МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
ЗАПОРІЗЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ

ФАКУЛЬТЕТ СОЦІАЛЬНОЇ ПЕДАГОГІКИ ТА ПСИХОЛОГІЇ
КАФЕДРА ПСИХОЛОГІЇ

КВАЛІФІКАЦІЙНА РОБОТА МАГІСТРА

на тему: **ЕМОЦІЙНА СТІЙКІСТЬ ПРАЦІВНИКІВ ПАТРУЛЬНОЇ ПОЛІЦІЇ ЯК ЧИННИК ЕФЕКТИВНОСТІ ПРОФЕСІЙНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ**

Виконала: студентка ІІ курсу,
групи 8.0534-3-з
спеціальності 053– Психологія
освітньої програми: 053 Психологія
Лазарева Анастасія Євгенівна
Керівник: викладач кафедри психології
Неманежина А. О.
Науковий консультант: д-р психол. наук,
професор кафедри психології Горбань Г. О.,
Рецензент: Голованова Т. П., канд. пед.
наук, доцент кафедри педагогіки та
психології освітньої діяльності

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
Лазаревій Анастасії Євгенівні

Тема роботи Емоційна стійкість працівників патрульної поліції як чинник ефективності професійної діяльності
керівник роботи Неманежина А. О. викладач 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: здійснити теоретичний аналіз психологічних особливостей професійної діяльності працівників патрульної поліції; розкриити сутність емоційної стійкості як психологічного явища та її роль у забезпеченні професійної ефективності під час підвищеного стресу; проаналізувати взаємозв`язок між емоційною стійкістю та результативністю виконання службових завдань; розробити тренінгову програму розвитку есоційної регуляції та надати психологічні рекомендації щодо підвищення професійної ефективності працівників патрульної поліції.
Перелік графічного матеріалу: 18 таблиць, 10 рисунків.

6. Консультанти розділів роботи

Розділ	Прізвище, ініціали та посада консультанта	Підпис, дата	
		Завдання Видав	Завдання прийняв
Вступ	Неманежина А. О, викладач		
Розділ 1	Неманежина А. О, викладач		
Розділ 2	Неманежина А. О, викладач		
Розділ 3	Неманежина А. О, викладач		
Висновки	Неманежина А. О, викладач		

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 _____ А. Є. Лазарева

Керівник роботи _____ А. О. Неманежина

Нормоконтроль пройдено
Нормоконтролер _____ Г. В. Коваль

РЕФЕРАТ

Кваліфікаційна робота магістра: 67 сторінок, 18 рисунків, 10 таблиць, 50 джерел, 3 додатки.

Об'єкт дослідження: професійна діяльність працівників патрульної поліції.

Предмет дослідження: емоційна стійкість працівників патрульної поліції як психологічний чинник ефективності їх професійної діяльності.

Мета дослідження: теоретично обґрунтувати та емпірично дослідити особливості формування емоційної стійкості працівників патрульної поліції та визначити її вплив на ефективність професійної діяльності.

Гіпотеза дослідження: передбачається, що вищий рівень емоційної стійкості працівників патрульної поліції сприяє підвищенню ефективності їх професійної діяльності.

Методи дослідження: теоретичні: аналіз, систематизація та узагальнення наукових підходів щодо проблеми емоційної стійкості та професійної діяльності правоохоронців; емпіричні: психодіагностичні опитувальники; математичної статистики.

Наукова новизна одержаних результатів дослідження полягає в тому, що у межах роботи узагальнено та конкретизовано психологічні особливості емоційної стійкості працівників патрульної поліції в умовах професійного стресу. Проаналізовано взаємозв’язок між рівнем емоційної стійкості та якістю виконання службових завдань у межах патрульної діяльності.

Галузь використання: правоохоронні органи, навчальні заклади системи МВС, підготовчі курси та тренінгові програми для поліцейських.

ЕМОЦІЙНА СТІЙКІСТЬ, ПАТРУЛЬНА ПОЛІЦІЯ, ПРОФЕСІЙНА ДІЯЛЬНІСТЬ, СТРЕСОСТІЙКІСТЬ, ЕМОЦІЙНА РЕГУЛЯЦІЯ, ЕФЕКТИВНІСТЬ.

SUMMARY

Lazareva A. E. Emotional Resilience of Patrol Police Officers as a Factor of Professional Performance Effectiveness.

The qualifying work consists of Introduction, 3 Chapters, Conclusion, References (50 items, including domestic and foreign sources), 3 appendix on 6 pages. The qualifying work volume is 78 pages long, 67 of them – main text. There are 18 tables and 10 illustrations.

The qualifying work provides a theoretical overview and describes the experimental research of emotional resilience as a factor influencing professional effectiveness of patrol police officers. The master thesis is composed of 3 chapters, each dealing with different aspects of emotional resilience and its impact on professional performance.

The research object: professional activity of patrol police officers.

The research subject: emotional resilience of patrol police officers as a psychological factor of professional effectiveness.

The research goal: to theoretically substantiate and empirically investigate the peculiarities of emotional resilience formation in patrol police officers and determine its influence on professional effectiveness.

The research tasks are:

- to analyze the psychological characteristics of the professional activity of patrol police officers.

- to generalize approaches to defining the concept of «professional effectiveness».

- to reveal the essence of emotional resilience as a psychological phenomenon, including its structure and functions.

- to determine the role of emotional resilience as a factor influencing professional effectiveness under high-stress conditions for patrol police officers.

- to conduct an empirical study of the levels of emotional resilience and professional effectiveness of patrol police officers and to characterize the obtained results.

- to develop a training program and provide practical recommendations for fostering emotional resilience to enhance the professional effectiveness of patrol police officers.

Chapter 1 «Theoretical Basis for the Study of Emotional Resilience as a Factor of Professional Effectiveness of Patrol Police Officers» provides a theoretical analysis of emotional resilience in the context of professional activity. Psychological characteristics of patrol police work, the concept and criteria of professional effectiveness in law enforcement, and the structure and functions of emotional resilience have been generalized and systematized to form the basis for empirical research.»

Chapter 2 «Empirical Study of the Influence of Emotional Resilience on the Professional Effectiveness of Patrol Police Officers» presents the research design, methodology, and tools used for assessing levels of emotional resilience and professional effectiveness. The results of the study are described and analyzed, including the correlation between emotional resilience and professional performance in patrol police officers.»

Chapter 3 «Psychological Conditions for Enhancing the Professional Effectiveness of Patrol Police Officers through the Development of Emotional Resilience» explains practical approaches to fostering emotional resilience. It describes a training program for the development of emotional regulation and provides psychological recommendations aimed at increasing professional effectiveness under stress. The analysis demonstrates the effectiveness of the proposed interventions in improving emotional resilience and professional performance.»

Key words: emotional resilience, patrol police, professional activity, stress resistance, emotional regulation, effectiveness.

ЗМІСТ

ВСТУП 8
РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ ДОСЛІДЖЕННЯ ЕМОЦІЙНОЇ СТІЙКОСТІ ЯК ЧИННИКА ЕФЕКТИВНОСТІ ПРОФЕСІЙНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ ПРАЦІВНИКІВ ПАТРУЛЬНОЇ ПОЛІЦІЇ 12
1.1 Психологічні особливості професійної діяльності працівників патрульної поліції 12
1.2 Поняття та критерії ефективності професійної діяльності в умовах силових структур 16
1.3 Емоційна стійкість як психологічне явище 24
1.4 Емоційна стійкість як чинник професійної ефективності в умовах підвищеного стресу 28
РОЗДІЛ 2. ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ ВПЛИВУ ЕМОЦІЙНОЇ СТІЙКОСТІ НА ЕФЕКТИВНІСТЬ ПРОФЕСІЙНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ ПАТРУЛЬНИХ ПОЛІЦЕЙСЬКИХ 34
2.1 Методологія дослідження 34
2.2 Результати дослідження рівня емоційної стійкості та ефективності професійної діяльності працівників патрульної поліції 38
2.3 Аналіз взаємозв’язку між емоційною стійкістю та ефективністю професійної діяльності 48
РОЗДІЛ 3. ПСИХОЛОГІЧНІ УМОВИ ПІДВИЩЕННЯ ЕФЕКТИВНОСТІ ДІЯЛЬНОСТІ ПАТРУЛЬНИХ ПОЛІЦЕЙСЬКИХ ШЛЯХОМ РОЗВИТКУ ЕМОЦІЙНОЇ СТІЙКОСТІ 51
3.1 Психологічні засоби формування та підтримки емоційної стійкості в системі МВС 51
3.2 Тренінгова програма розвитку емоційної регуляції працівників патрульної поліції 54
3.3 Психологічні рекомендації щодо підвищення ефективності професійної діяльності працівників патрульної поліції 60
ВИСНОВКИ 64
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ 68
ДОДАТКИ 73

ВСТУП

Актуальність дослідження. У сучасних умовах воєнного стану, зростання загального рівня злочинності, соціальної напруженості та психологічної нестабільності, особливої значущості набуває питання забезпечення ефективної діяльності правоохоронних органів. Патрульна поліція – це перша лінія контакту громадян з державою, тому саме від психологічного стану її працівників значною мірою залежить громадська безпека, довіра населення до влади та стабільність у суспільстві.

Працівники патрульної поліції щоденно виконують свої обов'язки в умовах підвищеного ризику: вони стикаються з агресією, непередбачуваними ситуаціями, загрозами для життя, і водночас зобов'язані діяти в межах закону, професійно, стримано й рішуче. У таких умовах емоційна стійкість відіграє вирішальну роль, як особистісний ресурс, що дозволяє зберігати внутрішній баланс, так і як фактор професійної надійності, здатності до швидкого реагування, самоконтролю й прийняття оптимальних рішень.

Зростання психологічного навантаження на особовий склад поліції, необхідність адаптації до нових типів загроз та тривале перебування у стані бойової готовності значно підвищують ризик професійного вигорання, дезадаптації, конфліктних ситуацій та помилкових рішень. Низький рівень емоційної стійкості може призводити до зниження ефективності діяльності, втрати авторитету поліції у громадян, а в критичних випадках, навіть до порушення професійної етики.

Таким чином, емоційна стійкість працівників патрульної поліції є не лише індивідуальною характеристикою, а й системним чинником ефективного функціонування правоохоронної системи. Вона безпосередньо впливає на здатність працівника забезпечувати правопорядок, дотримуватися службової дисципліни та етико-правових норм у стресових умовах.

Проблематика емоційної стійкості в умовах професійного навантаження досліджується як українськими, так і зарубіжними науковцями. Зокрема, І. Бех, С. Максименко, Т. Титаренко, Н. Пов'якель, О. Іванова вивчали емоційну стійкість як механізм адаптації особистості до психотравмуючих ситуацій. Їхні дослідження акцентують увагу на ролі саморегуляції, стресостійкості та внутрішніх ресурсів у забезпеченні психічного благополуччя. У зарубіжній психології вагомий внесок зробили Г. Сельє (концепція стресу), Р. Лазарус (когнітивна оцінка стресових ситуацій), К. Роджерс (гуманістична модель особистості), М. Селігман (резилієнтність) і Д. Гоулман (емоційний інтелект).

Щодо професійної діяльності в умовах ризику, важливі напрацювання належать О. Карамушці, О. Лисенку, Н. Паніній, І. Семеновій, В. Лук'янчуку, які аналізували чинники професійного стресу, емоційного вигорання та психоемоційного навантаження працівників силових структур.

Попри наявність значного наукового доробку, специфіка формування та підтримки емоційної стійкості саме у працівників патрульної поліції в умовах підвищеного ризику та стресу залишається недостатньо вивченою, що й обумовлює актуальність обраної теми дослідження: «Емоційна стійкість працівників патрульної поліції як чинник ефективності професійної діяльності».

Об'єкт дослідження – професійна діяльність працівників патрульної поліції.

Предмет дослідження – емоційна стійкість працівників патрульної поліції як психологічний чинник ефективності їх професійної діяльності.

Мета дослідження – теоретично обґрунтувати та емпірично дослідити особливості формування емоційної стійкості працівників патрульної поліції та визначити її вплив на ефективність професійної діяльності.

Завдання дослідження:

1. Проаналізувати психологічні особливості професійної діяльності працівників патрульної поліції.

2. Узагальнити підходи до визначення поняття «ефективність професійної діяльності».

3. Розкрити сутність емоційної стійкості як психологічного явища, її структуру та функції;

4. Визначити роль емоційної стійкості як чинника ефективності професійної діяльності в умовах підвищеного стресу патрульних поліцейських;

5. Провести емпіричне дослідження рівня емоційної стійкості та ефективності професійної діяльності працівників патрульної поліції**,** охарактеризувати отримані результати;

6. Розробити тренінгову програму та надати практичні рекомендації щодо розвитку емоційної стійкості з метою підвищення професійної ефективності працівників патрульної поліції.

Гіпотеза дослідження: передбачається, що вищий рівень емоційної стійкості працівників патрульної поліції сприяє підвищенню ефективності їх професійної діяльності**,** зокрема здатності до швидкого прийняття рішень, стресостійкості, збереження самоконтролю в екстремальних ситуаціях і підтримання продуктивної взаємодії з громадянами та колегами.

Для реалізації поставлених завдань було використано комплекс методів дослідження:

- теоретичні методи: аналіз, систематизація та узагальнення наукових підходів щодо проблеми емоційної стійкості та професійної діяльності правоохоронців;

- емпіричні методи: опитувальник С. Мадді для діагностики рівня особистісної стійкості, методика С. Роджерса, В. Даймонда и Д. Бута для визначення рівня стресостійкості (тест SRS), опитувальник К. Купера, Ш. Слоан, Г. Уїльямса щодо професійного стресу (OSI)**,** авторська анкета щодо особливостей професійної діяльності працівників патрульної поліції;

- методи математичної статистики: розрахунок коефіцієнта кореляції Пірсона та коефіцієнтів надійності шкал.

Наукова новизна одержаних результатів дослідження полягає в тому, що у межах роботи узагальнено та конкретизовано психологічні особливості емоційної стійкості працівників патрульної поліції в умовах професійного стресу; обґрунтовано її роль як внутрішнього ресурсу, що забезпечує стабільність, самоконтроль і збереження ефективності в ситуаціях високого ризику. Проаналізовано взаємозв'язок між рівнем емоційної стійкості та якістю виконання службових завдань у межах патрульної діяльності. Запропоновано психопрофілактичні й тренінгові підходи до розвитку емоційної регуляції в системі МВС як складової підвищення професійної результативності поліцейських у контексті воєнного стану та соціальної нестабільності.

Практичне значення отриманих результатів полягає у тому, що вони можуть бути використані для розробки психологічних програм підготовки та підтримки працівників патрульної поліції з метою підвищення рівня їх емоційної стійкості. Запропоновані рекомендації сприятимуть зниженню впливу професійного стресу та підвищенню ефективності службової діяльності. Результати також можуть бути використані у діяльності практичних психологів, що працюють у правоохоронних структурах.

Апробація результатів дослідження. Лазарева А. Є. Емоційна стійкість працівників патрульної поліції як чинник ефективності професійної діяльності. *Молода наука-2025* : збірник наукових праць студентів, аспірантів, докторантів і молодих вчених: у 5 т. Запоріжжя : ЗНУ, 2025. Т.1. С. 248-250.

Структура та обсяг роботи. Дослідження складається зі вступу, трьох розділів, висновків, списку використаних джерел із 50 найменувань і 3 додатків на 6 сторінках. Загальний обсяг основного тексту – 67 сторінок. Робота містить 18 таблиць і 10 рисунків.

РОЗДІЛ 1
ТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ ДОСЛІДЖЕННЯ ЕМОЦІЙНОЇ СТІЙКОСТІ ЯК ЧИННИКА ЕФЕКТИВНОСТІ ПРОФЕСІЙНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ ПРАЦІВНИКІВ ПАТРУЛЬНОЇ ПОЛІЦІЇ

1.1 Психологічні особливості професійної діяльності працівників патрульної поліції

Професійна діяльність працівників патрульної поліції належить до категорії екстремальних, оскільки вона поєднує інтенсивне психоемоційне навантаження, постійну готовність до дій у складних і непередбачуваних ситуаціях, необхідність прийняття рішень у стислий термін, а також високий рівень відповідальності за безпеку громадян. Такий характер професії вимагає не лише фізичної витривалості, а й особливих психологічних якостей, що забезпечують ефективність, стресостійкість та моральну стійкість фахівця. Саме тому вивчення психологічних особливостей діяльності працівників патрульної поліції має важливе значення для підвищення якості їхньої професійної підготовки, попередження професійного вигорання та забезпечення психологічного добробуту [12; 35].

Патрульна поліція – це служба, що безпосередньо забезпечує публічну безпеку і порядок, реагує на виклики громадян, контролює дорожній рух, проводить профілактичну роботу тощо. Особливістю діяльності патрульного є тісна взаємодія з різними соціальними групами населення, необхідність швидкого аналізу ситуацій та ухвалення рішень, що часто стосуються життя і здоров’я як громадян, так і самих правоохоронців [5; 28].

Ефективність професійної діяльності працівників патрульної поліції значною мірою залежить від психологічних особливостей: рівня розвитку когнітивних процесів, емоційно-вольових якостей та міжособистісних компетенцій, які забезпечують здатність діяти злагоджено, врівноважено та

професійно в будь-яких ситуаціях. Розгляд цих психологічних особливостей дає змогу глибше зрозуміти специфіку діяльності патрульних і визначити чинники, що сприяють їхній професійній надійності та стресостійкості.

