m_educ_2026_112

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
ЧЕРНІВЕЦЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
ІМЕНІ ЮРІЯ ФЕДЬКОВИЧА

Факультет педагогіки, психології та соціальної роботи
кафедра практичної психології

Ресурси психологічного благополуччя поліцейських в умовах воєнного стану

Кваліфікаційна робота

Рівень вищої освіти – другий (магістерський)

Виконала:
студентка 2 курсу, 222 м групи
Гайдамашко Юлія Юріївна

Керівник:
доктор психологічних наук,
професор **Гуляс І.А.**

До захисту допущено
на засіданні кафедри
протокол №___від_____2025 р.
Зав. кафедрою _____доц. Радчук В.М.

Чернівці – 2025

АНОТАЦІЯ

Гайдамашко Ю.Ю. Ресурси психологічного благополуччя поліцейських в умовах військового стану. Рукопис. Кваліфікаційна робота на здобуття ОКР «магістр» зі спеціальності С4 Психологія. Чернівецький нац. ун-т імені Юрія Федьковича. Чернівці, 2025. 71 с.

У магістерській роботі проаналізовано сутність і структуру психологічного благополуччя працівників поліції в умовах воєнного стану. Розкрито теоретичні підходи до розуміння феномена благополуччя у гедоністичній та евдемоністичній перспективах, розглянуто основні моделі К. Ріфф, Е. Дінера та К. Кіза. Окреслено психологічні ресурси, що забезпечують стійкість і адаптацію поліцейських до стресу. Обґрунтовано вплив професійних і воєнних чинників на їхнє психічне здоров'я. Описано результати емпіричного дослідження рівня благополуччя, резилієнтності, емоційної саморегуляції, соціальної підтримки та копінг-стратегій. Представлено особливості взаємозв'язку внутрішніх і зовнішніх ресурсів як детермінант стійкості особистості. Розроблено рекомендації щодо розвитку психологічної стійкості та профілактики професійного виснаження.

Ключові слова: психологічне благополуччя, резилієнтність, емоційна саморегуляція, соціальна підтримка, копінг-стратегії, поліцейські, воєнний стан.

ABSTRACT

Haydamashko Yu.Yu. Resources of psychological well-being of police officers under martial law. Manuscript. Qualification work for obtaining the OCD "master" in the specialty C4 Psychology. Chernivtsi National University named after Yuriy Fedkovych. Chernivtsi, 2025. 71 p.

The master's thesis analyzes the essence and structure of police officers' psychological well-being under martial law. Theoretical approaches to understanding well-being in hedonic and eudaimonic perspectives are revealed, and the main models of C. Ryff, E. Diener, and C. Keyes are examined. The psychological resources ensuring resilience and adaptation of police officers to stress are outlined. The influence of professional and wartime factors on their mental health is substantiated. The results of the empirical study of well-being, resilience, emotional self-regulation, social support, and coping strategies are described. The interrelation of internal and external resources as determinants of personal stability is presented. Recommendations for the development of psychological resilience and prevention of professional burnout are developed.

Key words: psychological well-being, resilience, emotional self-regulation, social support, coping strategies, police officers, martial law.

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

ЗМІСТ

ВСТУП 4

РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ ДОСЛІДЖЕННЯ РЕСУРСІВ ПСИХОЛОГІЧНОГО БЛАГОПОЛУЧЧЯ ПРАЦІВНИКІВ НАЦІОНАЛЬНОЇ ПОЛІЦІЇ В УМОВАХ ВОЄННОГО СТАНУ 8

1.1. Психологічне благополуччя: сутність, компоненти та моделі 8

1.2. Психологічні ресурси та чинники їх розвитку у професійному контексті 15

1.3. Психологічне благополуччя працівників поліції у контексті воєнного стану 25

РОЗДІЛ 2. ОРГАНІЗАЦІЯ, МЕТОДИ ТА МЕТОДИКИ ДОСЛІДЖЕННЯ РЕСУРСІВ ПСИХОЛОГІЧНОГО БЛАГОПОЛУЧЧЯ ПОЛІЦЕЙСЬКИХ В УМОВАХ ВОЄННОГО СТАНУ 33

2.1. Організація дослідження 33

2.2. Методи і методики дослідження 35

РОЗДІЛ 3. РЕЗУЛЬТАТИ ТА АНАЛІЗ ЕМПІРИЧНОГО ДОСЛІДЖЕННЯ РЕСУРСІВ ПСИХОЛОГІЧНОГО БЛАГОПОЛУЧЧЯ ПОЛІЦЕЙСЬКИХ В УМОВАХ ВОЄННОГО СТАНУ 46

3.1. Результати дослідження рівня психологічного благополуччя поліцейських 46

3.2. Особливості розвитку резилієнсності поліцейських 49

3.3. Результати дослідження саморегуляції працівників Національної поліції 51

3.4. Показники соціальної підтримки досліджуваних 54

3.5. Психологічний аналіз стратегій подолання стресу досліджуваних 56

3.6. Рекомендації щодо зміцнення психологічних ресурсів працівників поліції в умовах воєнного стану 58

ВИСНОВКИ 62

СПИСОК ВИКОРИСТАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ 65

ВСТУП

Актуальність дослідження. Воєнний стан в Україні зумовив безпрецедентне навантаження на працівників Національної поліції, які виконують службові обов'язки в умовах постійної небезпеки, високої відповідальності та емоційного напруження. У таких екстремальних ситуаціях особливої значущості набуває збереження психологічного благополуччя поліцейських як основи їх професійної ефективності, стійкості до стресу та морально-психологічної готовності до служби.

Попри наявність досліджень, присвячених проблемам професійного вигорання, стресостійкості та адаптації правоохоронців, питання психологічних ресурсів благополуччя залишається недостатньо розкритим. Зокрема, бракує цілісного уявлення про те, які саме когнітивні, емоційні, соціальні та організаційні ресурси забезпечують суб'єктивне відчуття благополуччя в умовах воєнних викликів.

В умовах тривалого воєнного стресу та підвищених ризиків професійної дезадаптації важливо не лише вивчати негативні наслідки діяльності поліцейських, а й виявляти внутрішні та зовнішні чинники психологічної стійкості – ресурси, що сприяють підтриманню внутрішньої рівноваги, оптимізму, здатності до саморегуляції й ефективного функціонування.

Актуальність теми також зумовлена потребою системи МВС України у науково обґрунтованих програмах психологічного супроводу працівників поліції, спрямованих на збереження їхнього психічного здоров'я та підвищення ресурсного потенціалу особистості.

Питання психологічної ресурсності та функціонування особистості в екстремальних і професійно напружених умовах знайшли широке висвітлення в працях українських учених. Так, Є. Анисимова розкрила психологічний зміст особистісного ресурсу в контексті життєдіяльності людини за умов екстремальної праці [2]. С. Бойчук зосередив увагу на специфіці ресурсності поліцейських-спецпризначенців [6]. Дослідники І. Ващенко та Б. Іваненко приділили увагу ролі психологічних ресурсів у подоланні складних життєвих

ситуацій [9], тоді як А. Галян узагальнила наявні дослідження щодо психологічного ресурсу особистості як чинника подолання стресу [10].

У фокусі роботи М. Дідуха – стан розвитку компонентів конструктивної копінг-поведінки працівників органів внутрішніх справ [15]. У свою чергу, С. Лукомська проаналізувала ресурсний підхід до подолання кризових ситуацій [27], а М. Олексин дослідила особливості розвитку психологічної ресурсності у процесі проходження служби в поліції [31]. О. Охренко описав психологічні закономірності адаптації особистості до специфічних умов діяльності [34].

Важливий внесок у вивчення життєстійкості фахівців ризиконебезпечних професій зробила Я. Пономаренко, яка також дослідила особистісно-професійну здійсненність поліцейських з різним стажем служби [36]. Нарешті, О. Штепа представила комплексний аналіз та інтерпретацію емпіричної багатофакторної моделі психологічної ресурсності особистості [51], розробила питальник психологічної ресурсності [52], розкрила аспект щодо ресурсної насиченості особистості [55].

Таким чином, дослідження ресурсів психологічного благополуччя поліцейських у воєнних умовах має не лише теоретичну, а й виразну практичну значущість – воно сприяє розробці психопрофілактичних заходів, тренінгових програм і рекомендацій для психологічної служби МВС, спрямованих на зміцнення професійної стійкості та життєздатності правоохоронців.

Об’єкт дослідження – психологічне благополуччя працівників Національної поліції в умовах воєнного стану.

Предмет – структура й особливості психологічних ресурсів, що забезпечують психологічне благополуччя працівників Національної поліції в умовах воєнного стану.

Мета дослідження: теоретично обґрунтувати та емпірично дослідити психологічні ресурси поліцейських і їхні взаємозв’язки зі стресостійкістю та рівнем психологічного благополуччя в умовах воєнного стану.

Гіпотезою дослідження є припущення про те, що рівень психологічного благополуччя працівників Національної поліції в умовах воєнного стану

визначається комплексом психологічних ресурсів – стресостійкістю, емоційною саморегуляцією, когнітивними ресурсами (самооцінкою та сенсом життя), соціальною та організаційною підтримкою.

Задля досягнення мети і перевірки гіпотези дослідження у роботі поставлено такі **завдання:**

1. Теоретично обґрунтувати сутність психологічного благополуччя та структуру психологічних ресурсів працівників Національної поліції в умовах воєнного стану.

2. Дібрати релевантні методи і методики дослідження означеного феномена.

3. Емпірично дослідити рівень психологічного благополуччя поліцейських та виявити ключові ресурси (когнітивні, емоційні, соціальні), які його підтримують.

4. Розробити рекомендації щодо зміцнення психологічних ресурсів поліцейських в умовах військового стану.

У роботі використано такі **методи** дослідження:

– *теоретичні* – аналіз наукової літератури, зокрема вивчення зарубіжних і вітчизняних джерел з психологічного благополуччя, стресостійкості та ресурсів психіки працівників поліції; синтез – об’єднання окремих наукових підходів і моделей для формування комплексного уявлення про психологічні ресурси поліцейських; порівняльний аналіз, зокрема зіставлення результатів попередніх досліджень з метою виявлення загальних закономірностей і прогалин у наукових знаннях; узагальнення, а саме: формулювання висновків, які слугуватимуть основою в розробці завдань і гіпотези дослідження;

– *емпіричні* – методи письмового опитування – тестування і анкетування, які реалізовано шляхом застосування психодіагностичного інструментарію, а саме: «Шкала психологічного благополуччя Ріффа» (оцінка автономії, розвитку, цілеспрямованості, міжособистісних стосунків, особистісного зростання та прийняття себе), «Шкала резилієнсності Коннор-Девідсона» (визначає стійкість до стресу та здатність відновлюватися після кризових подій), «Опитувальник

емоційної саморегуляції В. Моросанової» (досліджує здатність контролювати емоційні реакції у стресових ситуаціях), «Опитувальник соціальної підтримки» (адаптований до професійної діяльності – оцінка підтримки від колег, керівництва та сім'ї), Опитувальник «Стратегії подолання стресу» Р. Лазарус, С. Фолкман (визначення домінуючих когнітивно-поведінкових стратегій у стресових ситуаціях), а також усного, – зокрема бесіди, з метою уточнення даних про соціальні ресурси, організаційне середовище та професійне функціонування;

– *математично-статистичні* – описова статистика (обчислення відсотків, середнього значення (M), стандартного відхилення (SD), мінімальних і максимальних показників).

Емпірична база дослідження. В опитуванні взяли участь 37 працівників Головного управління Національної поліції в Чернівецькій області, які проходять службу у підрозділах патрульної поліції, слідчих і превентивних службах. Серед респондентів 24 чоловіки та 13 жінок віком від 23 до 49 років. Стаж служби – від 1 до 22 років. Дослідження проводили упродовж квітня-червня 2025 року на базі ГУНП у Чернівецькій області з дотриманням етичних принципів психологічного дослідження – конфіденційності, добровільної участі та інформованої згоди.

Структура роботи. Робота складається зі вступу, трьох розділів, висновків, списку використаної літератури, що налічує 59 найменувань. Містить 2 таблиці і 5 рисунків.

РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ ДОСЛІДЖЕННЯ РЕСУРСІВ ПСИХОЛОГІЧНОГО БЛАГОПОЛУЧЧЯ ПРАЦІВНИКІВ НАЦІОНАЛЬНОЇ ПОЛІЦІЇ В УМОВАХ ВОЄННОГО СТАНУ

1.1. Психологічне благополуччя: сутність, компоненти та моделі

Психологічне благополуччя є центральним поняттям у сучасній психології, яке відображає стан гармонійного функціонування особистості, її здатність адаптуватися до зовнішніх умов, ефективно реалізовувати свої потреби та життєві цілі [20; 57]. Перші концептуальні підходи до психологічного благополуччя були сформовані у рамках гедоністичної традиції, у якій визначають благополуччя як максимізацію задоволення та мінімізацію страждання. Згідно з цим підходом, головним критерієм благополуччя є суб'єктивне відчуття щастя, позитивних емоцій і задоволеності життям [13, с. 103; 19].

Гедоністична традиція у психології благополуччя бере свій початок у філософії античності, зокрема у працях Епікура, який визначав щастя як максимізацію задоволення та мінімізацію страждання. У психології XX століття цей підхід трансформувався в концепцію суб'єктивного благополуччя, що акцентує на емоційних і когнітивних компонентах переживань індивіда. Провідними характеристиками гедоністичної перспективи є низка компонентів, зокрема:

– емоційний – підкреслює важливість частоти позитивних емоцій (радість, задоволення, ентузіазм) та рівня негативних емоцій (тривога, смуток, роздратування). Психологічне благополуччя у цьому контексті визначається балансом між позитивними та негативними емоціями, де перевага позитивних переживань свідчить про високий рівень благополуччя;

– когнітивний – крім емоцій, гедоністичний підхід враховує задоволеність життям як глобальну когнітивну оцінку особистістю свого життя. Це відображає,

наскільки реальність відповідає очікуванням, цінностям та потребам людини. Оцінка задоволеності життям є суб'єктивним індикатором психологічного благополуччя, оскільки вона відображає особисте сприйняття гармонії між бажаним та фактичним;

– суб'єктивний характер – провідною ознакою гедоністичного підходу є суб'єктивність благополуччя. Воно вимірюється самою людиною через її оцінку емоційного стану та життєвої задоволеності, а не через зовнішні об'єктивні критерії. Це дозволяє враховувати індивідуальні відмінності у сприйнятті життя та реакціях на події.

У сучасній психології широко застосовують гедоністичний підхід через концепцію суб'єктивного благополуччя, яку розвивали такі вчені, як Д. Дінер, Е. Діенер, К. Кахнеман та інші. Основні положення цього підходу полягають у тому, що задоволеність життям оцінюється через інтегральну оцінку різних сфер життя (особисте життя, робота, соціальні стосунки); позитивні емоції відіграють роль захисного механізму, що знижує вплив стресу та сприяє гнучкості мислення, натомість негативні емоції є сигналом дисбалансу, що потребує корекції у поведінці або середовищі [58].

Гедоністичний підхід також наголошує на значущості щоденних позитивних переживань, навіть у складних обставинах. У контексті професійної діяльності, наприклад поліцейських, це означає, що регулярні позитивні емоційні переживання, навіть короткочасні, можуть сприяти підтримці стійкості, мотивації та психологічного ресурсу.

Отже, гедоністичний підхід до психологічного благополуччя дозволяє оцінити емоційний та когнітивний досвід індивіда, проте його застосування потребує врахування певних обмежень і переваг, які детально розглянемо нижче.

Так, серед переваг виокремлюють: простоту та зрозумілість оцінки через самооцінку задоволеності життям та емоційний стан; відображення суб'єктивних переживань, які безпосередньо впливають на якість життя; уможливлює кількісну оцінку психологічного благополуччя у дослідженнях. Обмеженнями окресленого підходу є те, що він: недооцінює глибинні аспекти

особистісного розвитку та реалізації потенціалу; може не враховувати соціальний контекст та міжособистісні взаємозв'язки, що важливо для професійної діяльності; спрямований переважно на короткострокові емоційні переживання, а не на стійке психологічне благополуччя.

Тому гедоністична перспектива часто поєднується з евдемонічною, що дозволяє оцінювати не тільки задоволеність життям, але й смислове та ціннісне самовизначення, розвиток компетентностей та особистісний ріст.

Евдемонічна традиція (від грецького *eudaimonia* – «реалізація потенціалу», «добробут душі») акцентує увагу не лише на задоволенні життям та емоційному комфорті, а на глибшому, сенсовому вимірі психологічного благополуччя. У рамках цього підходу благополуччя розглядається як процес самореалізації, особистісного росту та досягнення смислу життя, що забезпечує стабільність психічного стану навіть за умов труднощів [13, с. 105].

