

**МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
ЧЕРНІВЕЦЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
ІМЕНІ ЮРІЯ ФЕДЬКОВИЧА**

**Факультет педагогіки, психології та соціальної роботи
кафедра психології**

**Вплив соматизації на прояв професійно
важливих якостей у працівників поліції**

Кваліфікаційна робота

Рівень вищої освіти - другий (магістерський)

Виконала:

студентка 6 курсу, 203м групи
Фірман Олександра Олександрівна

Керівник:

кандидат психологічних наук,
асистент Гайсонюк Н.А

До захисту допущено

на засіданні кафедри

протокол № _____ від _____ 2025 р.

Зав. кафедрою _____ доц. Андрєєва Я.Ф.

Чернівці – 2025

АНОТАЦІЯ

Фірман О.О. Вплив соматизації на прояв професійно важливих якостей у працівників поліції. – Рукопис. Кваліфікаційна робота на здобуття ступеня вищої освіти “магістр” зі спеціальності 053 Психологія (Соціальна психологія управління). – Чернівецький нац. ун-т імені Юрія Федьковича. Чернівці, 2025. – 82 с.

В магістерській роботі розглянуто вплив соматизації на професійно важливі якості та психологічне благополуччя працівників Національної поліції України. В емпіричній частині проаналізовано взаємозв'язки між рівнем соматизації, проявами стресу та різними ресурсними характеристиками особистості. За результатами кореляційного аналізу та ANOVA встановлено, що соматизація має деструктивний характер і чинить системний негативний вплив на психологічне функціонування поліцейських. Обґрунтовано доцільність упровадження профілактичних програм, спрямованих на розвиток навичок саморегуляції та підвищення професійної самоефективності.

Ключові слова: працівники поліції, професійно важливі якості, соматизація, професійний стрес, самоефективність, особистісні ресурси, професійна самореалізація, психологічне здоров'я.

ABSTRACT

Firman O.O. Impact of somatization on the manifestation of the police staff's professionally important dispositions. – Manuscript. Qualification work for obtaining a higher education degree “Master” in specialty of 053 Psychology (Social Psychology of Management). Yuriy Fedkovych Chernivtsi National University. Chernivtsi, 2025. 82 p.

The master's thesis examines the impact of somatization on the professionally important qualities and mental well-being of staff members from the National Police of Ukraine. The relationship between the level of somatization, different manifestations of stress, and the personality's resource traits. The results of the correlational analysis and ANOVA indicated that somatization is destructive and has a negative impact on the psychological functioning of the policemen. The necessity of introducing preventive training programs to form policemen's skills in self-regulation and professional self-efficacy.

Key terms: policemen, professionally important dispositions, somatization, professional stress, self-efficacy, personal resources, mental health, professional self-realization

Кваліфікаційна робота містить результати власних досліджень. Використання ідей, результатів і текстів наукових досліджень інших авторів мають посилання на відповідне джерело.

_____ О.О.Фірман

ЗМІСТ

АНОТАЦІЯ	2
ВСТУП	4
РОЗДІЛ 1. ДОСЛІДЖЕННЯ ВЗАЄМОЗВ'ЯЗКІВ МІЖ СОМАТИЗАЦІЄЮ І ПРОФЕСІЙНО ЗНАЧУЩИМИ ЯКОСТЯМИ В ПРАЦІВНИКІВ ПОЛІЦІЇ	12
1.1 Поняття соматизації в психології	12
1.2 Особливості професійно важливих якостей у працівників поліції	16
1.3 Соматичні прояви стресу та їх вплив на професійно важливі якості працівників поліції	23
РОЗДІЛ 2. ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ ФАКТОРУ СОМАТИЗАЦІЇ ТА ЇЇ ВПЛИВ НА ПРОЯВ ПРОФЕСІЙНО ВАЖЛИВИХ ЯКОСТЕЙ У ПОЛІЦЕЙСЬКИХ	28
2.1.1 Психологічні характеристики вибірки	28
2.1.2 Методи дослідження	31
2.2.1 Результати зіставлень за допомогою описової статистики	36
2.2.2 Результати кореляційного аналізу	46
2.2.3 Результати однофакторного дисперсійного аналізу	60
ВИСНОВКИ	64
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ	66
ДОДАТКИ	70

ВСТУП

Актуальність теми. Сучасні умови професійної діяльності працівників поліції характеризуються високим рівнем психоемоційного навантаження, постійною готовністю до дій у стресових, а інколи й екстремальних ситуаціях, особливо – у період воєнного стану та в умовах бойових дій. Такі умови дуже часто є поштовхом для розвитку та появи хронічного стресу, емоційного виснаження, зниження рівня працездатності та виникнення психосоматичних симптомів, включаючи психосоматичні захворювання. У цьому контексті особливої важливості набувають дослідження явища соматизації як однієї з форм психологічного реагування на внутрішні та зовнішні конфлікти, перенапруження та емоційну нестабільність, що безпосередньо впливає на професійно важливі якості поліцейського.

Актуальність та вибір даної теми зумовлений зростанням нашої уваги до проблеми психологічного здоров'я представників силових структур, особливо в умовах повномасштабної війни, суспільної нестабільності та підвищеної соціальної відповідальності працівників поліції. У сучасних соціально-політичних умовах працівники поліції зіштовхуються не лише з високими професійними навантаженнями, а й зі зростанням суспільного тиску. На тлі воєнних подій і загальної соціальної напруженості в суспільстві часто формується негативне або упереджене ставлення до представників правоохоронних органів. Це зумовлено як складною історією взаємодії між населенням і поліцією, так і загальним зниженням рівня довіри до державних структур у кризові періоди. Такі тенденції створюють для поліцейських додатковий психологічний тиск: почуття несправедливості, професійної недооціненості, емоційного відчуження від суспільства, що, у свою чергу, підвищує ризик розвитку хронічного стресу, емоційного вигорання та соматизації.

У контексті інтенсивного реформування системи Національної поліції України та підвищених вимог до професійної компетентності особового складу, особливого значення набуває питання збереження психічного та фізичного здоров'я працівників. Підвищення рівня навантаження, ускладнення оперативно-службових завдань, необхідність приймати рішення в умовах невизначеності та ризику актуалізують потребу у глибокому вивченні факторів, що впливають на професійну ефективність. Одним із таких факторів виступає соматизація, яка може істотно порушувати функціонування важливих психічних процесів, знижувати здатність до саморегуляції, впливати на емоційну стабільність і, відповідно, ускладнювати реалізацію професійно важливих якостей. Згідно з сучасними дослідженнями, соматизація часто активізується в умовах тривалого й некерованого стресу, що є характерним для професії поліцейського. Тривала експозиція до травматичних подій, небезпеки, людських страждань, агресії, необхідність контролювати власний емоційний стан та демонструвати витримку роблять працівників поліції більш вразливими до розвитку психосоматичних проявів. Крім того, специфіка правоохоронної діяльності передбачає мінімізацію емоційної експресії та обмеження прояву вразливості, що сприяє накопиченню напруження та перенесенню внутрішнього конфлікту у тілесний вимір. Ще одним аспектом, що підсилює актуальність дослідження, є недостатній рівень обізнаності представників правоохоронних органів щодо природи соматичних симптомів психологічного походження.

У багатьох випадках працівники поліції схильні інтерпретувати тілесний дискомфорт як суто медичну проблему, ігноруючи його взаємозв'язок зі стресом, емоційною перевантаженістю чи внутрішніми переживаннями. Це зумовлює несвоєчасне звернення по психологічну допомогу, поглиблення соматичних скарг та формування хронічних порушень, які впливають на загальний рівень працездатності. Відсутність

системної профілактики психосоматичних проявів та недостатній рівень психологічного супроводу в органах поліції посилюють проблему. Сучасні умови роботи правоохоронців, включно з ризиком для життя, нестабільністю оперативної обстановки, конфліктними ситуаціями та зростанням соціальних вимог, створюють унікальний фон для формування психофізіологічного напруження. У періоди воєнних дій питання психосоматичних проявів постає особливо гостро, оскільки психологічні травми, бойовий стрес, втрата колег, а також постійна загроза життю формують тривалий стан підвищеної тривоги та мобілізаційної готовності. Це може призводити до порушення сну, змін у роботі серцево-судинної системи, зниження імунітету, хронічних болей - тобто тих соматичних симптомів, що безпосередньо впливають на психічні процеси та якість службової діяльності.

Професійна діяльність поліцейських вимагає мобілізації всіх ресурсів організму, проте тривала дія стрес-факторів часто призводить до виснаження адаптаційних механізмів. Одним із проявів такої дезадаптації є соматизація. Дослідження показують, що заборона на прояв «слабких» емоцій (страху, розгубленості) у поліцейському середовищі призводить до витіснення конфлікту в тілесну сферу. Ключовим аспектом, що потребує вивчення, є те, як саме соматичні симптоми (порушення сну, серцево-судинні реакції, хронічні болі) модифікують професійно важливі якості. Гіпотетично, високий рівень соматизації блокує прояв таких важливих характеристик, як стресостійкість, рішучість та комунікативна компетентність. Поліцейський, зосереджений на подоланні фізичного дискомфорту, втрачає пильність і здатність об'єктивно оцінювати оперативну обстановку. В умовах війни цей вплив стає критичним фактором ризику, що і визначає необхідність детального аналізу кореляцій між рівнем соматизації та якістю виконання службових обов'язків.

Крім того, дослідження соматизації має важливе прикладне значення. Результати вивчення можуть бути використані при створенні програм

психологічної підготовки, тренінгів зі стресостійкості, профілактики емоційного вигорання, а також при впровадженні системи психологічного супроводу в підрозділах поліції. Виявлення специфічних психосоматичних реакцій дозволяє своєчасно коригувати поведінкові та емоційні стратегії, зменшувати ризик розвитку хронічних розладів і підвищувати загальний рівень професійної надійності. Таким чином, зазначені теоретичні та практичні аспекти визначають актуальність теми даного дослідження та підкреслюють необхідність її глибокого вивчення. Урахування психосоматичного компонента в аналізі професійної діяльності працівників поліції сприятиме формуванню цілісного уявлення про чинники, що визначають їх ефективність, психологічну стабільність та здатність виконувати службові завдання в умовах високого ризику та навантаження.

Проблема професійно важливих якостей працівників поліції широко висвітлюється як в працях вітчизняних вчених, так і зарубіжних. Серед українських науковців значний внесок у розвиток та розроблення цієї теми зробили О.М. Бандурка, який вивчав психологічні основи професійної діяльності та стресостійкість працівників органів внутрішніх справ; С.П. Бочарова – досліджувала формування професійно важливих якостей і професійну придатність поліцейських; В.А. Семиченко, М.І. Дьяченко та Л.А. Кандибович розробили концепцію структури професійно важливих якостей та механізми їх розвитку у процесі підготовки. Також питання морально-вольових і комунікативних характеристик поліцейських розглядали М.М. Козяр, І.О. Цимбалюк, О.М. Макаренко, В.В. Овчаренко та О.В. Рубаха, які акцентували увагу на впливі емоційної стійкості, емпатії та професійної деформації на ефективність виконання службових обов'язків. Серед зарубіжних дослідників згадуються D.A. Baldwin, R.J. Bennel, C.R.T. Allison, J.M. Violanti, R.R. McCreary, A.S. Goldstein, R.D. Dienstbier, K.T. Brown, L.R. Terrill.

Важливо зазначити, що О.М. Бандурка, В.В. Овчаренко та О.М. Макаренко наголошують що у представників поліції частими є соматичні симптоми (біль, розлади сну, порушення серцево-судинної системи), які супроводжуються психологічним виснаженням [1]. Окрім цього, соматизацію вивчали: З. Фрейд, Ф. Александер, Х.Данбар, Г. Сельє, О.Р.Лурія, О.С.Чабан, Г.О.Хаустова, та інші.

Об'єкт магістерського дослідження – професійно значущі якості.

Предмет – соматизація.

Мета дипломної роботи – теоретично та емпірично дослідити вплив соматизації на професійно важливі якості у працівників поліції.

Для досягнення поставленої мети дослідження було визначено такі основні завдання:

1. Проаналізувати наукові джерела, присвячені проблемі соматизації та її психологічними і фізіологічними проявами, а також особливостям професійно важливих якостей працівників поліції.
2. Провести емпіричне дослідження особливостей прояву соматизації серед поліцейських та визначити її зв'язок із професійно важливими якостями.
3. Розробити рекомендації щодо психологічного супроводу та запобігання проявів соматизації з метою збереження та розвитку професійно важливих якостей поліцейських та якості їхньої роботи.

Для досягнення поставлених завдань, нами застосовувались наступні методи дослідження:

- теоретичні: аналіз психологічної літератури, порівняння та узагальнення теоретичних даних, що стосуються досліджуваної проблеми.
- методи обробки даних: методи описової статистики, кореляційний аналіз та однофакторний дисперсійний аналіз.

- емпіричні: набір психодіагностичних методик: Опитувальник професійної самоефективності (коротка версія), (Short Occupational Self-Efficacy Scale») (T.Rigotti, B. Schyns, and G. Mohr) (адаптація О.В. Креденцер); Тест на оцінку самоконтролю в спілкуванні (М.Снайдер); Методика «Шкала негативного впливу роботи» (Д.Ватсон) адаптація С.Д. Максимаенка, О.М. Кокуна, Є.В. Тополова); Чотиривимірний опитувальник симптомів (4DSQ); Опитувальник психологічної ресурсності особистості (О.Штепа); Шкала самоефективності (Р.Шварцер та М.Єрусалем).

Гіпотеза – ми припускаємо, що високий рівень соматизації негативно впливає на прояв професійно важливих якостей у працівників поліції.

Емпірична база дослідження.

Дослідження проводилось на базі Головного управління Національної поліції в Чернівецькій області.

Характеристика вибірки.

Загальний обсяг вибіркової сукупності склав 44 особи, серед яких 26 жінок та 18 чоловіків. Важливим критерієм формування вибірки стала тривалість професійної діяльності респондентів в органах Національної поліції, оскільки стаж служби є ключовим фактором, що впливає на формування професійно важливих якостей, рівень стресостійкості та ризик виникнення професійної деформації. Аналіз демографічних даних показує, що у дослідженні взяли участь працівники з широким діапазоном професійного досвіду, що забезпечує репрезентативність вибірки та дозволяє охопити всі етапи професійного генезу правоохоронця. За результатами анкетування респондентів можна умовно розподілити на три основні групи:

- 1) Працівники на етапі професійної адаптації (стаж до 3 років).
Значну частину вибірки складають молоді фахівці. На зображенні зафіксовано респондентів зі стажем 1 рік, 20 місяців

(близько 1,5 року), 2 роки та 3 роки. Також до цієї категорії можна віднести представників навчальних підрозділів (позначка «УКЗ» – управління кадрового забезпечення або курсу підготовки). Ця група характеризується процесом входження в професію, засвоєнням норм службової діяльності та первинним зіткненням з реальними стресорами поліцейської роботи.

- 2) Працівники на етапі професійної стабілізації (стаж 4-9 років). У вибірці широко представлені співробітники, які подолали етап первинної адаптації та досягли рівня професійної компетентності. Серед респондентів наявні особи зі стажем 4, 5, 8 та 9 років. Це найбільш продуктивний період діяльності, коли працівник вже володіє необхідними навичками, але ще, як правило, не має глибоких проявів емоційного вигорання.
- 3) Досвідчені працівники та ветерани служби (стаж понад 10 років). Дослідження охопило і групу фахівців із багаторічним досвідом. Зокрема, зафіксовано показники стажу 15, 18 та 20 років. Наявність цієї групи є критично важливою для дослідження, оскільки саме у працівників із таким значним терміном служби (понад 15-20 років) найчастіше фіксуються феномени професійної деформації, психосоматичні розлади та зміни у ціннісно-смысловій сфері.

Практичне значення отриманих результатів. Практичне значення отриманих результатів визначається нагальною потребою в удосконаленні системи психологічного супроводу службової діяльності працівників Національної поліції України, зокрема в аспектах збереження професійного здоров'я та профілактики психосоматичних розладів. Отримані емпіричні дані та сформульовані на їх основі висновки можуть бути використані у практичній діяльності психологів підрозділів кадрового забезпечення НПУ за такими напрямками: вдосконалення психодіагностичного інструментарію;

розробка психокорекційних програм; оптимізація професійно-психологічної підготовки; управлінське консультування. Матеріали магістерського дослідження можуть бути використані при розробці методичних рекомендацій для психологів сектору психологічного забезпечення НПУ, а також у навчальному процесі при викладанні дисциплін «Юридична психологія», «Психологія стресу» та «Психопрофілактика у правоохоронних органах».

Структура та обсяг роботи. Наукова робота складається зі вступу, двох розділів, висновків, списку використаної літератури, який складається з 40 найменувань праць вітчизняних та зарубіжних дослідників, та додатків.

РОЗДІЛ 1

ДОСЛІДЖЕННЯ ВЗАЄМОЗВ'ЯЗКІВ МІЖ СОМАТИЗАЦІЄЮ І ПРОФЕСІЙНО ЗНАЧУЩИМИ ЯКОСТЯМИ В ПРАЦІВНИКІВ ПОЛІЦІЇ

1.1 Поняття соматизації у психології

Перші дослідження, присвячені соматизації, належать представникам психоаналітичного напрямку, зокрема Зигмунду Фройд, Йозефу Брейєру, Францу Александеру та Гансу Сельє. У своїй праці «Дослідження істерії» (*Studien uber Hysterie*, 1895) [28]. Зигмунд Фройд вивчав соматичні симптоми як символічне втілення несвідомих внутрішніх конфліктів. Він зазначав, що тілесний симптом виникає тоді, коли витіснені афекти не знаходять психологічного виходу. «Істеричний симптом є заміником психічного процесу, який не зміг дістати вираження у свідомості» (Фройд, 1895). Таким чином, Фройд першим визначив механізм, який сьогодні можна розглядати як прототип соматизації – процес, коли внутрішнє напруження трансформується у фізичні прояви через дію несвідомих захисних механізмів. Подальший розвиток цієї ідеї здійснив Франц Александер – один із засновників психосоматичної науки. У своїй концепції він стверджував, що певні емоційні переживання можуть впливати на конкретні органи або системи організму, якщо вони мають сталі шляхи фізіологічної реакції (Alexander, 1950). За його словами: «Кожен орган реагує на емоційний стрес відповідно до своєї найслабшої ланки» (Alexander, *Psychosomatic Medicine: Its Principles and Applications*, 1950). Александер вважав, що соматичні симптоми – це не лише наслідок психологічного конфлікту, а й спосіб збереження психологічної рівноваги, своєрідна форма компромісу між вимогами свідомості та несвідомими

імпульсами. Таким чином, емоції знаходять вихід через тіло. У цьому контексті соматизація виступає як механізм адаптації: тіло «говорить» замість психіки, коли вербальне чи емоційне вираження конфлікту є неможливим або з якихось причин соціально неприйнятним. До найвідоміших психосоматичних розладів, описаних Александером, належать так звані «класичні сім психосоматичних захворювань», серед яких: виразкова хвороба, бронхіальна астма, гіпертонічна хвороба, ревматичний артрит тощо. Він підкреслював, що емоції впливають на автономну нервову систему та ендокринну регуляцію, спричиняючи реальні фізичні зміни. Франц Александер сформулював принцип: «Тіло говорить тоді, коли мовчить психіка» [22].

Погляди Фрейда та Александера стали підґрунтям для розвитку сучасних психосоматичних підходів. Ідея про тісний взаємозв'язок між емоційними процесами та тілесними реакціями знайшла продовження у працях Г.Гроддека, Х.Данбар, Г.Сельє, які довели, що емоційний стрес є важливим чинником у виникненні соматичних порушень.

Отже, у класичному психоаналітичному підході соматизація розглядається як несвідоме вираження емоційного конфлікту через тіло, тоді як у психосоматичному підході Александера – як результат порушення гармонії між психічними та фізіологічними системами. Обидва підходи підкреслюють важливу роль емоцій і стресу у виникненні соматичних симптомів, що робить цю концепцію особливо значущою для вивчення професійної діяльності осіб, які працюють у постійно напружених умовах, зокрема, працівників поліції.