Когнітивні процеси є фундаментальними у діяльності патрульного поліцейського. Серед них особливо важливими є такі [1; 12]:



Рисунок 1.1 – Когнітивні особливості професійної діяльності працівників патрульної поліції [1; 12]

1. Увага. Поліцейські повинні одночасно спостерігати за багатьма об’єктами та явищами: дорожньою обстановкою, поведінкою громадян, змінами у навколишньому середовищі. Високий рівень концентрації дозволяє зменшити ризик помилок і підвищує оперативність реакцій.

2. Пам’ять: ефективна робота вимагає оперативного запам’ятовування облич, номерів транспортних засобів, деталей подій та процедурних дій. Розвинена пам’ять сприяє точності у фіксації фактів та підготовці звітності.

3. Мислення та прийняття рішень: поліцейські використовують як аналітичне, так і ситуаційне мислення. Вони мають оцінювати ризики, передбачати розвиток подій та вибирати оптимальні варіанти дій, часто в умовах обмеженої інформації.

4. Уміння прогнозувати: уміння передбачати можливі наслідки власних дій та дій порушників сприяє запобіганню критичних ситуацій і підвищує безпеку як поліцейських, так і громадян.

Емоційна сфера патрульного поліцейського визначає здатність ефективно справлятися з психологічним навантаженням (рис. 1.2) [13; 20]:

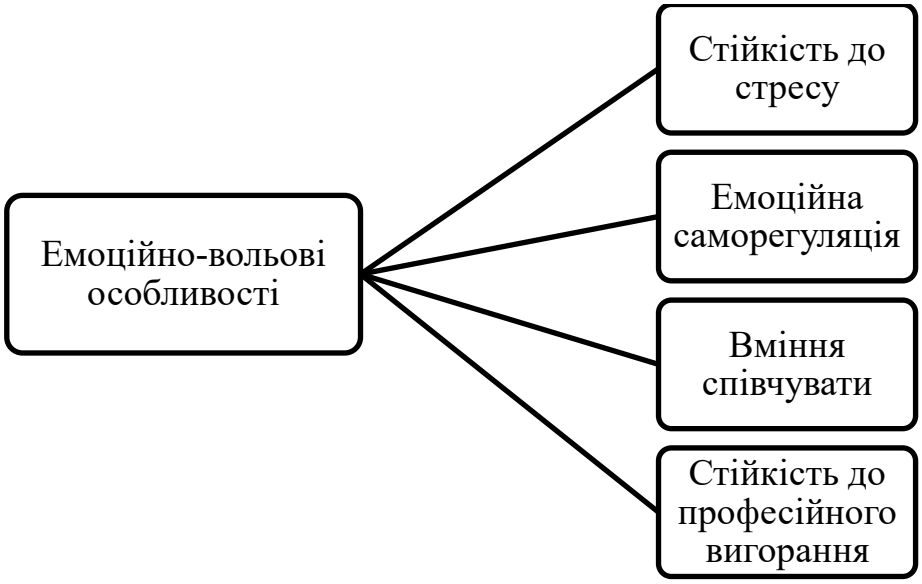


Рисунок 1.2 – Емоційно-вольові особливості професійної діяльності працівників патрульної поліції [13; 20]

1. Стійкість до стресу: постійний контакт із конфліктами та надзвичайними подіями потребує високого рівня психологічної стійкості. Стійкі до стресу поліцейські швидше адаптуються до змін та зберігають продуктивність у кризових умовах.

2. Емоційна саморегуляція:я контроль над гнівом, страхом або роздратуванням дозволяє уникати професійних помилок і підтримувати позитивний імідж правоохоронного органу.

3. Вміння співчувати: емоційна чутливість до проблем громадян допомагає ефективно вирішувати конфлікти та надавати психологічну підтримку постраждалим.

4. Стійкість до професійного вигорання: патрульні, які мають добре розвинені механізми психологічного відновлення, рідше піддаються

вигоранню, що позитивно впливає на тривалість професійної кар'єри.

Ефективна взаємодія із громадянами та колегами визначає результативність діяльності патрульного (рис. 1.3):

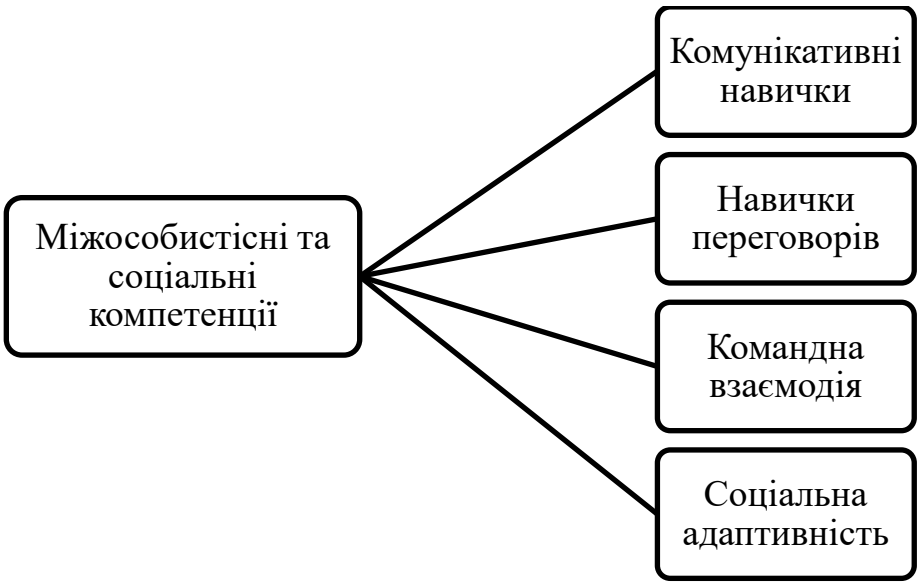


Рисунок 1.3 – Міжособистісні та соціальні особливості професійної діяльності працівників патрульної поліції [13; 20]

1. Комунікативні навички: здатність чітко та коректно передавати інформацію, слухати та розуміти співрозмовника є критичною в ситуаціях, що потребують врегулювання конфліктів.

2. Навички переговорів: поліцейські часто виступають посередниками у конфліктних ситуаціях, де необхідно домовлятися та знаходити компроміси без застосування сили.

3. Командна взаємодія: патрульна діяльність вимагає координації дій із колегами, що передбачає довіру, взаємопідтримку та здатність ефективно виконувати спільні завдання.

4. Соціальна адаптивність: вміння швидко адаптуватися до різних соціальних груп і контекстів підвищує ефективність роботи та запобігає конфліктним ситуаціям.

Таким чином, психологічний аспект діяльності патрульної поліції є невід'ємною складовою професійної компетентності, що забезпечує ефективність, безпеку та високу якість взаємодії з населенням.

Отже, професійна діяльність працівників патрульної поліції вимагає не лише належної фізичної підготовки, а й розвинених психологічних якостей, що дозволяють ефективно діяти в умовах стресу, ризику, невизначеності. Високі психоемоційні навантаження обумовлюють необхідність постійної психологічної підтримки та професійної рефлексії. Розуміння психологічних особливостей цієї професії дозволяє вдосконалювати систему підготовки, зменшувати рівень професійного вигорання та сприяти формуванню здорового мікроклімату в колективі.

1.2 Поняття та критерії ефективності професійної діяльності в умовах силових структур

Ефективність професійної діяльності в умовах силових структур – це багатогранна категорія, що відображає результативність виконання службових обов'язків працівниками таких організацій, як поліція, Збройні сили, Служба безпеки, прикордонна служба тощо. Ця ефективність є комплексною характеристикою, яка включає як об'єктивні результати службової діяльності, так і психологічні, особистісні, організаційні чинники [8; 34].

Ефективність професійної діяльності зазвичай розглядається як співвідношення між досягнутими результатами та витратами (зусиллями, ресурсами, часом). У силових структурах це поняття набуває специфіки, оскільки не всі результати можна виміряти кількісно або однозначно оцінити. Наприклад, профілактика злочинності або забезпечення публічного порядку – це такі результати, які є важливими, але часто не мають прямої вимірюваності.

Психологічний аспект ефективності включає здатність фахівця витримувати тиск, приймати рішення в умовах невизначеності, підтримувати професійну мотивацію, зберігати емоційну рівновагу та конструктивно вирішувати конфлікти.

Узагальнюючи, визначимо, що ефективність у силових структурах – це сукупність професійної компетентності, особистісної надійності, фізичної витривалості, моральної зрілості та стресостійкості працівника, яка забезпечує виконання службових завдань на високому рівні.

Критерії ефективності професійної діяльності в силових структурах мають бути комплексними, охоплювати як результативність, так і процесуальні та особистісні характеристики. Найпоширенішими критеріями є (рис. 1.4) [9; 18]:



Рисунок 1.4 – Критерії ефективності професійної діяльності в силових структурах [9; 18]

- Результативність діяльності: це обсяг виконаних завдань, зниження рівня злочинності, кількість розкритих правопорушень, своєчасне реагування на надзвичайні ситуації тощо.

- Якість виконання обов’язків: включає точність, дотримання регламентів, обґрунтованість прийнятих рішень, дотримання прав людини, законності та етики.

- Професійна компетентність: рівень знань, навичок і умінь, що відповідають специфіці службової діяльності (знання законодавства, методів ведення переговорів, тактичних навичок, навичок поводження зі зброєю тощо).

- Психологічна стійкість: здатність зберігати спокій, діяти конструктивно у стресових ситуаціях, контроль над емоціями, відсутність професійного вигорання [9; 18].

- Комунікативна ефективність: вміння налагоджувати контакт з громадянами, колегами, керівництвом; вирішення конфліктів; володіння техніками ненасильницької комунікації.

- Дисциплінованість і дотримання субординації: дотримання внутрішніх правил, відповідальність, готовність до виконання наказів, вміння діяти в команді.

- Фізична підготовленість: витривалість, готовність до фізичних навантажень, участь у спеціальних навчаннях і тренуваннях.

- Мотиваційний компонент: внутрішня зацікавленість у результатах діяльності, професійна ідентичність, цінності служби [9; 18].

Усі ці критерії тісно пов’язані та взаємозалежні: навіть за високої професійної підготовки низький рівень психологічної стійкості або етичної зрілості може призвести до професійної неефективності.

Оцінювання ефективності працівників силових структур має базуватися на комплексному підході. З одного боку, використовуються об’єктивні індикатори (наприклад, статистика виконаних завдань, кількість розкритих справ, порушення службової дисципліни). З іншого боку, важливо враховувати суб’єктивні показники – професійне самопочуття, емоційне вигорання, задоволення від праці, командну взаємодію. Окрему роль у цьому відіграють методи психологічної діагностики (тести на рівень тривожності,

стресостійкості, емоційного інтелекту, рефлексивності), атестації, експертні оцінки керівництва, зворотний зв'язок з громадськістю [21; 25].

Ефективність діяльності співробітників силових структур є результатом взаємодії як особистісних, так і зовнішніх чинників. Особливе значення має організаційне середовище, яке створює умови для реалізації професійного потенціалу. До ключових складових такого середовища належать стиль управління та лідерства, що визначає рівень залученості працівників; мотиваційна політика, яка впливає на прагнення досягати результатів; система кар'єрного зростання, що забезпечує перспективу розвитку; психологічний клімат у колективі, який формує відчуття підтримки та командного духу; а також належне матеріально-технічне забезпечення. Сприятливе середовище стимулює відповідальність, ініціативу та професіоналізм, у той час як авторитарний стиль керівництва, ігнорування потреб співробітників, надмірне навантаження і постійні ризики можуть призводити до професійного вигорання, зниження мотивації та продуктивності. Отже, забезпечення балансу між вимогами служби і підтримкою з боку керівництва є критично важливим для досягнення високої ефективності в умовах силових структур [21; 25].

Крім цього, ефективність виконання професійних обов'язків значною мірою залежить від психологічної підготовленості співробітника поліції. До основних психологічних якостей, необхідних для патрульного, належать [1; 12]:

- висока емоційна стійкість, здатність зберігати спокій і врівноваженість у стресових і конфліктних ситуаціях;

- розвинене почуття відповідальності за прийняті рішення та вчинені дії;

- комунікативна компетентність, уміння ефективно спілкуватися з громадянами в різних ситуаціях;

- спостережливість та уважність, що дозволяють своєчасно виявляти небезпеку та передбачати розвиток подій;

- швидкість і точність мислення, що забезпечують оперативність прийняття рішень;

- здатність до роботи в команді та водночас вміння діяти автономно;

- мотиваційна зрілість, яка виражається у внутрішній готовності до самопожертви, служіння суспільству, дотримання етичних норм.

Працівники патрульної поліції постійно перебувають під впливом різноманітних стресогенних факторів (рис. 1.5) [13; 20]:

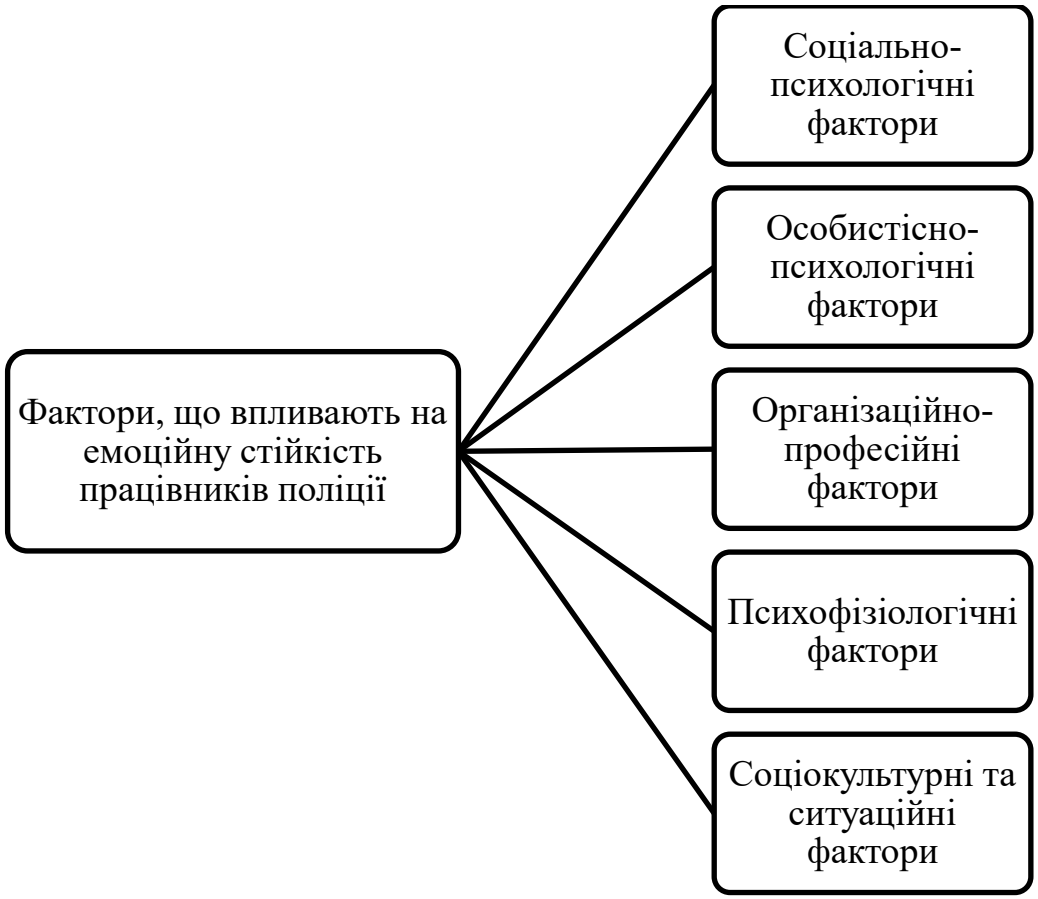


Рисунок 1.5 – Фактори, що впливають на емоційну стійкість працівників поліції [13; 20]

1. Однією з найбільш значущих груп чинників, що впливають на емоційну стійкість працівників поліції, є соціально-психологічні умови. До них належать особливості соціального середовища, характер міжособистісних стосунків у колективі, підтримка з боку родини, друзів, суспільства в цілому.

Наявність сприятливого соціального оточення забезпечує працівнику поліції відчуття підтримки, що сприяє зниженню рівня емоційного напруження. Навпаки, конфлікти в колективі, недовіра, відсутність підтримки з боку керівництва можуть виступати дестабілізуючим фактором, що знижує емоційну стійкість.

Особливу роль відіграє емоційний клімат у службовому колективі. Колективна солідарність, позитивні міжособистісні відносини, взаємодопомога підвищують здатність працівників до конструктивного подолання труднощів. Негативна атмосфера, інтриги, ігнорування проблем підлеглих призводять до зростання внутрішньої напруги, що, своєю чергою, негативно впливає на емоційний стан особистості.

Варто також підкреслити значення соціальної підтримки з боку сім'ї. Працівники, які мають стабільні та довірливі відносини з близькими, краще справляються зі службовими труднощами. Сім'я виступає ресурсом емоційного відновлення, джерелом позитивних емоцій, що підвищує загальний рівень стресостійкості [13; 20].

