посіб. 3-тє вид. К.: Каравела, 2016. 320 с. URL: https://ispp.org.ua/wp-content/uploads/2021/02/Prykhodko_Yurchenko_2020_PSYKHOL-SLOVNYK-DOVIDNYK_tytul_zmist.pdf.

55. Психологу для роботи. Діагностичні методики: збірник. Уклад. Лемак М. В., Петрище В. Ю. – Вид 2, виправл., – Ужгород: Видавництво Олександри Гаркуші, 2012. – 616 с. URL: https://wp.nmc-pto.rv.ua/DOK/MZPsSl/Psyhologu_dla_roboty.pdf.

56. Путій М. В. Особливості правового статусу посади поліцейського та проходження служби у Національній поліції України. *Підготовка поліцейських в умовах реформування системи МВС України.* Харків, 2018.С. 32–36. URL: https://univd.edu.ua/general/publishing/konf/24_05_2018/pdf/6.pdf.

57. П'янківська Л. В. Особливості психологічної профілактики синдрому «емоційного вигорання» у працівників поліції. *Наукові інновації та передові технології.* 2024, № 3 (31). С. 1355–1368.

58. Расторгуєва Н. О. Особливості попередження емоційного вигорання поліцейських у воєнний період. *Юридичний бюлетень.* Випуск 28. 2023. С. 180–188. URL: https://doi.org/10.32850/LB2414-4207.2023.28.25.

59. Розов В. І. Адаптивні антистресові психотехнології: Навч. посібн. К.: Кондор, 2005. 276 с. URL: https://shron1.chtyvo.org.ua/Rozov_Vitalii/Adaptyvni_antystresovi_psykhotekhnolohii.pdf.

60. Сальє Г. Стрес без дистресу [переклад з англ. А. Н. Лук, І. С. Хорол]. Рига: Вієда, 1992. 109 с. URL: https://lib.misto.kiev.ua/PSIHO/SELYE/distree.dhtml.

61. Синдром вигорання у військовослужбовців: етіологія, ознаки, психодіагностика, корекція, профілактика: практичний посібник / Авт.-упоряд. Р. Тараненко, Ю. Титаренко. Кропивницький: НВЦ УІАТАП, 2024. 75 с. URL: https://library.kr.ua/wp-content/elib/taranenko/svuvsluzhb.pdf.

62. Стельмах О. Чинники професійного вигорання особистості. *Молодь і ринок*. 2022. № 5 (203), С. 76–80. URL: http://mir.dspu.edu.ua/article/view/264639/260742.

63. Тімченко О. В. Професійний стрес працівників органів внутрішніх справ України (концептуалізація, прогнозування, діагностика та корекція): автореф. дис… доктора психол. наук : 19.00.06; Національний ун-т внутрішніх справ МВС України. Харків, 2003. 35 с. URL: https://dspace.univd.edu.ua/server/api/core/bitstreams/288a7125-e479-4e78-b79c-5f34110ee66d/content.

64. Хімчук Л. Нетрадиційні методи подолання професійного вигорання та формування компетентності майбутніх учителів щодо їх застосування. *Гірська школа українських Карпат.* Івано-Франківськ: Прикарпатський національний університет імені Василя Стефаника. Вип. 12/13. 2015. С. 234–237. URL:http://nbuv.gov.ua/UJRN/gsuk_2015_12-13_76.

65. Чеканська Л. М. Особливості психологічної профілактики професійного вигорання у педагогів. *Освітні інновації: філософія, психологія, педагогіка*: матеріали VII Міжнар. наук.-прак. конф., 10 грудня 2020 р., м. Суми: у 2 ч. Суми : ФОП Цьома С.П., 2020. Ч. 2. С. 211–217.

66. Шкала тривоги Спілберга-Ханіна. Психодіагностика: практикум. 2-е вид., випр. та доп. Суми: Вид-во СумДПУ ім. А. С. Макаренка, 2012. С. 74–78. URL: https://library.sspu.edu.ua/wp–content/uploads/2018/04/41–4.pdf.