Згідно з когнітивно-поведінковою моделлю, соматизація виникає через неправильну інтерпретацію фізичних відчуттів, що посилюється тривогою, гіпер-увагою до тілесних сигналів та дезадаптивними переконаннями (Beck, 1997; Barsky & Wyshak, 1990). Дослідники

стверджують, що люди, які схильні до катастрофізації або негативної оцінки фізичних симптомів, частіше переживають соматизовані прояви. Для поліцейських це може бути характерним через підвищене відчуття відповідальності, потребу контролю та роботу в небезпечних умовах. Розвиваючи когнітивну модель, А. Барскі (Barsky) ввів поняття «соматосенсорної ампліфікації» (somatosensory amplification) – тенденції людини фокусуватися на неприємних тілесних відчуттях, інтерпретувати їх як патологічні та загрозливі. У контексті діяльності поліцейського це явище набуває специфічного забарвлення. Через професійну необхідність перебувати у стані постійної пильності (hypervigilance), нервова система правоохоронця налаштована на пошук загроз. У стані хронічного виснаження цей фокус уваги може зміщуватися із зовнішнього середовища на внутрішнє, внаслідок чого звичайні фізіологічні сигнали (пришвидшене серцебиття, м'язовий тонус) сприймаються як симптоми хвороби, що посилює тривожність і закріплює цикл соматизації [25].

Важливим кроком у розумінні соматизації стало введення Пітером Сіфнеосом (P. Sifneos) у 1973 році концепту «алекситимія» (дослівно - «відсутність слів для почуттів»). Згідно з цією теорією, індивіди, які мають труднощі з ідентифікацією та вербальним описом своїх емоцій, схильні "перероблювати" їх через тілесні симптоми [37]. Г. Тейлор (G. Taylor) та співавтори у своїх дослідженнях підтвердили, що алекситимія є потужним предиктором психосоматичних розладів (Taylor, Bagby, & Parker, 1997). Для працівників поліції це положення є критично значущим, оскільки специфіка їхньої субкультури часто вимагає емоційної стриманості, придушення страху та «слабкості». Таке вимушене "емоційне оніміння" не призводить до зникнення афекту, а перенаправляє його у соматичну сферу, що проявляється у вигляді головного болю, напруги, шлунково-кишкових розладів або серцево-судинних проблем.

Фактично, тіло бере на себе функцію вираження тих емоцій, які заблоковані на рівні свідомості через професійні вимоги.

Сучасний етап вивчення соматизації неможливо уявити без урахування нейробіологічних теорій травматичного стресу, представлених у працях Бессела ван дер Колка (Bessel van der Kolk) та Пітера Левіна (Peter Levine). У своїй фундаментальній роботі «Тіло веде лік» (The Body Keeps the Score, 2014) ван дер Колк доводить, що психотравмуючі події змінюють структуру та функціонування мозку, зокрема мигдалеподібного тіла та гіпокампу. Травма, яка не була перероблена психікою, залишається «застряглою» у тілі у вигляді сенсорних фрагментів. Оскільки поліцейська діяльність пов'язана з регулярним зіткненням із насильством, смертю та загрозою життю, організм правоохоронця часто перебуває у стані хронічної фізіологічної мобілізації (бий або біжи). Якщо ця енергія не знаходить розрядки, вона трансформується у соматичні симптоми. За Левіним, соматизація у даному випадку є наслідком незавершеної реакції виживання, коли вегетативна нервова система продовжує функціонувати в режимі загрози навіть у безпечному середовищі [30].

Також слід звернути увагу на теорію «алостатичного навантаження» (allostatic load), розроблену Брюсом Макьюеном (B. McEwen). На відміну від класичної теорії стресу Г. Сельє, концепція алостазу описує процес адаптації організму до стресорів шляхом зміни внутрішніх фізіологічних параметрів. «Алостатичне навантаження» – це ціна, яку організм платить за цю адаптацію при хронічному стресі (McEwen, 1998). У поліцейських, які працюють позмінно, мають порушений режим сну та харчування, регуляторні системи (імунна, ендокринна, серцево-судинна) зношуються швидше. У цьому підході соматизація розглядається не просто як психологічний захист, а як реальний фізіологічний наслідок кумулятивного ефекту професійного стресу, що призводить до «хвороб адаптації» [32.]

Окремий напрям досліджень пов'язує соматизацію з феноменом професійного вигорання, описаним К. Маслач (K. Maslach). У моделі Маслач емоційне виснаження та деперсоналізація є ключовими компонентами вигорання. Дослідження показують, що на пізніх стадіях вигорання, коли психологічні ресурси вичерпані, саме соматичні симптоми стають домінуючими [31]. Організм правоохоронця вмикає режим «енергозбереження», що суб'єктивно відчувається як хронічна втома, слабкість та різноманітні больові синдроми без чіткої органічної причини. Це підтверджується дослідженнями К. Купера (C. Cooper), який вивчав професійний стрес у правоохоронних органах і зафіксував пряму кореляцію між рівнем організаційного тиску та кількістю днів непрацездатності через соматичні хвороби.

У сучасній вітчизняній психології проблема соматизації розглядається також через призму психології здоров'я та концепцію професійної деформації. Українські дослідники (М.С. Корольчук, В.М. Крайнюк) наголошують, що психосоматичні прояви у представників стресогенних професій є індикатором порушення психологічної безпеки особистості. Соматизація виступає своєрідним "аварійним клапаном", який сигналізує про неможливість подальшого функціонування в наявному режимі навантажень. Важливим аспектом є те, що в професійній групі поліцейських звернення до психолога часто стигматизується, тоді як звернення до лікаря з соматичними скаргами є соціально прийнятним способом отримати відпочинок та турботу (так звана «вторинна вигода» хвороби) [9].

1.2 Особливості професійно важливих якостей у працівників поліції

Професійна діяльність працівника поліції належить до категорії складної, соціально значущої праці, що реалізується в умовах підвищеної

правової відповідальності, психологічного напруження та частої невизначеності. У цьому контексті професійно важливі якості (ПВЯ) виступають не просто бажаними характеристиками, а необхідним фундаментом, який визначає придатність особи до служби, її здатність витримувати екстремальні навантаження та ефективно виконувати покладені державою функції. Професійно важливі якості працівників поліції визначають комплекс психологічних характеристик, які забезпечують ефективність службової діяльності, адаптацію до екстремальних умов та здатність підтримувати емоційний баланс у стресових ситуаціях. Науковці трактують ПВЯ як «індивідуально-психологічні властивості, що визначають можливість і успішність оволодіння професією та виконання її функцій» (Платонов, 2018).

Специфіка правоохоронної діяльності висуває жорсткі вимоги до структури особистості поліцейського. Це зумовлено тим, що об'єктом роботи є інші люди, часто – правопорушники або жертви злочинів, які перебувають у стані афекту, горя чи агресії. Відтак, ПВЯ поліцейського є інтегративним утворенням, що поєднує природні задатки (тип нервової системи), набуті навички (комунікація, стрільба, тактика) та сформовані ціннісні орієнтації.

Питання розвитку професійно важливих якостей поліцейських привертало увагу багатьох дослідників, зокрема В.Барка, О.Євдокімової [39] , І. Охрименка [36] , Д.Швеця та інших фахівців. У своїх роботах вони підкреслюють, що ефективність професійної діяльності поліцейського значною мірою визначається рівнем сформованості ключових психічних та особистісних характеристик, які забезпечують успішне виконання службових обов'язків [5]. На основі узагальнення наукових підходів можна виокремити базову структуру ПВЯ, яка включає такі компоненти:

1. **Психофізіологічний фундамент:** нервова система середнього або сильного типу, середній рівень лабільності. Сила нервової системи

забезпечує витривалість до тривалих навантажень (нічні чергування, робота без вихідних), а лабільність – швидкість реакції на зміну обстановки, що є критичним при затриманні правопорушників.

2. **Характерологічні особливості:** зокрема схильність до спонтанності (у значенні гнучкості реагування), рішучості, відкритості у спілкуванні, впевненості у собі. Окремо слід виділити позитивне налаштування (професійний оптимізм) та здатність контролювати особисті реакції, що запобігає професійній деформації та цинізму.
3. **Особистісна зрілість:** сформований середній або високий рівень самоактуалізації. Зріла особистість здатна об'єктивно оцінювати свої дії, визнавати помилки та прагнути до саморозвитку, що є запобіжником від "синдрому всевладдя".
4. **Мотиваційна сфера:** виражена професійна мотивація та внутрішня готовність до виконання службових обов'язків. Це не лише бажання працювати, а й розуміння соціальної значущості своєї місії.
5. **Емоційно-вольова регуляція:** стійкість до труднощів, відповідальність, здатність зберігати емоційну рівновагу у складних обставинах. Емоційна стійкість дозволяє поліцейському залишатися холоднокрівним у ситуаціях, що викликають страх, огиду або гнів.
6. **Інтелектуальний потенціал:** загальні інтелектуальні здібності на рівні не нижче середнього. Це база для правової грамотності, аналітичної роботи та тактичного мислення.
7. **Комунікативна компетентність:** середній або високий рівень комунікативних навичок, що включає вербальні та невербальні засоби впливу, навички переконання та медіації.

8. **Когнітивна сфера:** достатній рівень розвитку когнітивних процесів (увага, пам'ять, мислення) та психомоторних властивостей (координація, швидкість рухів).
9. **Перцептивна сфера:** оптимальна чутливість сенсорних систем, що забезпечує точність сприймання інформації (спостережливість, здатність помічати деталі на місці події) [5].

Комунікативні навички є одним із ключових компонентів професійної діяльності поліцейського, адже значна частина роботи пов'язана з контактом із населенням, нерідко – у стресових або емоційно напружених обставинах. У парадигмі "Community Policing" (поліція діалогу) комунікація перестає бути просто способом передачі інформації, а стає основним інструментом превенції правопорушень. Здатність ефективно взаємодіяти з людьми, проявляти емпатію, вести діалог і врегульовувати суперечки сприяє підвищенню результативності службової діяльності та допомагає запобігати загостренню конфліктних ситуацій. Ефективний поліцейський має володіти техніками активного слухання, асертивної поведінки та психологічного впливу. Особливо важливою є здатність зчитувати невербальні сигнали співрозмовника, що дозволяє прогнозувати агресію або виявляти неправдиві свідчення. Емпатія у цьому контексті виступає не як прояв слабкості, а як професійний інструмент розуміння мотивів поведінки громадян, що дозволяє обрати найбільш адекватну тактику взаємодії (від допомоги до примусу).

Також важливими є когнітивні процеси й аналітичні здібності. Робота поліцейського вимагає швидкого аналізу інформації, адекватної оцінки ситуації, прогнозування можливих наслідків і прийняття рішень у стислий час (часто – за частки секунди). Специфіка поліцейського мислення полягає у його оперативності та евристичності. Правоохоронець часто діє в умовах дефіциту інформації та часу, тому високі вимоги висуваються до обсягу, розподілу та переключення уваги. Дослідники підкреслюють, що високий

рівень уваги, пам'яті, оперативного мислення та здатність концентруватися на завданнях є необхідною умовою для ефективного професійного функціонування [17]. Наприклад, патрульний поліцейський повинен одночасно керувати автомобілем, слідкувати за дорожньою обстановкою, слухати ефір та аналізувати поведінку підозрілих осіб. Недостатній розвиток цих якостей може призвести до фатальних помилок.

Значна роль відводиться мотиваційному компоненту, зокрема внутрішній професійній мотивації, орієнтації на служіння суспільству, дотриманню етичних норм та усвідомленню відповідальності. Мотивація поліцейського може бути зовнішньою (стабільна зарплата, соціальні пільги, влада) та внутрішньою (прагнення справедливості, захист слабких, професійний інтерес). Наукові дані свідчать, що домінування зовнішньої мотивації часто корелює з ризиком корупційної поведінки та швидким емоційним вигоранням. Натомість внутрішні мотиви справді можуть визначати стійкість поліцейського перед професійними викликами та сприяти підтриманню працездатності в умовах тривалого емоційного та психологічного навантаження. Наприклад, дослідження Борисяк (2024) показує, що мотивація до управлінської діяльності в курсантів поліції значно впливає на їх професійне становлення та готовність взяти на себе керівні функції. Крім того, мотиваційна готовність – здатність підтримувати професійні цілі навіть в екстремальних або стресових умовах - виявлена в дослідженні співробітників карного розшуку. Мотиви відповідають не лише зовнішнім стимулам, а й глибинним ціннісним установкам та професійним ідеалам [39]. Саме ціннісний стрижень дозволяє правоохоронцю уникати спокус та зберігати доброчесність у середовищі, де він постійно стикається з темними сторонами людської природи.

Що стосується емоційно-вольових якостей, їх значення набуває ще більшого значення в сучасних реаліях, особливо в умовах воєнного стану, коли поліцейські виконують невластиві для мирного часу функції (евакуація,

робота на місцях обстрілів, виявлення диверсантів). Емоційна стійкість тут трансформується у поняття психологічної резильєнтності (життєстійкості) – здатності відновлюватися після травматичних подій. Дослідження Яреценка (2019) показує, що морально-психологічна стійкість, яка включає відповідальність, рішучість і здатність долати труднощі, формується саме за рахунок поєднання мотиваційної ціннісної складової з волею до дії [21]. Вольові якості (наполегливість, рішучість, сміливість) дозволяють долати природний страх та інстинкт самозбереження заради виконання обов’язку.

Також не можна оминати етичний аспект – професійна етика поліцейських, заснована на моральних цінностях та обов’язку перед суспільством, є фундаментом для прийняття відповідальних рішень. В умовах, коли поліцейський наділений владними повноваженнями та правом на застосування сили, лише високий рівень морально-етичного розвитку може слугувати запобіжником від зловживань. Це підкреслює Павлишин (2023), досліджуючи деонтологічні основи поліцейської діяльності [33]. Етична зрілість передбачає гуманне ставлення до людини, повагу до її гідності та прав, незалежно від її соціального статусу чи вчиненого правопорушення.

Дослідження сучасних українських науковців підкреслюють, що професійно важливі якості поліцейського формуються як результат поєднання особистісних, когнітивних, мотиваційних та вольових характеристик. Це не механічний набір рис, а складна динамічна система, яка розвивається у процесі служби. Зокрема, Пономаренко (2022) зазначає, що ефективність діяльності працівника поліції значною мірою залежить від рівня розвитку таких особистісних факторів, як саморегуляція, відповідальність, психологічна гнучкість та здатність діяти відповідно до внутрішніх цінностей, навіть у складних умовах професійного середовища. Автор підкреслює, що ці характеристики виступають основою професійної надійності та стійкості фахівця. Психологічна гнучкість дозволяє

адаптуватися до змінних умов оперативної обстановки, не застрягаючи у неефективних поведінкових патернах.

З позицій психологічної готовності до професійної діяльності важливим є також уміння поліцейського надавати підтримку іншим у кризових ситуаціях. Розвинена емпатія, врівноваженість, здатність швидко оцінювати емоційний стан інших людей і приймати рішення щодо подальших дій – це невід’ємні складові професійної компетентності сучасного поліцейського. Поліцейський часто стає першою особою, яка прибуває на місце трагедії, тому він має виконувати функцію «контейнера» для емоцій постраждалих, зберігаючи при цьому власний ресурс.

Дані міжнародних та українських досліджень також свідчать, що успішність професійної діяльності поліцейського багато в чому визначається рівнем його психологічної готовності до екстремальних умов. Пономаренко (2025) наголошує, що серед детермінантів цієї готовності домінують вольові та мотиваційні якості: рішучість, самодисципліна, здатність до мобілізації та впевненість у власних діях. У поєднанні з емоційною регуляцією вони формують здатність діяти швидко, ефективно й професійно навіть у стані небезпеки [34]. Впевненість у собі у цьому контексті базується на професіоналізмі та знанні алгоритмів дій, що знижує рівень ситуативної тривожності.

Таким чином, сучасні наукові дані підтверджують, що професійно важливі якості працівників поліції – це комплексна система характеристик, які охоплюють емоційно-вольову сферу, когнітивні процеси, мотиваційні та комунікативні компоненти особистості. Жодна з цих якостей не існує ізольовано – вони взаємно доповнюють та компенсують одна одну. Наприклад, висока мотивація може компенсувати недолік досвіду на початкових етапах, а розвинений інтелект допомагає знайти вихід там, де недостатньо фізичної сили. Саме інтеграція цих якостей забезпечує здатність

поліцейського діяти ефективно, відповідально та безпечно в умовах підвищеної складності та ризику. Розвиток та вдосконалення ПВЯ є безперервним процесом, що має супроводжувати правоохоронця протягом усього кар'єрного шляху, забезпечуючи профілактику професійної деформації та високу якість служби суспільству.

1.3. Соматичні прояви стресу та їх вплив на професійно важливі якості працівників поліції

Професійне навантаження працівників поліції часто супроводжується хронічним стресом, який не лише впливає на психіку, а й проявляється в тілі через соматичні симптоми. Ці тілесні прояви виникають як реакція нервової системи на тривале напруження, а також як механізм адаптації до постійної небезпеки та відповідальності, властивих правоохоронній діяльності. Соматизація у контексті роботи поліцейських може проявлятися через широкий спектр фізичних симптомів: м'язову напругу, головні болі, розлади сну, прискорений пульс, порушення функціонування шлунково-кишкового тракту та загальне відчуття втоми. Ці симптоми є не просто показником втоми, а результатом тривалого психофізіологічного стресу, який нерідко залишається прихованим і накопичується протягом тривалої служби.

Соматичні прояви стресу негативно впливають на когнітивні процеси працівників поліції – особливо на увагу, пам'ять та здатність швидко ухвалювати рішення. Стрес здатний пригнічувати когнітивні функції, знижуючи концентрацію та точність прийняття рішень [5]. Також підтверджує цей вплив дослідження Ташматова й Пахомової (2025), де автори виявили, що дистрес (тривалий шкідливий стрес) суттєво знижує якість когнітивної діяльності – увагу, оперативну пам'ять і процес прийняття рішень [16]. Стрес у поліцейських залежить не лише від зовнішніх обставин, а й від індивідуальних психологічних особливостей. У праці Кісіля (2019)

розглянуто психологічні чинники професійного стресу у працівників Національної поліції, серед яких – високий рівень відповідальності, небезпеки службових завдань, а також особистісні детермінанти, такі як одинична стратегія подолання стресу або слабка емоційна регуляція[7].

Соматичні симптоми, особливо при їх хронізації, можуть значно знижувати рівень професійно важливих якостей. Зокрема, фізичне виснаження та напруга знижують здатність до самоконтролю, емоційної стабільності й імпульсного регулювання – ті якості, які є критично важливими для поліцейської діяльності. Однією з ключових професійно важливих якостей працівника поліції є комунікативна компетентність, яка включає здатність до емпатії, активного слухання та деескалації конфліктів. Проте соматизація стає серйозним бар'єром для ефективної комунікації. Як зазначають дослідники (Б. Ван дер Колк, 2015; К. Гілберт, 2017), постійний фізичний дискомфорт (хронічний біль у спині, головний біль напруги, шлункові спазми) створює фоновий рівень роздратування. Це призводить до зниження порогу толерантності до фрустрації: поліцейський стає більш запальним, нетерплячим у спілкуванні з громадянами, схильним до агресивних вербальних реакцій [30].

Фізичне страждання переключає увагу особистості на власні відчуття (феномен егоцентризму болю), що блокує механізми емпатії. Виникає стан, який у зарубіжній психології описують як «втома від співчуття» (compassion fatigue) (Figley, 1995). Працівник поліції, виснажений власними соматичними симптомами, втрачає ресурс для емоційного співпереживання потерпілим. Це призводить до формального, відстороненого або навіть цинічного ставлення до громадян, що є прямим проявом професійної деформації. Згідно з дослідженнями Дж. Віоланті (J. Violanti), існує пряма кореляція між рівнем фізичних скарг у поліцейських та кількістю скарг від громадян на грубість або неналежну поведінку офіцерів [38].