2. Важливими чинниками формування емоційної стійкості є також індивідуально-психологічні особливості особистості. Серед них особливо виділяються такі характеристики:

- рівень емоційного інтелекту. Особи з високим емоційним інтелектом краще усвідомлюють власні емоції, здатні керувати ними, правильно інтерпретують емоційні стани інших людей, що дозволяє уникати емоційних зривів і ефективно взаємодіяти навіть у напружених ситуаціях;

- самооцінка та рівень впевненості у собі. Працівники з адекватною самооцінкою демонструють вищу здатність до збереження емоційної рівноваги, що обумовлено впевненістю у власних силах і можливостях. Низька самооцінка, навпаки, часто є причиною підвищеної тривожності, сумнівів, емоційної нестабільності;

- тип темпераменту. За даними психологічних досліджень, найбільш емоційно стійкими є особи з врівноваженим типом нервової системи

(сангвініки, флегматики). Холерики через імпульсивність і схильність до емоційних спалахів можуть потребувати додаткових навичок саморегуляції, а меланхоліки часто мають підвищену емоційну чутливість;

- рівень мотивації до професійної діяльності. Якщо працівник поліції усвідомлює важливість своєї професії, відчуває причетність до значущої соціальної місії, це виступає потужним внутрішнім ресурсом, який допомагає долати труднощі;

- психологічна гнучкість. Здатність швидко адаптуватися до нових умов, змінювати поведінкові стратегії залежно від обставин – один із визначальних факторів високої емоційної стійкості [13; 20].

3. Серед організаційно-професійних чинників визначальне місце посідає якість організації службової діяльності. До них належать [13; 20]:

- чіткість службових інструкцій;

- раціональний розподіл робочого навантаження;

- доступ до ресурсів для виконання професійних обов’язків;

- рівень професійної підготовки;

- можливість підвищення кваліфікації;

- наявність психологічного супроводу (консультації, тренінги).

Значне навантаження, невизначеність у службових завданнях, відсутність належних умов для якісного виконання обов’язків формують передумови для розвитку професійного стресу, який негативно впливає на емоційну стабільність особистості.

Позитивно на емоційну стійкість впливають можливості професійного зростання, підвищення кваліфікації, систематичні тренінги з розвитку стресостійкості, психологічної грамотності, емоційного інтелекту. Наявність таких програм свідчить про підтримку з боку організації та формує у працівників відчуття безпеки та довіри.

4. Не можна ігнорувати також психофізіологічні аспекти, що впливають на емоційну стійкість. До них належать [13; 20]:

- загальний стан здоров’я;

- рівень фізичної витривалості;

- якість сну;

- наявність чи відсутність хронічних захворювань;

- психофізіологічні особливості нервової системи.

Регулярне фізичне навантаження, збалансоване харчування, дотримання режиму праці та відпочинку створюють умови для підтримання високого рівня енергетичного потенціалу організму, що, у свою чергу, сприяє підвищенню емоційної стійкості.

Особливо значущим є якість сну. Хронічна втома, недосипання, фізичне виснаження негативно впливають на емоційну сферу, знижуючи здатність до контролю емоцій та підвищуючи ймовірність емоційних зривів.

5. Окрему групу становлять соціокультурні та ситуаційні чинники, до яких належать [13; 20]:

- загальна соціально-політична ситуація у країні;

- рівень довіри до правоохоронних органів у суспільстві;

- публічний імідж професії.

В умовах соціальної нестабільності, високого рівня злочинності, негативного ставлення населення до поліції психологічне навантаження на працівників суттєво зростає, що може призводити до зниження емоційної стійкості. Водночас, підтримка з боку суспільства, визнання значущості їхньої роботи є потужним стимулом до збереження внутрішньої стабільності та підвищення професійної мотивації.

Отже, професійна діяльність працівників патрульної поліції вимагає не лише належної фізичної підготовки, а й розвинених психологічних якостей, що дозволяють ефективно діяти в умовах стресу, ризику, невизначеності. Високі психоемоційні навантаження обумовлюють необхідність постійної психологічної підтримки та професійної рефлексії. Розуміння психологічних особливостей цієї професії дозволяє вдосконалювати систему підготовки, зменшувати рівень професійного вигорання та сприяти формуванню здорового мікроклімату в колективі.

Таким чином, поняття ефективності професійної діяльності в умовах силових структур є багатовимірним і охоплює як професійні знання та навички, так і особистісні якості, емоційний стан, організаційну культуру. Успішне функціонування силових структур значною мірою залежить від цілеспрямованого підходу до формування, підтримки та оцінювання ефективності їх працівників. Важливим є впровадження системи психологічної підтримки, адекватного керівництва та створення умов для професійного зростання та збереження психічного здоров'я співробітників.

1.3 Емоційна стійкість як психологічне явище

На сучасному етапі розвитку суспільства, особливо в реаліях кризових подій, збройних конфліктів, соціально-економічної нестабільності, проблема емоційної стійкості особистості набуває особливої актуальності. Особливо це стосується професій, пов'язаних з підвищеним рівнем стресу та ризику, до яких належить діяльність працівників патрульної поліції. Саме тому для забезпечення ефективного функціонування правоохоронних органів необхідно чітко визначити сутність емоційної стійкості, її структуру та психологічні механізми.

У психологічній науці існує декілька підходів до розуміння цього феномену. На думку Т. Титаренко, емоційна стійкість є складовою психологічної адаптації та характеризує здатність особистості зберігати позитивне ставлення до життя попри труднощі [31]. В. Франкл підкреслював важливість смисложиттєвих орієнтацій у формуванні емоційної стійкості, адже саме наявність життєвої мети допомагає долати кризові стани [32].

М. Селігман у межах позитивної психології розглядає емоційну стійкість як здатність до опанування, оптимізму та формування «навичок психологічного процвітання». За його підходом, емоційна стійкість не є вродженою якістю, вона формується у процесі життєдіяльності, особливо через подолання труднощів [49]. Г. Сельє у своїй теорії стресу підкреслював,

що здатність людини протистояти негативному впливу стресових факторів базується на функціонуванні адаптаційних механізмів, серед яких важливу роль відіграє саме емоційна стабільність [50].

Отже, поняття «емоційна стійкість» є багатозначним і досить широким, оскільки охоплює низку психологічних характеристик особистості, які визначають здатність людини адаптуватися до складних життєвих ситуацій, зберігаючи внутрішню рівновагу та здатність до ефективної діяльності (табл. 1.1).

Таблиця 1.1 – Визначення поняття емоційної стійкості

№	Автори	Визначення емоційної стійкості
1	М. Салієрс [48]	Здатність ефективно функціонувати під тиском стресових ситуацій та відновлюватися після них.
2	К. Коннор, Дж.Р. Девідсон [40]	Психологічна здатність пристосовуватися до труднощів, стресу, травматичних подій.
3	Г. Річардсон [47]	Процес, результат і ресурс ефективного подолання стресу, криз і життєвих труднощів.
4	Д. Флетчер, М. Саркар [43]	Динамічний процес позитивної адаптації особистості до значних стресових ситуацій.
5	А. Мастен [46]	Здатність людини успішно адаптуватися до складних обставин, завдяки особистісним і соціальним ресурсам.
6	Дж. Блок [39]	Внутрішній механізм саморегуляції, що забезпечує контроль над емоціями в умовах стресу.
7	Р. Лазарус [44]	Особистісна здатність управляти емоціями в ситуаціях психологічного дискомфорту.
8	І. Аршава [3]	Система особистісних якостей, що забезпечує здатність до регуляції емоцій та подолання стресових ситуацій.
9	О. Кононенко [17]	Сукупність індивідуальних особливостей особистості, які забезпечують контроль емоцій у складних умовах діяльності.
10	Л. Ребуха [27]	Інтегральна особистісна характеристика, що визначає здатність людини протистояти негативним емоційним впливам.
11	Б. Якимчук [37]	Комплексна здатність особистості до ефективної саморегуляції емоцій у професійній діяльності.
12	О. Малхазов [22]	Інтегративна властивість особистості, яка забезпечує оптимальне функціонування в умовах емоційного напруження.

У представлених визначеннях емоційної стійкості простежуються спільні та відмінні підходи до трактування цього поняття. Більшість дослідників акцентують увагу на здатності особистості адаптуватися до стресових ситуацій, криз, труднощів і навіть травматичних подій. Ця здатність розглядається як процес, ресурс або результат, що дозволяє людині підтримувати функціонування в умовах напруження.

Значна увага приділяється також аспекту саморегуляції емоцій, що підкреслює роль внутрішніх механізмів контролю над емоційними реакціями. У роботах українських авторів поняття емоційної стійкості набуває комплексного характеру, виступає як інтегральна особистісна характеристика, яка забезпечує оптимальне функціонування людини, особливо у професійній діяльності.

Отже, на основі проведеного аналізу можемо визначити емоційну стійкість як інтегральну особистісну характеристику, яка проявляється у здатності людини ефективно регулювати емоційні стани, зберігати внутрішню рівновагу та активно адаптуватися до стресових і кризових ситуацій, забезпечуючи продуктивне функціонування в особистісному та професійному житті.

У структурі емоційної стійкості дослідники виділяють кілька основних компонентів. Найбільш поширеною є модель, яка включає такі компоненти (рис. 1.6) [4; 6].

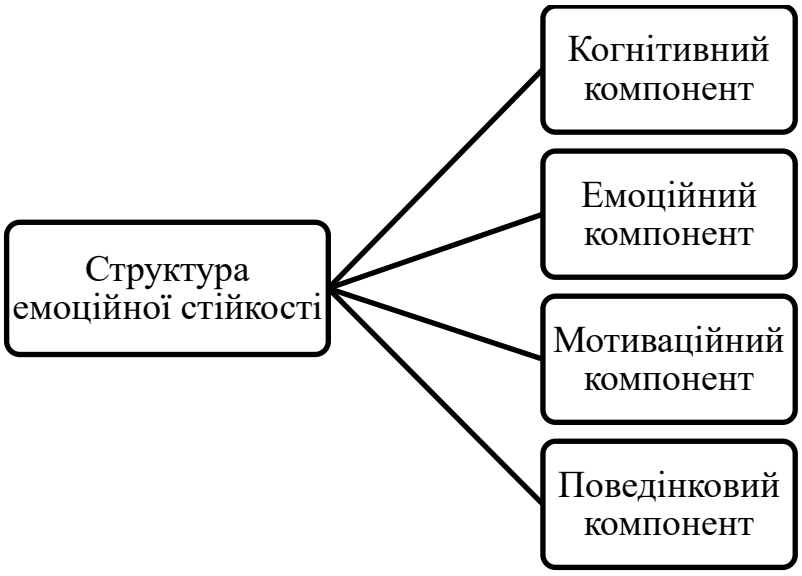


Рисунок 1.6 – Структура емоційної стійкості [4; 6]

1. Когнітивний компонент охоплює особливості сприйняття та оцінки подій, що відбуваються, установку на оптимістичне або песимістичне тлумачення ситуації. Особи з високим рівнем емоційної стійкості зазвичай демонструють реалістичний або оптимістичний погляд на життя, здатність адекватно аналізувати події, прогнозувати наслідки та ухвалювати обґрунтовані рішення навіть у складних обставинах.

2. Емоційний компонент характеризує рівень контролю над власними емоційними станами. Це здатність регулювати негативні емоції, стримувати імпульсивні реакції, зберігати емоційну рівновагу. Саме цей компонент відіграє вирішальну роль у професіях, пов'язаних зі стресом і конфліктними ситуаціями, зокрема в діяльності працівників патрульної поліції [4; 6].

3. Мотиваційний компонент включає прагнення до самореалізації, збереження внутрішньої мотивації навіть у складних обставинах, здатність до постановки та досягнення цілей. Важливою складовою тут є наявність смисложиттєвих орієнтацій, що допомагають людині знаходити сенс у власній діяльності, навіть коли вона стикається з труднощами чи ризиками.

4. Поведінковий компонент виражається у конкретних діях, спрямованих на подолання труднощів, ухвалення ефективних рішень, пошук ресурсів для вирішення проблем. Людина з розвиненою емоційною стійкістю здатна діяти конструктивно, не втрачаючи контролю над собою навіть у кризових ситуаціях [4; 6].

Деякі автори також виділяють особистісно-смисловий компонент, який пов'язаний із ціннісно-смисловою сферою особистості. Наявність життєвих цілей, відчуття власної значущості, сформовані морально-етичні принципи значною мірою підтримують людину в умовах тривалого стресу або кризи.

Діяльність працівників патрульної поліції належить до числа високостресових професій, які характеризуються постійною емоційною напругою, необхідністю швидко ухвалювати рішення, взаємодіяти з агресивно налаштованими особами, а також ризиком для життя і здоров'я. У цьому контексті емоційна стійкість виступає одним із визначальних чинників ефективного виконання професійних обов'язків.

Отже, емоційна стійкість є багатокомпонентною характеристикою особистості, яка відіграє ключову роль у забезпеченні психологічного благополуччя та професійної ефективності працівників патрульної поліції. Вона визначає здатність правоохоронців справлятися з емоційним навантаженням, долати стресові ситуації та підтримувати високий рівень професійної діяльності. Розуміння структури емоційної стійкості, а також цілеспрямоване її формування є необхідною умовою для забезпечення ефективної та безпечної роботи патрульної поліції в умовах зростаючих професійних викликів.

1.4 Емоційна стійкість як чинник професійної ефективності в умовах підвищеного стресу

Професійна діяльність працівників правоохоронних органів є однією з найбільш складних і відповідальних, оскільки вона пов’язана із забезпеченням правопорядку, захистом прав і свобод громадян, протидією злочинності, охороною громадського порядку. Особливості цього виду діяльності обумовлюють наявність низки специфічних причин, які формують підвищене психологічне навантаження, що, у свою чергу, потребує від правоохоронця високого рівня професійної підготовки, стійкості та психологічної витривалості.

За даними сучасних досліджень, емоційна стійкість працівників поліції корелює з такими характеристиками, як стресостійкість, емоційний інтелект, професійна мотивація, впевненість у собі та адаптивність. Особливо важливою є здатність до саморегуляції, оскільки контроль над власними емоціями безпосередньо впливає на прийняття правильних рішень у критичних ситуаціях [11; 29].

Формування емоційної стійкості у працівників патрульної поліції потребує цілеспрямованих заходів, які включають як професійну підготовку, так і психологічну підтримку. Це може бути реалізовано через спеціальні

тренінгові програми, психоемоційне тренування, розвиток навичок емоційного інтелекту, навчання технікам саморегуляції, релаксації та стрес-менеджменту.

Однією із ключових причин є постійна готовність діяти в екстремальних або нестандартних умовах. Працівник поліції повинен бути готовим до несподіваних ситуацій, небезпеки, загроз для власного життя або життя інших людей. Ця особливість вимагає високого рівня самоконтролю, уміння зберігати спокій, чітко оцінювати обстановку та оперативно приймати правильні рішення навіть у стресовому стані [7; 41].

Ще одним важливим аспектом є необхідність швидкого прийняття відповідальних рішень. Від вибору дій працівника поліції часто залежить не лише успішність виконання службового завдання, а й безпека людей. Рішення, які приймаються в екстремальних умовах, потребують не лише професійних знань, а й особистісної врівноваженості, здатності діяти відповідально, не піддаючись паніці.

Особливого значення набуває і постійна взаємодія з агресивно налаштованими або неадекватними особами. Це створює додаткові емоційні навантаження, оскільки працівнику правоохоронних органів необхідно зберігати витримку, стримувати власні емоції, уникати конфліктів і водночас ефективно виконувати свої службові обов’язки [7; 41].

Не менш важливим є й фактор постійної небезпеки для життя і здоров’я. На відміну від представників інших професій, правоохоронці щодня ризикують стикатися зі злочинністю, насильством, терористичними загрозами. Це формує підвищений рівень тривожності, що може негативно впливати на психологічний стан працівника, спричиняти професійне вигорання чи розвиток психоемоційних розладів.

Ще одним специфічним чинником є необхідність дотримуватися суворої службової дисципліни. Працівник поліції завжди перебуває під контролем колег, керівництва, громадськості. Це створює додаткове напруження, оскільки будь-які помилки чи неправильні дії можуть стати предметом публічного обговорення або дисциплінарної відповідальності.

Важливо також враховувати емоційне виснаження, яке виникає внаслідок частих контактів з людськими трагедіями, злочинами, конфліктами. Щоденна робота в атмосфері негативних емоцій, страху, болю, агресії поступово призводить до зниження емоційного ресурсу, що без належної психологічної підтримки може призвести до апатії, депресії чи інших негативних наслідків для психічного здоров'я [7; 41].

Отже, професійна діяльність правоохоронних органів – це щоденне протистояння як зовнішнім загрозам, так і внутрішнім психологічним викликам. Усе це потребує від правоохоронців не лише професійної компетентності, але й високого рівня емоційної стійкості.