Ключовими характеристиками евдемонічної перспективи є:

– реалізація потенціалу особистості – евдемонічне благополуччя передбачає, що людина усвідомлює та розвиває свої здібності, компетентності й таланти, досягає поставлених цілей і активно впливає на своє життя;

– смислове наповнення життя – важливим критерієм є наявність цілей, цінностей та усвідомленого життєвого смислу, що забезпечує внутрішню мотивацію та психологічну стійкість;

– автономія та самостійність – евдемонічний підхід підкреслює здатність приймати рішення, не піддаючись тиску соціальних очікувань, що сприяє відчуттю контролю над власним життям;

– особистісний розвиток – благополуччя не є статичним станом – воно проявляється у постійній динаміці самовдосконалення та самореалізації, що включає професійний розвиток, освоєння нових компетенцій та адаптацію до змін.

Сучасні психологи пропонують кілька моделей, які конкретизують компоненти евдемонічного благополуччя та дозволяють його оцінювати у професійній діяльності.

Зокрема, К. Ріфф розробила багатовимірну модель психологічного благополуччя, головною ідеєю якої є те, що благополуччя – це не лише приємні емоції або задоволеність життям, а повноцінна реалізація людського потенціалу.

Модель містить шість компонентів, кожен з яких окреслює важливу сферу «добробуту душі»: 1) самоприйняття – позитивне й реалістичне ставлення до себе: прийняття сильних і слабких сторін, усвідомлення власної історії та досягнень (проявами цього складника є те, що суб'єкт визнає помилки, але не зводить себе до них; відчуває внутрішню повноту навіть попри недоліки; звідси випливає і практичне значення: високий рівень самоприйняття пов'язаний зі стійкістю до критики, адекватною самооцінкою та меншою вразливістю до депресії); 2) особистісний розвиток – відчуття, що особистість росте, розвивається, що життя – це процес пізнання і розширення можливостей (його проявами є: зацікавленість новим досвідом, прагнення вчитися, планування самовдосконалення; у цьому зв'язку і практичне значення – люди, орієнтовані на розвиток, краще адаптуються до змін, менше «застрягають» у кризі); 3) цілі та смисл життя – наявність чітких життєвих цілей, усвідомлення смислу власної діяльності (проявами є те, що людина має мотиви та цінності, що направляють її дії; бачить, як поточні справи пов'язані з довгостроковими цілями; практичне значення полягає у тому, що смислоорієнтованість пов'язана з витривалістю в стресі й мотивацією до професійних завдань); 4) автономія – здатність здійснювати власні вибори, бути внутрішньо незалежним від надмірного соціального тиску; внутрішній критерій оцінки (прояви: ухвалення рішення всупереч зовнішнім очікуванням, відповідальність за власні дії; практичне значення – автономні особи краще зберігають цілісність під тиском і можуть конструктивно чинити опір деструктивним груповим нормам); 5) контроль над середовищем – уміння ефективно керувати обставинами, налаштовувати середовище під власні потреби; почуття компетентності у вирішенні повсякденних завдань (його прояви: організація робочого простору, вибудова соціальних мереж, уміння пристосуватися до вимог ситуації; звідси випливає практичне значення: високий контроль пов'язаний із почуттям ефективності та

меншою безпорадністю в стресових умовах); 6) якісні міжособистісні зв'язки – наявність близьких, теплих, довірливих стосунків; здатність емпатійно ставитися до інших (відповідно проявами є глибокі дружні чи сімейні зв'язки, довіра, готовність підтримувати інших, а практичне значення – соціальна підтримка пом'якшує вплив стресорів і є ключовим ресурсом психологічного благополуччя) [59].

Для поліцейських модель Ріфф дозволяє оцінити особистісні ресурси та стійкість до стресу, а також визначити потенційні шляхи розвитку психологічного благополуччя у професійній діяльності [48].

Американський дослідник К.-Л. Кіз розвинув інтегративну концепцію ментального (психічного) благополуччя, яка поєднує психологічні, емоційні та соціальні аспекти функціонування особистості. На відміну від підходів, у яких розглядають благополуччя лише через призму індивідуального щастя чи задоволеності життям, Кіз запропонував трикомпонентну модель, що відображає гармонію між внутрішнім станом людини, її психологічним розвитком і соціальною залученістю.

Зокрема, компонент *«емоційне благополуччя»* відповідає гедоністичній складовій благополуччя, пов'язаній із суб'єктивним відчуттям щастя, радості, задоволеності життям та переживанням позитивних емоцій. За Кізом, емоційне благополуччя включає три ключові параметри: задоволеність життям – узагальнене оцінювання власного життя як повноцінного, осмисленого, успішного; перевага позитивного емоційного тла – відчуття радості, вдячності, любові, натхнення у повсякденному досвіді; низький рівень негативних емоцій відсутність або зниження частоти переживань смутку, страху, тривоги, провини. Емоційне благополуччя відображає суб'єктивну задоволеність людини своїм життям і досвідом, тобто те, наскільки вона почувається щасливою «тут і зараз» [59].

«Психологічне благополуччя» – психологічний складник, за Кізом, який відображає евдемонічний вимір благополуччя, тобто спрямованість особистості на саморозвиток, реалізацію потенціалу, автономію та цілеспрямованість.

Учений запозичує та розвиває положення моделі психологічного благополуччя К. Ріфф, виокремлюючи такі складові: самоприйняття – позитивне ставлення до себе, прийняття власного минулого досвіду та рис; особистісне зростання – прагнення до розвитку, самовдосконалення, відкритість новим враженням; автономія – здатність діяти згідно з власними переконаннями, незалежно від зовнішніх впливів; цілеспрямованість і смисл життя – усвідомлення життєвих цілей, відчуття значущості власного існування; компетентність у взаємодії з середовищем – ефективність, відповідальність, адаптаційна гнучкість; позитивні стосунки з іншими – глибокі, довірливі, підтримувальні соціальні зв'язки. Отже, психологічне благополуччя відображає зрілість особистості, її здатність до осмисленого життя, розвитку і гармонії між внутрішніми потребами та зовнішніми вимогами. Зазначимо, що серед вітчизняних науковців концептуальний аналіз психологічного благополуччя здійснено у публікації В. Омелянської [32], розуміння феномену особистісного благополуччя в межах психологічної теорії та дослідницької практики представлено Г. Ложкіним [26].

Найбільш оригінальний внесок К. Кіза полягає у введенні поняття *«соціального благополуччя»* як індикатора адаптованості та залученості особистості у соціум. Цей рівень охоплює взаємозв'язок між людиною і суспільством, відчуття соціальної приналежності, довіри, корисності та інтегрованості в спільноту. Автор моделі визначає п'ять вимірів соціального благополуччя: 1) соціальна інтеграція – відчуття єдності з іншими людьми, включеність у соціальні групи та спільноти; 2) соціальна актуалізація – віра у можливість розвитку суспільства, відчуття власного внеску в його поступ; 3) соціальна згуртованість – переконання, що суспільство є зрозумілим, організованим і передбачуваним; 4) соціальна прийнятність – довіра до інших людей, позитивне ставлення до соціального оточення; 5) соціальний внесок – усвідомлення власної ролі та значущості у спільноті, почуття корисності [59].

Отже, соціальне благополуччя демонструє збалансованість між «Я» і «Ми», між особистими цілями та суспільними зв'язками, що особливо важливо для представників соціально значущих професій, зокрема працівників поліції.

Модель К. Кіза є цілісною системою ментального благополуччя, у якій три рівні – емоційний, психологічний і соціальний – взаємопов'язані. Згідно з цією моделлю, справжнє психічне здоров'я людини не обмежується лише відсутністю патології, а полягає у високому рівні функціонування в особистісній і соціальній сферах.

Насамкінець додамо, що Кіз також увів поняття «флоришинг» – стану розквіту, який характеризується поєднанням високих показників за всіма трьома вимірами благополуччя. Протилежним є стан «ланґвишинґ» – психологічної апатії, коли людина не відчуває радості, сенсу та соціальної залученості, попри відсутність клінічних розладів [59].

Ця модель підкреслює важливість поєднання особистісних і соціальних факторів для стабільного психологічного благополуччя. У професійній діяльності поліцейських соціальне благополуччя сприяє ефективній взаємодії з колегами та громадянами, підтримує командну роботу та психологічний ресурс.

Зазначимо, що евдемонічна традиція дозволяє розглядати психологічне благополуччя не як тимчасовий стан позитивних емоцій, а як комплексну динамічну систему самореалізації, розвитку і досягнення смислу життя. Цей підхід особливо корисний для професій, що потребують високого рівня психологічної стійкості та відповідальності, зокрема для поліцейських, де підтримка внутрішньої мотивації, автономії та соціальної інтеграції забезпечує ефективність і стабільність діяльності.

Таким чином, узагальнюючи розгляд концепцій психологічного благополуччя у гедоністичній, евдемонічній та інтегративній перспективах, можна дійти висновку, що кожна з них акцентує увагу на різних, але взаємодоповнювальних аспектах людського функціонування – від емоційної задоволеності до особистісного зростання та соціальної включеності [43-47].

1.2. Психологічні ресурси та чинники їх розвитку у професійному контексті

У сучасній психологічній науці поняття «психологічний ресурс» розглядається як сукупність внутрішніх потенціалів, властивостей і механізмів особистості, які забезпечують ефективну адаптацію до життєвих труднощів, саморегуляцію, подолання стресу та збереження психічного здоров'я [18]. Це інтегративна характеристика, що відображає не лише актуальні можливості людини, а й приховані резерви, які можуть бути активізовані у складних або кризових ситуаціях [42].

На переконання Т. Кухар, І. Волевахи, психологічні ресурси формуються під впливом як індивідуально-особистісних чинників (темперамент, характер, когнітивний стиль, мотивація), так і соціокультурного середовища (сім'я, професійна група, суспільні цінності). Вони функціонують як внутрішні опори людини, що дозволяють зберігати психологічну рівновагу, відновлювати емоційну стабільність і підтримувати конструктивну поведінку у стресових обставинах [24].

Дослідники С. Мадді, К. Хобфол, О. Даценко та ін. підкреслюють, що психологічний ресурс має багатовимірну структуру, яка містить когнітивні, емоційні, соціальні та духовні складові [9; 10; 14]. Розглянемо їх детальніше.

Когнітивні ресурси – це система інтелектуальних і пізнавальних механізмів, які забезпечують осмислення ситуації, оцінку можливостей її подолання та прийняття оптимальних рішень. До цієї групи належать: раціональне мислення – здатність аналізувати події, зважувати ризики [37], прогнозувати наслідки; когнітивна гнучкість – уміння змінювати спосіб мислення залежно від ситуації, знаходити нові підходи до вирішення проблем; усвідомлення власних ресурсів і обмежень – адекватна самооцінка, що сприяє ефективному самоуправлінню; рефлексивність – здатність до самоаналізу, осмислення власних дій, емоцій і мотивів. Когнітивні ресурси формують

інтелектуальну основу стресостійкості та визначають, як людина сприймає, інтерпретує і реагує на події, що викликають напруження [25; 35].

Емоційні ресурси – це стабільність, саморегуляцію та здатність переживати позитивні емоції навіть у складних умовах. Вони проявляються через: емоційну зрілість – уміння усвідомлювати, приймати й конструктивно виражати власні емоції; емоційну регуляцію – здатність контролювати імпульсивні реакції, знижувати інтенсивність негативних переживань; оптимізм і позитивне мислення, що допомагають утримувати життєствердну позицію; емпатію – здатність розуміти емоційний стан інших, що сприяє ефективній комунікації й підтримці. Емоційні ресурси виступають фундаментом психологічної рівноваги і відіграють ключову роль у профілактиці емоційного вигорання, тривожності та дистресу.

Соціальні ресурси охоплюють мережу міжособистісних відносин і систему соціальної підтримки, що сприяють адаптації людини до середовища. Вони охоплюють: соціальну підтримку (емоційну, інформаційну, інструментальну), яку надають близькі, колеги, професійне оточення; почуття приналежності до групи, колективу чи спільноти, яке формує відчуття безпеки й значущості; соціальну компетентність – здатність налагоджувати ефективні стосунки, конструктивно вирішувати конфлікти, співпрацювати.

У професійному контексті, зокрема для працівників Національної поліції, соціальні ресурси мають особливе значення, адже підтримка колег, згуртованість колективу та взаємна довіра зменшують вплив стресових факторів, підвищують ефективність командної взаємодії та профілактують емоційне виснаження [40].

Духовні ресурси – це найглибший рівень внутрішньої організації особистості, що пов’язаний із смислом життя, цінностями, вірою, почуттям моральної відповідальності та прагненням до гармонії із собою та світом. До них належать: життєві смисли – усвідомлення власної мети, значущості свого існування і діяльності; ціннісні орієнтації – система переконань, яка спрямовує поведінку та визначає життєву позицію; віра у власні сили і вищі принципи, що підтримує у кризових ситуаціях; почуття причетності до чогось більшого, ніж

власне «Я» – служіння суспільству, ідеалам, професійним або гуманістичним цінностям.

Духовний ресурс формує внутрішню опору особистості, забезпечує стійкість перед екзистенційними викликами, допомагає зберігати сенс життя навіть у трагічних або екстремальних обставинах.

Таким чином, психологічний ресурс є системним утворенням, що об'єднує когнітивні, емоційні, соціальні та духовні складові. Їхня взаємодія забезпечує психологічну стійкість, адаптивність та ефективне функціонування особистості. Для представників професій ризику, зокрема працівників Національної поліції, розвиток психологічних ресурсів є ключовим чинником збереження психічного здоров'я, попередження вигорання і підвищення професійної надійності [31].

Психологічне благополуччя особистості є не статичним станом, а динамічним процесом підтримання внутрішньої рівноваги між вимогами середовища та можливостями індивіда [1; 41]. Одним із ключових чинників, що забезпечує цей процес, виступають психологічні ресурси – внутрішні [44] та зовнішні потенціали, які дають змогу людині адаптуватися до життєвих змін, долати труднощі, реалізовувати власні цілі та зберігати позитивне самосприйняття [29].

Ресурси виконують компенсаторну, стабілізуючу, захисну й розвиткову функції, допомагаючи людині не лише долати стрес, але й зміцнювати психологічну стійкість і формувати почуття життєвої задоволеності. Згідно з теорією консервації ресурсів К. Хобфола, благополуччя підтримується тоді, коли людина володіє достатньою кількістю ресурсів або має можливість відновлювати їх у разі втрати.

Ресурси особистості визначають якість адаптаційних процесів. За наявності розвинених когнітивних, емоційних, соціальних і духовних ресурсів людина легше долає фрустраційні ситуації, зберігає контроль над поведінкою та здатність до конструктивного мислення.

Когнітивні ресурси (гнучкість мислення, рефлексивність, життєвий досвід) забезпечують раціональне осмислення труднощів, що знижує рівень тривожності та сприяє формуванню оптимістичних очікувань.

Емоційні ресурси (саморегуляція, позитивний афект, емоційна зрілість) стабілізують емоційний стан, зменшують деструктивний вплив стресу й запобігають розвитку психоемоційного виснаження.

Таким чином, ресурси виступають буфером між стресовими подіями та негативними емоційними наслідками, допомагаючи підтримувати психологічне благополуччя навіть у складних життєвих умовах.

Психологічні ресурси не лише підтримують адаптацію, а й сприяють особистісному зростанню, що є важливою складовою евдемонічного благополуччя [23].

Зокрема, когнітивна відкритість і здатність до саморефлексії дозволяють людині усвідомлювати власні потреби та цінності, формулювати смисложиттєві орієнтири. Емоційні ресурси допомагають зберігати мотивацію і внутрішню енергію, необхідну для досягнення особистісних і професійних цілей. *Соціальні* ресурси – довіра, підтримка, співпраця – забезпечують позитивний зворотний зв’язок, підкріплюючи відчуття компетентності й приналежності.

Духовні ресурси (смисл, цінності, віра) створюють екзистенційну основу психологічного благополуччя, допомагаючи людині зберігати цілісність і впевненість навіть у періоди життєвих криз.

У цьому контексті ресурси виступають механізмами самовідновлення, завдяки яким людина не лише долає труднощі, а й трансформує їх у досвід зростання.

З позицій гедоністичної традиції ресурси визначають рівень позитивних емоцій, задоволеність життям і якість міжособистісних стосунків.

Емоційна стабільність, соціальна підтримка, оптимізм та почуття контролю над життям безпосередньо впливають на сприйняття людиною власного стану щастя.

Дослідження К. Кіза підтверджують, що люди з вищим рівнем психологічних ресурсів демонструють більшу життєву задоволеність, меншу схильність до депресії, кращу адаптацію в умовах змін [56].