Соматичні прояви стресу безпосередньо впливають на фізичну боєздатність та тактичну готовність правоохоронця. Хронічна втома та порушення сну, які є найпоширенішими соматичними симптомами у поліцейських (спричинені змінним графіком та гіперзбудженням), призводять до сповільнення сенсомоторних реакцій. Дослідження показують, що втома, еквівалентна 17-19 годинам без сну, знижує психомоторні реакції до рівня, який спостерігається при легкому алкогольному сп'янінні (Dawson & Reid, 1997) [27]. У критичних ситуаціях застосування зброї або керування службовим транспортом соматизований працівник має вищі ризики помилитись. М'язові затиски (м'язовий панцир за В. Райхом), що формуються як реакція на постійну загрозу, обмежують пластичність рухів та координацію. Крім того, психосоматичні розлади серцево-судинної системи (тахікардія, стрибки тиску) можуть викликати панічні атаки або вегетативні кризи безпосередньо під час виконання службових обов'язків, що ставить під загрозу життя самого працівника та його напарників.

Важливим аспектом розуміння соматизації у поліцейських є концепція «біологічних американських гірок» (biological rollercoaster), описана доктором Кевіном Гілмартіном (Kevin Gilmartin) у праці «Емоційне виживання правоохоронців» (2002). Специфіка служби вимагає від поліцейського перебування у стані гіперпильності (hypervigilance) під час зміни, що забезпечується високим рівнем кортизолу та адреналіну. Однак після завершення зміни відбувається різкий фізіологічний спад (виснаження).

Гілмартін зазначає, що якщо поліцейський не вміє правильно відновлюватися, він «застрягає» у фазі виснаження вдома. Саме в цій фазі проявляються соматичні симптоми: апатія, головні болі, порушення травлення, зниження лібідо. З часом організм втрачає здатність повертатися до гомеостазу, і стан гіперзбудження стає хронічним. Це призводить до того,

що професійно важлива якість – спостережливість та пильність, трансформується у параноїдальну підозрілість та тривожність, яка руйнує здоров'я [29].

Українські дослідники (В.І.Барко, О.В.Тімченко) наголошують, що коли психологічні механізми захисту (витіснення, раціоналізація) перестають справлятися зі стресовим навантаженням, удар на себе бере тіло [17]. Виникають психосоматичні захворювання (гіпертонія, виразкова хвороба), які у поліцейському середовищі часто називають «хворобами адаптації». Наявність постійних проблем зі здоров'ям знижує мотивацію до служби, формує песимістичний погляд на майбутнє та бажання якомога швидше звільнитися. Більше того, соматизація впливає на таку важливу якість, як стресостійкість. Працівник, який постійно прислухається до своїх хворобливих відчуттів, стає іпохондричним, боїться додаткових навантажень. Це призводить до поведінки уникнення: офіцер намагається ухилитися від складних завдань, бере часті лікарняні або імітує діяльність, що знижує загальну ефективність підрозділу.

Вплив соматизації на професійні якості посилюється специфічною поліцейською субкультурою, яку часто характеризують як маскулінну культуру сили. У цьому середовищі прояви психологічної слабкості (страх, тривога, сльози) є неприйнятними. Тому соматизація стає єдиним легітимним способом вираження страждання. Поліцейському «дозволено» мати виразку шлунку або біль у спині, але не депресію. Це явище, відоме як «алекситимічний бар'єр» (Т. Ю. Федотюк, 2018), призводить до того, що працівники роками ігнорують психологічні причини своїх станів, лікуючи лише тілесні наслідки. Відсутність психологічної рефлексії (усвідомлення власних емоцій) блокує розвиток емоційного інтелекту – критично важливої якості для сучасного поліцейського, орієнтованого на сервісну модель роботи (community policing). Замість того, щоб опрацьовувати травматичний досвід, отриманий на службі, офіцери «тримають» його у тілі, що з часом

призводить до вибухових реакцій агресії або аутоагресії (суїцидальної поведінки [18].

Додатково, порушення когнітивних функцій під впливом соматизації впливає на аналітичні здібності поліцейського: знижується швидкість та точність прийняття рішень у складних або кризових ситуаціях. Це, у свою чергу, підвищує ризик помилок або невірних рішень під час виконання службових обов'язків. Наявність хронічних соматичних проявів у поліцейських – це не тільки питання особистого благополуччя, а й безпеки та ефективності всієї служби. З огляду на це, рекомендується впроваджувати програми психологічної підтримки й превентивної роботи, зокрема:

1.Регулярне психофізіологічне обстеження – виявлення соматичних маркерів стресу (наприклад, через анкети, фізіологічні показники) для раннього втручання.

2.Антистресові програми та тренінги з регуляції емоцій, які допомагають поліцейським розвивати навички самоконтролю, релаксації та адаптації до стресу.

3.Супровід на рівні команди – групові сесії, супервізії, підтримка колег для подолання ізоляції, що часто пов'язана з високим рівнем стресу.

4.Навчальні програми з підвищення когнітивної «міцності» – тренінги, що допомагають підтримувати увагу, пам'ять і швидкість мислення навіть під тиском.

Підсумовуючи, можна стверджувати, що соматичні прояви стресу не є локальною медичною проблемою, а виступають системним чинником, що деструктивно впливає на ядро професійно важливих якостей працівника поліції.

РОЗДІЛ 2. ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ ФАКТОРУ СОМАТИЗАЦІЇ ТА ЇЇ ВПЛИВ НА ПРОЯВ ПРОФЕСІЙНО ВАЖЛИВИХ ЯКОСТЕЙ У ПОЛІЦЕЙСЬКИХ

2.1.1. Психологічні характеристики вибірки

Опитування було проведено з 15.09.2025 по 15.10.2025 за допомогою платформи Google Forms, що дозволило респондентам, а саме, працівникам правоохоронних органів, обрати найзручніший час для участі та надало достатньо часу для проходження тестування. Обробка даних здійснювалась за допомогою IBM SPSS Statistics 22. Респондентів просили надати згоду на використання даних про їхню стать, вік та узагальнені результати їхніх відповідей на стимульний матеріал психодіагностичних методик. Дослідження було виконано на дотримання вимог етичних норм проведення психологічних досліджень. З-поміж респондентів можна виокремити наступні підгрупи: стать (у дослідженні брали участь 44 респонденти, серед яких 26 жінок та 18 чоловіків), стаж служби (від 1 до 30 років).

Професійна діяльність працівників поліції має низку специфічних характеристик, що відрізняють її від більшості інших видів трудової активності. Вона визначається високим рівнем екстремальності, постійною готовністю до дій в умовах ризику, значною відповідальністю за життя та безпеку громадян, а також інтенсивним психоемоційним навантаженням. У цьому контексті стаж служби виступає не лише як кількісний показник набутого професійного досвіду, але й як якісний чинник, що детермінує глибинні трансформації особистості правоохоронця. Наукові дослідження у сфері психології праці та професійної діяльності демонструють стійку кореляцію між тривалістю служби та накопиченням деструктивних психічних станів. Ці стани проявляються у вигляді емоційного виснаження, зниження рівня емпатії, формування цинічних установок, а також у схильності до професійного відчуження. У психологічній науці зазначені

явища узагальнюються терміном «професійна деформація особистості», що охоплює комплекс негативних змін у когнітивній, емоційній та поведінковій сферах.

Таким чином, стаж служби в поліції слід розглядати як багатовимірний фактор: з одного боку, він забезпечує накопичення професійних навичок, компетенцій та практичного досвіду, необхідних для ефективного виконання службових завдань; з іншого – він може виступати детермінантою психологічних ризиків, що призводять до поступового формування професійної деформації. Це явище має системний характер і потребує комплексного аналізу, оскільки воно впливає не лише на індивідуальний рівень психічного здоров'я працівника, але й на загальну ефективність функціонування правоохоронних органів.

Згідно з дослідженнями професійного генезу (К.Гілмартін, Б.Е. Ашфорт), психологічний стан працівника поліції проходить кілька стадій трансформації залежно від вислуги років:

- 1) Етап адаптації та професійної ейфорії (0-3 роки служби). Характеризується високим рівнем мотивації, ідеалізацією професії («синдром рятівника») та прагненням до встановлення справедливості. Психологічний стан стабільний, проте спостерігається гостра реакція на стрес-фактори через відсутність захисних механізмів. Ризики: первинне розчарування через невідповідність очікувань реальним умовам служби (бюрократія, особливості контингенту).
- 2) Етап професійної деформації та накопичення стресу (3-10 років служби). Це найбільш критичний період. Відбувається формування специфічних захисних механізмів психіки у відповідь на хронічний стрес. Згідно з концепцією емоційного вигорання К. Масlach, у працівників починає проявлятися емоційне виснаження та деперсоналізація (цинічне ставлення до громадян). Психологічні

зміни: зниження емпатії, підвищення підозрілості, звуження кола спілкування до професійної групи.

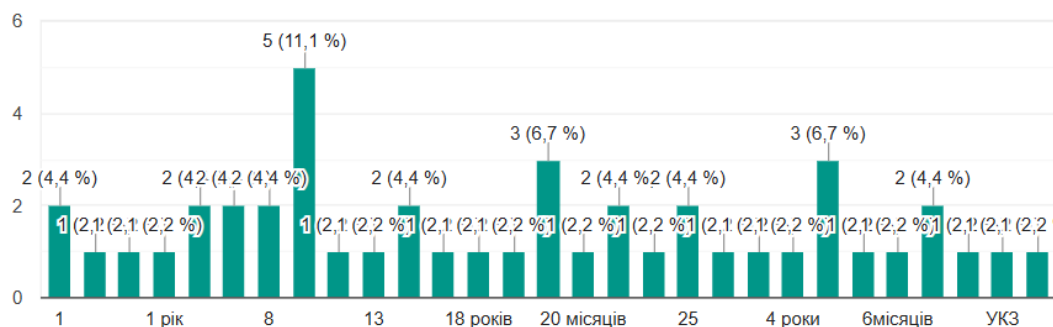
- 3) Етап виснаження або консервації (10-15+ років служби). На цьому етапі стаж служби часто корелює з розвитком психосоматичних розладів. Спостерігається «втома від співчуття». Особистість працівника стає ригідною, домінує авторитарний стиль поведінки навіть у позаслужбовий час. Наслідки: екзистенційна криза, втрата сенсу діяльності, підвищений ризик адиктивної поведінки (алкоголізація) як способу зняття напруги [29].

Американський дослідник, доктор Кевін Гілмартін, у своїй праці «Emotional Survival for Law Enforcement» описує фізіологічний аспект впливу стажу. Він зазначає, що тривала служба призводить до порушення роботи ретикулярної активуючої системи мозку. На службі (стан гіперпильності): працівник роками перебуває у стані підвищеної бойової готовності. Організм звикає функціонувати на високому рівні кортизолу та адреналіну. Людина відчуває себе «живою», активною та дотепною лише в умовах ризику. Вдома (стан гіпопильності): після зміни відбувається різкий фізіологічний спад («відкат»). Досвідчені працівники часто описують стан апатії, небажання спілкуватися з родиною, емоційну відчуженість. Висновок: чим більший стаж, тим глибшою стає прірва між «службовим Я» (активним) та «домашнім Я» (пасивним), що часто призводить до руйнування сімейних стосунків [29].

На відміну від гострого ПТСР (посттравматичного стресового розладу), який виникає після однієї жахливої події, вплив стажу характеризується кумулятивним (накопичувальним) ефектом. Дослідження Джона Віоланті (Університет Баффало) в рамках проекту VCOPS підтверджують: кожні 5 років служби підвищують ризик суїцидальних думок та серцево-судинних захворювань. Психіка втрачає ресурс для відновлення, оскільки травматичні образи (ДТП, вбивства, горе потерпілих) нашаровуються один на одного. Без

належної психогієни це призводить до глибоких особистісних криз у працівників зі стажем 15+ років [38].

Таким чином, стаж служби в правоохоронних органах є надзвичайно важливим фактором ризику психологічного здоров'я особистості.



2.1.2. Методи дослідження

Для досягнення поставлених завдань, нами застосовувались наступні методи дослідження:

1. Теоретичні: аналіз психологічної літератури, порівняння та узагальнення теоретичних даних, що стосуються досліджуваної проблеми.
2. Емпіричні: психодіагностичні методики.
3. Методи обробки даних: методи описової статистики, кореляційний аналіз та однофакторний дисперсійний аналіз.

Оскільки феномен соматизації та її вплив на прояв професійно важливих якостей є достатньо індивідуальним явищем, ми підібрали комплекс психодіагностичних методик, серед яких:

- 1.) Опитувальник професійної самоефективності (коротка версія), (Short Occupational Self-Efficacy Scale») (T.Rigotti, B. Schyns, and G. Mohr) (адаптація О.В. Креденцер);
- 2.) Тест на оцінку самоконтролю в спілкуванні (М.Снайдер);

- 3.) Методика «Шкала негативного впливу роботи» (Д.Ватсон) адаптація С.Д Максименка, О.М. Кокуна, Є.В. Тополова);
- 4.) Чотирирівневий опитувальник симптомів (4DSQ);
- 5.) Опитувальник психологічної ресурсності особистості (О.Штепа);
- 6.) Шкала самоефективності (Р.Шварцер та М.Єрусалем).

Опитувальник професійної самоефективності (короткий варіант), розроблений T.Rigotti, B. Schyns та G. Mohr (адаптація О.В. Креденцер) використовується з метою оцінки рівня суб'єктивної впевненості респондентів у власній здатності ефективно виконувати професійні завдання та справлятися з вимогами службової діяльності. Зазначений інструмент дозволяє визначити, наскільки особи усвідомлюють свої ресурси, компетентності та можливості впливу на результати професійної діяльності, зокрема в умовах підвищеного психоемоційного навантаження. Застосування даного опитувальника в дипломній роботі дає змогу виявити індивідуальні відмінності у рівні професійної самоефективності, а також проаналізувати її взаємозв'язки з іншими психологічними показниками, що досліджуються в роботі. Отримані результати слугують емпіричною основою для глибшого розуміння психологічних чинників професійної діяльності та дозволяють обґрунтувати роль професійної самоефективності як важливої умови успішного виконання службових обов'язків і збереження психологічної стійкості фахівців.

Тест М. Снайдера на оцінку самоконтролю в спілкуванні – це психологічна методика, призначена для вимірювання феномену «соціального саомоніторингу» (self-monitoring). У даному дослідженні цей тест використовується з метою визначення рівня здатності особистості свідомо регулювати власну поведінку, емоційні прояви та способи самопрезентації в міжособистісній взаємодії. Методика дозволяє оцінити, наскільки респондент орієнтується на соціальну ситуацію, очікування оточення та норми спілкування, а також уміння гнучко адаптувати свою комунікативну

поведінку відповідно до змінних умов соціального середовища. Отримані дані дозволяють проаналізувати зв'язок самоконтролю в спілкуванні з іншими психологічними характеристиками, які вивчаються в дослідженні, а також оцінити його роль у забезпеченні конструктивної взаємодії, емоційної зрівноваженості та успішного виконання професійних обов'язків.

«Шкала негативного впливу роботи» базується на розробках Д. Ватсона (David Watson) і була адаптована для вітчизняного соціокультурного середовища колективом науковців: С.Д. Максименком, О.М. Кокуном та Є.В. Тополовим. Даний опитувальник спрямований на вимірювання деструктивного впливу професійного середовища на психоемоційну сферу особистості. Він дозволяє кількісно оцінити рівень «негативного афекту», що виникає як реакція на робочі навантаження. Результати тестування є емпіричною основою для розробки програм психопрофілактики, корекції дезадаптивних станів та оптимізації умов праці.

Чотиривимірний опитувальник симптомів (4DSQ) являє собою стандартизований психодіагностичний інструмент, призначений для оцінки інтенсивності психічних проявів за чотирма ключовими шкалами: дистресу (DIS), депресії (DEP), тривоги (ANX) та соматизації (SOM). Його застосування забезпечує комплексне дослідження психоемоційного стану респондента та дозволяє виявити спектр симптомів, що характеризують різні аспекти психологічного неблагополуччя. Основною метою застосування Чотиривимірного опитувальника симптомів (4DSQ) є надання спеціалістам інструменту для диференціації синдромів, пов'язаних зі стресовими розладами (зокрема нервовий зрив, професійне вигорання), та психічними розладами (депресія, тривожні розлади). Структура опитувальника включає 50 пунктів, що спрямовані на оцінку психоемоційного та соматичного стану респондента протягом останніх семи днів. Отримані результати слугують емпіричною основою для поглибленого аналізу психоемоційних чинників професійної діяльності та дозволяють оцінити роль психологічних симптомів

у зниженні адаптаційних можливостей, ефективності діяльності й загального психологічного благополуччя досліджуваних осіб.

Опитувальник психологічної ресурсності особистості, розроблений О. Штепою, є стандартизованим психодіагностичним інструментом, призначеним для комплексної оцінки внутрішніх та зовнішніх ресурсів індивіда. Його застосування спрямоване на виявлення тих чинників, які забезпечують збереження впевненості, суб'єктивного відчуття щастя та життєстійкості, а також сприяють ефективній адаптації до стресових ситуацій. Методика дозволяє діагностувати рівень здатності особистості долати труднощі та досягати поставлених цілей, використовуючи власні психологічні якості та підтримку соціального чи природного середовища. Інструмент сприяє ідентифікації та оцінці комплексу особистісних характеристик (зокрема впевненості, життєвої мудрості, позитивного світосприйняття) та зовнішніх факторів (природних або створених соціумом ресурсів), що мають безпосередній вплив на психоемоційний стан людини. Виокремлюються такі шкали: упевненість у собі, доброта до людей, допомога іншим, успіх, любов, творчість, віра у добро, прагнення мудрості, робота над собою, самореалізація у професії, відповідальність, знання власних ресурсів, уміння оновлювати власні ресурси. Перелічені характеристики формують цілісну систему внутрішніх і зовнішніх ресурсів особистості, які безпосередньо визначають рівень професійної успішності.

Шкала самоефективності (Р. Шварцер та М. Єрусалем) – це психодіагностичний інструмент, призначений для оцінки рівня впевненості людини у власних можливостях досягати поставлених цілей. Вона вимірює переконання особистості у здатності організувати та реалізувати необхідні дії для успіху в різних сферах життя, зокрема у професійній діяльності. Визначення рівня самоефективності, який пов'язаний із більш високими досягненнями, кращим психологічним і фізичним самопочуттям, а також більш успішною соціальною адаптацією. Методика складається з низки

тверджень, які респондент оцінює, обираючи варіант відповіді, що найбільш точно відображає його відчуття власної ефективності. Наприклад, позначення здійснюється шляхом проставлення знаку «+» у відповідній клітинці.

Відповідно до завдань нашого дослідження та з метою перевірки емпіричної гіпотези ми застосували комплекс методів, серед яких ключове місце займають:

1. Описова статистика (середнє значення та стандартне відхилення): середнє значення є базовим показником, що відображає загальну тенденцію у вибірці. Воно дозволяє визначити «центральный рівень» даних, тобто середній результат, навколо якого групуються індивідуальні показники. Використання середнього значення дає змогу побачити узагальнену картину та зрозуміти, які результати є типовими для досліджуваної групи. Аналіз відхилень допомагає оцінити, наскільки окремі значення різняться від середнього. Це важливо для розуміння внутрішньої структури даних: чи є вони однорідними, чи навпаки – демонструють значну варіативність. Високі відхилення свідчать про неоднорідність вибірки, тоді як низькі – про її стабільність. Стандартне відхилення виступає універсальним показником розсіювання даних. Воно показує, на яку величину в середньому кожне значення відхиляється від середнього. Таким чином, стандартне відхилення дозволяє зрозуміти, наскільки «щільно» або «розкидано» розташовані дані навколо центрального показника. Це дає змогу робити висновки про надійність середнього значення як репрезентативного показника. Використання описової статистики у дослідженні є необхідним етапом, адже вона не лише забезпечує базове узагальнення даних, але й створює основу для подальшого аналізу, інтерпретації та перевірки гіпотез. Завдяки їй ми можемо виявити закономірності, оцінити рівень варіативності та зробити висновки щодо характеру досліджуваних явищ.