Наявність розвиненої емоційної стійкості позитивно впливає на різні аспекти професійної діяльності правоохоронців (рис. 1.7) [10; 38]:

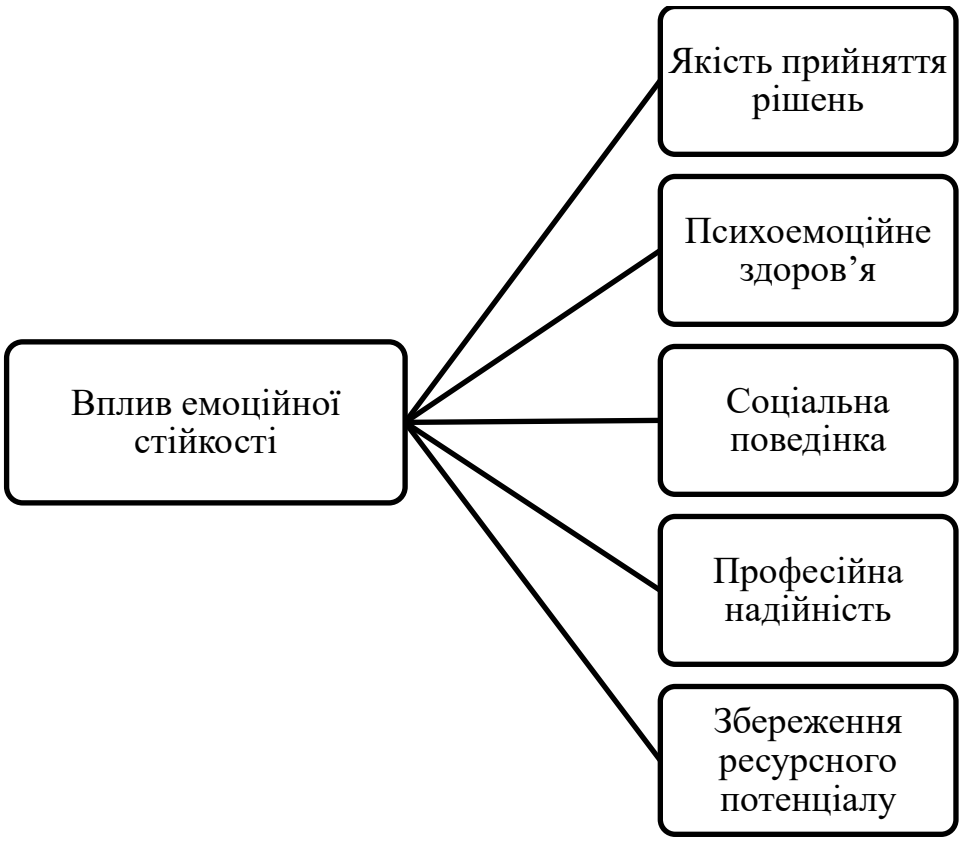


Рисунок 1.7 – Вплив емоційної стійкості [10; 38]

1. Якість прийняття рішень. У стресових ситуаціях здатність зберігати емоційний контроль сприяє прийняттю більш об'єктивних, виважених рішень, що особливо важливо у відповідальні моменти.

2. Психоемоційне здоров’я. Високий рівень емоційної стійкості знижує ризик професійного вигорання, депресивних і тривожних станів, психосоматичних захворювань, які нерідко виникають у представників правоохоронних органів.

3. Соціальна поведінка. Емоційно стійкі працівники краще контролюють власні реакції в конфліктних ситуаціях, демонструють вищий рівень емпатії, що сприяє ефективнішій комунікації з громадянами.

4. Професійна надійність. Здатність зберігати емоційну рівновагу сприяє підвищенню довіри до правоохоронця з боку колег та керівництва.

5. Збереження ресурсного потенціалу. Емоційна стійкість допомагає уникати емоційного виснаження, підтримувати стабільну працездатність, що позитивно позначається на кар’єрному зростанні.

Низький рівень емоційної стійкості суттєво ускладнює професійну діяльність працівників поліції та може мати низку негативних наслідків як для самого фахівця, так і для результативності його службової діяльності [10; 38].

Одним із найпоширеніших наслідків є розвиток синдрому емоційного вигорання. Постійна напруга, регулярне перебування у стресових ситуаціях, контакти з негативною інформацією, спілкування з агресивно налаштованими особами поступово виснажують емоційний ресурс особистості. У працівника може з’явитися відчуття байдужості до службових обов’язків, зниження мотивації, апатія, дратівливість, а в подальшому – хронічна втома й психосоматичні захворювання. Якщо не вжити заходів щодо своєчасної профілактики емоційного вигорання, це може призвести до повної втрати працездатності.

Низький рівень емоційної стійкості також провокує часті конфлікти як у професійному середовищі, так і в спілкуванні з громадянами. Неможливість контролювати власні емоції, схильність до імпульсивних реакцій, агресивна або захисна поведінка в ситуаціях стресу часто стають причиною непорозумінь, службових непорозумінь, скарг від громадян. У

результаті це не лише негативно впливає на морально-психологічний клімат у колективі, а й знижує рівень довіри населення до правоохоронних органів.

Ще одним серйозним наслідком є зниження ефективності професійних дій. Психоемоційне виснаження позначається на швидкості прийняття рішень, здатності об’єктивно оцінювати ситуацію, правильно аналізувати інформацію. У кризових або екстремальних ситуаціях це може призвести до зростання ризику помилкових дій, неправильних рішень, що ставить під загрозу як успішне виконання службового завдання, так і безпеку інших людей [26; 30].

Крім того, тривале перебування у стані психоемоційного напруження формує у працівника відчуття професійної непридатності. Особистість починає сумніватися у власних силах, професійних якостях, виникає відчуття незадоволеності роботою. Згодом це може спонукати працівника до ухвалення рішення про звільнення або зміну професійної діяльності, що, у свою чергу, призводить до зростання плинності кадрів у правоохоронних органах.

Таким чином, низький рівень емоційної стійкості у працівників правоохоронних органів є серйозним чинником ризику як для особистісного розвитку, так і для професійної ефективності. Тому питання формування емоційної стійкості є надзвичайно актуальним у системі підготовки та професійної підтримки правоохоронців. Сучасні програми навчання повинні включати [26; 30]:

- психологічну підготовку, тренінги стресостійкості;
- освоєння технік саморегуляції, релаксації, емоційного самоконтролю;
- розвиток комунікативних навичок для ефективної взаємодії у конфліктних ситуаціях;
- формування навичок конструктивного подолання труднощів, оптимістичного мислення.

Не менш важливою є постійна психологічна підтримка працівників у процесі служби, профілактика професійного вигорання, доступ до психологічного консультування [16; 30].

Отже, емоційна стійкість є ключовою особистісною характеристикою для ефективної професійної діяльності працівників правоохоронних органів. Вона забезпечує здатність до збереження емоційного балансу, адекватного реагування на стресові ситуації, сприяє підтримці психічного здоров’я та професійного довголіття. Формування та розвиток емоційної стійкості мають бути одним із пріоритетних напрямів у системі підготовки кадрів для правоохоронних органів, адже саме психологічна готовність до подолання труднощів визначає успішність виконання службових завдань у складних та небезпечних умовах.

РОЗДІЛ 2
ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ ВПЛИВУ ЕМОЦІЙНОЇ СТІЙКОСТІ НА ЕФЕКТИВНІСТЬ ПРОФЕСІЙНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ ПАТРУЛЬНИХ ПОЛІЦЕЙСЬКИХ

2.1 Методологія дослідження

Емпіричне дослідження впливу емоційної стійкості на ефективність професійної діяльності патрульних поліцейських проводилося через телеграм на базі управління патрульної поліції м. Запоріжжя. Вибіркова сукупність складалася з 40 працівників патрульної поліції віком від 22 до 40 років. З них чоловіків – 77,5% (31 особа); жінок – 22,5% (9 осіб). Обов'язковою умовою участі була наявність щонайменше одного року стажу роботи.

Дослідження складалося з наступних етапів:

1. Підготовчий етап: узгодження з керівництвом управління поліції; підбір методик та формування вибірки.

2. Основний етап: проведення анкетування; психологічне тестування учасників.

3. Завершальний етап: обробка та аналіз отриманих результатів; формулювання висновків та рекомендацій.

Для дослідження емоційної стійкості працівників патрульної поліції у роботі було використано такі методики:

- опитувальник С. Мадді для діагностики рівня особистісної стійкості;

- методика П. Шульца, В. Шлотца «Stress Reactivity Scale (SRS)»;

- авторська анкета щодо особливостей професійної діяльності працівників патрульної поліції.

Опитувальник С. Мадді для діагностики рівня особистісної стійкості є одним з ефективних інструментів для дослідження рівня особистісної стійкості. Цей опитувальник створений у межах концепції

«hardiness» – особистісної стійкості, яка виступає психологічним ресурсом, що допомагає людині долати труднощі, зберігати здоров’я, ефективність та життєву активність навіть у складних умовах.

Опитувальник С. Мадді застосовується для діагностики рівня стресостійкості та вивчення індивідуальних особливостей реагування на життєві труднощі. Його використання є актуальним у психологічній практиці, особливо в роботі з фахівцями, чия діяльність пов’язана зі стресовими факторами, зокрема серед працівників правоохоронних органів.

Опитувальник С. Мадді складається з 45 тверджень, до яких респондент повинен висловити своє ставлення за допомогою шкали відповідей. Кожне твердження оцінюється за ступенем згоди або незгоди, що дає змогу кількісно оцінити рівень вираженості кожного з трьох компонентів стійкості (Додаток А). Результати опитування дозволяють отримати окремі показники за кожною шкалою (залученість, контроль, прийняття виклику), а також загальний інтегральний показник особистісної стійкості.

Інтерпретація результатів:

– Високий рівень особистісної стійкості свідчить про те, що людина має достатній внутрішній ресурс для подолання труднощів, здатна контролювати свої емоції, підтримувати продуктивність у стресових ситуаціях.

– Середній рівень означає наявність потенціалу до стійкості, однак у складних обставинах можливе зниження емоційної стабільності.

– Низький рівень вказує на потребу у розвитку стійкості, оскільки людина може бути схильною до стресових реакцій, відчуття безпорадності чи емоційного виснаження.

Для працівників правоохоронних органів проходження опитувальника С. Мадді є важливим етапом у визначенні їхньої готовності до роботи в екстремальних умовах. Отримані результати можуть використовуватися для підбору працівників на відповідальні посади, планування програм психологічної підтримки, тренінгів з розвитку особистісної стійкості та профілактики емоційного вигорання.

Методика П. Шульца, В. Шлотца «Stress Reactivity Scale (SRS)» є науковим інструментом для оцінки індивідуальних особливостей реакції людини на стресові ситуації. Вона дозволяє визначити, наскільки швидко та інтенсивно людина реагує на стрес, а також виявити специфічні сфери підвищеної чутливості до стресових впливів. Оригінальна версія шкали складалася з 29 пунктів і була розроблена для всебічного вивчення фізіологічних, емоційних, когнітивних і поведінкових проявів стресу. Згодом на основі цієї шкали була створена Perceived Stress Reactivity Scale (PSRS), яка включає 23 пункти та структурована у п’ять підшкал: фізіологічну, емоційну, когнітивну, поведінкову та загальну (Додаток Б).

Адаптація PSRS здійснена з урахуванням культурних особливостей та специфіки сприйняття стресу в різних країнах, включно з Україною, що дозволяє її ефективне застосування у вітчизняних наукових та практичних дослідженнях. Емпіричні дослідження підтвердили високу надійність та валідність цієї адаптованої версії шкали, що робить її корисним інструментом для психологічної діагностики та наукових досліджень у сфері стрес-менеджменту.

Після заповнення опитувальника проводиться підрахунок балів. Шкала включає п’ять підшкал: фізіологічну, емоційну, когнітивну, поведінкову та загальну. Для кожної підшкали підсумовуються бали тих пунктів, які відносяться до відповідної категорії. Сума балів дає первинну оцінку рівня стресової реактивності у конкретній сфері:

- Низький рівень свідчить про стійкість до дії стресових факторів. Людина з таким показником зазвичай спокійно реагує на складні чи напружені ситуації, зберігає контроль над емоціями та не схильна до надмірного хвилювання.

- Рівень нижче середнього характеризується помірною чутливістю до стресу. Учасники цієї групи здатні справлятися з більшістю повсякденних труднощів, однак у випадках підвищеного навантаження можуть виявляти нервозність чи втому.

- Середній рівень вказує на виражену реакцію на стресові ситуації. Людина схильна відчувати напруження, тривожність і дратівливість під час впливу зовнішніх факторів. За тривалої дії стресу можливе зниження працездатності.

- Високий рівень свідчить про значну чутливість до стресу. Такі особи гостро реагують навіть на незначні подразники, схильні до емоційних зривів і швидкої втомлюваності. Це може негативно впливати на ефективність діяльності та загальний психоемоційний стан.

Отже, дана методика дозволяє отримати комплексну оцінку реакцій людини на стресові фактори та визначити сфери, у яких проявляється найбільша чутливість до стресу.

Авторська анкета щодо особливостей професійної діяльності працівників патрульної поліції була розроблена з метою вивчення специфіки професійної діяльності працівників патрульної поліції та виявлення основних чинників, що впливають на їхній психологічний стан (Додаток В). Основний акцент зроблено на дослідженні рівня професійного стресу, джерел його виникнення, частоти емоційного виснаження, а також особливостей поведінкових стратегій подолання стресових ситуацій.

Анкета складається з 10 запитань закритого та відкритого типу. Частина запитань передбачає вибір одного або кількох варіантів відповіді, що дає змогу отримати узагальнені статистичні дані. Інші запитання відкриті, що дозволяє респондентам висловити власні думки, побажання чи коментарі.

Застосування цієї анкети дає можливість отримати актуальну інформацію про особливості професійного навантаження патрульних, їхнє ставлення до служби та потреби у психологічній підтримці, що є основою для розроблення рекомендацій з покращення умов праці та профілактики емоційного вигорання.

2.2 Результати дослідження рівня емоційної стійкості та ефективності професійної діяльності працівників патрульної поліції

Наведемо результати дослідження рівня особистісної стійкості за опитувальником С. Мадді у таблиці 2.1.

Таблиця 2.1 – Результати дослідження рівня особистісної стійкості за опитувальником С. Мадді

Рівень особистісної стійкості	Кількість працівників	Відсоток від загальної кількості
Високий рівень	8	20%
Середній рівень	20	50%
Низький рівень	12	30%

Отримані дані свідчать про те, що серед опитаних працівників поліції 20% мають високий рівень особистісної стійкості. Це свідчить про їхню здатність ефективно протистояти стресовим ситуаціям, брати на себе відповідальність та впевнено діяти в умовах невизначеності. 50% перебувають на середньому рівні. Такі респонденти загалом справляються з труднощами, однак іноді проявляють схильність до сумнівів, втоми чи уникання проблемних ситуацій. 30% показали низький рівень особистісної стійкості, що може вказувати на труднощі у подоланні стресу, підвищену вразливість до зовнішніх чинників та потребу у додатковій психологічній підтримці (рис. 2.1).

Узагальнюючи, можна зазначити, що переважна більшість працівників поліції характеризуються середнім і високим рівнем особистісної стійкості, що свідчить про їхню здатність долати труднощі та адаптуватися до стресових умов служби. Водночас 30% респондентів мають низький рівень, що вказує на потребу у цілеспрямованих заходах психологічної підтримки та тренінгах зі стресостійкості.

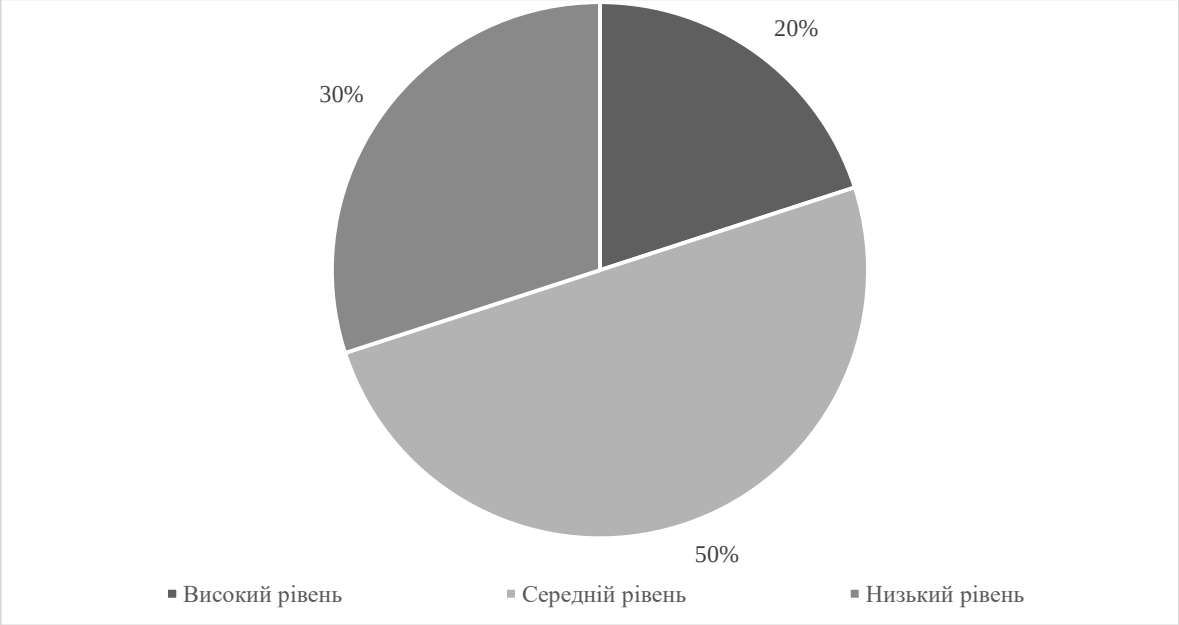


Рисунок 2.1 – Узагальнені результати за методикою С. Мадді, %

Найслабше вираженим виявився показник залученості (табл. 2.2). Це означає, що значна частина респондентів не завжди відчуває власне життя цікавим та насиченим. Часто спостерігається схильність до відчуження, переживання марності зусиль, втома наприкінці дня. Також помітний певний дефіцит емоційної включеності у стосунки з іншими людьми – є відповіді про відчуття «зайвості» навіть у колі друзів. Такі прояви можуть бути індикатором емоційного вигорання чи недостатньої мотивації. Проте вони не свідчать про повну апатію, оскільки наявні й позитивні відповіді про здатність знаходити цікаве в повсякденності.