Отже, ресурси є своєрідними медіаторами між зовнішніми обставинами та внутрішнім емоційним благополуччям, визначаючи, як саме людина оцінює своє життя і реагує на події.

За О. Штепою, ресурси є взаємопов'язаними і формують цілісну систему, у межах якої один тип ресурсу може компенсувати нестачу іншого. Зокрема, сильні духовні ресурси (смисл життя, віра) можуть підтримати емоційну рівновагу за нестачі соціальної підтримки; натомість соціальні зв'язки здатні допомогти відновити внутрішню мотивацію і знизити психоемоційне напруження [53; 54].

У такому розумінні ресурси функціонують як внутрішня мережа психологічної підтримки, що забезпечує стійкість, цілісність і здатність людини зберігати благополуччя навіть у несприятливих умовах.

Для працівників правоохоронних органів, діяльність яких пов'язана з високими ризиками, невизначеністю та стресом, психологічні ресурси є базовою умовою підтримання професійного здоров'я (за Л. Музичко) [30]. Саме вони дозволяють не лише зберігати працездатність, а й реалізовувати гуманістичні цінності служіння суспільству, що є складовою духовного ресурсу та основою справжнього психологічного благополуччя.

Як зазначає Я. Бугерко, ресурси особистості є системоутворювальним чинником психологічного благополуччя. Вони визначають здатність людини підтримувати емоційну стабільність, осмислювати власний досвід, вибудовувати ефективні стосунки, формувати життєві цілі й знаходити смисл навіть у кризових ситуаціях. Чим більш гармонійно розвинені когнітивні, емоційні, соціальні та духовні ресурси, тим вищим є рівень психологічного благополуччя, що виявляється у почутті внутрішньої гармонії, самоприйнятті та життєвій задоволеності [8].

Професійна діяльність працівників Національної поліції України належить до категорії екстремальних, емоційно напружених і соціально відповідальних професій, де психологічні ресурси виступають не лише умовою ефективності, а й засобом збереження особистісної цілісності та психічного здоров'я. До ключових професійних ресурсів поліцейського належать стресостійкість, емоційна саморегуляція [6], соціальна підтримка колег і керівництва та професійна ідентичність [7; 11; 28]. Кожен із них виконує свою специфічну функцію у забезпеченні адаптації до складних службових умов і підтриманні психологічного благополуччя.

Стресостійкість визначають як здатність особистості зберігати ефективність діяльності, внутрішню рівновагу та конструктивність поведінки в умовах психічного напруження, небезпеки або невизначеності [3; 12; 21].

Для працівників поліції цей ресурс має ключове значення, оскільки вони регулярно стикаються з травматичними подіями, високим рівнем відповідальності, ризиком для життя та конфліктними взаємодіями.

Структура стресостійкості поліцейського містить такі компоненти: когнітивний – здатність раціонально оцінювати ситуацію, бачити альтернативи, приймати рішення під тиском часу; емоційний – уміння контролювати страх, гнів, тривогу, не піддаватися паніці; вольовий – наполегливість, самодисципліна, здатність мобілізувати ресурси в критичні моменти; мотиваційний – внутрішня готовність долати труднощі заради суспільного блага [5].

Стресостійкість виконує буферну функцію, запобігаючи розвитку професійного вигорання, тривожних і депресивних станів, сприяє стабільності психофізіологічного функціонування та підтримує високу якість виконання службових обов'язків.

Емоційна саморегуляція – це здатність особистості усвідомлювати, контролювати та конструктивно виражати власні емоційні стани, забезпечуючи адекватну поведінкову реакцію у стресових чи конфліктних ситуаціях. Для поліцейських вона є необхідною умовою професійної компетентності, адже саме вміння керувати емоціями визначає якість комунікації з громадянами,

ефективність дій у кризових подіях і запобігає ескалації конфліктів. Основними проявами емоційної саморегуляції в діяльності поліцейських є: контроль імпульсивних реакцій (агресії, страху, роздратування); збереження емоційної рівноваги в умовах загрози або провокацій; здатність до емоційного відновлення після переживання стресових подій; емпатійна чутливість без втрати професійної дистанції.

Розвинена емоційна саморегуляція сприяє зниженню рівня професійного вигорання, формує стійку емоційну компетентність, що, своєю чергою, позитивно впливає на якість взаємодії з громадянами та колегами.

Соціальна підтримка – це наявність у людини стабільних, довірливих і емоційно значущих стосунків у професійному середовищі, які забезпечують почуття приналежності, захищеності й прийняття. Для поліцейських цей ресурс набуває особливого значення, оскільки службова діяльність часто пов’язана з високим рівнем міжособистісного напруження, етичними дилемами та соціальною стигматизацією професії.

Підтримка з боку колег і керівництва виконує кілька важливих функцій: емоційну – допомагає переживати важкі події, знижує тривожність і почуття самотності; інформаційну – забезпечує обмін досвідом, порадами, способами вирішення складних ситуацій; інструментальну – передбачає взаємодопомогу у виконанні службових завдань; оціночну – підкріплює позитивну самооцінку та впевненість у професійній компетентності.

Таким чином, наявність згуртованого колективу і підтримуючого стилю керівництва істотно підвищує рівень психологічного благополуччя, зменшує ризик вигорання та сприяє розвитку почуття професійної значущості.

Професійна ідентичність – це усвідомлення себе як представника певної професії, прийняття її цінностей, норм і смислів, а також інтеграція професійної ролі у структуру особистості. Для працівників поліції цей ресурс має подвійне значення: з одного боку, він забезпечує мотиваційну стійкість і відданість службі, а з іншого – захищає від дезорієнтації та професійних деформацій [28].

На переконання О. Макарової, П. Червоного, формування професійної ідентичності передбачає: 1) усвідомлення суспільної місії правоохоронця – забезпечення правопорядку, безпеки громадян; 2) прийняття етичних стандартів служби, які визначають моральні межі професійної поведінки; 3) розвиток почуття гордості та значущості своєї професійної ролі; 4) інтеграцію професійних цінностей у загальну систему особистісних смислів [28].

Високий рівень професійної ідентичності корелює з позитивним самосприйняттям, високою самооцінкою, емоційною стабільністю та мотивацією до саморозвитку.

Натомість слабка або розмита ідентичність може призвести до втрати сенсу діяльності, емоційного виснаження й моральних дилем, що негативно позначається на психологічному благополуччі.

Професійні ресурси поліцейських утворюють взаємопов’язану систему внутрішніх і зовнішніх чинників, що забезпечують стійкість до стресу, ефективність виконання службових обов’язків і гармонійний психоемоційний стан. Стресостійкість формує базу для адаптації до екстремальних умов; емоційна саморегуляція забезпечує контроль афектів і конструктивність взаємодії; соціальна підтримка створює відчуття безпеки й приналежності; професійна ідентичність інтегрує особистісний і професійний смисли, надаючи діяльності ціннісного підґрунтя. Разом ці ресурси виступають психологічним фундаментом професійного благополуччя, сприяють запобіганню деструктивним наслідкам стресу та підтримують високий рівень життєстійкості й гуманістичної спрямованості поліцейської діяльності.

У своїй публікації В. Барко, В. Остапович акцентують увагу на тому, що професійна діяльність працівників Національної поліції належить до категорії високостресових і ризиконебезпечних видів діяльності, що характеризуються постійним емоційним, когнітивним та фізичним напруженням. У таких умовах психологічні ресурси виступають не лише умовою адаптації та ефективності, а й механізмом самозбереження особистості [5].

Водночас інтенсивні професійні навантаження та ризики можуть виконувати подвійну функцію: з одного боку – сприяти розвитку ресурсів, а з іншого – призводити до їх виснаження у разі перевищення адаптаційних можливостей.

Службова діяльність поліцейського передбачає постійну готовність до дій у ситуаціях підвищеної відповідальності, небезпеки та невизначеності. Основні типи професійних навантажень містять: емоційно-психологічне – необхідність швидко ухвалювати рішення в умовах конфлікту, агресії, загрози життю чи морального вибору; когнітивне – велика кількість інформації, потреба в її швидкому аналізі, багатозадачність, відповідальність за наслідки рішень; фізичне – зміни режиму праці, чергування в нічний час, робота в екстремальних погодних або соціальних умовах; морально-етичне – необхідність діяти відповідно до норм професійної етики навіть у ситуаціях сильного соціального тиску або несправедливості.

Професійні ризики пов’язані з постійною загрозою життю і здоров’ю, контактом із соціально деструктивними проявами, свідченням людських трагедій, що створює передумови для розвитку емоційного виснаження, тривожності, депресивних і посттравматичних реакцій.

Попри очевидну напруженість, помірний рівень професійного стресу може мати конструктивний, адаптивний ефект, стимулюючи розвиток психологічних ресурсів.

Згідно з концепцією стресового постзростання, долання складних життєвих або професійних ситуацій сприяє поглибленню саморефлексії, переоцінці цінностей і зміцненню особистісної зрілості [9]. Під впливом професійних викликів у поліцейських можуть розвиватися такі ресурси: когнітивні – покращення навичок прийняття рішень, гнучкості мислення, стратегії оцінки ризиків; емоційні – формування емоційної витривалості, здатності до регуляції афектів, підвищення толерантності до стресу; соціальні – зміцнення почуття згуртованості, довіри та взаємної підтримки в колективі;

духовні – глибше усвідомлення смислу служби, почуття місії, моральної відповідальності за безпеку інших.

Таким чином, професійне навантаження може виступати фактором саморозвитку, якщо працівник має достатній рівень внутрішніх і зовнішніх ресурсів – мотивацію до служби, соціальну підтримку, ефективні копінг-стратегії та стабільну професійну ідентичність.

Коли ж інтенсивність стресових впливів перевищує адаптаційні можливості особистості, відбувається виснаження ресурсів. Такий стан супроводжується емоційним вигоранням, професійною дезорієнтацією, психосоматичними порушеннями. Особливо небезпечними є хронічні стресові ситуації, які не мають позитивного завершення або можливості емоційного розвантаження.

Наслідки надмірного професійного навантаження для працівників поліції зумовлюють: зниження рівня емоційної саморегуляції, підвищену дратівливість і тривожність; погіршення соціальних відносин через емоційне відчуження чи недовіру; зниження мотивації та втрата професійного сенсу (криза ідентичності); загострення психосоматичних симптомів (безсоння, головний біль, гіпертензія тощо) [9].

Виснаження ресурсів знижує ефективність професійної діяльності, підвищує ризик помилкових рішень і конфліктів, а в довготривалій перспективі – може призвести до дегуманізації особистості та професійного вигорання.

Для підтримання високого рівня психологічних ресурсів у працівників поліції важливими є організаційні та індивідуальні стратегії профілактики. До організаційних належать: створення системи психологічного супроводу служби, регулярні тренінги з емоційної саморегуляції, управління стресом, командної взаємодії; підтримувальний стиль керівництва, який передбачає емпатію, визнання зусиль і справедливу оцінку праці; чітке структурування службового навантаження та забезпечення періодів відпочинку.

На індивідуальному рівні сприяють збереженню ресурсів: позитивне мислення, когнітивна переоцінка труднощів як виклику, а не загрози;

саморегуляційні техніки (дихальні вправи, усвідомленість, релаксація); соціальна підтримка сім'ї, колег, друзів; залучення до діяльності, що має особистісний смисл, – волонтерства, професійного навчання, фізичної активності.

Отже, професійні навантаження та ризики мають амбівальний вплив на психологічні ресурси працівників поліції. У помірному рівні вони сприяють розвитку стійкості, зрілості, почуття професійної значущості, у надмірному або тривалому прояві – ведуть до виснаження ресурсів, втрати контролю, зниження мотивації та психологічного благополуччя.

Ефективне поєднання внутрішніх ресурсів особистості та зовнішньої організаційної підтримки є вирішальним чинником у забезпеченні професійної надійності, емоційної стабільності та психічного здоров'я поліцейських.

1.3. Психологічне благополуччя працівників поліції у контексті воєнного стану

Воєнний стан створює надзвичайно напружене середовище, у якому психологічна стабільність, емоційна врівноваженість і професійна готовність до дії стають критичними чинниками ефективності діяльності працівників поліції. У таких умовах значно зростають як *психоемоційні*, так і *організаційні* виклики [22], що потребують мобілізації внутрішніх ресурсів особистості, адаптивних механізмів та високого рівня професійної компетентності [31]. Розглянемо їх детальніше.

Розпочнімо з психоемоційних викликів.

Хронічна психічна напруга. Постійне перебування у стані бойової готовності, очікування небезпеки чи необхідність реагувати на кризові ситуації призводять до хронічного стресу. У працівників можуть проявлятися симптоми емоційного виснаження, підвищеної тривожності, зниження концентрації уваги та працездатності.

Травматичний досвід. Зіткнення зі смертю, пораненнями, руйнуваннями, людськими стражданнями створює ризик розвитку гострих стресових реакцій**,** посттравматичного стресового розладу (ПТСР), а також вторинної травматизації унаслідок постійного контакту з потерпілими.

Емоційне вигорання. Тривала робота в умовах дефіциту відпочинку, перевантаженості та недостатнього визнання може викликати емоційну апатію, зниження емпатії та мотивації до служби. У поліцейських з'являються симптоми цинізму, дратівливості, відчуття професійного безсилля.

Порушення емоційної саморегуляції. Інтенсивні негативні емоції (страх, гнів, провина, безсилля) можуть призводити до імпульсивних дій, конфліктів у колективах, труднощів у прийнятті рішень. Це підвищує ризик професійних помилок і знижує ефективність діяльності.

Загострення особистісних криз. Під впливом воєнних подій можливе переосмислення цінностей, професійної ролі, сенсу служіння. Часто виникають внутрішні конфлікти між почуттям обов'язку та потребою у безпеці, що може знижувати цілісність професійної ідентичності [31].

Організаційні виклики

Зміна умов праці. Воєнний стан вимагає оперативної перебудови діяльності, зміни функціональних обов'язків, територіального переміщення підрозділів. Це супроводжується нестачею ресурсів, відсутністю стабільного режиму роботи, високим темпом прийняття рішень.

Ризики для життя і здоров'я. Поліцейські виконують службові завдання у зонах підвищеної небезпеки, що потребує не лише фізичної витривалості, а й постійної мобілізації психіки. У таких умовах зростає роль командної взаємодії, швидкого реагування і дисципліни.

Дефіцит кадрів і перевантаження. Через мобілізацію, евакуацію чи поранення колег збільшується навантаження на тих, хто залишається на службі. Це створює додатковий тиск, знижує якість комунікації й ефективність виконання завдань.

Недостатність системи психологічної підтримки. Попри зростання потреби у психологічній допомозі, у деяких підрозділах відсутня належна інституційна підтримка. Недостатня кількість фахівців, обмежений доступ до ресурсів відновлення, стигматизація звернень до психолога поглиблюють ризики дезадаптації.

Проблеми з інформаційною стабільністю. Потік суперечливих або тривожних новин, чуток, а також відсутність чіткої комунікації між ланками управління створюють атмосферу невизначеності, що підвищує тривожність та знижує відчуття контролю над ситуацією.

Зазначмо, що психоемоційні труднощі та організаційні ризики взаємопов'язані. Недостатня організаційна підтримка посилює емоційне виснаження, тоді як порушення емоційної рівноваги знижує здатність ефективно діяти у складних організаційних умовах.

Водночас розвиток професійних і особистісних ресурсів – стресостійкості [4], емоційної саморегуляції, командної підтримки, відчуття професійної місії – може пом'якшити негативні наслідки воєнних викликів і сприяти психологічному благополуччю поліцейських [5].

Професійна діяльність працівників Національної поліції в умовах підвищеної небезпеки, соціальної нестабільності та воєнних загроз пов'язана з постійним впливом стресогенних чинників. Це створює високу вразливість до психологічних ризиків, які можуть поступово підривати психічну стійкість, емоційне благополуччя та професійну ефективність. Найпоширенішими серед них є підвищена тривожність, емоційне вигорання та вторинна травматизація.

Тривожність у працівників поліції має як адаптивну, так і дезадаптивну сторону. У помірних межах вона сприяє мобілізації ресурсів і підвищує пильність, але у хронічній формі перетворюється на деструктивний чинник, який порушує когнітивні, емоційні та поведінкові процеси.

Основними проявами підвищеної тривожності є: постійне очікування небезпеки або загрози, навіть у безпечних умовах; порушення концентрації уваги, утруднене ухвалення рішень; підвищена реактивність нервової системи

(дратівливість, напруження, безсоння); соматичні симптоми (тахікардія, головний біль, біль у м’язах); зниження впевненості у власній професійній компетентності.