67. Шиделко А. В., Мачита А. Б. Психологічний аналіз феномену емоційного вигорання особистості. *The 6 th International scientific and practical conference Science and innovation of modern world* (February 23–25, 2023). Cognum Publishing House, London, United Kingdom. 2023. С. 71–77. URL: https://dspace.lvduvs.edu.ua/bitstream/1234567890/6160/1/%D1%88%D0%B8%D0%B4%D0%B5%D0%BB%D0%BA%D0%BE%2C%20%D0%BC%D0%B0%D1%87%D0%B8%D1%82%D0%B0.pdf.

68. Ярещенко О. В. Професійне вигорання співробітників Національної поліції України: психологічні передумови і ризики. *PSYCHOLOGICALJOURNAL*. 2019. Volume 5 Issue 9. С. 234–244. URL: https://apsijournal.com/index.php/psyjournal/article/view/687/434.

69. Яцук Н .В., Федорова О. С. Емоційне вигорання як наслідок стресу на роботі та сучасні засоби боротьби із ним. *PSYCHOLOGY AND PSYCHIATRY*. Warsaw, Poland (January 26-28, 2023). № 140. P. 364–370. URL: https://media.neliti.com/media/publications/624813-emotsiine-vigorannia-iak-naslidok-stresu-210623c3.pdf.

70. Dierendonck Van, Schaufeli W. B., Sixma H. J. Burnout among General Practitioners: A Perspective from Equity Theory. Journal of Social and Clinical Psychology. Vol. 13(1). 1994. P. 86–100.

71. ICD-11 for Mortality and Morbidity Statistics (ICD-11 MMS). URL: https://icd.who.int/ browse11/l-m/en.

72. Freudenberger H. J. Staffburn-out. Journal of social lassies. Vol. 30. 1974. P. 159–165. URL: https://sci-hub.se/downloads/2019-01-19/9c/freudenberger1974.pdf.

73. Frith G. H., & Mims A. (1985). Burnout among Special Education Paraprofessionals. TEACHING Exceptional Children, Vol. 17(3), P. 225–227.

74. Maher E. L. Burnoutandcommitment: A the oretical alternative. Personnel and Guidance Journal. Vol. 61. 1983. P. 390–393.

75. Maslach C. & Jackson S. E. The Maslach Burnout Inventory Manual (2ndedn.). Palo Alto, CA: Consulting Psychologist Press. 1986. 234 p. URL:https://www.researchgate.net/publication/277816643_The_Maslach_Burnout_Inventory_Manual.

76. Maslach C., Leite. M.P. The truth about burnout: How organization cause personal stress and what to do about it. San Francisco, CA: Jossey-Bass, 1997. P. 12–26.

77. Maslach C. A. Multidimensional The ory of Burnout. Theoriesof Organizational Stress. Oxford, 1994. P. 68–85. URL: https://www.scirp.org/reference/referencespapers?referenceid=1727199.

78. Maslach C., Shaufeli W.B., Marek T. Burnout: A multidimensional perspective. Professional burnout: Recent Developments in the theory and research. Washington D. C.: Taylor & Trancis, 1993. P. 19–32. URL: https://books.google.com.cu/books?id=izYlDwAAQBAJ&printsec=frontcover#v=onepage&q&f=false.

79. Pines A. M., Aronson K. Burnout: From tedium to personal growth. NY. 1981. 229 p. URL: https://www.scirp.org/reference/referencespapers?referenceid=1415513

80. Shengold L. L. Child abuse and deprivation soul murder. Psychoanalytic understanding of violence and suicide. *Published in association with the institute of psycho-analysis.* London: 2010. P. 89–108.

81. Storlie F. Burnout: Theelaborationof a concept. American Journal of Nursing. December 79. 1979. P. 2108–2111.

ДОДАТКИ

Додаток А

Результати визначення кореляційного зв'язку між рівнем прояву емоційного вигорання та рівнем емпатії