Таблиця 2.2 – Субшкала «Залученість» опитувальника С. Мадді

Рівень особистісної стійкості	**Кількість працівників**	**Відсоток від загальної кількості**
Високий рівень	8	20 %
Середній рівень	16	40%
Низький рівень	16	40 %

Показник контролю перебуває на середньому рівні (табл. 2.3). Це свідчить про те, що респонденти частково відчувають впевненість у здатності

керувати подіями, проте досить часто сумніваються у власних рішеннях, відкладають складні завдання, відчувають втому від труднощів. У критичних обставинах така група може мати потребу у зовнішніх джерелах підтримки (лідер, наставник, колектив), аби підвищити впевненість у діях. Водночас існує потенціал для зростання, адже майже половина вибірки все ж продемонструвала внутрішню силу та бажання брати реванш після поразки.

Таблиця 2.3 – Субшкала «Контроль» опитувальника С. Мадді

Рівень особистісної стійкості	Кількість працівників	Відсоток від загальної кількості
Високий рівень	12	30%
Середній рівень	20	50%
Низький рівень	8	20%

Найсильніший показник стосується готовності до ризику. Респонденти охоче беруться за нові ідеї, позитивно сприймають несподіванки, демонструють інтерес до нового досвіду. Це може бути важливим ресурсом для розвитку, оскільки готовність діяти в умовах невизначеності є ключовим чинником адаптації (табл. 2.4). Проте слід враховувати, що цей ресурс може нівелюватися через низьку залученість та середній контроль: готовність ризикувати не завжди супроводжується достатнім рівнем наполегливості та відчуттям власного впливу на ситуацію.

Таблиця 2.4 – Субшкала «Прийняття ризику» опитувальника С. Мадді

Рівень особистісної стійкості	Кількість працівників	Відсоток від загальної кількості
Високий рівень	26	65 %
Середній рівень	14	35 %
Низький рівень	0	0 %

Таким чином, можна сказати, що опитані респонденти мають середній рівень життєстійкості з вираженим потенціалом розвитку. Найбільший

резерв криється у підвищенні залученості (пошук сенсу, активізація інтересів, підвищення внутрішньої мотивації) та контролю (розвиток впевненості у власних силах, формування навичок саморегуляції).

Отже, результати дослідження підкреслюють необхідність цілеспрямованої роботи зі зміцнення психологічної стійкості особового складу патрульної поліції, особливо серед осіб із середнім і низьким рівнем адаптаційних ресурсів.

У табл. 2.5 наведено результати дослідження за методикою П. Шульца, В. Шлотца «Stress Reactivity Scale (SRS)».

Таблиця 2.5 – Результати дослідження за методикою SRS П. Шульца, В. Шлотца

Підшкала	Середній бал	Рівень стресової реактивності
Фізіологічна	1,91	Середній рівень
Емоційна	1,54	Середній рівень
Когнітивна	1,53	Середній рівень
Поведінкова	1,08	Нижче середнього
Загальна	1,59	Середній рівень

За результатами методики SRS найбільш вираженою виявилася фізіологічна реактивність (рис. 2.2). Це свідчить про те, що респонденти найбільше відчувають тілесні прояви стресу: прискорене серцебиття, м’язове напруження, головний біль, порушення сну та інші фізіологічні симптоми.

Емоційна та когнітивна сфери демонструють середній рівень стресової реактивності. Така ситуація вказує на помірну емоційну вразливість респондентів: вони схильні до тривожності, негативних думок та труднощів із концентрацією під час стресових обставин.

Найнижчий середній бал отримала поведінкова сфера, що свідчить про меншу схильність до деструктивних або унікальних моделей поведінки, таких як уникання проблемних ситуацій або надмірне споживання їжі чи алкоголю у відповідь на стрес.

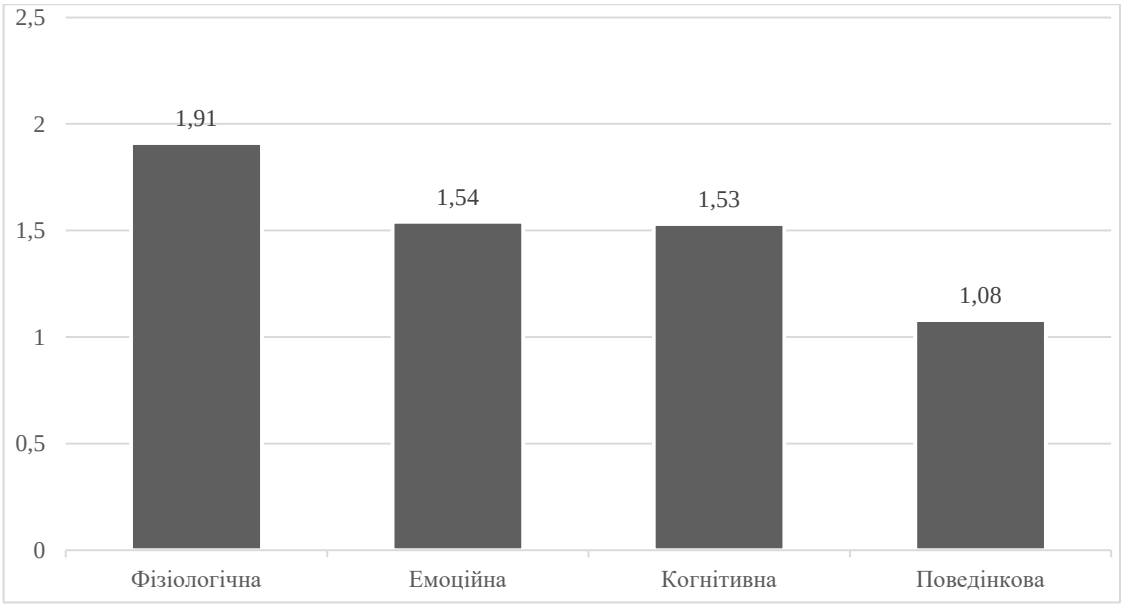


Рисунок 2.2 – Узагальнені результати за методикою SRS П. Шульца, В. Шлотца, середні бали

Загальний рівень стресової реактивності серед учасників дослідження становить 1,59, що належить до середнього рівня. Це означає, що респонденти в цілому демонструють помірну чутливість до стресових факторів, при цьому фізіологічні прояви стресу переважають над іншими видами реакцій. Отримані дані також дозволяють зробити висновок про необхідність роботи над розвитком механізмів саморегуляції та зниження фізіологічної реактивності у стресових ситуаціях.

Далі наведемо результати за розробленою анкетою. Узагальнені результати для питання «Стаж роботи в патрульній поліції?» наведені у табл. 2.6.

Таблиця 2.6 – Відповіді на питання «Стаж роботи в патрульній поліції?»

Варіанти відповіді	Частка опитаних, %
до 1 року	10
1–3 роки	27,5
понад 5 років	67,5

Аналіз таблиці показує, що більшість опитаних працівників патрульної поліції мають значний досвід роботи: 67,5% респондентів працюють понад 5 років, що свідчить про високий рівень професійної стабільності та накопичений практичний досвід. Менша частка – 27,5% – має стаж від 1 до 3 років, тоді як зовсім молодих працівників із досвідом до 1 року лише 10%, що вказує на незначну кількість новачків у структурі.

Результати для питання «Оцініть рівень стресових ситуацій у Вашій професійній діяльності» представлені у табл. 2.7.

Таблиця 2.7 – Відповіді на питання щодо рівня стресових ситуацій у професійній діяльності

Варіанти відповіді	Частка опитаних, %
дуже високий	37,5
високий	50
середній	12,5
низький	0

Аналіз таблиці показує, що значна частина респондентів оцінює рівень стресових ситуацій у професійній діяльності як високий: 50% відзначили «високий», а 37,5% – «дуже високий» рівень. Лише 12,5% опитаних вважають стрес середнім, тоді як варіант «низький» не отримав жодної відповіді. Це свідчить про те, що професійна діяльність працівників патрульної поліції пов’язана з постійними та інтенсивними стресовими навантаженнями, що потребує уваги до розвитку психологічної стійкості та ефективних механізмів подолання стресу.

Результати для питання «Які саме чинники Ви вважаєте основними джерелами стресу на роботі?» можна побачити у табл. 2.8. Аналіз таблиці свідчить, що основними джерелами стресу на роботі респонденти вважають взаємодію з агресивними громадянами (77,5%), високе службове навантаження (62,5%) та часті нічні чергування або понаднормову роботу (52,5%). Значну роль відіграє також відповідальність за безпеку інших людей (57,5%).

Таблиця 2.8 – Відповіді на питання «Які саме чинники Ви вважаєте основними джерелами стресу на роботі?»

Варіанти відповіді	Частка опитаних, %
Високе службове навантаження	62,5
Часті чергування вночі / понаднормова робота	52,5
Взаємодія з агресивними громадянами	77,5
Відповідальність за безпеку інших людей	57,5
Недосконалість організації служби	5
Конфлікти з керівництвом або колегами	5

Натомість, такі чинники, як недосконалість організації служби та конфлікти з керівництвом або колегами, оцінені як стресові лише у 5% випадків. Це демонструє, що основний стрес у професійній діяльності патрульних формується через безпосередню взаємодію з людьми та високі функціональні навантаження, тоді як внутрішньоорганізаційні проблеми впливають на меншу частину персоналу.

Результати для питання «Як часто Ви відчуваєте емоційне виснаження після зміни?» наведені у табл. 2.9.

Таблиця 2.9 – Відповіді на питання «Як часто Ви відчуваєте емоційне виснаження після зміни?»

Варіанти відповіді	Частка опитаних, %
постійно	50
часто	45
іноді	0
рідко	5
ніколи	0

Аналіз таблиці показує, що більшість респондентів регулярно відчувають емоційне виснаження після зміни: 50% – постійно та 45% – часто. Лише незначна частина (5%) зазначила, що відчуває його рідко, а варіанти

«іноді» та «ніколи» не отримали жодної відповіді. Це свідчить про високу емоційну напруженість у професійній діяльності патрульних, що підкреслює необхідність впровадження заходів психологічної підтримки та ефективних стратегій профілактики емоційного вигорання.

Результати для питання «Яким чином Ви зазвичай справляєтесь зі стресом?» наведені у табл. 2.10.

Таблиця 2.10 – Відповіді на питання «Яким чином Ви зазвичай справляєтесь зі стресом?»

Варіанти відповіді	Частка опитаних, %
Спорт, фізична активність	45
Спілкування з близькими, друзями	42,5
Прослуховування музики, перегляд фільмів	70
Вживання алкоголю чи інших психоактивних речовин	0
Самостійне вирішення проблем, самоаналіз	42,5
Звернення до психолога	35

Аналіз таблиці показує, що респонденти найчастіше справляються зі стресом за допомогою прослуховування музики або перегляду фільмів (70%). Значну роль відіграють також спорт і фізична активність (45%), спілкування з близькими та друзями (42,5%) та самоаналіз і самостійне вирішення проблем (42,5%). Водночас звернення до психолога використовує лише 35% опитаних, а вживання алкоголю чи інших психоактивних речовин не практикує ніхто. Це свідчить про переважно адаптивні способи подолання стресу серед працівників, зосереджені на відпочинку, фізичній активності та соціальній підтримці.

Результати для питання «Чи відчуваєте Ви підтримку з боку керівництва у вирішенні професійних проблем?» можна побачити у табл. 2.11.

Таблиця 2.11 – Відповіді на питання «Чи відчуваєте Ви підтримку з боку керівництва у вирішенні професійних проблем?»

Варіанти відповіді	Частка опитаних, %
так, завжди	40
інколи	22,5
залежить від ситуації	30
ні, не відчуваю	7,5

Аналіз таблиці показує, що більшість респондентів відчувають певний рівень підтримки з боку керівництва: 40% – завжди, 22,5% – інколи, та 30% вважають, що це залежить від ситуації. Лише 7,5% опитаних не відчувають підтримки взагалі. Така структура відповідей свідчить про те, що у більшості випадків керівництво забезпечує допомогу у вирішенні професійних проблем, проте існує певна нестабільність у наданні підтримки, що може впливати на рівень стресу та задоволеність працівників роботою.

Результати для питання «Як Ви оцінюєте власний рівень емоційної стійкості у стресових ситуаціях?» можна побачити у табл. 2.12.

Таблиця 2.12 – Відповіді на питання «Як Ви оцінюєте власний рівень емоційної стійкості у стресових ситуаціях?»

Варіанти відповіді	Частка опитаних, %
високий	42,5
середній	57,5
низький	0

Аналіз таблиці свідчить, що переважна більшість респондентів оцінюють свій рівень емоційної стійкості як середній (57,5%), тоді як 42,5% вважають його високим, і жоден із опитаних не відніс себе до групи з низькою стійкістю. Це означає, що працівники загалом демонструють достатній рівень психологічної витривалості у стресових ситуаціях, проте домінування середнього рівня свідчить про наявність потреби у подальшому

розвитку навичок саморегуляції та підвищення емоційної стійкості для зменшення впливу стресових факторів.

Результати для питання «Чи брали Ви участь у тренінгах, курсах або заняттях із розвитку стресостійкості чи емоційної регуляції?» можна побачити у табл. 2.13.

Таблиця 2.13 – Відповіді на питання «Чи брали Ви участь у тренінгах, курсах або заняттях із розвитку стресостійкості чи емоційної регуляції?»

Варіанти відповіді	Частка опитаних, %
так	37,5
ні	62,5

Аналіз таблиці показує, що більшість респондентів (62,5%) не брали участі у тренінгах чи курсах із розвитку стресостійкості та емоційної регуляції, тоді як лише 37,5% мають такий досвід. Це свідчить про недостатню поширеність подібних заходів серед працівників, що може знижувати їхню готовність ефективно протидіяти стресовим факторам. Водночас наявність значної частки тих, хто вже проходив такі тренінги, вказує на інтерес до розвитку відповідних компетентностей та створює підґрунтя для ширшого впровадження програм психологічної підтримки.

Відповіді на питання «Які заходи, на Вашу думку, сприяли б покращенню психологічного стану працівників патрульної поліції?» наступні: психологічні консультації, скорочення кількості нічних змін, тренінги, навчальні заходи, курси, ротація завдань, чіткі правила відпочинку тощо. Отже, аналіз отриманих відповідей свідчить про те, що працівники патрульної поліції усвідомлюють важливість системної підтримки психологічного стану та вбачають її у поєднанні організаційних, освітніх і індивідуальних заходів. Такий підхід дозволить підвищити рівень задоволеності службою, знизити стрес і забезпечити ефективність виконання службових обов’язків.

Аналіз відповідей респондентів на запитання «Ваші побажання або коментарі щодо організації професійної діяльності патрульної поліції» свідчить про те, що поліцейські вбачають необхідність комплексного вдосконалення умов служби. Найчастіше підкреслюється важливість психологічних курсів і тренінгів, а також занять з розвитку емоційної стійкості, що вказує на усвідомлення високого рівня стресогенності професії та потреби у спеціальній підготовці. Водночас значна увага приділяється поліпшенню матеріально-технічного забезпечення, оскільки належні ресурси прямо впливають на якість і безпеку виконання службових обов'язків. Серед інших важливих аспектів відзначаються підтримка керівництва та групові заняття з колективом, які сприяють підвищенню командної згуртованості та формуванню довіри у взаєминах між співробітниками й керівниками. У цілому ці побажання демонструють потребу у поєднанні організаційних, матеріальних та психологічних заходів для підвищення ефективності професійної діяльності патрульної поліції.

Таким чином, за результатами дослідження можна зробити висновок, що працівники патрульної поліції характеризуються переважно середнім рівнем особистісної стійкості з вираженим потенціалом розвитку, демонструють середню стресову реактивність із домінуванням фізіологічних проявів та загалом здатні ефективно протидіяти професійним навантаженням. Водночас висока поширеність емоційного виснаження, значна кількість стресових ситуацій та наявність групи з низьким рівнем життєстійкості вказують на потребу у впровадженні комплексних заходів психологічної підтримки.

2.3 Аналіз взаємозв'язку між емоційною стійкістю та ефективністю професійної діяльності

Після математично-статистичної обробки даних з використанням коефіцієнта кореляції Пірсона було встановлено (табл. 2.14), що ефективність

професійної діяльності працівників патрульної поліції пов’язана з показниками їх емоційної стійкості. Так, суб’єктивна оцінка власної ефективності демонструє сильну позитивну кореляцію із загальним рівнем емоційної стійкості ($r = 0,65$; $p < 0,01$), що свідчить про те, що респонденти з вищим рівнем психологічної витривалості оцінюють свою роботу як більш ефективну.

Таблиця 2.14 – Кореляційний аналіз між ефективністю професійної діяльності та показниками емоційної стійкості

Показники ефективності професійної діяльності	**Показники емоційної стійкості**	**Коефіцієнт кореляції (*r*)**	**Статистична значущість (*p*)**
Суб’єктивна оцінка власної ефективності	Загальний рівень емоційної стійкості	0,65	< 0,01
Частота емоційного виснаження	Залученість	-0,55	< 0,01
Здатність долати стресові ситуації	Контроль	0,53	< 0,05
Стабільність професійної діяльності	Прийняття ризику	0,37	< 0,05
Рівень стресових ситуацій у професійній діяльності	Рівень стресової реактивності	-0,58	<0,01

Частота емоційного виснаження виявилася середньо-негативно пов’язаною із показником залученості ($r = -0,55$; $p < 0,01$), що означає: менша активна включеність у професійну діяльність та особисте життя підвищує ризик емоційного виснаження. Здатність долати стресові ситуації показала середній позитивний зв’язок із субшкалою контролю ($r = 0,53$; $p < 0,05$), що свідчить про те, що впевненість у власних діях і здатність керувати подіями сприяє ефективному подоланню стресових обставин.