Причинами хронічної тривожності стають постійний ризик для життя, дефіцит інформації, перевантаження завданнями, недостатня соціальна підтримка. У воєнний період ці чинники посилюються через непередбачуваність ситуацій, втрати колег, руйнування базової безпеки. Як наслідок, тривожність може переходити у посттравматичні реакції, фобічні розлади або соматоформні стани.

На думку К. Маслач і Г. Джексон, емоційне вигорання – це синдром фізичного, емоційного та когнітивного виснаження, що формується внаслідок тривалого впливу професійних стресорів і надмірної емоційної залученості у роботу.

У структурі професійної діяльності поліцейських воно має особливо руйнівний характер, адже знижує здатність до співпереживання, порушує службову мотивацію і підриває морально-психологічну готовність діяти в екстремальних умовах. Ключовими компонентами емоційного вигорання є: емоційне виснаження – відчуття спустошення, втрати енергії, безсилля, зниження життєвого тонусу; деперсоналізація – емоційне віддалення від колег, громадян, розвиток цинічного ставлення до людей і службових обов’язків; редукція професійних досягнень – відчуття неефективності, сумнів у професійній компетентності, втрата віри у значущість власної діяльності [31].

Чинниками розвитку емоційного вигорання серед поліцейських є: постійна взаємодія з агресією, стражданням, конфліктами; дефіцит часу на відновлення та відпочинок; нестача позитивної зворотної реакції з боку керівництва та суспільства; відсутність психологічної підтримки та супервізії [34].

Вигорання знижує рівень стресостійкості, підвищує ризик професійних помилок, психосоматичних розладів і зловживання психоактивними речовинами.

Вторинна травматизація – це психічна реакція, яка виникає у результаті постійного контакту з травматичним досвідом інших людей. Поліцейські часто стають свідками або посередниками в ситуаціях насильства, загибелі, розпачу, що призводить до перенесення чужої травми на власну психіку. Серед проявів вторинної травматизації вирізняють: повторне переживання почутих або побачених подій (флешбеки, нав'язливі спогади); уникання всього, що нагадує про травматичні ситуації; підвищена емоційна збудливість, тривожність, безсоння; відчуття безпорадності, втрати сенсу, емоційного заціпеніння.

Означений феномен часто спостерігається серед працівників, які здійснюють допити потерпілих або свідків злочинів, працюють у підрозділах, що реагують на надзвичайні події, беруть участь у пошуково-рятувальних чи евакуаційних операціях.

Вторинна травматизація може непомітно наростати, викликаючи зниження емпатійної чутливості, професійне відчуження, емоційне виснаження і навіть посттравматичний стресовий розлад.

Підвищена тривожність, емоційне вигорання і вторинна травматизація взаємопов'язані між собою, утворюючи замкнене коло психологічного виснаження.

Тривожність підвищує вразливість до вигорання; вигорання знижує здатність до емоційної регуляції, що посилює вплив травматичного досвіду; вторинна травматизація поглиблює почуття безсилля і втоми. Усе це призводить до зниження психологічного благополуччя, порушення професійної ідентичності та деградації мотиваційно-ціннісної сфери особистості.

Подолання цих ризиків можливе лише через цілісну систему психологічної підтримки у структурі правоохоронних органів, що має містити: регулярний психологічний моніторинг стану працівників; тренінги стресостійкості, емоційної саморегуляції, командної підтримки; супервізії та дебрифінги після кризових подій; психоосвітні програми щодо розпізнавання ознак вторинної

травматизації; створення культури психологічної безпеки, де звернення по допомогу сприймається як норма, а не прояв слабкості [38-39].

Враховуючи наведені психологічні ризики, що супроводжують професійну діяльність працівників поліції, особливо в умовах воєнного стану, постає необхідність розроблення та впровадження ефективних стратегій підтримки й відновлення психологічного благополуччя. Саме тому доцільно розглянути основні напрями профілактики професійного виснаження та зміцнення внутрішніх ресурсів особистості.

Професійне функціонування поліцейських у кризових умовах, зокрема під час воєнного стану, супроводжується високим рівнем стресогенних впливів. Це створює потребу у системних, інтегрованих стратегіях підтримки, спрямованих на збереження психологічного благополуччя, стресостійкості та профілактику професійного виснаження [38].

Стратегії психологічного відновлення та профілактики можна розділити на організаційні, індивідуальні та соціальні, які взаємопов’язані і доповнюють одна одну. Розглянемо їх детальніше.

Організаційні стратегії

- психологічний супровід і моніторинг (запровадження регулярного психологічного моніторингу стану працівників; профілактичні опитування та скринінг на тривожність, депресію, ознаки вигорання; надання оперативної підтримки у разі виявлення ризиків);
- дебрифінги та супервізії після кризових подій (обговорення складних подій у безпечному середовищі з психологом або керівником; зниження психологічного напруження та формування конструктивних моделей реагування; підтримка відчуття професійного контролю та спільності з колегами);
- раціоналізація службового навантаження (чітке планування змін та завдань; час на відпочинок та відновлення між службовими чергуваннями; ротація працівників на менш травматичні ділянки або завдання);

– підвищення доступності ресурсів відновлення (наявність психологічних кімнат для релаксації; фізична активність та спортивні зони у структурі підрозділу; матеріально-технічна підтримка (харчування, безпечне житло, транспорт)).

Індивідуальні стратегії

– розвиток емоційної саморегуляції (практики усвідомленості (mindfulness), дихальні техніки, релаксаційні вправи; регулярне емоційне розвантаження через хобі або творчість; формування навичок розпізнавання власних емоцій та їх конструктивного вираження);
– когнітивні стратегії адаптації (переоцінка стресових ситуацій як викликів, а не загроз; встановлення реалістичних цілей і очікувань; використання планування та тайм-менеджменту для зменшення перевантаження);
– підтримка професійної ідентичності (усвідомлення значущості своєї роботи для безпеки суспільства; визнання власних досягнень, підкріплення почуття компетентності; активний саморозвиток та професійне навчання).

Соціальні стратегії

– підтримка колег (формування згуртованих команд, де панує довіра та взаємоповага; спільне обговорення складних ситуацій та взаємодопомога; організація обговорення складних ситуацій та взаємодопомога; організація груп психологічної підтримки серед працівників);
– родинна та соціальна підтримка (збереження стабільних контактів із близькими; залучення сім'ї до розуміння професійних викликів; можливість звернення до психолога у разі конфліктів або стресу вдома);
– соціально-професійні програми (волонтерські та громадські ініціативи як джерело сенсу та морального задоволення; участь у тренінгах та семінарах для розвитку командної та комунікативної компетентності; створення культури взаємної підтримки та психологічної безпеки у підрозділі).

Найбільш ефективною є комплексна стратегія, що поєднує організаційні, індивідуальні та соціальні механізми. Такий підхід дозволяє знижувати рівень тривожності та вигорання, зміцнювати внутрішні ресурси поліцейських,

підтримувати психологічне благополуччя і професійну ефективність, створювати стійкий морально-психологічний клімат у підрозділах.

З огляду на викладене вище, можна висновувати про те, що професійна діяльність поліцейських в умовах воєнного стану супроводжується значним психологічним навантаженням, яке потенційно призводить до підвищеної тривожності, емоційного вигорання та вторинної травматизації. Ефективне подолання цих ризиків можливе лише через системне впровадження стратегій психологічного відновлення, які охоплюють організаційні, індивідуальні та соціальні компоненти. Такий комплексний підхід сприяє збереженню психологічного здоров’я, професійної компетентності та адаптивності поліцейських, забезпечуючи їхню ефективну діяльність у кризових умовах.

РОЗДІЛ 2. ОРГАНІЗАЦІЯ, МЕТОДИ ТА МЕТОДИКИ ДОСЛІДЖЕННЯ РЕСУРСІВ ПСИХОЛОГІЧНОГО БЛАГОПОЛУЧЧЯ ПОЛІЦЕЙСЬКИХ В УМОВАХ ВОЄННОГО СТАНУ

2.1. Організація дослідження

Дослідження проводили поетапно, що забезпечило системність, послідовність і наукову обґрунтованість процесу вивчення ресурсів психологічного благополуччя поліцейських в умовах воєнного стану.

Перший етап – *підготовчо-організаційний*

На цьому етапі було: 1) здійснено теоретичний аналіз наукових підходів до проблеми психологічного благополуччя та ресурсного потенціалу особистості в умовах стресогенних професій; 2) окреслено мету, завдання, гіпотезу, об’єкт і предмет дослідження; 3) визначено методологічні орієнтири та обґрунтовано вибір психодіагностичного інструментарію; 4) підготовлено інформаційні матеріали, інструкції для респондентів. Цей етап завершився формуванням чіткої дизайнерської моделі емпіричного дослідження.

Другий етап – *емпіричний* (діагностичний)

На цьому етапі відбувалося безпосереднє проведення емпіричного дослідження серед працівників поліції. У дослідженні взяли участь 37 працівників Головного управління Національної поліції в Чернівецькій області, які проходять службу в підрозділах патрульної поліції, слідчих та превентивних службах. Серед респондентів – 24 чоловіки та 13 жінок віком від 23 до 49 років. Стаж служби становив від 1 до 22 років, що дозволило охопити поліцейських із різним рівнем професійного досвіду. Дослідження проводили індивідуально у неробочий час.

Проведення емпіричного етапу відбувалося з дотриманням основних етичних принципів психологічної науки, визначених у Кодексі етики психолога (Українська спілка психотерапевтів, 2017 р.) та рекомендаціях Американської

психологічної асоціації (APA). Усі респонденти були ознайомлені з метою, завданнями й умовами участі у дослідженні. Дотримано принципи: добровільності – участь у дослідженні здійснювалася лише за згодою працівників; конфіденційності – результати використовувалися виключно в узагальненому вигляді без розкриття особистих даних; анонімності – у бланках відсутні ідентифікаційні відомості про учасників; психологічної безпеки – методики не містили питань, здатних викликати дискомфорт чи травматичні переживання; інформованості – респонденти були поінформовані про науковий характер дослідження, порядок обробки та використання результатів.

Отже, процес збору емпіричних даних відповідав етичним вимогам проведення психологічних досліджень та забезпечував повагу до особистості учасників, їхніх прав і гідності.

На цьому етапі здійснювалося психодіагностичне опитування з використанням відібраних методик для оцінювання рівня психологічного благополуччя та індивідуально-психологічних ресурсів поліцейських (саморегуляція, життєстійкість, оптимізм, соціальна підтримка тощо).

Третій етап – *аналітико-інтерпретаційний* – передбачав опрацювання отриманих даних із використанням методів математико-статистичного аналізу (обчислення середніх значень, стандартних відхилень, коефіцієнтів кореляції тощо); інтерпретацію результатів у контексті досліджуваної проблеми та порівняння їх із теоретичними положеннями, розглянутими у першому розділі; узагальнення висновків, формулювання аналітичних положень щодо ресурсів психологічного благополуччя поліцейських у воєнних умовах; підготовку практичних рекомендацій для психологічного супроводу працівників поліції та підвищення їхнього психологічного благополуччя.

Четвертий етап – *узагальнювально-підсумковий* – охоплював систематизацію результатів; оформлення роботи згідно з вимогами; підготовку її до захисту.

2.2. Методи і методики дослідження

У роботі використано такі методи дослідження:

– *теоретичні* – аналіз наукової літератури, зокрема вивчення зарубіжних і вітчизняних джерел з психологічного благополуччя, стресостійкості та ресурсів психіки працівників поліції; синтез – об'єднання окремих наукових підходів і моделей для формування комплексного уявлення про психологічні ресурси поліцейських; порівняльний аналіз, зокрема зіставлення результатів попередніх досліджень з метою виявлення загальних закономірностей і прогалин у наукових знаннях; узагальнення, а саме: формулювання висновків, які слугуватимуть основою в розробці завдань і гіпотези дослідження;

– *емпіричні* – методи письмового опитування – тестування і анкетування, які реалізовано шляхом застосування психодіагностичного інструментарію;

– *математично-статистичні* – описова статистика (обчислення середнього значення (M), стандартного відхилення (SD), мінімальних і максимальних показників).

Для досягнення мети й завдань дослідження було використано комплекс психодіагностичних методик, спрямованих на вивчення різних складових психологічного благополуччя та ресурсного потенціалу особистості працівників поліції. Вибрані інструменти дозволяють комплексно охопити когнітивні, емоційно-вольові, соціально-поведінкові та особистісні ресурси, що забезпечують адаптивність і стійкість поліцейських в умовах військового стану.

З метою виявлення рівня психологічного благополуччя особистості – інтегрального показника гармонійного функціонування людини, її життєвої задоволеності, особистісної зрілості та внутрішньої цілісності – застосовано *Методику «Шкала психологічного благополуччя»* К. Ріфф [49]. У контексті професійної діяльності поліцейських ця шкала дозволяє оцінити, наскільки особистість зберігає почуття смислу, автономії, ефективності й позитивних взаємин у складних, стресогенних умовах воєнного стану.

Шкала розроблена К. Ріфф у межах евдемоністичної концепції благополуччя, яка базується не лише на задоволенні потреб чи відсутності негативних емоцій, а на повноцінному функціонуванні особистості. На відміну від гедоністичного підходу (орієнтованого на задоволення), евдемоністичний підхід розглядає благополуччя як процес реалізації власного потенціалу, розвитку, самоактуалізації та смислової наповненості життя.

Згідно з моделлю К. Ріфф, психологічне благополуччя складається з шести ключових компонентів, кожен з яких відображає окремий аспект позитивного функціонування людини.

Основні шкали методики: 1) автономія – відображає здатність особистості діяти відповідно до власних переконань, незалежно від зовнішнього тиску чи соціальних очікувань. Високий показник свідчить про незалежність, внутрішню стійкість, самостійність в ухваленні рішень, натомість низький – конформність, схильність до залежності від думки навколишніх; 2) контроль середовища показує, наскільки людина відчуває себе ефективною у впливі на події свого життя, у здатності керувати обставинами, адаптувати їх під власні потреби. Високі значення підтверджують відчуття компетентності, цілеспрямованості, організованості, низькі – безпорадність, залежність від зовнішніх умов; 3) особистісне зростання – відображає прагнення до розвитку, розширення досвіду, пізнання нового, реалізації власного потенціалу. Високий рівень свідчить про відкритість до змін, самовдосконалення, інтерес до життя, низький – говорить про застій, відсутність мотивації до розвитку; 4) позитивні відносини з іншими – характеризує здатність до близьких, довірливих і підтримувальних стосунків із людьми. Високий рівень означає емпатійність, соціальну включеність, емоційну зрілість, натомість низький – відчуженість, труднощі в спілкуванні, недовіру; 5) цілеспрямованість у житті – показує наявність життєвих цілей, смислу існування, орієнтацію на майбутнє. Високі значення означають наявність ціннісних орієнтирів, упевненість у важливості власної діяльності, низькі – апатію, втрату сенсу, розгубленість; 6) прийняття себе – відображає позитивне ставлення до себе, власного минулого та досвіду. Високі показники свідчать про самоповагу,

внутрішню узгодженість, емоційну стабільність, а низькі – самокритичність, відчуття невдачі, невдоволеність собою.

Методика містить 84 твердження (існують короткі адаптовані варіанти на 54, 42 або 18 пунктів), які оцінюються за 6 шкалами. Респондент оцінює ступінь своєї згоди з кожним твердженням за шестибальною шкалою Лайкерта – від 1 («повністю не згоден») до 6 («повністю згоден»). Твердження сформульовані як позитивно, так і негативно; при обробці відповіді за негативними пунктами інвертуються.

Обробка результатів здійснюється у такому порядку: 1) для кожної з шести шкал підраховується сума балів; 2) отримані показники порівнюються із нормативними середніми значеннями або аналізуються у відносних відсоткових показниках; 3) за сумарним профілем визначається рівень психологічного благополуччя (високий, середній, низький) і провідні сфери його прояву.

Високі значення свідчать про гармонійне функціонування особистості, здатність зберігати баланс між самореалізацією, соціальною взаємодією та внутрішньою стабільністю. Низькі показники можуть сигналізувати про порушення адаптаційних механізмів, внутрішні конфлікти або емоційне виснаження.

Застосування шкали К. Ріфф дозволяє: комплексно оцінити внутрішні ресурси психологічного благополуччя; виявити домінуючі сфери позитивного функціонування (наприклад, автономія або цілеспрямованість); визначити зони ризику – аспекти, які можуть потребувати психологічної підтримки (низьке прийняття себе, недостатня соціальна підтримка тощо); співвіднести рівень благополуччя з іншими ресурсами – резилієнтністю, саморегуляцією, соціальною підтримкою та копінг-стратегіями.

Отже, шкала К. Ріфф є ключовим інструментом для розкриття структури й динаміки психологічного благополуччя працівників поліції, забезпечуючи емпіричну базу для розроблення програм підтримки їхнього ментального здоров’я в умовах воєнного стану.