2. Кореляційний аналіз (лінійна кореляція за Пірсоном): цей метод є одним із базових інструментів статистики, що використовується для оцінки сили та напрямку взаємозв'язку між двома кількісними змінними. Лінійна кореляція за Пірсоном дозволяє визначити, наскільки зміни однієї змінної супроводжуються пропорційними змінами іншої.
3. Однофакторний дисперсійний аналіз ANOVA (Analysis of Variance): Цей метод є одним із ключових статистичних інструментів, що застосовується для порівняння середніх значень та дисперсій у трьох і більше незалежних групах. Його основна мета полягає у визначенні, чи існують статистично значущі відмінності між групами, тобто чи можна стверджувати, що спостережувані відмінності не є випадковими, а відображають реальні закономірності. Перед застосуванням ANOVA було здійснено перевірку однорідності дисперсій за критерієм Лівена. Це необхідний етап, адже класичний дисперсійний аналіз передбачає рівність дисперсій у групах. Для тих шкал, де дисперсії виявилися неоднорідними, ми застосували робастні критерії Брауна-Форсайта та Велча, які дозволяють коректно інтерпретувати результати навіть за порушення умови гомогенності дисперсій. А зважаючи на те, що чинники було заміряно у високому-помірному-низькому рівнях прояву, для детальнішого зіставлення отриманих результатів було використано апостеріорні тести Тьюкі для шкал з однорідними дисперсіями та Геймса-Хауела для шкал з неоднорідними дисперсіями.

2.2.1 Результати зіставлень за допомогою описової статистики

За отриманими даними, нам відомо, що працівникам правоохоронних органів найбільш притаманний помірний рівень соматизації ($n=22$) і однаково властиві високі ($n=11$) та низькі ($n=11$) рівні соматизації. Отримані результати свідчать про те, що прояви соматизації все-таки є характерними

для поліцейських. Це означає, що у представників цієї професійної групи спостерігається тенденція до вираження психологічного напруження через тілесні симптоми. Такий феномен може бути пояснений специфікою їхньої діяльності, яка пов'язана з високим рівнем стресу, постійною готовністю до ризику та необхідністю швидкого прийняття рішень у складних умовах. В деяких дослідженнях, присвячених психологічному благополуччю поліцейських, зазначається, що соматизація є одним із показників зниження психологічної стійкості та адаптації [16]. Таким чином, соматизація є характерною рисою професійного функціонування поліцейських, що потребує врахування при розробці програм психологічної підтримки, профілактики стресу та підготовки кадрів. Вона виступає своєрідним індикатором перевантаження психіки та може слугувати сигналом для своєчасного втручання.

Подальший аналіз отриманих емпіричних даних у респондентів з різними рівнями соматизації за допомогою описової статистики дозволяє зауважити, що чим вищий рівень соматичних проявів, тим нижча впевненість у собі ($M=4.95$, $SD=2.09$).

Група з низьким рівнем соматизації має найвищий показник впевненості в собі ($M=6.36$, $SD=2.38$). Американський психолог Альберт Бандура виділив чотири основні джерела формування самоефективності (впевненості у своїй здатності досягати успіху). Четвертим джерелом є фізіологічний та емоційний стан. Група з низьким рівнем соматизації не відчуває цих «сигналів слабкості». Відсутність фізичного дискомфорту інтерпретується ними як ознака сили та здатності впоратися із завданням, що автоматично підвищує бал впевненості. Цікаво також відзначити, що респонденти з низьким рівнем соматизації схильні оцінювати свою доброту та відкритість до інших найвище ($M = 6.27$, $SD = 1.82$). У респондентів з помірним рівнем цей показник дещо знижується ($M = 5.71$, $SD = 2.21$). Найбільш суттєве зниження спостерігається у групі з високим рівнем

соматизації ($M = 4.14$, $SD = 2.56$). Варто зазначити, що в цій групі також зафіксовано найбільший розкид даних ($SD = 2.56$), що свідчить про неоднорідність відповідей респондентів, проте загальна тенденція до зниження соціальної спрямованості на фоні погіршення самопочуття є очевидною. Респонденти, які відчувають менший фізичний дискомфорт, почуваються впевненіше та демонструють більш позитивне ставлення до оточуючих. Натомість високий рівень соматичних проявів, імовірно, виснажує психологічні ресурси особистості, що призводить до зниження впевненості та емоційної відстороненості (зниження показників доброти). За показником «Допомога іншим», ми отримали такі результати: особи з низьким рівнем соматизації ($n = 11$) демонструють найвищі показники схильності допомагати іншим ($M = 6.36$, $SD = 1.74$), причому варіативність результатів у групі є помірною. У групі з помірним рівнем соматизації ($n = 22$) середній показник трохи нижчий, ніж у групі з низьким рівнем, але загалом зберігається тенденція до високої готовності допомагати іншим ($M = 6.09$, $SD = 2.18$). Розкид значень більший, що свідчить про більш різноманітні прояви поведінки. Особи з високим рівнем соматизації ($n = 11$) показали найнижчий рівень допомоги іншим ($M = 4.27$, $SD = 2.45$). Отримані результати свідчать про негативну тенденцію: зі зростанням рівня соматизації зменшується схильність до допомоги іншим. Найвищі показники мають респонденти з низьким рівнем соматичних симптомів, а найнижчі – з високим рівнем. Це може вказувати на те, що підвищений рівень соматизації пов'язаний зі зниженими ресурсами, емоційним виснаженням або фокусом на власному самопочутті, що зменшує можливість та бажання здійснювати поведінку спрямовану на внесок в соціум. За шкалою «Любов» виявлено такі закономірності: респонденти з низьким рівнем соматизації мають найвищий середній показник ($M = 6.45$, $SD = 2.33$), що свідчить про більш виражену здатність до емоційної прив'язаності, теплих міжособистісних стосунків та відкритості до почуттів. У групі з помірним рівнем соматизації середнє

значення є нижчим ($M = 4.77$, $SD = 2.26$), що може вказувати на певні труднощі у вираженні любові та емоційної близькості. Респонденти з високим рівнем соматизації демонструють дещо підвищений щодо помірної групи, але все ж нижчий за низький рівень соматизації показник ($M = 5.55$, $SD = 2.84$), що може відображати суперечливість емоційної сфери або нестабільність емоційних проявів. За шкалою «Творчість» також простежується тенденція до зниження показників із зростанням соматизації. Найвищий рівень творчої активності спостерігається у респондентів із низьким рівнем соматизації ($M = 6.27$, $SD = 1.61$), що свідчить про їхню відкритість до нових ідей, здатність до креативного мислення та внутрішню мотивацію до творчого самовираження. У групі з помірною соматизацією середній показник суттєво нижчий ($M = 5.32$, $SD = 2.71$), а у групі з високою – ще більше зменшується ($M = 4.82$, $SD = 2.13$), що може вказувати на зниження креативності в умовах підвищеної психофізіологічної напруги. За шкалою «Віра у добро» спостерігається помірне зниження показників зі зростанням рівня соматизації. Респонденти з низьким рівнем соматизації мають середній показник ($M = 5.55$, $SD = 2.01$), що свідчить про досить високу віру в позитивність світу та довіру до людей. У групі з помірним рівнем соматизації середнє значення практично не відрізняється ($M = 5.59$, $SD = 2.55$), що свідчить про відносну стабільність цього показника. Водночас у групі з високим рівнем соматизації середній показник знижується до $M = 4.18$ ($SD = 2.48$), що може відображати підвищений песимізм, напруження або зниження довіри в умовах виражених соматичних проявів. За шкалою «Прагнення до мудрості» респонденти з низьким рівнем соматизації демонструють найвищі показники ($M = 6.55$, $SD = 2.16$), що відображає їхню мотивацію до розвитку, самопізнання та осмислення досвіду. У групі з помірним рівнем соматизації середній показник дещо знижується ($M = 5.45$, $SD = 2.56$), а у групі з високим рівнем соматизації – зберігається приблизно на тому ж рівні ($M = 5.09$, $SD = 2.25$). Це свідчить про те, що прагнення до

мудрості менш чутливе до впливу соматизації, хоча при її зростанні все ж спостерігається тенденція до зниження. Ймовірно, зростання тілесно зумовлених скарг і напруження певною мірою обмежує спрямованість особистості на рефлексію, осмислення життєвого досвіду та пошук глибинних смислів, які лежать в основі прагнення до мудрості. За шкалою «Робота над собою» також фіксується закономірність зниження показників у групах із вищим рівнем соматизації. Найвищий рівень саморозвитку виявлено у респондентів із низьким рівнем соматизації ($M = 5.82$, $SD = 2.82$). У групі з помірною соматизацією середнє значення становить $M = 5.56$ ($SD = 2.40$), а у групі з високою соматизацією – знижується до $M = 4.82$ ($SD = 2.22$). Це може відображати труднощі у підтриманні мотивації до самовдосконалення та особистісних змін в умовах підвищеної психофізіологічної напруги. Аналіз шкали «Самореалізація у професії» продемонстрував такі результати: низький рівень соматизації ($M = 5.36$, $SD = 1.48$) – найнижчий показник серед трьох груп. У найчисельнішій групі із помірним рівнем соматизації спостерігається дещо вищий середній показник. При цьому стандартне відхилення є найвищим ($SD = 2.94$), що вказує на значну варіативність у відчутті професійної самореалізації серед осіб з помірними соматичними проявами. Високий рівень соматизації ($n=11$): ця група продемонструвала найвищий середній бал – ($M = 5.63$, $SD = 2.46$). Виявлена тенденція – зростання суб'єктивного відчуття самореалізації паралельно зі зростанням рівня соматизації – на перший погляд здається парадоксальною, проте вона є характерною для стресогенних професій, зокрема поліцейської діяльності. Це явище можна пояснити механізмом «ціни успіху». Висока відданість службі, прагнення до кар'єрного зростання та максимальна включеність у виконання службових обов'язків (що суб'єктивно сприймається як висока самореалізація) часто вимагають від працівника поліції надмірних психофізіологічних витрат. Хронічний стрес, ненормований графік та емоційні перевантаження, які супроводжують

професійний успіх, з часом конвертуються у соматичні симптоми. Тобто, працівники, які вважають, що вони максимально реалізувалися, часто «платять» за це власним здоров'ям. При аналізі шкали «Відповідальність» виявлено наступну динаміку: поліцейські з низьким рівнем соматизації мають найвищий середній показник відповідальності ($M = 5.64$, $SD = 2.50$). В обох групах з високим та помірним рівнем соматизації середнє значення знижується до однакового рівня ($M = 5.45$). Зниження показників відповідальності у групах з наявністю соматичних проявів може свідчити про спрацювання захисних механізмів психіки. Працівники поліції з низьким рівнем соматизації демонструють високу готовність брати на себе відповідальність, оскільки їхній ресурсний стан ще не виснажений. У працівників з помірною та високою соматизацією зниження відповідальності може бути ознакою емоційного вигорання або астенизації. Організм, сигналізуючи про виснаження через тілесні симптоми, змушує особистість несвідомо «економити» енергію, уникаючи додаткового навантаження та гіпервідповідальності. Це своєрідний запобіжник, який вмикається, коли психофізіологічна ціна відповідальності стає занадто високою для організму правоохоронця. Отримані дані вказують на складний взаємозв'язок професійної діяльності та здоров'я поліцейських. Висока професійна самореалізація у цій вибірці асоціюється з погіршенням соматичного здоров'я, тоді як збереження фізичного благополуччя (низька соматизація) корелює з вищим рівнем відповідальності, але дещо меншим відчуттям кар'єрної реалізованості. Це підкреслює необхідність впровадження програм психопрофілактики, спрямованих на навчання поліцейських методам саморегуляції та балансу між службою і здоров'ям. Аналіз показників ресурсності працівників поліції демонструє чітку та послідовну зворотну залежність між компетентністю у поводженні з власними психологічними ресурсами та рівнем соматизації, що підкреслює критичну роль навичок саморегуляції у збереженні фізичного здоров'я правоохоронців. За шкалою

«Знання власних ресурсів» найвищий рівень обізнаності щодо свого потенціалу виявлено у групі з низьким рівнем соматизації ($M=6.23$, $SD=1.79$), що свідчить про їхню здатність адекватно оцінювати свої сили. У працівників з помірним рівнем соматизації цей показник знижується ($M=5.59$, $SD=2.60$), а у групі з високим рівнем соматизації фіксується критично низьке значення ($M=4.41$; $SD=2.38$), що вказує на втрату контакту з власними потребами та можливостями на тлі погіршення здоров'я. Аналогічна негативна динаміка спостерігається за шкалою «Уміння оновлювати власні ресурси»: респонденти, які не мають виражених соматичних скарг, демонструють вищу здатність до відновлення енергії ($M=6.27$, $SD=1.53$), тоді як група з помірною соматизацією показує середній результат ($M=5.50$, $SD=2.29$), а найгірші навички релаксації та відновлення властиві особам з високою соматизацією ($M=4.45$, $SD=2.19$). Найбільш виражений розрив між групами зафіксовано за шкалою «Уміння використовувати власні ресурси», де поліцейські з низькою соматизацією мають високий бал ($M=6.36$, $SD=1.79$), суттєво випереджаючи колег з помірним ($M=5.32$, $SD=2.30$) та особливо високим рівнем соматизації ($M=4.23$, $SD=2.26$). Отриманий результат можна пояснити тим, що відсутність або мінімальна вираженість соматичних скарг свідчить про більш злагоджене функціонування психофізіологічних механізмів саморегуляції. Респонденти, які не відчувають постійного тілесного дискомфорту, мають більше внутрішніх і зовнішніх ресурсів для відновлення енергії, оскільки значна частина їхньої уваги та психічної енергії не спрямована на переживання болю, напруження чи контролю власного самопочуття. Такі статистичні дані дозволяють стверджувати, що соматизація у працівників поліції виступає не просто як фізіологічна проблема, а як наслідок системного дефіциту ресурсності: невміння вчасно розпізнати виснаження, відновити сили та раціонально розподілити навантаження призводить до «тілесного реагування» накопиченого професійного стресу. Особливої уваги

заслуговує аналіз результатів за шкалою «Негативний вплив роботи», який продемонстрував найбільш контрастну та показову динаміку серед усіх досліджуваних параметрів, виявляючи пряму лінійну залежність між суб'єктивним відчуттям професійної токсичності та рівнем соматизації правоохоронців. У групі респондентів, які характеризуються низьким рівнем соматизації, зафіксовано мінімальний показник сприйняття деструктивного впливу службової діяльності ($M=3.86$, $SD=2.05$). Це свідчить про те, що фізично здорові працівники зберігають високу резистентність до стресогенних факторів служби, сприймаючи труднощі як робочі задачі, а не як особистісну загрозу, що дозволяє їм ефективно «проживати» професійний негатив без шкоди для ментального здоров'я. Ситуація кардинально змінюється при зростанні рівня психосоматичної напруженості. У найчисельнішій групі з помірним рівнем соматизації середній бал суттєво зростає ($M=5.34$, $SD=2.02$), що вказує на початок процесу професійної деформації: накопичений стрес вже не утилізується повністю, а починає інтегруватися у самосприйняття, формуючи відчуття тягара від роботи. Критичного значення цей показник досягає у групі з високим рівнем соматизації ($M=6.95$, $SD=2.59$). Такий високий бал, що майже вдвічі перевищує показники першої групи, сигналізує про стан глибокої дезадаптації. Для цієї категорії працівників робота перестає бути джерелом самореалізації і трансформується у фактор хронічної травматизації. Високе стандартне відхилення у цій групі ($SD=2.59$) також може вказувати на гостроту та нестабільність емоційних реакцій. Отримані дані дозволяють зробити важливий висновок: соматичні симптоми у поліцейських виступають своєрідним «тілесним криком» про те, що психологічні межі порушено, а професійне середовище сприймається як вороже та виснажливе. Це підтверджує гіпотезу, що саме нездатність психологічно відмежуватися від негативного впливу роботи є ключовим тригером запуску психосоматичних розладів у правоохоронній діяльності.

Аналіз показників самоефективності виявив суттєві відмінності у вірі працівників поліції у власну компетентність залежно від стану їхнього соматичного здоров'я. За шкалою «Професійна самоефективність» спостерігається чітка тенденція до зниження впевненості у своїх професійних силах при появі соматичних симптомів. Найвищий рівень професійної самоефективності демонструють респонденти з низьким рівнем соматизації ($M=7.14$, $SD=1.56$). Це свідчить про те, що фізичне благополуччя є фундаментом для високої оцінки власної фахової майстерності: здорові працівники відчують себе спроможними ефективно вирішувати складні службові завдання. Натомість, у групах з наявністю соматичних проблем показники різко падають і вирівнюються на нижчому рівні: група з помірним рівнем соматизації має середній бал $M=4.89$ ($SD=2.50$); група з високим рівнем соматизації демонструє майже ідентичний результат – $M=4.95$ ($SD=2.75$). Таке падіння (більш ніж на 2 бали порівняно зі здоровою групою) вказує на те, що погіршення фізичного стану суттєво підриває віру поліцейського у свою професійну спроможність, незалежно від того, наскільки важкими є симптоми – сам факт їх наявності вже корелює зі зниженням самоефективності. Цікавіша і складніша картина спостерігається за шкалою «Загальна самоефективність». Тут також лідирує група з низьким рівнем соматизації ($M=6.36$, $SD=1.89$), що підтверджує зв'язок між здоров'ям та загальною впевненістю у собі. Однак далі спостерігається така тенденція: найнижчий показник фіксується у групі з помірною соматизацією ($M=4.93$, $SD=2.53$); у групі з високою соматизацією середній бал несподівано зростає до $M=5.59$ ($SD=2.84$), наближаючись до показників здорової групи, хоча й має найвищий розкид даних. Зниження професійної самоефективності при погіршенні здоров'я є логічним наслідком виснаження ресурсів. Однак парадоксальне зростання загальної самоефективності у групі з високою соматизацією може свідчити про дію компенсаторних механізмів психіки. Ймовірно, поліцейські, які страждають від виражених психосоматичних

розладів, намагаються зберегти цілісність "Я-образу" шляхом гіперкомпенсації: вони можуть несвідомо переконувати себе у своїй загальній життєвій спроможності («я сильна людина, я впораюся з усім»), незважаючи на об'єктивні проблеми зі здоров'ям та зниження ефективності безпосередньо у службовій діяльності. Високе стандартне відхилення ($SD=2.84$) вказує на неоднорідність цієї групи: частина працівників дійсно мобілізується, тоді як інші можуть перебувати у стані дезадаптації. За шкалою «Дистрес» виявлено стрімке зростання показників. У групі з низьким рівнем соматизації фіксується мінімальний рівень дистресу ($M=3.32$, $SD=1.80$), що свідчить про збереженість адаптаційних резервів. У групі з помірною соматизацією середній бал зростає майже вдвічі – до $M=6.20$, причому тут спостерігається значно високе стандартне відхилення $SD=5.06$), що вказує на вкрай неоднорідну реакцію організму на стрес на цьому етапі: для одних це ще контрольований стан, для інших – вже кризовий. Максимального значення рівень дистресу досягає у групі з високою соматизацією ($M=7.95$, $SD=1.45$), де низьке відхилення свідчить про те, що стан вираженого перенапруження є стабільною характеристикою для всіх представників цієї підгрупи. Аналогічна динаміка простежується за шкалою «Тривога». Респонденти з низьким рівнем соматизації мають найнижчий рівень тривожності ($M=3.86$, $SD=1.24$). У групі з помірною соматизацією показник зростає до $M=5.34$ ($SD=1.78$), а серед осіб з високою соматизацією відбувається різкий стрибок до $M=7.77$ ($SD=1.87$). Це підтверджує тісний зв'язок між тілесними симптомами та емоційним напруженням: соматичні скарги можуть виступати як фізичним еквівалентом тривоги, так і джерелом додаткового занепокоєння щодо власного здоров'я. Шкала «Депресія» також демонструє послідовне погіршення стану. Мінімальні прояви депресивної симптоматики властиві групі з низькою соматизацією ($M=3.55$, $SD=1.21$). У групі з помірним рівнем середній бал підвищується до ($M=5.20$, $SD=2.28$), а у працівників з високою соматизацією фіксується найвищий показник –

($M=7.18$, $SD=1.99$). Результати за цим блоком методик дозволяють констатувати наявність класичного психосоматичного синдрому у досліджуваних працівників поліції. Високий рівень соматизації у даній професійній групі не є ізольованим явищем, а виступає компонентом складного симптомокомплексу, що включає виражений дистрес, високу тривожність та депресивні тенденції. Фізичні симптоми (соматизація) та психологічні розлади (тривога, депресія) зростають синхронно, що вказує на спільний механізм їх виникнення – хронічний професійний стрес, який виснажує як психічні, так і фізіологічні ресурси правоохоронців.

