МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
ЗАПОРІЗЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ

ФАКУЛЬТЕТ СОЦІАЛЬНОЇ ПЕДАГОГІКИ ТА ПСИХОЛОГІЇ
КАФЕДРА ПСИХОЛОГІЇ

КВАЛІФІКАЦІЙНА РОБОТА МАГІСТРА

на тему: **ПСИХОЛОГІЧНІ ОСОБЛИВОСТІ ПРОФЕСІЙНОЇ ІДЕНТИЧНОСТІ ПРАЦІВНИКІВ ПРАВООХОРОННИХ ОРГАНІВ**

Виконав: студент ІІ курсу,
групи 8.0534-4-з
спеціальності 053– Психологія
освітньої програми: 053 Психологія
Семіголовський Дмитро Сергійович
Керівник: канд. психол. наук, доцент
кафедри психології Гредінарова О. М.
Рецензент: к.психол.н., доцент кафедри
психології Малина О. Г.

Запоріжжя – 2025

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ

ЗАПОРІЗЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ

Факультет соціальної педагогіки та психології
Кафедра психології
Рівень вищої освіти магістр
Спеціальність 053 Психологія
Освітня програма 053 Психологія

ЗАТВЕРДЖУЮ

Завідувач кафедри

_____

к.психол.н., доцент. Н.О. Губа

«____»_____2025 р.

З А В Д А Н Н Я

НА КВАЛІФІКАЦІЙНУ РОБОТУ СТУДЕНТУ

Семіголовському Дмитру Сергійовичу

Тема роботи Психологічні особливості професійної ідентичності працівників правоохоронних органів

керівник роботи Гредінарова О. М., канд. психол. наук, доцент кафедри психології

затверджені наказом ЗНУ від «02» 10 2025 року № 1393-с

2. Строк подання студентом роботи _____

3. Вихідні дані до роботи аналіз психолого-педагогічної літератури.

4. Зміст розрахунково-пояснювальної записки: проаналізувати теоретичні підходи до визначення сутності та структури професійної ідентичності в психології; визначити специфіку професійної діяльності працівників правоохоронних органів як чинника формування професійної ідентичності; розглянути концептуалізація професійної ідентичності працівників правоохоронних органів; емпірично дослідити психологічних особливостей професійної ідентичності працівників правоохоронних органів; розробити програму психологічної підтримки формування професійної ідентичності працівників правоохоронних органів.

Перелік графічного матеріалу: 21 таблиця, 6 рисунків.

6. Консультанти розділів роботи

Розділ	Прізвище, ініціали та посада консультанта	Підпис, дата	
		Завдання Видав	Завдання прийняв
Вступ	Гредінарова О. М., доцент		
Розділ 1	Гредінарова О. М., доцент		
Розділ 2	Гредінарова О. М., доцент		
Розділ 3	Гредінарова О. М., доцент		
Висновки	Гредінарова О. М., доцент		

7. Дата видачі завдання _____

КАЛЕНДАРНИЙ ПЛАН

№ з/п	Назва етапів кваліфікаційної роботи	Строк виконання етапів роботи	Примітка
1	Збір та систематизація матеріалу	січень –лютий 2025 р.	Виконано
2	Робота над вступом	березень 2025 р.	Виконано
3	Робота над першим розділом	квітень-травень 2025 р.	Виконано
4	Робота над другим розділом	липень 2025 р.	Виконано
5	Робота над третім розділом	червень -серпень 2025 р.	Виконано
6	Написання висновків	вересень 2025 р.	Виконано
7	Передзахист	жовтень 2025 р.	Виконано
8	Нормоконтроль	листопад 2025 р.	Виконано

Студент _____ Д. С. Семіголовський

Керівник роботи _____ О. М. Гредінарова

Нормоконтроль пройдено
Нормоконтролер _____ Н. О. Мосол

РЕФЕРАТ

Кваліфікаційна робота магістра: 78 сторінок, 6 рисунків, 21 таблиця, 78 джерел, 4 додатка.

Об’єктом дослідження: феномен професійної ідентичності.

Предметом дослідження: психологічні особливості професійної ідентичності працівників правоохоронних органів.

Мета роботи: виявити та проаналізувати психологічні особливості професійної ідентичності працівників правоохоронних органів, а також розробити програму психологічної підтримки, спрямовану на розвиток професійного саморозуміння, внутрішньої мотивації та профілактику вигорання.

Гіпотеза перша: передбачається, що зріла професійна ідентичність працівників правоохоронних органів формується за умов переважання внутрішньої мотивації, позитивного ставлення до професійної діяльності та низьких показників професійного вигорання**.**

Гіпотеза друга: передбачається, що недостатня сформованість професійної ідентичності (статуси мораторію або дифузії) пов’язана з домінуванням зовнішньо-негативної мотивації, підвищеним рівнем емоційного виснаження та редукцією професійних досягнень.

Методи дослідження: теоретичні: теоретико-методологічний аналіз, класифікація та систематизація наукових джерел, порівняння й узагальнення даних досліджень; емпіричні: методика діагностики професійної ідентичності; методика «Мотивація професійної діяльності»; методика «Синдром «вигорання»; методика «Незакінчені речення».

Наукова новизна полягає в визначені взаємозв’язоку між рівнем професійної ідентичності, структурою професійної мотивації та проявами синдрому професійного вигорання працівників правоохоронних органів у сучасних умовах діяльності. Також розроблено програму психологічної підтримки, спрямовану на розвиток професійної самосвідомості, профілактику деформацій і підвищення професійної ефективності.

ПРОФЕСІЙНА ІДЕНТИЧНІСТЬ, ПРАЦІВНИКИ ПРАВООХОРОННИХ ОРГАНІВ, ЕМОЦІЙНЕ ВИГОРАННЯ, ЕМОЦІЙНЕ ВИСНАЖЕННЯ, ДЕПЕРСОНАЛІЗАЦІЯ, РЕДУКЦІЯ ПРОФЕСІЙНИХ ДОСЯГНЕНЬ, ПРОФЕСІЙНЕ САМОВИЗНАЧЕННЯ, ПРОФЕСІЙНЕ «Я».

SUMMARY

Semigolovskyi D.S. Psychological features of the professional identity of law enforcement officers.

The qualifying work consists of Introduction, 2 Chapters, Conclusion, References (78 items, 63 of foreign origin), 4 appendix on 11 pages. The qualifying work volume is 99 pages long, 78 of them – main text. There are 21 tables and 6 illustrations.

The qualifying work presents a theoretical overview and describes an experimental study on the phenomenon of professional identity among law enforcement officers, emphasizing the psychological features of its formation and functioning. The master's thesis consists of three chapters, each of which addresses a specific aspect of the development, empirical assessment, and psychological support of professional identity in the law enforcement context.

Research object: the phenomenon of professional identity.

Research subject: psychological characteristics of the professional identity of law enforcement officers.

Research hypothesis 1: it is assumed that a mature professional identity of law enforcement officers is formed under the conditions of prevailing internal motivation, a positive attitude toward professional activity, and low indicators of professional burnout.

Research hypothesis 2: it is assumed that insufficiently formed professional identity (moratorium or diffusion statuses) is associated with dominance of externally negative motivation, increased emotional exhaustion, and a reduction of professional achievements.

The research tasks are as follows:

1. To analyze theoretical approaches to defining the essence and structure of professional identity in psychology.

2. To determine the specificity of law enforcement activity as a factor in the formation of professional identity.

3. To consider the conceptualization of professional identity among law enforcement officers.

4. To empirically study the psychological characteristics of professional identity among law enforcement officers.

5. To develop a psychological support program aimed at forming and strengthening the professional identity of law enforcement officers.

Chapter 1 “Theoretical foundations of the study of professional identity” provides a theoretical analysis of the essence, structure, and determinants of professional identity, as well as its role in the personal and professional development of individuals engaged in extreme or socially significant professions.

Chapter 2 “Empirical study of the psychological characteristics of the professional identity of law enforcement officers” presents the organization, methodology, and results of the empirical research, including diagnostic tools, data analysis, and interpretation of findings.

Key words: professional identity, law enforcement officers, emotional burnout, emotional exhaustion, depersonalization, reduction of professional achievements, professional self-determination, professional “self”.

ЗМІСТ

ВСТУП 8

РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ ДОСЛІДЖЕННЯ ПРОФЕСІЙНОЇ ІДЕНТИЧНОСТІ 12

1.1. Професійна ідентичність як психологічний феномен 12

1.2. Специфіка професійної діяльності працівників правоохоронних органів 21

1.3. Концептуалізація професійної ідентичності працівників правоохоронних органів 32

РОЗДІЛ 2. ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ ПСИХОЛОГІЧНИХ ОСОБЛИВОСТЕЙ ПРОФЕСІЙНОЇ ІДЕНТИЧНОСТІ ПРАЦІВНИКІВ ПРАВООХОРОННИХ ОРГАНІВ 39

2.1. Організація та методика дослідження професійної ідентичності правоохоронців 39

2.2. Результати дослідження та аналіз психологічних особливостей професійної ідентичності працівників правоохоронних органів 45

2.3. Узагальнення результатів і кореляційний аналіз психологічних характеристик прокурорів 64

2.4. Програма психологічної підтримки формування професійної ідентичності працівників правоохоронних органів 68

ВИСНОВКИ. 75

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ 79

ДОДАТКИ 89

ВСТУП

Актуальність теми дослідження. Динамічні соціально-економічні зміни сучасного суспільства зумовлюють підвищення вимог до фахівців, особливо у сферах, пов’язаних із високою соціальною відповідальністю. У цьому контексті професійна ідентичність постає як ключовий чинник, що забезпечує не лише особистісну самореалізацію, а й ефективне виконання професійних функцій. Особливого значення це набуває в екстремальних сферах діяльності, до яких належать правоохоронні органи. Тут професійна ідентичність формується під впливом унікальних і часто екстремальних умов, що вимагають від фахівця високого рівня психологічної стійкості, моральної визначеності та готовності до ризику.

Професійна діяльність працівників правоохоронних органів характеризується напруженістю, відповідальністю та необхідністю постійного контакту з кризовими ситуаціями. У цих умовах професійна ідентичність перестає бути лише питанням самосвідомості. Вона стає ключовим механізмом, що регулює поведінку, мотивує до служіння та допомагає подолати стресові наслідки. Відсутність сформованої ідентичності або її деформація може призвести до професійного вигорання, зниження ефективності, порушення дисципліни та, в кінцевому підсумку, до кризи в професійній сфері.

Дослідження професійної ідентичності працівників правоохоронних органів є важливим для розробки ефективних програм психологічного супроводу, відбору та підготовки кадрів, а також для формування у них стабільної та позитивної ідентичності. Це має безпосередній вплив на забезпечення правопорядку та довіри громадян до державних інституцій.

Питання професійної ідентичності привертає увагу багатьох вчених. Загальнотеоретичні основи були закладені в роботах Е. Еріксона та

Дж. Марсіа, які розглядали ідентичність як процес, що розвивається впродовж усього життя.

Специфіку професійної ідентичності фахівців екстремальних професій вивчали Кузіна В. Д., Макарова О. П., Маліцька Л. Б., Савченко М.С., Ткаченко Н.В. та ін. Дослідники підкреслюють, що в умовах підвищеної небезпеки та соціальної напруги формується особливий тип професійної ідентичності, який поєднує високий рівень самоконтролю, дисципліни, етичної стабільності та стійкості до стресу.

Українські дослідники, такі як Андрейков А. В., Андрієвська-Семенюк О. П., Андрушко Я. С., Гавриловська К. П., Кулінюк Н. М., аналізують проблему професійної ідентичності з урахуванням сучасних реалій українського суспільства. Вони акцентують увагу на важливості ціннісно-смислових орієнтацій у формуванні професійного образу.

Однак, незважаючи на значну кількість публікацій, проблема професійної ідентичності саме працівників правоохоронних органів, з урахуванням специфіки їхньої діяльності та сучасних викликів, залишається недостатньо вивченою. Існують певні прогалини в розумінні механізмів формування деформованої ідентичності та розробки ефективних корекційних програм. Це дає підстави для проведення нового, поглибленого дослідження, яке відповідало б сучасним вимогам і потребам.

Об’єктом дослідження: феномен професійної ідентичності.

Предметом дослідження: психологічні особливості професійної ідентичності працівників правоохоронних органів.

Мета роботи: виявити та проаналізувати психологічні особливості професійної ідентичності працівників правоохоронних органів, а також розробити програму психологічної підтримки, спрямовану на розвиток професійного саморозуміння, внутрішньої мотивації та профілактику вигорання.

Гіпотеза перша: передбачається, що зріла професійна ідентичність працівників правоохоронних органів формується за умов переважання

внутрішньої мотивації, позитивного ставлення до професійної діяльності та низьких показників професійного вигорання.

Гіпотеза друга: передбачається, що недостатня сформованість професійної ідентичності (статуси мораторію або дифузії) пов'язана з домінуванням зовнішньо-негативної мотивації, підвищеним рівнем емоційного виснаження та редукцією професійних досягнень.

Для досягнення поставленої мети необхідно виконати такі завдання:

1. Проаналізувати теоретичні підходи до визначення сутності та структури професійної ідентичності в психології.

2. Визначити специфіку професійної діяльності працівників правоохоронних органів як чинника формування професійної ідентичності.

3. Розглянути концептуалізація професійної ідентичності працівників правоохоронних органів.

4. Емпірично дослідити психологічні особливості професійної ідентичності працівників правоохоронних органів.

5. Розробити програму психологічної підтримки формування професійної ідентичності працівників правоохоронних органів.

Методи дослідження: теоретичні: теоретико-методологічний аналіз, класифікація та систематизація наукових джерел, порівняння й узагальнення даних досліджень; емпіричні: методика діагностики професійної ідентичності; методика «Мотивація професійної діяльності»; методика «Синдром «вигорання»; методика «Незакінчені речення».

Наукова новизна полягає в уточненні психологічної сутності поняття «професійна ідентичність працівників правоохоронних органів» як інтегративного утворення, що відображає усвідомлення себе в професійній ролі, прийняття професійних цінностей і готовність діяти відповідно до етичних норм служби. Емпірично досліджено взаємозв'язок між рівнем професійної ідентичності, структурою професійної мотивації та проявами синдрому професійного вигорання працівників правоохоронних органів у сучасних умовах діяльності. Також розроблено програму психологічної

підтримки, спрямовану на розвиток професійної самосвідомості, профілактику деформацій і підвищення професійної ефективності.

Практичне значення полягає в тому, що результати дослідження можуть бути використані у роботі практичних психологів правоохоронних підрозділів, центрів психологічного забезпечення та під час професійного відбору і підготовки кадрів. Розроблена психологічна програма формування професійної ідентичності може бути впроваджена для підвищення рівня психологічної стійкості, розвиток професійного саморозуміння, внутрішньої мотивації та профілактику вигорання.

Надійність та вірогідність результатів дослідження забезпечувались методологічним обґрунтуванням вихідних положень; використанням методів, адекватних меті та завданням дослідження.

Апробація дослідження. Основні положення наукової роботи представлено:

– в збірнику наукових праць студентів, аспірантів, докторантів і молодих вчених «Молода наука-2025» (м. Запоріжжя, 14-18 квіт., 2025 р.); тема «Психологічні особливості професійної ідентичності працівників правоохоронних органів»;

– в збірнику матеріалів IX Всеукраїнської науково-практичної конференції «Інтеграційні можливості сучасної психології та шляхи її розвитку» (м. Запоріжжя, 23-24 жовт., 2025 р.); тема «Метод незакінчених речень як інструмент вивчення професійної ідентичності працівників правоохоронних органів»;

– в журналі Слобожанський науковий вісник. Серія: Психологія. № 2/2025; тема: «Психологічні особливості професійної ідентичності працівників правоохоронних органів».

Структура кваліфікаційної роботи магістра. Складається зі вступу, 2 розділів, загальних висновків, списку використаних джерел із _ найменувань і 4 додатків на 11 сторінках. Загальний обсяг основного тексту – 99 сторінок. Робота містить 21 таблицю і 6 рисунків.

РОЗДІЛ 1.
ТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ ДОСЛІДЖЕННЯ ПРОФЕСІЙНОЇ ІДЕНТИЧНОСТІ

1.1. Професійна ідентичність як психологічний феномен

Професійна ідентичність стає надзвичайно актуальною темою в умовах сучасних змін на ринку праці, глобалізації і бурхливого розвитку технологій. Швидкі зміни в економіці та соціальній сфері, інформаційна перенасиченість суспільства змушують індивіда швидко адаптуватися до нових вимог і самостійно визначати своє місце у професійному середовищі. Ця проблема здобула особливого значення через необхідність самореалізації особистості й збереження конкурентоспроможності в умовах постійного оновлення професійних знань та навичок.

У науковій літературі професійна ідентичність зазвичай розуміють як широку психологічну категорію, що відображає усвідомлення людиною власного місця і ролі у вибраній професійній спільноті. Наприклад, Я. С. Андрушко визначає професійну ідентичність як один з базових компонентів самосвідомості, який формується через професійну соціалізацію. Цей феномен дозволяє особистості «усвідомити своє ставлення і свою роль у певній професії» та реалізувати себе не лише як «Я – людина», а як «Я – професіонал». Іншими словами, професійна ідентичність – це цілісне уявлення про себе як про представника певної професійної спільноти і про своє професійне призначення, що проявляється в образі «Я-професіонал» [5, 107].

Ідея ідентичності особистості має глибоке коріння у психології та соціології. Від основоположних розробок З. Фрейда і почалася розробка поняття «ідентифікації» як механізму соціалізації. З. Фрейд вважав, що ідентифікація є процесом «усвідомленого оволодіння змістами соціальних

взірців та рольових моделей», який здійснюється через емоційний зв'язок з іншими і формує неповторність особистості.

Е. Еріксон дав цьому поняттю нове значення у своїй теорії психосоціального розвитку: він розглядав ідентичність як комплексну освіту особистості, що «захищає цілісність і індивідуальність досвіду людини», забезпечуючи відчуття цілісності «Я» та підготовлюючи її до майбутніх ролей. Особливу увагу науковець приділив кризі ідентичності в юнацькому віці, яка є нормальним етапом становлення «Я» й сприяє усвідомленню свого місця в соціумі.

Подальші дослідження продовжили розширювати це поняття. Д. Марсія, спираючись на Е. Еріксона, розвинув теорію статусів ідентичності: відкладену ідентичність, кризу мораторію, передчасну ідентичність та досягнуту ідентичність (achievement) – через опис показав, як особистість переживає або уникала пошуку себе. Зокрема, досягнута ідентичність формується після періоду кризового пошуку, коли індивід робить усвідомлений вибір і приймає зобов'язання, а передчасна (форклозер) ідентичність характеризується тим, що вибір професії зроблений завчасно, без глибокого пошуку [58, 141].

У той же час соціальні психологи (Г. Мід, Г. Тернер, Г. Теджфел) внесли поняття соціальної ідентичності, підкресливши роль групових і професійних спільнот у самоусвідомленні індивіда. Так, соціально-психологічний підхід трактує ідентичність як когнітивну систему, що регулює поведінку через усвідомлення приналежності до колективу. Е. Зеєр, продовжуючи лінію соціально-психологічних досліджень, теж визначали ідентичність як багаторівневу систему усвідомлень, що охоплює як особистісні, так і колективні аспекти. Усі ці загальні уявлення про ідентичність було згодом поширено і на професійну сферу.

Перехід концепції ідентичності на професійну діяльність спричинив появу нових наукових досліджень. Перші згадки про професійну ідентичність з'явилися в середині XX століття в контексті професійної

орієнтації та психології праці. Наприклад, В. Клімов у своїх працях досліджував структуру професії та соціально-рольові норми професіонала. У вітчизняній психології дослідженням професійної ідентичності займалися В. Шадріков, О. Реан та інші, які акцентували увагу на процесах професійного вибору і становлення. Зокрема, А. Реан увів поняття «професійної Я-концепції» як структури, що містить реальну та ідеальну складові уявлення про себе як про фахівця. Одночасно були окреслені чотири головні психологічні підходи до вивчення ідентичності:

- психодинамічний (ідеї З. Фрейда й Е. Еріксона про внутрішні конфлікти і кризи);
- когнітивний (фокус на самосвідомості і уявленні про себе);
- соціально-психологічний (теорії соціальної ідентичності, групових ролей);
- гуманістичний (ідеї самореалізації А. Маслоу та акцент на пошуку сенсу професії) [43, 22].

Кожен із цих підходів дав цінний внесок у розуміння професійної ідентичності як складного феномена.

Різні дослідники визначають професійну ідентичність через призму власних теоретичних підходів. Так, А. С. Борисюк описує її як інтегративне поняття, що «об'єднує в собі компоненти особистісної та соціальної ідентичності, має багаторівневу динамічну структуру, містить усвідомлені та неусвідомлені компоненти» і є складовою самосвідомості особистості.