Задля визначення рівня резилієнсності (психологічної стійкості) – здатності особистості ефективно долати труднощі, відновлювати психічну рівновагу після стресових чи травматичних подій і підтримувати продуктивність у складних умовах – використано методику *«Шкала резилієнсності Коннора – Девідсона (CD-RISC)»* [50].

Поняття *resilience* (резилієнсність) у трактуванні Коннора і Девідсона охоплює не лише витривалість до стресу, а й активну здатність до адаптації, гнучкості та збереження психологічного благополуччя. Резилієнтна особистість не лише «витримує» стрес, а й перетворює складний досвід на ресурс розвитку. Особливо важливим це є для працівників поліції, які діють у ризикованих, напружених і морально складних ситуаціях, зокрема у воєнний період.

Оригінальна версія CD-RISC містить 25 тверджень, що описують різні аспекти стійкості до стресу. Існують також скорочені версії (10 і 2 твердження), але у наукових дослідженнях повна версія є найбільш інформативною. Респондент оцінює кожне твердження за 5-бальною шкалою Лайкерта: 0 – зовсім не вірно для мене; 1 – рідко вірно; 2 – іноді вірно; 3 – часто вірно; 4 – майже завжди вірно.

Методика містить п’ять компонентів (факторів) психологічної стійкості:

1) особиста компетентність, високі стандарти та наполегливість (віра у власні сили, відповідальність, цілеспрямованість);

2) довіра до інстинктів і толерантність до негативних емоцій (самоконтроль, емоційна гнучкість, вміння зберігати спокій);

3) позитивне сприйняття змін і прийняття викликів (оптимізм, орієнтація на розвиток);

4) контроль і відчуття внутрішнього впливу на події (відповідальність за власні дії, активна позиція);

5) духовність і релігійні переконання (як внутрішній ресурс).

Процедура проведення

Опитувальник заповнюється індивідуально або в групі (10–15 хвилин), учасникам пропонується уважно прочитати кожне твердження та оцінити,

наскільки воно відповідає їхньому звичному стану чи поведінці, підкреслюється анонімність, добровільність і відсутність «правильних» відповідей.

Обробка результатів

Підраховується загальна сума балів за всі 25 тверджень. Діапазон балів від 0 до 100. Чим вищий загальний бал, тим вищий рівень резилієнсності.

Інтерпретацію показників відображено нижче:

Рівень резилієнсності	*Сума балів*	*Психологічна характеристика*
Високий	75-100	Висока внутрішня стійкість, адаптивність, уміння зберігати оптимізм у стресі, ефективна саморегуляція
Середній	50-74	Здатність до подолання труднощів при певних напруженнях, наявність ресурсів, але можливі епізоди дезорганізації
Низький	0-49	Низька стресостійкість, труднощі з відновленням після криз, схильність до емоційного виснаження

З метою діагностики здатності особистості усвідомлено регулювати власні емоційні стани, поведінкові реакції та психічну активність у різних ситуаціях, особливо в умовах стресу чи емоційного напруження, використано опитувальник *«Стиль саморегуляції поведінки»* В. Моросанової (блок «емоційна саморегуляція») [33].

Методику розроблено в межах концепції індивідуального стилю саморегуляції поведінки (В. Моросанова, 1998, 2004). Ця концепція розглядає саморегуляцію як усвідомлений процес управління власною активністю, який забезпечує узгодження цілей, емоцій і поведінки відповідно до зовнішніх вимог і внутрішніх установок.

Емоційна саморегуляція – ключовий компонент цієї системи. Вона охоплює: усвідомлення власних емоцій, здатність контролювати їхній прояв, уміння використовувати емоції конструктивно, до дезорганізуючої дії негативних переживань. Для працівників поліції в умовах воєнного стану це

надзвичайно значущий психологічний ресурс, що дозволяє зберігати професійну ефективність, емоційну рівновагу й моральну стійкість у кризових обставинах.

Опитувальник складається з 46 тверджень, що відображають різні аспекти емоційної саморегуляції. Респондент оцінює кожне твердження за 4-бальною шкалою: 1 – ніколи не відповідає мені, 2 – іноді відповідає, 3 – часто відповідає, 4 – завжди відповідає.

Методика містить чотири базові шкали, які охоплюють ключові компоненти емоційної саморегуляції: 1) усвідомлення емоційних станів – здатність помічати, розпізнавати й аналізувати власні емоції, розуміти їхні причини та наслідки. Високі показники вказують на глибоку рефлексію емоційних процесів і здатність контролювати їхній перебіг; 2) керування емоційними реакціями – уміння стримувати імпульсивні прояви, знижувати інтенсивність негативних емоцій, обирати адекватні форми вираження почуттів. Високі значення свідчать про розвиток емоційного контролю, низькі – про схильність до емоційних зривів; 3) емоційна гнучкість – здатність швидко переключатися між емоційними станами, адаптуватися до змін, зберігати внутрішню стабільність у стресі. Це показник психологічної адаптивності та стресостійкості; 4) позитивна емоційна установка – орієнтація на позитивне сприйняття себе, людей і подій; уміння підтримувати оптимістичний настрій навіть у складних ситуаціях. Високий рівень цієї шкали асоціюється з життєстійкістю, внутрішнім ресурсом відновлення.

Процедура проведення

Опитування проводиться індивідуально або в групі. Час виконання – приблизно 15–20 хвилин.

Інструкція досліджуваному: «Оберіть варіант відповіді, який найточніше описує вашу звичну поведінку чи стан. Не існує правильних або неправильних відповідей – важливо, щоб ви відповідали щиро».

Обробка результатів здійснюється у такому порядку: 1) підраховується сума балів за кожною шкалою; 2) за потреби обчислюється загальний індекс емоційної саморегуляції (сума балів за всіма шкалами); 3) для зворотно

закодованих пунктів (де негативне формулювання) відповіді перетворюються у зворотний бал; 4) порівняння здійснюється з нормативними значеннями (середні показники за віком, статтю чи професією).

Короткий опис рівнів емоційної саморегуляції наведено нижче:

Рівень	*Характеристика*
Високий	Висока усвідомленість емоцій, здатність ефективно контролювати почуття, зберігати рівновагу, використовувати емоції для досягнення цілей
Середній	Достатній рівень самоконтролю з окремими труднощами у стресових ситуаціях, потенціал до розвитку
Низький	Імпульсивність, труднощі у відновленні після емоційних напружень, зниження саморегуляції в конфліктних чи небезпечних умовах

З метою виявлення ступеня суб’єктивного сприйняття соціальної підтримки, яку працівник отримує в професійному середовищі, та характер взаємин у системі «особистість – соціальне оточення» (зокрема у професійному колективі, сім’ї, серед друзів), використано *«Опитувальник соціальної підтримки»* (SSS) (адаптований варіант для професійної діяльності, авторська основа – Н. Шефера, Е. Брауна, адаптація – українські психологи під керівництвом Т. Г. Говорун, Л. В. Карамушки, В. О. Москаленко та ін.) [16].

Соціальна підтримка розглядається як важливий ресурс психологічного благополуччя, що сприяє стресостійкості, резилієнсності, ефективному подоланню професійних навантажень і збереженню ментального здоров’я.

Методика ґрунтується на концепціях: соціальної підтримки як буферу стресу, соціального капіталу і професійної взаємодії, ідеї про те, що наявність і якість соціальних зв’язків є важливим фактором психологічної адаптації працівників у складних умовах служби, особливо в ситуації воєнного стану.

Опитувальник складається з 20–24 тверджень (у залежності від адаптованої версії), що описують різні прояви підтримки, яку людина може отримувати від свого соціального оточення. Містить такі основні підшкали: 1) емоційна підтримка – відчуття турботи, довіри, прийняття, співпереживання з

боку інших (наприклад, «Я знаю, що можу поділитися своїми почуттями з колегами чи близькими»); 2) інформаційна підтримка – можливість отримати поради, роз'яснення, корисну інформацію у складній ситуації (наприклад, «Коли я стикаюся з проблемою на роботі, хтось допомагає мені знайти рішення»); 3) інструментальна (практична) підтримка – реальна допомога в діях чи завданнях, у тому числі матеріальна чи організаційна (наприклад, «Колеги готові допомогти мені, якщо я перевантажений службовими справами»); 4) оцінна підтримка – підтвердження соціального визнання, схвалення, відчуття значущості особистого внеску («Мої досягнення на службі помічають і цінують»).

Опитування можна проводити індивідуально або з групою. Респондентам пропонується оцінити ступінь згоди з кожним твердженням за 5-бальною шкалою: 1 – «повністю не згоден», 2 – «скоріше не згоден», 3 – «важко відповісти», 4 – «скоріше згоден», 5 – «повністю згоден».

Обробка результатів

Підраховують суму балів за кожною підшкалою окремо, а також загальний показник соціальної підтримки (середнє арифметичне всіх пунктів). Отримані значення порівнюють з нормативними інтервалами:

Рівень соціальної підтримки	*Середній бал*
Високий	4,1 – 5
Середній	3,1 – 4,0
Низький	1,0 – 3,0

Також аналізують структуру підтримки – який тип (емоційна, інформаційна, інструментальна, оцінна) найбільш або найменш розвинений у респондента.

Для працівників поліції високі показники соціальної підтримки свідчать про: згуртованість колективу, ефективну комунікацію з колегами і керівництвом, наявність емоційного ресурсу для подолання професійного стресу. Низький рівень соціальної підтримки може вказувати на емоційну ізоляцію, труднощі у взаємодії з колегами чи керівництвом, зниження рівня професійного благополуччя.

Перевагами методики є те, що вона проста у застосуванні, наявна можливість використання у дослідженнях різних професійних груп, дає змогу оцінити як загальний рівень соціальної підтримки, так і структурний профіль (емоційна, інформаційна, практична, оцінна), може бути інтегрована в комплексну діагностику психологічного благополуччя.

З метою визначення способів (копінг-стратегій) використання особистістю для подолання складних, напружених або травматичних ситуацій, а також оцінки ефективності та домінування різних стратегій у системі саморегуляції послуговувались методикою «*Стратегії подолання стресу»* Р. Лазаруса і С. Фолкман [39].

У професійному контексті (наприклад, у поліцейських) результати дозволяють оцінити психологічні ресурси стресостійкості, виявити схильність до продуктивних чи дезадаптивних стратегій реагування, зрозуміти, які механізми саморегуляції підтримують їхнє психологічне благополуччя в умовах воєнного стану.

Методика побудована на когнітивно-транзакційній теорії стресу і копінгу, згідно з якою, стрес – це результат взаємодії між особистістю і середовищем; подолання (копінг) – це динамічний процес свідомих дій, спрямованих на регуляцію емоційного стану і контроль ситуації [38]; існують два головні типи копінгу – проблемно-орієнтований – спрямований на зміну самої ситуації та емоційно-орієнтований копінг – спрямований на зниження внутрішнього напруження та регуляцію емоцій.

Методика містить 50 тверджень (в адаптованих версіях – 46-66 пунктів), що описують різні способи реагування людини на стресову ситуацію. Респондент обирає, наскільки часто він застосовує ту чи іншу стратегію у складних життєвих або професійних обставинах.

Виокремлено такі основні стратегії подолання: 1) конфронтаційний копінг – активні дії, спрямовані на подолання труднощів, іноді з ризиком чи імпульсивністю; 2) дистанціювання – емоційне віддалення, прагнення зменшити значущість проблеми; 3) самоконтроль – спроби контролювати власні емоції і

поведінку; 4) пошук соціальної підтримки – звернення по допомогу, пораду або емоційну підтримку; 5) прийняття відповідальності – усвідомлення власної ролі у виникненні проблеми, готовність змінити поведінку; 6) втеча-уникання – спроби уникнути проблеми, заперечення або втеча у фантазії, сон, алкоголь тощо; 7) планування вирішення проблеми – раціональне осмислення ситуації, побудова плану дій; 8) позитивна переоцінка – переосмислення події як можливості для особистісного зростання.

Опитування може бути індивідуальним або груповим. Інструкція досліджуваному: уявити конкретну стресову ситуацію, пов’язану з роботою або життям, і оцінити ступінь використання кожної поведінкової реакції.

Відповіді фіксують за 4-бальною шкалою: 0 – «ніколи не використовую», 1 – «іноді використовую», 2 – «часто використовую», 3 – «завжди використовую».

Обробка результатів

Для кожної зі стратегій обчислюється середній бал (сума відповідних пунктів, поділена на кількість пунктів у підшкалі).

Визначається профіль копінг-стратегій особистості: домінуючі (високі бали – 2,5-3,0); середньо виражені (1,5-2,4); слабко виражені (менше 1,5). За потреби розраховується загальний індекс продуктивного копінгу, що включає проблемно-орієнтовані стратегії: планування вирішення проблеми, позитивна переоцінка, прийняття відповідальності.

Високий індекс свідчить про адаптивну стресостійкість, низький – про схильність до уникання чи емоційної дезадаптації.

Високі показники проблемно-орієнтованих стратегій (планування, позитивна переоцінка, прийняття відповідальності) свідчать про високий рівень психологічної стійкості, ефективну саморегуляцію та здатність зберігати конструктивність дій у кризових умовах.

Домінування емоційно-орієнтованих стратегій (уникання, дистанціювання, самоконтроль) може бути проявом емоційного виснаження, внутрішнього напруження або захисних механізмів.

Звернення до соціальної підтримки є позитивним предиктором психологічного благополуччя і резилієнсності, особливо в умовах воєнного стану.

Перевагами методики є те, що вона універсальна, себто придатна для різних професійних і вікових груп; дозволяє оцінити структуру копінг-поведінки в реальних життєвих ситуаціях; використовується як самостійний діагностичний інструмент або в комплексі з опитувальниками резилієнсності, емоційної саморегуляції, соціальної підтримки, психологічного благополуччя; дає цінну інформацію для розробки програм психологічного тренінгу з розвитку стресостійкості.

Отже, добір релевантних методів і психодіагностичних методик забезпечив комплексне вивчення внутрішніх і зовнішніх ресурсів психологічного благополуччя поліцейських. Сукупність цих інструментів дозволяє всебічно охарактеризувати особливості їхньої стресостійкості, емоційної саморегуляції та копінг-поведінки.

РОЗДІЛ 3. РЕЗУЛЬТАТИ ТА АНАЛІЗ ЕМПІРИЧНОГО ДОСЛІДЖЕННЯ РЕСУРСІВ ПСИХОЛОГІЧНОГО БЛАГОПОЛУЧЧЯ ПОЛІЦЕЙСЬКИХ В УМОВАХ ВОЄННОГО СТАНУ

3.1. Результати дослідження рівня психологічного благополуччя поліцейських

Для вивчення структури та вираженості компонентів психологічного благополуччя працівників поліції було використано Шкалу психологічного благополуччя К. Ріфф (адаптована версія), яка дозволяє оцінити шість основних складових цього феномену: автономію, самоприйняття, позитивні стосунки з навколишніми, цілеспрямованість у житті, особистісне зростання та компетентність у взаємодії з середовищем.

Аналіз отриманих даних засвідчив, що середній інтегральний показник психологічного благополуччя у вибірці працівників поліції становить 172,4 бала за можливого діапазону від 84 до 252 балів, що відповідає середньому рівню вираженості цього показника. Такий результат свідчить про загалом збалансований психоемоційний стан респондентів, що характеризується достатньою гармонійністю між особистісними потребами, життєвими цілями та професійними завданнями.

Отримані показники вказують, що більшість поліцейських успішно підтримують внутрішню психологічну рівновагу, демонструючи адекватну самооцінку, позитивне ставлення до себе та реалістичне сприйняття життєвих обставин. Такий рівень благополуччя є ознакою емоційної зрілості, самоконтролю та усвідомленої цілеспрямованості, що дозволяє ефективно виконувати професійні обов’язки навіть за умов підвищеного стресу.

Водночас середній рівень показника може свідчити про наявність певного потенціалу для подальшого розвитку особистісних ресурсів, зокрема у сферах самоприйняття, автономії та особистісного зростання. Це вказує на доцільність

впровадження психологічних програм підтримки, спрямованих на поглиблення рефлексивної усвідомленості, розвиток емоційної компетентності та підвищення рівня внутрішньої мотивації до самореалізації.

Щодо розподілу респондентів за рівнями благополуччя, отримано такі результати (рис. 3.1).