2.2.2. Результати кореляційного аналізу

За результатами кореляційного аналізу Пірсона встановлено статистично значущий прямий зв'язок між показником «Упевненість у собі» та «Допомога іншим» ($r = 0,443$, $p \leq 0,003$). Це свідчить про те, що зі зростанням упевненості у собі підвищується й схильність до соціальної поведінки, зокрема до готовності допомагати іншим людям. Отриманий коефіцієнт кореляції має середню силу, що дозволяє говорити про помітний, але не надмірно сильний зв'язок. Така залежність може вказувати на те, що більш упевнені у собі особи відчують внутрішні ресурси, стабільність і контроль над ситуацією, що сприяє їхній схильності проявляти емпатію, підтримку та соціальну активність у взаємодії з іншими. Також кореляційний аналіз показав, що шкала «Упевненість в собі» має статистично значущі позитивні зв'язки з усіма досліджуваними компонентами особистісних ресурсів. Зокрема, виявлено значущий прямий зв'язок між упевненістю у собі та знанням власних ресурсів ($r = 0,470$; $p \leq 0,001$). Це свідчить про те, що чим краще людина усвідомлює свої можливості, сильні сторони та внутрішні опори, тим вищим є її рівень упевненості в особистих діях та прийнятті рішень. Отриманий коефіцієнт свідчить про зв'язок середньої сили. Крім того, встановлено значущий позитивний зв'язок між упевненістю в собі та

умінням оновлювати власні ресурси ($r = 0,419$; $p \leq 0,005$). Це означає, що люди, здатні відновлювати свій внутрішній енергетичний потенціал, підтримувати психоемоційний баланс та регенерувати власні сили, демонструють вищу впевненість у собі. Такий зв'язок підкреслює важливість навичок саморегуляції у формуванні стійкої самооцінки. Також виявлено значущий і досить виражений зв'язок між упевненістю у собі та умінням використовувати власні ресурси ($r = 0,459$; $p \leq 0,002$). Це може свідчити про те, що особи, які ефективно застосовують свої внутрішні можливості в реальних ситуаціях, демонструють вищий рівень самовпевненості, більш адекватно оцінюють свої сили й здатні діяти активно. Загалом, дослідження показує, що упевненість у собі тісно пов'язана з розвиненістю особистісних ресурсів: їхнім усвідомленням, відновленням і практичним застосуванням. Чим більше людина ресурсна, тим вищим є її рівень внутрішньої стабільності, самоповаги та впевненості у власних можливостях. Кореляційний аналіз виявив статистично значущий зворотний зв'язок між показником «Упевненість у собі» та змінною «Негативний вплив у роботі» ($r = -0,398$; $p \leq 0,007$). Це означає, що зі зниженням упевненості у собі зростає сприйняття негативних факторів у професійній діяльності або їхній вплив на психологічний стан працівника. Відповідно, більш упевнені у собі респонденти менш схильні відчувати руйнівний вплив професійних труднощів, стресорів чи конфліктних ситуацій. Отриманий коефіцієнт свідчить про кореляцію середньої сили, що дозволяє припустити, що впевненість у собі може виступати захисним особистісним ресурсом, який знижує чутливість до професійного стресу та негативних зовнішніх впливів. Наше дослідження показало статистично значущий зворотний зв'язок між рівнем упевненості в собі та соматизацією ($r = -0,317$, $p \leq 0,05$). Це свідчить про те, що особи з вищим рівнем упевненості в собі менш схильні до проявів соматичних симптомів, які можуть мати психологічне походження. Низька впевненість у собі, навпаки, асоціюється з більшою ймовірністю тілесних

скарг, що не мають органічного підґрунтя, але відображають внутрішнє напруження. Найсильніший зворотний кореляційний зв'язок виявлено між упевненістю в собі та дистресом ($r = -0,373$, $p \leq 0,05$). Це означає, що чим вища упевненість у собі, тим нижчий рівень переживання загального психологічного напруження, емоційного виснаження та внутрішнього дискомфорту. Упевненість у собі, ймовірно, виступає як ресурс, що дозволяє людині краще справлятися зі стресовими ситуаціями, знижуючи інтенсивність негативних переживань. Кореляція між упевненістю в собі та тривогою також є негативною та статистично значущою ($r = -0,328$, $p \leq 0,05$). Це свідчить про те, що особи з високою самооцінкою менш схильні до тривожних переживань, таких як надмірне хвилювання, очікування небезпеки чи невдачі. Упевненість у собі може знижувати рівень невизначеності та страху перед майбутнім, що є характерним для тривожних станів. Людина з високою самооцінкою менше схильна до катастрофізації майбутнього та меншою мірою очікує негативних наслідків. Негативний кореляційний зв'язок між упевненістю в собі та депресією ($r = -0,324$, $p \leq 0,05$) свідчить про те, що зростання впевненості в собі супроводжується зниженням депресивних симптомів. Це включає зменшення почуття безнадійності, втрати інтересу до життя, емоційної пригніченості. Люди з високою упевненістю в собі, як правило, мають більш позитивне сприйняття себе та майбутнього, що знижує ризик розвитку депресивних станів.

Показник «Доброта до людей» показав сильні зв'язки зі шкалою «Допомога іншим» ($r = 0,637$, $p \leq 0,001$). Цей сильний позитивний зв'язок свідчить про те, що працівники поліції, які демонструють доброзичливе ставлення до громадян, також мають високий рівень готовності надавати допомогу. Це підтверджує думку, що доброта є основою альтруїстичної поведінки, яка в умовах поліцейської служби набуває особливого значення – як у щоденній роботі, так і в кризових ситуаціях. У професійній діяльності працівників поліції доброта до людей є не лише моральною чеснотою, а й

важливим компонентом психологічної стійкості, емоційної регуляції та ефективної комунікації. Згідно з навчальним посібником Львівського державного університету внутрішніх справ, доброта розглядається як частина професійно-психологічної підготовки, що сприяє формуванню емпатії, толерантності та здатності до конструктивного вирішення конфліктів [23]. Доброта до людей і віра у добро ($r = 0,632$, $p \leq 0,001$) демонструє, що доброта не є ізольованою рисою, а тісно пов'язана з базовими переконаннями особистості. Працівники поліції, які вірять у добро, частіше демонструють гуманістичні цінності, що сприяє формуванню довіри між ними та громадянами. Як зазначено в матеріалах VI науково-практичного круглого столу МВС, саме такі цінності є основою психологічного забезпечення діяльності поліції. Кореляційний аналіз показує, що між добротою до людей та любов'ю існує позитивний і статистично значущий зв'язок ($r = 0,408$, $p \leq 0,05$). Це означає, що чим більше респонденти схильні до доброзичливого ставлення до інших, тим вищим є їхній рівень здатності до любові – як емоційної прихильності, так і загальної гуманістичної орієнтації. Доброта створює основу для любові, адже вона передбачає прийняття іншої людини без осуду та готовність допомогти. У поліцейській службі це проявляється у здатності будувати довірливі стосунки з громадянами, що підвищує ефективність комунікації та знижує рівень конфліктності. Любов як внутрішня цінність допомагає зберігати психологічну рівновагу, навіть у складних умовах служби, а доброта виступає її практичним проявом у щоденній взаємодії. У дослідженнях про психологічні особливості правоохоронців наголошується, що гуманістичні цінності (доброта, любов, емпатія) є ключовими факторами формування позитивного іміджу поліції та підвищення ефективності її діяльності [15]. Праці з етичної підготовки поліцейських підкреслюють, що любов до людей у широкому сенсі – це не романтичне почуття, а ціннісна установка, яка визначає стиль взаємодії з суспільством [11].

Цікаво зазначити, що шкала «Допомога іншим» позитивно корелює з роботою над собою ($r=0.619$, $p \leq 0,00$): це означає, що чим більше людина схильна підтримувати інших, тим активніше вона займається власним саморозвитком. У працівників поліції цей зв'язок особливо важливий, адже він вказує на зрілість, емпатію та професійну етику. Допомога іншим – це прояв соціальної відповідальності, емпатії та альтруїзму. Люди, які активно підтримують інших, зазвичай мають високий рівень емоційного інтелекту, здатність до співпереживання та бажання бути корисними. Робота над собою – це внутрішня мотивація до самовдосконалення, рефлексії, розвитку навичок і подолання власних обмежень. Вона включає як професійне зростання, так і особистісне – розвиток самоконтролю, етичних переконань, психологічної стійкості. Зв'язок між цими двома показниками свідчить про те, що саморозвиток і соціальна активність взаємно підсилюють одне одного. Людина, яка прагне бути корисною іншим, часто усвідомлює потребу бути кращою версією себе – більш терплячою, компетентною, емоційно врівноваженою [14]. Для правоохоронців цей зв'язок має особливе значення: допомога іншим є основою їхньої професійної місії – захищати, підтримувати, реагувати на потреби громадян. Робота над собою – це постійне вдосконалення навичок комунікації, управління стресом, етичного мислення та психологічної витривалості. Працівники поліції, які активно допомагають іншим, зазвичай мають вищу мотивацію до саморефлексії, проходять додаткові тренінги, беруть участь у програмах психологічної підтримки, прагнуть бути прикладом для колег і суспільства. Зв'язок між допомогою іншим і роботою над собою – це не просто статистичний факт, а індикатор психологічної зрілості. У працівників поліції він демонструє, що ті, хто активно підтримує інших, водночас глибоко працюють над собою, прагнучи бути не лише ефективними фахівцями, а й морально стійкими особистостями.

У межах дослідження особистісних характеристик працівників поліції було проаналізовано зв'язок між показником «Допомога іншим» та трьома ключовими шкалами, що відображають рівень саморесурсності особистості: «Знання власних ресурсів», «Уміння оновлювати власні ресурси» та «Уміння використовувати власні ресурси». Усі три зв'язки виявилися статистично значущими та сильними, що свідчить про глибоку інтеграцію альтруїстичної поведінки з внутрішньою психологічною зрілістю. «Допомога іншим» і «Знання власних ресурсів» ($r = 0,658$; $p \leq 0,000$) демонструє, що працівники поліції, які активно допомагають іншим, мають високий рівень усвідомлення власних внутрішніх ресурсів. Альтруїзм базується на глибокому розумінні себе. Людина, яка знає свої сильні сторони, здатна ефективно підтримувати інших, не втрачаючи внутрішнього балансу. У професійному контексті - поліцейські, які усвідомлюють свої ресурси, краще справляються з навантаженням, не вигорають емоційно та здатні надавати якісну допомогу громадянам. Спостерігається також значущий зв'язок зі шкалою «Уміння оновлювати власні ресурси» ($r = 0,636$; $p \leq 0,000$). Це може свідчити про те, що здатність допомагати іншим тісно пов'язана з умінням відновлювати себе – фізично, емоційно, ментально. Регулярне оновлення внутрішніх ресурсів (через відпочинок, рефлексію, самопідтримку) дозволяє людині залишатися енергійною та відкритою до потреб інших. Працівники поліції, які вміють себе відновлювати, демонструють вищу стресостійкість, менше схильні до професійного вигорання та здатні підтримувати громадян навіть у складних ситуаціях. Найсильніший зв'язок серед трьох зі шкалою «Уміння використовувати власні ресурси» ($r = 0,682$; $p \leq 0,000$). Він показує, що ті, хто активно допомагає іншим, не лише знають і оновлюють свої ресурси, а й ефективно їх застосовують у реальних життєвих і професійних ситуаціях. Здатність мобілізувати внутрішні сили – це ознака психологічної компетентності. Людина, яка вміє діяти, використовуючи свої емоційні, когнітивні та поведінкові ресурси, здатна бути опорою для інших. Такі

працівники поліції демонструють високий рівень професіоналізму, приймають зважені рішення, ефективно реагують на виклики та є прикладом для колег. Допомога іншим у працівників поліції тісно пов'язана з глибоким рівнем саморефлексії, саморегуляції та самореалізації. Ці три шкали – знання, оновлення та використання власних ресурсів формують основу психологічної стійкості, яка дозволяє не лише зберігати ефективність у професійній діяльності, а й бути джерелом підтримки для інших. Ці результати підтверджують, що альтруїзм у правоохоронців – це не просто поведінка, а прояв внутрішньої сили, яка базується на глибокому розумінні себе та вмінням керувати власним ресурсним станом.

Виявлено статистично значущі кореляційні зв'язки між показником «Успіх» та «Прагнення до мудрості» ($r = 0,502$; $p \leq 0,001$). Це, ймовірно, свідчить про те, що прагнення до мудрості - тобто глибоке розуміння життя, здатність до рефлексії, пошук істини – тісно пов'язане з відчуттям успіху. Мудрість – це не лише знання, а й здатність приймати зважені рішення, бачити глибші сенси, діяти етично. Люди, які прагнуть до мудрості, частіше відчують себе успішними, бо їхній успіх базується на внутрішній гармонії, а не лише на зовнішніх досягненнях. Для поліцейських це може означати здатність діяти не імпульсивно, а з розумінням наслідків, моральних меж і соціального впливу. Такий підхід формує глибше відчуття професійної реалізації та успіху. Також сильний взаємозв'язок спостерігається зі шкалою «Самореалізація у професії» ($r = 0,508$; $p \leq 0,000$) – він показує, що успіх безпосередньо пов'язаний із самореалізацією у професійній сфері. Самореалізація – це процес, у якому особистість реалізує свої потенціали, здібності та цінності через професійну діяльність. Людина, яка відчуває, що її робота має сенс, що вона розвивається, що її зусилля визнаються – відчуває себе успішною. У працівників правоохоронних органів це означає не лише виконання службових обов'язків, а й внутрішнє відчуття, що їхня діяльність важлива, що вони ростуть як фахівці та особистості. Саме це формує глибоке

і стабільне відчуття успіху. Ці зв'язки свідчать про те, що справжній успіх не обмежується зовнішніми показниками, а формується через внутрішню відповідність цінностям, глибину мислення та відчуття сенсу в професійній діяльності. Отримані результати демонструють статистично значущий негативний зв'язок між змінними «Успіх» та «Депресія» ($r = -0,340$; $p \leq 0,024$). Згідно з психологічними теоріями, депресія часто виникає як реакція на втрату сенсу, невдачі, емоційне виснаження або відчуття безпорадності. У професійному контексті, особливо в умовах підвищеного стресу, як у правоохоронній діяльності, депресивні симптоми можуть бути наслідком хронічного перевантаження, конфліктів, відсутності визнання або внутрішньої незадоволеності. Негативна кореляція між успіхом і депресією свідчить про те, що працівники поліції, які відчувають себе успішними, менш схильні до депресивних переживань. Це може бути пов'язано з тим, що суб'єктивне відчуття успіху виконує захисну функцію – воно підтримує мотивацію, формує позитивне ставлення до себе, знижує рівень емоційної вразливості. Успішна особистість, як правило, має вищий рівень самоприйняття, бачить сенс у своїй діяльності та здатна справлятися з труднощами без втрати внутрішньої рівноваги [6]. У контексті поліцейської служби це особливо важливо, адже успіх у професії часто пов'язаний із соціальним визнанням, ефективною взаємодією з громадянами, здатністю приймати складні рішення та зберігати етичні орієнтири. Працівники, які відчувають себе реалізованими, мають менше ризиків розвитку депресивних станів, що позитивно впливає на якість їхньої роботи, взаємодію з колегами та громадськістю.

У межах дослідження гуманістичних рис особистості працівників поліції було проаналізовано зв'язок між показниками «Любов» та «Відповідальність». Отримані результати демонструють статистично значущий позитивний кореляційний зв'язок ($r = 0,388$; $p \leq 0,009$), що свідчить про глибоку інтеграцію емоційної зрілості та етичної поведінки в

структурі особистості правоохоронця. У психологічному контексті любов - це не лише емоційне почуття, а ціннісна орієнтація, що включає прийняття інших, здатність до емпатії, турботу та позитивне ставлення до світу. Для працівників поліції любов проявляється у здатності зберігати людяність у складних ситуаціях, підтримувати громадян, діяти з повагою до гідності кожної особи [10]. Позитивна кореляція між любов'ю та відповідальністю свідчить про те, що емоційна відкритість і здатність до глибоких міжособистісних зв'язків сприяє формуванню етичної поведінки. Людина, яка здатна любити – у широкому сенсі – частіше діє відповідально, адже її мотивація базується не на страху покарання, а на внутрішньому переконанні в цінності добра, справедливості та турботи.

У ході емпіричного дослідження було виявлено статистично значущий прямий кореляційний зв'язок помітної сили між шкалами «Творчість» та «Самореалізація в професії» ($r = 0,603$; $p \leq 0,001$). Отриманий результат свідчить про стійку тенденцію: чим вищий рівень креативності та творчого підходу до вирішення завдань демонструє працівник поліції, тим вищим є його рівень відчуття власної реалізованості у професійній діяльності. У ході емпіричного дослідження було виявлено статистично значущий прямий кореляційний зв'язок помітної сили між шкалами «Творчість» та «Самореалізація в професії» ($r = 0,603$; $p \leq 0,001$). Отриманий результат свідчить про стійку тенденцію: чим вищий рівень креативності та творчого підходу до вирішення завдань демонструє працівник поліції, тим вищим є його рівень відчуття власної реалізованості у професійній діяльності. З психологічної точки зору це можна пояснити специфікою правоохоронної діяльності, яка часто вимагає прийняття рішень в нестандартних ситуаціях, гнучкості мислення та відходу від шаблонних дій. Розвинений творчий потенціал дозволяє поліцейським ефективніше адаптуватися до гнучких умов служби, знаходити оптимальні шляхи вирішення службових завдань та комунікативних конфліктів. Це, у свою чергу, сприяє формуванню почуття

компетентності, професійної успішності та задоволеності обраним фахом. І навпаки, низький рівень творчості може призводити до формального виконання обов'язків, що знижує відчуття наповненості та значущості власної праці, перешкоджаючи повноцінній професійній самореалізації.