У своїх роботах науковці виділяють два взаємопов'язаних компонента професійної ідентичності: усвідомлення себе представником певної професії та професійної спільноти. Він підкреслює, що професійна ідентичність є результатом процесів професійного самовизначення та самоорганізації – тобто вона складається з того, як особистість усвідомлює себе фахівцем та членом професійного колективу [62, 14].

Подібно до цього, сучасні автори, А. О. Андрюєвська-Семенюк, Е. М. Кир'янова та ін., описують професійну ідентичність як образ «Я» фахівця, що формується у взаємодії з професійним середовищем [3].

В структурному сенсі професійна ідентичність складається з чотирьох основних компонентів, яку представив І. М. Мельник і відображена на рисунку 1.1. [37, 69].

Когнітивний компонент

- це уявлення про себе як фахівця, знання про свою професію та її місце в суспільстві. Наприклад, Реан виділяє реальну професійну концепцію особистості як її уявлення про себе як про професіонала. Когнітивний компонент відповідає за те, наскільки чітко людина знає професійні вимоги та усвідомлює свої компетенції.

Емоційно-ціннісний компонент

- це ставлення до професії, почуття гордості, задоволення від роботи та професійні цінності. Як зазначає Борисюк, цей компонент передбачає ставлення до себе як професіонала та до самої професії. Належність до професійної групи може викликати емоційне відчуття причетності, мотивацію до підтримки колег та ознаку професійної гідності.

Поведенський компонент

- це сукупність професійних навичок, компетенцій і стиль поведінки у професійній діяльності. Він включає те, як особистість діє у робочих ситуаціях, які її професійні звички та як вона взаємодіє з колегами і клієнтами. Отже, поведінкова складова відображає реальну здатність «жити» своєю професією у щоденних вчинках.

Мотиваційний компонент

- це мотиви вибору професії і прагнення до саморозвитку. У професійній ідентичності цей компонент відображає цілі та спонукання особистості: чому вона обрала цю сферу, наскільки зацікавлена в її освоєнні, які внутрішні стимули (наприклад, творче самовираження чи відповідність соціального статусу) ведуть її вперед. Професійна ідентичність стимулює прагнення до професійного самовдосконалення і кар'єрного зростання.

Рисунок 1.1. Структура професійної ідентичності

Узгодженість і взаємодія цих компонентів забезпечують цілісність професійної ідентичності особистості. Наприклад, когнітивний образ «Я-фахівця» повинен підтримуватися позитивними емоціями щодо професії та практичними діями, що відповідають обраній ролі. Водночас мотиваційна складова активізує пошук нових знань (когнітивна) та практичних умінь (поведенська) для досягнення професійних цілей [5, 107].

Професійна ідентичність виконує в особистості кілька важливих функцій, які забезпечують координацію і регуляцію її професійного життя. Серед основних функцій науковці виділяють такі:

– Регулятивна функція – професійна ідентичність спрямовує поведінку особистості у професійній сфері. Усвідомлення себе фахівцем допомагає ставити цілі кар'єрного зростання і професійної діяльності, будувати план розвитку. Індивід із чітко сформованим професійним «Я» більш цілеспрямовано розвиває професійні навички і приймає рішення, узгоджені зі своїм уявленням про себе.

– Адаптаційна функція – вона допомагає особистості ефективно реагувати на зміни в професійному оточенні і вимоги ринку праці. Професійна ідентичність полегшує входження в нові професійні спільноти і адаптацію до змін: тобто коли людина чітко бачить себе представником певного фаху, їй легше інтегруватися в колектив і освоювати нові стандарти. За аналогією з іншими дослідженнями, професійну ідентичність вважають результатом складних процесів професійного самовизначення й адаптації, що підкреслює її адаптивну роль.

– Самореалізаційна функція – професійна ідентичність забезпечує досягнення особистістю внутрішньої гармонії та самореалізації через свою професійну діяльність. Як зазначають дослідники, процес професійного становлення «дає можливість особистості реалізувати себе не лише як Я–людина, а як Я–професіонал». Іншими словами, коли професійна ідентичність сформована, людина відчуває себе корисною і значущою, що є важливою передумовою її самореалізації й внутрішнього задоволення від роботи.

– Захисна функція – професійна ідентичність може слугувати джерелом психологічної стійкості у складні професійні періоди. Ідентичність фахівця дає основу для впевненості в собі та стійкості перед невдачами, забезпечує відчуття внутрішньої опори. У разі професійного стресу чи кризи усвідомлення власної компетентності та приналежності до професії підтримує рівень мотивації і допомагає долати труднощі [5].

Таким чином, професійна ідентичність виконує регулятивну роль у формуванні кар'єри, сприяє адаптації до змін, спрямовує особистий розвиток через реалізацію професійних цілей, а також захищає від руйнівних наслідків стресу і невдач у роботі.

За визначенням В. Д. Кузіна, формування професійної ідентичності – це поступовий, багатоступеневий процес, що охоплює довгий період життя особистості. Його можна умовно поділити на кілька етапів, які загалом представлені у таблиці 1.1. [27, 52].

Таблиця 1.1. – Етапи та особливості формування професійної ідентичності працівників правоохоронних органів

Етап	Вікова орієнтація	Характерні особливості	Типові труднощі / кризи	Очікуваний результат
1. Орієнтаційно-мотиваційний	Підлітковий вік (13–17 років)	Перші уявлення про майбутню професію; вплив сім'ї, медіа, школи; початкова ідентифікація з професією	Невизначеність тиск з боку батьків, недостатність знань	Зародження інтересу до професії, мотивація вступу
2. Підготовчо-освітній	Юність (17–22 роки)	Навчання у ВНЗ, засвоєння нормативно-правових основ, початкова соціалізація	Криза адаптації, зневіра у правильності вибору, конкуренція	Первинна ідентичність, засвоєння норм і цінностей

Продовження таблиці 1.1

3. Адаптаційно-професійний	Молодий вік (22–30 років)	Стажування, початок практичної діяльності, активна соціалізація у професійному середовищі	Стрес, емоційне виснаження, "реальність vs очікування"	Ідентифікація з професією, прийняття ролі правоохоронця
4. Стабілізаційно-інтеграційний	Зрілість (30–45 років)	Професійне зростання, кар'єрна реалізація, формування стилю роботи	Кризи переоцінки, моральна втома, вигорання	Стійка професійна ідентичність, інтеграція в систему
5. Завершальний (рефлексивний)	Передпенсійний та пенсійний вік	Оцінка професійного шляху, зміна статусу, втрата повсякденних функцій	Ідентифікаційна криза, втрата соціальної ролі	Перебудова ідентичності, інтеграція минулого досвіду

Як зазначено в дослідженнях, перший етап – це загальна освіта та профорієнтація у підлітковому віці, коли молода людина розглядає свої інтереси і здібності та робить перші уявлення про можливу професію.

Другий етап – це безпосередньо професійна підготовка: здобуття профільної освіти (наприклад, у вузі або професійному училищі), засвоєння теоретичної бази та формування первинних професійних умінь.

Третій етап – це безпосереднє входження в професійну діяльність і подальше становлення особистості з урахуванням набутого досвіду. На цьому етапі професійна ідентичність остаточно оформлюється як частина самосвідомості: індивід оцінює свою відповідність професії, формує власний стиль роботи та інтегрується у професійну спільноту.

На різних етапах можливі професійні кризи. Наприклад, в юності й формальній профорієнтації може виникати криза вибору професії – коли

підліток вагається між різними варіантами або відчуває невпевненість у своєму шляху. Під час навчання можливі кризи адаптації до вимог професійної освіти. У зрілому віці часто зустрічаються так звані кризи «професійного вигорання» або «переоцінки цінностей», коли фахівець може сумніватися у вибраній сфері, шукати нові цілі. Кожна з таких криз стимулює перегляд свого місця у професії та може призвести до її переосмислення або зміцнення професійної ідентичності.

Важливим фактором у процесі формування є середовище, в якому зростає й розвивається особистість. Сім'я, традиції, шкільна та професійна освіта часто створюють перші уявлення про професії. Наприклад, сімейні уподобання й моделі професійних ролей можуть направляти вибір (як показано в дослідженнях, наслідування професійних взірців є одним з основних чинників формування ідентичності).

Освітнє середовище надає знання й ресурси для професійного навчання. Соціальне оточення й попит ринку праці впливають через інформування про актуальність та перспективи професій. З іншого боку, особистісні фактори (як рівень інтелекту, мотиваційні та вольові якості, інтереси) визначають схильності до певної професії. Наприклад, індивідуальні характеристики (установки, потреби, інтереси, здібності) істотно впливають на вибір професії й успішність адаптації у ній. Усе це формує ту сукупність впливів, яка визначає динаміку розвитку професійної ідентичності особистості [52, 76].

Найпоширенішою класифікацією типів професійної ідентичності є адаптація статусної моделі Марсії на професійну площину. За Дж. Марсіа виділяють чотири основні статуси професійної ідентичності: дифузна, передчасно сформована (форклозер), мораторій та досягнута ідентичність. Коротко ці статуси можна охарактеризувати так (наведено за даними Дж. Марсії):

Таблиця 1.2. – Типи професійної ідентичності

Статус професійної ідентичності	Опис
Досягнута (Achievement)	Особа пройшла через кризу пошуку і зробила свідомий вибір професії. Індивід узяв на себе професійні зобов'язання і має чітке уявлення про свої цілі та цінності. (Приклад: студент закінчив навчання й остаточно обрав кар'єрний шлях).
Мораторій (Moratorium)	Індивід перебуває в активному пошуку; кризовий період триває. Людина досліджує різні варіанти професійного розвитку, але ще не взяла зобов'язань. (Наприклад, випускник університету, що вагається між кількома спеціальностями).
Передчасна (Foreclosure)	Відбувається завчасний вибір професії без періоду реального пошуку: особа приймає професійні зобов'язання під впливом зовнішніх факторів (сім'ї, авторитетів) і не переживає кризи пошуку. (Приклад: дитина вибрала професію батьків без особистого вибору.)
Диффузна (Diffusion)	Відсутність чіткої професійної спрямованості: індивід не переживав кризи чи не сформував жодних зобов'язань після кризи. Особа може проявляти байдужість або нерішучість щодо вибору професії. (Наприклад, підліток, який не цікавиться жодною професією і не робить довгострокових планів).

Ця типологія ідентичності вказує на різні шляхи розвитку особистості: одні зуміють після роздумів (кризи) остаточно визначитись із професією (досягнута), інші – чи то через пошук (мораторій), чи то під тиском обставин (передчасна), чи то залишаючись без чіткого вибору (дифузна) [7, 17].

Підсумовуючи викладене, професійна ідентичність виявляється динамічною, багатокомпонентною та багатофункціональною системою усвідомлень, ставлень і компетенцій. Вона формується поступово – від вибору професії у юнацькому віці до переосмислення кар'єри у зрілому віці –

та включає когнітивні, емоційні, поведінкові й мотиваційні аспекти особистості. Професійна ідентичність виконує регуляторні та адаптивні функції, забезпечуючи стійкість особистості у професійному середовищі, а також сприяє самореалізації індивіда через усвідомлення себе як фахівця. Така «освічена» ідентичність дає можливість людині критично оцінювати свою відповідність професії, проєктувати професійні ситуації та визначати оптимальні шляхи саморозвитку.

1.2. Специфіка професійної діяльності працівників правоохоронних органів

Професійна діяльність працівників правоохоронних органів має виняткову соціальну значущість і пов’язана з надзвичайно високим рівнем відповідальності перед суспільством. Щоденна робота поліцейських, працівників СБУ, прокурорів та інших силових структур включає виконання завдань, пов’язаних із охороною правопорядку, протидією злочинності, захистом прав і свобод громадян. Ця діяльність постійно супроводжується екстремальними ситуаціями: затриманнями підозрюваних, конфліктами, застосуванням зброї тощо. Тому для повноти психологічного аналізу професійної ідентичності важливо виокремити особливості саме цих професій [27].

Професійно важливі якості працівника правоохоронних органів та їх зв’язок із функціональними завданнями представлено у таблиці 1.3. [3].

Таблиця 1.3. – Професійно важливі якості працівника правоохоронних органів та їх зв’язок із функціональними завданнями

Професійна функція працівника	Необхідні психологічні якості	Приклад професійної ситуації
Забезпечення громадського порядку	Стресостійкість, самоконтроль, уважність	Масовий захід із високим рівнем напруги серед натовпу

Продовження таблиці 1.3

Реагування на злочини	Рішучість, швидкість прийняття рішень, критичне мислення	Ситуація пограбування в реальному часі
Комунікація з населенням	Емпатія, етичність, комунікабельність	Спілкування з потерпілим під час слідчих дій
Робота з документацією	Сумлінність, організованість, відповідальність	Складання протоколу огляду місця події
Виконання наказів в умовах ризику	Дисциплінованість, внутрішня мотивація, командність	Спецоперація із затримання озброєного злочинця

Працівники правоохоронних органів виконують ключові соціальні функції:

- забезпечення громадського порядку;
- охорону прав і свобод громадян;
- протидію злочинності.

Згідно з Постановою Кабінету Міністрів України, «основними завданнями Національної поліції є підтримання публічної безпеки і порядку», усунення загроз, пов’язаних із кримінальними правопорушеннями. Поліцейські також здійснюють патрулювання вулиць, слідкують за дотриманням законності у публічних місцях, проводять превентивні заходи з метою попередження правопорушень [17].

Окреме місце в системі правоохоронних органів займають працівники Служби безпеки України (СБУ), діяльність яких спрямована на забезпечення державної безпеки, захист суверенітету, територіальної цілісності та конституційного ладу. Вони здійснюють оперативно-розшукову діяльність, контррозвідувальні заходи, протидіють терористичним і диверсійним загрозам, шпигунству та посяганням на державні інтереси. Їхня професійна діяльність пов’язана з підвищеним рівнем відповідальності, ризику та необхідністю прийняття рішень в умовах невизначеності, що потребує високого рівня стресостійкості, аналітичного мислення та сформованої професійної ідентичності [54].

Не менш важливу функцію у системі захисту правопорядку виконують прокурори, основним завданням яких є підтримання державного обвинувачення в суді, нагляд за дотриманням законів під час проведення досудового розслідування, а також представництво інтересів держави в суді. Професійна діяльність прокурора вимагає розвиненого почуття справедливості, правової культури, незалежності мислення та стійких морально-етичних орієнтацій. Від рівня їхньої професійної ідентичності залежить не лише ефективність правозастосування, а й довіра суспільства до судової та правоохоронної системи загалом [20].

Таким чином, працівники поліції, СБУ та прокуратури виступають різними, але взаємопов'язаними складовими єдиної системи охорони правопорядку. Їхня професійна діяльність потребує високого рівня психологічної підготовки, усвідомлення професійної ролі та відповідальності, що зумовлює актуальність вивчення особливостей формування їхньої професійної ідентичності.

Діяльність правоохоронців ґрунтується на численних законах і підзаконних актах. Серед ключових нормативних документів – Закони України «Про Національну поліцію» [45] та «Про Службу безпеки України» [47], які визначають статус, повноваження та обов'язки поліцейських і офіцерів СБУ. Окрім цього, діють Закон «Про прокуратуру» [46] та Закон «Про Державне бюро розслідувань» [44], що регламентують діяльність інших правоохоронних інституцій. Загальні вимоги містять Конституція України, Кодекс закону про працю, Кримінальний і Кодекс України про адміністративні правопорушення (за необхідності згадуються).

Ці документи формують рамки правомірних дій правоохоронця: правила затримання, припинення злочину, документообігу тощо. Дотримання нормативно-правових вимог є обов'язковим, оскільки відхилення може призвести до дисциплінарної чи кримінальної відповідальності працівника.

Вступ до правоохоронних органів передбачає багатоступеневу відбірково-підготовчу систему. Початковий етап – вступ до закладів вищої освіти галузі «Правоохоронна діяльність» (Національна академія МВС, факультети університетів внутрішніх справ, Академія Нацгвардії тощо). Курсанти вивчають право, криміналістику, тактику дій, проходять фізичну та вогневу підготовку. Після закінчення навчання більшість новоспечених офіцерів проходять стажування у відповідних підрозділах поліції чи СБУ (в органах превентивної діяльності, слідства тощо).

Вимоги до кандидатів передбачають суворий відбір. Перш за все, враховуються фізичні показники (зібрання норм здоров'я та фізичного розвитку), а також наявність вищої освіти. Обов'язковим є психологічний відбір: спеціалісти психологічних служб проводять тести й інтерв'ю для оцінки мотивації і психологічних якостей (асесмент-центр, психологічне тестування, кейс-методи). Так, за даними МВС, психолог під час відбору визначає у кандидатів «провідні індивідуально-психологічні особливості… мотивацію, психофізіологічні та емоційні реакції, рівень розвитку інтелекту, навички мислення і пам'яті… лідерські тенденції, комунікативні якості, стресостійкість, психологічну готовність до служби в екстремальних умовах». Таким чином, відбір ґрунтується на визначенні найбільш відповідних осіб за комплексом професійно важливих якостей (фізичних, психологічних, моральних). Успішне виконання відбіркових етапів означає допуск кандидата до навчання і служби, що забезпечує високий рівень підготовленості особового складу правоохоронних органів [49].

Класифікація професійних ризиків у діяльності працівників правоохоронних органів та їх психологічні наслідки представлена у таблиці 1.4.

Таблиця 1.4. – Класифікація професійних ризиків у діяльності працівників правоохоронних органів та їх психологічні наслідки

Тип ризику	Конкретні прояви	Потенційні психологічні наслідки	Необхідні ресурси для подолання
Фізичний	Озброєне протистояння, масові заворушення, операції із затримання злочинців, небезпечне середовище	ПТСР, підвищена тривожність, соматичні симптоми	Фізична підготовка, тактичні навички, екіпірування
Психологічний	Стресові ситуації, велике психоемоційне навантаження, постійне очікування загрози	Вигорання, тривожні розлади, депресія, агресивність	Психологічна підтримка, тренінги стресостійкості
Соціальний	Громадський осуд, ризик кримінального переслідування, низький рівень довіри з боку населення	Зниження самооцінки, професійна демотивація, емоційна ізоляція	Комунікативна компетентність, розвиток професійної ідентичності
Професійно-рольовий	Конфлікт між службовими обов’язками та особистими переконаннями, етичні дилеми	Професійна деформація, амбівалентність, внутрішній конфлікт	Професійна рефлексія, етична підготовка
Юридичний	Висока юридична відповідальність за рішення, складність правозастосування в нестандартних ситуаціях	Страх помилки, уникнення ініціативності, формалізм	Юридична грамотність, системна підтримка керівництва

Правоохоронці постійно працюють із чужими негативними емоціями і переживаннями. На місцях кримінальних подій чи аварій вони зустрічаються із страхом і горем потерпілих, агресією та ворожістю з боку підозрюваних і спостерігачів. Треба вміти оперативно заспокоїти спалах агресії, підтримати постраждалих і водночас зберегти холоднокровність. Як зазначають фахівці з

екстремальної психології, така діяльність «перетинається з дією різноманітних стресогенних факторів: небезпека для життя і здоров'я, невизначеність… напружена увага, висока відповідальність». У зв'язку з цим працівник повинен володіти навичками регулювання власного емоційного стану: вміти швидко знімати психічне напруження, «усувати негативний емоційний стан та втому» під час виконання завдань. Необхідність тримати емоції під контролем і стримувати власну агресію чи страх є постійним психологічним тягарем. У довгостроковій перспективі це призводить до високого ризику емоційного вигорання: працівники звикають бути «на міцних нервових гальмах», що може перерости у байдужість чи невразливість до людського горя [35].

Професійна роль вимагає здатності швидко й адекватно орієнтуватися в складних, часто неочікуваних ситуаціях. Працівники правоохоронних органів часто оперують інформацією, яка нерідко неповна або суперечлива, та має ухвалити рішення «тут і зараз».

Як зазначено вище, така необхідність «безперервного логічного та психологічного аналізу значної кількості інформації» та прийняття рішень під тиском часу становить одну з психологічних характеристик професії. Успішна робота потребує аналітичного мислення, готовності до відповідальності та інтуїції. Нестача часу для роздумів і висока відповідальність за вирішення (помилка тут може коштувати життю) викликають постійну мобілізацію зусиль і додають стресу. Тому швидка реакція, вміння протидіяти паніці і чітко діяти у невизначеній обстановці є ключовими професійно важливими вміннями [55].

Службова діяльність правоохоронця неминуче пов'язана з морально-етичними виборами. З одного боку, потрібно суворо дотримуватися законності; з іншого – у критичних ситуаціях інколи доводиться застосовувати силу чи здійснювати обмеження прав інших осіб заради громадської безпеки [10]. Так виникають дилеми щодо допустимості певних дій. Приклади типових дилем: застосовувати зброю проти агресивного

правопорушника у публічному місці з ризиком невинних, або ризикувати життям; надавати допомогу своїм колегам, які порушили правила, або повідомляти про це вище керівництво; вірність колегам чи обов'язку перед суспільством у випадку, коли інтереси суперечать. Ці дилеми вимагають від особистості високого морального самоконтролю, почуття справедливості і розуміння гуманістичних принципів. Від правильного рішення в таких ситуаціях залежить як професійна репутація працівника, так і рівень суспільної довіри до всього правоохоронного органу.