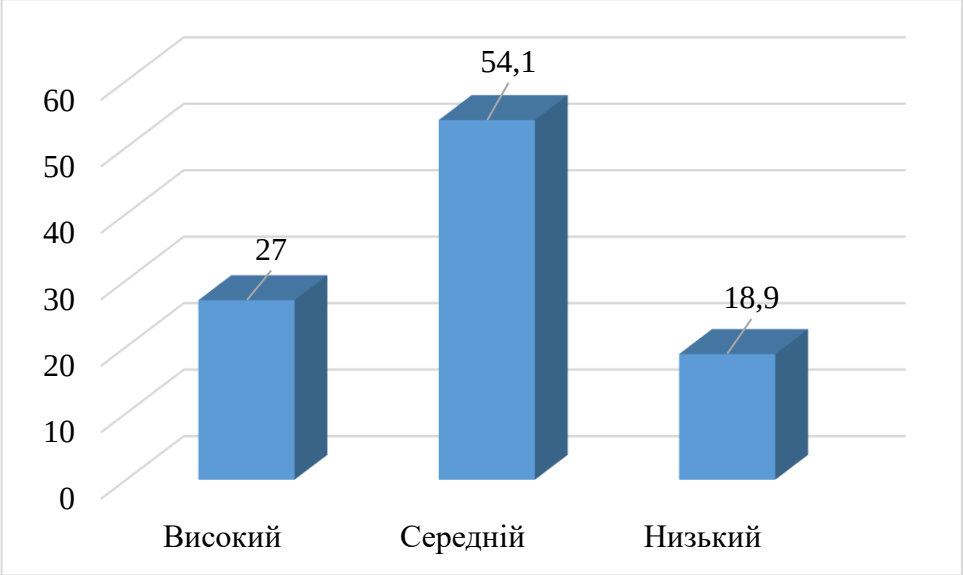


Рис. 3.1. Вираження рівнів психологічного благополуччя поліцейських (у %)

Як видно з рисунка, високий рівень виявлено у 10 осіб (27,0 %) – це переважно працівники з досвідом служби понад 10 років, які демонструють зрілу життєву позицію, стійкість і внутрішню автономію.

Середній рівень спостерігається у 20 респондентів (54,1 %) – характерний для більшості опитаних, відображає задовільну адаптованість і помірно виражене відчуття життєвої осмисленості.

Низький рівень зафіксовано у 7 осіб (18,9 %) – переважно серед молодших за віком поліцейських зі стажем до 3 років; вони демонструють підвищену вразливість до стресу та меншу впевненість у власних силах.

За складниками психологічного благополуччя отримано такий профіль (табл. 3.1).

Таблиця 3.1

Профіль компонентів психологічного благополуччя досліджуваних

Компонент	Середній бал	Рівень вираження	Інтерпретація
Автономія	27,8	Середній	Поліцейські схильні зберігати незалежність у судженнях, проте враховують вимоги службової дисципліни
Компетентність у взаємодії з середовищем (екологічна майстерність)	29,4	Високий	У більшості респондентів сформована впевненість у власних професійних уміннях і можливостях впливати на події
Особистісне зростання	30,1	Високий	Відзначається прагнення до розвитку, набуття нових знань, підвищення кваліфікації
Позитивні стосунки з навколишніми	28,3	Середній	Переважає відкритість у взаєминах, хоча у частини респондентів простежується емоційна стриманість
Цілеспрямованість у житті	29,8	Високий	У більшості поліцейських є чітке усвідомлення життєвих цілей, орієнтація на виконання службового обов’язку
Прийняття себе	27,0	Середній	Характерна певна критичність до власних помилок, іноді – внутрішнє напруження через професійні труднощі

Отримані дані свідчать, що найвищі показники у вибірці зафіксовано за шкалами «особистісне зростання», «цілеспрямованість у житті» та «екологічна майстерність». Це вказує на високу мотивацію до професійного саморозвитку, усвідомлення значущості своєї діяльності та здатність ефективно діяти в складних умовах служби, що особливо актуально в період воєнного стану.

Помірні результати за шкалами «автономія» і «прийняття себе» можуть бути пов’язані з високою регламентованістю професійної діяльності та суворими службовими вимогами, які іноді обмежують можливості самовираження й сприяють накопиченню внутрішньої напруги.

Показники за шкалою «позитивні стосунки з навколишніми» також коливаються на середньому рівні: хоча більшість респондентів відзначають підтримку з боку колег і керівництва, для окремих працівників характерна емоційна дистанційованість, зумовлена професійним стресом та особливостями службових взаємин.

В цілому результати свідчать, що психологічне благополуччя поліцейських є відносно стабільним і збалансованим, однак має певні ризикові зони, які пов’язані з самоприйняттям і соціально-емоційними аспектами взаємодії. Це вказує на необхідність розвитку внутрішніх ресурсів саморефлексії, емоційної гнучкості та підтримки командної згуртованості у колективах.

Отже, результати дослідження за методикою К. Ріфф показали, що більшість працівників поліції характеризуються достатнім рівнем психологічного благополуччя, що ґрунтується на поєднанні життєвої цілеспрямованості, професійної компетентності та прагнення до розвитку. Разом із тим, у частини респондентів виявлено середню вираженість автономії та самоприйняття, що може потребувати цілеспрямованої психологічної підтримки та тренінгової роботи, спрямованої на зниження емоційного виснаження і посилення внутрішніх ресурсів.

3.2. Особливості розвитку резилієнсності поліцейських

Задля визначення рівня психологічної стійкості та здатності поліцейських долати складні життєві й професійні ситуації було використано *Шкалу резилієнсності Коннора–Девідсона*. Цей інструмент дозволяє оцінити ступінь адаптаційних можливостей, уміння відновлювати внутрішню рівновагу після стресових подій та ефективно функціонувати у складних умовах.

За результатами узагальненого аналізу середній показник резилієнсності в обстежуваної вибірки становив 63,4 бала (при можливому діапазоні від 0 до 100). Це свідчить про достатньо високий рівень психологічної стійкості та загалом

збалансований ресурс відновлення після впливу стресових факторів, характерних для умов воєнного стану.

Рівні вираження резилієнсності досліджуваних відображено на рис. 3.2.

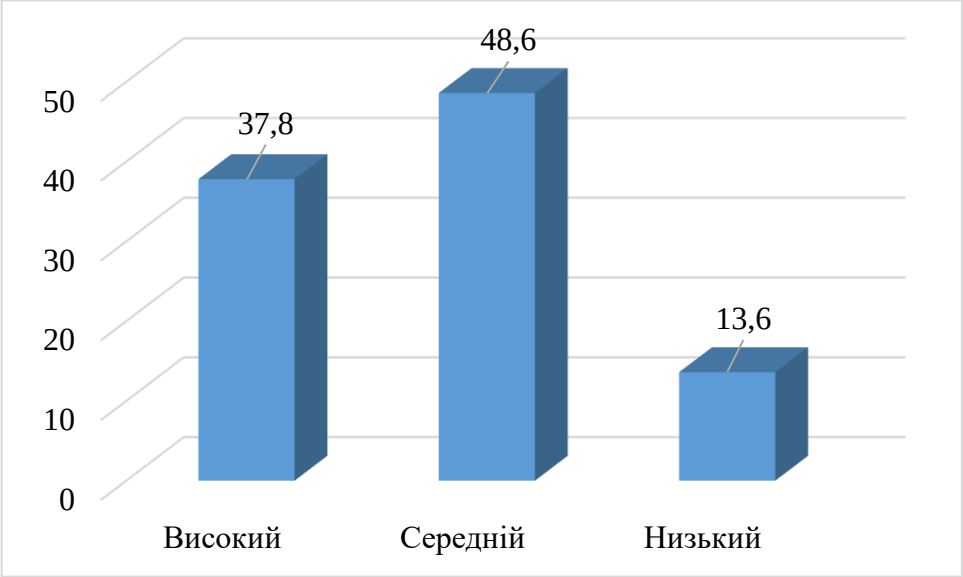


Рис. 3.2. Розподіл респондентів за рівнями вираження резилієнсності

Отже, високий рівень резилієнсності продемонстрували 14 опитаних (37,8 %), які характеризуються впевненістю у власних силах, умінням швидко мобілізувати ресурси в кризових ситуаціях, гнучкістю мислення та збереженням емоційної рівноваги під час небезпеки. Такі працівники схильні сприймати труднощі як виклики, а не загрози.

Середній рівень мають 18 осіб (48,6 %): вони демонструють відносно стабільну емоційну регуляцію та помірну здатність до адаптації. У ситуаціях тривалого навантаження можуть відчувати психоемоційне виснаження, але зазвичай знаходять внутрішні ресурси для відновлення.

Низький рівень виявлено у 5 осіб (13,6 %), які вирізняються підвищеною вразливістю до стресу, схильністю до емоційних зривів та утрудненнями у відновленні після кризових ситуацій. У цих працівників доцільним є розвиток навичок саморегуляції та стрес-менеджменту.

Щодо аналізу за статевою ознакою, то чоловіки в середньому мають вищий рівень резилієнсності (M = 65,2) порівняно з жінками (M = 60,1). Ймовірно, це пов’язано з відмінностями у службовому досвіді та специфіці виконуваних

завдань, які часто потребують високої фізичної витривалості та швидкої адаптації до ризику.

У плані вікових та професійних тенденцій можна констатувати, що працівники зі стажем понад 10 років демонструють більш розвинені навички психологічної саморегуляції, що свідчить про накопичення адаптаційного досвіду. Молодші співробітники (до 30 років) частіше відзначали труднощі з контролем емоцій у ситуаціях підвищеного ризику, що можна пояснити недостатнім досвідом у подоланні екстремальних обставин.

Резюмуючи зазначимо, що більшість поліцейських характеризуються достатнім рівнем психологічної резилієнсності, що є важливим ресурсом їхнього психологічного благополуччя у воєнних умовах. Резилієнсність забезпечує здатність підтримувати внутрішню стабільність, конструктивно реагувати на стрес і продовжувати ефективну професійну діяльність попри складні зовнішні обставини.

Отже, результати дослідження свідчать, що більшість працівників Національної поліції мають достатньо високий рівень резилієнсності, що забезпечує ефективне функціонування в екстремальних і стресогенних умовах воєнного часу. Разом із тим у частини респондентів виявлено помірні або знижені показники психологічної стійкості, що актуалізує потребу у розвитку навичок емоційної саморегуляції та відновлення внутрішніх ресурсів.

3.3. Результати дослідження саморегуляції працівників Національної поліції

З метою вивчення здатності працівників поліції усвідомлювати, контролювати та регулювати власні емоційні стани у стресових ситуаціях було застосовано Опитувальник емоційної саморегуляції В. Моросанової. Методика дозволяє оцінити рівень сформованості емоційної стабільності, контрольованості емоційних реакцій, самоконтролю поведінки та вміння керувати психічним станом у складних обставинах.

Середній інтегральний показник емоційної саморегуляції у вибірці становив 67,8 бала (при можливому діапазоні від 0 до 100), що відповідає середньо-високому рівню розвитку навичок емоційної саморегуляції. Це свідчить про достатню здатність більшості опитаних контролювати власні емоційні реагування, зберігати врівноваженість і конструктивність поведінки в екстремальних умовах професійної діяльності. Розподіл респондентів за рівнями емоційної саморегуляції відображено на рис. 3.3.

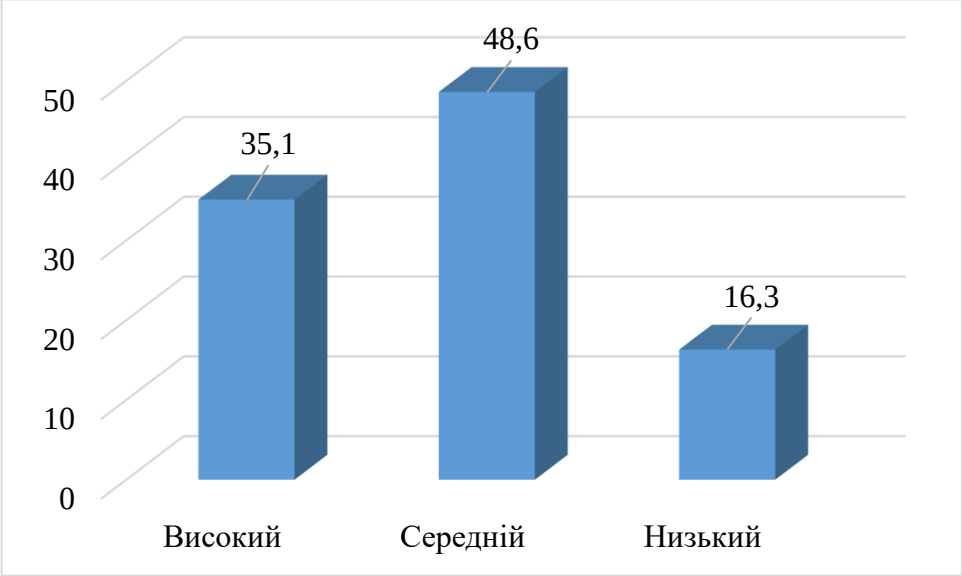


Рис. 3.3. Особливості рівнів саморегуляції опитаних (у %)

Отже, високий рівень виявлено у 13 досліджуваних (35,1 %). Для цієї групи характерна стійкість до емоційних перевантажень, вміння усвідомлено регулювати свої стани, уникати імпульсивних дій у конфліктних або кризових ситуаціях. Вони, як правило, володіють розвинутими навичками самоконтролю й відновлення внутрішньої рівноваги після службових стресів.

Середній рівень характерний для 18 осіб (48,6 %). Респонденти цієї категорії здебільшого демонструють достатній рівень емоційної стійкості, проте у випадках тривалого навантаження або багаторазового впливу стресових факторів можуть виникати труднощі з утриманням емоційного балансу.

Низький рівень мають 6 осіб (16,3 %). У представників цієї групи спостерігається емоційна напруженість, схильність до надмірних афективних реакцій, труднощі у свідомому керуванні власним станом. У професійній

діяльності вони потребують розвитку навичок саморегуляції, зокрема технік дихання, усвідомленої паузи та емоційного розвантаження.

Аналіз отриманих даних за статевими та віковими показниками засвідчив, що в середньому чоловіки отримали вищі результати (M = 69,2) порівняно з жінками (M = 65,1). Це може бути пов’язано з характером службових обов’язків, які вимагають від чоловіків більшої стриманості та емоційного контролю під час виконання ризикованих завдань. Натомість жінки демонстрували вищу усвідомленість емоційного стану та здатність до вербалізації переживань, що є важливим компонентом психологічного благополуччя.

Працівники зі стажем роботи понад 10 років мали вищі показники за шкалою саморегуляції, що свідчить про накопичення емоційно-поведінкового досвіду й адаптацію до службового стресу. Натомість молодші співробітники (до 5 років стажу) частіше повідомляли про труднощі у контролі емоцій, особливо в умовах невизначеності чи підвищеного ризику.

Отримані результати свідчать, що переважна більшість працівників поліції мають достатньо високий рівень емоційної саморегуляції, який виступає значущим психологічним ресурсом у забезпеченні їхнього професійного функціонування та психологічного благополуччя в умовах воєнного стану. Водночас виявлена частка респондентів із нижчими показниками саморегуляції вказує на доцільність упровадження тренінгів емоційної компетентності, розвитку стресостійкості та психогігієнічних програм у системі психологічного супроводу працівників поліції.

Таким чином, результати аналізу засвідчили, що більшість працівників поліції характеризуються достатнім рівнем емоційної саморегуляції, що дає змогу ефективно долати професійні стреси та зберігати психологічну рівновагу в умовах воєнного стану. Водночас наявність групи респондентів із помірними та низькими показниками свідчить про необхідність у системному розвитку навичок емоційного контролю й відновлення.

3.4. Показники соціальної підтримки досліджуваних

Для визначення ступеня сприйманої соціальної підтримки працівників поліції у професійному середовищі, а також з боку сім'ї та близьких навколишніх, застосовано опитувальник соціальної підтримки (SSS), адаптований до умов правоохоронної діяльності. Методика дозволяє оцінити суб'єктивне відчуття підтримки з різних джерел: від колег, керівництва та родини (сімейного оточення).

Середній інтегральний показник соціальної підтримки в опитаних становив 72,6 бали (за шкалою від 0 до 100), що відповідає достатньо високому рівню сприйманої соціальної підтримки. Це означає, що більшість респондентів відчувають себе частиною згуртованого колективу, можуть розраховувати на допомогу й розуміння як від колег і керівництва, так і з боку сім'ї.

За рівнями соціальної підтримки досліджувані розподілились так (рис. 3.4).