Для виявлення наслідків професійного навантаження на психофізичний стан працівників поліції було проведено кореляційний аналіз між шкалою «Негативний вплив роботи» та показниками клінічних шкал (соматизація, дистрес, тривога, депресія). Найтісніший зв'язок було зафіксовано між негативним впливом роботи та шкалою «Соматизація» ($r = 0,623$; $p \leq 0,001$). Цей результат емпірично підтверджує теоретичні положення про те, що хронічний стрес у правоохоронній діяльності насамперед відображається на тілесному рівні. Специфіка служби, яка супроводжується ненормованим графіком та фізичними перевантаженнями, провокує соматоформні розлади як захисну реакцію організму на виснаження [2; 10]. Окремої уваги заслуговує аналіз зв'язку між негативним впливом роботи та рівнем тривоги, де було зафіксовано статистично значущий коефіцієнт кореляції ($r = 0,475$; $p \leq 0,001$). Цей показник є найвищим серед психоемоційних шкал, що вказує на специфічну природу професійної деформації поліцейських. Високий рівень тривожності у даному контексті розглядається не як ситуативна реакція, а як хронічний стан «надпильності», який формується під впливом постійної потенційної загрози життю та здоров'ю. Негативний досвід роботи, пов'язаний із ризиком та конфліктними ситуаціями, закріплює у психіці працівника установку на очікування небезпеки навіть у позаробочий час. Як зазначає В.І. Барко, така професійна тривожність з часом перестає виконувати мобілізаційну функцію і стає деструктивною, виснажуючи нервову систему та знижуючи поріг стресостійкості [2; 11]. Щодо показника дистресу, то між ним і суб'єктивною оцінкою негативного впливу роботи виявлено прямий помірний зв'язок ($r = 0,448$; $p \leq 0,002$). На відміну від конструктивного стресу (еустресу), який мобілізує організм для виконання

службових завдань, дистрес свідчить про зрив механізмів адаптації. Отримані дані дозволяють стверджувати, що чим сильніше респонденти відчують тиск службових обов'язків та негативні аспекти організаційного середовища, тим швидше відбувається вичерпання їхніх психоенергетичних ресурсів. Згідно з дослідженнями О.В. Тімченка, такий стан у працівників правоохоронних органів характеризується переважанням негативних емоцій, роздратуванням та втратою здатності ефективно відновлюватися після змін, що є прямим наслідком надмірного психофізичного навантаження, яке перевищує індивідуальні можливості організму [18]. Також було встановлено значущий кореляційний зв'язок між негативним впливом роботи та шкалою депресії ($r = 0,443$; $p \leq 0,003$). Наявність такої кореляції вказує на те, що тривалий вплив стресогенних факторів служби (бюрократизм, несправедливість, емоційне навантаження) призводить не лише до тривожності, але й до формування депресивних тенденцій: апатії, песимізму щодо майбутнього та зниження професійної самооцінки. У науковій літературі цей феномен часто пов'язують із емоційним вигоранням, коли працівник втрачає відчуття сенсу своєї діяльності. Як зауважують дослідники (зокрема В.О. Лефтеров), депресивна симптоматика у силовиків часто має прихований характер і проявляється через цинізм, емоційну відстороненість від громадян та колег, а також втрату інтересу до професійного зростання, що є захисним механізмом психіки від травмуючої реальності [10]. Узагальнюючи отримані емпіричні результати, можна констатувати, що негативний вплив професійної діяльності на працівників поліції має системний та комплексний характер. Високий рівень статистичної значущості кореляційних зв'язків за всіма клінічними шкалами свідчить про те, що тривога, дистрес та депресія у досліджуваній вибірці є не ізольованими психологічними феноменами, а взаємопов'язаними ланками єдиного ланцюга професійної дезадаптації. Динаміку цього процесу можна інтерпретувати наступним чином: первинна реакція мобілізації на небезпеку

(тривога) через хронічний характер навантажень та відсутність можливості повноцінного відновлення переходить у стадію виснаження адаптаційних ресурсів (дистрес). Це, у свою чергу, створює підґрунтя для розвитку астеничних та депресивних станів, які значно знижують якість життя правоохоронця. Виявлений симптомокомплекс сигналізує про високий ризик розвитку психосоматичних захворювань та вказує на нагальну необхідність впровадження психопрофілактичних заходів, спрямованих на обробку накопиченого негативного досвіду та розвиток навичок емоційної саморегуляції.

Окремим важливим етапом дослідження став аналіз ролі особистісних ресурсів у збереженні психічного здоров'я працівників поліції. Для цього було проведено кореляційний аналіз між шкалою «Самоефективність» та рівнем депресії. Результати засвідчили наявність статистично значущого оберненого (від'ємного) кореляційного зв'язку помірної сили ($r = -0,449$; $p \leq 0,002$). Отримана негативна кореляція вказує на чітку закономірність: чим вищим є рівень самоефективності працівника поліції, тим нижчими є показники депресивної симптоматики. І навпаки, зниження віри у власну ефективність супроводжується зростанням ризику розвитку депресивних станів. Інтерпретуючи цей результат через призму теорії соціально-когнітивного наочіння А. Бандури, можна стверджувати, що самоефективність виступає потужним буфером проти стресу. Працівники з високим рівнем цього показника сприймають складні службові ситуації не як загрозу, якої слід уникати, а як виклик, з яким можна впоратися. Це запобігає формуванню почуття безпорадності – ключового компонента депресії [1]. У контексті правоохоронної діяльності, де ситуації невизначеності є нормою, висока самоефективність дозволяє зберігати контроль над емоційним станом, активізувати конструктивні копінг-стратегії та швидше відновлюватися після невдач [35]. Низький рівень самоефективності, у свою чергу, корелює з депресією ($r = -0,449$), оскільки сумніви у власній компетентності змушують

поліцейського фокусуватися на своїх недоліках та потенційних проблемах. Це призводить до емоційного виснаження, втрати мотивації та поглиблення депресивного настрою, коли працівник відчуває, що не здатен вплинути на негативні обставини служби [3]. Таким чином, самоефективність є критично важливим ресурсом профілактики професійної деформації та розладів настрою.

Узагальнюючи результати кореляційного аналізу, проведеного на вибірці працівників поліції, можна констатувати, що професійна ефективність та психологічне здоров'я правоохоронців визначаються складним балансом між зовнішніми стресовими чинниками та внутрішніми особистісними ресурсами. Дослідження дозволило виокремити ключові психологічні механізми, що забезпечують стійкість фахівця в екстремальних умовах діяльності. Емпірично доведено центральну роль показника «Упевненість у собі» як базового регулятора професійної адаптації. Встановлено, що впевненість є не просто рисою характеру, а інтегральним ресурсом, який тісно пов'язаний з усвідомленням, оновленням та ефективним використанням власного потенціалу. Виявлені обернені кореляційні зв'язки з дистресом, тривогою, депресією та соматизацією свідчить про те, що висока самооцінка та віра у власні сили виконують буферну функцію. Вони знижують чутливість до професійних стресорів, запобігають переходу емоційного напруження у психосоматичні розлади та забезпечують стабільність психіки в умовах невизначеності. Важливим відкриттям дослідження став тісний взаємозв'язок між соціальною поведінкою («Допомога іншим», «Доброта», «Любов») та внутрішньою роботою над собою. Доведено, що альтруїзм та гуманізм поліцейського не є проявом слабкості чи суто моральною категорією, а виступають ознакою високої психологічної компетентності. Працівники, схильні до допомоги іншим, демонструють вищі показники саморегуляції та глибше розуміння власних ресурсів. Це підтверджує, що ефективна служба суспільству

можливе лише за умови постійного самовдосконалення та наявності розвиненого емоційного інтелекту. Аналіз шкал «Успіх», «Творчість» та «Самореалізація в професії» виявив, що суб'єктивне відчуття професійного успіху базується не на формальних досягненнях, а на глибоких екзистенційних цінностях – прагненні до мудрості та креативному підході до вирішення завдань. Творчий потенціал дозволяє поліцейським уникати шаблонності, гнучко реагувати на нестандартні виклики служби, що безпосередньо корелює з відчуттям самореалізації. Важливо, що таке відчуття наповненості життя виступає потужним механізмом захисту проти депресивних станів. Дослідження підтвердило наявність системного негативного впливу професійної діяльності на здоров'я правоохоронців. Високі кореляції між негативним впливом роботи та соматизацією, тривогою і дистресом вказують на формування специфічного симптомокомплексу професійної деформації. Він характеризується переходом хронічної тривожності («надпильності») у стадію виснаження та соматоформні розлади. Це свідчить про те, що без належної психопрофілактики професійний стрес неминуче руйнує як ментальне, так і фізичне здоров'я працівника. Встановлений негативний зв'язок між самоефективністю та депресією підтверджує, що віра у власну компетентність є ключовим фактором ментального здоров'я. Поліцейські з високою самоефективністю сприймають труднощі як виклики, а не як загрози, що дозволяє їм зберігати контроль над ситуацією та уникати почуття безпорадності. Таким чином, результати дослідження свідчать, що психологічна стійкість працівника поліції базується на тріаді:

- 1) Розвинені когнітивно-поведінкові ресурси (впевненість, самоефективність, творчість);
- 2) Сформовані гуманістичні цінності (доброта, відповідальність, допомога іншим);

- з) Навички саморегуляції (вміння оновлювати ресурси та протидіяти соматизації).

Саме розвиток цих компонентів є необхідною умовою для нівелювання негативного впливу професійної діяльності та забезпечення ефективного виконання службових обов'язків.

2.2.3 Результати однофакторного дисперсійного аналізу

Для глибшого розуміння природи психосоматичних розладів у професійній діяльності правоохоронців було застосовано процедуру однофакторного дисперсійного аналізу (ANOVA). Цей метод дозволив перевірити гіпотезу про те, що рівень соматизації (вираженість тілесних скарг) виступає диференціюючим фактором, який визначає специфіку прояву професійно важливих якостей, емоційних станів та ставлення до служби. Незалежною змінною у цьому аналізі виступав рівень соматизації, на основі якого вибірку було розподілено на три групи (низький, середній та високий рівень). Залежними змінними виступили показники особистісних ресурсів, клінічні шкали та оцінка професійного середовища. Результати статистичної обробки даних (F-критерій Фішера та рівень значущості p) представлені у зведеній таблиці.

Аналіз отриманих даних дозволяє констатувати, що фактор соматизації має найбільш руйнівний вплив на емоційну стабільність працівників поліції. Статистичні показники засвідчують наявність високозначущих відмінностей між групами за всіма шкалами клінічного спектру. Зокрема, найвищий рівень дисперсії зафіксовано за шкалою «Тривога» ($F(2,41) = 15,047$; $p = 0,001$). Цей результат є критично важливим для розуміння механізму професійної дезадаптації. Працівники з високим рівнем соматизації демонструють достовірно вищі показники тривожності порівняно з колегами, які не мають

виражених тілесних симптомів. Це підтверджує наявність тісного психофізіологічного зв'язку: постійний фізичний дискомфорт (болі, напруження, вегетативні розлади) підвищує загальний фон неспокою, формуючи стан хронічної «надпильності». У свою чергу, висока тривожність посилює увагу до тілесних відчуттів, замикаючи «коло» психосоматики.

Другим за силою впливу є зв'язок соматизації з рівнем «Депресії» ($F(2,41) = 9,115$; $p = 0,001$). Статистично значущі відмінності вказують на те, що респонденти з високим рівнем соматизації значно частіше переживають стани апатії, зниженого настрою та втрати інтересу до життя. У професійному контексті це можна пояснити виснаженням енергетичного ресурсу. Боротьба з фізичним нездужанням потребує від організму значних зусиль, що призводить до астенизації нервової системи. Крім того, для поліцейської субкультури характерний культ сили та витривалості; неможливість відповідати цьому стандарту через хворобливий стан може викликати почуття професійної меншовартості, що трансформується у депресивні переживання.

Також встановлено статистично значущий вплив фактора соматизації на рівень «Дистресу» ($F(2,41) = 4,219$; $p = 0,022$). Це вказує на те, що групи респондентів суттєво відрізняються за здатністю переносити стресові навантаження. Висока соматизація корелює зі зниженням стресостійкості: організм, виснажений боротьбою з фізичними симптомами, втрачає енергетичний ресурс для подолання професійних викликів, що призводить до стану дистресу.

Окрім клінічних проявів, дослідження виявило, що соматичний стан суттєво впливає на когнітивну оцінку власної професійної діяльності та себе як фахівця. По-перше, встановлено значущі відмінності у сприйнятті «Негативного впливу роботи» ($F(2,41) = 5,530$; $p = 0,007$). Працівники з високим рівнем соматизації схильні значно песимістичніше оцінювати умови своєї праці. Вони частіше приписують причини свого поганого самопочуття

саме службовим обов'язкам, керівництву чи специфіці роботи. Відбувається зміщення локусу контролю: робота починає сприйматися не як місце самореалізації, а як джерело загрози здоров'ю. Така установка є небезпечною, оскільки вона знижує мотивацію та підвищує ризик звільнення зі служби.

По-друге, дисперсійний аналіз підтвердив зниження «Професійної самоефективності» ($F(2,41) = 3,616$; $p = 0,036$) у групах з вираженою соматизацією. Професійна самоефективність – це віра у власну здатність впоратися з професійними викликами. Зниження цього показника свідчить про те, що фізичний дискомфорт підриває професійну впевненість. Поліцейський починає сумніватися, чи зможе він фізично витримати затримання злочинця, нічне чергування чи екстремальну ситуацію. Це формує синдром «професійної невпевненості», що може знижувати якість виконання службових завдань.

Аналіз соціально-психологічних якостей виявив цікаву закономірність: соматичний стан впливає на альтруїстичні наміри правоохоронців. Зокрема, встановлено значущі відмінності за шкалою «Допомога іншим» ($F(2,41) = 3,294$; $p = 0,047$). Коли людина страждає від фізичного дискомфорту, її увага фокусується на власному стані (егоцентрична позиція болю), що залишає менше ресурсів для емпатії та допомоги оточуючим. Тобто, висока соматизація знижує соціальну активність поліцейського, роблячи його менш чутливим до потреб громадян та колег. Варто також зазначити тенденцію до значущості за шкалою «Доброта до людей» ($F(2,41) = 2,840$; $p = 0,070$). Хоча цей показник дещо перевищує критичний поріг 0,05, він вказує на наявність тенденції: погіршення соматичного здоров'я може негативно позначатися на загальному доброзичливому ставленні до людей, провокуючи емоційну холодність або роздратування.

Не менш важливим науковим результатом є виявлення тих якостей, які залишилися стійкими і не показали статистично значущих відмінностей між

групами з різним рівнем соматизації. Це дозволяє говорити про «ядро» особистості поліцейського, яке чинить опір хворобливим станам. Зокрема, дисперсійний аналіз не виявив значущого впливу соматизації на такі параметри:

- 1) «Відповідальність» ($F(2,41) = 0,026$; $p = 0,974$). Це позитивний маркер, який свідчить про те, що навіть за умов поганого самопочуття працівники поліції зберігають високий рівень усвідомлення свого обов'язку. Соматичні розлади не руйнують морально-етичну структуру відповідальності.
- 2) «Творчість» ($F(2,41) = 1,104$; $p = 0,341$). Креативний потенціал особистості виявляється автономним від фізичного стану. Здатність до нестандартного мислення зберігається незалежно від рівня соматизації.
- 3) «Прагнення до мудрості» ($F(2,41) = 1,171$; $p = 0,320$) та «Віра у добро» ($F(2,41) = 1,372$; $p = 0,265$). Ціннісні орієнтації вищого порядку також виявилися резистентними до психосоматичного впливу.
- 4) «Комунікативний контроль» ($F(2,41) = 0,467$; $p = 0,630$). Здатність контролювати свою поведінку у спілкуванні не залежить від рівня соматизації, що є важливим для збереження професійного обличчя під час служби.

Висновки

У магістерській роботі здійснено теоретико-емпіричне узагальнення та вирішення актуального наукового завдання, що полягає у визначенні впливу феномену соматизації на структуру та функціонування професійно важливих якостей працівників поліції. На основі теоретичного аналізу наукових джерел встановлено, що соматизація є складним психофізіологічним феноменом, який виникає як деструктивний механізм адаптації до хронічного стресу. У контексті професійної діяльності поліцейських вона розглядається як наслідок блокування емоційного відреагування («алекситимічний бар'єр») та трансформації внутрішніх конфліктів у тілесні симптоми. Визначено, що професійно важливі якості (ПВЯ) поліцейського становлять інтегративну систему, яка охоплює когнітивні (увага, мислення), емоційно-вольові (стресостійкість, саморегуляція) та комунікативні компоненти (емпатія, асертивність). Доведено, що ефективність виконання службових обов'язків залежить від збалансованості цієї системи, яка, однак, стає вразливою під впливом психосоматичних розладів.

За результатами емпіричного дослідження виявлено та обґрунтовано специфіку впливу соматизації на особистість правоохоронця. Кореляційний аналіз засвідчив наявність стійкого симптомокомплексу професійної дезадаптації: виявлено прямі статистично значущі зв'язки між рівнем соматизації та показниками тривоги. Це підтверджує, що тілесний дискомфорт виступає потужним тригером погіршення психоемоційного стану. Встановлено деструктивний вплив соматизації на професійну самосвідомість: зафіксовано обернений кореляційний зв'язок із самоефективністю та прямий зв'язок із сприйняттям негативного впливу роботи. Тобто, соматизовані працівники схильні знецінювати власну компетентність та сприймати умови служби як загрозу здоров'ю. Однофакторний дисперсійний аналіз (ANOVA) показав, що високий рівень соматизації достовірно знижує готовність до соціальної поведінки (шкала

«Допомога іншим»). Фізичне виснаження призводить до звуження емоційного ресурсу та зниження емпатії, що є критичним для сервісної функції поліції. Емпірично доведено, що попри негативний вплив на емоційну сферу, соматизація не руйнує ціннісно-сміслову ядро особистості поліцейського. Такі якості, як «Відповідальність», «Творчість», «Прагнення до мудрості» та «Віра у добро», виявилися резистентними і не мають статистично значущих відмінностей у групах з різним рівнем соматизації. Також виявлено, що високий рівень творчого потенціалу та впевненості у собі виступає буфером, який корелює з вищим рівнем професійної самореалізації та меншою схильністю до депресивних станів.

Розроблено рекомендації щодо психологічного супроводу та профілактики соматизації. На основі отриманих даних обґрунтовано необхідність впровадження комплексної програми психопрофілактики, яка має базуватися на:

1. Ранній діагностиці: моніторинг соматичних скарг як індикатора прихованого дистресу.
2. Відновленні ресурсів: використання технік тілесної саморегуляції для зниження алоstaticкого навантаження.
3. Когнітивній корекції: робота з підвищення професійної самоефективності та зміни деструктивних установок щодо власного здоров'я.
4. Актуалізації цінностей: опора на збережені гуманістичні якості (відповідальність, творчість) як фундамент для подолання кризових станів.

Таким чином, гіпотеза дослідження про те, що високий рівень соматизації негативно впливає на прояв професійно важливих якостей у працівників поліції, знайшла своє емпіричне підтвердження, зокрема в аспектах емоційної стійкості, самоефективності та комунікативної компетентності.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. **Бандурка О. М.** Система психологічного забезпечення поліцейських, працівників Національної поліції України та курсантів (слухачів) закладів вищої освіти із специфічними умовами навчання: оцінка реалізації завдань. *Психологічні та педагогічні проблеми професійної освіти та патріотичного виховання персоналу системи МВС України* : тези доп. Всеукр. наук.-практ. конф. (м. Харків, 25 березня 2022 р.). Харків : ХНУВС, 2022. С. 63–65.
2. **Барко В. І.** Психологія діяльності працівників органів внутрішніх справ : навч. посіб. Київ : Ніка-Центр, 2013.
3. **Бочелюк В. Й.** Психологія стресу та професійного вигорання працівників правоохоронних органів. Запоріжжя, 2019.
4. **Вплив стресу на когнітивні функції** / Є. Т. Соловйова, О. В. Максименко, В. І. Літвін, Б. М. Цикало. *Topical aspects of modern scientific research* : Proceedings of the 9th International scientific and practical conference (Tokyo, Japan, 16–18 May, 2024). Tokyo, 2024. P. 211–216.
5. **Євдокімова О. О.** Психологічні детермінанти успішності професійної діяльності працівників правоохоронних органів. *Право і безпека*. 2012. № 1 (43). С. 217–221.
6. **Карамушка Л., Тиченко М.** Особливості суб'єктивного та об'єктивного кар'єрного успіху в контексті психологічної готовності до професійної кар'єри. *Вчені записки Університету «КРОК»*. 2024. № 4 (76). С. 295–305.
7. **Кісіль З. Р.** Психологічні чинники професійного стресу у працівників Національної поліції України. *Social and Legal Studios*. 2019. Т. 2, № 1.
8. **Клименко І. В.** Морально-психологічна стійкість працівника поліції в системі його професійно важливих якостей. *Право і безпека*. 2020. № 1. DOI: <https://doi.org/10.32631/pb.2020.1.02>.