Стабільність професійної діяльності (стаж роботи) має слабкий позитивний зв’язок із прийняттям ризику ($r = 0,37$; $p < 0,05$), тобто готовність до нових викликів і нестандартних ситуацій частково впливає на накопичений досвід та стабільність у службі. Нарешті, рівень стресових ситуацій у професійній діяльності виявив середній негативний зв’язок із рівнем стресової реактивності ($r = -0,58$; $p < 0,01$), що свідчить: працівники із більш високою психофізіологічною чутливістю до стресу частіше оцінюють свою професійну діяльність як напружену та складну.

Отже, отримані дані підтверджують, що підвищення емоційної стійкості та розвиток навичок саморегуляції безпосередньо впливають на ефективність професійної діяльності патрульних поліцейських та здатність справлятися з високим рівнем стресових навантажень.

РОЗДІЛ 3
ПСИХОЛОГІЧНІ УМОВИ ПІДВИЩЕННЯ ЕФЕКТИВНОСТІ ДІЯЛЬНОСТІ ПАТРУЛЬНИХ ПОЛІЦЕЙСЬКИХ ШЛЯХОМ РОЗВИТКУ ЕМОЦІЙНОЇ СТІЙКОСТІ

3.1 Психологічні засоби формування та підтримки емоційної стійкості в системі МВС

Працівники Міністерства внутрішніх справ України виконують надзвичайно відповідальну і складну роботу, пов’язану з високим рівнем стресу, фізичних і психологічних навантажень. Дослідження показало, що формування та підтримка емоційної стійкості є одним із ключових напрямків психологічного супроводу в системі МВС.

Психологічні засоби формування емоційної стійкості в системі МВС представлені у табл. 3.1 [15; 33].

Таблиця 3.1 – Психологічні засоби формування емоційної стійкості в системі МВС

Напрямок	Психологічні засоби
Формування емоційної стійкості	Профілактичні тренінги та психологічне навчання
	Психологічне консультування та супровід
	Психологічні групи підтримки
Підтримка емоційної стійкості в процесі роботи	Техніки релаксації та саморегуляції
	Когнітивно-поведінкові підходи (КПТ)
	Соціально-психологічна підтримка і розвиток комунікативних навичок
Практичні аспекти впровадження	Системний підхід

Отже, одним із основних засобів формування емоційної стійкості є спеціалізовані тренінги з розвитку стресостійкості, які включають вправи на релаксацію, дихальні техніки, розвиток навичок саморегуляції та управління емоціями. Такі тренінги проводяться на різних етапах служби – від початкової підготовки до постійного підвищення кваліфікації. А психологічне навчання допомагає працівникам МВС усвідомити власні стресові реакції, навчитися конструктивно реагувати на провокації та конфлікти, а також розвивати ефективні стратегії подолання напруги.

Індивідуальне психологічне консультування дає можливість працювати з особливостями сприйняття, мислення і емоційного реагування конкретного працівника, сприяє усвідомленню внутрішніх ресурсів і подоланню складних життєвих і професійних ситуацій. Консультації можуть бути як превентивними, так і кризовими (після травматичних подій). У системі МВС створюються служби психологічної підтримки, які забезпечують доступність фахівців і допомагають знижувати рівень професійного стресу серед особового складу.

Колективна психологічна підтримка у вигляді групових занять, обговорень і психотерапевтичних сесій створює атмосферу довіри і взаємодопомоги, зменшує відчуття ізоляції і стресу, підвищує згуртованість колективу. Взаємна підтримка є потужним засобом формування позитивної мотивації і підвищення емоційної стійкості.

Щодо методів підтримки емоційної стійкості в процесі професійної діяльності, то основними є такі:

1. Техніки релаксації і саморегуляції: регулярне застосування релаксаційних методик (прогресивна м’язова релаксація, аутогенне тренування, дихальні вправи) допомагає знижувати рівень напруги, запобігає накопиченню стресу і попереджає вигорання. Працівники МВС вивчають ці техніки як частину професійної підготовки та застосовують у службовій діяльності.

2. Когнітивно-поведінкова терапія (КПТ) є одним із ефективних інструментів корекції стресових реакцій і розвитку адаптивних моделей поведінки. Використання КПТ допомагає змінити негативні переконання, які сприяють виникненню стресу, і сформувати конструктивне ставлення до труднощів. У системі МВС КПТ може бути застосована як у індивідуальній, так і у груповій роботі з персоналом.

3. Соціально-психологічна підтримка і розвиток комунікативних навичок. Професійна діяльність працівників МВС пов’язана із значною взаємодією з людьми у кризових ситуаціях. Розвиток комунікативних навичок, умінь вирішення конфліктів і конструктивного спілкування сприяє зниженню емоційного навантаження та підвищенню впевненості у власних силах. Підтримка дружніх стосунків у колективі, корпоративна культура та атмосфера взаємоповаги формують основу для психологічної стабільності.

Для ефективного формування і підтримки емоційної стійкості працівників необхідний системний підхід, що охоплює всі рівні служби та забезпечує комплексну підтримку. У першу чергу, важливо впровадити психологічний супровід як частину професійної діяльності, що передбачає регулярні консультації, тренінги та практичні вправи для розвитку навичок саморегуляції та адаптивного реагування на стресові ситуації.

Не менш важливим є проведення регулярних профілактичних заходів і моніторинг психоемоційного стану працівників. Це дозволяє своєчасно виявляти ознаки перевантаження, емоційного вигорання або підвищеного стресу і приймати заходи щодо їх корекції. Систематичне оцінювання психоемоційного стану персоналу сприяє підтриманню робочого ресурсу, збереженню здоров’я та підвищенню ефективності служби.

Підготовка та підвищення кваліфікації психологів і тренерів, що працюють у сфері розвитку емоційної стійкості, забезпечує високу якість надання допомоги та адаптацію програм під специфіку роботи працівників силових структур. Спеціалісти отримують сучасні методики психологічного консультування, когнітивно-поведінкової терапії, технік релаксації та кризового втручання.

Важливо також забезпечити ресурсами доступ до психологічної підтримки: створення служб психологічної допомоги, онлайн-платформ для консультацій, інформаційних матеріалів та інтерактивних тренінгів. Це дозволяє працівникам оперативно отримувати допомогу у складних ситуаціях та підвищує рівень психологічної безпеки на робочому місці.

Досвід зарубіжних країн підтверджує ефективність комплексних програм психологічної підтримки у силових структурах. Такі програми включають тренінги з розвитку емоційної стійкості, індивідуальні та групові консультації, кризові інтервенції та заходи з реабілітації. Використання цих практик сприяє зниженню стресового навантаження, підвищенню адаптивності працівників та формуванню стабільного психологічного клімату в організації.

Отже, формування та підтримка емоційної стійкості в системі МВС є важливою умовою забезпечення ефективності професійної діяльності, збереження психічного здоров’я працівників та підвищення рівня громадської безпеки. Психологічні засоби, такі як тренінги, індивідуальне консультування, групова підтримка, релаксаційні техніки та когнітивно-поведінкова корекція, відіграють ключову роль у розвитку адаптивних ресурсів особистості.

Впровадження системного психологічного супроводу в органах МВС дозволить своєчасно виявляти проблеми, надавати ефективну допомогу та створювати умови для професійного і особистісного зростання працівників. Це сприятиме зміцненню їх емоційної стійкості та, як наслідок, підвищенню якості виконання службових обов’язків.

3.2 Тренінгова програма розвитку емоційної регуляції працівників патрульної поліції

Необхідність проведення тренінгових програм для розвитку емоційної регуляції працівників патрульної поліції зумовлена специфікою їх

професійної діяльності. Емоційна регуляція дозволяє працівникам контролювати власні реакції на агресивні або конфліктні ситуації, знижувати рівень тривоги та попереджувати професійне вигорання.

Тренінгові програми формують навички самоконтролю, адаптивного реагування та конструктивного управління емоціями під час виконання службових завдань. Вони включають практичні вправи з дихальної гімнастики, релаксаційних методик, а також моделювання реальних службових ситуацій для відпрацювання оптимальних стратегій поведінки.

Регулярне проведення таких тренінгів підвищує психологічну стійкість персоналу, сприяє зниженню кількості інцидентів, пов’язаних з емоційними зривами, та покращує якість взаємодії з громадянами. У довгостроковій перспективі це формує культуру емоційної компетентності, зменшує ризики професійних захворювань та підвищує ефективність діяльності патрульної поліції загалом.

Таким чином, тренінгові програми з розвитку емоційної регуляції є важливим інструментом підтримки психологічного здоров’я поліцейських і підвищення рівня безпеки та якості їх професійної роботи. Тому було розроблено тренінгову програму, спрямовану на розвиток емоційної регуляції, покликану надати патрульним поліції практичні інструменти для управління стресом, контролю емоційних реакцій і формування адаптивних стратегій поведінки.

Мета тренінгу: розвиток навичок емоційної регуляції для підвищення стресостійкості, професійної ефективності та психологічного комфорту працівників патрульної поліції.

Основні завдання:

- Ознайомлення учасників з поняттям емоційної регуляції та її роллю у професійній діяльності.

- Розвиток усвідомлення власних емоцій та факторів, що їх викликають.

- Навчання практичним технікам контролю і корекції емоційних станів.

- Формування навичок конструктивної поведінки у стресових і конфліктних ситуаціях.

- Підвищення самооцінки і впевненості у власних ресурсах.

Структура тренінгової програми наведена у табл. 3.2.

Таблиця 3.2 – Тренінгова програма

Заняття	Тема	Основний зміст
1	Вступ до емоційної регуляції	Теоретичний блок: що таке емоції, навіщо потрібна емоційна регуляція; визначення особистих цілей тренінгу; ознайомлення з правилами роботи в групі, формування довіри.
2	Усвідомлення емоцій	Вправи на розпізнавання власних емоцій та їхніх фізіологічних проявів; вивчення моделей емоційної реакції; практика ведення «емоційного щоденника».
3	Техніки саморегуляції і релаксації	Навчання дихальним вправам і методам швидкої релаксації (прогресивна м’язова релаксація, аутогенне тренування); вправи на зниження психоемоційної напруги в службовій діяльності; розробка індивідуального плану релаксації.
4	Когнітивні стратегії регуляції емоцій	Ознайомлення з принципами когнітивної реструктуризації; робота з негативними автоматичними думками; практика заміни негативних установок на конструктивні.
5	Управління конфліктами і емоційний інтелект	Розвиток навичок активного слухання і емпатії; методи конструктивного вирішення конфліктів; вплив емоційного інтелекту на ефективність спілкування.
6	Підсумкове заняття: інтеграція навичок	Підведення підсумків, обговорення досягнень; вироблення стратегії підтримки емоційної регуляції в повсякденній діяльності; відкрите обговорення можливих труднощів і шляхів їх подолання.

Отже, тренінгова програма для розвитку емоційної регуляції у працівників патрульної поліції починається з вступного заняття, яке має на меті ознайомити учасників з базовими поняттями емоцій та принципами їх

регуляції. Теоретичний блок пояснює, що таке емоції, яку роль вони відіграють у професійній діяльності та чому важливо навчитися їх контролювати. Під час заняття учасники визначають власні цілі тренінгу, а також знайомляться з правилами роботи в групі, що сприяє формуванню довіри та безпечного середовища для обговорення емоційних тем.

Друге заняття присвячене усвідомленню емоцій. Працівники виконують вправи на розпізнавання власних емоцій та їхніх фізіологічних проявів, вивчають моделі емоційної реакції та практикують ведення «емоційного щоденника». Ці методи допомагають краще усвідомлювати свої внутрішні стани, відокремлювати емоції від поведінкових реакцій і формувати основу для подальшого розвитку навичок саморегуляції.

Третє заняття тренінгу з емоційної регуляції присвячене освоєнню технік саморегуляції та релаксації. Учасники навчаються дихальним вправам і методам швидкої релаксації, таким як прогресивна м’язова релаксація та аутогенне тренування, що дозволяє ефективно знижувати рівень психоемоційної напруги в умовах службової діяльності. Крім того, працівники розробляють власний індивідуальний план релаксації, який включає набір технік, придатних для використання у різних робочих ситуаціях.

Четверте заняття фокусується на когнітивних стратегіях регуляції емоцій. Учасники знайомляться з принципами когнітивної реструктуризації, вчаться виявляти і працювати з негативними автоматичними думками, а також практикують заміну негативних установок на конструктивні. Ці вправи формують навички свідомого контролю над емоційними реакціями, допомагають зменшувати стресові реакції та сприяють більш ефективній взаємодії у професійних ситуаціях.

П’яте заняття тренінгу спрямоване на розвиток навичок управління конфліктами та емоційного інтелекту. Учасники практикують активне слухання, розвиток емпатії та розуміння емоцій співрозмовника, що сприяє більш ефективній взаємодії у службовій діяльності. Також розглядаються

методи конструктивного вирішення конфліктів та вплив емоційного інтелекту на результативність комунікації, що дозволяє мінімізувати негативні наслідки стресових ситуацій і підвищити якість взаємодії в колективі.

Підсумкове заняття спрямоване на інтеграцію отриманих навичок. Учасники підводять підсумки пройденого матеріалу, обговорюють власні досягнення та виробляють стратегію підтримки емоційної регуляції у повсякденній професійній діяльності. Відкрите обговорення можливих труднощів і шляхів їх подолання дозволяє закріпити знання, сформувати впевненість у використанні технік саморегуляції та забезпечити стійку психологічну підтримку для ефективної роботи у професії.

Для досягнення ефективності тренінгу повинні використовуватися інтерактивні методи (рис. 3.1):

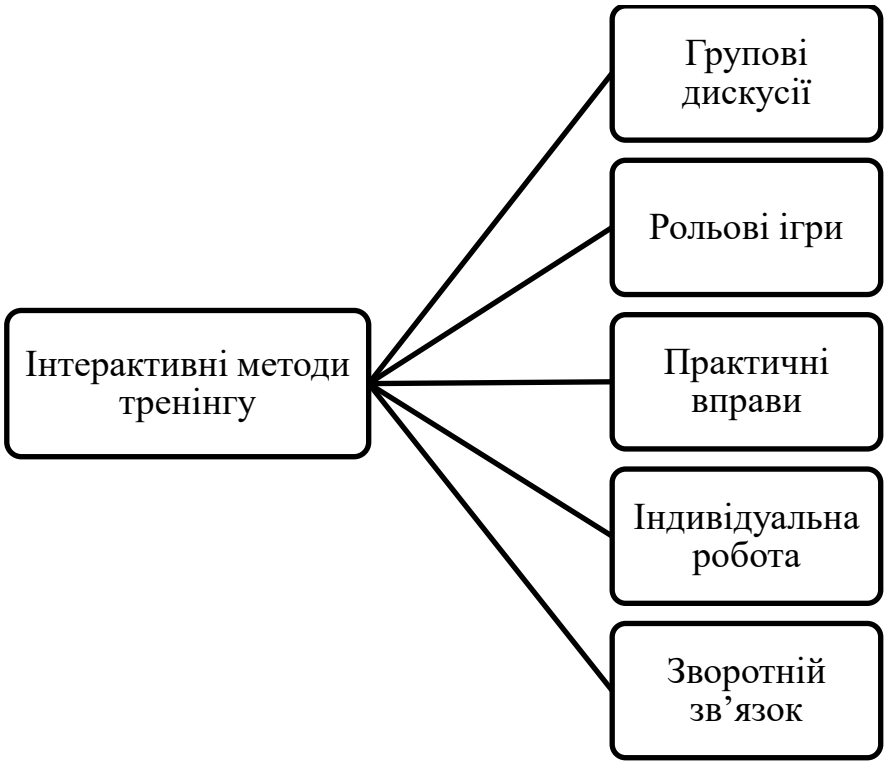


Рисунок 3.1 – Інтерактивні методи тренінгу

- Групові дискусії – для обміну досвідом і формування підтримки.

- Рольові ігри – моделювання службових ситуацій з емоційно складними моментами.

- Практичні вправи – дихальні техніки, релаксація, ведення щоденника.

- Індивідуальна робота – аналіз власних реакцій, постановка цілей.

- Зворотній зв’язок – обговорення результатів, корекція поведінки.

Очікувані результати проходження тренінгової програми з розвитку емоційної регуляції для працівників патрульної поліції охоплюють кілька ключових аспектів професійної та психологічної компетентності:

- По-перше, учасники тренінгу отримують покращене усвідомлення власних емоцій і факторів, що їх провокують, що дозволяє більш свідомо реагувати на стресові ситуації під час служби.

- По-друге, формується здатність швидко знижувати рівень стресу та емоційного напруження за допомогою освоєних технік релаксації, дихальних вправ і когнітивних стратегій, що забезпечує підтримку психоемоційного балансу.

- По-третє, тренінг сприяє розвитку навичок конструктивного реагування в конфліктних ситуаціях, включаючи активне слухання, емпатію та методи вирішення суперечок, що підвищує ефективність взаємодії з громадянами та колегами.