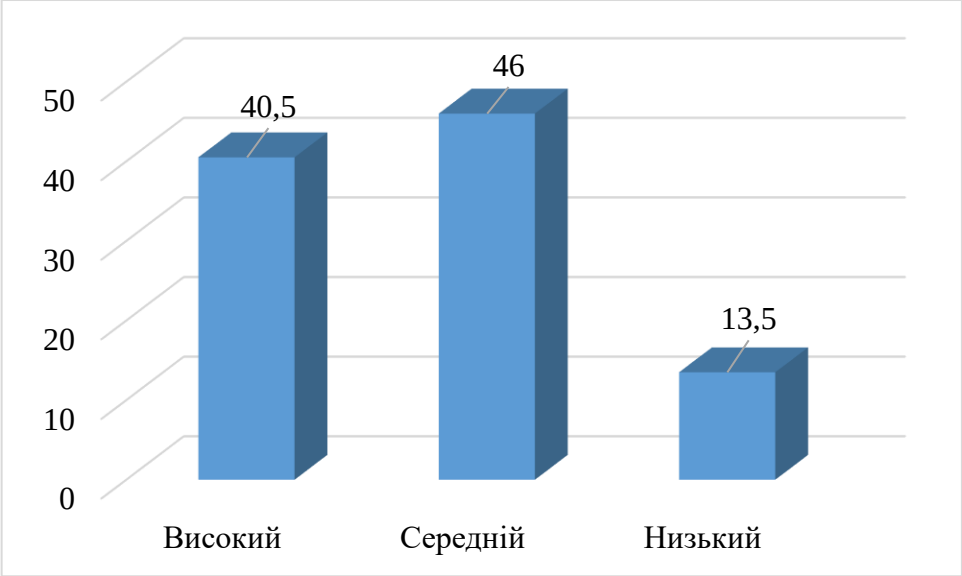


Рис. 3.4. Розподіл опитаних за рівнями соціальної підтримки (у %)

Як видно з рисунка, високий рівень соціальної підтримки мають 15 досліджуваних (40,5 %). Для цих працівників характерним є глибоке відчуття професійної солідарності, довіри до колег та позитивне сприйняття міжособистісних стосунків у колективі. Вони відзначають стабільну підтримку з боку сім'ї та керівництва, що виступає важливим буфером проти емоційного виснаження.

Середній рівень такої підтримки виявлено в 17 опитаних (46,0 %). Респонденти цієї групи зазвичай мають помірне відчуття підтримки в колективі, однак іноді повідомляють про нестачу розуміння з боку керівництва чи надмірне навантаження, що ускладнює спілкування з родиною.

І низький рівень властивий 5 респондентам (13,5 %). Ці працівники часто відчувають самотність, емоційну ізоляцію або відсутність довіри в колективі. Для них характерна потреба у налагодженні комунікації, психологічного супроводу та залучення до командних форм роботи.

За джерелами соціальної підтримки отримано такі результати (рис. 3.5).

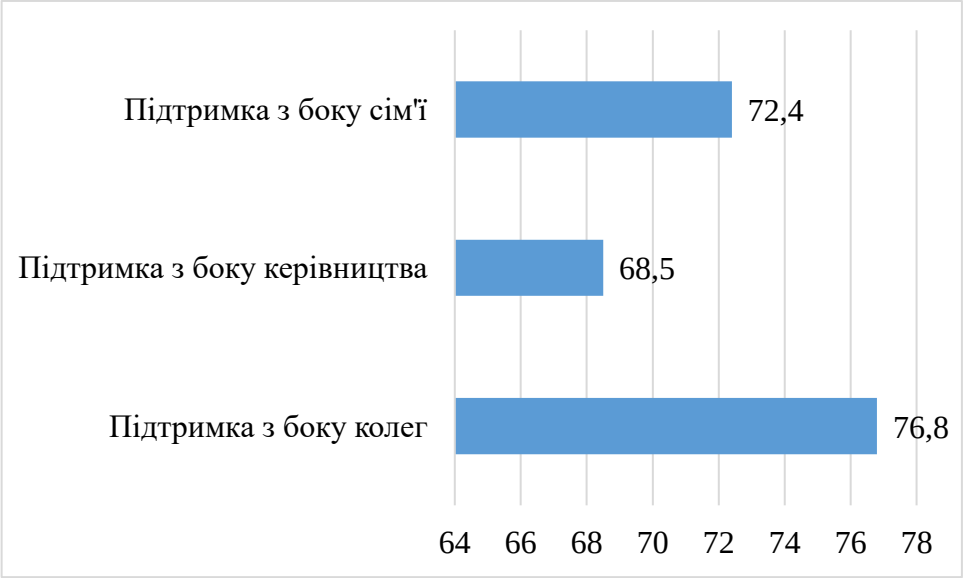


Рис. 3.5. Джерела соціальної підтримки респондентів (у балах)

Підтримка з боку колег у середньому становить 76,8 балів. Поліцейські зазначають, що взаємодія між співробітниками є надійним джерелом емоційної стабільності, особливо під час виконання складних чи ризикованих завдань.

З боку керівництва складає 68,5 балів. Хоча більшість респондентів позитивно оцінюють взаємини з керівництвом, частина з них вказує на недостатню зворотну комунікацію або обмежений доступ до психологічної допомоги з боку адміністрації.

Підтримка з боку сім’ї має 72,4 бали. Родинні зв’язки залишаються одним із провідних джерел внутрішнього ресурсу, хоча частина респондентів повідомляє про зниження контактності з близькими через перевтому та нестабільний графік служби.

У плані статевих і професійних відмінностей зазначимо, що в середньому мають вищі показники соціальної підтримки (M = 75,3), ніж чоловіки (M = 71,1), що може бути пов’язано з більшим прагненням до емоційного спілкування та взаємопідтримки. Працівники превентивних підрозділів продемонстрували найвищі оцінки за шкалою сімейної підтримки, тоді як слідчі частіше зазначали дефіцит підтримки з боку керівництва через інтенсивність навантаження.

Отримані результати свідчать, що соціальна підтримка є важливим захисним фактором психологічного благополуччя працівників поліції. Високий рівень підтримки з боку колег і родини допомагає компенсувати негативні наслідки стресу, зменшує ризик професійного вигорання та сприяє підвищенню адаптаційного потенціалу. Водночас необхідною є робота з підвищення якості комунікації між працівниками та керівництвом, розширення можливостей психологічного консультування та командної взаємодії.

Таким чином, отримані результати свідчать, що соціальна підтримка відіграє ключову роль у забезпеченні психологічної стабільності та благополуччя працівників поліції в умовах воєнного стану. Високий рівень підтримки з боку колег, родини та керівництва сприяє зниженню напруженості, посиленню почуття впевненості та згуртованості, а також полегшує процес відновлення після службових стресів.

3.5. Психологічний аналіз стратегій подолання стресу досліджуваних

З метою визначення індивідуальних особливостей подолання стресу у працівників Національної поліції в умовах воєнного стану було використано опитувальник *«Стратегії подолання стресу»* (R. Lazarus, S. Folkman). Методика дає змогу оцінити переважні способи поведінкових і когнітивних реакцій особистості в ситуаціях стресу.

Отримані результати опитування показали, що серед досліджуваних переважають проблемно-орієнтовані стратегії подолання, які спрямовані на

активне вирішення складної ситуації, аналіз можливостей і пошук оптимальних шляхів дії (табл. 3.2).

Таблиця 3.2

Особливості вираження стратегій подолання поліцейських (у балах)

Стратегія	Показник
Планування вирішення проблеми	7,8 ± 1,9
Пошук соціальної підтримки	7,2 ± 2,1
Дистанціювання	5,3 ± 2,0
Уникання	4,9 ± 1,8
Самоконтроль емоцій	6,9 ± 1,7
Втеча-уникнення	4,5 ± 2,2
Прийняття відповідальності	4,8 ± 1,9

Отже, середній бал за шкалою «Планування вирішення проблеми» становить (7,8 ± 1,9), що свідчить про достатньо високий рівень усвідомленого контролю над стресовими ситуаціями. Поліцейські, як правило, намагаються зберігати холоднокровність, оцінювати реальні можливості та приймати продумані рішення навіть у критичних умовах.

Другою за вираженістю виявилася стратегія пошуку соціальної підтримки (7,2 ± 2,1). Це свідчить про готовність працівників звертатися по допомогу до колег, друзів чи членів родини, обговорювати складні ситуації, отримувати емоційну та інформаційну підтримку. Така особливість є важливим адаптаційним ресурсом у професійному середовищі поліції, де колективна згуртованість і взаємовиручка відіграють суттєву роль у збереженні стресостійкості.

Водночас порівняно нижчі показники за шкалами дистанціювання (5,3 ± 2,0) і уникання (4,9 ± 1,8) свідчать про те, що більшість респондентів рідко вдаються до пасивних або емоційно-захисних форм реагування на стрес. Зокрема, уникнення проблеми, знецінення ситуації чи ігнорування власних переживань не є типовими для поліцейських, що може бути пов’язано з

професійними вимогами діяти рішуче та відповідально навіть у стресових обставинах.

Однак окремі учасники продемонстрували підвищене використання стратегії самоконтролю емоцій (6,9 ± 1,7), що може свідчити про намагання утримувати зовнішню витримку й контроль за поведінкою навіть за високого емоційного напруження. Хоча така стратегія сприяє стабільності в екстремальних умовах, її надмірне застосування може призводити до емоційного виснаження та внутрішньої напруги.

Найменш вираженими виявилися стратегії втечі-уникнення (4,5 ± 2,2) та прийняття відповідальності (4,8 ± 1,9). Це може бути пояснено тим, що частина працівників поліції у стані хронічного стресу схильна дистанціюватися від емоційних переживань, сприймаючи їх як потенційну загрозу професійній ефективності.

Загалом, можна стверджувати, що працівникам поліції властива адаптивна модель подолання стресу, заснована на активному аналізі проблеми, плануванні дій та зверненні по підтримку. Водночас спостерігається тенденція до емоційного самоконтролю і стриманості у вираженні почуттів, що з одного боку сприяє службовій стабільності, а з іншого – може стати чинником ризику емоційного виснаження при тривалому навантаженні.

3.6. Рекомендації щодо зміцнення психологічних ресурсів працівників поліції в умовах воєнного стану

Результати дослідження засвідчили, що психологічне благополуччя, стресостійкість і резилієнсність працівників поліції значною мірою забезпечуються поєднанням внутрішніх і зовнішніх ресурсів особистості. Водночас виявлені зони потенційного ризику – помірна автономія, самоприйняття та окремі труднощі емоційної саморегуляції – потребують цілеспрямованих заходів психологічної підтримки. З огляду на це доцільним є впровадження таких напрямів роботи:

1. Розвиток внутрішніх ресурсів особистості

1.1. Формування навичок самоприйняття та внутрішньої автономії

Рекомендується проведення психотренінгів, спрямованих на усвідомлення власних потреб, цінностей і меж відповідальності («Я-центрований баланс»). Практики саморефлексії, ведення щоденника особистісного зростання, техніки позитивної переоцінки досвіду допоможуть працівникам формувати адекватне ставлення до себе та підвищувати рівень емоційної самостійності.

1.2. Підтримка особистісного зростання і професійного сенсу діяльності

Доцільно впроваджувати програми професійного розвитку, що поєднують рефлексію службового досвіду, постановку цілей і планування професійних досягнень. Це підсилює відчуття компетентності та цілеспрямованості, знижує ризик емоційного вигорання.

1.3. Тренінги резилієнсності та адаптивності

Варто впровадити короткі групові програми («Resilience Lab»), спрямовані на розвиток навичок психологічного відновлення, когнітивної гнучкості, толерантності до невизначеності. Особливу увагу слід приділяти молодим співробітникам і жінкам, які продемонстрували помірний рівень стресостійкості.

2. Оптимізація емоційної саморегуляції

2.1. Навчання методам управління емоційними станами

Рекомендовано використовувати техніки дихальної стабілізації, прогресивної м’язової релаксації, візуалізаційні вправи, методи когнітивного переформулювання («емоційна пауза», «стоп-реакція»).

2.2. Психоедукаційні заняття із самоконтролю в екстремальних ситуаціях

Такі заняття мають розвивати навички розпізнавання ознак перевантаження, формування внутрішніх «сигналів тривоги» та стратегій своєчасного відновлення.

2.3. Розвиток емоційного інтелекту

Доцільно впроваджувати навчальні модулі з емпатійного слухання, ідентифікації емоцій колег і громадян, що підвищує ефективність комунікації та профілактує конфлікти.

3. Підсилення соціальної підтримки та командної взаємодії

3.1. Розвиток культури взаємопідтримки в колективі

Рекомендується впровадження програм «peer support» (взаємодопомога серед колег), де старші та більш досвідчені співробітники надають психологічну підтримку молодшим.

3.2. Залучення керівників до формування підтримувального середовища

Психологічні служби мають проводити з командирами тренінги лідерства з акцентом на емоційну чутливість, розпізнавання ознак стресу підлеглих, розвиток навичок конструктивного зворотного зв'язку.

3.3. Зміцнення соціальних зв'язків поза службою

Доцільно заохочувати участь працівників у спільних сімейних заходах, спортивних та волонтерських ініціативах, що сприяє формуванню відчуття належності й соціальної підтримки поза службовим контекстом.

4. Формування адаптивних стратегій подолання стресу

4.1. Навчання проблемно-орієнтованим копінг-стратегіям

У тренінгових форматах слід розвивати навички аналізу стресової ситуації, виокремлення зон контролю, планування дій та конструктивного вирішення проблем.

4.2. Збалансування емоційного самоконтролю

Важливо допомагати поліцейським усвідомлювати межу між професійною витримкою та емоційним пригніченням, формувати навички безпечного емоційного розвантаження (через арт-терапію, фізичну активність, вербальне обговорення переживань).

4.3. Профілактика поведінки уникнення

Психологи підрозділів можуть проводити короткі інтервенції щодо заміни дезадаптивних стратегій (уникання, дистанціювання) на більш активні й конструктивні.

5. Системні заходи психологічної підтримки

5.1. Регулярні психологічні моніторинги стану особового складу

Це дозволяє своєчасно виявляти працівників із ризиком емоційного виснаження або втрати мотивації та пропонувати їм індивідуальні консультації.

5.2. Запровадження програм психоемоційного відновлення після бойових або кризових подій

Такі програми можуть включати дебрифінг, групи підтримки, сеанси релаксаційної терапії.

5.3. Розробка освітніх модулів з психогігієни та самодопомоги

Рекомендовано включити до системи професійної підготовки тематичні заняття «Психологічна стійкість у воєнних умовах», «Саморегуляція і безпека службової діяльності», «Копінг і колективна підтримка».

Зміцнення психологічних ресурсів працівників поліції в умовах воєнного стану передбачає поєднання індивідуальної саморегуляції, групової взаємопідтримки та інституційних програм психологічного забезпечення. Комплексний підхід, спрямований на розвиток резилієнсності, самоприйняття, емоційної стабільності й соціальної згуртованості, є запорукою підвищення ефективності професійної діяльності та збереження психічного здоров’я особового складу.

ВИСНОВКИ

Узагальнюючи результати теоретичного аналізу проблеми, можемо сформулювати такі висновки.

Психологічне благополуччя є багатовимірним феноменом, що інтегрує емоційні, когнітивні та поведінкові аспекти функціонування особистості. У науковій літературі воно розглядається у двох головних парадигмах: гедоністичній, яка акцентує на задоволеності життям і позитивних емоціях, та евдемоністичній, що пов’язує благополуччя з особистісним зростанням, самореалізацією та відчуттям життєвого смислу.

До ключових компонентів психологічного благополуччя належать емоційна сфера (задоволеність, позитивні емоції), когнітивна (самооцінка, цілі, смисл життя) і поведінкова (адаптивність, ефективні копінг-стратегії). Найбільш відомими є моделі благополуччя К. Ріфф, Е. Дінера та К. Кіза, які поєднують суб’єктивне задоволення життям із розвитком потенціалу особистості й гармонійними соціальними зв’язками.

Психологічні ресурси визначаються як система внутрішніх і зовнішніх чинників, що забезпечують стресостійкість і підтримують психологічне благополуччя. У професійній діяльності поліцейських до провідних ресурсів належать стресостійкість, емоційна саморегуляція, соціальна підтримка та професійна ідентичність. Вони сприяють збереженню стабільності, ефективності дій і готовності до виконання службових завдань в умовах підвищеного ризику.

Разом із тим, високі професійні навантаження та контакт із травматичними подіями можуть виснажувати ресурси, знижуючи рівень благополуччя та підвищуючи ризик емоційного вигорання. Тому особливого значення набувають програми підтримки психічного здоров’я, що спрямовані на розвиток адаптивних стратегій поведінки та профілактику стресових наслідків.

Військовий стан істотно ускладнює діяльність працівників поліції, підвищуючи ризики тривожності, виснаження та вторинної травматизації. Водночас саме в цих умовах зростає роль психологічної стійкості, ефективної

саморегуляції та соціальної підтримки як ключових механізмів збереження професійного і життєвого благополуччя.