Психологічні особливості професійної діяльності працівників правоохоронних органів представлено у таблиці 1.5.

Таблиця 1.5. – Психологічні особливості професійної діяльності працівників правоохоронних органів

Психологічна характеристика	Зміст	Потенційні ризики/наслідки	Необхідні якості або вміння
Емоційне навантаження	Робота з емоціями жертв, агресією підозрюваних, переживаннями, власною тривогою	Вигорання, емоційна втома, байдужість	Самоконтроль, емоційна регуляція, емпатія
Невизначеність у прийнятті рішень	Дії в умовах браку часу, інформаційної суперечливості, загрозливих обставин	Хронічний стрес, помилки, втрата впевненості	Аналітичне мислення, рішучість, інтуїція
Морально-етичні дилеми	Вибір між службовими вимогами, особистими переконаннями, суспільною довірою	Професійна деформація, моральне виснаження	Почуття справедливості, моральна зрілість
Особистісна відповідність професії	Постійне психологічне напруження потребує специфічного особистісного профілю	Невідповідність – демотивація, низька ефективність	Витривалість, дисципліна, адаптивність, чесність

Продовження таблиці 1.5

Комунікативна напруга	Взаємодія з різними соціальними групами, агресивним або ворожим середовищем	Комунікативне виснаження, ізоляція	Комунікативність, толерантність, стресостійкість

Кудерміна О. та Олещенко В.Ю. трактують, що найбільш важливими рисами характеру для працівника органів правопорядку є: стійкість та витривалість (уміння витримувати стрес і неприємності без тривалої демотивації); рішучість і сміливість (готовність діяти за небезпечних умов, іноді йти на ризик, але адекватно оцінюючи ситуацію); відповідальність і чесність (свідоме виконання службових обов'язків, утримання від протиправних дій, сумління щодо спостереження законності); емпатія і комунікативність (здатність розуміти емоції потерпілих, співчувати жертвам злочинів і водночас налагоджувати контакт з різними верствами населення); самоконтроль і дисциплінованість (володіння собою у критичних обставинах, повага до внутрішніх правил та наказів) [26; 41].

Барко В.І., Криволапчук В.О., Остапович В.П. та Ларіанова А.В. зазначають, що у процесі відбору до правоохоронних органів (поліція, СБУ, ДБР, прокуратура) системно оцінюють професійно важливі якості кандидатів — стресостійкість і витривалість, самодисципліну, відповідальність та доброчесність, здатність до самоконтролю, комунікацію й емпатію, а також лідерський потенціал і адаптивність до роботи в невизначених чи ризикованих умовах. Практика психологічного відбору спирається на стандартизовані тести, співбесіди та (у силових і контррозвідувальних підрозділах) психофізіологічні методи. Кандидати з низькою толерантністю до стресу, вираженою ригідністю чи порушеннями самоконтролю, як правило, відсіюються на етапах оцінювання, оскільки ці характеристики знижують надійність та безпеку професійної діяльності в службі [8].

Правоохоронці формують свою професійну субкультуру, що включає специфічну лексику, традиції і неформальні норми поведінки. Колеги можуть спілкуватися професійним сленгом, ухилятися від формальних процедур поза службою. Ця субкультура формує ціннісні орієнтири («ми – на службі, ми – одна команда, ми – завжди готові») і забезпечує відчуття приналежності . Водночас вона встановлює очікування щодо поведінки: готовність на все заради товариша, беззаперечне виконання наказів, поміч колегам – ці норми передаються «не з книжок», а в робочих ситуаціях. Такі риси можуть позитивно впливати на згуртованість, але і створюють тиск «не виділятися» та «тримати обличчя» перед колегами [12; 18, 275].

Для професійної ідентичності субкультурні фактори означають, що новачок асимілюється у цей закритий світ через прийняття колективних традицій і цінностей, що впливає на його самовизначення як «свого».

Система правоохоронних органів строго ієрархічна: є чітка структура від керівництва до рядового складу. Дисциплінованість та підпорядкування наказам лежать в основі організаційної культури. Така ієрархія визначає, що особисті ініціативи можуть бути обмежені на користь колективних рішень і розпоряджень зверху. Для індивіда це означає: ретрансляція команди та наказів у власній свідомості – правоохоронець звикає ухвалювати рішення згідно з встановленими процедурами і регламентами. У позитивному сенсі ієрархія прищеплює відчуття відповідальності за тих, хто під ним, та забезпечує навчання у досвідченіших колег. У негативному – може розвинути підвищену конформність, нехтування власними ініціативами, а в екстремальних випадках – конфлікт між громадянською свідомістю і «підлеглістю наказам» (якщо останні суперечать моралі).

Командна робота для працівників правоохоронних органів є життєво важливою. Успіх операції часто залежить від злагодженості групи. У колективі формується атмосфера взаємодопомоги і довіри: наприклад, у небезпечних затриманнях напарник спирається на підтримку колег. Досвідчений співробітник може навчити новачка методам виходу з

конфліктних ситуацій чи психологічної розрядки. Безпека і результативність безпосередньо пов’язані з тим, наскільки віддані товариші один одному та наскільки надійно вони підтримують. Така взаємозалежність сприяє згуртуванню: спільнота правоохоронців часто відчуває себе окремим соціальним «плотом» зі своєю довірою і кодексом честі. З іншого боку, сильні внутрішні зв’язки інколи посилюють емоційні переживання працівників: один небезпечний інцидент з колегою, загибель напарника можуть суттєво вплинути на психологічний стан групи й окремого [40, 491].

Носенко О., Кравець В. звертають увагу, що ставлення суспільства до правоохоронців істотно впливає на їхнє професійне самосприйняття та самооцінку**.** Представники правоохоронних структур (поліцейські, співробітники Служби безпеки України, прокурори, слідчі, працівники Державного бюро розслідувань) уособлюють державну владу у сфері захисту правопорядку. У своїй діяльності вони щоденно взаємодіють із громадянами, тому реакції суспільства на їхні дії часто сприймаються не лише як оцінка службових результатів, а й як особистісна оцінка.

Позитивна взаємодія — вдячність від врятованих громадян, схвалення проведених операцій, суспільне визнання ефективності — посилює почуття професійної значущості, зміцнює ідентичність і формує відчуття причетності до важливої державної місії. Натомість агресія, недовіра або узагальнені стереотипи на кшталт «усі правоохоронці зловживають владою» негативно позначаються на самооцінці та емоційному стані фахівців, змушуючи їх внутрішньо виправдовувати свій професійний вибір чи захищати власну репутацію [39].

Таким чином, соціальне сприйняття правоохоронців виступає потужним чинником формування їхньої професійної ідентичності. Образ «визнання» чи, навпаки, «байдужості» з боку суспільства формує у працівників відчуття цінності власної діяльності, впливає на рівень мотивації, моральний стан та ступінь залученості у виконання службових завдань. Правоохоронець постійно коригує власне уявлення про себе й свою місію залежно від того, наскільки він відчуває соціальну підтримку чи критику з боку громад.

Наслідки професійної діяльності для особистості працівника правоохоронних органів можна продемонструвати у таблиці 1.6. [33].

Таблиця 1.6. - Наслідки професійної діяльності для особистості працівника правоохоронних органів

Категорія наслідку	Типові прояви	Потенційні ризики	Позитивні ефекти (за наявності)	Механізми подолання / профілактики
Професійна деформація	Цинізм, формалізм, гіперконтроль, емоційна холодність, підвищена підозрілість	Руйнування емпатії, авторитаризм, девіація професійної ідентичності	Створення психологічного бар'єру для самозахисту	Супервізії, тренінги емоційного реагування, етичні коди
Емоційне вигорання	Виснаження, апатія, роздратованість, відчуження, втеча в алкоголізацію чи ізоляцію	Зниження службової ефективності, ризик суїциду, психосоматичні розлади	Усвідомлення меж власних ресурсів	Психологічна підтримка, коучинг, зміна функцій, рефлексія
Посттравматичний стрес (ПТСР)	Флешбеки, нічні кошмари, гіпервозбудження, уникнення нагадувань про травму	Соціальна ізоляція, депресія, агресивна поведінка, втрата довіри	Глибше розуміння меж людських можливостей	Психотерапія, групи підтримки, службова реабілітація
Особистісне зростання	Підвищена самодисциплінаві дповідальність, зібраність, толерантність до невизначеності	Надмірне ототожнення з роллю, ризик емоційної глухоти	Формування моральної зрілості, посилення ідентичності	Баланс професійного та особистого, саморефлексія
Професійна ідентичність	Усвідомлення себе як «служителя закону», лояльність до інституції, внутрішня дисципліна	Звуження соціальних ролей, труднощі адаптації при зміні сфери діяльності	Високий рівень моральної інтеграції, ідентифікація з цінностями	Підтримка балансу між «рольовим» та «особистісним» Я

Продовження таблиці 1.6

Соціальні наслідки	Недовіра до зовнішнього середовища, замкнутість, професійна солідарність «проти світу»	Складнощі у побудові міжособистісних зв'язків поза професією	Глибоке відчуття групової належності, професійного братства	Психоосвіта, розвиток позаслужбової соціальної активності

Професійна діяльність працівників правоохоронних органів є унікальною за своїми психологічними, фізичними та соціальними вимогами. Щоденний контакт зі злочинністю, гострі стресові умови, високі очікування суспільства та строге законодавче регулювання диктують специфічні норми поведінки і цінності. Для формування та збереження ідентичності офіцера потрібно одночасно високий рівень професійної підготовки, стійкості особистості та особлива мотивація служіння. Саме ці специфічні умови (екстремальні ризики, емоційне навантаження, субкультура) виступають основними факторами, що визначають особливості виникнення, розвитку і можливих криз професійної ідентичності у правоохоронців.

1.3. Концептуалізація професійної ідентичності працівників правоохоронних органів

Унікальні умови служби в правоохоронних органах — постійне нервове напруження, високий рівень ризику для життя та здоров'я, безпосередній контакт із кримінальним середовищем — визначають специфіку формування їхньої професійної ідентичності [6]. Як зазначає А. Є. Крищенко «діяльність працівників правоохоронних органів часто відбувається в екстремальних умовах, що супроводжується значним психічним навантаженням та негативним впливом злочинного середовища» [25, 122].

Це зумовлює необхідність окремої теоретичної рефлексії та концептуального осмислення професійної ідентичності працівників

правоохоронних структур. З огляду на це питання стає особливо актуальним в сучасній Україні, адже, як наголошується, проблема «ще практично не розроблена» стосовно правоохоронців у науковій літературі.

За методологічну основу дослідження узято класичні теоретичні підходи до феномена ідентичності. Так, Е. Еріксон розглядав ідентичність як динамічний процес організації життєвого досвіду в цілісне «Я». Його послідовник Дж. Марсія запропонував статусну модель ідентичності, визначаючи її як «его-внутрішню структуру, що самостворюється, динамічну організацію потреб, здатностей, переконань та індивідуальної історії». Науковець підкреслює дві складові професійної ідентичності – усвідомлення себе представником певної професії та професійної спільноти. Ці підходи дозволяють описати ідентичність правоохоронця як інтегративну характеристику особистості, що формується під впливом службової діяльності і ціннісних настанов професії.

Професійна ідентичність працівника правоохоронних органів можна охарактеризувати як інтегративне уявлення про себе як про носія влади та закону в суспільстві. Вона включає усвідомлення свого місця у професійній групі чи спільноті, систему специфічних цінностей і норм («справедливість», «честь», «відданість обов'язку» тощо), мотиви служіння суспільству та стабільне уявлення про себе в контексті службової діяльності [4].

Як вказують науковці, Ющенко І. М. та Панченко Т. С., професійна ідентичність – це «концептуальне уявлення людини про своє місце у професіональній групі», яке дозволяє особистості більш повно реалізувати свій потенціал у професійному середовищі [63].

Формуючи модель професійної ідентичності працівників правоохоронних органів, виокремлюють такі її складові, що набувають особливих рис під впливом служби, що представлено у таблиця 1.7. [59].

Таблиця 1.7. - Складові професійної ідентичності правоохоронців

Складові професійної ідентичності	Опис
Когнітивний компонент	передбачає засвоєння системи професійних знань, розуміння правових основ діяльності, службових повноважень і відповідальності. Працівник правоохоронного органу формує уявлення про власну професійну роль як представника державної влади у сфері захисту правопорядку. Цей компонент пов'язаний із розвитком професійної самосвідомості, здатністю усвідомлювати місію служіння суспільству та відповідальність за забезпечення законності.
Емоційно-ціннісний компонент	охоплює прийняття професійно значущих цінностей — законності, справедливості, честі, мужності, патріотизму, гуманізму. Він виражається у гордості за належність до служби, у почутті професійного обов'язку та відповідальності перед суспільством. У межах цього компонента формуються емоційно-моральні установки (відданість, емпатія до потерпілих, готовність до самопожертви) і соціальні норми поведінки, характерні для правоохоронного середовища.
Поведінковий компонент	відображає специфіку професійної діяльності правоохоронця, його готовність дотримуватися дисципліни, етичних норм і стандартів поведінки в службових ситуаціях. Цей компонент включає здатність діяти згідно з інструкціями, ефективно реагувати в умовах ризику, конфлікту чи стресу, демонструючи професійну стійкість і врівноваженість. У процесі соціалізації формується індивідуальний стиль професійної поведінки, що стає невід'ємною ознакою професійної ідентичності правоохоронця.

Продовження таблиці 1.7

Мотиваційний компонент	визначає внутрішні спонукальні чинники діяльності — прагнення до служіння суспільству, забезпечення безпеки громадян, утвердження справедливості та підтримання законності. До мотиваційної структури входять соціальні мотиви (альтруїзм, почуття обов'язку), владні (прагнення впливу, відповідальності) та матеріальні (стабільність, статус). Саме поєднання цих мотивів утворює енергетичну основу професійної ідентичності та забезпечує стійкість у виконанні службових завдань.

Утворення професійної ідентичності працівників правоохоронних органів зумовлено взаємодією внутрішніх і зовнішніх чинників [13; 14; 16].

Внутрішні чинники:

— Особистісні риси: відповідальність, рішучість, стресостійкість, емпатійність, самодисципліна. Висока мотивація до самопізнання, рефлексивність і чітке усвідомлення власних професійних цілей сприяють становленню зрілої професійної ідентичності. Натомість дефіцит саморегуляції, низький рівень активності чи відсутність упевненості у власних здібностях можуть ускладнювати професійне самовизначення та призводити до передчасного виснаження або зниження ефективності діяльності.

— Мотивація до служби: мотиви вибору професії (служіння суспільству, прагнення до справедливості, професійна самореалізація чи матеріальна стабільність) є важливими передумовами становлення ідентичності. Внутрішня потреба бути корисним державі, почуття обов'язку, схильність до самовдосконалення та орієнтація на моральні цінності створюють стійкий мотиваційний фундамент професійного «Я».

Зовнішні чинники:

— Освітня підготовка: формальна та професійна підготовка у відомчих і цивільних закладах освіти, що спеціалізуються на правоохоронній діяльності, відіграє ключову роль у становленні ідентичності. Навчальні дисципліни, які охоплюють правознавство, психологію, комунікативну культуру, тактичну й аналітичну підготовку, сприяють формуванню усвідомлення професійної ролі. Важливе значення має також система професійного виховання, тренінги, наставництво, практичні заняття, які поступово вводять майбутнього фахівця у специфіку служби.

— Професійне середовище: колектив, керівництво та наставники виступають носіями службових традицій, неформальних норм і цінностей, що формують специфічну субкультуру правоохоронців. Передача професійного досвіду «з рук у руки», взаємопідтримка й почуття командної єдності стимулюють ототожнення з професією та укріплюють внутрішнє відчуття приналежності до спільноти.

— Соціальний контекст: ставлення суспільства до правоохоронних органів і сформований у медіа та громадській думці імідж професії значною мірою визначають самосприйняття фахівців. Високий рівень довіри громадян і публічне визнання результатів діяльності підсилюють відчуття значущості та стабілізують професійну ідентичність. Натомість дефіцит соціальної підтримки або критичні стереотипи щодо правоохоронців можуть послаблювати її та провокувати внутрішні сумніви у власній ролі.

Професійна ідентичність працівників правоохоронних органів формується й розвивається протягом усього професійного шляху. Її становлення відбувається поетапно, від первинного засвоєння професійних норм і ролей до інтеграції професійного досвіду у систему особистісних цінностей (таблиця. 1.8) [4].

Таблиця 1.8. – Стадії розвитку професійної ідентичності

Стадія	Опис
Стадія формування (адаптації)	охоплює відбір та початкову підготовку курсантів. Супроводжується інтенсивним навчанням – освоєння норм, цінностей, ідеалів професії, моделювання службової поведінки. Молоді працівники засвоюють основні професійні «скрипти» та усвідомлюють себе новачками в системі.
Стадія стабілізації (утвердження)	відповідає досвідченому фахівцю. У цей період особистісні та професійні якості інтегруються: працівник самостійно приймає рішення у знайомих ситуаціях, стабілізується «Я-концепція» в ролі правоохоронця. Зростає самооцінка професіонала, формується гордість за здобутки в службі.
Стадія кризи та переосмислення	може виникнути через зміну обов'язків, вислугу років або професійне вигорання. Характеризується сумнівами у своїй ролі, переоцінкою цілей, пошуком нових сенсів. Без належної підтримки така криза здатна призвести до негативної деформації ідентичності (наприклад, появи цинічних установок).
Стадія завершення (відхід із служби)	настає перед виходом у відставку. Службова діяльність поступається місцем іншим життєвим пріоритетам. Для деяких це час збереження професійної ідентичності через консультації чи громадську діяльність; в інших – ідентичність згасає, якщо спиралась тільки на службові ролі.

Ці стадії ілюструють те, що ідентичність правоохоронців – процес багатофакторний і динамічний, в якому роль професійних навичок та життєвого досвіду безперервно змінюється.

Професійна ідентичність правоохоронця може набувати різних якісних форм, що відображають ступінь її сформованості та гармонійності, що представлено у таблиці 1.9. [2, 88].

Таблиця 1.9. – Типологія професійної ідентичності правоохоронців

Тип ідентичності	Ознаки і прояви
Позитивна (сформована)	Гармонійне поєднання професійних та особистісних цінностей. Працівник чітко усвідомлює свою роль захисника закону, відчуває гордість, мотивований на розвиток і службу.
Негативна (деформована)	Виникає при постійних перевантаженнях чи конфліктах: прояви цинізму, недовіри до суспільства, нехтування нормами. Характеризується емоційним вигоранням та зниженням мотивації.
Дифузна (невизначена)	Відсутність чіткої ідентифікації з професією. Працівник не має стійких уявлень про свій службовий статус, невизначені цілі й цінності. Він перебуває у пошуку сенсу служби.
Кризова ідентичність	Тимчасовий стан під час особистісних чи службових криз. Супроводжується сумнівами у правильності вибору професії, емоційною нестабільністю, активною переоцінкою цінностей.

У табличному вигляді виокремлено типові патерни: позитивна ідентичність характеризується високим рівнем професіоналізму та особистісного зростання, тоді як негативна пов’язана з «деформацією» через професійне вигорання. Дифузну ідентичність можна пов’язати з недостатньою соціалізацією новачків, а кризову – із впливом значущих змін на службовому шляху.

Проведений аналіз показав, що професійна ідентичність працівників правоохоронних органів – це складна динамічна система, яка формується під впливом екстремальних умов служби та соціальних вимог професії. Вона інтегрує когнітивні уявлення про роль захисника закону, ціннісно-емоційні настанови, поведінкові шаблони і мотивації, що особливо зумовлено специфікою правоохоронної діяльності. Ця ідентичність є динамічною: вона розвивається протягом усього професійного шляху і залежить від умов служби, на які накладаються соціокультурні зміни.

РОЗДІЛ 2.
ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ ПСИХОЛОГІЧНИХ ОСОБЛИВОСТЕЙ ПРОФЕСІЙНОЇ ІДЕНТИЧНОСТІ ПРАЦІВНИКІВ ПРАВООХОРОННИХ ОРГАНІВ

2.1. Організація та методика дослідження професійної ідентичності правоохоронців

На основі проведеного теоретичного аналізу постала необхідність емпіричного дослідження психологічних особливостей професійної ідентичності працівників правоохоронних органів, зокрема прокурорів, як однієї з ключових ланок правоохоронної системи.

Діяльність у цій сфері відзначається високими вимогами до особистості, адже передбачає постійне зіткнення з моральними дилемами, соціальною напругою, ризиком прийняття рішень у невизначених і конфліктних ситуаціях.

Крім того, робота прокурора пов’язана з значним психоемоційним навантаженням, необхідністю зберігати об’єктивність, витримку та внутрішню стабільність навіть в умовах стресу.

Тому дослідження психологічних чинників, що забезпечують формування цілісної професійної ідентичності, набуває особливого значення для підтримки ефективності, етичності та емоційної стійкості представників цієї професійної спільноти.

У дослідженні взяли участь 80 прокурорів, що дозволило отримати достатньо надійну інформацію для аналізу професійної ідентичності представників правоохоронної системи.

Вибірку респондентів склали: 48 чоловіків (60 %) і 32 жінки (40 %).

Середній вік респондентів становив 34 роки, а середній стаж роботи, близько 10 років.

До вибірки увійшли прокурори різних рівнів — Запорізької обласної прокуратури та окружних прокуратур регіону.

Таке співвідношення за віком, статтю та посадовими категоріями відображає реальну структуру працівників прокуратури в Україні.

Більшість опитаних мають уже сформовану професійну позицію та досвід служби, що дає змогу об’єктивно оцінити рівень їхньої професійної ідентичності.

Для досягнення поставленої мети та розв’язання завдань емпіричної частини було використано комплекс психодіагностичних методик**,** спрямованих на виявлення рівня сформованості професійної ідентичності**,** а також особливостей її мотиваційних, когнітивних та ціннісних компонентів у працівників правоохоронних органів, зокрема прокурорів.

1. Методика діагностики професійної ідентичності (адаптована Кляпець О.Я., Лазоренко Б.П., Лєпіховою Л.А., Савіновим В.В., Титаренко Т. М.) [38, 97].

2. Методика «Мотивація професійної діяльності» (адаптована Кокун О.М., Пішко І.О., Лозінською. Н.С., Копаницею О.В., Герасименко М.В., Ткаченко В.В.) [24, 332].

3. Методика «Синдром «вигорання» (адаптована Карамушкою Л.М.) [22, 298].

4. Методика незакінчених речень (розроблена автором та науковим керівником на основі принципів проективної психодіагностики (метод незакінчених речень Дж. Сакса та С. Леві)).

Розкриємо їх більш ґрунтовно:

1. Методика діагностики професійної ідентичності (Додаток А).

Методика спрямована на визначення типу професійної ідентичності особистості та рівня усвідомлення себе як професіонала. Вона побудована на принципі вільних асоціацій і дає змогу оцінити, наскільки респондент ототожнює себе з образом професіонала або, навпаки, з характеристиками непрофесіонала.

Інструкція. Респонденту пропонується перелік із 80 слів-асоціацій, серед яких потрібно підкреслити ті, що, на його думку, стосуються його самого та його професійного життя.

Обробка результатів. Після виконання завдання підраховується кількість вибраних слів, що належать до двох категорій:

— професіонал (активність, відповідальність, компетентність, професіоналізм тощо);

— непрофесіонал (нереалізованість, лінь, розгубленість, недосвідченість тощо).

Далі обчислюється коефіцієнт професійної ідентичності (КІ):

$$КІ = \frac{\text{кількість слів у категорії "професіонал"}}{\text{кількість слів у категорії "непрофесіонал"}}$$

Отриманий показник інтерпретується згідно з п'ятьма типами професійної ідентичності:

— Передчасна (0 - 1,0) - особа ще не усвідомлює себе професіоналом, професійне самовизначення не відбулося;

— Дифузна (1,0 – 2,9) - ідентичність нестійка, спостерігається невпевненість у власній ролі;

— Мораторій (2,0 – 3,0) - активний пошук власної професійної позиції;

— Досягнута (3,0 – 4,0) - сформована ідентичність, усвідомлення цінності професії;

— Псевдопозитивна (4,0 – і вище) - завищене уявлення про себе як про професіонала, можлива ідеалізація ролі.

Методика проста у використанні, має високу валідність і надійність для вибірок, що робить її особливо зручною для дослідження представників правоохоронної сфери, зокрема прокурорів.

2. Методика «Мотивація професійної діяльності» (Додаток Б).

Методика використовується для дослідження провідних мотивів професійної діяльності та визначення співвідношення між внутрішньою, зовнішньою позитивною та зовнішньою негативною мотивацією.

Її теоретичне підґрунтя становить концепція внутрішньої й зовнішньої мотивації, згідно з якою діяльність може бути обумовлена як цінністю самої праці (внутрішня мотивація), так і зовнішніми стимулами — винагородою, престижем, уникненням покарання чи критики.

Структура методики: 7 тверджень, що відображають різні мотиви (матеріальний, статусний, престижний, уникнення покарання, прагнення досягнень, самореалізація тощо). Респонденти оцінюють значущість кожного мотиву за 5-бальною шкалою (від 1 — «зовсім не важливо» до 5 — «дуже важливо»).

Ключі для підрахунку результатів:

— Внутрішня мотивація (ВМ): пункти 6, 7;

— Зовнішня позитивна мотивація (ЗПМ): пункти 1, 2, 5;

— Зовнішня негативна мотивація (ЗНМ): пункти 3, 4.

Підраховується середній бал для кожного типу мотивації.

Інтерпретація результатів:

— Оптимальний мотиваційний комплекс: ВМ > ЗПМ > ЗНМ або ВМ = ЗПМ > ЗНМ — свідчить про зрілу професійну орієнтацію, задоволеність діяльністю та низький рівень емоційної нестабільності.

— Неоптимальний тип: ЗНМ > ЗПМ > ВМ — вказує на переважання мотивів уникнення, невпевненість у професійному виборі, схильність до вигорання.

Методика дозволяє сформувати мотиваційний профіль особистості, визначити провідні спонуки професійної діяльності та їхній вплив на ефективність і психологічне благополуччя фахівця.

3. Методика «Синдром «вигорання» (Додаток В).

Методика призначена для вивчення ступеня професійного вигорання — емоційного, мотиваційного та особистісного виснаження, що виникає у фахівців, діяльність яких пов’язана з інтенсивною взаємодією з людьми.

Структура методики: опитувальник містить 22 твердження, які оцінюються за 6-бальною шкалою частотності («ніколи» — 0 балів; «дуже рідко» — 1; «інколи» — 3; «часто» — 4; «дуже часто» — 5; «кожного дня» — 6 балів).

Виділяють три шкали:

1. Емоційне виснаження — характеризує відчуття втоми, апатії, емоційної спустошеності.
2. Деперсоналізація — вияв байдужості, формального ставлення до людей, емоційного відчуження.
3. Редукція особистих досягнень — зниження відчуття компетентності, професійної ефективності та віри у власні сили.

Обробка результатів: підраховуються суми балів за кожною шкалою окремо.

— Високі показники за шкалами «Емоційне виснаження» та «Деперсоналізація» свідчать про виражене професійне вигорання.

— Низькі показники за шкалою «Редукція особистих досягнень» (тобто відчуття зниження ефективності) також вказують на емоційне виснаження.

Загальна сума балів може бути використана як інтегральний показник рівня професійного вигорання.

Методика широко застосовується у психологічних дослідженнях правоохоронців і працівників системи державного управління, оскільки дозволяє оцінити емоційну стабільність і ресурсність фахівців, що безпосередньо впливають на їхню професійну ідентичність.

4. Методика незакінчених речень (Додаток Г).

Методика спрямована на виявлення психологічних особливостей становлення професійної ідентичності працівників прокуратури через аналіз їхніх спонтанних асоціацій, уявлень, мотивів та ціннісних орієнтацій, що визначають ставлення до професійної діяльності. Вона дозволяє оцінити рівень інтеграції професійного «Я», усвідомлення власної ролі, емоційного ставлення до роботи, а також виявити ознаки професійного вигорання у вербально-смисловій формі.

Респондентам пропонувалося завершити низку незакінчених речень, що стосуються досвіду професійного становлення, етичних орієнтацій, колективної взаємодії та емоційного стану в роботі.

Методика містить 34 твердження, згруповані у п’ять блоків:

1. Накопичення професійного досвіду – усвідомлення себе у професійній ролі через досвід і досягнення).
2. Формування професійного наративу – особистісний смисл і ціннісна інтерпретація професії.
3. Інтерналізація колективних норм і традицій – вплив колективу, наставництва, професійного середовища.
4. Прояви професійного вигорання - відображення емоційного виснаження, деперсоналізації та редукції досягнень у професійних висловлюваннях.
5. Узагальнюючий блок

Обробка результатів: аналіз відповідей здійснювався методом контент-аналізу з подальшою якісною інтерпретацією. Виділялися такі категорії:

— Позитивна ідентичність — наявність висловлювань про професійну гордість, впевненість, розвиток, командну підтримку (ознаки зрілої ідентичності);

— Мораторійна або дифузна ідентичність — відповіді із сумнівами, пошуком сенсу, емоційною нестійкістю (ознаки пошукових або кризових етапів ідентичності);

— Негативна або формальна ідентичність — байдужість, фрустрація, розчарування, емоційне відчуження від професійних цінностей.

Інтерпретація: високий рівень сформованості професійної ідентичності проявляється через згадування таких понять, як «справедливість», «відповідальність», «команда», «розвиток», «впевненість», «служіння закону». Натомість переважання висловлювань про втому, байдужість, емоційне виснаження чи невпевненість у професійному виборі відображає зниження ідентифікації та ознаки емоційного вигорання.

Методика є проективною, гнучкою й адаптованою для застосування у вибірках працівників правоохоронних органів, зокрема прокурорів.

Для обробки кількісних даних обрано такі статистичні засоби:

Кореляційний аналіз (Pearson) – використовується для перевірки зв’язків між рівнем професійної ідентичності та іншими змінними (наприклад, особистісними рисами, вигоранням). Кореляційна статистика покаже напрями та силу асоціацій у вибірці.

Отже, застосований діагностичний інструментарій забезпечив надійну емпіричну базу для подальшого аналізу зв’язку між рівнем професійної ідентичності, мотиваційними особливостями та проявами професійного вигорання у представників прокуратури як ключової ланки системи правоохоронних органів.

2.2. Результати дослідження та аналіз психологічних особливостей професійної ідентичності працівників правоохоронних органів

Згідно з методикою діагностики професійної ідентичності, респонденти класифікуються у чотири статуси: дифузний, передчасний (форклозер), мораторій, досягнутий. Отримані емпіричні дані подано у таблиці 2.1.

Таблиця 2.1. – Розподіл прокурорів за статусами професійної ідентичності

Статус ідентичності	Кількість респондентів	% від вибірки
Дифузна ідентичність	12	15,0
Передчасна (форклозер)	8	10,0
Ідентичність у стані мораторію	20	25,0
Досягнута (зріла) професійна ідентичність	40	50,0
Всього	80	100,0

Розподіл наочно відображено на рисунку 2.1.

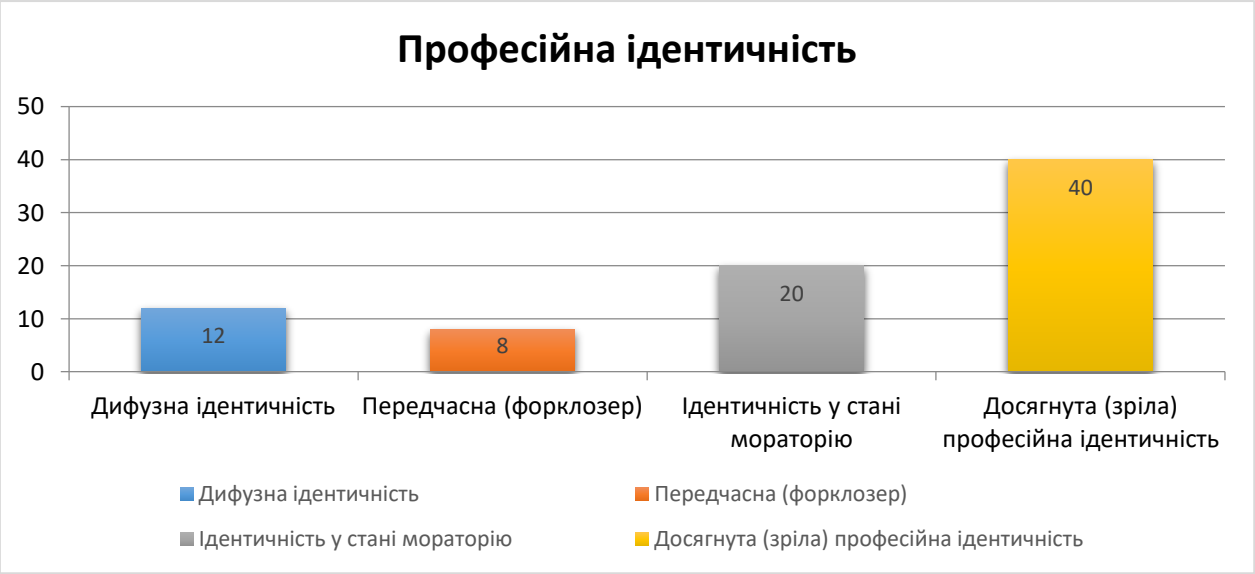


Рисунок 2.1. – Розподіл прокурорів за статусами професійної ідентичності

Отримані результати свідчать про те, що серед досліджуваних прокурорів спостерігається двокомпонентна структура професійної ідентичності: половина респондентів має сформовану, інтегровану ідентичність, тоді як інша половина перебуває на етапах пошуку, невизначеності або формального прийняття професійної ролі. Це відображає різні траєкторії професійного становлення та специфіку соціалізації у системі прокуратури.

По-перше, досягнута ідентичність, зафіксована у 50 % вибірки, засвідчує, що значна частина прокурорів уже пройшла період професійного самовизначення та прийняття зобов'язань. Такі працівники характеризуються зрілими професійними цінностями, стабільними смислами та узгодженістю між особистими переконаннями і вимогами професії. Подібні результати є типовими для осіб із досвідом роботи понад 5–7 років, коли професійна ідентичність поступово стабілізується та стає ключовим компонентом особистісного «Я» [77, 239].

По-друге, ідентичність у стані мораторію (25%) не є ознакою слабкої професійної самосвідомості — навпаки, вона відображає активний процес внутрішнього пошуку. Працівники цієї групи схильні до саморефлексії, переоцінки цінностей, критичного аналізу своєї ролі та відповідності між очікуваннями й реальністю професійної діяльності. Згідно з методикою незакінчених речень, мораторій часто виникає після періодів підвищеного стресу, моральних дилем або конфліктів цінностей. У таких випадках цей статус може виступати як етап переходу до зрілої ідентичності за наявності підтримки та позитивного досвіду, або ж, за її відсутності, призводити до невизначеності.

По-третє, передчасна (форклозерна) ідентичність, виявлена у 10% опитаних, відображає прийняття професійної ролі під впливом зовнішніх факторів (родинних традицій, соціальних очікувань, авторитету середовища). Для таких працівників характерна висока дисциплінованість і формальна відповідність вимогам служби, однак можливі ризики втрати внутрішньої мотивації та поява емоційного виснаження у разі конфлікту між зовнішнім тиском і власними цінностями. Це вказує на потребу у програмах професійного розвитку, супервізії та індивідуального консультування [68, 8].

По-четверте, дифузна ідентичність (15%) є найбільш проблемним показником для працівників правоохоронних органів. Наявність такої частки свідчить про існування групи осіб, які не мають чіткого уявлення про професійні цілі, сенси та рольові орієнтири. У практичній діяльності це може

проявлятися у формальному ставленні до обов’язків, низькій залученості, підвищеній емоційній втомі та схильності до професійного вигорання [36, 23].

Для глибшого розуміння особливостей розподілу статусів професійної ідентичності було проведено перехресний аналіз за віковими групами, стажем, статтю та рівнем посади. Результати подано у таблицях 2.2–2.5.

Таблиця 2.2. - Розподіл статусів професійної ідентичності за віковими групами

Вікова група (роки)	Дифузна	Передчасна	Мораторій	Досягнута	Всього
≤ 30	8	4	6	2	20
31–35	3	3	10	24	40
> 35	1	1	4	14	20
Всього	12	8	20	40	80

Таблиця 2.3. – Розподіл статусів за стажем роботи

Стаж (роки)	Дифузна	Передчасна	Мораторій	Досягнута	Всього
1–3	6	4	6	2	18
4–10	4	3	12	21	40
>10	2	1	2	17	22
Всього	12	8	20	40	80

Таблиця 2.4. – Розподіл статусів за статтю

Стать	Дифузна	Передчасна	Мораторій	Досягнута	Всього
Чоловіки	6	5	12	25	48
Жінки	6	3	8	15	32
Всього	12	8	20	40	80

Таблиця 2.5. – Розподіл статусів за рівнем посади

Посада	Дифузна	Передчасна	Мораторій	Досягнута	Всього
Окружні прокурори	6	4	10	20	40

Продовження таблиці 2.5

Обласні прокурори	6	4	10	20	27
Всього	12	8	20	40	80

Для перевірки виявлених закономірностей було застосовано серію χ^2-тестів незалежності, що дозволило оцінити взаємозв'язки між статусом професійної ідентичності та соціально-демографічними й кар'єрними характеристиками респондентів. Результати представлені у таблиці 2.6.

Cramér's V базується на результаті χ^2-тесту і розраховується за формулою:

$$V = \sqrt{\frac{\chi^2}{N(k-1)}}$$

де:

— **χ^2** — емпіричне значення критерію Пірсона,

— **N** — загальна кількість респондентів (розмір вибірки),

— **k** — менше з чисел: кількість рядків або стовпців у таблиці спряженості.

Таблиця 2.6. - Результати χ^2-тестів незалежності

Перевірка	χ^2	df	p-значення	Cramér's V
Статус × стать	0,625	3	0,891	0,088 (малий)
Статус × посада	0,190	6	0,999	0,034 (дуже малий)
Статус × стаж	20,700	6	0,0021	0,360 (помірно-сильний)
Статус × вікова група	23,117	6	0,00076	0,380 (помірно-сильний)

Отримані результати свідчать, що стать та адміністративна посада не мають статистично значущого впливу на статус професійної ідентичності ($p > 0,05$). Це означає, що процес професійного становлення у працівників прокуратури відбувається подібним чином незалежно від гендерної

належності чи рівня посади. Таким чином, у цій професійній групі вирішальне значення мають не демографічні, а психологічні та кар'єрні чинники, зокрема досвід і тривалість перебування у професії [29].

Водночас вікові та стажові показники продемонстрували статистично значущі відмінності ($p < 0,01$), що підтверджує помітний зв'язок між тривалістю професійної діяльності й рівнем сформованості ідентичності. Коефіцієнти асоціації Крамера (як міра сили цього зв'язку) між V=0,36 (стаж) і V=0,38 (вік) свідчать про помірно сильний ефект, тобто з віком і професійним досвідом ймовірність наявності досягнутої професійної ідентичності суттєво зростає.

Це узгоджується з теоретичними моделями професійного розвитку, згідно з якими стабільність ідентичності формується на основі накопичення практичного досвіду, зростання компетентності та інтеграції особистісних і професійних цінностей.

Отримані результати підтверджують закономірність: збільшення стажу роботи корелює з переходом до більш зрілих статусів професійної ідентичності. Молодші співробітники з коротким стажем (1–3 роки) переважно перебувають у стані мораторію або дифузії, що свідчить про активний пошук власного місця в професії та недостатній рівень досвіду для інтеграції особистісних і професійних смислів. Натомість прокурори зі стажем понад 10 років значно частіше демонструють досягнуту (зрілу) ідентичність, що є показником сформованої професійної самосвідомості. Така динаміка відповідає концепції розвитку Е. Еріксона, згідно з якою професійне становлення є тривалим процесом інтеграції рольових вимог у систему особистісних цінностей [70, 532].

Аналогічна тенденція спостерігається у зв'язку між статусами ідентичності та віком. Наймолодші респонденти (до 30 років) становлять групу ризику щодо формування дифузної чи передчасної ідентичності, тоді як старші прокурори (35–40 років) здебільшого досягають стабільного рівня професійного самовизначення. Віковий чинник у цьому контексті відображає

не лише хронологічне дозрівання, а й сукупність життєвих і професійних подій, що сприяють переосмисленню власної ролі та інтеграції професійних цінностей.

Порівняння емпіричних даних із теоретичними положеннями Дж. Марсії підтверджує, що досягнута ідентичність рідко формується на ранніх етапах кар'єри. Для її становлення необхідне поєднання зовнішнього професійного досвіду з внутрішньою роботою над власними смислами. Таким чином, вік і стаж виступають предикторами переходу від невизначених статусів (дифузія, мораторій) до зрілої, інтегрованої ідентичності [8, 18].

Виявлені залежності мають практичне значення. Вони вказують на необхідність системної підтримки молодих прокурорів у процесі професійної соціалізації. Доцільним є запровадження психологічних інтервенцій, спрямованих на розвиток рефлексивних умінь, внутрішньої мотивації та наставництва. Це сприятиме прискоренню переходу до зрілих статусів ідентичності, підвищенню професійної ефективності та зниженню ризиків емоційного вигорання.

Для кількісного опису було проаналізовано середній вік респондентів у межах кожного статусу професійної ідентичності. З'ясовано, що середній вік осіб із дифузною ідентичністю становить близько 30 років, із передчасною — 31 рік, із мораторієм — близько 32 років, а з досягнутою — близько 34 років.

Отже, зі збільшенням віку та професійного досвіду зростає ймовірність формування зрілої професійної ідентичності.

Статистичний аналіз підтвердив, що ці відмінності є значущими, тобто вік справді є важливим чинником становлення професійної самосвідомості. Приблизно п'ята частина загальної варіації у рівнях ідентичності пояснюється віковими відмінностями між респондентами.

Аналіз результатів за методикою незакінчених речень дав змогу глибше відтворити внутрішні психологічні процеси, що зумовлюють становлення та трансформацію професійної ідентичності прокурорів. Хоча кількісні методики дозволяють окреслити загальні тенденції й визначити розподіл

статусів ідентичності, саме якісний підхід розкриває приховані смисли, емоційні переживання та мотиваційні чинники, що лежать в основі професійного самовизначення. У ході дослідження було виокремлено три взаємопов'язані механізми: накопичення практичного досвіду, формування суб'єктивного професійного наративу та інтерналізацію колективних норм і традицій.

Більшість респондентів підкреслювали, що відчуття впевненості у власному професійному «Я» приходить не одразу, а поступово — через конкретні дії, рішення і, насамперед, успішне подолання складних справ. У висловлюваннях неодноразово звучали тези про те, що саме «перший виграний процес», «успішне завершення гучного розслідування» чи «визнання колег і керівництва» стали поворотними моментами у зміцненні почуття належності до професії. Один з учасників інтерв'ю наголосив: «До того часу, поки сам не провів справу від початку до кінця, я сумнівався, чи зможу. Після цього з'явилося відчуття, що я справді прокурор, і це моє місце».

Такі свідчення підтверджують теоретичні положення про те, що професійна ідентичність формується не через абстрактні роздуми, а у процесі діяльності, коли практичний досвід стає джерелом компетентності й упевненості у правильності професійного вибору [61, 10].

Другим ключовим механізмом формування професійної ідентичності є здатність особистості інтерпретувати власний професійний шлях як цілісну історію, що має внутрішню логіку, послідовність і особистісний сенс. Незакінчені речення засвідчили, що прокурори, які перебувають на етапі мораторію, часто формулюють запитання до себе: «Чому я тут?», «Які цінності я відстоюю?», «Чи відповідає ця робота моїм уявленням про справедливість?». Саме через пошук відповідей на такі питання вибудовується особистісний професійний наратив, що дозволяє трансформувати стан невизначеності у зрілу, досягнуту ідентичність.

Один із респондентів зазначив: «Я прийшов у прокуратуру, бо так склалися обставини. Але згодом зрозумів, що ця професія — це спосіб боротися за справедливість, робити те, чого сам вимагаю від суспільства». Такий процес інтерпретації дозволяє перетворити випадкові чи зовнішні мотиви на внутрішньо прийняту систему цінностей.

Третім важливим механізмом формування професійної ідентичності виступає соціальний контекст професійного середовища. Практично всі опитані прокурори відзначали важливість підтримки колег і наставників на початкових етапах кар'єри. За словами одного з респондентів: «Коли старші колеги ставилися серйозно й допомагали, я відчував, що можу стати частиною команди. Це додавало сили і впевненості».

Натомість відсутність такої підтримки, за словами інших учасників, призводила до втрати мотивації, відчуження або навіть до думок про зміну професії. Таким чином, колективні очікування, професійні традиції та атмосфера в колективі виступають своєрідним «рамковим полем», у якому фахівець або знаходить підтвердження своєї професійної ролі, або, навпаки, залишається у стані мораторію чи дифузії.

Важливо підкреслити, що всі три описані механізми — накопичення практичного досвіду, формування професійного наративу та соціальна підтримка — не діють ізольовано.

Практичний досвід створює основу для усвідомлення професійного сенсу, особистісний наратив формує внутрішню цілісність, а колективна підтримка забезпечує стабільність і підкріплення цього процесу.

У випадках, коли один із цих чинників відсутній (наприклад, немає наставництва або не відбувається визнання з боку колективу), процес становлення професійної ідентичності може сповільнюватися або навіть зупинятися [16, 39].

Таким чином, професійна ідентичність прокурора не є результатом лише індивідуальних зусиль чи зовнішніх обставин — вона формується у складній взаємодії особистого досвіду, внутрішніх смислів і соціальних

очікувань. Саме ця тріада забезпечує перехід від невизначених статусів (мораторію, дифузії) до досягнутої ідентичності, що характеризується зрілістю, цілісністю та внутрішньою стабільністю.

Результати проведеного емпіричного дослідження дали змогу сформувати цілісне уявлення про характерні особливості професійної ідентичності прокурорів і чинники, що визначають її динаміку.

Отримані дані свідчать, що серед досліджуваних переважає досягнута (зріла) ідентичність, яку зафіксовано у половини респондентів. Це свідчить про відносно високий рівень професійної зрілості й стабільності групи. Досягнута ідентичність у цьому контексті означає не лише інтеграцію професійних компетенцій, а й глибоке смислове прийняття своєї ролі: такі фахівці демонструють усвідомлену мотивацію, відповідність між особистими цінностями й вимогами професії та готовність долати труднощі, спираючись на внутрішні переконання.

Водночас близько половини опитаних перебувають у менш стабільних статусах — мораторію, дифузії чи передчасної ідентичності. Мораторій відображає активний пошук власних смислів і переосмислення професійної ролі; дифузія — невизначеність і відсутність чітких орієнтирів; передчасна ідентичність — прийняття професійної ролі під впливом зовнішніх чинників без глибокого особистісного вибору. Ці стани становлять потенційні ризики, адже формальне ставлення до професії може спричиняти зниження залученості, розвиток професійного вигорання й деформацій.

Статистичний аналіз підтвердив значущість двох детермінант — віку та стажу роботи. З віком і накопиченням досвіду зростає ймовірність переходу до зрілих статусів, що узгоджується з концепцією розвитку ідентичності Е. Еріксона та уточненнями Дж. Марсії: професійна самосвідомість формується поступово, у процесі рефлексії та практичного підтвердження компетентності. Натомість стать і рівень посади не мають статистично значущого впливу, що свідчить про універсальність процесів професійного

становлення, воно залежить передусім від індивідуальної кар'єрної траєкторії, а не формальних атрибутів служби.

Якісний аналіз незакінчених речень поглибив розуміння змісту різних статусів. Досягнута ідентичність проявлялася у висловлюваннях про «служіння закону», «відчуття місії», «готовність стояти на сторожі справедливості». Для мораторію характерними були сумніви й рефлексивні пошуки («Я іноді думаю, чи правильно зробив вибір»), для дифузії — байдужість і формальність («Я виконую завдання, але не завжди розумію, для чого саме»), а для передчасної ідентичності, залежність від зовнішнього тиску («Я тут тому, що так вирішила сім'я»).

Практична інтерпретація цих результатів підкреслює необхідність системного супроводу процесів професійної соціалізації. Підтримка у вигляді наставництва, супервізії, рефлексивних тренінгів для молодих співробітників виступає тим ресурсом, який може прискорити перехід від невизначених статусів до досягнутої ідентичності. Колективні смисли, культура організації та позитивні приклади старших колег здатні компенсувати невпевненість та сприяти формуванню внутрішньої мотивації.

Отримані результати за методикою «Мотивація професійної діяльності» дозволили визначити провідні типи мотивації прокурорів та співвідношення між внутрішніми і зовнішніми спонуками професійної активності.

Таблиця 2.7 – Розподіл прокурорів за типами мотивації професійної діяльності

Тип мотивації	Кількість респондентів	% від вибірки
Внутрішня мотивація (ВМ)	38	47,5
Зовнішня позитивна мотивація (ЗПМ)	28	35,0
Зовнішня негативна мотивація (ЗНМ)	14	17,5
Усього	80	100,0

Розподіл наочно відображено на рисунку 2.2.

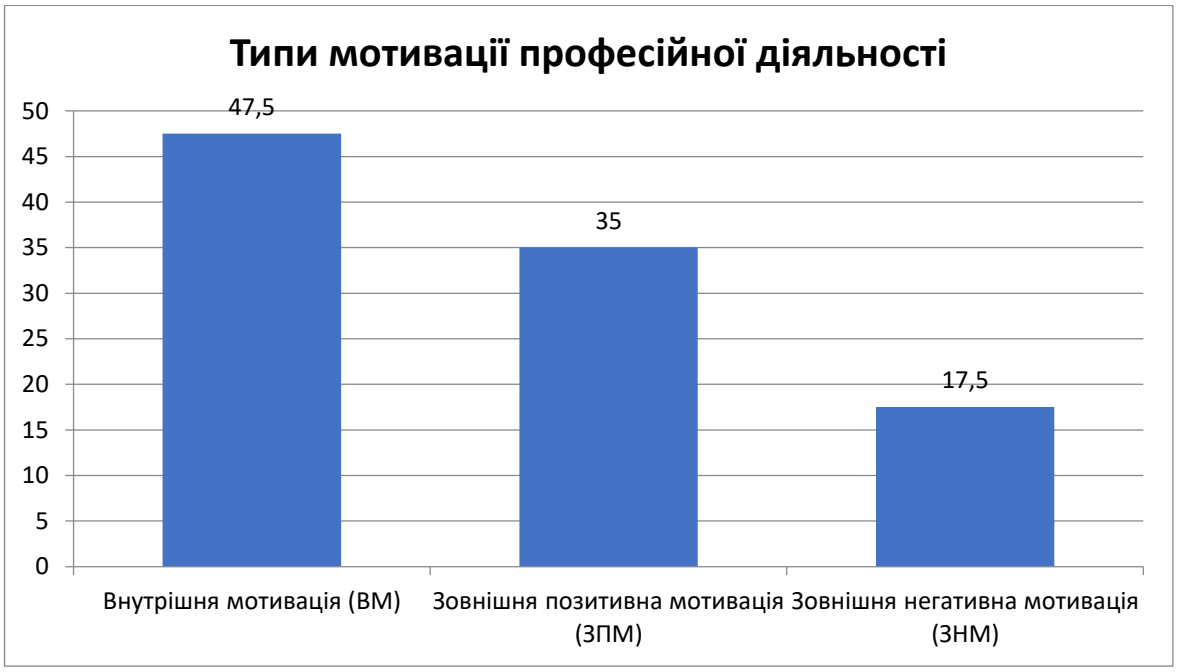


Рисунок 2.2. – Розподіл прокурорів за типами професійної мотивації

Отримані результати свідчать, що провідним типом мотивації у вибірці є внутрішня мотивація, характерна для 47,5% респондентів. Це вказує на орієнтацію прокурорів на смислове наповнення діяльності, самореалізацію, відповідальність і внутрішню потребу бути корисними суспільству. Для таких працівників робота виступає джерелом задоволення, а не лише засобом отримання винагороди.

Близько третини опитаних (35%) характеризуються зовнішньою позитивною мотивацією, зумовленою прагненням до професійного визнання, кар'єрного зростання та соціального престижу. Такий тип мотивації виконує підтримувальну функцію, посилюючи професійну активність.

Найменша частка (17,5 %) демонструє зовнішню негативну мотивацію, що вказує на орієнтацію на уникнення критики, покарання чи конфліктів. Представники цієї групи частіше повідомляли про емоційне виснаження та невпевненість у правильності професійного вибору.

Для глибшого аналізу мотиваційної структури було обчислено середні значення трьох типів мотивації (ВМ, ЗПМ, ЗНМ) у розрізі статусів професійної ідентичності (дифузна, передчасна, мораторій, досягнута).

Таблиця 2.8. – Середні показники типів мотивації у групах із різним статусом професійної ідентичності

Статус професійної ідентичності	Внутрішня мотивація (ВМ)	Зовнішня позитивна мотивація (ЗПМ)	Зовнішня негативна мотивація (ЗНМ)
Дифузна ідентичність	2,8	3,2	4,1
Передчасна (форклозер)	3,0	3,4	3,8
Ідентичність у стані мораторію	3,6	3,9	3,1
Досягнута (зріла) професійна ідентичність	4,4	4,0	2,4

Як видно з таблиці 2.8, найвищі показники внутрішньої мотивації (ВМ = 4,4) спостерігаються у прокурорів із досягнутою професійною ідентичністю, що відображає зріле прийняття професійної ролі та орієнтацію на ціннісний зміст діяльності.

У групах мораторію переважає зовнішня позитивна мотивація (ЗПМ = 3,9), пов’язана з прагненням до визнання та просування, що є типовим для етапу активного професійного самовизначення. Натомість для дифузної та передчасної ідентичності характерні підвищені показники зовнішньої негативної мотивації (ЗНМ = 4,1 і 3,8), індикатори професійної невпевненості та орієнтації на уникнення невдач.

З метою кількісного підтвердження цих закономірностей було проведено кореляційний аналіз Пірсона (r), спрямований на оцінку зв’язку між типами мотивації та рівнем професійної ідентичності. Результати подано у таблиці 2.9.

Таблиця 2.9. – Кореляції між показниками професійної ідентичності та мотивації

Показники	Внутрішня мотивація (ВМ)	Зовнішня позитивна мотивація (ЗПМ)	Зовнішня негативна мотивація (ЗНМ)
Рівень професійної ідентичності	$r = 0,62$; $p < 0,01$	$r = 0,41$; $p < 0,05$	$r = –0,48$; $p < 0,01$

Отримані коефіцієнти свідчать про помірно сильний позитивний зв’язок між внутрішньою мотивацією та рівнем професійної ідентичності ($r = 0,62$; $p < 0,01$). Це означає, що чим більше прокурор орієнтований на смислову та моральну цінність своєї діяльності, тим вищим є рівень сформованості його професійного «Я».

Зовнішня позитивна мотивація ($r = 0,41$; $p < 0,05$) також має позитивний, але менш виражений зв’язок із ідентичністю, вказуючи, що прагнення до престижу та соціального схвалення може виступати додатковим стимулом у процесі професійного становлення.

Натомість зовнішня негативна мотивація демонструє зворотний зв’язок ($r = –0,48$; $p < 0,01$): переважання мотивів уникнення, страху помилки або осуду пов’язане зі зниженням цілісності професійної самосвідомості та більшою вразливістю до емоційного виснаження.

Таким чином, мотиваційна структура прокурорів безпосередньо пов’язана зі статусами професійної ідентичності: внутрішньо мотивовані працівники частіше мають досягнуту ідентичність; зовнішньо позитивно мотивовані — перебувають на стадії мораторію або переходу, а домінування зовнішньо негативної мотивації асоціюється з дифузною або передчасною ідентичністю.

Для оцінки рівня емоційного виснаження та загального стану професійного вигорання прокурорів було використано методику «Синдром «вигорання» в професіях системи «людина — людина».

Ця методика дала змогу визначити ступінь вираженості трьох основних компонентів вигорання: емоційного виснаження, деперсоналізації та редукції особистих досягнень, і виявити їхню структуру в межах професійної групи.

Застосування цієї методики є особливо релевантним для представників прокуратури, діяльність яких пов'язана з високою відповідальністю, постійною емоційною напругою, необхідністю приймати складні рішення та взаємодіяти з великою кількістю людей у стресових ситуаціях.

Дані представлені в таблиці 2.10 відображають частку респондентів, які потрапили у низькі, середні та високі зони за кожною з трьох шкал.

Таблиця 2.10. - Розподіл прокурорів за рівнями показників вигорання

Шкала / рівень	**Низький рівень, кількість респондентів, (% від вибірки)**	**Середній рівень, кількість респондентів, (% від вибірки)**	**Високий рівень, кількість респондентів, (% від вибірки)**
Емоційне виснаження	18 (22,5 %)	34 (42,5 %)	28 (35,0 %)
Деперсоналізація	30 (37,5 %)	26 (32,5 %)	24 (30,0 %)
Редукція досягнень	22 (27,5 %)	29 (36,3 %)	29 (36,3 %)

Також це можна продемонструвати у вигляді графіків у рисунку 2.3.

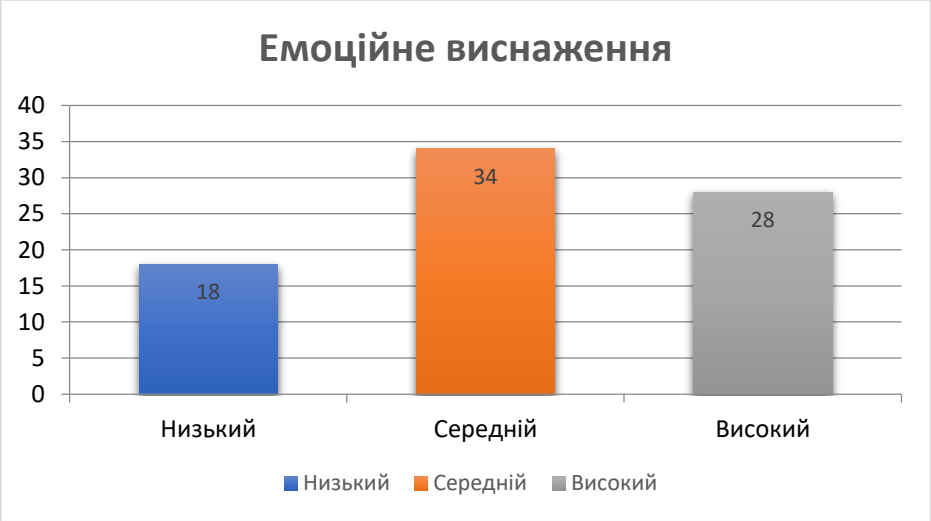


Рисунок 2.3 - Розподіл прокурорів за шкалою «Емоційне виснаження»

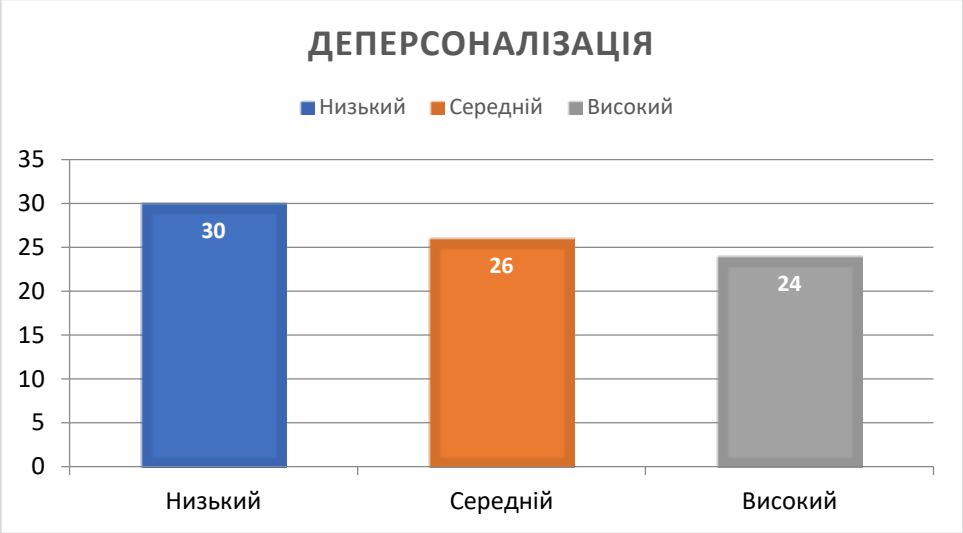


Рисунок 2.4 - Розподіл прокурорів за шкалою «Деперсоналізація»

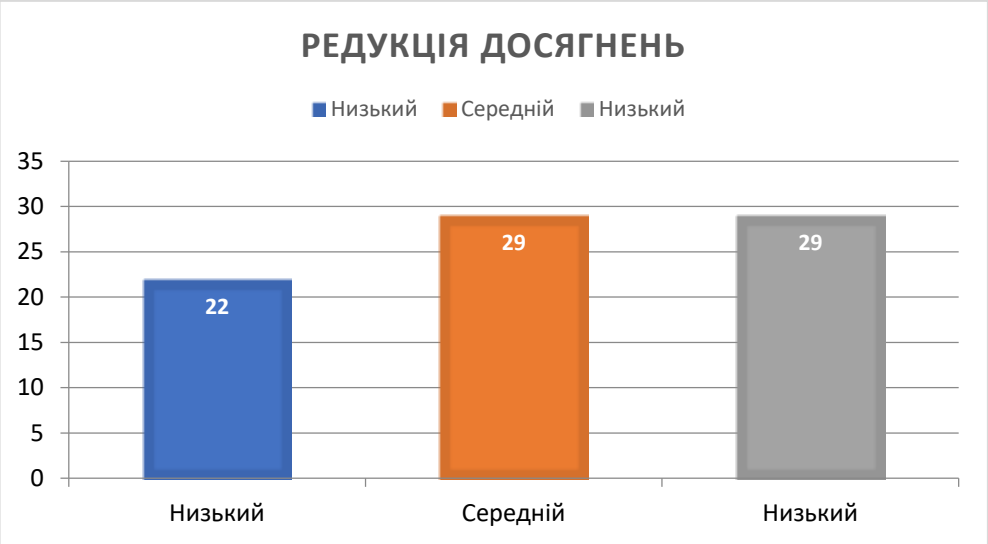


Рисунок 2.5 - Розподіл прокурорів за шкалою «Редукція досягнень»

Високий рівень емоційного виснаження продемонстрували 35% респондентів, ще 42,5% перебувають у середньому діапазоні. Це свідчить, що понад три чверті респондентів уже мають відчутні симптоми виснаження, від періодичної втоми до хронічного відчуття перевантаження. Лише 22,5% залишаються у «зеленій зоні», що вказує на обмежений резерв психологічної стійкості в умовах високих професійних вимог.