9. **Корольчук М. С., Крайнюк В. М.** Теорія і практика професійного психологічного відбору. Київ : Ніка-Центр, 2009.
10. **Котелюх М. О.** Розвиток етичної та естетичної складових професіоналізму поліцейських.
11. **Лефтеров В. О.** Психологічні детермінанти загибелі та поранень працівників правоохоронних органів. *Право і безпека*. 2016. № 2. С. 115–120.
12. **Психологічна підготовка та вирішення конфліктних ситуацій у поліцейській роботі.** URL: <https://psychologist.com.ua/psixologichna-pidgotovka-ta-virishennya-konfliktnix-situatsij-u-politsejskij-roboti>.
13. **Психологія спілкування** : навч.-метод. посіб. URL: <https://dspace.udpu.edu.ua/bitstream/123456789/18172/1/psykholohiia%20spilkuvannia.pdf>.
14. **Психосоматичні маски тривоги.** URL: <https://mozok.ua/anxietydisorder/article/3185-psihosomatichn-maski-trivogi>.
15. **Романенко О.** Актуальні напрями психологічного супроводження професійної діяльності правоохоронців. URL: https://dspace.lvduvs.edu.ua/bitstream/1234567890/5233/3/ProfPsycholPidgotPolic_5-4-23.pdf.
16. **Ташматов В. А., Пахомова А. В.** Вплив дистресу на когнітивні функції людини. *Сучасна юридична психологія: виклики та перспективи* : зб. матеріалів кругл. столу (м. Одеса, 15 листоп. 2024 р.). Одеса, 2025. С. 111–114. URL: <https://hdl.handle.net/11300/29146>.
17. **Тимченко О., Барко В.** Шляхи формування психологічної готовності до професійної діяльності у персоналу Національної поліції України. *Вісник Національного університету оборони*. 2020.
18. **Тімченко О. В.** Синдром посттравматичних стресових порушень: концептуалізація, діагностика, корекція : монографія. Харків : Вид-во Ун-ту внутр. справ, 2000.

19. **Федотюк Т. Ю.** Психологічні особливості прояву алекситимії у працівників правоохоронних органів. *Правничий часопис*. 2018. № 2. С. 112–118.
20. **Юдіна Н.** Мотиваційна готовність працівників карного розшуку до професійної діяльності. *Психологія і особистість*. 2022. № 2. С. 199–210. DOI: <https://doi.org/10.33989/2226-4078.2022.2.265498>.
21. **Ярещенко О. В.** Умови розвитку морально-психологічної стійкості співробітників Національної поліції України. *Науковий вісник ХДУ. Серія: Психологічні науки*. 2019. № 3. URL: <https://pj.journal.kspu.edu/index.php/pj/article/view/497>.
22. **Alexander F.** Psychosomatic Medicine: Its Principles and Applications. New York : Norton, 1950.
23. **Bandura A.** Self-efficacy: The exercise of control. New York : W.H. Freeman, 1997.
24. **Barko V. I.** Psychological support of police officers' activity in extreme conditions. Kyiv : National Academy of Internal Affairs, 2018.
25. **Barsky A. J., Wyshak G.** Hypochondriasis and somatosensory amplification. *The British Journal of Psychiatry*. 1990. Vol. 157(3). P. 404–409.
26. **Bondarenko I., Okhrimenko I., Yevdokimova I. et al.** Professional Skills and Competencies of Future Police Officers. *International Journal of Applied Exercise Physiology*. 2020. Vol. 9, No. 5. Pp. 35–43.
27. **Dawson D., Reid K.** Fatigue, alcohol and performance impairment. *Nature*. 1997. Vol. 388. P. 235.
28. **Freud S., Breuer J.** Studien über Hysterie. Leipzig : Deuticke, 1895.
29. **Gilmartin K. M.** Emotional survival for law enforcement: A guide for officers and their families. Tucson, AZ : E-S Press, 2002.
30. **Levine P. A.** In an Unspoken Voice: How the Body Releases Trauma and Restores Goodness. North Atlantic Books, 2010.

31. **Maslach C., Leiter M. P.** Understanding the burnout experience: recent research and its implications for psychiatry. *World Psychiatry*. 2016. Vol. 15(2). P. 103–111.
32. **McEwen B. S.** Stress, adaptation, and disease: Allostasis and allostatic load. *Annals of the New York Academy of Sciences*. 1998. Vol. 840(1). P. 33–44.
33. **Pavlyshyn O., Kravchuk O.** Professional-Ethical and deontological basis of police activity in the field of law enforcement. *Filosofs'ki ta metodologični problemi prava*. 2020. Vol. 19, No. 1. P. 21–31. URL: <https://doi.org/10.33270/02201901.21>.
34. **Ponomarenko Ya. S.** Psychological content of personal factors in police officers with different levels of personal fulfillment. *Scientific Bulletin of Uzhhorod National University. Series: Psychology*. 2022. Iss. 1. P. 72–76.
35. **Schwarzer R.** Stress, resources, and coping. New York : Springer, 2001.
36. **Shvets D., Yevdokimova O., Okhrimenko I. et al.** The New Police Training System: Psychological Aspects. *Postmodern Openings*. 2020. Vol. 11, Iss. 1. Pp. 200–217.
37. **Sifneos P. E.** The prevalence of 'alexithymic' characteristics in psychosomatic patients. *Psychotherapy and Psychosomatics*. 1973. Vol. 22(2-6). P. 255–262.
38. **Violanti J. M. et al.** Police stressors, health, and resilience. *Policing: An International Journal*. 2017. Vol. 40, No. 3. P. 442–456.
39. **Yevdokimova O., Ostapovich V., Barko V. et al.** Psychological Profile of Successful Criminal Police Officer. *International Journal of Applied Exercise Physiology*. 2020. Vol. 9, No. 3. Pp. 120–133.

ДОДАТКИ

Додаток А

**Опитувальник професійної самоефективності (коротка версія),
(Short Occupational Self-Efficacy Scale») (T.Rigotti, B. Schyns, and G. Mohr)
(адаптація О.В. Креденцер)**

Інструкція: Оцініть, будь ласка, запропоновані твердження за шкалою від 1 (цілком не вірно) до 6 (цілком вірно).

1 цілком не вірно	2 не вірно	3 скоріше не вірно	4 скоріше вірно	5 вірно	6 цілком вірно
-------------------------	---------------	--------------------------	-----------------------	------------	----------------------

Стимульний матеріал

Текст опитувальника:

1. Я можу залишатися спокійним / спокійною, коли стикаюся з труднощами в роботі, бо можу покластися на свої здібності.	1 2 3 4 5 6
2. Коли я стикаюся з проблемою на роботі, то зазвичай можу знайти декілька рішень.	1 2 3 4 5 6
3. Я зазвичай можу впоратися з усім, з чим стикаюся на роботі.	1 2 3 4 5 6
4. Мій минулий досвід роботи добре підготував мене до мого професійного майбутнього.	1 2 3 4 5 6
5. Я відповідаю цілям, які я поставив /поставила перед собою у своїй роботі.	1 2 3 4 5 6
6. Я відчуваю, що підготовлений / підготовлена до більшості вимог у своїй роботі.	1 2 3 4 5 6

Обробка та інтерпретація результатів

Високі значення відображають високу професійну самоефективність, низькі значення - низьку самоефективність.

Тест на оцінку самоконтролю в спілкуванні (М.Снайдер)

Інструкція: «Уважно прочитайте десять тверджень, що описують реакції на деякі ситуації. Кожне з них Ви повинні оцінити як вірно або невірно стосовно себе. Якщо твердження здається Вам вірним або переважно вірним, поставте поруч з порядковим номером “+”, якщо невірним або переважно невірним, то “-”».

Стимульний матеріал

Реєстраційний бланк

П.І.Б. _____

Твердження	Вірно, переважно вірно «+»	Невірно, переважно невірно «-»
1. Мені здається важким мистецтво наслідувати звички інших людей		
2. Я б, мабуть, міг «зваляти дурня», щоб привернути увагу або потішити оточуючих		
3. З мене міг би вийти непоганий актор		
4. Іншим людям іноді здається, що я переживаю щось більш глибоко, ніж це є насправді		

5. У компанії я рідко опиняюся в центрі уваги		
6. У різних ситуаціях і в спілкуванні з різними людьми я часто поведжуся абсолютно по-різному		
7. Я можу відстоювати тільки те, в чому я щиро переконаний		
8. Щоб досягти успіху у справах і в стосунках з людьми, я намагаюсь бути таким, яким мене очікують бачити		
9. Я можу бути дружелюбним з людьми, яких я не можу терпіти		
10. Я не завжди такий, яким здаюся		

Обробка та інтерпретація результатів

1 бал – нараховується за відповідь «-» на 1, 5 і 7 питання і за відповідь «+» на всі інші. Підраховується сума балів. 0-3 бала – низький комунікативний контроль. Ваша поведінка стійка, і Ви не вважаєте за потрібне змінюватися залежно від ситуацій. Ви здатні до щирого саморозкриття в спілкуванні. Деякі вважають Вас «незручним» у спілкуванні внаслідок Вашої прямолінійності. 4-6 балів – середній комунікативний контроль, Ви щирі, але не стримані в своїх емоційних проявах, зважаєте в своїй поведінці на оточуючих. 7-10 балів – високий комунікативний контроль. Ви легко входите в будь-яку роль, гнучко реагуєте на зміну ситуації, добре її відчуваєте і навіть в змозі передбачити враження, яке Ви справите на оточуючих.

Методика «Шкала негативного впливу роботи» (Д.Ватсон)
адаптація С.Д Максименка, О.М. Кокуна, Є.В. Тополова)

Інструкція: Прочитайте уважно кожне питання. Потім оберіть одну найбільш точну на нього відповідь, відмітивши відповідну клітину.

Стимульний матеріал

Текст опитувальника:

№ з/п	Як часто Ви відчуваєте себе на роботі таким чином?	1	2	3	4	5
		ніколи або дуже рідко	рідко	періодично	часто	дуже часто
1.	Як часто Ви відчуваєте себе на роботі <i>наляканим</i> ?					
2.	Як часто Ви відчуваєте себе на роботі <i>розстроєним</i> ?					
3.	Як часто Ви відчуваєте себе на роботі <i>нервовим</i> ?					
4.	Як часто Ви відчуваєте себе на роботі <i>винним</i> ?					
5.	Як часто Ви відчуваєте себе на роботі <i>ворожим</i> ?					
6.	Як часто Ви відчуваєте себе на роботі <i>сторожким</i> ?					
7.	Як часто Ви відчуваєте себе на роботі <i>виснаженим</i> ?					
8.	Як часто Ви відчуваєте себе на роботі <i>засмиканим</i> ?					
9.	Як часто Ви відчуваєте себе на роботі <i>присоромленим</i> ?					
10.	Як часто Ви відчуваєте себе на роботі <i>роздратованим</i> ?					

Обробка та інтерпретація результатів

Для оцінки досліджуваному пропонується п'ятибальна шкала. Сума набраних балів за вищенаведеними 10 питаннями складає рівень негативного впливу роботи на психологічний стан співробітника. Його мінімальне значення дорівнює 10 балам, а максимальне - 50 балам. В таблиці вказано нормативні дані (показники чоловіків та жінок за цієї методикою також

виявилися дуже близькими). Коефіцієнт внутрішньої узгодженості Кронбаха (α) за цією методикою склав 0,94.

**Нормативні дані показника рівня негативного впливу
роботи на психологічний стан**

	Рівень	Значення показника у балах
1	Низький	10–13
2	Нижчий за середній	14–17
3	Середній	18–26
4	Вищий за середній	27–38
5	Високий	39–50

Чотирирівимірний опитувальник симптомів (4DSQ)

Мета опитувальника - допомогти спеціалістам диференціювати синдроми, пов'язані зі стресом (нервовий зрив, вигорання) та ПР (депресія, ТР). 4DSQ складається із 50 пунктів, які оцінюють стан пацієнта за останні 7 днів. Варіанти відповідей на питання сформульовані як «Ні», «Іноді», «Регулярно», «Часто», «Дуже часто або постійно». Відповіді оцінюють за шкалою 0–2 бали, де 0- «Ні», 1- «Іноді», 2 - для всіх інших варіантів відповідей. При обробці опитувальника кількість балів підсумовують згідно з окремими шкалами. Шкала дистресу містить 16 пунктів (загальна сума балів 0-32), шкала депресії - 6 пунктів (загальна сума балів 0-12), шкала тривожності- 12 пунктів (загальна сума балів 0-24), шкала соматоформних порушень -16 пунктів (загальна сума балів 0-32).

4DSQ	Ні	Іноді	Регулярно	Часто	Дуже часто/ Постійно	Шкала
Бали за відповідь	0	1	2	2	2	
Чи були у Вас нижченаведені скарги протягом останніх 7 днів?						
Запаморочення/пресинкопальний стан						Соматизація
Біль у м'язах						Соматизація
Непритомність						Соматизація
Біль у шиї						Соматизація
Біль у спині						Соматизація
Підвищена пітливість						Соматизація
Прискорене серцебиття						Соматизація
Головний біль						Соматизація
Відчуття здуття живота						Соматизація
Затуманений зір/«мушки» перед очима						Соматизація
Відчуття нестачі повітря						Соматизація
Нудота/розлад шлунка						Соматизація
Біль у ділянці шлунка/живота						Соматизація
Поколювання в пальцях						Соматизація
Тиск у грудній ділянці						Соматизація
Біль у грудях						Соматизація

Поганий/пригнічений настрій						Дистрес
Безпричинний страх						Тривога
Відчуття журби						Дистрес
Неспокійний сон						Дистрес
Страх неясного походження						Тривога
Байдужість до оточуючого						Дистрес
Тремтіння у присутності інших людей						Тривога
Тривога/панічні атаки						Тривога
Чи були у Вас нижченаведені відчуття протягом останніх 7 днів?						
Напруження						Дистрес
Роздратованість						Дистрес
Страх						Тривога
Відсутність сенсу будь-чого						Депресія
Що Ви більше нічого не можете робити						Дистрес
Що життя нічого не варте						Депресія
Що Вам більше не цікаві люди та речі, які Вас оточують						Дистрес
Що Ви більше не справляєтеся						Дистрес
Що Вам би було легше, якби Ви померли						Депресія
Що нічого більше не приносить Вам задоволення						Депресія
Що Ви знаходитеся у безвихідному становищі						Депресія
Що Ви не можете більше впоратися із ситуацією, що склалася						Дистрес
За останній тиждень Ви:						
Відчували, що нічим не хочете займатися?						Дистрес
Міркували не так ясно, як раніше?						Дистрес
Мали проблеми із засинанням?						Дистрес
Боялися вийти з дому одні?						Тривога
Протягом останнього тижня:						
Вас було легко схвилювати?						Дистрес
Ви боялися того, чого зовсім не варто було би боятися (тварин, висоти, маленьких приміщень тощо)?						Тривога
Вам було лячно подорожувати громадським транспортом?						Тривога
Ви боялися зганьбитися перед іншими людьми?						Тривога
Ви відчували, що Вам загрожує невідома небезпека?						Тривога
У Вас були думки «Якби ж я помер»?						Депресія

Ви прокручували у голові думки/спогади про подію (-ії) Вашого життя, які Вас засмучували?						Дистрес
Вам було дуже важко відганяти від себе неприємні думки про подію (-ії), що Вас засмучують?						Дистрес
Ви уникали деяких місць, бо вони Вас лякали?						Тривога
Ви були змушені по кілька разів на день повторювати одні й ті ж дії, перше ніж могли зробити щось ще?						Тривога

Інструкція: серед наведених тверджень позначте знаком «+» ті, з якими ви згодні, а «-» – ті, з якими ви не погоджуєтесь.

Стимульний матеріал

1.	Життєві успіхи надають мені наснаги у досягненні особистих і професійних цілей
2.	Наполегливість – це мій шлях до успіху
3.	Загалом, я впевнена у собі людина
4.	Для мене важливо мати добрі взаємини з близькими та колегами по роботі
5.	Для мене важливо бути зрозумілим для інших
6.	Я допомагаю, не чекаючи, доки мене про це попросять
7.	Люди за своєю природою злі
8.	Мені не подобається відповідати за інших
9.	Коли необхідно приймати рішення, я не впевнений, що оберу вірний варіант
10.	Людина, якій допомагають, ніколи нічому сама не навчиться
11.	Я довіряю собі у розв'язанні особистих і професійних питань
12.	Навіть коли виконую важливе завдання, я часто відволікаюсь
13.	Я волію тримати при собі свої речі, думки та переживання

14.	Для мене важливо, щоб мої зусилля не були марними
15.	Я намагаюсь уникати людей, які можуть у мене щось попросити
16.	Добро – це філософська категорія, що мало сумісна з реальним життям
17.	Бути добрим – означає виховувати у навколишніх несаможиттєвість
18.	Люди невдячні, тому не слід поспішати їм допомагати
19.	Вважаю, що оточуючі не повинні ображатись, якщо я не виконав обіцянки
20.	Якщо я не можу виконати прохання або доручення, я попереджаю, щоб на мене не розраховували
21.	Не вважаю себе цілеспрямованою людиною
22.	Якщо завдання відповідальне, намагаюсь його уникнути
23.	Якщо завдання слід виконати творчо, отже, я маю зробити те, чого ніхто не зможе оцінити
24.	Мені складно придумати щось нове у взаєминах або професійних питаннях
25.	Не можу сказати, що маю хороше почуття гумору
26.	Нікому не слід довіряти
27.	Доброта – це прихований егоїзм
28.	Навіть у поганій людині є щось хороше
29.	Для мене важливо, щоб близькі та колеги по роботі визнавали мої досягнення
30.	Мені є кого любити
31.	Мені цікаві люди, які мислять неординарно
32.	У своїх намірах я рахуюсь із бажаннями близької людини
33.	У житті немає нічого цікавого, лише розчарування
34.	Кожній людині необхідно дати у житті шанс
35.	Головними принципами людських взаємин мають бути співстраждання і милосердя

36.	До мене нерідко звертаються за порадою і допомогою
37.	Я вмію надихати інших на творчі рішення або добрі вчинки
38.	Я вмію пропонувати свою допомогу, не принижуючи людину
39.	Мені подобається розмірковувати, філософствувати
40.	Я відчуваю життя повніше, коли прагну до мети

41.	Милосердя є вищим за справедливість
42.	Показником справжнього професіоналізму людини є успіх
43.	Я не займаюсь саморозвитком
44.	Професія не є сферою моєї самореалізації
45.	Я цілком задоволений рівнем своїх професійних знань
46.	Чим більше знаєш, тим примарнішою стає істина
47.	Для професійного зростання потрібна не самоосвіта, а чіткі цілі
48.	Я не бачу перспектив саморозвитку
49.	Природа людини завжди візьме гору над вихованням
50.	Я не потребую самоаналізу
51.	Із двох завдань я, у першу чергу, виконую те, що пов'язане з проханням іншої людини, а вже потім – власне
52.	Складові любові – це турбота, відповідальність і терпіння
53.	У моєму житті є хтось або щось, чому я себе присвятив
54.	Мені цікаво вчитись – із книжок, у людей, у життя
55.	Успіх – це досягнення правильно сформульованої цілі
56.	Я вмію створити собі гарний настрій
57.	Я не знаю, якими є мої переваги
58.	Я відчуваю життя повніше, коли здатний любити
59.	Я не здатний надихати та заспокоювати інших
60.	Час від часу мені необхідно побути наодинці, щоб поміркувати над життям

61.	Я знаю, як себе організувати, щоб досягти мети
62.	Я не можу відповісти на запитання «Хто я?»
63.	Я не вмію створювати довірливі взаємини
64.	Я не знаю меж власних творчих і професійних можливостей
65.	Близьким і колегам по роботі важлива моя моральна підтримка
66.	Я не здатний робити щось, щоб почуватись у безпеці
67.	Я знаю, що мої професійні успіхи є наслідком мого саморозвитку

Обчислення результатів: визначити відповідність відповіді респондента до ключа опитувальника. За кожну відповідність відповіді до ключа додати 1 бал. Обчислити суму балів за кожною шкалою.