Кореляція опитування рівня вигорання та емпатії

№ з/п	Вигорання (змінна А)		Показники рівня емпатії (змінна В)		d (ранг А – ранг В)	d^2
	Інд. знач.	ранг	Інд. знач.	ранг		
1	73	16,0	21	31,5	-15,5	**240,25**
2	231	34,0	26	35	-1,0	**1**
3	188	33,0	13	4	29,0	**841**
4	182	31,5	29	36	-4,5	**20,25**
5	69	14,0	19	25,5	-11,5	**132,25**
6	132	23,0	14	7,5	15,5	**240,25**
7	67	12,0	13	4	8,0	**64**
8	140	25,0	16	17	8,0	**64**
9	74	17,0	18	21,5	-4,5	**20,25**
10	70	15,0	16	17	-2,0	**4**
11	32	3,0	12	1	2,0	**4**
12	89	19,0	13	4	15,0	**225**
13	159	27,0	20	29,5	-2,5	**6,25**
14	46	5,5	13	4	1,5	**2,25**
15	46	5,5	15	11	-5,5	**30,25**
16	85	18,0	16	17	1,0	**1**
17	167	29,5	18	21,5	8,0	**64**
18	246	35,0	19	25,5	9,5	**90,25**
19	30	2,0	16	17	-15,0	**225**
20	167	29,5	15	11	18,5	**342,25**
21	145	26,0	14	7,5	18,5	**342,25**
22	254	36,0	19	25,5	10,5	**110,25**
23	65	11,0	23	33	-22,0	**484**
24	53	7,0	25	34	-27,0	**729**
25	58	8,0	19	25,5	-17,5	**306,25**
26	38	4,0	20	29,5	-25,5	**650,25**
27	110	20,0	13	4	16,0	**256**
28	22	1,0	21	31,5	-30,5	**930,25**
29	113	21,0	19	25,5	-4,5	**20,25**
30	64	10,0	16	17	-7,0	**49**
31	136	24,0	15	11	13,0	**169**
32	131	22,0	15	11	11,0	**121**
33	68	13,0	15	11	2,0	**4**
34	60	9,0	16	17	-8,0	**64**
35	165	28,0	19	25,5	2,5	**6,25**
36	182	31,5	16	17	14,5	**210,25**
666	3957	666	627	666		**7069,5**
n=	36					
$\sum d^2$=	7069,5					
$\mathbf{r_{s\ емп}}$	**0,0902**					

Додаток Б

Результати визначення кореляційного зв'язку між рівнем прояву емоційного вигорання та тривожністю (реактивною та особистісною)

№ з/п	Виграння (змінна А)		Показники рівня РТ (змінна В)		d (ранг А – ранг В)	d^2	№ з/п	Показники рівня ОТ (змінна В)		d (ранг А – ранг В)	d^2
	Інд. знач.	ранг	Інд. знач.	ранг				Інд. знач.	ранг		
1	73	16,0	35	14,5	1,5	**2,25**	1	46	29	-13,0	**169**
2	231	34,0	49	32	2,0	**4**	2	53	32	2,0	**4**
3	188	33,0	40	25	8,0	**64**	3	44	27	6,0	**36**
4	182	31,5	46	30	1,5	**2,25**	4	70	36	-4,5	**20,25**
5	69	14,0	39	23,5	-9,5	**90,25**	5	35	16,5	-2,5	**6,25**
6	132	23,0	42	27,5	-4,5	**20,25**	6	45	28	-5,0	**25**
7	67	12,0	32	10	2,0	**4**	7	24	1,5	10,5	**110,25**
8	140	25,0	39	23,5	1,5	**2,25**	8	35	16,5	8,5	**72,25**
9	74	17,0	38	20,5	-3,5	**12,25**	9	37	21	-4,0	**16**
10	70	15,0	29	6	9,0	**81**	10	33	12	3,0	**9**
11	32	3,0	38	20,5	-17,5	**306,25**	11	30	9,5	-6,5	**42,25**
12	89	19,0	26	3,5	15,5	**240,25**	12	27	5,5	13,5	**182,25**
13	159	27,0	44	29	-2,0	**4**	13	39	23	4,0	**16**
14	46	5,5	24	1	4,5	**20,25**	14	26	3,5	2,0	**4**
15	46	5,5	36	17	-11,5	**132,25**	15	35	16,5	-11,0	**121**
16	85	18,0	38	20,5	-2,5	**6,25**	16	37	21	-3,0	**9**
17	167	29,5	41	26	3,5	**12,25**	17	36	19	10,5	**110,25**
18	246	35,0	52	33	2,0	**4**	18	58	35	0,0	**0**
19	30	2,0	35	14,5	-12,5	**156,25**	19	30	9,5	-7,5	**56,25**
20	167	29,5	54	34	-4,5	**20,25**	20	50	31	-1,5	**2,25**
21	145	26,0	46	31	-5,0	**25**	21	40	24,5	1,5	**2,25**
22	254	36,0	55	35	1,0	**1**	22	57	34	2,0	**4**
23	65	11,0	25	2	9,0	**81**	23	26	3,5	7,5	**56,25**
24	53	7,0	33	11	-4,0	**16**	24	42	26	-19,0	**361**
25	58	8,0	26	3,5	4,5	**20,25**	25	24	1,5	6,5	**42,25**
26	38	4,0	31	9	-5,0	**25**	26	29	7,5	-3,5	**12,25**
27	110	20,0	37	18	2,0	**4**	27	37	21	-1,0	**1**
28	22	1,0	30	7,5	-6,5	**42,25**	28	33	12	-11,0	**121**
29	113	21,0	35	14,5	6,5	**42,25**	29	35	16,5	4,5	**20,25**
30	64	10,0	28	5	5,0	**25**	30	27	5,5	4,5	**20,25**
31	136	24,0	34	12	12,0	**144**	31	34	14	10,0	**100**
32	131	22,0	35	14,5	7,5	**56,25**	32	33	12	10,0	**100**
33	68	13,0	42	27,5	-14,5	**210,25**	33	40	24,5	-11,5	**132,25**
34	60	9,0	30	7,5	1,5	**2,25**	34	29	7,5	1,5	**2,25**
35	165	28,0	59	36	-8,0	**64**	35	54	33	-5,0	**25**
36	182	31,5	38	20,5	11,0	**121**	36	48	30	1,5	**2,25**
666	3957	666	1361	666		**2064**	666	1378	666		**2013,5**
n=	36						n=	36			
$\sum d^2$=	2064						$\sum d^2$=	2013,5			
$r_{s\ емп}$ =	**0,7343629**						$r_{s\ емп}$ =	**0,740862291**			
rs емп ≥ rs кр, змінні А і В повязані							rs емп ≥ rs кр, змінні А і В повязані				