Показники деперсоналізації розподілилися дещо інакше: 30% продемонстрували високий рівень, 32,5% — середній, а 37,5% — низький.

Хоча більшість респондентів поки зберігають здатність до особистісного залучення у професійну діяльність, майже третина вже переживає симптоми емоційного відчуження, цинізму або формального ставлення до службових обов'язків. Цей аспект особливо критичний для прокурорської професії, оскільки втрата емпатії та суб'єктивної відповідальності може прямо впливати на якість процесуальних рішень.

Ситуація з показником редукції професійних досягнень виглядає ще менш оптимістично. Високий рівень (тобто відчуття низької ефективності та зниження особистісних досягнень) зафіксовано у 36,3% респондентів, майже стільки ж (36,3%) перебувають у середньому діапазоні. Лише 27,5% оцінюють власні професійні досягнення високо. Це означає, що понад дві третини вибірки мають сумніви у власній компетентності, результативності та професійній самореалізації.

Загалом отримані дані окреслюють тривожний профіль професійного вигорання. Найбільш поширеним компонентом виступає емоційне виснаження, тоді як деперсоналізація та редукція досягнень формують додатковий фон ризику. Такий розподіл підтверджує, що синдром вигорання у прокурорській діяльності є багатовимірним процесом, у якому окремі компоненти взаємопов'язані та мають тенденцію до взаємного підсилення.

Отримані результати за допомогою методики «Синдром «вигорання» в професіях системи «людина — людина» дозволяють окреслити цілісну картину емоційного стану прокурорів у контексті професійного вигорання.

Загальний аналіз показав, що хоча вигорання не набуло тотального характеру, у вибірці простежується виразна варіативність за окремими компонентами синдрому. Кожна з трьох шкал — емоційне виснаження, деперсоналізація та редукція особистих досягнень — має власну динаміку проявів і специфічне психологічне наповнення [72].

Найвразливішим елементом у структурі вигорання стало саме емоційне виснаження, високі показники якого зафіксовано у 35% прокурорів. Це свідчить, що понад третина респондентів регулярно відчуває емоційне та

фізичне виснаження, яке проявляється у хронічній втомі, труднощах із концентрацією уваги, зниженні здатності до ефективного планування, а також у втраті відчуття відновлення навіть після відпочинку.

Середній рівень емоційного виснаження, зафіксований у 42,5% опитаних, також вказує на наявність потенційних ризиків, адже практично кожен другий прокурор перебуває у стані накопичувального стресу.

Лише 22,5% респондентів продемонстрували низький рівень емоційного виснаження, що свідчить про наявність у них адаптивних ресурсів для подолання психоемоційного напруження та збереження професійної ефективності.

За результатами методики незакінчених речень прокурори неодноразово згадували про «безкінечні черги справ» і «неможливість працювати у власному ритмі». Такі висловлювання дозволяють зробити висновок, що ключовими причинами виснаження є надмірне навантаження, постійні процесуальні конфлікти, високий рівень відповідальності за рішення та відсутність адекватних можливостей для відновлення. Цей комплекс чинників формує основу хронічного стресу, який з часом виснажує ресурси особистості й провокує формування негативної спіралі «перевтома → зниження ефективності → ще більше навантаження».

Друга складова синдрому професійного вигорання, деперсоналізація, продемонструвала високі показники у 30% вибірки. Це означає, що третина прокурорів уже виявляє ознаки емоційного відсторонення, формалізації контактів і зростання цинічних установок щодо професійного оточення. Такий стан є особливо небезпечним для представників прокуратури, адже їхня діяльність потребує емпатійного залучення, виваженої комунікації, етичної чутливості та підтримання довіри — як до колег, так і до громадян.

Середній рівень деперсоналізації, зафіксований у 32,5% опитаних, свідчить про латентну форму цього синдрому: навіть якщо емоційне відчуження ще не проявляється відкрито, існує висока ймовірність його поступового наростання за умов збереження перевантаження, конфліктних

ситуацій чи дефіциту підтримки в колективі. Цей результат можна розглядати як попереджувальний сигнал, що вказує на потребу своєчасного впровадження профілактичних заходів [64, 43].

Результати методики незакінчених речень підтвердили ці висновки. Деякі прокурори прямо зазначали: «щоб вижити, починаєш сприймати людей як справи, а не як особистості». Це висловлювання є ілюстрацією механізму психологічного захисту, коли в умовах надмірних вимог емоційна залученість трансформується у відстороненість, що дає змогу знизити рівень напруги, але водночас зменшує емпатію й здатність бачити людський вимір професійної діяльності. Подібна динаміка може призвести до деформації професійної ролі: прокурор починає втрачати баланс між процедурною функцією та гуманістичним змістом своєї роботи.

Найбільш тривожним компонентом синдрому професійного вигорання виявився показник редукції професійних досягнень.

У 36,3% респондентів цей показник досяг високих значень, а ще у 36,3% перебуває на середньому рівні. Це свідчить, що понад дві третини прокурорів мають відчуття недостатньої ефективності, незадоволеності власними результатами або навіть сумнівів у професійній спроможності.

Лише 27,5% опитаних оцінюють свої професійні досягнення високо, що вказує на наявність розриву між об’єктивними результатами діяльності та суб’єктивним відчуттям значущості виконаної роботи.

Ймовірною причиною такої динаміки є поєднання кількох системних факторів: бюрократизація процесів, коли навіть успішно завершена справа губиться у потоці рутинних завдань; відсутність достатніх можливостей для позитивного зворотного зв’язку; низька культура визнання досягнень всередині професійної спільноти. У результаті навіть ефективні дії не трансформуються у відчуття успіху, що підриває внутрішню мотивацію і може провокувати відчуття професійної безнадійності [55, 69].

Дані отримані за методикою «Синдром вигорання», засвідчують наявність серед прокурорів виразної тенденції до емоційного виснаження як

центрального симптому професійного вигорання, тоді як деперсоналізація та редукція професійних досягнень формують додаткові вектори ризику. Важливим є те, що ці складові не існують ізольовано: вони взаємопов’язані і взаємопосилюють одна одну. Виснаження створює ґрунт для емоційного відчуження, тоді як втрата відчуття досягнень підсилює втому й знижує мотивацію. У комплексі це може призводити до формування деструктивної спіралі, яка з часом трансформується у хронічний синдром вигорання.

Таким чином, загальний розподіл підтверджує ризики вигорання серед прокурорів: особливо вразливою є сфера емоційного виснаження, тоді як деперсоналізація і редукція досягнень формують другий рівень загрози.

Розподіл результатів вказує на структурну неоднорідність: поряд із групою, яка зберігає емоційні ресурси та високу мотивацію, існує значна частина тих, хто вже демонструє симптоматику вигорання. Це узгоджується з результатами за шкалами професійної ідентичності: найчастіше високі показники вигорання поєднуються зі статусами мораторію та дифузії, тоді як у групі з досягнутою ідентичністю ризики значно нижчі.

2.3. Узагальнення результатів і кореляційний аналіз психологічних характеристик прокурорів

Для узагальнення результатів та перевірки взаємозв’язків між ключовими психологічними характеристиками прокурорів (рівнем професійної ідентичності, структурою мотивації та показниками професійного вигорання) було проведено кореляційний аналіз за критерієм Пірсона (r).

Основною метою цього етапу стало визначення того, які саме чинники найбільш тісно пов’язані з рівнем сформованості професійної ідентичності і можуть виступати її психологічними детермінантами або ризиковими предикторами. У контексті даного дослідження професійна ідентичність розглядається не лише як статичний статус, а як система взаємопов’язаних

компонентів (мотиваційних, емоційних і смислових), які забезпечують цілісність професійного «Я», стійкість до стресу та внутрішню узгодженість особистості в умовах високої соціальної відповідальності прокурорської діяльності.

Кореляційний підхід дозволив оцінити, як внутрішня та зовнішня мотивація, рівень емоційного виснаження, деперсоналізації та редукції досягнень впливають на сформованість професійної ідентичності.

Таблиця 2.11 – Середні показники за ключовими психодіагностичними шкалами

Показники	Mean (M)	Std. deviation (SD)	Мін.	Макс.
Професійна ідентичність	3,12	0,68	1,4	4,8
Внутрішня мотивація (ВМ)	3,85	0,74	2,0	5,0
Зовнішня позитивна мотивація (ЗПМ)	3,51	0,81	1,8	4,9
Зовнішня негативна мотивація (ЗНМ)	3,12	0,77	1,5	4,8
Емоційне виснаження	3,68	0,83	1,7	5,0
Деперсоналізація	3,25	0,79	1,4	4,9
Редукція професійних досягнень	3,42	0,72	1,6	4,8

Таблиця 2.11 відображає середні значення за основними шкалами, що стали базою для подальшого аналізу взаємозв’язків. Як видно, середній рівень професійної ідентичності (3,12) свідчить про помірну вираженість ідентифікації з професійною роллю, що узгоджується з результатами попередніх підрозділів. Найвищими є показники внутрішньої мотивації (3,85), що підтверджує її провідну роль у професійному самовизначенні. Водночас емоційне виснаження (3,68) демонструє тенденцію до підвищених навантажень і потенційних ризиків розвитку вигорання. Результати кореляції між показниками професійної ідентичності, мотивації та професійного вигорання представлені в таблиці 2.12.

Таблиця 2.12 – Кореляції між показниками професійної ідентичності, мотивації та професійного вигорання

Показники	Професійна ідентичність
Внутрішня мотивація	r = 0,61; p < 0,01
Зовнішня позитивна мотивація	r = 0,37; p < 0,05
Зовнішня негативна мотивація	r = –0,44; p < 0,01
Емоційне виснаження	r = –0,53; p < 0,01
Деперсоналізація	r = –0,47; p < 0,01
Редукція професійних досягнень	r = –0,58; p < 0,01

Отримані результати кореляційного аналізу виявили чітку та статистично значущу систему взаємозв'язків між показниками професійної ідентичності, мотиваційної структури та професійного вигорання.

По-перше, позитивний кореляційний зв'язок між професійною ідентичністю та внутрішньою мотивацією (r = 0,61; p < 0,01) свідчить, що високий рівень ідентичності тісно пов'язаний із орієнтацією на смислову цінність діяльності, внутрішнє прийняття професії та почуття відповідальності. Такі працівники демонструють стабільність, цілісність і задоволення від виконуваної роботи.

Зовнішня позитивна мотивація (r = 0,37; p < 0,05) також виявилася пов'язаною з рівнем ідентичності, однак цей зв'язок слабший. Це свідчить, що прагнення до престижу, кар'єрного зростання чи соціального схвалення може підтримувати професійну залученість, проте не є її головним психологічним джерелом. Натомість зовнішня негативна мотивація (r = –0,44; p < 0,01) має обернений зв'язок із професійною ідентичністю, що означає: чим сильніше людина орієнтована на уникнення покарання, осуду чи конфліктів, тим менш сформованою є її професійна самосвідомість.

По-друге, усі три компоненти синдрому вигорання демонструють статистично значущі негативні кореляції з професійною ідентичністю. Найвищий обернений зв'язок виявлено між ідентичністю та редукцією професійних досягнень (r = –0,58; p < 0,01), що підтверджує: втрата відчуття

ефективності та значущості власної діяльності безпосередньо підриває структуру професійного «Я». Дещо слабші, але також істотні кореляції виявлено з емоційним виснаженням ($r = –0,53$; $p < 0,01$) та деперсоналізацією ($r = –0,47$; $p < 0,01$). Це свідчить, що виснаження та емоційне відсторонення ведуть до розмиття професійної ідентичності, зниження мотивації й залученості у діяльність.

Роблячи висновки, можна стверджувати, що професійна ідентичність виконує інтегративну функцію в системі психологічного забезпечення діяльності прокурора. Її зрілість формується за умови переважання внутрішньої мотивації, позитивного смислового ставлення до професії та низьких проявів емоційного виснаження, деперсоналізації й редукції досягнень. Навпаки, поєднання зовнішньо-негативної мотивації з високим рівнем вигорання призводить до фрагментації професійного «Я», втрати відчуття професійної місії та зростання ризику дезадаптації в правоохоронній діяльності.

Такі результати підтверджують необхідність цілеспрямованої психологічної підтримки формування та збереження професійної ідентичності працівників правоохоронних органів, що зумовлює розроблення відповідної програми психологічного супроводу.

2.4. Програма психологічної підтримки формування професійної ідентичності працівників правоохоронних органів

Результати емпіричного дослідження засвідчили, що рівень сформованості професійної ідентичності працівників правоохоронних органів тісно пов’язаний із типом професійної мотивації та показниками професійного вигорання. Найбільш уразливими виявилися особи зі статусом мораторію та дифузної ідентичності, у яких спостерігалося підвищене емоційне виснаження, деперсоналізація та зовнішньо-негативна мотивація. Це визначило потребу у розробці цілісної програми психологічної підтримки, спрямованої на розвиток професійного саморозуміння, внутрішньої мотивації та профілактику вигорання.

Мета програми: підвищення рівня сформованості професійної ідентичності працівників правоохоронних органів шляхом розвитку внутрішньої мотивації, формування навичок емоційної саморегуляції та ціннісно-смислової інтеграції професійного «Я».

Завдання програми:

1. Сприяти усвідомленню особистого професійного шляху, цінностей і мотивів діяльності.
2. Розвивати рефлексивні вміння та здатність до самопізнання у професійній сфері.
3. Знизити рівень емоційного виснаження й профілактувати прояви деперсоналізації.
4. Посилити відчуття приналежності до професійної спільноти, командної взаємодії та підтримки.
5. Сприяти інтеграції професійного «Я» як стабільного елементу особистісної структури.
6. Підвищити мотиваційно-смислову насиченість діяльності, сформувати позитивне ставлення до власних досягнень.
7. Закріпити усвідомлену відповідальність за професійні рішення, розвиток етичних орієнтирів та внутрішньої стійкості.

Цільова аудиторія: працівники прокуратури, поліції та інших правоохоронних органів із різним рівнем професійного досвіду (від 1 до 15 років), які демонструють ознаки професійного вигорання або невизначеності професійної ідентичності.

Програма особливо рекомендована фахівцям, що демонструють симптоми емоційного виснаження, професійної невизначеності або перебувають на етапі переосмислення власної професійної ролі.

Структура та етапи реалізації програми: програма розрахована на 8 занять (2 місяці) тривалістю 90 хвилин кожне. Заняття проводяться у формі тренінгових зустрічей з елементами групової дискусії, психогімнастики та рефлексивних вправ.

Принципи реалізації програми

— Добровільність участі та дотримання конфіденційності.

— Психологічна безпека групового простору.

— Рівноправність і взаємна підтримка учасників.

— Активність і рефлексивність — залучення до процесу через особистий досвід.

— Комплексність впливу: когнітивний, емоційний і поведінковий рівні.

Зміст програми реалізується через систему взаємопов'язаних етапів, кожен із яких відповідає певному завданню та відображає послідовність формування професійної ідентичності працівників правоохоронних органів.

Зміст програми психологічної підтримки формування професійної ідентичності працівників правоохоронних органів

Етап 1. Усвідомлення професійного шляху, цінностей і мотивів діяльності

Мета: сприяти усвідомленню особистого професійного шляху, цінностей і мотивів діяльності.

Зміст занять:

— Вступна вправа «Моя професія очима серця» — актуалізація власного досвіду.

— Тренінгова вправа «Моє професійне дерево» — відображення етапів становлення.

— Дискусія «Що для мене означає бути правоохоронцем».

— Завдання «Мої професійні цінності» (індивідуальне ранжування).

Очікувані результати:

— усвідомлення особистих мотивів і ціннісних орієнтацій;

— актуалізація позитивного ставлення до професії;

— формування бази для подальшої рефлексії.

Етап 2. Розвиток рефлексивних умінь і самопізнання у професійній сфері

Мета: розвивати рефлексивні здібності, усвідомлення власних сильних і вразливих сторін у професійній діяльності.

Зміст занять:

— Проективна методика «Незакінчені речення» (блок про самооцінку й досвід).

— Вправа «Професійне дзеркало» — аналіз того, як мене бачать колеги.

— Робота в парах: «Мої ресурси та професійні бар'єри».

— Міні-лекція «Рефлексія як механізм розвитку професійної ідентичності».

Очікувані результати:

— підвищення рівня професійної самосвідомості;

— розвиток самопізнання й рефлексивності;

— зростання внутрішньої впевненості.

Етап 3. Профілактика емоційного виснаження

Мета: знизити рівень емоційного виснаження, навчити технік саморегуляції.

Зміст занять:

— Вправа «Емоційний термометр» — усвідомлення власного емоційного стану.

— Дихальні техніки «Квадрат спокою» та «4–7–8».

— Релаксаційна вправа «Безпечне місце».

— Обговорення «Ознаки професійного вигорання: як розпізнати вчасно».

Очікувані результати:

— зниження емоційної напруги;

— формування навичок емоційного самоконтролю;

— підвищення рівня енергетичного ресурсу.

Етап 4. Профілактика деперсоналізації та формування емпатії

Мета: профілактувати відчуження та цинічне ставлення до клієнтів чи колег, відновити емпатійність і чутливість до людей.

Зміст занять:

— Вправа «Погляд іншого» — рольове моделювання ситуацій з позиції партнера.

— Рольова гра «Конфлікт і взаємоповага».

— Групова робота «Межі емпатії» — баланс між професійною дистанцією і співчуттям.

— Завдання «Три добрі справи» (аналіз позитивних дій у професії).

Очікувані результати:

— підвищення рівня емпатії;

— зменшення ознак емоційного відсторонення;

— формування позитивного ставлення до професійних контактів.

Етап 5. Посилення почуття приналежності до професійної спільноти

Мета: розвивати командну взаємодію, підтримку й професійну солідарність.

Зміст занять:

— Вправа «Ми — команда» — створення колективного девізу чи символу.

— Тренінгова гра «Підтримка у стресі» — формування навичок взаємодопомоги.

— Вправа «Лист вдячності колезі».

— Групова рефлексія «Що я можу дати колективу, і що колектив дає мені».

Очікувані результати:

— посилення командної згуртованості;

— розвиток почуття професійної належності;

— зростання рівня довіри та підтримки в колективі.

Етап 6. Формування позитивного ставлення до професійних досягнень

Мета: підвищити мотиваційно-смислову насиченість діяльності, сформувати позитивне ставлення до власних результатів.

Зміст занять:

— Вправа «Мої професійні перемоги» — аналіз власних досягнень.

— Завдання «Мій внесок у спільну справу».

— Міні-лекція «Професійна самоповага як джерело мотивації».

— Рефлексивне коло «Я ціную в собі як фахівцеві…».

Очікувані результати:

— формування позитивного професійного образу;

— підвищення внутрішньої мотивації;

— зростання задоволеності власною діяльністю.

Етап 7. Інтеграція професійного «Я» як стабільного елементу особистісної структури

Мета: сприяти цілісному усвідомленню професійної ролі, інтеграції досвіду, формуванню зрілої професійної ідентичності.

Зміст занять:

— Вправа «Мій професійний шлях через п’ять років».

— Групова дискусія «Що змінилося у моєму ставленні до професії».

— Завдання «Мій кодекс професійної відповідальності».

— Вправа «Символ мого професійного “Я”».

Очікувані результати:

— інтеграція професійного досвіду у структуру особистості;

— усвідомлення себе як зрілого професіонала;

— розвиток відповідальності та внутрішньої стійкості.

Етап 8. Підсумковий (рефлексивно-аналітичний)

Мета: узагальнити результати участі у програмі, усвідомити особистісні зміни, закріпити досягнутий рівень професійної ідентичності.

Зміст занять:

— Самооцінка динаміки особистісних і професійних змін.

— Групова рефлексія «Мій головний інсайт».

— Створення спільної карти результатів «Я – професіонал сьогодні».

— Заключне коло: «Що я беру з цієї програми».

Очікувані результати:

— усвідомлення особистого прогресу;

— закріплення позитивних змін у професійній сфері;

— готовність до подальшого розвитку та самовдосконалення.

Очікувані результати впровадження програми:

— На індивідуальному рівні: зниження емоційного виснаження, підвищення внутрішньої мотивації, розвиток саморефлексії, інтеграція професійного «Я».

— На міжособистісному рівні: зростання емпатії, покращення комунікації, підвищення командної згуртованості.

— На організаційному рівні: формування позитивного психологічного клімату, підвищення професійної ефективності, зменшення ризиків професійної дезадаптації.

Вважаємо, що програму можна впроваджувати в системі психологічного забезпечення правоохоронних структур, вона може бути складовою курсів підвищення кваліфікації або програм супервізійної підтримки працівників. Крім того, окремі вправи можуть бути адаптовані для індивідуальної роботи психологів з правоохоронцями, які перебувають у стані професійного виснаження чи кризової переоцінки цінностей.

Узагальнюючи результати, можна зробити висновок, що впровадження програми психологічної підтримки сприятиме гармонізації професійного розвитку працівників правоохоронних органів, підвищенню рівня їх професійної зрілості, мотиваційної стійкості та відповідальності. Отримані результати емпіричного дослідження підтверджують її теоретичну та

практичну доцільність, оскільки саме цілісний підхід до формування професійної ідентичності є запорукою ефективного функціонування особистості у сфері правоохоронної діяльності.

ВИСНОВКИ

1. Професійна ідентичність розглядається як інтегративне психологічне утворення, що відображає усвідомлення людиною своєї ролі, цінностей і місця у вибраній професійній спільноті. Її становлення є результатом складного процесу професійного самовизначення, який охоплює етапи від вибору професії до інтеграції власного досвіду у систему професійних цінностей.

Згідно з провідними підходами (психодинамічним, когнітивним, соціально-психологічним і гуманістичним), формування ідентичності зумовлене поєднанням внутрішніх (мотиваційних, емоційних) і зовнішніх (соціокультурних, освітніх) факторів.

Професійна ідентичність виконує регулятивну, адаптаційну, самореалізаційну та захисну функції, забезпечуючи стійкість і ефективність особистості в професійному середовищі. Вона є не лише результатом засвоєння професійних норм, а й динамічним процесом самопізнання, що визначає розвиток і життєву реалізацію фахівця.

2. Професійна діяльність працівників правоохоронних органів є соціально значущою, складною й високо ризикованою, що зумовлює її особливу психологічну специфіку. Вона поєднує високу відповідальність, емоційне навантаження, потребу в самоконтролі та стресостійкості. Службові завдання, виконувані в умовах небезпеки та невизначеності, потребують сформованої професійної ідентичності, яка забезпечує стабільність, моральну зрілість і готовність діяти в інтересах суспільства.

Серед ключових чинників формування ідентичності правоохоронців виступають професійна субкультура, ієрархічна організація служби, соціальне сприйняття з боку громадськості, а також особистісні якості — відповідальність, дисциплінованість, емпатія й внутрішня мотивація до служіння.

Таким чином, специфіка професії визначається поєднанням екстремальних умов діяльності, моральних дилем і високих етичних вимог, що вимагає від працівників не лише професійної компетентності, а й зрілої, інтегрованої професійної ідентичності.

3. Професійна ідентичність працівників правоохоронних органів є інтегрованим психологічним утворенням, яке формується під впливом екстремальних умов служби, правових норм, соціального контексту та внутрішніх особистісних чинників. Вона поєднує когнітивний, емоційно-ціннісний, поведінковий і мотиваційний компоненти, що забезпечують усвідомлення себе як носія влади, захисника закону й представника держави.

Процес її формування є тривалим і динамічним — від етапу адаптації й первинного засвоєння службових норм до інтеграції професійного досвіду й переосмислення власної ролі у період кризи чи завершення служби.

На розвиток ідентичності впливають як внутрішні чинники (відповідальність, стресостійкість, мотивація до служіння), так і зовнішні (освітня підготовка, субкультура колективу, ставлення суспільства).

Отже, професійна ідентичність правоохоронців виступає не лише показником професійної зрілості, а й важливою умовою їхньої психологічної стійкості, моральної надійності та ефективності у виконанні службових обов’язків.

4. Проведене емпіричне дослідження дозволило комплексно охарактеризувати психологічні особливості професійної ідентичності працівників правоохоронних органів та виявити взаємозв’язки між рівнем її сформованості, мотиваційною структурою і проявами професійного вигорання.

Результати показали, що у більшості опитаних працівників спостерігається досягнута (зріла) професійна ідентичність, що характеризується усвідомленням власної ролі, почуттям професійної значущості, внутрішньою мотивацією та емоційною стійкістю. Водночас частина респондентів демонструє мораторійний або дифузний статус, що

вказує на наявність пошуку сенсу, сумнівів та потребу у психологічній підтримці під час професійного становлення.

Дослідження мотиваційної структури показало переважання внутрішньої мотивації, пов'язаної з прагненням самореалізації, соціальної користі та морального задоволення від роботи. Натомість домінування зовнішньо-негативної мотивації (орієнтація на уникнення критики, конфліктів, покарань) асоціюється зі зниженням рівня професійної ідентичності та підвищенням емоційного виснаження.

Результати за методикою «Синдром вигорання» засвідчили, що серед прокурорів найбільш вираженим компонентом є емоційне виснаження, тоді як деперсоналізація та редукція досягнень формують додаткові вектори ризику. Ці показники мають негативний кореляційний зв'язок із професійною ідентичністю, що вказує: зростання рівня вигорання супроводжується втратою почуття професійної цінності та цілісності «Я».

Кореляційний аналіз підтвердив системні взаємозв'язки між основними змінними:

– позитивна кореляція між професійною ідентичністю та внутрішньою мотивацією ($r = 0,61$; $p < 0,01$);

– негативна кореляція між ідентичністю та показниками емоційного виснаження, деперсоналізації й редукції досягнень ($r = –0,53…–0,58$; $p < 0,01$).

Отримані дані повністю підтвердили висунуті гіпотези дослідження:

- перша гіпотеза — про те, що зріла професійна ідентичність працівників правоохоронних органів формується за умов переважання внутрішньої мотивації, позитивного ставлення до професійної діяльності та низьких показників професійного вигорання — емпірично підтверджена.

- друга гіпотеза — про те що, недостатня сформованість професійної ідентичності (статуси мораторію або дифузії) пов'язана з домінуванням зовнішньо-негативної мотивації, підвищеним рівнем емоційного виснаження та редукцією професійних досягнень — також підтвердилась.

Таким чином, зріла професійна ідентичність виступає провідним ресурсом психологічної стійкості та ефективності правоохоронців, забезпечуючи гармонійне поєднання особистісних і професійних цінностей, стабільну мотивацію та здатність до саморегуляції в умовах підвищених професійних навантажень. Отримані результати лягли в основу розробки програми психологічної підтримки формування професійної ідентичності працівників правоохоронних органів.

5. На основі отриманих результатів розроблено програму психологічної підтримки формування професійної ідентичності працівників правоохоронних органів, що включає вісім послідовних етапів. Програма спрямована на розвиток професійного саморозуміння, підвищення внутрішньої мотивації, профілактику емоційного вигорання, посилення почуття професійної спільності та інтеграцію професійного «Я». Її впровадження сприятиме гармонізації професійного розвитку працівників правоохоронних органів, підвищенню рівня їх професійної зрілості, мотиваційної стійкості та відповідальності.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Александров Ю. В. Визначення понять «ідентичність» і «професійна ідентичність». *Підготовка охоронців правопорядку в Харкові (1917–2017) :* матеріали конференції. Харків, 2017. С. 46–52.

2. Андрейков А. В. Професійна ідентичність особистості як психологічний феномен. *Психологічні науки*. 2019. Вип. 3(1). С. 83–90.

3. Андрієвська-Семенюк О. П. Формування професійної ідентичності майбутніх психологів. *Вісник ЛДУБЖД.* № 21. 2020. С. 102–109.

4. Андрушко Я. Психологічні захисти в структурі професійної ідентичності майбутнього працівника органів внутрішніх справ : монографія. Львів : ЛьвДУВС, 2016. 276 с. URL : https://surl.li/jeylne

5. Андрушко Я. С. Професійна ідентичність особистості як психологічний феномен. *Актуальні проблеми соціології, психології, педагогіки*. № 19. 2013. С. 104–110.

6. Афанасьєва Н. Є., Маклакова С. С. Професійна ідентичність рятувальників України. *Теорія і практика сучасної психології*. № 4. 2018. С. 191-195. URL : https://tpsp-journal.kpu.zp.ua/archive/4_2018/37.pdf

7. Бардин Н. Ю., Жидецький Ю. В., Когут Я. В., Пряхіна Н. В., Ясінський В. Ю. Стрес та стресостійкість в діяльності працівників правоохоронних органів. Львів : ЛДУВС, 2020. 312 с.

8. Барко В. І., Криволапчук В. О., Остапович В. П. Психолого-правові засади вдосконалення професійного відбору персоналу національної поліції України. *Psychological journal.* Вип. 1 (21). 2019. С. 22-40 DOI : https://doi.org/10.31108/1.2019.1.21

9. Барко В., Криволапчук В., Остапович В. Психологічні та правові аспекти вдосконалення професійного відбору кадрів Національної поліції України. *Психологічний журнал*. Т. 5, № 1. 2019. С. 12–22. URL : https://apsijournal.com/index.php/psyjournal/article/view/482

10. Білас А. І. Професійна етика працівників правоохоронних органів (соціально-етичні відносини). *Право.ua*. № 1. 2014. С. 200-204. URL : http://dspace.univd.edu.ua/xmlui/handle/123456789/990

11. Бутенко М. В. Психологічні аспекти професійного успіху поліцейського. *Вісник Харківського національного університету внутрішніх справ*. № 3. 2024. С. 285–296. URL : https://visnyk.univd.edu.ua/index.php/VNUAF/article/view/731

12. Василенко М. Є. Професійно-ціннісні орієнтації як детермінанта службової поведінки співробітників правоохоронних органів. *Підготовка охоронців правопорядку в Харкові (1917–2017 рр.)*. Харків, 2017. С. 73-74. URL : https://univd.edu.ua/general/publishing/konf/25_11_2017/pdf/32.pdf

13. Гавриловська К. П. Вагівська О. В. Психологічні механізми формування професійної ідентичності студентів-випускників спеціальності «Психологія». *Теорія і практика сучасної психології.* № 3. 2018. С. 173-177. URL : https://tpsp-journal.kpu.zp.ua/archive/3_2018/37.pdf tpsp-journal.kpu.zp.ua

14. Гончарова Н. Особливості професійно-психологічної підготовки працівників правоохоронної діяльності. *Психологія і особистість.* Т. 21, № 1. 2022. С. 56–67. URL : https://surl.li/blbflk

15. Дубінка М. М. Дослідження питання професійної ідентичності майбутнього фахівця. *Педагогіка і наука*. 2022. С. 45–53. URL : https://pednauk.cusu.edu.ua/index.php/pednauk/article/view/1320

16. Дучимінська Т. І., Микитюк М. Й. Психологічні особливості стресостійкості особистості поліцейського в умовах воєнного стану. *Психологічні студії.* № 1. 2023. С. 35–40. URL : https://journals.vnu.volyn.ua/index.php/psychology/article/view/1086

17. Євдокімова О. О., Посохова Я. С. Психологічне дослідження особливостей розвитку професійної затребуваності особистості працівника поліції. *Науковий вісник Херсонського державного університету.* Серія : Психологічні науки. Вип. 2(1). 2016. С. 153–158. URL : https://pj.journal.kspu.edu/index.php/pj/article/view/755

18. Задорожня Р. В., Фісун Н. О., Тимофєєв В. П. Вплив стресу на професійну діяльність працівників Національної поліції. *Аналітично-порівняльне правознавство*. № 3. 2023. С. 270–273. DOI : https://doi.org/10.24144/2788-6018.2023.03.49

19. Зливков В. Л. Проблема становлення професійної ідентичності особистості в епоху соціально-політичної трансформації суспільства. Вісник післядипломної освіти. Вип. 9(2). 2013. URL : http://nbuv.gov.ua/UJRN/Vpo_2013_9%282%29__22

20. Каглинський О. Є. Правові засади діяльності служби безпеки України як суб'єкта сфери безпеки і оборони. *Нове українське право*. Вип. 3. 2022. С. 68-74. DOI : https://doi.org/10.51989/NUL.2022.3.10

21. Калинюк Н. М. Професійна ідентичність як наукова проблема. *Психологія і суспільство.* 2019. С. 33–38. URL : https://ps.journal.kspu.edu/index.php/ps/article/download/4293/3791

22. Карамушка Л. М. Технології роботи організаційних психологів : навчальний посібник. Київ : Фірма «ІНКОС», 2005. 366 с.

23. Клибанівська Т. М. Професійна ідентичність: теоретичний аспект. *Теорія і практика сучасної психології.* Т. 1, № 2. 2020. С. 52–56. DOI : https://doi.org/10.32840/2663-6026.2020.1-2.10

24. Кокун О. М., Пішко І. О., Лозінська Н. С., Копаниця О. В., Герасименко М. В., Ткаченко В. В. Збірник методик діагностики лідерських якостей курсантського, сержантського та офіцерського складу : методичний посібник. Київ : НДЦ ГП ЗСУ, 2012. 433 с.

25. Крищенко А. Є. Забезпечення публічної безпеки і порядку як завдання Національної поліції України. *Юридичний часопис Національної академії внутрішніх справ*. № 1 (13). 2017. С. 120–125. URL : https://surl.li/nfxeaq

26. Кудерміна О. Психологія особи як суб'єкта правоохоронної діяльності : монографія. Чернівці: Наші книги, 2013. 415 с

27. Кузіна В. Д. Перфекціонізм як чинник розвитку професійної ідентичності офіцера Збройних сил України : дисертація. ... канд. психол. наук : 19.00.09; Нац. ун-т оборони України ім. Івана Черняховського. Київ, 2018. 242 с.

28. Кузнецова І. О. Зростання ролі науки й гаукових досліджень у формуванні ідентичності майбутнього фахівця. *Мультиверсум*. Філософський альманах Вип. 1(177). Т.1. № 1(1). 2023. С. 59–78. URL : https://surl.li/rcovpv

29. Кулінюк Н. М. Професійна ідентичність як наукова проблема. *Педагогічні науки.* 2019. С. 33-38. DOI **:** https://doi.org/10.32999/ksu2413-1865/2019-89-6

30. Лаповська Н. А. Маланчій М. О. Професійна ідентичність державних службовців як наукова проблема. *Аспекти публічного управління.* №2 (2). 2013. С. 55-61.

31. Ларіанова А. В. Теоретичний та практичний аспекти професійного психологічного відбору кандидатів на навчання у закладах вищої освітисистеми МВС України. *Право і безпека*. Вип. 2 (77). С. 141-146. DOI : https://doi.org/10.32631/pb.2020.2.19

32. Левченко В. В. Психологічний супровід формування професійної ідентичності в умовах змін. *Теоретичні і прикладні проблеми психології.* Вип. 3 (50). 2019. С. 196-207. URL : https://lib.iitta.gov.ua/id/eprint/719567 Цифрова бібліотека НАПН України

33. Макарова О. П. Умови розвитку професійної ідентичності майбутніх правоохоронців під час навчання у вищому навчальному закладі зі специфічними умовами навчання. *Вісник Національного університету оборони України*. № 50(2). 2019. С. 74–81. DOI : https://doi.org/10.33099/2617-6858-2018-50-2-74-81

34. Макарова О. П., Червоний П. Д. Формування та розвиток професійної ідентичності майбутніх поліцейських. *Габітус*. Вип. 35. 2022. URL : http://habitus.od.ua/journals/2022/35-2022/30.pdf

35. Маліцька Л. Б. Психологічні аспекти професійної деформації працівників правоохоронних органів. *Актуальні проблеми психології в закладах освіти.* № 7. 2022. С. 270–274. URL : https://journal.kdpu.edu.ua/psychology/article/view/7298

36. Малофейкіна К. О. Діагностика статусів професійної ідентичності в Україні: порівняння результатів двох опитувальників. *Вісник Харківського нац. ун-ту ім. В. Н. Каразіна.* Серія : Психологія. Вип. 73. 2022. С. 17–25. DOI : https://doi.org/10.26565/2225-7756-2022-73-02

37. Мельник І. М. Психологічні особливості розвитку професійної ідентичності майбутніх учителів початкової школи : дис. … канд. психол. Наук. Вінниця, 2021. 290 с.

38. Методики вивчення повсякденного стресу і способів розв'язання кризових життєвих ситуацій / О. Я. Кляпець, Б. П. Лазоренко, Л. А. Лєпіхова, В. В. Савінов ; за ред. Т. М. Титаренко. Київ : Міленіум, 2009. 120 с. URL : https://surl.li/ablwzw

39. Носенко О., Кравець В. Імідж працівника поліції як чинник формування громадської довіри до правоохоронних органів. *Філософські та методологічні проблеми права*. № 1 (29). 2025. С. 77–84. DOI : https://doi.org/10.33270/02252901.9

40. Олексієнко С. Б. Психологічні особливості комунікативної підготовки співробітника правоохоронних органів до професійної діяльності. *Проблеми сучасної психології*. Вип. 7. 2010. С. 485–495. DOI : https://doi.org/10.32626/2227-6246.2010-7.%25p

41. Олещенко В. Ю. Загальна характеристика та особливості професіограм працівників правоохоронних органів. *Юридичний вісник. Вип.* 4 (65). 2022. С. 59-64. DOI : 10.18372/2307-9061.65.17040

42. Пономаренко Я. С. Психологічний зміст особистісних факторів у поліцейських з різним рівнем особистісної здійсненності. *Науковий вісник Ужгородського національного університету.* Серія : Психологія. № 1. 2022. С. 72–76. URL : https://psy-visnyk.uzhnu.uz.ua/index.php/psy/article/view/90

43. Попова О. В. Концепції ідентичності Дж. Марсія та А. Ватермана : матеріали наукової конференції професорсько-викладацького складу, наукових працівників і здобувачів наукового ступеня за підсумками науково-дослідної роботи за період 2015–2016 рр. (15–18 травня 2017 р.): у 2-х томах. Том 2. Вінниця : Донецький національний університет імені Василя Стуса. № 2. 2017. С. 21–23.

44. Про Державне бюро розслідувань : Закон України від 12.11.2015 № 794-VIII. База даних «Законодавство України». *Верховна Рада України*. URL : https://zakon.rada.gov.ua/go/794-19 (дата звернення: 02.08.2025).

45. Про Національну поліцію : Закон України від 02.07.2015 № 580-VIII. База даних «Законодавство України». *Верховна Рада України*. URL : https://zakon.rada.gov.ua/go/580-19 (дата звернення: 02.08.2025).

46. Про прокуратуру : Закон України від 14.10.2014 № 1697-VII. База даних «Законодавство України». *Верховна Рада України*. URL : https://zakon.rada.gov.ua/go/1697-18 (дата звернення: 02.08.2025).

47. Про Службу безпеки України : Закон України від 25.03.1992 № 2229-XII. База даних «Законодавство України». *Верховна Рада України*. URL : https://zakon.rada.gov.ua/go/2229-12 (дата звернення: 02.08.2025).

48. Проблеми розвитку ідентичності особистості в освітньому просторі: Матеріали ІІІ круглого столу 15 жовтня 2024 року : збірник матеріалів / за ред. О. П. Соснюка, І. В. Остапенко. Київ: Міленіум, ВЦ «Просвіта», 2024. 123 с. URL: https://ispp.org.ua/wp-content/uploads/2024/12/zbirnyk-prob_rozv-24.pdf

49. Психологічний відбір. Міністерство внутрішніх справ України. URL : https://surl.li/xrmlos (дата звернення: 02.08.2025).

50. Родзімовська О. В. Психологічні чинники розвитку професійної ідентичності учнів професійно-технічних навчальних закладів : дисертація. ... канд. психол. наук : 19.00.07; Нац. ун-т педагогічної освіти і освіти дорослих. Київ, 2017. 205 с. URL: https://surl.lu/zlvdpc

51. Роль професійної ідентичності у формуванні соціального здоров'я. *Social Science.* URL : https://social-science.uu.edu.ua/article/490

52. Руднева Е. Н. Професійна ідентичність – основа становлення професіоналу. *Вісник Сумського університету.* Серія : Психолого-педагогічні науки. № 2. Т.4. 2007. С. 72–79.

53. Савіцька О. В. Модель управління розвитком професійної ідентичності. *Габітус.* № 69. 2025. С. 111–117. DOI : https://doi.org/10.32782/2663-5208.2025.69.2.21

54. Савченко М. С. Психологія професійного функціонування прокурора: теоретико-методологічна модель дослідження. *Габітус*. Вип. 20, 2020. С. 50-55. DOI : https://doi.org/10.32843/2663-5208.2020.20.8

55. Синенький В. М., Курляк М. Д., Крук А. Я. Психологічні чинники розвитку стресостійкості працівників правоохоронних органів в умовах воєнного стану: українські реалії та закордонний досвід. *Науковий вісник Львівського державного університету внутрішніх справ*. Серія юридична. Вип. 2. 2024. С. 66-72. DOI : https://doi.org/10.32782/2311-8040/2024-2-10

56. Становлення ідентичності фахівця : монографія / Г. О. Балл, В. Л. Зливков, С. О. Копилов [та ін.] ; за ред. В. Л. Зливкова. Кіровоград : Імекс-ЛТД, 2014. 260 с.

57. Степаненко М.А. Професійна ідентичність особистості: теоретичне вивчення феномена. *Науковий вісник ХДУ.* № 3(1). 2016. С. 90–94.

58. Терновий В. А. Поняття професійної ідентичності як психологічного феномену. *Вчені записки ТНУ ім. В. І. Вернадського.* Серія : Психологія. Т. 35 (74), № 6. 2024. С. 138–144. DOI : https://doi.org/10.32782/2709-3093/2024.6/22

59. Ткаченко Н. В. Особливості професійної ідентичності працівників правоохоронних органів з різними особистісними характеристиками. *Journal of Psychology Research*. Вип. 25(8). С. 84-97. DOI : https://doi.org/10.15421/102511

60. Чухраєва Г. В. Втілення психологічних особливостей працівника оперативно-розшукової діяльності в правову свідомість. *Вісник Національного університету оборони України.* № 5 (8). 2019. С. 208–219. DOI : https://doi.org/10.31108/1.2019.5.8

61. Швець Д. В., Барко В. І., Бойко-Бузиль Ю. Ю. Психологічні особливості міжособистісного спілкування дільничних офіцерів Національної поліції України. *Психологічний журнал.* Т. 7, № 7. 2021. С. 5–15. URL : https://apsijournal.com/index.php/psyjournal/article/view/1267

62. Шинкаренко І. О. Психологічні рекомендації працівнику Національної поліції під час дій в екстремальних умовах: навч.-метод. посібник. Дніпро : ДДУВС, 2020. 56 с. URL : https://surl.li/jcsrtg

63. Ющенко І. М., Панченко Т. С. Професійна ідентичність як чинник життєстійкості особистості. *Науковий вісник Ужгородського національного університету.* Серія : Психологія. № 1. 2024. С. 17-20. DOI : https://doi.org/10.32782/psy-visnyk/2024.1.3

64. Barbour J. B., Lammers J. C. Measuring professional identity: a review and strategy for measurement. *Journal of Professions and Organization.* 2015. Vol. 2, No. 1, P. 38–63. DOI : https://doi.org/10.1093/jpo/jou009

65. Bark H., Dixon J., Laing J. The Professional Identity of Social Workers in Mental Health Services: A Scoping Review. *International Journal of Environmental Research and Public Health*. Vol. 20, No. 2023. 11. Article 5947. URL : https://www.mdpi.com/1660-4601/20/11/5947

66. Berghout M. A., Oldenhof L., K van der Scheer W., Hilders C. From context to contexting: professional identity un/doing in contemporary practice. *Sociology of Health & Illness*. Vol. 42(2). P. 359-378. DOI : https://doi.org/10.1111/1467-9566.13007

67. Cornett M., Palermo C., Ash S. Professional identity research in the health professions — a scoping review. *Advances in Health Sciences Education*. Vol. 28, No. 3. 2023. P. 589-642. URL : https://link.springer.com/article/10.1007/s10459-022-10171-1

68. Findyartini A., Greviana N., Felaza E., Faruqi M., Zahratul Afifah T., Firdausy M.A. Professional identity formation of medical students: a mixed-methods study in a hierarchical and collectivist culture. *BMC Medical Education.* Vol. 22, Article 443. 2022. 14 p. URL : https://bmcmededuc.biomedcentral.com/articles/10.1186/s12909-022-03393-9

69. Forenza B., Eckert C. Social Worker Identity: A Profession in Context. *Social Work*. 2018. Vol. 63, No. 1. P. 17-26. DOI : https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/29140502/

70. Ivanova I., Skara-Minče T. Development of Professional Identity During Teacher's Practice. *Procedia – Social and Behavioral Sciences*. 2016. Vol. 232. P. 529-536. URL : https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2016.10.073

71. Janke K. K., Bloom T. J., Boyce E. G., et al. A pathway to professional identity formation: report of the 2020–2021 AACP Student Affairs standing committee. *American Journal of Pharmaceutical Education*. 2021. Vol. 85. Art. 8714. URL : https://pmc.ncbi.nlm.nih.gov/articles/PMC8715968/

72. Keshmiri F., Nasrabadi A. et al. Exploring the challenges of professional identity formation in clinical education environments: faculty members' viewpoints. *BMC Medical Education.* 2020. Vol. 8(1). P. 42-49. URL : https://pmc.ncbi.nlm.nih.gov/articles/PMC6946943/

73. Krasheninnik I., Kachur, A. The Current State of Studies in the Problem of Forming the Professional Identity. Vol. 47(4). 2024. P. 18-27. URL : https://journals.indexcopernicus.com/publication/4561540

74. Sarraf-Yazdi S., et al. Professional identity formation — a scoping review in undergraduate medical education (scoping review). *Journal of General Internal Medicine.* Vol. 36. 2021. P. 3511–3521. URL : https://link.springer.com/article/10.1007/s11606-021-07024-9.

75. Toubassi D., Schenker C., Roberts M., Forte M. Professional identity formation: linking meaning to well-being. *Advances in Health Sciences Education: Theory and Practice.* Vol. 28, No. 1, 2023. P. 305–318. DOI : https://doi.org/10.1007/s10459-022-10146-2

76. Varpio L., Braak M., Croix A., Sawatsky A. Professional Identity Formation Metaphors: Old Problems and New Promises. *Perspectives on Medical Education.* Vol. 14(1). P. 219-229. 2025. URL : https://pmc.ncbi.nlm.nih.gov/articles/PMC12063597/

77. Yaremchuk N., Pinchuk N., Kalahurka K., Turko B. Formation of Professional Identity of Future Teachers under Conditions of a Digital Educational Environment. *Insight: The Psychological Dimensions of Society*. № 12. 2024. P. 229–249. DOI : https://doi.org/10.32999/2663-970X/2024-12-8

78. Zhao Q. et al. On the role of teachers' professional identity and well-being: evidence from empirical studies. *Frontiers in Psychology.* Vol. 13:913708. 2022. URL : https://pmc.ncbi.nlm.nih.gov/articles/PMC9204636/

ДОДАТКИ

Додаток А

Методика діагностики професійної ідентичності (О. Я. Кляпець, Б. П. Лазоренко, Л. А. Лєпіхова, В. В. Савінов, Т. М. Титаренко)

Інструкція

Прочитайте, будь ласка, слова асоціативного ряду та підкресліть ті з них, які, на Ваш погляд, мають стосунок до Вас і Вашого професійного життя.

азарт	зібраність	нудьга	розгубленість
активність	знання	освіченість	розум
безволля	іспит	переоцінка власних можливостей	самолюбство
безробіття	кар'єра	песимізм	самостійність
везіння	кваліфікація	підготовка	спілкування
визнання	компетентність	підтримка	спритність
визначений	кризи	повага	спроба
відданість справі	лінь	повільність	старанність
відповідальність	майстерність	помилки	творчість
впевненість	навичка	порівняння	той, хто навчається
дилетантство	надійність	похвала	тривога
дисципліна	наївність	початківець	уважність
досвід	намагання	праця	удосконалення
дрібнички	наполегливість	претензії	уміння
ентузіазм	недосвідченість	промахи	успішність
ефективність	незалежність	професіоналізм	учнівство
задоволеність	нездатність	радість	хобі
зануда	нереалізованість	різноплановість	ціль
запити	нерозбірливість	роботяга	чіткість

Обробка результатів. Базові категорії – "професіонал" і "непрофесіонал".

Ключові слова за тестом професійної ідентичності

професіонал	**непрофесіонал**
азарт, активність, везіння, визнання, визначений, відданість справі, відповідальність, впевненість, дисципліна, досвід, ентузіазм, ефективність, задоволеність, зібраність, знання, кар'єра, кваліфікація, компетентність, майстерність, навичка, надійність, наполегливість, незалежність, освіченість, повага, праця, професіоналізм, радість, розум, самостійність, спритність, творчість, уважність, удосконалення, уміння, успішність, ціль, чіткість	безволля, безробіття, дилетантство, дрібнички, зануда, запити, іспит, криза, лінь, наївність, намагання, недосвідченість, нездатність, нереалізованість, нерозбірливість, нудьга, переоцінка власних можливостей, песимізм, підготовка, підтримка, повільність, помилки, порівняння, похвала, початківець, претензії, промахи, різноплановість, роботяга, розгубленість, самолюбство, спілкування, спроба, старанність, той, хто навчається, тривога, учнівство, хобі

Спочатку підраховують кількість збігів за ключем із само- описами в категоріях професійного, а потім – число описів себе в категоріях непрофесійного. Далі кількість слів-реакцій опису себе як професіонала потрібно поділити на кількість слів- реакцій опису себе як непрофесіонала.

Самоописи в категоріях професійного/ непрофесійного	**Тип професійної ідентичності**
0–1,0	Передчасна
1,0–2,0	Дифузна
2,0–3,0	Мораторій
3,0–4,0	Досягнута
4,0 і вище	Псевдопозитивна

Додаток Б

Методика «Мотивація професійної діяльності»

(Кокун О.М., Пішко І.О., Лозінська Н.С., Копаниця О.В., Герасименко М.В., Ткаченко В.В.)

Методика використовується для діагностики мотивації професійної діяльності. В основу покладена концепція внутрішньої та зовнішньої мотивації.

Нагадаємо, що про внутрішній тип мотивації слід говорити, коли для особистості має значення діяльність сама по собі. Якщо ж в основі мотивації професійної діяльності лежить прагнення до задоволення інших потреб, зовнішніх по відношенню до змісту самої діяльності (мотиви соціального престижу, зарплати і т. д.), то в даному випадку прийнято говорити про зовнішню мотивацію. Зовнішні мотиви поділяються на зовнішні позитивні та зовнішні негативні. Зовнішні позитивні мотиви, безсумнівно, більш ефективні та більш бажані з усіх точок зору, ніж зовнішні негативні мотиви.

Інструкція: “Прочитайте нижчеприведені мотиви професійної діяльності в реєстраційному бланку та дайте оцінку їх значущості для Вас за п’ятибальною шкалою”.

Реєстраційний бланк

Посада _____
Дата обстеження _____Вік _____Стать: чол./жін.
Стаж роботи _____

Мотиви професійної діяльності	1	2	3	4	5
1. Грошовий заробіток					
2. Прагнення до просування по службі					
3. Прагнення уникнути критики з боку керівника або колег					
4. Прагнення уникнути можливих покарань або неприємностей					

5. Потреба в досягненні соціального престижу й поваги з боку інших					
6. Задоволення від самого процесу та результату роботи					
7. Можливість найбільш повної самореалізації саме в даній діяльності					

Обробка результатів

Підраховуються показники внутрішньої (ВМ), зовнішньої позитивної (ЗПМ) і зовнішньої негативної (ЗНМ) мотивації згідно з такими "ключами":

$$ВМ = \frac{\text{оцінка п. 6} + \text{оцінка п. 7}}{2};$$

$$ЗПМ = \frac{\text{оцінка п.1} + \text{оцінка п. 2} + \text{оцінка п. 5}}{3};$$

$$ЗНМ = \frac{\text{оцінка п. 3} + \text{оцінка п. 4}}{2}.$$

Показником вираженості кожного типу мотивації буде число, яке знаходиться в межах від 1 до 5 (в тому числі можливо й дробове).

Інтерпретація результатів

На підставі отриманих результатів визначається мотиваційний комплекс особистості. Мотиваційний комплекс являє собою тип співвідношення між собою трьох видів мотивації: ВМ, ЗПМ і ЗНМ.

До найкращих, оптимальних, мотиваційних комплексів слід відносити такі два типи сполучень:

ВМ > ЗПМ > ЗНМ і ВМ = ЗПМ > ЗНМ.

Найгіршим мотиваційним комплексом є тип ЗНМ > ЗПМ > ВМ.

Між цими комплексами укладені проміжні (з точки зору їх ефективності) мотиваційні комплекси.

Під час інтерпретації слід враховувати не лише тип мотиваційного комплексу, але й те, наскільки сильно один тип мотивації перевершує інший за ступенем вираженості.

Наприклад, не можна два мотиваційних комплекси.

Мотиваційні комплекси (приклад)

Мотиви професійної діяльності (№ з/п)	ВМ	ЗПМ	ЗНМ
1	1	2	5
2	2	3	4

І перший, і другий мотиваційний комплекс відносяться до одного і того ж неоптимального типу ЗНМ > ЗПМ > ВМ.

Проте видно, що в першому випадку мотиваційний комплекс особистості значно більш негативний, ніж у другому. У другому випадку, в порівнянні з першим, має місце зниження показника негативної мотивації та підвищення показників зовнішньої позитивної і внутрішньої мотивації.

За даними (Реан А.А.), задоволеність професією має значиму співвіднесеність з оптимальністю мотиваційного комплексу особистості (позитивний значущий зв'язок, r = +0,409). Іншими словами, задоволеність особистості обраною професією тим вище, чим оптимальніше в неї мотиваційний комплекс: висока вага внутрішньої і зовнішньої позитивної мотивації та низька – зовнішньої негативної.

Крім того, встановлена й негативна співвіднесена залежність між оптимальністю мотиваційного комплексу та рівнем емоційної нестабільності особистості (зв'язок значущий, r = –0,585).

Чим оптимальніше мотиваційний комплекс, чим більше особистість мотивована самим змістом діяльності, прагненням досягти в ній певних позитивних результатів, тим нижче її емоційна нестабільність. І навпаки, чим більше діяльність особистості обумовлена мотивами уникнення, осудження, бажанням "не потрапити в халепу" (які починають брати верх над мотивами, пов'язаними з цінністю самої діяльності, а також над зовнішньою позитивною мотивацією), тим вище рівень емоційної нестабільності.

Додаток В
Методика «Синдром «вигорання»
в професіях системи «людина — людина»

Призначення – вивчення ступеня професійного «вигорання»

Інструкція. Дайте відповідь, будь ласка, як часто у Вас виникають почуття, перелічені нижче в опитувальнику. Для цього на бланку для питань відмітьте з кожного пункту варіант відповіді: “ніколи”; “дуже рідко”; “деколи”; “часто”; “дуже часто”; “кожний день”.

Опитувальник

1. Я почуваю себе емоційно знищеним.
2. Після роботи я почуваюся як вичавлений лимон.
3. Зранку я відчуваю втому і небажання йти на роботу.
4. Я добре розумію, що відчувають мої підлеглі й колеги, і стараюся враховувати це в інтересах справи.
5. Я відчуваю, що спілкуюся з деякими підлеглими й колегами як з предметами (без тепла і симпатії до них).
6. Після роботи хочеться на деякий час усамітнитися від усіх і всього.
7. Я вмію знаходити правильне рішення в конфліктних ситуаціях, що виникають у розмові з друзями.
8. Я відчуваю пригніченість і апатію.
9. Я упевнений, що моя робота потрібна людям.
10. Останнім часом я став більш черствим до тих, з ким працюю.
10. Я помічаю, що моя робота дратує мене.
12. У мене багато планів на майбутнє і я вірю у їх здійснення.
13. Моя робота все більше мене розчаровує.
14. Я думаю, що дуже багато працюю.

15. Буває, що дійсно мені байдуже те, що відбувається з ким-небудь із моїх підлеглих і друзів.

16. Мені хочеться усамітнитися і відпочити від усього.

17. Я легко можу створити атмосферу доброзичливості і співпраці в колективі.

18. Під час роботи я відчуваю приємне задоволення.

19. Завдяки своїй роботі я вже зробив у житті багато дійсно цінного.

20. Я відчуваю байдужість і втрату цікавості до всього, що задовольняло б мене в моїй роботі.

21. На роботі спокійно справляюсь з емоційними проблемами.

22. Останнім часом я бачу, що друзі і підлеглі все частіше перекладають на мене тягар своїх проблем та обов'язків.

Опрацювання даних

Опитувальник має три шкали: «емоційне виснаження» (9 тверджень), «деперсоналізація» (5 тверджень) і «редукція особистих досягнень» (8 тверджень).

Варіанти відповідей оцінюються так:

"Ніколи" – 0 балів;

"Дуже рідко" – 1 бал;

"Інколи" – 3 бали;

"Часто" – 4 бали;

"Дуже часто" – 5 балів;

"Кожний день" – 6 балів.

Ключ до опитувальника

Нижче перераховуються шкали і відповідні їм пункти опитувальника.

«Емоційне виснаження» – відповіді "так" на запитання 1, 2, 3, 6, 8, 13, 14, 16, 20 (максимальна сума балів – 54).

«Деперсоналізація» – відповіді “так” на запитання 5, 10, 11, 15, 22 (максимальна сума балів – 30).

«Редукція особистих досягнень» – відповіді “так” на запитання 4, 7, 9, 12, 17, 20, 19, 21 (максимальна сума балів – 48).

Чим більша сума балів з кожної шкали окремо, тим більше в опитуваного виражені різні сторони “вигорання”. Про важкість “вигорання” свідчить сума балів усіх шкал

Додаток Г

Методика незакінчених речень

Мета: виявлення особистісних уявлень про професійну ідентичність, мотиви та цінності професійної діяльності, а також якісних проявів емоційного вигорання (емоційного виснаження, деперсоналізації, редукції досягнень).

Методика розроблена на основі принципів проективної психодіагностики (метод незакінчених речень Дж. Сакса та С. Леві) і адаптована до контексту правоохоронної діяльності.

Інструкція. Будь ласка, уважно прочитайте початок кожного речення і закінчіть його так, як перше спадає на думку. У відповідях не існує правильних чи неправильних варіантів — важливо лише, щоб вони були щирими та відображали ваше реальне ставлення до професії.

І. Механізм накопичення професійного досвіду

1. Найважчим для мене в роботі було…
2. Справжню впевненість у собі я відчув(ла), коли…
3. Я зрозумів(ла), що став(ла) професіоналом, після того як…
4. Успіх у справі для мене означає…
5. Найбільше професійне задоволення я отримую, коли…
6. Помилки в роботі для мене — це…

ІІ. Формування суб’єктивного професійного наративу

7. Я обрав(ла) професію прокурора, тому що…
8. У своїй роботі я прагну…
9. Для мене прокурор — це людина, яка…
10. Іноді я замислююсь, чи відповідає моя робота…
11. Справедливість для мене означає…
12. Якби мені довелося змінити професію, я б…

III. Інтерналізація колективних норм і традицій

13. У колективі для мене найважливіше…
14. Підтримка колег для мене — це…
15. Я відчуваю себе частиною команди, коли…
16. Коли керівництво помічає мою роботу, я…
17. Атмосфера в прокуратурі впливає на мене так, що…
18. Найбільше я ціную у своїх колегах…
19. У професійному середовищі мені не вистачає…

IV. Прояви професійного вигорання

20. Після робочого дня я найчастіше відчуваю…
21. Коли думаю про роботу, мені здається, що…
22. У спілкуванні з людьми на роботі я помічаю, що…
23. Іноді мені хочеться, щоб у роботі було менше…
24. Останнім часом я почуваю, що став(ла)…
25. Я рідше відчуваю задоволення від своєї роботи, тому що…
26. Мені здається, що навіть коли я стараюсь, результат…
27. У роботі з людьми я все частіше думаю, що…
28. Найбільше мене виснажує те, що…
29. Коли я думаю про майбутнє в професії, я відчуваю…

V. Узагальнюючий блок

30. Бути прокурором для мене означає…
31. Через кілька років я хочу бачити себе…
32. Мені важливо, щоб у моїй роботі було більше…
33. Якщо я думаю про свій професійний шлях, то розумію, що…
34. Я пишаюся тим, що…

Інтерпретація результатів:

Відповіді аналізуються якісно за змістовими категоріями:

1. Типи професійної ідентичності:

— Позитивна ідентичність — орієнтація на розвиток, відповідальність, командність, відчуття значущості;

— Мораторійна / дифузна ідентичність — наявність сумнівів, пошуків, емоційної нестабільності;

— Формальна / негативна ідентичність — байдужість, розчарування, відчуження від цінностей професії.

2. Ознаки емоційного вигорання:

— Емоційне виснаження — висловлювання про втому, енерговтрату, відсутність ресурсів;

— Деперсоналізація — згадки про холодність у спілкуванні, формальність, цинізм;

— Редукція досягнень — висловлювання про сумніви у власній ефективності, втрату сенсу, відсутність радості від успіхів.