Ключ ОПРО

№ шкали		№ № тверджень та відповідь ключа								Сума балів
1.	Упевненість у собі	2+	3+	9-	11+	12-	21-	22-	55+	
2.	Доброта до людей	4+	5+	15-	16-	17-	26-	27-	28+	
3.	Допомога іншим	4+	6+	10-	17-	18-	36+	37+	38+	
4.	Успіх	1+	12-	14+	29+	34+	40+	42-	55+	
5.	Любов	7-	8-	11+	30+	33-	51+	52+	53+	
6.	Творчість	23-	24-	25-	31+	37+	40+	53+	54+	
7.	Віра у добро	1+	6+	7-	13-	16-	28+	34+	35+	
8.	Прагнення до мудрості	33-	36+	39+	45-	46-	47-	54+	55+	
9.	Робота над собою	11+	41+	43-	48-	49-	50-	52+	54+	
10.	Самореалізація у професії	11+	23-	24-	40+	42-	44-	47-	53+	
11.	Відповідальність	8-	10-	19-	20+	22-	32+	51+	52+	
12.	Знання власних ресурсів	57-	59-	60+	61+	62-	63-	66-	67+	
13.	Уміння оновлювати власні ресурси	56+	58+	60+	61+	62-	63-	64-	66-	
14.	Уміння використовувати власні ресурси	58+	59-	61+	63-	64-	65+	66-	67+	
15.	Загальний рівень психологічної ресурсності	Усього								

Рівні психологічної ресурсності: 0-56 балів – психологічна ресурсність не діагностується; 57-69 балів – низький рівень психологічної ресурсності; 70-92 бали – середній рівень психологічної ресурсності; 93-106 балів - високий рівень психологічної ресурсності; 107-112 балів - сумнівні дані для діагностування наявності психологічної ресурсності.

Шкала самоефективності (Р.Шварцер та М.Єрусалем)

Методика застосовується для вивчення самоефективності - впевненості (переконань) людини щодо її потенційної здатності організувати та здійснити власну діяльність, необхідну для досягнення певної мети. Також самоефективність розуміється і як продуктивний процес інтеграції когнітивних, соціальних та поведінкових компонентів задля здійснення оптимальної стратегії в різноманітних ситуаціях.

Інструкція: «Прочитайте, будь ласка, кожне твердження та вкажіть в реєстраційному бланку одну найбільш слушну відповідь стосовно ефективності Вашої військово-професійної діяльності при виконанні професійних завдань (позначивши знаком «+» відповідну клітину)»

№ з/п	Твердження	Повністю невірно	Скоріш невірно	Скоріш вірно	Повністю вірно
1	Якщо я добре постараюсь, то завжди знайду вирішення навіть складних проблем				
2	Якщо мені щось заважає, то я все ж знаходжу шляхи досягнення своєї мети				
3	Мені достатньо легко досягати своїх цілей				

4	В несподіваних ситуаціях я завжди знаю, як поводитись				
5	Я вірю, що можу упоратися з непередбаченими труднощами				
6	Якщо я докладу достатньо зусиль, то зможу упоратися з більшістю проблем				
7	Я готовий(а) до будь-яких труднощів, оскільки покладаюся на власні здібності				
8	Якщо переді мною постає якась проблема, то я звичайно знаходжу кілька варіантів її вирішення				
9	Я можу щось вигадати навіть у безвихідній, на перший погляд, ситуації				
10	Я звичайно здатен(а) тримати ситуацію під контролем				

Обробка та інтерпретація результатів

Шкала самоефективності складається з 10-ти тверджень, які досліджуваному пропонується співвіднести з ефективністю своєї діяльності. Позначення досліджуваним клітини «абсолютно невірно» дає 1 бал; «скоріш невірно» дає 2 бали; «скоріш вірно» - 3 бали; «абсолютно вірно» - 4 бали. Отримання підсумкового результату здійснюється шляхом складання балів за всіма 10-ма твердженнями. Отримані результати інтерпретуються таким чином: 36-40 балів - висока самоефективність; 30-35 балів - вища за середню; 25-29 балів - середня; 20-24 бали - нижча за середню; 19 і менше балів - низька.

**Таблиця кореляційних зв'язків проведеного дослідження
соматичних особливостей та їх вплив на професійно важливі якості в
працівників поліції**

Кореляції																								
		Упевненість в собі	Доброта до людей	Допомога іншим	Успіх	Любов	Творчість	Віра у добро	Прагнення до мудрості	Робота над собою	Самореалізація у професії	Відповідальність	Знання власних ресурсів	Уміння оновлювати власні ресурси	Уміння використовувати власні ресурси	комунікативний контроль	негативний вплив роботи	проф. сам. ефект.	само ефект.	соматизація	дистрес	тривога	депресія	
Упевненість в собі	Корреляція Пірсона	1	.123	.443 ^{**}	.034	.242	.453 ^{**}	.196	.101	.301 [*]	.355 [*]	.255	.470 ^{**}	.419 ^{**}	.459 [*]	-.103	-.398 ^{**}	.291	.262	-.317 [*]	-.373 [*]	-.328 [*]	-.324 [*]	
	Знач. (двуххвост. ронкая)		.427	.003	.826	.113	.002	.203	.516	.047	.018	.095	.001	.005	.002	.505	.007	.056	.086	.036	.013	.029	.032	
	N	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	
Доброта до людей	Корреляція Пірсона	.123	1	.837 ^{**}	.274	.408 ^{**}	.350 [*]	.832 ^{**}	.485 ^{**}	.468 ^{**}	.311 [*]	.137	.551 ^{**}	.570 ^{**}	.611 ^{**}	.046	-.089	.178	.112	-.112	-.127	-.151	-.416 [*]	
	Знач. (двуххвост. ронкая)		.427	.000	.071	.006	.020	.000	.001	.001	.040	.373	.000	.000	.000	.768	.564	.249	.470	.466	.413	.329	.005	
	N	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	
Допомога іншим	Корреляція Пірсона	.443 ^{**}	.837 ^{**}	1	.319 [*]	.352 [*]	.407 [*]	.441 [*]	.373 [*]	.619 [*]	.439 [*]	.332 [*]	.858 ^{**}	.836 ^{**}	.882 ^{**}	-.052	-.105	.316 [*]	.212	-.220	-.417 [*]	-.106	-.503 [*]	
	Знач. (двуххвост. ронкая)		.003	.000	.035	.019	.006	.003	.013	.000	.003	.027	.000	.000	.000	.736	.497	.037	.168	.152	.005	.495	.000	
	N	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	
Успіх	Корреляція Пірсона	.034	.274	.319 [*]	1	.328 [*]	.290	.429 ^{**}	.502 ^{**}	.288	.508 [*]	.042	.246	.224	.247	-.026	.075	.207	.245	.141	-.182	.015	-.340 [*]	
	Знач. (двуххвост. ронкая)		.826	.071	.035	.030	.057	.004	.001	.058	.000	.787	.107	.144	.106	.869	.627	.179	.108	.363	.236	.922	.024	
	N	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	
Любов	Корреляція Пірсона	.242	.408 ^{**}	.352 [*]	.328 [*]	1	.309 [*]	.454 ^{**}	.222	.382 [*]	.348 [*]	.388 ^{**}	.397 ^{**}	.411 ^{**}	.453 [*]	.103	.040	.214	.138	.003	-.180	-.053	-.105	
	Знач. (двуххвост. ронкая)		.113	.006	.019	.030		.041	.002	.148	.010	.021	.009	.006	.002	.507	.799	.163	.370	.986	.243	.732	.497	
	N	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	
Творчість	Корреляція Пірсона	.453 ^{**}	.350 [*]	.407 [*]	.290	.309 [*]	1	.452 ^{**}	.424 ^{**}	.411 ^{**}	.803 ^{**}	-.086	.521 ^{**}	.536 ^{**}	.587 ^{**}	-.092	-.116	.447 ^{**}	.431 ^{**}	-.088	-.179	-.229	-.264 [*]	
	Знач. (двуххвост. ронкая)		.002	.020	.006	.057	.041		.002	.004	.006	.000	.579	.000	.000	.000	.551	.455	.002	.003	.572	.244	.136	.083
	N	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	
Віра у добро	Корреляція Пірсона	.196	.832 ^{**}	.441 [*]	.429 [*]	.454 ^{**}	.452 ^{**}	1	.328 [*]	.568 [*]	.424 ^{**}	.107	.531 ^{**}	.453 [*]	.415 [*]	.001	-.003	.141	.166	-.029	-.199	-.233	-.344 [*]	
	Знач. (двуххвост. ронкая)		.203	.000	.003	.004	.002		.030	.000	.004	.491	.000	.002	.005	.995	.985	.360	.281	.854	.194	.128	.022	
	N	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	
Прагнення до мудрості	Корреляція Пірсона	.101	.485 ^{**}	.373 [*]	.502 [*]	.222	.424 ^{**}	.328 [*]	1	.348 [*]	.487 ^{**}	-.070	.360 [*]	.358 [*]	.348 [*]	-.158	-.016	.216	.308 [*]	.055	.078	.010	-.294 [*]	
	Знач. (двуххвост. ронкая)		.516	.001	.013	.001	.148	.004	.030		.020	.001	.651	.016	.017	.021	.305	.916	.160	.042	.722	.617	.948	.053
	N	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	
Робота над собою	Корреляція Пірсона	.301 [*]	.468 ^{**}	.619 [*]	.288	.382 [*]	.411 ^{**}	.568 ^{**}	.348 [*]	1	.354 [*]	.347 [*]	.502 ^{**}	.385 [*]	.459 [*]	-.077	-.098	.221	.231	-.056	-.279	-.122	-.372 [*]	
	Знач. (двуххвост. ронкая)		.047	.001	.000	.056	.010	.006	.000	.020		.018	.021	.001	.015	.002	.618	.526	.149	.132	.720	.066	.429	.013
	N	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	
Самореалізація у професії	Корреляція Пірсона	.355 [*]	.311 [*]	.439 [*]	.508 [*]	.348 [*]	.803 ^{**}	.424 ^{**}	.467 ^{**}	.354 [*]	1	.027	.362 [*]	.363 [*]	.406 [*]	-.169	.173	.216	.250	.184	.052	.072	-.041	
	Знач. (двуххвост. ронкая)		.018	.040	.003	.000	.021	.000	.004	.001	.018		.861	.016	.015	.006	.272	.262	.159	.101	.232	.738	.645	.794
	N	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	
Відповідальність	Корреляція Пірсона	.255	.137	.332 [*]	.042	.388 ^{**}	-.086	.107	-.070	.347 [*]	.027	1	.039	.058	.121	.227	-.138	-.020	-.056	-.139	-.283	.011	-.048	
	Знач. (двуххвост. ронкая)		.095	.373	.027	.787	.009	.579	.491	.651	.021	.861		.803	.710	.435	.139	.373	.900	.716	.369	.063	.945	.759
	N	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	
Знання власних ресурсів	Корреляція Пірсона	.470 ^{**}	.551 ^{**}	.658 ^{**}	.246	.397 ^{**}	.521 ^{**}	.531 ^{**}	.380 [*]	.502 ^{**}	.362 [*]	.039	1	.906 ^{**}	.872 ^{**}	-.063	-.016	.458 ^{**}	.473 ^{**}	-.183	-.210	-.363 [*]	-.519 [*]	
	Знач. (двуххвост. ронкая)		.001	.000	.107	.008	.000	.000	.016	.001	.016	.803		.000	.000	.684	.918	.002	.001	.234	.171	.016	.000	
	N	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	
Уміння оновлювати власні ресурси	Корреляція Пірсона	.419 ^{**}	.570 ^{**}	.636 ^{**}	.224	.411 ^{**}	.536 ^{**}	.453 [*]	.368 [*]	.365 [*]	.363 [*]	.058	.906 ^{**}	1	.930 ^{**}	-.075	-.013	.409 ^{**}	.390 ^{**}	-.206	-.183	-.346 [*]	-.455 [*]	
	Знач. (двуххвост. ронкая)		.005	.000	.000	.144	.006	.000	.002	.017	.015	.710	.000		.000	.626	.934	.006	.009	.179	.290	.022	.002	
	N	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	
Уміння використовувати власні ресурси	Корреляція Пірсона	.459 [*]	.511 ^{**}	.682 ^{**}	.247	.453 [*]	.587 ^{**}	.415 [*]	.348 [*]	.459 [*]	.406 [*]	.121	.872 ^{**}	.930 ^{**}	1	-.160	-.012	.415 [*]	.376 [*]	-.225	-.192	-.346 [*]	-.476 [*]	
	Знач. (двуххвост. ронкая)		.002	.000	.106	.002	.000	.005	.021	.002	.006	.435	.000	.000		.300	.938	.005	.012	.143	.211	.022	.001	
	N	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	

	N	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44
комунікат контроль	Корреляц ия Пироона	-.103	.046	-.052	-.026	.103	-.092	.001	-.158	-.077	-.169	.227	-.063	-.075	-.160	1	-.201	.122	.070	.173	-.083	.024	-.006	
	Знач. (двухсто ронняя)	.505	.768	.736	.869	.507	.551	.995	.305	.618	.272	.139	.684	.628	.300		.191	.428	.654	.261	.592	.879	.969	
	N	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	
негат.впл ив.роботи	Корреляц ия Пироона	-.398	-.089	-.105	.075	.040	-.116	-.003	-.016	-.096	.173	-.138	-.016	-.013	-.012	-.201	1	-.211	-.005	.623	.448	.475	.443	
	Знач. (двухсто ронняя)	.007	.564	.497	.627	.799	.455	.985	.916	.528	.262	.373	.918	.934	.938	.191		.169	.975	.000	.002	.001	.003	
	N	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	
проф.сам офект.	Корреляц ия Пироона	.291	.178	.316	.207	.214	.447	.141	.216	.221	.216	-.020	.458	.409	.415	.122	-.211	1	.738	-.167	-.298	-.381	-.371	
	Знач. (двухсто ронняя)	.056	.249	.037	.179	.163	.002	.360	.160	.149	.159	.900	.002	.006	.005	.428	.169		.000	.279	.049	.011	.013	
	N	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	
самоефек т.	Корреляц ия Пироона	.262	.112	.212	.245	.138	.431	.166	.306	.231	.250	-.056	.473	.390	.376	.070	-.005	.738	1	.028	-.176	-.278	-.449	
	Знач. (двухсто ронняя)	.086	.470	.168	.108	.370	.003	.281	.042	.132	.101	.716	.001	.009	.012	.654	.975	.000		.857	.254	.068	.002	
	N	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	
социализ ація	Корреляц ия Пироона	-.317	-.112	-.220	.141	.003	-.088	-.029	.055	-.056	.184	-.139	-.183	-.206	-.225	.173	.623	-.167	.028	1	.455	.723	.525	
	Знач. (двухсто ронняя)	.036	.468	.152	.363	.868	.572	.854	.722	.720	.232	.369	.234	.179	.143	.261	.000	.279	.857		.002	.000	.000	
	N	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	
дистрес	Корреляц ия Пироона	-.373	-.127	-.417	-.182	-.180	-.179	-.199	.078	-.279	.052	-.283	-.210	-.163	-.192	-.063	.448	-.298	-.176	.455	1	.376	.591	
	Знач. (двухсто ронняя)	.013	.413	.005	.238	.243	.244	.194	.617	.066	.738	.063	.171	.290	.211	.592	.002	.049	.254	.002		.012	.000	
	N	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	
тривога	Корреляц ия Пироона	-.328	-.151	-.106	.015	-.063	-.229	-.233	.010	-.122	.072	.011	-.383	-.346	-.346	.024	.475	-.381	-.278	.723	.376	1	.632	
	Знач. (двухсто ронняя)	.029	.329	.495	.822	.732	.136	.128	.946	.429	.645	.945	.016	.022	.022	.879	.001	.011	.068	.000	.012		.000	
	N	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	
депресія	Корреляц																							

**Таблиця однофакторного дисперсійного аналізу за фактором
соматизації**

ANOVA						
		Сумма квадратов	ст.св.	Средний квадрат	F	Знач.
Упевненіс ть в собі	Между группами	12,199	2	6,099	1,309	,281
	Внутри групп	191,045	41	4,660		
	Всего	203,244	43			
Доброта до людей	Между группами	27,852	2	13,926	2,840	,070
	Внутри групп	201,057	41	4,904		
	Всего	228,909	43			
Допомога іншим	Между группами	30,614	2	15,307	3,294	,047
	Внутри групп	190,545	41	4,647		
	Всего	221,159	43			
Успіх	Между группами	3,886	2	1,943	,426	,656
	Внутри групп	186,909	41	4,559		
	Всего	190,795	43			
Любов	Между группами	21,114	2	10,557	1,779	,182
	Внутри групп	243,318	41	5,935		
	Всего	264,432	43			
Творчість	Между группами	12,205	2	6,102	1,104	,341
	Внутри групп	226,591	41	5,527		
	Всего	238,795	43			
Віра у добро	Между группами	16,045	2	8,023	1,372	,265
	Внутри групп	239,682	41	5,846		
	Всего	255,727	43			

комунікат. контроль	Между групами	5,557	2	2,778	,467	,630
	Внутри груп	243,920	41	5,949		
	Всего	249,477	43			
негат.впл ив роботи	Между групами	52,597	2	26,298	5,530	,007
	Внутри груп	194,966	41	4,755		
	Всего	247,563	43			
проф.сам оефект.	Между групами	40,960	2	20,480	3,616	,036
	Внутри груп	232,239	41	5,664		
	Всего	273,199	43			
самоефе кт.	Между групами	15,307	2	7,653	1,247	,298
	Внутри груп	251,602	41	6,137		
	Всего	266,909	43			
соматиза ція	Между групами	160,977	2	80,489	32,224	,000
	Внутри груп	102,409	41	2,498		
	Всего	263,386	43			
дистрес	Между групами	121,778	2	60,889	4,219	,022
	Внутри груп	591,693	41	14,432		
	Всего	713,472	43			
тривога	Между групами	86,551	2	43,276	15,047	,000
	Внутри груп	117,920	41	2,876		
	Всего	204,472	43			
депресія	Между групами	73,006	2	36,503	9,115	,001
	Внутри груп	164,193	41	4,005		
	Всего	237,199	43			

Робастные критерии равенства средних					
		Статисти ка ^a	ст. св. 1	ст. св. 2	Знач.
Упевненіс ть в собі	Брауна- Форсайта	1,291	2	31,407	,289
Доброта до людей	Брауна- Форсайта	2,830	2	29,182	,075
Допомога іншим	Брауна- Форсайта	3,334	2	29,774	,049
Успіх	Брауна- Форсайта	,445	2	23,810	,646
Любов	Брауна- Форсайта	1,659	2	28,596	,208
Творчість	Брауна- Форсайта	1,345	2	37,341	,273
Віра у добро	Брауна- Форсайта	1,466	2	33,482	,245
Прагненн я до мудрості	Брауна- Форсайта	1,252	2	34,657	,298
Робота над	Брауна- Форсайта	,482	2	29,607	,622
Самореал ізація у професії	Брауна- Форсайта	,047	2	34,334	,954
Відповіда льність	Брауна- Форсайта	,026	2	31,175	,974
Знання власних ресурсів	Брауна- Форсайта	1,887	2	34,364	,167
Уміння оновлюва ти власні ресурси	Брауна- Форсайта	2,291	2	32,962	,117
Уміння використ овувати власні ресурси	Брауна- Форсайта	2,820	2	33,189	,074
комунікат .контроль	Брауна- Форсайта	,403	2	26,469	,672
негат.впл ив роботи	Брауна- Форсайта	5,139	2	28,052	,013
проф.сам оефект.	Брауна- Форсайта	3,842	2	28,178	,033
самоефе кт.	Брауна- Форсайта	1,278	2	29,262	,294
соматиза ція	Брауна- Форсайта	31,221	2	26,303	,000
дистрес	Брауна- Форсайта	7,229	2	32,763	,003
тривога	Брауна- ...	16,015	2	30,614	,000