Отже, психологічне благополуччя працівників поліції в умовах воєнного стану розглядається як результат взаємодії особистісних і професійних ресурсів, що забезпечують адаптацію, стійкість до стресу та ефективне виконання службових завдань. Його підтримання вимагає цілеспрямованого розвитку внутрішніх ресурсів і створення сприятливого соціально-професійного середовища.

Проведене емпіричне дослідження дало змогу встановити такі результати.

Рівень психологічного благополуччя за методикою К. Ріфф у більшості працівників поліції є середньо-високим. Найвищі показники спостерігаються за шкалами особистісного зростання, цілеспрямованості та компетентності у взаємодії з середовищем, що свідчить про наявність внутрішніх ресурсів для професійного розвитку та подолання стресових ситуацій. Помірні значення за шкалами автономії та прийняття себе вказують на певні труднощі у внутрішньому самовизначенні та емоційній самостійності.

Рівень резилієнсності більшості респондентів є достатньо високим, що забезпечує ефективне відновлення після стресу та здатність адаптуватися до вимог служби в умовах воєнного стану. Виявлено, що досвідчені працівники та чоловіки зазвичай мають вищі показники резилієнтності, тоді як молодші співробітники та деякі жінки демонструють помірні значення, що вказує на потребу в розвитку навичок психологічної стійкості.

Емоційна саморегуляція переважної більшості поліцейських характеризується середньо-високим рівнем, що сприяє контролю емоційних реакцій у стресових ситуаціях та підтриманню психологічного балансу. Разом із тим, група респондентів із низькими показниками потребує додаткового розвитку навичок самоконтролю та адаптивних стратегій управління емоціями.

Соціальна підтримка у більшості учасників дослідження є достатньо високою та включає підтримку з боку колег, керівництва та сім’ї. Високий рівень соціальних ресурсів сприяє збереженню психологічної стійкості, зниженню

професійного стресу та формуванню відчуття безпеки та впевненості в колективі.

Стратегії подолання стресу за методикою Лазаруса і Фолкман виявили переважання проблемно-орієнтованих стратегій та звернення по соціальну підтримку. Це свідчить про адаптивний стиль реагування на стрес у більшості поліцейських. Нижчі показники уникання і дистанціювання вказують на активний підхід до вирішення складних ситуацій, тоді як тенденція до емоційного самоконтролю може стати як ресурсом стабільності, так і фактором потенційного емоційного перевантаження при тривалому стресі.

Загалом, результати дослідження свідчать, що психологічне благополуччя поліцейських у воєнних умовах формується під впливом поєднання внутрішніх ресурсів (резилієнтність, емоційна саморегуляція, особистісне зростання) та зовнішніх ресурсів (соціальна підтримка, командна взаємодія). Виявлені зони ризику – помірна автономія, самоприйняття та індивідуальні труднощі у контролі емоцій – підкреслюють важливість цілеспрямованої психологічної підтримки, тренінгів зі стресостійкості та розвитку адаптивних стратегій подолання стресу.

СПИСОК ВИКОРИСТАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ

1. Алещенко В. Психологічне благополуччя особистості. *Вісник Київського національного університету імені Тараса Шевченка. Військово-спеціальні науки.* 2024. № 3(59). С. 29-33. URL: https://miljournals.knu.ua/index.php/visnuk/en/article/view/1197/1103
2. Анисимова Є. Проблема життєдіяльності людини в екстремальних умовах праці: психологічний сенс особистісного ресурсу. *Психологічні ресурси особистості: соціально-психологічний зміст*: збірник наукових праць за матер. науково-практичної конференції. Ізмаїл: РВВ ІДГУ. 2019. С. 4–8.
3. Ассонов Д. О. Розвиток концепції резилієнсу в науковій літературі протягом останніх років. *Psychosomatic Medicine and General Practice*. 2019. № 4(4). e0404219-e0404219. https://doi.org/10.26766/pmgp.v4i3-4.219.
4. Бардин Н.М., Жидецький Ю.Ц., Кіржецький Ю.І. та ін. Стресостійкість: навчальний посібник / за ред. Я.М. Когута. Львів: Львівський державний університет внутрішніх справ, 2021. 204 с.
5. Барко В.І., Остапович В.П., Барко В.В. Професійна психологічна підготовка поліцейських Національної поліції України. *Науковий вісник Херсонського державного університету. Серія «Психологічні науки»*. 2018. Т. 1, № 2. С. 176–181.
6. Бойчук С.С. Саморегуляція як чинник життєздатності особистості поліцейських «Корпусу оперативно-раптової дії» (КОРД): дис. … доктора філос.: 053-Психологія. Харків, 2023. 302 с.
7. Бойчук С. Специфіка психологічної ресурсності у поліцейських-спецпризначенців. *Габітус*. 2021. Вип.27. С. 173–177. DOI: 10.32843/2663-5208.2021.27.30
8. Бугерко Я. М. Ресурсний підхід в сучасній психології. *Дніпровський науковий часопис публічного управління, психології, права.* 2023. Випуск 3. С. 79-84.

9. Ващенко І.В., Іваненко Б.Б. Психологічні ресурси особистості в подоланні складних життєвих ситуацій. *Проблеми сучасної психології*: збірник наукових праць. 2018. № 40. С. 33–49. DOI: https://doi.org/ 10.32626/2227-6246.2018-40.33-49.
10. Галян А. Психологічний ресурс особистості як чинник подолання стресу (огляд досліджень з проблеми). *Проблеми гуманітарних наук. Серія «Психологія»*. 2015. Вип. 35. С. 56–66.
11. Гончарова Я.І. Особливості спрямованості поліцейських у складних професійних ситуаціях. *Наукові записки. Серія: Психологія*. Вип. 1(3). С. 49-54.
12. Грішин Е. О. Резилієнтність особистості: сутність феномену, психодіагностика та засоби розвитку. *Вісник ХНПУ імені Г. С. Сковороди. Психологія*. 2021. Вип. 64. С. 62–81.
13. Гуляс І. А. Феномен щастя: аксіопсихологічні аспекти. *Проблеми загальної та педагогічної психології:* Збірник наукових праць Інституту психології ім. Г. С. Костюка НАПН України / за ред. С. Д. Максименка. Т. XII, част. 4. Київ, 2010. С. 103-109.
14. Даценко О.А. Психологічний ресурс особистості як наукова парадигма. *Вчені записки ТНУ імені В.І. Вернадського. Серія: Психологія.* 2020. № 4. С. 22-27. URL: https://psych.vernadskyjournals.in.ua/journal/4_2020/5.pdf
15. Дідух М. Стан розвитку компонентів конструктивної копінг-поведінки у працівників органів внутрішніх справ. *Проблеми сучасної психології*. 2014. № 26. С. 129–143.
16. Євдокімова О., Кобилко Н. Психодіагностичні матеріали. У допомогу психологу поліції. Ч. 1. Харків, 2023. 112 с.
17. Забаровська С.М., Кресан О.Д. Методика дослідження психологічного благополуччя особистості. *Психологічний часопис*. 2021. № 7 (9). С. 99-107. URL: https://doi.org/10.31108/1.2021.7.9.8

18. Казібекова В.Ф. Психологічні ресурси особистості: філософсько-психологічний зміст. *Науковий вісник Херсонського державного університету. Серія: Психологічні науки.* 2017. № 2. С. 120-127.
19. Каргіна Н.В. Основні підходи до вивчення психологічного благополуччя особистості. *Наука і освіта*. 2015. № 3. С. 48-55.
20. Кашлюк Ю.І. Феномен психологічного благополуччя особистості як об'єкт наукового дослідження. *Науковий вісник Херсонського державного університету.* 2016. № 2(1). С. 70-74.
21. Кіреєва З. О. Предиктори резильєнтності та оптимізму у осіб різного віку під час проживання пандемії SARS-COV-2. *Науковий вісник Херсонського державного університету. Серія Психологічні науки*. 2022. Вип. 1. С. 5–10. http://nbuv.gov.ua/UJRN/nvkhp_2022_1_3.
22. Котлова Л.О., Тичина І.М., Дранківська А.П. Особливості психологічного благополуччя особистості з різними захисними механізмами. *Вчені записки ТНУ імені В.І. Вернадського. Серія: Психологія.* 2021. № 1. С. 45-50.
23. Кузнецов О.І., Платковська О.В., Савченко І.Г. Психологічні ресурси особистісного саморозвитку особистості. *Вісник ХНПУ Г.С. Сковороди. Серія «Психологія»*. 2020. Вип. 62. С. 214–228. DOI: 10.34142/23129387.2020.62.12.
24. Кухар Т.В., Волеваха І.Б. Психологічні ресурси особистості в умовах сучасних викликів. *Науковий вісник Сіверщини. Серія: Освіта. Соціальні та поведінкові науки.* 2020. № 2 (5). С. 94-104.
25. Лазос Г. П. Теоретико-методологічна модель резильєнтності як основа побудови психотехнології її розвитку. *Організаційна психологія. Економічна психологія*. 2019. № 2-3(17). С. 77–88.
26. Ложкін Г.В., Васильченко-Деружко К.А. Благополуччя особистості в системі психологічного знання. *Габітус*. 2021. Вип. 24. Т. 2. С. 50–54. DOI: https://doi. org/10.32843/2663- 5208.2021.24.2.9

27. Лукомська С.О. Ресурсний підхід до подолання особистістю кризових ситуацій. *Науковий вісник Херсонського державного університету. Серія «Психологічні науки»*. 2020. Вип. 1. С. 190–195.
28. Макарова О. П., Червоний П.Д. Формування та розвиток професійної ідентичності майбутніх поліцейських. *Габітус*. 2022. Вип. 35. С. 196-200. URL: DOI: https://doi.org/10.32843/ 2663-5208.2022.35.30.
29. Меленчук Н.І., Зозуля Н.В. Психологічне благополуччя осіб з різним рівнем самореалізації особистості. *Габітус*. 2022. Вип. 35. С. 143–148. DOI: https://doi.org/10.32843/ 2663-5208.2022.35.21
30. Музичко Л. Психологічна ресурсність особистості та її резильєнтність. *Журнал соціальної та практичної психології.* 2023. № 1. С. 28-33. URL: https://journals.univ.zhitomir.ua/index.php/psy/article/view/73/65
31. Олексин М.О. Розвиток психологічної ресурсності у процесі служби в поліції. *Габітус.* 2023. Випуск 52. С. 249-253.
32. Омелянська В.І. Концептуальний аналіз психологічного благополуччя. *Науковий вісник Ужгородського національного університету. Серія «Психологія».* 2021. № 1. С. 22-26.
33. Опитувальник «Стиль саморегуляції поведінки» В.І. Моросанова. URL: https://psy.kpi.ua/wp-content/uploads/2018/09/B8.pdf
34. Охренко О. Психологічні закономірності адаптації особистості до особливих умов діяльності: автореф. дис. … докт. психол. наук : 19.00.09. Київ, 2005. С. 28.
35. Пономаренко Я.С. Життєстійкість як ключовий чинник психологічного забезпечення професійної діяльності фахівців ризиконебезпечних професій. *Психологія особистості фахівця в умовах воєнного часу та поствоєнної реабілітації*: збірник матеріалів IX Всеукраїнської науково-практичної конференції (25 жовтня 2024 року) / уклад. В. С. Бліхар. Львів : Львівський державний університет внутрішніх справ, 2024. С. 286–290.

36. Пономаренко Я. Специфіка особистісно-професійної здійсненності поліцейських із різним стажем роботи в поліції. *Вісник Львівського університету. Серія «Психологічні науки»*. 2022. № 14. С. 55–61.
37. Пономаренко Я.С., Шиліна А.А. Психологічна готовність до ризику в правоохоронній діяльності: структурні та гендерно зумовлені аспекти. *Габітус.* 2025. Випуск 73. С. 301-304.
38. Постилякова Ю.В. Психологічна оцінка ресурсів подолання стресу в професійних групах. Київ: ЦУЛ, 184 с.
39. Прикладна психодіагностика в Національній гвардії України: метод. посіб. / Колесніченко О. С. та ін.; за заг. ред. проф. І. І. Приходька. Харків: НАНГУ, 2020. 388 с.
40. Професійно-психологічна підготовка поліцейського: навчальний посібник / Я.М. Когут, Ю.Ц. Жидецький, Ю.І. Кіржецький, С.С. Гнатюк, Р.М. Андрусишин та ін.; за ред. Я.М. Когута. Львів: Львівський державний університет внутрішніх справ, 2022. 404 с.
41. Радько О.В. Феномен психологічного благополуччя особистості в сучасній психології та його компоненти: теоретична модель. *Теорія і практика сучасної психології.* 2019. № 6. С. 148-152.
42. Сак Л, Малюк Н. Дослідження психологічних ресурсів українців в подоланні спричиненого війною дистресу, аналіз досвіду цивільного населення в самодопомозі . PMGP [інтернет]. 30, Червень 2025 [цит. за 03, Листопад 2025]; 10(2). URL: https://uk.e-medjournal.com/index.php/psp/article/view/617
43. Санько К. Психологічне благополуччя як основа повноцінного та психологічно здорового функціонування особистості. *Вісник Харківського національного університету імені В.Н. Каразіна. Серія «Психологія»*. 2016. № 59. С. 42-45.
44. Сердюк Л. Внутрішні ресурси психологічного благополуччя особистості. *Організаційна психологія. Економічна психологія*. 2021. №2-3 (23). С. 91-99. URL: https://doi.org/10.31108/2.2021.2.23.10

45. Сердюк Л.З. Структура та функція психологічного благополуччя особистості. *Актуальні проблеми психології.* Збірник наукових праць Інституту психології імені Г.С. Костюка НАПН України. Том V. *Психофізіологія. Психологія праці. Експериментальна психологія*. 2017. № 17. С. 124-133.
46. Сердюк Л. З. Фактори самодетермінації та психологічного благополуччя особистості. *Український психологічний журнал*. 2019. 2(12). С.147–159.
47. Харитинський А.А. Теоретична модель суб'єктивного благополуччя особистості. *Вісник Національного університету оборони України*. 2022. № 6(70). С. 190–197. DOI: 10.33099/2617-6858–22–70–6– 190-197.
48. Швець Д.В. Первинна професійна підготовка як необхідна правова вимога до підготовки поліцейських. *Право і Безпека*. 2017. № 3(66). С. 103–112.
49. Шкала психологічного благополуччя Ріфф. URL: https://vseosvita.ua/library/skala-psihologicnogo-blagopolucca-riff-22770.html
50. Шкала резильєнтності Коннора-Девідсона-25. *Кокун О.М. Діагностика професійної життєстійкості та психофізіологічної стійкості: методичні рекомендації*. Київ: Інститут психології імені Г.С. Костюка НАПН України, 2024. 58 с. С. 26-27.
51. Штепа О. С. Аналіз та інтерпретація емпіричної багатофакторної моделі психологічної ресурсності особистості. *Проблеми сучасної психології*. 2015. Вип. 28. С. 670–682.
52. Штепа О. С. Опитувальник психологічної ресурсності особистості: результати розробки й апробації авторської методики. *Проблеми сучасної психології* : Зб. наук.праць Кам'янець-Подільського нац. ун-ту імені Івана Огієнка, Ін-ту психології імені Г.С. Костюка НАПН України / за наук. ред. С. Д. Максименка, Л. А. Онуфрієвої. Вип. 39. Кам'янець-Подільський: Аксіома, 2018. С.380-399.
53. Штепа О.С. Особливості взаємозв'язку психологічної та персональної ресурсності особистості. *Проблеми сучасної психології*: збірник наукових праць. Кам'янець-Подільський: Аксіома, 2013. С. 782–791.

54. Штепа О. Психологічна ресурсність як критерій індивідуального здоров'я. *Проблеми сучасної психології*: збірник наукових праць Кам'янець-Подільського національного університету імені Івана Огієнка та Інституту психології імені Г.С. Костюка НАПН України. 2016. № 32. URL: https://doi.org/10.32 626/2227-6246.2016-32.%p.

55. Штепа О. Ресурсна насиченість особистості. *Збірник наукових праць "Проблеми сучасної психології"*. 2020. № 47. С. 231–252. URL: https://doi.org/10.32626/2227-6246.2020-47.231-252

56. Штепа О. Теоретичний аналіз ресурсного стану особистості. *Вісник Харківського національного університету імені В. Н. Каразіна*. 2014. № 1121. С. 51–56.

57. Яворська Л.М., Філоненко Г.С. Фактори становлення психологічного благополуччя особистості. *Наука і освіта*. 2014. № 12. С. 216-220.

58. Diener, Ed. (1984). Subjective Well-Being. *Psychological Bulletin*, 95(3), 34. https://ssrn.com/abstract=2162125

59. Ryff, C. D., & Keyes, C. L. M. (1995). The structure of psychological wellbeing revisited. *Journal of Personality and Social Psychology*, 69(4), 719–727. https://doi.org/10.1037/0022-3514.69.4.719