Додаток В

Результати визначення кореляційного зв'язку між рівнем прояву емоційного вигорання та рівнем стресостійкості

№ з/п	Вигорання (змінна А)		Показники рівня стресостійкості (змінна В)		d (ранг А – ранг В)	d^2
	Інд. знач.	ранг	Інд. знач.	ранг		
1	73	16,0	147	24	-8,0	**64**
2	231	34,0	207	28	6,0	**36**
3	188	33,0	88	14	19,0	**361**
4	182	31,5	162	26	5,5	**30,25**
5	69	14,0	0	1,5	12,5	**156,25**
6	132	23,0	63	12	11,0	**121**
7	67	12,0	289	32	-20,0	**400**
8	140	25,0	122	20	5,0	**25**
9	74	17,0	120	19	-2,0	**4**
10	70	15,0	25	4	11,0	**121**
11	32	3,0	42	9	-6,0	**36**
12	89	19,0	223	30	-11,0	**121**
13	159	27,0	195	27	0,0	**0**
14	46	5,5	25	4	1,5	**2,25**
15	46	5,5	25	4	1,5	**2,25**
16	85	18,0	78	13	5,0	**25**
17	167	29,5	134	22	7,5	**56,25**
18	246	35,0	36	7,5	27,5	**756,25**
19	30	2,0	36	7,5	-5,5	**30,25**
20	167	29,5	458	35	-5,5	**30,25**
21	145	26,0	591	36	-10,0	**100**
22	254	36,0	215	29	7,0	**49**
23	65	11,0	44	10,5	0,5	**0,25**
24	53	7,0	124	21	-14,0	**196**
25	58	8,0	158	25	-17,0	**289**
26	38	4,0	288	31	-27,0	**729**
27	110	20,0	360	34	-14,0	**196**
28	22	1,0	35	6	-5,0	**25**
29	113	21,0	98	17	4,0	**16**
30	64	10,0	340	33	-23,0	**529**
31	136	24,0	44	10,5	13,5	**182,25**
32	131	22,0	0	1,5	20,5	**420,25**
33	68	13,0	112	18	-5,0	**25**
34	60	9,0	95	15,5	-6,5	**42,25**
35	165	28,0	95	15,5	12,5	**156,25**
36	182	31,5	144	23	8,5	**72,25**
666	3957	666	5218	666		**5405,5**
n=	36					
$\sum d^2$=	5405,5					