- Крім того, працівники отримують інструменти для підвищення самоконтролю та адаптації до змін у професійному середовищі, що допомагає зменшити негативний вплив стресових факторів.

В результаті підвищується загальна психологічна стійкість, впевненість у власних силах і здатність діяти ефективно в умовах високого емоційного навантаження. Такий комплексний ефект тренінгу сприяє зниженню рівня професійного вигорання, покращенню командної взаємодії та підвищенню якості службової діяльності, що, у свою чергу, позитивно впливає на безпеку та ефективність роботи патрульної поліції.

Для успішної реалізації програми розвитку емоційної регуляції працівників патрульної поліції важливо забезпечити системний і комплексний підхід. Перш за все, тренінги слід інтегрувати до постійної системи підготовки та підвищення кваліфікації, щоб навички емоційної

регуляції закріплювалися і використовувалися на практиці. Необхідна активна підтримка керівництва та залучення кваліфікованих психологів, які можуть коректно проводити навчальні сесії, надавати консультації та супровід учасникам тренінгу. Крім того, слід регулярно оцінювати ефективність програми шляхом моніторингу змін у психологічному стані працівників і адаптувати зміст та методи тренінгів відповідно до реальних потреб і умов служби. Важливо також стимулювати активну участь працівників, заохочувати застосування набутих навичок у повсякденній діяльності та створювати умови для обміну досвідом, що сприятиме зміцненню емоційної стійкості та підвищенню ефективності служби.

Таким чином, тренінгова програма розвитку емоційної регуляції є важливим інструментом підтримки психічного здоров'я і професійної ефективності працівників патрульної поліції. Вона допомагає формувати адаптивні механізми поведінки, що дозволяють зберігати внутрішню рівновагу у стресових умовах, підвищує рівень комунікативних навичок і сприяє професійному зростанню. Впровадження такої програми сприятиме зміцненню психологічного клімату в колективі і покращенню якості надання поліцейських послуг.

3.3 Психологічні рекомендації щодо підвищення ефективності професійної діяльності працівників патрульної поліції

На основі проведеного дослідження були узагальнені психологічні рекомендації, спрямовані на підвищення ефективності діяльності патрульних поліціянтів, з урахуванням сучасних досліджень та практичного досвіду (табл. 3.3):

1. Психологічна підготовка та навчання:

Одним із ключових психологічних ресурсів є емоційна стійкість – здатність зберігати рівновагу, адекватно реагувати на стресові ситуації і швидко відновлюватися після емоційного навантаження. Працівникам

патрульної поліції рекомендується проходити регулярні тренінги та навчання з розвитку емоційної регуляції, які включають:

- Техніки релаксації.

- Методи когнітивної реструктуризації (корекція негативних думок).

- Навички усвідомленості (майндфулнес) для зниження рівня тривоги.

Таблиця 3.3 – Психологічні рекомендації щодо підвищення ефективності професійної діяльності працівників патрульної поліції

Напрям	Піднапрям
1. Психологічна підготовка та навчання	1.1 Розвиток емоційної стійкості
	1.2 Формування навичок стрес-менеджменту
2. Підвищення мотивації та професійної самореалізації	2.1 Розвиток внутрішньої мотивації
	2.2 Психологічна підтримка та наставництво
3. Розвиток комунікативних навичок та соціальної адаптації	3.1 Ефективне спілкування
	3.2 Розвиток емпатії та емоційного інтелекту
4. Організація робочого середовища та підтримка психологічного клімату	4.1 Сприятливий психологічний клімат
	4.2 Баланс між роботою та життям
5. Психологічна підтримка в кризових ситуаціях	5.1 Кризова допомога
	5.2Превентивні заходи

Також працівники повинні навчитися розпізнавати симптоми професійного стресу та використовувати адаптивні стратегії подолання, що дозволяє попередити вигорання і зберегти працездатність. Психологічні тренінги з управління стресом мають включати:

- Вправи на швидке зниження напруги.

- Планування відпочинку і відновлення сил.

- Практичні поради з організації робочого часу.

2. Підвищення мотивації та професійної самореалізації:

Підтримка внутрішньої мотивації є важливою складовою ефективної діяльності. Тому рекомендується:

- Визначати та формулювати особисті професійні цілі.

- Підкреслювати значущість виконуваної роботи для суспільства.

- Стимулювати самовдосконалення та професійне зростання.

Запровадження системи наставництва і психологічної підтримки допомагає молодим працівникам адаптуватися, отримувати підтримку у складних ситуаціях та підвищувати впевненість у собі.

3. Розвиток комунікативних навичок та соціальної адаптації:

Успішна взаємодія з громадянами та колегами вимагає високого рівня комунікативних навичок. Тому рекомендується навчати:

- Активному слуханню.

- Вмінню виражати думки чітко та конструктивно.

- Технікам деескалації конфліктів.

Крім цього, розуміння емоцій інших людей дозволяє краще реагувати у складних ситуаціях та будувати довірливі відносини з громадськістю. Тренінги з емоційного інтелекту допоможуть підвищити соціальну компетентність працівників.

4. Організація робочого середовища та підтримка психологічного клімату:

Позитивний мікроклімат у колективі сприяє підвищенню морального духу, зменшенню конфліктів та стресу, тому рекомендується:

- Заохочувати відкритий діалог і взаємопідтримку.

- Впроваджувати заходи для зміцнення командного духу.

- Проводити регулярні зустрічі для обговорення труднощів і обміну досвідом.

Важливо також забезпечувати умови для відпочинку і збереження гармонії між службою та приватним життям. Працівникам патрульної поліції радимо:

- Планувати час для відновлення.

- Уникати надмірного перевантаження.

- Використовувати методи релаксації у вільний час.

5. Психологічна підтримка в кризових ситуаціях:

У разі психологічних травм, пов’язаних з виконанням службових обов’язків, має бути забезпечений доступ до кризової психологічної підтримки, що включає:

- Екстрене консультування.

- Психотерапевтичні інтервенції.

- Реабілітаційні програми.

Регулярний моніторинг психоемоційного стану та профілактичні заходи допоможуть виявити ризики професійного вигорання і вчасно надати допомогу.

Отже, підвищення ефективності професійної діяльності працівників патрульної поліції можливе за умови комплексного врахування психологічних аспектів їхньої роботи. Розвиток емоційної стійкості, мотивації, комунікативних навичок, а також створення сприятливого психологічного клімату і підтримка у кризових ситуаціях є ключовими чинниками успішної діяльності. Реалізація психологічних рекомендацій у системі МВС дозволить знизити рівень стресу, підвищити задоволеність роботою, покращити взаємодію з громадянами і колегами, що позитивно вплине на загальний рівень безпеки в суспільстві.

ВИСНОВКИ

Відповідно до мети та завдань дослідження нами було зроблено наступні висновки:

Професійна діяльність працівників патрульної поліції є складною системою, у якій поєднуються інтелектуальні, емоційні та соціально-комунікативні процеси. Високі вимоги до уваги, пам’яті, мислення та швидкості прийняття рішень визначають ефективність реагування на надзвичайні ситуації. Емоційна стійкість, саморегуляція та здатність до співпереживання забезпечують адекватну поведінку в стресових обставинах і сприяють збереженню психологічного здоров’я. Важливу роль відіграють також комунікативні та командні навички, що дозволяють підтримувати конструктивну взаємодію з громадянами та колегами. Отже, гармонійне поєднання професійних знань і психологічної готовності є запорукою високої результативності та безпеки патрульної служби.

Ефективність професійної діяльності в умовах силових структур є багатовимірною категорією, що поєднує результати виконання службових завдань, професійні знання та навички, особистісні якості, психологічну стійкість, мотивацію та організаційне середовище. Висока ефективність забезпечується збалансованим поєднанням професійної компетентності, дисципліни, комунікативних умінь, фізичної підготовленості та здатності контролювати емоції в стресових ситуаціях. Важливу роль відіграє організаційна підтримка, психологічний клімат у колективі, адекватне керівництво та можливості професійного розвитку, які стимулюють ініціативу, відповідальність і командну взаємодію.

Емоційна стійкість виступає ключовим психологічним ресурсом, що забезпечує здатність особистості адаптуватися до складних і стресогенних умов, зберігати внутрішню рівновагу та ефективно виконувати професійні обов’язки. Аналіз сучасних наукових підходів свідчить, що емоційна

стійкість є багатокомпонентною характеристикою, яка включає когнітивні, емоційні, мотиваційні та поведінкові аспекти, а також особистісно-смислові орієнтації. Формування та підтримка цього психологічного ресурсу через професійну підготовку, тренінги з розвитку емоційного інтелекту та саморегуляції є необхідною умовою забезпечення високої ефективності, безпеки та психічного благополуччя працівників поліції.

Високий рівень емоційної стійкості сприяє підтримці психоемоційного здоров'я, запобігає професійному вигоранню, підвищує якість комунікації з громадянами та колегами, а також забезпечує надійність і результативність виконання службових обов'язків. Низький рівень цього показника негативно впливає на професійну діяльність, підвищує ризик помилкових рішень, конфліктів, емоційного виснаження та зниження мотивації. Тому системне формування та підтримка емоційної стійкості через психологічну підготовку, тренінги, саморегуляцію та психологічну підтримку є невід'ємною умовою ефективної, безпечної та довготривалої роботи працівників поліції.

Методологія дослідження забезпечила комплексний підхід до вивчення впливу емоційної стійкості на професійну ефективність працівників патрульної поліції. Використання опитувальника С. Мадді дозволило оцінити рівень особистісної стійкості та наявність внутрішніх ресурсів для подолання труднощів, шкала Stress Reactivity Scale (SRS) П. Шульца і В. Шлотца надала можливість визначити індивідуальні особливості реакції на стрес, а авторська анкета висвітлила специфіку професійного навантаження та потреби у психологічній підтримці. Поєднання цих методів забезпечило всебічну оцінку емоційної стійкості патрульних, визначення факторів ризику професійного вигорання та створення науково обґрунтованих рекомендацій щодо підвищення психологічної стійкості.

Результати дослідження свідчать, що працівники патрульної поліції переважно мають середній рівень особистісної стійкості з наявним потенціалом розвитку, демонструють середню стресову реактивність із переважанням фізіологічних проявів і здатні ефективно протидіяти

професійним навантаженням. Водночас спостерігаються високий рівень емоційного виснаження, значна кількість стресових ситуацій, недостатня залученість та часткова нестійкість контролю, а також присутня група з низьким рівнем життєстійкості, що вказує на необхідність впровадження комплексних організаційних, психологічних та освітніх заходів для підвищення емоційної стійкості, саморегуляції та загальної ефективності професійної діяльності.

Аналіз кореляційних зв'язків показав, що ефективність професійної діяльності працівників патрульної поліції істотно залежить від рівня їх емоційної стійкості: вищий рівень психологічної витривалості сприяє позитивній оцінці власної ефективності, впевненості у діях та здатності долати стресові ситуації, тоді як низька залученість і підвищена стресова реактивність підвищують ризик емоційного виснаження та оцінки професійної діяльності як більш напруженої. Таким чином, розвиток емоційної стійкості та навичок саморегуляції є ключовим фактором підвищення професійної ефективності, стабільності служби та адаптації до високого рівня стресових навантажень.

Отже, психологічні засоби формування та підтримки емоційної стійкості в системі МВС є важливим інструментом забезпечення ефективності професійної діяльності працівників. Вони включають профілактичні тренінги, психологічне консультування, групову підтримку, техніки релаксації та когнітивно-поведінкові підходи, які сприяють розвитку адаптивних стратегій поведінки. Системний підхід до впровадження таких програм дозволяє знизити ризик емоційного вигорання, підвищити стресостійкість і покращити психологічний клімат у колективі. У результаті це не лише зберігає психічне здоров'я працівників, але й підвищує рівень громадської безпеки та якість виконання службових завдань.

Тренінгова програма розвитку емоційної регуляції працівників патрульної поліції є важливим інструментом підвищення їх професійної ефективності та психологічної стійкості. Вона спрямована на формування

навичок самоконтролю, управління стресом, конструктивного реагування на конфліктні ситуації та розвиток емоційного інтелекту. Регулярне впровадження таких занять знижує ризик професійного вигорання, покращує командну взаємодію та якість спілкування з громадянами. У довгостроковій перспективі програма сприяє формуванню культури емоційної компетентності, що позитивно впливає на безпеку, психологічний комфорт і результативність діяльності патрульної поліції.

Загалом проведене дослідження показало, що ефективність професійної діяльності патрульних поліціянтів значною мірою залежить від розвитку психологічних ресурсів і створення сприятливого середовища. Особливе значення мають емоційна стійкість, уміння управляти стресом і підтримка внутрішньої мотивації. Важливими є також формування комунікативних навичок, розвиток емоційного інтелекту та забезпечення балансу між роботою і особистим життям. Упровадження запропонованих рекомендацій сприятиме підвищенню професійної надійності, зміцненню колективного духу та покращенню взаємодії патрульних із громадянами.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Александров Д. О., Андросюк В. Г. Психологічне забезпечення оперативно-службової діяльності працівників міліції. Професійна психологічна підготовка працівників оперативних підрозділів : навч.-метод. посіб. Київ : НАВСУ, 2003. 183 с.

2. Ануфрієв М.І., Капля О.М. Професійне вигорання, як проблема сучасних трудових відносин: зарубіжні та вітчизняні підходи до її вирішення. *Юридичний науковий електронний журнал*. 2021. № 12. С. 450–453.

3. Аршава І. Ф. Емоційна стійкість людини та її діагностика : монографія. Донецьк: Вид. ДНУ, 2006. 336 с.

4. Аршава І.Ф. Прогнозування емоційної стійкості людини з урахуванням рівнів розвитку емоційного інтелекту. *Медична психологія. Психіатрія*. 2010. №1. С. 22–27.

5. Бардин Н. М. Теоретичний аналіз професійної самосвідомості та її впливу на професійну діяльність працівників ОВС України. *Науковий вісник Львівського державного університету внутрішніх справ.* 2015. Вип. 1. С. 130–140.

6. Бардин Н. М., Жидецький Ю. Ц., Кіржецький Ю. І., Когут Я. М., Пряхіна Н. О. Стресостійкість : навчальний посібник / за ред. Я. М. Когута. Львів : Львівський державний університет внутрішніх справ, 2021. 204 с.

7. Башкатов Є. Г., Кравченко О. В., Тробюк Н. Ю. Психологічна підготовка до дій в екстремальних умовах. *Шляхи покращення системи професійної підготовки правоохоронців до дій в екстремальних умовах* : зб. матеріалів Міжнар. наук.-практ. конф. Харків, 2015. С. 19–22.

8. Бондаренко В. В. Модель психологічної готовності працівника підрозділу патрульної поліції до службової діяльності. *Юридична психологія*. 2017. № 2 (21). С. 87-99.

9. Бондаренко Я. Г., Котелюх М. О., Петленко О. В. Формування психологічної готовності працівників ОВС до дій в екстремальних умовах. *Право і безпека*. 2015. № 1 (56). С. 91–96.

10. Буркало Н. І. Психологічні особливості емоційного інтелекту. *Психологічний часопис*. 2019. Вип. 7. Т. 5. С. 34–49.

11. Геращенко О. С. Особливості психологічної підготовки працівників патрульної поліції до діяльності в екстремальних і надзвичайних ситуаціях. *Зб. наук. пр. До нової концепції юридичної освіти*. 2018. С. 95-97. URL : http://www.sulj.oduvs.od.ua/archive/2018/1/26.pdf.

12. Герман Л. В. Значущість психологічної складової у професійній підготовці правоохоронців. *Психологія: реальність і перспективи*. 2015. Вип. 4. С. 60–63.

13. Дзвоник Г.П. Роль емоційної стійкості в професійному самоздійсненні фахівця. *Актуальні проблеми психології*. 2016. Том V. Випуск 16. С. 24-29.

14. Дідик С.С. Особливості синдрому професійного вигорання в різних країнах світу. *Соціально-етичні та деонтологічні проблеми сучасної медицини (немедичні проблеми в медицині)* : збірник матер. ІІ всеукр. наук.-практ. конф., (18-19 лютого 2021 р.). Запоріжжя : ЗДМУ, 2021. С. 93–95.

15. Доценко В. В. Методи розвитку стресостійкості у правоохоронців на етапі фахової підготовки. *Право і безпека*. 2018. № 2 (69). С. 29–35.

16. Коваль Н., Колосова К. Управлінська діяльність з попередження синдрому професійного вигорання в сучасних умовах. *Економіка та суспільство*. 2024. №66. DOI : https://doi.org/10.32782/2524-0072/2024-66-49.

17. Кононенко О. М. Життєстійкість як ресурс психічного здоров'я студентської молоді. *Актуальні проблеми психології: зб. наук. праць Ін-ту психології ім. Г. С. Костюка*. 2021. Т. 47. Вип. 3. С. 567–575.

18. Корольчук М. С. Соціально-психологічне забезпечення діяльності в звичайних та екстремальних умовах. Київ : Ніка-Центр, 2006. 580 с.

19. Коць М., Цвігун О. Психологічний аналіз емоційного вигорання у студентської молоді. *Психологія: реальність і перспективи*. 2020. №14. С. 125-129.

20. Левенець О. А. Принципи розвитку психологічної стійкості працівників ОВС при виконанні професійної діяльності у ризиконебезпечних ситуаціях. *Юридична психологія та педагогіка*. 2014. № 1 (15). С. 135–145.

21. Луньов В. Є., Норчук Ю. В. Зв'язок показників складових завчасної стійкості та усвідомлення життєвих перспектив курсантів на навчальноакадемічному етапі професіоналізації. *International Journal of Education & Development*. 2016. № 1. С. 131–142.

22. Малхазов О. Р. Розвиток емоційної стійкості осіб, що переживають наслідки травматичних подій : монографія. Кропивницький : Імекс-ЛТД, 2022. 215 с.

23. Марута Н.О., Чабан О.С., Каленська Г.Ю. Особливості емоційного вигорання в працівників сфери охорони неврологічного та психічного здоров'я. *Міжнародний неврологічний журнал*. 2019. № 7 (109). С. 22–30.

24. Неруш Т. Проблема професійного вигоряння в контексті цифровізації та цифрової трансформації, пандемії та віддаленої роботи. *Labor psychology, engineering psychology, ergonomics*. 2020. С. 1–9.

25. Попередження професійної деформації поліцейського в умовах стресових ситуацій під час здійснення службових повноважень : метод. рекомендації / Кудерміна О. І., Захаренко Л. М., Мацібора Д. В.; за заг. ред. О. І. Мотляха, Київ : Нац. академія внутрішніх справ, 2021. 68 с.

26. Пророк Н., Запорожець О., Креймеєр Дж. та ін. Основи реабілітаційної психології: подолання наслідків кризи / Кн. 1. Київ, 2018. 208 с.

27. Ребуха Л. З. Теоретичні аспекти емоційної напруженості як психологічної проблеми. *Теоретичні та прикладні проблеми психології*. 2015. №2. С. 28-35.

28. Сімко Р. Т. Психологічна підготовка і готовність працівників патрульно-постової служби міліції до професійної діяльності. *Проблеми сучасної психології*. 2011. Вип. 12. С. 777–786.

29. Сіпко Л. Психологічні детермінанти професійного вигорання у працівників соціономічних професій. *Psychological journal*. 2019. URL : https://journals.indexcopernicus.com/api/file/viewByFileId/782113.pdf.

30. Степанов О. М., Фіцула М. М. Основи психології і педагогіки : навч. посіб. Київ : Академвидав, 2012. 528 с.

31. Титаренко Т. М. Ларіна Т. А. Життєстійкість особистості в умовах життєвих криз. *Психологія і суспільство*. 2020. № 4. С. 17–24.

32. Франкл В. Людина в пошуках справжнього сенсу / пер. з англ. Харків : Клуб сімейного дозвілля, 2016. 159 с.

33. Цимбала О. Профілактика професійного вигорання засобами арт-терапії. Матеріали XVI міжнар. міждисциплінарної наук.-практ. конф., (15–17 лютого 2019 р.). Харків, 2019. С. 83–85.

34. Швець Д. В. Психічна стійкість працівника поліції як основа готовності до службової діяльності в екстремальних ситуаціях. *Особистість, суспільство, закон: психологічні проблеми та шляхи їх розв'язання* : зб. тез доп. Міжнар. наук.-практ. конф. Харків : ХНУВС, 2017. С. 226–228.

35. Шевчук В.В. Сучасні підходи до визначення категорії «емоційне вигорання». *Психологія особистості*. 2020. №17. С. 141–145.

36. Яворська Г. Х., Рудницький В. Є. Професійна готовність до дій в нетипових ситуаціях у працівників особового складу спеціального підрозділу ОВС України. *Наука і освіта*. 2013. № 1–2. С. 241–244.

37. Якимчук Б. А., Якимчук, І. П. Формування емоційної стійкості як професійно важливої якості майбутнього практичного психолога. *Психологічний журнал*. 2020. №4. URL : http://psyj.udpu.edu.ua/article/view/207887.

38. Bar-On R. Emotional intelligence and subjective wellbeing. Manuscript submitted for publication, 2005.

39. Block J., Block J. H. Nursery school personality and political orientation two decades later. *Journal of Research in Personality*. 2006. №40. P. 734-749. DOI : http://dx.doi.org/10.1016/j.jrp.2005.09.005.

40. Connor K. M., Davidson J. R. Development of a new resilience scale: The Connor-Davidson Resilience Scale (CD-RISC). *Depression and Anxiety*. 2003. №18(2). P. 76–82.

41. Emotional Exhaustion: What It Is and How to Treat It. URL : https://www.healthline.com/health/emotional-exhaustion.

42. Erikson E. Der vollständige Lebenszyklus. Frankfurt am Main: Suhrkamp Verlag, 2016. 144 p.

43. Fletcher D., Sarkar M. Psychological resilience: A review and critique of definitions, concepts, and theory. *European Psychologist*. 2013. №18(1). P. 12–23.

44. Lazarus R. S. Emotions and interpersonal relationships: toward a person-centered conceptualization of emotions and coping. *Journal of Personality*. 2006. №74(1). P. 9-46. DOI : http://dx.doi.org/10.1111/j.1467-6494.2005.00368.x.

45. Maslach C., Schaufeli W., Leiter M. Job Burnout. *Annual Review of Psychology*. 2001. Vol. 52. P. 397-422.

46. Masten A. S. Ordinary magic: Resilience processes in development. *American Psychologist*. 2001. №56(3). P. 227–238.

47. Richardson G. E. The metatheory of resilience and resiliency. *Journal of Clinical Psychology*. 2002. №58(3). P. 307–321.

48. Salyers M. P., Ofner S. Resilience, stress, and burnout among behavioral health workers. *Psychiatric Services*. 2011. №62(9). P. 1023–1029.

49. Seligman M. E. P. Learned Optimism: How to Change Your Mind and Your Life. New York : Vintage, 2006. 336 p.

50. Szabo S., Tache Y, Somogyi A. The legacy of Hans Selye and the origins of stress research: a retrospective 75 years after his landmark brief «letter» to the editor of Nature. *Stress.* 2012. №15(5). P. 472-8.

ДОДАТКИ

Додаток А

Опитувальник С. Мадді для діагностики рівня особистісної стійкості

Інструкція: прочитайте наведені нижче твердження і виберіть той варіант відповіді, який найточніше відображає Вашу думку. Тут немає правильних або неправильних відповідей, оскільки важлива лише Ваша власна позиція. Будь ласка, працюйте швидко, не замислюючись надовго над кожним питанням. Відповідайте послідовно, не пропускаючи тверджень.

Тестовий матеріал

№	Твердження	Ні	Скоріше ні, ніж так	Скоріше так, ніж ні	Так
1	Я часто не впевнений у власних рішеннях	5,0	82,4	7,6	5,0
2	Іноді мені здається, що нікому немає до мене діла	6,8	64,7	23,5	5,0
3	Часто, навіть добре виспавшись, я насилу змушую себе встати з ліжка	11,8	23,5	17,6	47,1
4	Я постійно зайнятий, і мені це подобається	6,0	17,6	52,9	23,5
5	Часто я віддаю перевагу «плисти за течією»	17,6	23,5	41,2	17,6
6	Я змінюю свої плани залежно від обставин	0	23,5	58,8	17,6
7	Мене дратують події, через які я змушений змінювати свій розпорядок дня	11,8	11,8	35,3	41,2
8	Непередбачені труднощі іноді дуже виснажують мене	5,9	23,5	29,4	41,2
9	Я завжди контролюю ситуацію настільки, наскільки це необхідно	5,9	17,6	64,7	11,8
10	Іноді я так втомлююсь, що вже ніщо не може мене зацікавити	0	35,3	23,5	41,2
11	Іноді все, що я роблю, здається мені марним	11,8	41,2	11,8	35,3
12	Я намагаюся бути в курсі всього, що відбувається навколо	0	29,4	35,3	35,3
13	Краще синиця в руках, ніж журавель у небі	17,6	23,5	23,5	35,3
14	Ввечері я часто відчуваю себе зовсім виснаженим	0	29,4	29,4	41,2
15	Я віддаю перевагу ставити перед собою важкодоступні цілі і досягати їх	17,6	47,1	29,4	5,9
16	Іноді мене лякають думки про майбутнє	5,9	23,5	29,4	41,2
17	Я завжди впевнений, що зможу втілити в життя те, що задумав	0	64,7	17,6	17,6
18	Мені здається, що я не живу повним життям, а лише граю роль	17,6	23,5	52,9	6
19	Мені здається, що якби в минулому у мене було менше розчарувань і негараздів, мені зараз було б легше жити	29,4	41,2	17,6	11,8
20	Проблеми, що виникають, часто здаються мені нерозв'язними	11,8	58,8	118,	17,6
21	Зазнавши поразки, я буду намагатися взяти реванш	17,6	35,3	29,4	17,6
22	Я люблю знайомитися з новими людьми	12,5	37,5	31,3	18,8
23	Коли хтось скаржиться, що життя нудне, це означає, що він просто не вміє бачити цікаве	0	16,7	44,4	38,9
24	Мені завжди є чим зайнятися	0	16,7	44,4	38,9
25	Я завжди можу вплинути на результат того, що відбувається довкола	11,1	44,4	38,9	9

26	Я часто шкодую про те, що вже зроблено	22,2	38,9	27,8	11,1
27	Якщо проблема потребує великих зусиль, я віддаю перевагу відкласти її до кращих часів	22,2	33,3	33,3	11,1
28	Мені важко зближуватися з іншими людьми	22,2	33,3	22,2	22,2
29	Як правило, оточуючі слухають мене уважно	0	27,8	50	22,2
30	Якби я міг, я багато чого змінив би в минулому	11,1	33,3	27,8	27,*
31	Я досить часто відкладаю на завтра те, що важко здійснити, або те, в чому я не впевнений	5,8	82,4	5,0	5,9
32	Мені здається, що життя проходить повз мене	5,9	64,7	23,5	5,9
33	Мої мрії рідко збуваються	11,8	47,1	29,4	11,8
34	Неочікуваності дарують мені інтерес до життя	5,6	33,3	27,8	33,3
35	Іноді мені здається, що всі мої зусилля марні	27,8	27,8	22,2	22,2
36	Іноді я мрію про спокійне розмірене життя	11,1	5,6	5,6	77,8
37	Мені не вистачає наполегливості завершити розпочате	0	27,8	50	22,2
38	Буває, життя здається мені нудним і безбарвним	11,1	33,3	27,8	27,8
39	У мене немає можливості впливати на несподівані проблеми	5,5	38,9	38,9	16,7
40	Люди довкола мене недооцінюють	22,2	38,9	22,2	16,7
41	Як правило, я працюю із задоволенням	16,7	38,9	22,2	22,2
42	Іноді я відчуваю себе зайвим навіть у колі друзів	33,3	16,7	33,3	16,7
43	Буває, на мене навалюється стільки проблем, що просто опускаються руки	5,6	27,8	22,2	44,4
44	Друзі поважають мене за наполегливість і непохитність	11,1	16,7	33,3	38,9
45	Я охоче берусь втілювати нові ідеї	5,6	22,2	33,3	38,9

Ключі до шкал тесту життєстійкості:

Нарахування балів

— **Прямі пункти:** «ні» – 0, «скоріше ні, ніж так» – 1, «скоріше так, ніж ні» – 2, «так» – 3.

— **Зворотні пункти:** «ні» – 3, «скоріше ні, ніж так» – 2, «скоріше так, ніж ні» – 1, «так» – 0.

Далі підсумовується **загальний бал життєстійкості** та бали для кожної з трьох субшкал.

Ключі

— **Залученість:**
  - Прямі: 4, 12, 22, 23, 24, 29, 41
  - Зворотні: 2, 3, 10, 11, 14, 28, 32, 37, 38, 40, 42

— **Контроль:**
  - Прямі: 9, 15, 17, 21, 25, 44
  - Зворотні: 1, 5, 6, 8, 16, 20, 27, 31, 35, 39, 43

— **Прийняття ризику:**
  - Прямі: 34, 45
  - Зворотні: 7, 13, 18, 19, 26, 30, 33, 36

Додаток Б

Методика П. Шульца, В. Шлотца Stress Reactivity Scale (SRS)

Інструкція: кожне твердження необхідно оцінити відповідно до власного досвіду та спостережень за собою в стресових обставинах. Для оцінювання використовується чотирибальна шкала Лайкерта: 0 – «зовсім не вірно», 1 – «дещо вірно», 2 – «досить вірно», 3 – «повністю вірно». Важливо відповідати чесно та спиратися на власні відчуття, не прагнучи дати соціально бажані відповіді, оскільки точність оцінки залежить від щирості відповідей.

Тестовий матеріал:

№	Твердження	«зовсім не вірно»	«дещо вірно»	«досить вірно»	«повністю вірно»
1	Я швидко відчуваю фізичні симптоми стресу (наприклад, прискорене серцебиття, пітливість).	16,7	33,3	25	25
2	Мені важко зосередитися, коли я під стресом.	25	58,3	8,4	8,3
3	Я часто відчуваю тривогу під час стресових ситуацій.	0	8,3	58,3	33,3
4	Я схильний до імпульсивних дій, коли відчуваю стрес.	66,7	25	0	8,3
5	Мене легко роздратувати, коли я під стресом.	41,7	25	25	8,3
6	Я часто відчуваю втому під час стресових ситуацій.	0	25	25	50
7	Я схильний до надмірного переживання через стресові ситуації.	16,7	16,7	25	41,7
8	Мені важко відновитися після стресових подій.	8,3	8,4	8,3	75
9	Я часто відчуваю напруження в тілі під час стресу.	8,3	16,7	33,3	41,7
10	Я схильний до уникання ситуацій, які викликають стрес.	25	41,7	33,3	0
11	Я часто відчуваю безпорадність під час стресу.	8,3	25	41,7	25
12	Мені важко контролювати свої емоції під час стресу.	50	41,7	0	8,3
13	Я часто відчуваю головний біль під час стресових ситуацій.	25	8,3	33,3	33,3

14	Я схильний до негативних думок під час стресу.	66,7	8,3	0	25
15	Мені важко заснути, коли я під стресом.	0	0	41,7	58,3
16	Я часто відчуваю нудоту під час стресу.	25	33,3	33,3	8,3
17	Я схильний до надмірного споживання їжі або алкоголю під час стресу.	58,3	33,3	8,3	0
18	Я часто відчуваю серцебиття під час стресу.	0	8,3	75	16,7
19	Я схильний до фізичних захворювань під час стресу.	33,3	8,3	16,7	41,7
20	Я часто відчуваю тривогу перед стресовими ситуаціями.	0	33,3	50	16,7
21	Я схильний до прокрастинації під час стресу.	8,3	41,7	41,7	8,3
22	Я часто відчуваю страх під час стресових ситуацій.	8,3	33,3	8,3	50
23	Я схильний до надмірного реагування на стресові ситуації.	16,7	25	16,7	41,7

Після заповнення опитувальника проводиться підрахунок балів. Шкала включає п’ять підшкал: фізіологічну, емоційну, когнітивну, поведінкову та загальну. Для кожної підшкали підсумовуються бали тих пунктів, які відносяться до відповідної категорії. Сума балів дає первинну оцінку рівня стресової реактивності у конкретній сфері.

Для точнішої оцінки розраховується середній бал підшкали: суму балів ділять на кількість пунктів у цій підшкалі. Отриманий середній бал дозволяє порівнювати рівень стресової реактивності між різними підшкалами та між різними респондентами. Інтерпретація результатів здійснюється наступним чином: значення від 0 до 0,75 свідчить про низький рівень стресової реактивності; від 0,76 до 1,5 – нижче середнього; від 1,51 до 2,25 – середній рівень; від 2,26 до 3 – високий рівень стресової реактивності.

Додаток В

Авторська анкета щодо особливостей професійної діяльності працівників патрульної поліції

Шановний(а) респонденте! Анкета є анонімною. Отримані дані будуть використані лише в узагальненому вигляді для наукових цілей.

1. Стаж роботи в патрульній поліції:

- до 1 року
- 1–3 роки
- 3–5 років
- понад 5 років

2. Оцініть рівень стресових ситуацій у Вашій професійній діяльності:

- дуже високий
- високий
- середній
- низький

3. Які саме чинники Ви вважаєте основними джерелами стресу на роботі? (можна обрати кілька варіантів)

- Високе службове навантаження
- Часті чергування вночі / понаднормова робота
- Взаємодія з агресивними громадянами
- Відповідальність за безпеку інших людей
- Недосконаліть організації служби
- Конфлікти з керівництвом або колегами
- Інше (вкажіть): _____

4. Як часто Ви відчуваєте емоційне виснаження після зміни?

- Постійно
- Часто
- Іноді

- Рідко

- Ніколи

5. Яким чином Ви зазвичай справляєтесь зі стресом? (можна обрати кілька варіантів)

- Спорт, фізична активність

- Спілкування з близькими, друзями

- Прослуховування музики, перегляд фільмів

- Вживання алкоголю чи інших психоактивних речовин

- Самостійне вирішення проблем, самоаналіз

- Звернення до психолога

- Інше (вкажіть): _____

6. Чи відчуваєте Ви підтримку з боку керівництва у вирішенні професійних проблем?

- Так, завжди

- Інколи

- Залежить від ситуації

- Ні, не відчуваю

7. Як Ви оцінюєте власний рівень емоційної стійкості у стресових ситуаціях?

- Високий

- Середній

- Низький

8. Чи брали Ви участь у тренінгах, курсах або заняттях із розвитку стресостійкості чи емоційної регуляції?

- Так; - Ні

9. Які заходи, на Вашу думку, сприяли б покращенню психологічного стану працівників патрульної поліції?

10. Ваші побажання або коментарі щодо організації професійної діяльності патрульної поліції: