

МІНІСТЕРСТВО ВНУТРІШНІХ СПРАВ УКРАЇНИ  
ЛЬВІВСЬКИЙ ДЕРЖАВНИЙ УНІВЕРСИТЕТ ВНУТРІШНІХ СПРАВ  
Центр післядипломної освіти дистанційної та заочної форми навчання  
Кафедра практичної психології

## **Емоційний фактор професійної деформації фахівців ризиконебезпечних професій**

**Кваліфікаційна робота**  
здобувача вищої освіти  
другого рівня ЗФН  
за спеціальністю 053 Психологія  
**Аліна-Марія ШЕРЕМЕТА**

**Науковий керівник:**  
доцент кафедри практичної  
психології, кандидат психологічних  
наук  
**Петро КОЗИРА**

**Рецензент**

Кваліфікаційна робота допущена до захисту  
«\_\_» \_\_\_\_\_ 2024 р., протокол № \_\_\_\_  
Т.в.о. завідувача кафедри практичної психології  
доктор психологічних наук, доцент  
\_\_\_\_\_ **Євген КАРПЕНКО**

**Львів – 2024**

## ЗМІСТ

<b>ВСТУП</b>	<b>3</b>
<b>РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИЧНІ АСПЕКТИ ПРОБЛЕМИ ПРОФЕСІЙНОЇ ДЕФОРМАЦІЇ ФАХІВЦІВ РИЗИКОНЕБЕЗПЕЧНИХ ПРОФЕСІЙ</b>	<b>5</b>
1.1. Поняття професійної деформації особистості	5
1.2. Види професійних деформацій та їх типології	15
1.3. Вплив емоційного інтелекту на професійну деформацію фахівців ризиконебезпечних професій	20
Висновки до першого розділу	25
<b>РОЗДІЛ 2. ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ ЕМОЦІЙНОГО ФАКТОРА ПРОФЕСІЙНОЇ ДЕФОРМАЦІЇ ФАХІВЦІВ РИЗИКОНЕБЕЗПЕЧНИХ ПРОФЕСІЙ</b>	<b>26</b>
2.1. Опис та характеристика процедури емпіричного дослідження	26
2.2. Результати дослідження емоційного фактора професійної деформації фахівців ризиконебезпечних професій	29
2.3. Рекомендації щодо мінімізації негативного впливу емоційного фактора на професійну діяльність та психологічне здоров'я фахівців ризиконебезпечних професій	47
Висновки до другого розділу	57
<b>ВИСНОВКИ</b>	<b>60</b>
<b>СПИСОК ВИКОРИСТАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ</b>	<b>63</b>

## ВСТУП

У сучасному світі професійна діяльність людини нерідко пов'язана з високим рівнем стресу та емоційним напруженням, особливо це стосується представників ризиконебезпечних професій. Щоденне виконання обов'язків, які містять в собі потенційну небезпеку для життя або здоров'я, вимагає від фахівців не лише високої професійної підготовки, але й стійкості до стресу, здатності ефективно керувати власними емоціями та зберігати психологічну рівновагу.

Проблема професійних деформацій, обумовлених емоційним фактором, в ризиконебезпечних професіях заслуговує на детальне вивчення, оскільки має значний вплив не лише на особистісне самопочуття фахівців, але й на ефективність їхньої професійної діяльності, безпеку робочих процесів та загалом на якість виконуваних завдань.

Актуальність теми дипломної роботи обумовлена зростаючою увагою сучасної науки до психологічного благополуччя працівників, зокрема, в контексті ризиконебезпечних професій. У роботі використано комплексний підхід, що включає теоретичний аналіз наукової літератури з даної проблематики та емпіричне дослідження, що дозволить об'єктивно оцінити стан проблеми та визначити шляхи її розв'язання.

Об'єкт дослідження: професійна деформація фахівців ризиконебезпечних професій.

Предмет дослідження: емоційний фактор професійної деформації фахівців ризиконебезпечних професій.

Мета дослідження: дослідити особливості професійної деформації фахівців ризиконебезпечних професій.

Завдання дослідження:

- 1) Дослідити поняття професійної деформації особистості.
- 2) Визначити типи та типології професійних деформацій.

- 3) Проаналізувати вплив емоційного інтелекту на професійну деформацію фахівців ризиконебезпечних професій.
- 4) Провести емпіричне дослідження емоційного фактора професійної деформації фахівців ризиконебезпечних професій.
- 5) Розробити рекомендації щодо мінімізації негативного впливу емоційного фактора на професійну діяльність та психологічне здоров'я фахівців ризиконебезпечних професій

Результати цієї дипломної роботи мають на меті сприяти підвищенню рівня професійної адаптації фахівців до умов високого емоційного навантаження, формуванню стійкості до стресу та розвитку навичок ефективного емоційного саморегулювання. Таким чином, дослідження не тільки вносить вклад у теоретичний розвиток психології, але й має практичне значення для покращення умов праці та збереження здоров'я фахівців ризиконебезпечних професій.

Структура роботи: кваліфікаційна робота складається зі вступу, двох розділів, висновків та списку використаної літератури.

# **РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИЧНІ АСПЕКТИ ПРОБЛЕМИ ПРОФЕСІЙНОЇ ДЕФОРМАЦІЇ ФАХІВЦІВ РИЗИКОНЕБЕЗПЕЧНИХ ПРОФЕСІЙ**

## **1.1. Поняття професійної деформації особистості**

Зміни в суспільстві та умови роботи в ризиконебезпечних професіях можуть впливати на професійний та особистісний розвиток фахівців. Високі вимоги, невизначеність у сфері безпеки та високий рівень стресу можуть призвести до ризику професійної деформації. Це може проявлятися у вигляді психологічного вигорання, зниження ефективності роботи та загрози для психічного здоров'я.

Відсутність адекватної підтримки та заходів для запобігання стресу та підтримки психічного здоров'я може загострити ці проблеми. Необхідною є система психологічної підтримки та надання можливостей для професійного розвитку фахівців у сфері ризикованих професій.

Управління безпекою на роботі, тренінги зі стресменеджменту та забезпечення сприятливого робочого середовища є важливими елементами підтримки фахівців у ризикованих професіях. Також важливо враховувати індивідуальні потреби та особливості кожного працівника, щоб надати ефективну підтримку та запобігти ризику професійної деформації [17].

Безпека та здоров'я на роботі в ризиконебезпечних професіях часто стають проблемами, з якими зіштовхуються фахівці. Надмірне фізичне та психічне навантаження, невизначеність умов праці та можливість постійного стику з небезпечними ситуаціями можуть викликати стрес, виснаження та психологічну дезадаптацію [19].

Дослідження показують, що фахівці, які працюють у ризиконебезпечних професіях, частіше стикаються з проблемами психічного здоров'я, включаючи вигорання, тривожність та депресію. Ці проблеми не лише впливають на самопочуття та ефективність роботи, але

й можуть мати серйозні наслідки для здоров'я та безпеки самого фахівця та оточуючих [13].

Для запобігання професійної деформації та підтримки психічного здоров'я фахівців у ризиконебезпечних професіях важливо впроваджувати програми з психологічної підтримки, надавати доступ до консультування та терапевтичної допомоги. Також необхідно регулярно оцінювати умови праці та вживати заходів для забезпечення безпеки та здоров'я працівників [27].

Забезпечення психологічної підтримки та покращення умов праці можуть допомогти зменшити ризик професійної деформації та зберегти ефективність та благополуччя фахівців у ризиконебезпечних професіях.

Професійна деформація особистості у ризиконебезпечних професіях є складним явищем, яке може мати як позитивний, так і негативний вплив на фахівців. Позитивні аспекти включають формування відповідального ставлення до роботи, накопичення службового досвіду, розвиток навичок та знань, поглиблення інтересів та творчості [38].

Наприклад, працівники в ризиконебезпечних сферах, таких як рятувальні служби або медичній сфері можуть розвивати здатність швидко реагувати на надзвичайні ситуації та ефективно працювати під час стресових умов. Вони можуть розвивати високий рівень уваги, пильність та готовність приймати швидкі та важливі рішення.

Проте, разом з цими позитивними аспектами можуть виникати й негативні. Фахівці, які працюють у ризиконебезпечних професіях, можуть стикатися з надмірним стресом, виснаженням та травматичними подіями, що може призводити до професійного вигорання та погіршення психічного здоров'я [40].

Крім того, у процесі професійної діяльності формуються стереотипи поведінки, які можуть негативно впливати на відносини з навколишнім середовищем. Ці стереотипи можуть стати перешкодою для адаптації до

нових ситуацій та змін, що виникають у робочому середовищі.

Отже, важливо забезпечувати психологічну підтримку та надавати можливості для професійного розвитку фахівців у ризиконебезпечних професіях, щоб зберегти баланс між позитивними та негативними аспектами професійної деформації особистості.

Професійна деформація особистості у ризиконебезпечних професіях завжди взаємопов'язана з особистісними особливостями людини. Через цю професію відбувається особистісне включення в систему професійних комунікацій, що може призводити до проблем професійної взаємодії. Здоров'я фахівців у ризикованих професіях є необхідною умовою для їх активності, самореалізації та розвитку творчого потенціалу. Воно впливає на здоров'я всіх учасників процесу міжособистісної взаємодії та на результати всієї діяльності [42].

Неблагополуччя у психічному здоров'ї, синдром професійного вигорання та інші прояви професійної деформації безпосередньо впливають на створення позитивного психологічного клімату в процесі роботи. Це може стати перешкодою для досягнення успіху у роботі та взаємодії з колегами та клієнтами.

Отже, збереження та зміцнення здоров'я фахівців у ризикованих професіях має велике значення і вимагає відповідних заходів та підтримки. Психопрофілактичні програми, спрямовані на попередження професійних деформацій, мають стати важливою складовою у діяльності ризиконебезпечних професій.

Професійна деформація особистості у ризиконебезпечних професіях може проявлятися у формуванні стереотипів поведінки, які є результатом особливостей роботи та специфіки професійного середовища. Наприклад, фахівці у сфері пожежної безпеки можуть розвивати гіперпогляд та готовність до швидкої реакції на небезпеку, але водночас це може призвести до підвищеної тривожності та втоми [45].

Більше того, негативний вплив ризиконебезпечних професій може виявлятися на рівні фізичного та психічного здоров'я. Постійний стрес, небезпека для життя та здоров'я, а також фізичне навантаження можуть призводити до вигорання, психосоматичних захворювань та інших проблем зі здоров'ям [37].

Отже, важливо вживати заходів для попередження професійної деформації та збереження здоров'я фахівців у ризикованих професіях. Це може включати в себе проведення психологічних тренінгів, забезпечення регулярних медичних оглядів та створення умов для відновлення психофізичного стану працівників після стресових ситуацій. Також важливо надавати підтримку та можливості для професійного розвитку, що сприятиме підвищенню рівня відчуття задоволення від роботи та запобіганню професійного вигорання.

Поняття «деформація» зазвичай асоціюється з фізикою та механікою. Використання цього терміну у контексті людської діяльності підкреслює глибину та серйозність впливу професійних факторів на особистість. Професійні деформації є загальним явищем для багатьох професій, особливо коли людина працює на одному робочому місці протягом тривалого періоду, наприклад, більше 5-7 років. Приклади професійних деформацій можна знайти у літературі, характеристиках персонажів у книгах або фільмах. Якщо уважніше проаналізувати, то можна помітити знайомі ознаки професійних деформацій у повсякденному житті [29].

У зв'язку зі зростанням вимог до працівників ризикованих професій, навантаження на них також зростає. Багато фахівців в таких професіях працюють понаднормово та беруть на себе додаткові професійні обов'язки, які часто включають підвищення кваліфікації та оволодіння новими технологіями та методами роботи. Інтенсивність діяльності має великий вплив на фізичне та психологічне здоров'я працівників, збільшуючи рівень



емоційного стресу та втоми. З урахуванням низької оплати праці та недостатнього визнання ризиконебезпечних професій у суспільстві, очевидно, що в цих умовах існує достатньо факторів, які сприяють професійному вигорянню [22].

Актуальні дослідження вказують на основні фактори, що спричиняють професійні деформації особистості серед фахівців ризиконебезпечних професій. До ключових чинників, які призводять до таких деформацій, можна віднести [38]:

1. стереотипність у мисленні, яка обмежує гнучкість підходів до рішення задач;
2. емоційну вразливість, що підвищує ризик професійного вигорання;
3. недостатню мотивацію до професійної діяльності, що знижує продуктивність;
4. відсутність зацікавленості та пристрасті до процесу роботи;
5. брак професійного розвитку, що сприяє застою у кар'єрі;
6. обмежену компетентність, що підриває довіру до фахівця.

Наявність цих факторів може призводити до серйозних наслідків, включаючи емоційне вигорання, постійне відчуття тривоги, незадоволення професією, та психосоматичні розлади, що негативно впливають на здоров'я.

Професійна деформація у контексті ризиконебезпечних професій охоплює [44]:

- сублимацію професійної поведінки в непрофесійні сфери, що може призводити до неприйнятної зовнішньої поведінки та конфліктів;
- психологічну дезадаптацію, що підриває здатність фахівця адаптуватися до змін у професійному середовищі;
- розвиток чи втрату професійних навичок, що веде до зниження професійного рівня;

- синдром емоційного вигорання, який є особливо актуальним для фахівців у стресових та небезпечних умовах.

Розглядаються різні види професійних деформацій, зокрема:

- деформації особистості, пов'язані з неефективними професійними стилями та рольовими установками;

- деформації діяльності, які впливають на стійкість та ефективність фахівця;

- деформації трудової поведінки, коли характеристики особистості негативно впливають на виконання професійних обов'язків.

Актуальні дослідження також вказують на важливість розвитку стратегій резиліентності, навчання емоційного інтелекту, та забезпечення психологічної підтримки для запобігання професійним деформаціям серед працівників ризиконебезпечних професій [21].

Ці заходи спрямовані на підвищення стійкості фахівців до стресових умов, покращення адаптації до робочого середовища, яке постійно змінюється та розвиток професійних компетенцій, що є критично важливим для забезпечення безпеки та ефективності в ризиконебезпечних професіях. Ключ до успіху в цих заходах полягає у комплексному підході, що включає:

- регулярне навчання та професійний розвиток, спрямоване на оновлення знань та вдосконалення навичок, а також на вивчення новітніх технологій та методик роботи;

- психологічну підтримку та консультування, що допомагає фахівцям ефективно впоратися з професійним стресом, знижує ризик розвитку емоційного вигорання та сприяє психічному здоров'ю;

- розвиток емоційного інтелекту та навичок спілкування, що покращує взаєморозуміння в команді, зменшує конфлікти та сприяє створенню позитивного робочого клімату;

- створення умов для самореалізації та професійного зростання, які

мотивують фахівців до розвитку, допомагають відчутти значимість своєї праці та підвищують їхню задоволеність роботою [17].

Окрім цього, акцент робиться на зміцненні інституційної підтримки через розробку та впровадження політик з охорони праці, які включають регулярні оцінки ризиків, навчання з питань безпеки та здоров'я на робочому місці, а також забезпечення належних умов праці та доступу до засобів індивідуального захисту.

Усвідомлення важливості цих аспектів та їхня інтеграція в корпоративну культуру можуть значно знизити ризик професійних деформацій серед фахівців ризиконебезпечних професій, підвищити ефективність їхньої роботи та забезпечити високий рівень безпеки та здоров'я на роботі. Врахування цих аспектів не лише сприяє покращенню індивідуального благополуччя працівників, але й позитивно впливає на репутацію та продуктивність організацій у цілому [21].

Опираючись на сучасні наукові дослідження щодо виникнення професійних деформацій, зосередимося на аналізі основних типів професійних деструкцій серед фахівців ризиконебезпечних професій, класифікуючи їх у певні категорії [43]:

1) професійно обумовлені акцентуації:

- *авторитарність* у поведінці (проявляється у централізації управління, одноосібному прийнятті рішень, переважанні наказів та інструкцій у спілкуванні. Також характеризується зниженням здатності до самоаналізу, самоконтролю та емпатії);

- *демонстративність*: виражається у емоційно забарвленій поведінці, потребі бути у центрі уваги, вимогах до збільшеної уваги та прихильності з боку колег та керівництва. Це може вплинути на загальний стиль поведінки, знижуючи якість професійної діяльності та стаючи засобом некритичного самоствердження;

- *дидактичність*: проявляється у наданні кінцевих «істин» замість

спонукання до аналізу, критичного мислення та моделювання ситуацій. У виховній роботі це може виражатися у моралізуванні та інтолерантності, що призводить до спрощення проблем і застосування вже відомих методів без урахування складності ситуацій;

- *догматизм*: характеризується ігноруванням досягнень сучасної науки та практики, зневажливим ставленням до інновацій та інформаційно-комунікаційних технологій, проявами неадекватно завищеної самооцінки. Актуалізація цієї проблематики в контексті ризиконебезпечних професій вимагає особливої уваги до розробки та впровадження програм психологічної підтримки та професійного розвитку, з метою мінімізації ризиків професійних деформацій. Нова актуальна інформація вказує на необхідність інтеграції інноваційних підходів у навчання та розвиток фахівців, включаючи використання віртуальної реальності для тренування стресостійкості, розвиток емоційного інтелекту через спеціалізовані тренінги, та створення мультидисциплінарних команд для обміну досвідом та кращими практиками. Такі заходи можуть сприяти не лише підвищенню професійної компетентності, але й зменшенню впливу негативних професійних акцентуацій. З плином часу роботи у професії, догматизм може не тільки посилити себе, але й призвести до зниження загального рівня інтелекту особистості.

- *домінантність* в ризиконебезпечних професіях може бути спричинена виконанням фахівцем управлінських функцій та суб'єктивним відчуттям невмежованої влади, що виявляється у вимогах, каранні, оцінюванні та контролі. Це стає виразом потреби особистості зі збуреною самоідентифікацією у самоствердженні за рахунок інших.

- *професійна агресія* в таких умовах може проявлятися у ворожому ставленні до колег або підлеглих, що не відповідають вимогам, в схильності до жорстких методів впливу та вимозі абсолютної покори.

- *рольовий експансіонізм* характеризується тотальною зануреністю у професію, фіксацією на власних професійних проблемах, нездатністю співпереживати та розуміти інших (емпатійність), перевагою обвинувачувальної та повчальної риторики. Ця деформація переходить і на поведінку особистості за межами професійного середовища. Розуміння та своєчасне виявлення цих деформацій важливе для розвитку ефективних стратегій їх запобігання та корекції. Це вимагає від організацій створення систем психологічної підтримки, навчання керівництва та співробітників навичкам ефективного спілкування, емоційного інтелекту, критичного мислення, та розвитку адаптивних стратегій управління стресом. Ключовим є також заохочення культури взаємоповаги, відкритості до змін та інновацій, що допоможе зменшити ризик професійних деформацій та сприяти здоровому професійному розвитку.

2) професійна некомпетентність: це стан, коли фахівець не прагне оновлювати свої знання та удосконалювати навички, що з часом стають застарілими. Це також включає небажання розвивати свою інформаційну обізнаність та культуру, ігнорування важливості постійного самовдосконалення та самоосвіти.

3) поведінковий трансфер: у фахівців можуть розвиватися риси поведінки та характеру, характерні для осіб з явно негативними моделями поведінки, такі як байдужість, агресія, ворожість або емоційна нестабільність.

3) професійне відчуження: включає емоційне спустошення та індіферентність до індивідуальних особливостей колег або клієнтів, що часто розвивається з часом як результат емоційного виснаження та негативного досвіду взаємодії.

- *соціальне лицемірство*: проявляється у нещирості почуттів і стосунків, моралізаторстві та відчутті не розуміння між власними переконаннями та зовнішнім вираженням, часто під тиском соціальних

очікувань.

- *бюрократично зумовлена професійна безпорадність*: виникає, коли фахівець вважає, що незадовільна ситуація не підлягає його впливу, що призводить до відчуття власної безпорадності та перекладання вирішення проблем на інших.

Важливо розуміти, що ці деформації не лише впливають на внутрішній стан фахівця, але й мають зовнішні прояви, що впливають на якість та безпеку професійної діяльності. Оновлення підходів до навчання, розвитку та підтримки фахівців, акцент на важливості емоційного благополуччя та психологічної стійкості, а також створення умов для відкритого обговорення проблем та взаємодопомоги можуть сприяти зменшенню ризику розвитку професійних деформацій [43].

Для глибшого аналізу професійних деформацій важливо також врахувати наступні аспекти:

- *вплив організаційної культури та умов праці* на формування професійних деформацій. Організаційні фактори, такі як стиль керівництва, комунікаційні практики, норми та цінності в колективі, можуть сприяти або, навпаки, протидіяти виникненню негативних професійних змін;

- *роль професійного співтовариства та соціальної підтримки* у протидії деформаціям. Наявність міцної професійної спільноти, можливості для обговорення труднощів та обміну досвідом з колегами може значно знижувати ризик виникнення професійних деформацій, надаючи необхідну підтримку та ресурси для особистісного та професійного розвитку;

- *розвиток професійної ідентичності* як фактор стійкості до деформацій. Чітке розуміння власних професійних цілей, цінностей та принципів може слугувати захистом від ризику деформацій, оскільки сприяє більшій саморегуляції та адекватній оцінці професійних ситуацій;

*- необхідність постійного професійного та особистісного розвитку.*

Усвідомлення процесу навчання як безперервного, включаючи розвиток softskills, таких як комунікація, емоційний інтелект, критичне мислення, може допомогти фахівцям адаптуватися до змін у професійному середовищі та запобігати виникненню деформацій;

*- використання сучасних технологій та інноваційних методів у професійній діяльності.* Активне впровадження нових технологій не лише сприяє підвищенню ефективності та якості роботи, але й стимулює інтелектуальне зростання та професійну мобільність фахівців, допомагаючи уникнути застою та викривлення професійної моделі [34].

Враховання цих аспектів важливе для розробки комплексних стратегій превенції та корекції професійних деформацій, що передбачають не лише індивідуальну роботу з фахівцем, але й створення сприятливих умов на рівні організації та професійного співтовариства.

## **1.2. Види професійних деформацій та їх типології**

У науковій літературі представлено різні типології професійних деформацій.

Дослідники пропонують загальну типологію професійних деструкцій:

1) загальнопрофесійні деструкції, характерні для даної професії (наприклад, для правоохоронців це міг би бути «синдром асоціальної перцепції», а для деяких керівників – «синдром вседозволеності»);

2) спеціальні деструкції, характерні для більш конкретних спеціальностей, але в рамках даної професійної групи, наприклад, для оперативного працівника (у рамках професійної групи – співробітники правоохоронних органів) – це могла б бути «актуальна агресія», а у слідчого – «синдром підозрливості» і т.п.);

3) професійно-типологічні деструкції як наслідок накладання наявних індивідуальних особливостей фахівці (його здібностей, темпераменту, рис особистості) на саму професійну діяльність, у результаті ці особливості фахівця надмірно посилюються і стають неадекватними (наприклад, в чиновників може бути « посадова інтервенція» як наслідок накладення відповідальності на постійну роботу у режимі «це треба було зробити ще вчора»);

4) індивідуалізовані деформації, що визначаються «зрощуванням особистості працівника та його професії», що виконується тривалий час (виявляється в різних роботах), коли, наприклад, деякі якості, будучи надмірно розвиненими, перетворюються на «надякості», ускладнюючи професійну діяльність та міжособистісне спілкування. Наприклад: гіперпунктуальність, гіперакуратність, гіперчесність, фанатизм у роботі близький до «трудоголізму» тощо). Цікаво, що науковці взагалі розглядають ці стани як близькі до «професійного кретинізму», про який писав ще К. Маркс, коли працівник перетворюється на вузького, обмеженого фахівця [20].

Можна виділити і більш конкретні типології, взявши як основу різні параметри. Наприклад, за сферами прояву можна назвати:

1) деформації, які у роботі (чи якихось конкретних напрямках трудової діяльності з даної професії чи з даної посади);

2) деформації, що виявляються у відносинах з близькими людьми поза роботою (зауважимо, що на самій роботі деструкції не завжди можуть проявлятися, і лише вдома, зі своїми близькими людина дозволяє поводитися негідно);

3) деформації, що виявляються у діяльності, яка не пов'язана з професією. Тут важливо те, що якісь деструкції можуть виявлятися тільки на роботі (а вдома людина – «прекрасний сім'янин», «люблячий» чоловік, батько тощо), або, навпаки, лише вдома (зрив своїх образ і принижень на



роботі – на близьких людях), або – і вдома, і на роботі дуже непристойна (деструктивна) поведінка [23].

За тривалістю (тривалістю) деформації можуть бути:

- 1) тривалі, що затягнулися і постійно;
- 2) епізодично проявляються;
- 3) які у певних (провокують) ситуаціях тощо.

За деструктивною спрямованістю:

- 1) на себе;
- 2) на інших;
- 3) на роботу (включаючи колег, керівників, партнерів, замовників, відвідувачів тощо);
- 4) на вище керівництво (в управлінні, в департаменті, в країні);
- 5) на весь світ [27].

За креативністю:

- 1) примітивні деформації (одноманітні, передбачувані, з когось скопійовані, демонстративно-епатажні);
- 2) висококреативні, винахідливі (часто складно розпізнавані чи видані за «неординарні» прояви особистості);
- 3) у крайніх випадках – близькі до патологічних проявів (сприймається як хвороба або під хворобу, що імітується).

За ступенем усвідомленості:

- 1) несвідомі (у плані руйнівних для роботи та для міжособистісних відносин);
- 2) слабо чи хибно усвідомлювані (іноді навіть видаваних за особистісні «досягнення»);
- 3) добре усвідомлювані (де сама усвідомленість таких станів може розглядатися як умова їх подолання за участю самого працівника через саморозвиток, або за допомогою психологів і керівників) [29].

За рівнем залежності особистості від інших людей та обставин:

1) повна залежність (де «професійна деформація» розглядається як відсутність у працівника власної позиції, покірність іншим людям і, як наслідок, залучення його до сумнівних справ);

2) вимушена залежність (коли працівника чимось шантажують, і він змушений поводитися деструктивно по відношенню до своєї роботи та інших людей);

3) часткова залежність (у певних обставинах та у присутності певних людей, наприклад, у ході показових «перевірок» за сумнівними показниками);

4) незалежна позиція («професійна деформація» цілком усвідомлена і реалізується працівником, швидше за все, у якихось корисливих цілях) [30].

Узагальнена типологія професійних деформацій представлена таблиці 1.

*Таблиця 1*

#### Види професійних деформацій

Ознака деформації	Види деформацій
За рівнем прояву	<ul style="list-style-type: none"><li>• Загальнопрофесійні деформації</li><li>• Спеціальні деформації</li><li>• Професійно-типологічні деформації</li><li>• Індивідуалізовані деформації</li></ul>
За сферами прояву	<ul style="list-style-type: none"><li>• Деформації, що виявляються у роботі</li><li>• Деформації, що виявляються у відносинах з людьми поза роботою</li><li>• Деформації, що виявляються у дозвільній діяльності</li></ul>
За тривалістю	<ul style="list-style-type: none"><li>• Деформації, тривалі, тривалі і проявляються постійно</li></ul>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Деформації, що епізодично проявляються</li> <li>• Деформації, що виявляються у певних (провокуючих) ситуаціях</li> </ul>
За деструктивною спрямованістю	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Деформації, спрямовані на себе</li> <li>• Деформації, спрямовані на інших</li> <li>• Деформації, спрямовані на роботу (включаючи колег, керівників, партнерів, замовників, відвідувачів тощо)</li> <li>• Деформації, спрямовані на вище керівництво</li> <li>• Деформації, спрямовані на світ</li> </ul>
За креативністю	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Примітивні деформації</li> <li>• Висококреативні, винахідливі деформації</li> <li>• Деформації, близькі до патологічних проявів</li> </ul>
За ступенем усвідомленості	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Неусвідомлювані деформації</li> <li>• Слабо чи хибно усвідомлювані деформації</li> <li>• Добре усвідомлювані деформації</li> </ul>
За рівнем залежності особистості від інших людей та обставин	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Деформації, що характеризуються повною залежністю</li> <li>• Деформації, що характеризуються вимушеною залежністю або частковою залежністю</li> <li>• Деформації, що характеризуються незалежною позицією</li> </ul>

Зрозуміло, що докладніші типології «професійних деформацій» слід розглядати з урахуванням особливостей конкретних організацій, аналізу трудової діяльності, а також – особливостей позапрофесійної життєдіяльності фахівців (у сім'ї, дозвіллі тощо).

Важливою особливістю професійних деформацій є їх поступове

формування (у ході тривалого виконання однієї й тієї роботи), і як наслідок – їх недостатнє усвідомлення самим працівником. Навіть якщо працівник і помічає в собі якісь зміни, то часто він сприймає їх, скоріше як «позитивні», і навіть може пишатися цими своїми змінами. Наприклад, використання у ділових розмовах директивно-маніпулятивних прийомів, або навички написання неправдивих звітів, або банальна байдужість до людей, коли їм доводиться вирішувати свої питання у надмірно забюрократизованих форматах (діставати безглузді довідки, отримувати нескінченні візи та погодження тощо). Якщо раніше працівник, вимушено виконуючи необхідні інструкції, хоча б переживав з приводу частоті їхньої «безглуздості», то тепер він не лише навчився виконувати їх ревно, а й радіти з того, що хтось із відвідувачів (або колег) тепер починає його «побоюватися» », отже, і додатково «поважати» [31].

Професійні деформації характеризуються такими важливими моментами:

1) негативні якості працівника (негативно впливають як на продуктивність праці, так і на спілкування в організації й у особистому житті);

2) ці якості є наслідком тривалого (часто багаторічного) виконання однієї й тієї роботи;

3) часто сам фахівець сприймає ці якості як «позитивні»;

4) часто фахівець погано усвідомлює деструктивні наслідки цих якостей як для виконуваної роботи, так і для свого особистісного розвитку;

5) сама «деструктивність» таких якостей має оцінюватися в контексті загальної моральної та ділової атмосфери даної організації (хоч як парадоксально, але колеги та керівництво можуть оцінювати такого «деградуючого» працівника як цілком успішного та «адекватного»).

### **1.3. Вплив емоційного інтелекту на професійну деформацію фахівців ризиконебезпечних професій**

У зв'язку із збільшенням трансформаційних процесів, стрімких соціально-економічних змін, до будь-якої сфери діяльності висуваються завищені умови. Йдеться не лише про професійну підготовку відповідно до різних стандартів, а й про розвиток спеціальних навичок та суб'єктивних характеристик особистості, необхідних для успіху та стійкої конкурентної переваги на ринку праці [28].

Емоційний інтелект, як важлива складова людської особистості, визначає здатність індивіда розпізнавати, розуміти та керувати власними та чужими емоціями. У контексті ризиконебезпечних професій, де постійне стресове навантаження та необхідність швидкого та адекватного реагування є нормою, розуміння та контроль емоцій може визначати успіх чи невдачу в діяльності.

Один із ключових напрямів науково-дослідних робіт психологічного аналізу емоційного інтелекту, що визначає вміння виражати емоції, давати оцінку емоційному стану та мотивам поведінки персоналу, вибирати ефективні способи комунікації, у складних професійних ситуаціях справлятися з перешкодами, які здатні впливати на професійну деформацію. Здоров'я фахівця відіграє важливу роль в діяльності команди, це один з найважливіших елементів при побудові цілісної системи роботи компанії [5].

У сучасному соціумі високопродуктивне, якісне, осмислене виконання поставлених завдань є основою для професійного розвитку особистості. Прогресивність у професійному розвитку особистості фахівця несе властивість накопичення досвіду, освоєння дедалі складніших, професійних завдань із задоволенням від процесу роботи та її результату. Професійна діяльність так чи інакше впливає сам суб'єкт (персонал) і

результат напруги, стресу, дефіциту емоцій, що призводить до деформації особистості працівника, як і сфера суспільних відносин формату «людина-людина».

Емоційний інтелект має кілька щаблів розвитку. Розрізнення в тому, щоб зрозуміти на якому з ступенів знаходиться персонал, для продовження формування цієї навички.

Емоційний інтелект включає в себе кілька ключових складових, в тому числі [43]:

- *розпізнавання емоцій*: здатність розпізнавати власні та чужі емоції на основі міміки, жестів, голосу та інших сигналів. А саме пізнання з'являється на основі осмислення своїх емоцій. Коли фахівець розуміє, що відчуває під час стресових ситуацій на робочому місці, що він відчуває в даний момент, він може вирішити складні завдання, висловити свою думку і зрозуміти проблему. Розуміння емоцій допомагає визначити мету у роботі. Наприклад, якщо виникла втома і перенапруження від надлишку комунікацій на роботі, від безлічі доручень, що не входять до тайм-менеджменту, то співробітник зможе правильно делегувати роботу і сказати про це керівництву для вирішення цієї проблеми;

- *розуміння емоцій*: можливість аналізувати та розуміти емоційні стани, як власні, так і інших людей, а також їх вплив на поведінку та прийняття рішень. Це дає можливість згладжувати гострі кути або не потрапляти в неприємні ситуації. Відчувати емоції інших людей дозволяє вчасно зреагувати. Наприклад, якщо в колективі є негативні стосунки, неконструктивна критика з боку колег або нездорова конкуренція, то розпізнавши емоції, можна виявити і вирішити приховане питання цієї проблеми. Деякі автори вважають, що «найбільш незахищеними є люди, які можуть протистояти стресу спокійно – їм потрібно показати всю свою агресію і нестриманість, дати волю почуттям»;

- *використання емоцій*: здатність ефективно керувати власними

емоціями, включаючи здатність контролювати стрес, вирішувати конфлікти та підтримувати позитивні стосунки з оточуючими. Крок до формування успішного розвитку особистості. Грамотний контроль дозволяє спрямовувати енергію у потрібне русло. Коли фахівця щось турбує, справлятися з поставленими завданнями стає важче;

- *управління емоціями*: важливий момент для працівників, керівників груп та компаній. При управлінні емоціями інших, виявляючи співпереживання, чуйність, розуміння, цим завойовуючи авторитетність. Направлення негативних емоцій у робочий процес – важливий аспект для ефективного управління.



*Рисунок 1. Емоційний інтелект*

Для розвитку EQ використовують кілька методик [45].

«Дихання»

Виробити звичку: усвідомити емоцію, якщо вона негативна і заважає, відразу необхідно почати звертати увагу на дихання і почати дихати трохи повільніше, акцентуючи увагу на видих.

«Тілесні методи»

Метод, який можна використовувати у різних ситуаціях. Наприклад, непомітно стиснути-розтиснути кулаки. Підвестися кілька разів навшпиньки. Підвестися, трохи пройтися і знову сісти. Необхідно

використовувати цей метод хоча б раз на годину.

#### «Проблеми»

Прописати перелік актуальних проблем. Згадати максимальну кількість проблем (звернути увагу: спочатку можуть виникнути деякі труднощі, а потім процес піде – проблеми ми шукати вміємо).

Переформулювати ці проблеми з метою, у позитивному ключі, тобто не використовуючи частинку «не», а також слова «кинути», «припинити», «перестати». Сформулюйте цілі максимально точно, обов'язково визначте дедлайн виконання.

Професійна деформація у ролі емоційного інтелекту, як спотворення емоційного та психологічного настрою, яке характеризується перенесенням форми поведінки з професійної робочої діяльності у особисті сфери життя. Це здійснюється внаслідок закріплення певних послідовних процесів, особливостей сприйняття та формування стійких поведінкових структур.

Розвиток професійної деформації відбувається, у зв'язку з тим, що тривалий період працюючи у сфері, людина приймає певний стиль поведінки, спосіб прийняття інформації та рішень. Вони закріплюються у мозку як стійкі нейронні зв'язки, які утворюють розгалужені нейронні ланцюги. Електричні імпульси цими ланцюгами проходять легко і швидко. І щоб заощадити сили, мозок намагається задіяти їх якнайчастіше [44].

В результаті, чим більше людина прокачана в одній сфері, тим більше вона накладає відбиток на всі інші сторони її життя. Це дуже необхідний механізм, що забезпечує гнучкість людини в мінливих умовах.

Емоційний інтелект, як чинник професійної деформації, нині спостерігається досить часто. Що створює певні складнощі у робочому процесі, проте це легко піддається коригуванню. Усвідомлення проблеми та готовність працювати над нею, є початком вирішення цього питання.

Високий рівень емоційного інтелекту сприяє кращій стресостійкості



та здатності адаптуватися до непередбачуваних ситуацій. Це особливо важливо для професій, де ризик та небезпека є постійними чинниками. Також високий рівень емоційного інтелекту сприяє покращенню міжособистісних взаємодій та ефективній комунікації з колегами, клієнтами та пацієнтами. Це допомагає запобігти конфліктам та підтримувати сприятливу атмосферу робочого середовища [46].

Люди з високим рівнем емоційного інтелекту можуть краще керувати стресом та емоційним вигоранням, що є загрозою для фахівців, які працюють у ризиконебезпечних професіях.

Емоційний інтелект грає важливу роль у роботі фахівців, які працюють у ризиконебезпечних професіях. Здатність розпізнавати, розуміти та керувати емоціями дозволяє їм краще адаптуватися до складних умов роботи та запобігати професійній деформації.

### **Висновки до першого розділу**

У цьому розділі, нами було проаналізовано основні підходи до розуміння сутності професійних деформацій, виділено основні типології професійної деформації та виявлено такі важливі моменти:

Професійна деформація особистості – це стійкі зміни особистісних якостей, що поступово накопичилися під впливом професійної діяльності, які негативно відбиваються на продуктивності праці, на ділових і міжособистісних відносинах, а також на розвитку самої особистості.

Особливістю професійних деформацій є їх поступове формування та недостатнє усвідомлення їх самим працівником.

Самі «професійні деформації» характеризуються як негативними наслідками (зниження продуктивності і погіршення взаємовідносин), але багато в чому визначаються самим характером праці та особистим ставленням самого працівника до своїх негативних змін.

Види «професійних деформацій» багато чому визначаються тими цілями, заради яких будується та чи інша типологія, так як в основі типології - той чи інший важливий для аналізу параметр. Але оскільки цілі можуть бути різними, доцільно будувати типології «професійних деформацій» з різних підстав.

Емоційний інтелект є надзвичайно важливим для фахівців у ризиконебезпечних професіях. Вміння розпізнавати, розуміти та ефективно керувати власними емоціями допомагає їм успішно пристосовуватися до складних умов роботи та запобігати професійній деформації.

## **РОЗДІЛ 2. ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ ЕМОЦІЙНОГО ФАКТОРА ПРОФЕСІЙНОЇ ДЕФОРМАЦІЇ ФАХІВЦІВ РИЗИКОНЕБЕЗПЕЧНИХ ПРОФЕСІЙ**

### **2.1. Опис та характеристика процедури емпіричного дослідження**

Діагностика емоційного фактора професійної деформації фахівців ризиконебезпечних професій є складним завданням, що вимагає інтегрованого підходу. Професійна деформація може проявлятися у формі емоційного вигорання, розвитку психічних розладів, зниження професійної мотивації, погіршення міжособистісних відносин та інших негативних явищ.

Розвиток професійних деформацій обумовлений комплексом факторів, серед яких варто виділити онтогенетичні зміни, вікову динаміку, специфіку професії, вплив соціального оточення, а також непередбачувані обставини та значущі життєві події. Процес виникнення професійної деформації характеризується складною послідовністю подій. Спершу, негативні умови праці спричинюють зміни в професійній активності та поведінці працівника. З часом, через повторення стресових ситуацій, ці зміни накопичуються, призводячи до фундаментальної перебудови особистості, яка відображається у повсякденній поведінці та взаєминах з іншими. Спочатку з'являються тимчасові негативні психічні стани та настанови, за ними зникають позитивні риси, а на їхньому місці формуються стійкі негативні якості, що змінюють особистісний профіль.

Небезпека професійної деформації полягає у її глибокому впливі на всі аспекти фізичного та психічного здоров'я людини, які трансформуються під впливом професійної діяльності. Такі зміни можуть негативно позначитися на продуктивності та якості життя. Професійна

ідентифікація, що вимагає відмови від особистісних аспектів заради кар'єри, поширюється на різні життєві сфери, призводячи до того, що професійно значущі риси особистості ненавмисно проявляються у приватному спілкуванні, де вони можуть бути неадекватними. Виникає парадокс, коли зусилля з адаптації до професійних вимог шляхом "хірургічного" втручання в особистісну структуру (прийняття бажаних якостей, дотримання професійних стандартів) ведуть до втрати здатності ефективно діяти в професійному контексті через відчуження від власного "Я", що потребує самореалізації та самовираження.

Ризиконебезпечні професії, такі як пожежники, поліцейські, військовослужбовці, медичні працівники, часто пов'язані з високим рівнем стресу та емоційної напруги, що збільшує ризик розвитку професійної деформації.

Особливості діагностики професійної деформації фахівців ризиконебезпечних професій:

Комплексний підхід: діагностика повинна включати як кількісні, так і якісні методи оцінки. Використання психологічних тестів та опитувальників для вимірювання рівня стресу, емоційного вигорання, а також інтерв'ю та спостереження для глибшого розуміння особистісних змін.

Специфічні інструменти: застосування спеціалізованих інструментів, розроблених спеціально для ризиконебезпечних професій.

Моніторинг динаміки: регулярне проведення діагностики дозволяє відстежувати динаміку змін та своєчасно коригувати програми психологічної підтримки та втручання.

Індивідуальний підхід: важливо враховувати індивідуальні особливості працівників, оскільки реакція на стрес та способи адаптації можуть суттєво варіюватися.

Враховання контексту роботи: потрібно враховувати специфіку робочого середовища та характер роботи, які можуть впливати на розвиток професійної деформації.

Етичні аспекти: дотримання конфіденційності та етичних норм під час діагностики є критично важливим для забезпечення довіри та відкритості з боку учасників.

У дослідженні взяли участь 79 осіб, з них: 30 поліцейських, 27 рятувальників та 22 прикордонника. Усі досліджувані є фахівцями підрозділів Міністерства внутрішніх справ України у Львівській області. З метою збереження конфіденційності більш детальної інформації не розголошуємо.

Враховуючи результати теоретичного аналізу нами було підібрано комплекс психодіагностичних методик, який в повній мірі дозволить забезпечити дослідження емоційного фактора професійної деформації працівників ризиконебезпечних професій. До психодіагностичного комплексу ввійшли зокрема такі методики:

- Методика «Діагностика готовності до ризику» Г.Шуберта;
- Методика «Стратегії додання стресових ситуацій (SACS)» (Strategic Approach to Coping Scale, SACS);
- Шкала диференціальних емоцій (адаптація О. Леонової, М. Капіци);
- Методика визначення стресостійкості та соціальної адаптації Т. Холмса і Р. Праге (Social Readjustment Rating Scale, SRRS);
- Методика «Діагностика професійного вигорання» (К. Маслач, С. Джексон, в адаптації Н.Є.Водоп'янової).

Результати проведення психодіагностичних методик висвітлено у наступному підрозділі.

## 2.2. Результати дослідження емоційного фактора професійної деформації фахівців ризиконебезпечних професій

Дослідження диференціальних емоцій засвідчили, що слабкий рівень індексу позитивних емоцій виявлено у 23,3% осіб, помірний у 26,1%, виражений у 26,1% та сильний 24,5% досліджуваних. Слабкий рівень індексу гострих негативних емоцій виявлено у 31,6%, помірний 30,2%, виражений у 24,2% та сильний у 14% досліджуваних. Слабкий рівень індексу тривожно-депресивних емоцій виявлено у 30,2%, помірний у 24,5%, виражений у 20,5% та сильний у 24,8% досліджуваних. Хорошим є результати за показниками індексу позитивних емоцій, проте майже половина респондентів демонструють підвищені показники тривожно-депресивних емоцій. Результати подано у таблиці 2.1.

**Таблиця 2.1 – результати дослідження диференціальних емоцій**

Шкала диференціальних емоцій	Рівні вираженості			
	Слабкий	Помірний	Виражений	Сильний
Індекс позитивних емоцій	23,3	26,1	26,1	24,5
Індекс гострих негативних емоцій	31,6	30,2	24,2	14
Індекс тривожно-депресивних емоцій	30,2	24,5	20,5	24,8

Особистість із високим індексом позитивних емоцій вирізняється низкою психологічних характеристик та поведінкових особливостей, які впливають на її сприйняття світу, взаємодію з іншими та загальне ставлення до життя. Такі особистості мають високий рівень оптимізму, вони схильні бачити світ у позитивному світлі та мають впевненість у тому, що майбутнє принесе хороші події. Вони вірять у можливість досягнення своїх цілей та мрій. Особистості з високим індексом позитивних емоцій зазвичай володіють високим рівнем емоційної стійкості. Вони ефективно справляються зі стресом та здатні швидко відновлюватися після негативних подій. Такі люди часто мають гарні соціальні навички, що дозволяє їм легко встановлювати зв'язки з іншими. Вони схильні до емпатії, дружелюбності та здатні підтримувати позитивні відносини.

Високий рівень позитивних емоцій пов'язаний із підвищеною енергійністю та активністю. Такі особистості часто беруться за нові завдання з ентузіазмом та відчуттям мети. Ці особистості володіють здатністю до резилієнтності, тобто вони здатні ефективно адаптуватися до змін та подолати життєві труднощі, зберігаючи позитивний настрій. Особистості з високим індексом позитивних емоцій часто відрізняються відкритістю до нового досвіду, бажанням дізнаватися нове і випробувати невідоме. Загальне почуття задоволеності життям є вищим у людей з високим рівнем позитивних емоцій, оскільки вони здатні радіти дрібницям та цінувати те, що мають. Такі особистості схильні до позитивного мислення та підходу до вирішення проблем, зосереджуючись на можливостях та рішеннях, а не на перешкодах. Загалом, особистість з високим індексом позитивних емоцій характеризується оптимістичним ставленням до життя, високою соціальною інтегрованістю, емоційною стійкістю та загальною задоволеністю своїм існуванням.

Особистість з високим індексом гострих негативних емоцій має ряд характеристик, що впливають на її спосіб сприйняття навколишнього світу, взаємодію з іншими та самопочуття. Важливо розуміти, що такі емоційні стани можуть бути як тимчасовими, так і більш стійкими в залежності від особистісних особливостей та життєвих обставин. Особистості з високим рівнем гострих негативних емоцій часто виявляють підвищену схильність до стресу. Вони можуть важко адаптуватися до змін у житті та відчувати тривогу в ситуаціях, що для інших здаються менш стресовими. Такі особистості можуть мати труднощі з емоційним відновленням після неприємних подій або конфліктів, відчувати тривалі негативні наслідки стресових ситуацій. Вони схильні бачити навколишній світ у більш негативному світлі, можуть мати песимістичні очікування щодо майбутнього та переоцінювати потенційні небезпеки та ризики. Високий рівень негативних емоцій асоціюється з різними фізичними та психологічними проблемами зі здоров'ям, включаючи підвищений ризик розвитку депресії, серцево-судинних захворювань.

Особистості з високим індексом гострих негативних емоцій можуть відчувати труднощі у встановленні та підтримці соціальних зв'язків, що іноді призводить до соціальної ізоляції або відчуття відчуженості. Такі особистості можуть бути особливо чутливими до критики або негативної оцінки з боку інших, що може спричинити глибокі негативні емоції та посилити існуючі емоційні труднощі. Висока концентрація на потенційних загрозах та негативних наслідках може призвести до обережності та обмеження в прийнятті ризиків, що іноді перешкоджає особистісному росту та реалізації можливостей. Негативні емоції можуть відволікати від завдань, що вимагають концентрації та уваги, призводячи до зниження продуктивності та ефективності виконання завдань. Розуміння та підтримка особистостей з високим індексом гострих негативних емоцій вимагає комплексного підходу, що включає психологічну допомогу,



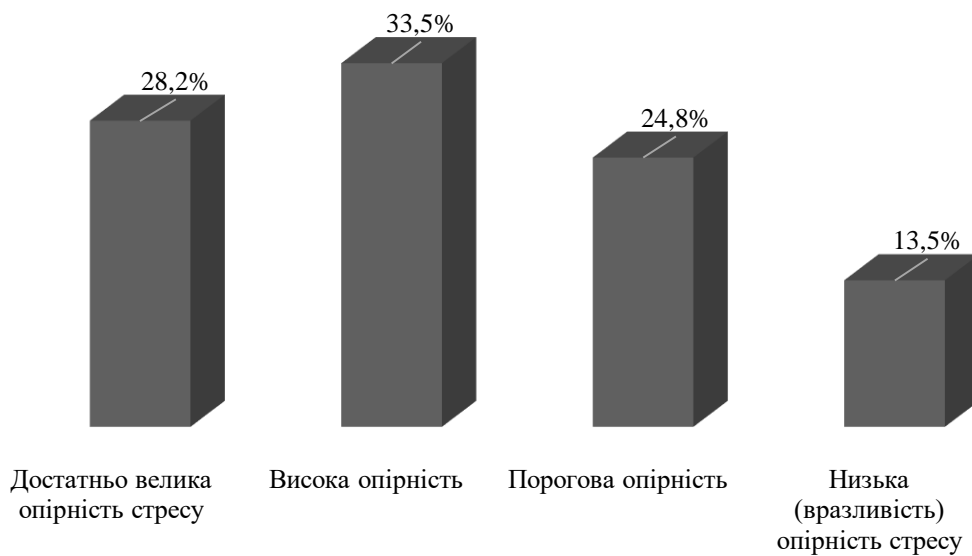
стратегії самопомоги та, за необхідності, професійне лікування для покращення емоційного благополуччя та якості життя.

Особистість з високим індексом тривожно-депресивних емоцій характеризується комплексом емоційних, когнітивних та поведінкових особливостей, що впливають на її повсякденне життя, міжособистісні взаємини та загальне благополуччя. Особистості з високим рівнем тривожності схильні до постійного відчуття невизначеності, переживань та страхів, які можуть бути як загальними, так і специфічними. Вони часто відчують занепокоєння щодо майбутнього та мають тенденцію перебільшувати потенційні проблеми. Ці особистості можуть відчувати глибокі періоди смутку, втрати інтересу або задоволення від активностей, які раніше приносили радість, а також відчуття безнадійності та безцільності. Депресивні настрої також можуть включати зниження енергії та мотивації. Часто такі особистості характеризуються низькою самооцінкою та самовпевненістю. Вони можуть сумніватися у власних здібностях та цінності, що поглиблює їх тривожність та депресивні стани.

Тривожно-депресивні емоції можуть призводити до уникнення соціальних контактів та активностей, обмеження міжособистісних взаємин через страх відхилення або невдачі, що часто спричиняє соціальну ізоляцію. Особистості з тривожно-депресивними емоціями зазвичай мають низьку стресостійкість, що робить їх особливо вразливими до стресових ситуацій та ускладнює адаптацію до змін у житті. Такі особистості можуть схилитися до негативних когнітивних спотворень, таких як катастрофізація, персоналізація або абсолютизація, що поглиблює їх тривожність та депресію. Можуть спостерігатися зміни в поведінці, такі як зниження активності, уникнення завдань або ситуацій, які викликають тривогу, а також зменшення продуктивності та ефективності виконання завдань.

Тривожні та депресивні стани можуть супроводжуватися фізичними симптомами, такими як втома, головний біль, м'язова напруга, зміни апетиту або проблеми зі сном. Особистості з високим індексом тривожно-депресивних емоцій можуть потребувати підтримки та професійної допомоги для подолання своїх емоційних труднощів та покращення якості життя. Психотерапія, медикаментозне лікування та стратегії самопомоги можуть бути корисними в управлінні цими станами.

На рисунку 2.1 подано результати дослідження стресостійкості. Як бачимо, достатньо висока опірність стресу спостерігається у 28,2% досліджуваних, висока у 33,5%, порогова у 24,8%. Досить вразливими із низьким рівнем опірності стресу виявились 13,5% досліджуваних. У таких осіб спостерігатиметься низький рівень адаптації, оскільки вони стресуватимуть від найменших проблем, соціальних контактів, тощо.



**Рис. 2.1 – результати дослідження опірності стресу**

Особистість з достатньо високою опірністю до стресу має низку психологічних та поведінкових характеристик, які дозволяють ефективно справлятися зі стресовими ситуаціями та адаптуватися до викликів без

значних негативних наслідків для свого психічного або фізичного здоров'я. Особистості з високою опірністю до стресу зазвичай володіють здатністю зберігати спокій та раціональність у стресових або кризових ситуаціях. Вони вміють контролювати свої емоційні реакції та не дозволяють зовнішнім обставинам надмірно впливати на свій внутрішній стан. Такі особистості розробляють і застосовують адаптивні стратегії справляння зі стресом, які можуть включати планування, активне вирішення проблем, пошук соціальної підтримки та позитивне переосмислення ситуацій.

Особистості з високою опірністю до стресу схильні зберігати позитивний настрій навіть у важких умовах. Вони можуть бачити можливості для росту та навчання у викликах, з якими стикаються. Самоефективність – це віра в свої здібності досягати поставлені цілі. Особистості з високою опірністю до стресу мають сильну віру в свою компетентність та здатність впоратися з викликами, що посилює їхню адаптацію до стресу. Вони відзначаються гнучкістю мислення, яка дозволяє адаптувати свої погляди та підходи залежно від зміни обставин. Така гнучкість сприяє пошуку ефективних рішень у стресових ситуаціях.

Особистості з достатньою опірністю до стресу мають розвинений самоконтроль, що дозволяє їм управляти своїми імпульсами та емоціями, не допускаючи, щоб тимчасові перешкоди відволікали їх від довгострокових цілей. Вони активно шукають та ефективно використовують соціальну підтримку від друзів, сім'ї та колег, що допомагає їм справлятися зі стресом та відчувати себе менш ізольованими в складних ситуаціях.

Особистості з достатньо високою опірністю до стресу мають здатність ефективно адаптуватися до різноманітних викликів, зберігаючи при цьому позитивний настрій та здоров'я. Розвиток таких якостей може бути корисним для кожного, хто прагне покращити свою адаптацію до стресових ситуацій.

Особистість з низькою опірністю до стресу відрізняється рядом характеристик, які впливають на її здатність справлятися з викликами, стресовими ситуаціями та адаптацією до змін. Такі особистості схильні до інтенсивних емоційних реакцій на стресові події. Вони можуть відчувати глибокі переживання навіть з приводу незначних неприємностей, що ускладнює адаптацію до складних обставин. Люди з низькою опірністю до стресу часто виявляють труднощі у збереженні спокою та зосередженості під час стресу. Вони можуть швидко втрачати контроль над ситуацією, що призводить до зниження продуктивності та ефективності. Ці особистості можуть мати схильність до песимістичного сприйняття світу, сумніваючись у позитивних результатів своїх дій та майбутнього загалом. Песимізм може обмежувати їх здатність бачити можливі рішення проблем.

Особистості з низькою опірністю до стресу часто мають труднощі з саморегуляцією, що включає управління емоціями, імпульсами та поведінкою. Це може призводити до неадекватних або деструктивних реакцій на стрес. Такі особистості можуть мати тенденцію до уникнення проблем або відкладання вирішення важких завдань, сподіваючись, що стресові ситуації вирішаться самі собою. Це уникання може ускладнити проблеми та збільшити стрес. Низька опірність до стресу може призводити до відчуття відчуженості або небажання ділитися своїми переживаннями з іншими, що може спричинити соціальну ізоляцію та зниження отримання емоційної підтримки. Часті та інтенсивні стресові реакції можуть мати негативний вплив на фізичне здоров'я, збільшуючи ризик розвитку різноманітних захворювань, таких як серцево-судинні порушення, головні болі та проблеми з травленням.

Низька опірність до стресу може негативно впливати на продуктивність та ефективність виконання завдань, оскільки стресові стани відволікають увагу, зменшують концентрацію та мотивацію. Люди з низькою опірністю до стресу можуть мати користь від розвитку навичок

стрес-менеджменту, включаючи техніки релаксації, позитивного переосмислення, планування та вирішення проблем, а також пошуку ефективних способів для підтримки емоційного благополуччя.

В таблиці 2.2 подано результати дослідження поведінкових стратегій подолання стресових ситуацій. Так, здебільшого досліджувані демонструють такі моделі, як: асертивні дії, встановлення соціального контакту, агресивні дії, імпульсивні дії.

**Таблиця 2.2 - результати дослідження поведінкових стратегій подолання стресових ситуацій**

Стратегії	Моделі поведінки	Рівні вираженості, %		
		Високий	Середній	Низький
<b>Активна</b>	асертивні дії	44,9	29,8	25,3
<b>Просоціальна</b>	пошук соціальної підтримки	34,9	29,3	35,8
	встановлення соціального контакту	38,1	31,5	32,4
<b>Пасивна</b>	обережні дії	22,3	29,1	48,6
	уникнення	21,2	25,3	53,5
<b>Пряма</b>	імпульсивні дії	33,8	38,4	27,8
<b>Непряма</b>	маніпулятивні дії	28,3	33,6	38,1
<b>Асоціальна</b>	асоціальні дії	18,3	20,1	61,6
	агресивні дії	38,1	32,6	30,3

Поведінкові стратегії є різними способами, за допомогою яких люди реагують на стресові ситуації, конфлікти або виклики у своєму житті. Кожна стратегія має свої особливості, переваги та недоліки, і може бути більш або менш адаптивною в залежності від контексту.

Асертивність полягає в здатності виражати свої думки, почуття та потреби відкрито та чесно, не порушуючи права інших людей. Це включає вміння встановлювати межі, казати "ні" без почуття вини, і висловлювати позитивні та негативні емоції конструктивно.

Пошук соціальної підтримки включає звернення за допомогою, порадою або просто за емоційною підтримкою до друзів, сім'ї, колег або професіоналів. Вона допомагає знизити відчуття ізоляції та підвищити впевненість у своїх силах.

Встановлення соціального контакту полягає в ініціюванні або підтримці соціальних зв'язків, що може включати в себе участь у соціальних заходах, групових активностях або спільних інтересах. Це сприяє побудові мережі підтримки та зміцненню соціальних зв'язків.

Обережні дії. Це стратегія, що передбачає обдумане планування та аналіз потенційних ризиків перед прийняттям рішення або дією. Люди, які використовують цю стратегію, намагаються мінімізувати можливі негативні наслідки своїх дій.

Стратегія уникнення включає ухилення від проблеми, ситуації або конфлікту. Це може бути корисним у короткостроковій перспективі, але часто призводить до збільшення проблем у довгостроковій перспективі.

Імпульсивна поведінка характеризується швидкими, необдуманими рішеннями або діями без попереднього аналізу можливих наслідків. Це часто призводить до небажаних результатів.

Маніпуляція полягає в спробі контролювати або впливати на інших людей для досягнення особистих цілей, часто з використанням недобросовісних або непрямих методів. Це може пошкодити довіру та міжособистісні відносини.

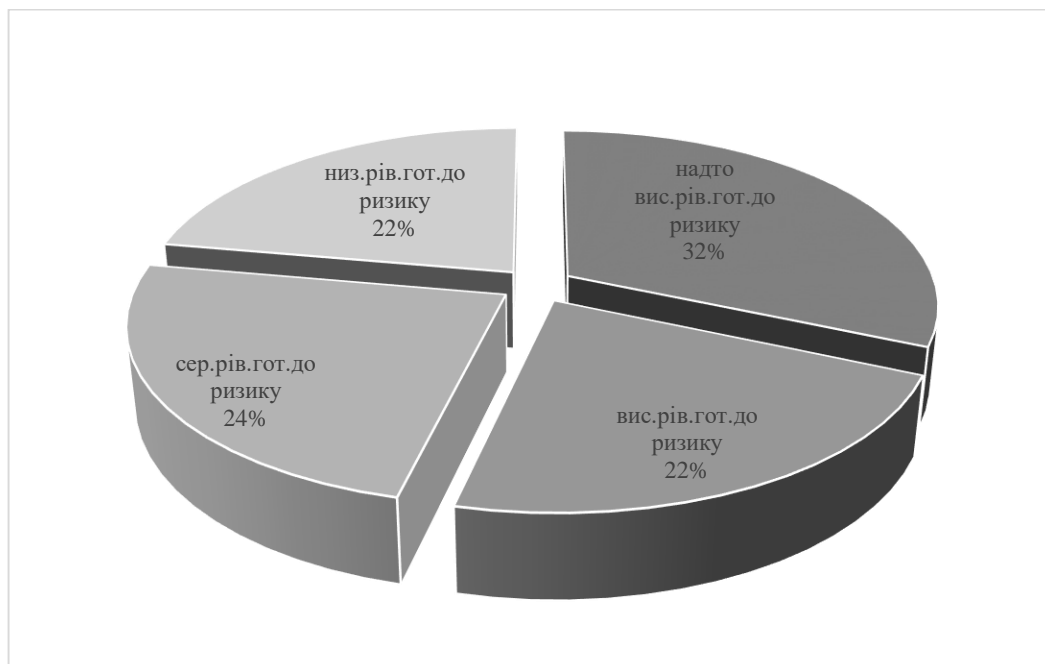
Асоціальна поведінка охоплює дії, які порушують соціальні норми або права інших, включаючи агресію, вандалізм або інші антисоціальні вчинки. Така поведінка часто веде до соціальної ізоляції або юридичних наслідків.

Агресія може бути спрямована як на інших людей, так і на себе, і включає в себе дії, які спричиняють шкоду або збиток. Агресивна

поведінка може бути результатом невміння адекватно справлятися зі стресом або фрустрацією.

Розуміння та свідомий вибір між різними поведінковими стратегіями може допомогти особистості ефективніше справлятися з викликами, покращувати взаємодію з оточенням та підтримувати психологічне благополуччя.

На рисунку 2.2 подано результати дослідження готовності до ризику. Як бачимо, 32% досліджуваних демонструють надто високі показники готовності до ризику. Високий рівень виявлено у 22%, середній у 24% та низький у 22% поліцейських.



**Рис. 2.2 - результати дослідження готовності до ризику**

Готовність до ризику працівників ризикованих професій є ключовою характеристикою, яка визначає їхню здатність ефективно виконувати свої професійні обов'язки в умовах постійного впливу потенційних загроз. Ця готовність включає ряд психологічних, емоційних та поведінкових

компонентів, які допомагають працівникам адаптуватися до непередбачуваних ситуацій, приймати швидкі та обґрунтовані рішення та зберігати високий рівень професіоналізму. Працівники високоризикованих професій часто мають високу психологічну стійкість, що дозволяє їм ефективно справлятися зі стресом, тиском та емоційним навантаженням, які є невід'ємною частиною їхньої роботи.

Самоефективність — це віра в свої здатності досягати поставлені цілі навіть у складних умовах. Працівники з високою самоефективністю більш схильні приймати обґрунтовані ризики, оскільки вони вірять у свою здатність до успішного вирішення проблем.

Ефективне сприйняття та оцінка ризику є критично важливими для працівників високоризикованих професій. Вони повинні бути здатні точно ідентифікувати потенційні загрози та адекватно оцінювати ступінь ризику, щоб прийняти найкраще можливе рішення.

Здатність швидко адаптуватися до змінних умов та непередбачуваних ситуацій є важливою для того, щоб ефективно управляти ризиком. Це включає гнучкість мислення та готовність змінювати плани або стратегії відповідно до розвитку подій.

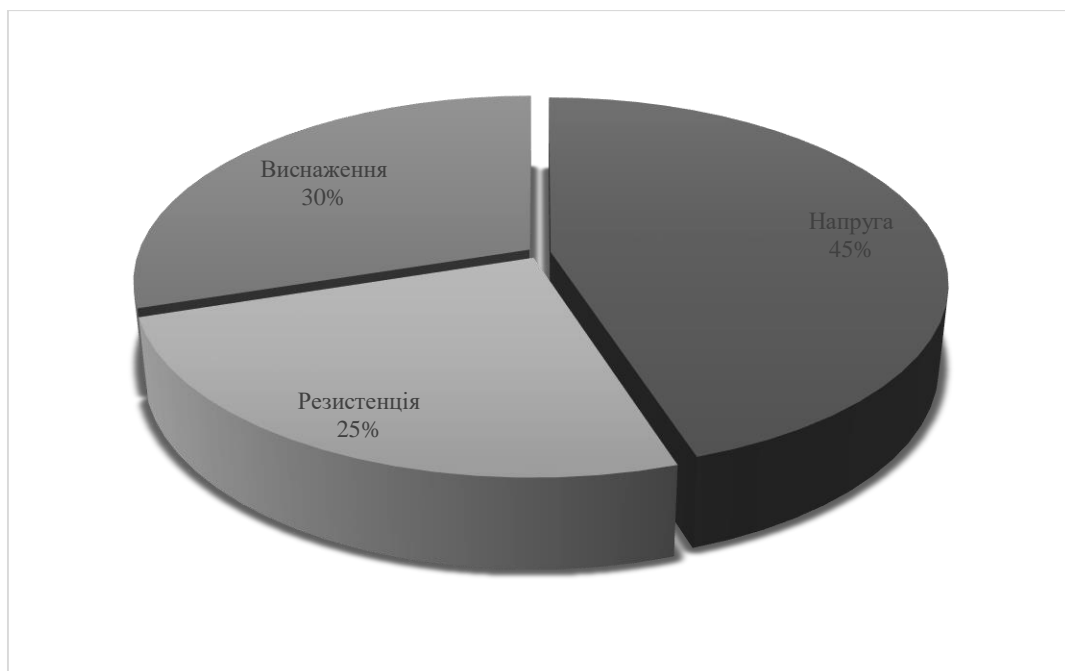
Глибокі професійні знання та навички є фундаментом для прийняття ризиків на обґрунтованій основі. Працівники повинні постійно підтримувати та розвивати свої знання та уміння, щоб ефективно реагувати на ризиковані ситуації.

Здатність контролювати свої емоції та зберігати холодний розум у критичних ситуаціях дозволяє працівникам високоризикованих професій уникати паніки та приймати раціональні рішення під тиском. Підтримка з боку колег та здатність ефективно працювати в команді можуть значно зменшити переживання стресу та підвищити готовність до ризику, оскільки працівники відчують, що на них можна покласти та що вони не самі перед обличчям викликів.



Готовність до ризику в професіях з високим рівнем ризику вимагає комплексного підходу, що включає психологічну підготовку, професійне навчання, розвиток навичок управління стресом та підтримку з боку організації.

На рисунку 2.3 бачимо результати дослідження показників професійної деформації. Як бачимо показник виснаження виявлено у 30% досліджуваних, напруга у 45% та резистенція у 25% досліджуваних.



**Рис. 2.3 - результати дослідження професійної деформації**

Для встановлення кореляційної залежності професійної деформації фахівців ризиконебезпечних професій та її емоційного фактору нами було проведено кореляційний аналіз.

В таблиці 2.3 подано результати кореляційного аналізу індексу позитивних емоцій. Як бачимо, слабо виражений індекс позитивних емоцій має зв'язки із такими показниками: низька опірність стресу

( $r=0,549^*$ ;  $p\leq 0,05$ ), агресивні дії ( $r=0,598^{**}$ ;  $p\leq 0,01$ ), напруга ( $r=0,438^*$ ;  $p\leq 0,05$ ).

Виражений індекс позитивних емоцій має зв'язки із такими показниками: високий рівень готовності до ризику ( $r=0,498^*$ ;  $p\leq 0,05$ ), середній рівень готовності до ризику ( $r=0,569^{**}$ ;  $p\leq 0,01$ ), асертивні дії ( $r=0,528^*$ ;  $p\leq 0,05$ ), імпульсивні дії ( $r=0,598^{**}$ ;  $p\leq 0,01$ ).

Сильний індекс позитивних емоцій має зв'язки із такими показниками: достатньо велика опірність стресу ( $r=0,584^{**}$ ;  $p\leq 0,01$ ), висока опірність ( $r=0,539^*$ ;  $p\leq 0,05$ ), високий рівень готовності до ризику ( $r=0,638^{**}$ ;  $p\leq 0,01$ ), асертивні дії ( $r=0,538^*$ ;  $p\leq 0,05$ ), встановлення соціального контакту ( $r=0,628^{**}$ ;  $p\leq 0,01$ ).

**Таблиця 2.3 – Кореляційні зв'язки індексу позитивних емоцій**

Показники	Індекс позитивних емоцій		
	Слабкий	Виражений	Сильний
Достатньо велика опірність стресу			0,584**
Висока опірність			0,539*
Низька (вразливість) опірність стресу	0,549*		
Вис.рів.гот.до ризику		0,498*	0,638**
Сер.рів.гот.до ризику		0,569**	
Асертивні дії		0,528*	0,538*
Встановлення соціального контакту			0,628**
Імпульсивні дії		0,572**	
Агресивні дії	0,598**		
Напруга	0,438*		

Примітка: \* - рівень значимості  $p\leq 0,05$ ; \*\* - рівень значимості  $p\leq 0,01$ .

Кореляційний зв'язок між індексом позитивних емоцій та різними показниками поведінки та особистісними характеристиками може варіюватися залежно від контексту та індивідуальних особливостей

особистості. Однак, можна визначити деякі загальні тенденції в кореляції між позитивними емоціями та наступними показниками. Індекс позитивних емоцій, як правило, позитивно корелює з високою опірністю до стресу.

Особи, які часто відчують позитивні емоції, зазвичай мають кращі стратегії справляння зі стресом, більш оптимістичні та мають вищу емоційну стійкість. Між індексом позитивних емоцій та низькою опірністю до стресу зазвичай спостерігається негативна кореляція. Особи, які рідше відчують позитивні емоції, можуть бути більш схильними до негативного впливу стресу та вразливими до стресових ситуацій.

Позитивні емоції можуть мати позитивний кореляційний зв'язок з готовністю до ризику, оскільки вони сприяють оптимізму та вірі в власні сили. Особи з високим індексом позитивних емоцій можуть бути більш схильними до прийняття обдуманих ризиків, особливо коли вони відчують високий рівень самоефективності. Існує позитивна кореляція між позитивними емоціями та асертивністю. Позитивні емоції можуть збільшувати впевненість в собі та сприяти здатності особи відстоювати власні потреби та кордони здоровим чином.

Позитивні емоції також корелюють з легкістю встановлення соціальних контактів. Люди, які частіше переживають позитивні емоції, зазвичай більш відкриті та соціально активні. Між позитивними емоціями та імпульсивністю може бути менш виражена або змішана кореляція, залежно від контексту імпульсивних дій.

Позитивні емоції можуть спонукати до швидких, але позитивних рішень, однак імпульсивність не завжди є продуктивною стратегією. Зазвичай між позитивними емоціями та агресивними діями існує негативна кореляція. Особи, які часто відчують позитивні емоції, менш схильні до проявів агресії, оскільки вони краще керують своїми емоційними станами та віддають перевагу конструктивній взаємодії.

В таблиці 2.4 подано результати кореляційного аналізу індексу гострих негативних емоцій.

Як бачимо, помірно виражений індекс гострих емоцій має зв'язки із такими показниками: низький рівень готовності до ризику ( $r=0,458^*$ ;  $p \leq 0,05$ ).

Виражений індекс гострих емоцій має зв'язки із такими показниками: порогова опірність стресу ( $r=0,598^{**}$ ;  $p \leq 0,01$ ), низький рівень готовності до ризику ( $r=0,469^*$ ;  $p \leq 0,05$ ), асоціальні дії ( $r=0,538^*$ ;  $p \leq 0,05$ ), агресивні дії ( $r=0,542^*$ ;  $p \leq 0,05$ ), резистенція ( $r=0,456^*$ ;  $p \leq 0,05$ ) та виснаження ( $r=0,532^*$ ;  $p \leq 0,05$ ).

Сильний індекс гострих емоцій має зв'язки із такими показниками: низька опірність стресу ( $r=0,539^*$ ;  $p \leq 0,05$ ), низький рівень готовності до ризику ( $r=0,687^{**}$ ;  $p \leq 0,01$ ), імпульсивні дії ( $r=0,678^{**}$ ;  $p \leq 0,01$ ), асоціальні дії ( $r=0,598^{**}$ ;  $p \leq 0,01$ ), агресивні дії ( $r=0,469^*$ ;  $p \leq 0,05$ ).

**Таблиця 2.4 – Кореляційні зв'язки індексу гострих негативних емоцій**

Показники	Індекс гострих негативних емоцій		
	Помірний	Виражений	Сильний
Порогова опірність		0,637**	
Низька опірність стресу			0,539*
Низ.рів.гот.до ризику	0,458*	0,469*	0,687**
Імпульсивні дії			0,678**
Асоціальні дії		0,538*	0,634**
Агресивні дії		0,542*	0,523*
Резистенція		0,456*	
Виснаження		0,532*	

Примітка: \* - рівень значимості  $p \leq 0,05$ ; \*\* - рівень значимості  $p \leq 0,01$ .

Кореляційний зв'язок індексу гострих негативних емоцій із різними показниками поведінки та опірності до стресу може давати уявлення про те, як негативні емоційні стани впливають на поведінку людини та її здатність адаптуватися до стресових ситуацій або викликів.

Індекс гострих негативних емоцій може мати кореляційний зв'язок з пороговою опірністю до стресу. Це означає, що особи, які часто переживають гострі негативні емоції, можуть мати нижчий поріг сприйняття стресу, тобто вони стають вразливими до стресу при менш значущих подразниках. Сильна кореляція між гострими негативними емоціями та низькою опірністю до стресу може бути очевидною.

Люди, що часто відчують негативні емоції, можуть мати більші труднощі з адаптацією до стресових ситуацій, що призводить до зниження їхньої здатності ефективно справлятися зі стресом.

Особи з високим індексом гострих негативних емоцій можуть виявляти низьку готовність до ризику. Страх, тривога, або песимізм, що асоціюються з гострими негативними емоціями, можуть обмежувати бажання або готовність особи займатися ризикованою діяльністю. Існує можливість позитивної кореляції між гострими негативними емоціями та імпульсивними діями. Емоційний дискомфорт може спонукати особу до імпульсивних дій як спробу негайного, але не завжди адекватного, полегшення стану.

Високий рівень гострих негативних емоцій також може бути пов'язаний з асоціальними діями. Негативний емоційний стан може підштовхувати особу до поведінки, яка порушує соціальні норми або веде до конфліктів з оточенням. Між гострими негативними емоціями та агресивними діями також може існувати позитивна кореляція. Люди, які переживають високий рівень гніву, фрустрації або інших гострих негативних емоцій, можуть бути більш схильні до агресивних виразів своїх емоцій у поведінці.

Загалом, індекс гострих негативних емоцій тісно пов'язаний з різними аспектами поведінкової та емоційної реакції на стрес, ризик та соціальну взаємодію. Важливо розуміти ці кореляції для розробки ефективних стратегій психологічної підтримки та інтервенцій.

У таблиці 2.5 подано результати кореляційного аналізу індексу тривожно-депресивних емоцій.

Як бачимо, помірно виражений індекс тривожно-депресивних емоцій має зв'язки із такими показниками: обережні дії ( $r=0,465^*$ ;  $p\leq 0,05$ ).

Виражений індекс тривожно-депресивних емоцій має зв'язки із такими показниками: середній рівень готовності до ризику ( $r=0,512^*$ ;  $p\leq 0,05$ ), низький рівень готовності до ризику ( $r=0,483^*$ ;  $p\leq 0,05$ ), обережні дії ( $r=0,542^*$ ;  $p\leq 0,05$ ), імпульсивні дії ( $r=0,587^{**}$ ;  $p\leq 0,01$ ).

Сильний індекс тривожно-депресивних емоцій має зв'язки із такими показниками: порогова опірність стресу ( $r=0,469^*$ ;  $p\leq 0,05$ ), низька опірність стресу ( $r=0,657^{**}$ ;  $p\leq 0,01$ ), низький рівень готовності до ризику ( $r=0,556^{**}$ ;  $p\leq 0,01$ ).

**Таблиця 2.5 – Кореляційні зв'язки індексу тривожно-депресивних емоцій**

Показники	Індекс тривожно-депресивних емоцій		
	Помірний	Виражений	Сильний
Порогова опірність			0,482*
Низька опірність стресу			0,657**
Сер.рів.гот.до ризику		0,512*	
Низ.рів.гот.до ризику		0,483*	0,556**
Обережні дії	0,465*	0,542*	
Імпульсивні дії		0,587**	

Примітка: \* - рівень значимості  $p\leq 0,05$ ; \*\* - рівень значимості  $p\leq 0,01$ .

Кореляційний зв'язок між індексом тривожно-депресивних емоцій та різними показниками може надати інформацію про те, як тривожність та депресія впливають на поведінку особистості, її реакцію на стрес, готовність до ризику та способи вирішення проблем. Тривожно-депресивні емоції зазвичай негативно корелюють з пороговою опірністю до стресу. Це означає, що особи з високим рівнем тривожності та депресії можуть мати нижчий поріг сприйняття стресу, реагуючи на стресові ситуації більш інтенсивно та емоційно. Сильна позитивна кореляція існує між тривожно-депресивними емоціями та низькою опірністю до стресу. Особи, які переживають високі рівні тривожності та депресії, зазвичай менш ефективно справляються зі стресом і можуть відчувати більшу вразливість у стресових ситуаціях.

Індекс тривожно-депресивних емоцій може мати негативний кореляційний зв'язок з середнім рівнем готовності до ризику. Особи, які переживають тривожні та депресивні стани, можуть відчувати більше невпевненості та менше схильні приймати ризики.

Тривожно-депресивні емоції, як правило, збільшують негативну кореляцію з низькою готовністю до ризику. Це означає, що особи з високим рівнем цих емоцій можуть уникати ризиків і віддавати перевагу більш безпечним та передбачуваним ситуаціям.

Може існувати позитивна кореляція між тривожно-депресивними емоціями та обережними діями. Особи, які відчують тривогу та депресію, часто виявляють більшу обережність і ретельність у прийнятті рішень, намагаючись уникнути потенційних помилок або негативних наслідків.

Існує можливість змішаної або негативної кореляції між тривожно-депресивними емоціями та імпульсивністю. Хоча деякі особи можуть реагувати на високі рівні тривожності або депресії імпульсивно, як спробу полегшити свій емоційний стан, загалом тривожність та депресія можуть

знижувати схильність до імпульсивних дій через побоювання негативних наслідків.

Загалом, тривожно-депресивні емоції впливають на поведінкові стратегії особистості, її реакцію на стрес та готовність до ризику, а також на прийняття рішень. Розуміння цих кореляцій може допомогти в розробці ефективних підходів до психологічної підтримки та інтервенцій для осіб, які переживають високі рівні тривожності та депресії.



### **2.3. Рекомендації щодо мінімізації негативного впливу емоційного фактора на професійну діяльність та психологічне здоров'я фахівців ризиконебезпечних професій**

Зважаючи на важливість емоційного благополуччя для фахівців у ризиконебезпечних професіях, рекомендується розглянути стратегії для мінімізації негативного впливу емоційного фактора на їхню професійну діяльність та психологічне здоров'я:

1. Самосвідомість та внутрішня рефлексія: фахівці повинні навчитися розпізнавати свої емоції, реакції та рівень стресу. Важливо відволіктися на короткий час для самоаналізу та оцінки власних емоційних реакцій на події.

Зважаючи на важливість емоційного благополуччя для фахівців у ризиконебезпечних професіях, першою рекомендацією є розвиток самосвідомості та внутрішньої рефлексії. Це означає, що фахівці повинні навчитися бути уважними до своїх власних емоцій, реакцій та рівня стресу.

По-перше, важливо вміти розпізнавати свої емоції. Фахівцям слід навчитися уважно спостерігати за своїм внутрішнім станом і розпізнавати різні емоції, що виникають у різних ситуаціях. Наприклад, вони можуть прагнути виявити, чи почуваються вони засмученими, роздратованими, напруженими або радісними у певний момент.

По-друге, фахівці повинні розвинути здатність розуміти свої емоції. Це означає вивчення того, які фактори або події спричиняють певні емоційні реакції. Наприклад, вони можуть аналізувати, які конкретні ситуації викликають у них стрес або які дії допомагають їм почуватися спокійніше.

По-третє, важливо вміти керувати своїми емоціями. Це означає розробку стратегій для ефективного контролю негативних емоцій та

збереження позитивних. Наприклад, фахівці можуть вчитися технікам глибокого дихання або візуалізації, які допомагають зняти стрес та зосередитися на позитивних аспектах ситуації.

Крім того, важливо розуміти, що емоції є природною частиною людського досвіду, і не всі емоції є поганими або потребують приховування. Навпаки, навчитися розпізнавати, розуміти та керувати своїми емоціями може допомогти фахівцям краще адаптуватися до викликів їх професійної діяльності та підтримувати своє психічне здоров'я.

2. Техніки регулювання емоцій: фахівці повинні вивчити та впроваджувати різноманітні техніки зняття стресу та релаксації, такі як медитація, глибоке дихання, йога або фізичні вправи.

З другим пунктом рекомендацій щодо мінімізації негативного впливу емоційного фактора на професійну діяльність та психологічне здоров'я фахівців ризиконебезпечних професій пов'язана необхідність вивчення впливу зовнішніх факторів на емоційний стан. Це передбачає аналіз умов праці, взаємодії з колегами та клієнтами, а також особистих чинників, які можуть впливати на емоційний стан фахівців.

По-перше, фахівці повинні вивчити вплив робочого середовища на їх емоційний стан. Це включає аналіз таких чинників, як рівень стресу на робочому місці, наявність конфліктних ситуацій, обсяг роботи та часовий тиск. Наприклад, дослідження показують, що високий рівень стресу на робочому місці може призвести до погіршення емоційного стану та збільшення ризику професійного вигорання.

По-друге, важливо звернути увагу на взаємодію з колегами та клієнтами. Відносини на роботі можуть суттєво впливати на емоційний стан фахівців. Наприклад, позитивна та підтримуюча атмосфера в колективі може сприяти зниженню рівня стресу, тоді як конфлікти або негативні міжособистісні взаємодії можуть підвищити ризик погіршення емоційного стану.

Крім того, особисті фактори, такі як стиль мислення, особистісні риси та рівень самооцінки, також можуть впливати на емоційний стан фахівців. Тому важливо, щоб фахівці були свідомими своїх особистих особливостей та реагували на них у конструктивний спосіб, наприклад, шляхом розвитку емоційного інтелекту та здатності ефективно керувати своїми емоціями.

3. Розробка стратегій керування стресом: Фахівцям рекомендується створювати плани дій для ефективного керування стресом у надзвичайних ситуаціях та розробляти певні стратегії для зниження внутрішнього напруження.

Розвиток стресостійкості є важливим аспектом у мінімізації негативного впливу емоційного фактора на професійну діяльність фахівців ризиконебезпечних професій. Стресостійкість допомагає фахівцям витримувати навантаження, зберігати емоційну стабільність та ефективно працювати у стресових умовах. Це можна досягти за допомогою певних стратегій та методів копіngu, спрямованих на зменшення впливу стресорів та підвищення ресурсів для їх подолання.

Одним із способів розвитку стресостійкості є навчання технік релаксації та медитації. Регулярна практика релаксаційних технік, таких як глибоке дихання, м'язова розслаблення або йога, допомагає зменшити фізіологічні прояви стресу та збільшує загальний рівень заспокоєння.

Крім того, важливо навчитися ефективним стратегіям копіngu, які допоможуть фахівцям впоратися зі стресовими ситуаціями. Це може включати в себе планування та організацію робочого часу, встановлення пріоритетів, раціональне розподілення завдань, а також використання позитивного самоговоріння та підтримки від колег.

Крім того, важливо вдосконалювати комунікативні навички та розвивати емоційну інтелігентність. Здатність виражати свої емоції, розуміти емоційний стан інших людей та ефективно взаємодіяти з ними

сприяє покращенню міжособистісних відносин та зниженню рівня конфліктів, що може бути корисним у стресових ситуаціях.

Для успішного розвитку стресостійкості та копінгу необхідна систематична практика та постійне вдосконалення навичок. Тренування цих навичок дозволить фахівцям ефективніше управляти своїми емоціями та зберігати психологічне здоров'я в умовах ризиконебезпечної професійної діяльності.

*4. Підтримка колег та командної роботи:* спілкування та співпраця з колегами можуть бути важливими джерелами підтримки та взаємодопомоги у стресових ситуаціях.

Підтримка колег та побудова сприятливого командного середовища є важливими аспектами мінімізації негативного впливу емоційного фактора на професійну діяльність та психологічне здоров'я фахівців ризиконебезпечних професій. Взаємодія з колегами та підтримка від команди можуть допомогти зменшити стрес, полегшити вирішення конфліктів та сприяти психологічному комфорту на робочому місці.

Організація спільних заходів та активної комунікації між колегами може сприяти покращенню взаєморозуміння та підтримці в умовах професійної діяльності. Регулярні зустрічі, які включають в себе обговорення спільних завдань, обмін досвідом та взаємну підтримку, дозволяють побудувати довіру та зміцнити відносини в колективі.

Крім того, важливо стимулювати командну роботу та співпрацю між співробітниками. Це може включати проведення спільних тренінгів та навчання, спільні проекти та завдання, а також встановлення спеціальних програм нагород за досягнення командних цілей. Колективні заходи сприяють формуванню відчуття приналежності до команди та сприяють підтримці у важкі моменти.

Забезпечення відкритої та дружньої атмосфери на робочому місці, де кожен співробітник може відчувати підтримку та розуміння з боку колег і

керівництва, допомагає зберегти психологічний комфорт та знизити рівень стресу. Регулярна взаємодопомога та виявлення інтересу до благополуччя кожного члена команди сприяють створенню позитивної та підтримуючої робочої атмосфери.

5. Збалансований спосіб життя: фахівцям рекомендується приділяти увагу своєму фізичному та психологічному здоров'ю, включаючи регулярну фізичну активність, здорове харчування та достатній відпочинок.

Збалансований спосіб життя є ключовим елементом мінімізації негативного впливу емоційного фактора на професійну діяльність та психологічне здоров'я фахівців ризиконебезпечних професій. Відведення достатнього часу на відпочинок, заняття спортом, позитивні хобі та соціальні активності допомагає підтримувати емоційну стабільність та психічне здоров'я.

Один із способів досягнення збалансованого способу життя - правильне планування робочого та особистого часу. Важливо визначити пріоритети та розподілити час між роботою, відпочинком, сімейними справами, спортом та іншими активностями. Регулярні перерви під час робочого дня дозволяють розслабитися та відновити енергію, що важливо для підтримки емоційного благополуччя.

Також важливо дотримуватися здорового способу життя, включаючи раціональне харчування, відмову від шкідливих звичок та регулярну фізичну активність. Правильне харчування, збагачене вітамінами та мінералами, допомагає зміцнити імунітет та підтримувати фізичне та психічне здоров'я. Фізичні вправи, такі як йога, плавання або біг, сприяють зняттю стресу та поліпшенню настрою.

Додатково, важливо виділяти час для відпочинку та релаксації. Це може включати в себе прогулянки на свіжому повітрі, читання книги, слухання музики або релаксаційні практики, такі як медитація чи дихальні

вправи. Регулярний відпочинок допомагає зберегти емоційну стійкість та відновити психічний баланс.

Загалом, збалансований спосіб життя сприяє підтримці емоційного здоров'я та психологічного благополуччя, що є важливим для успішної професійної діяльності та запобігання професійній деформації.

б. Психологічна підтримка та консультування: фахівці можуть звертатися до психологічних консультантів або психотерапевтів для отримання підтримки та допомоги у вирішенні емоційних труднощів та стресових ситуацій.

Психологічна підтримка та консультування є важливими компонентами для мінімізації негативного впливу емоційного фактора на професійну діяльність та психологічне здоров'я фахівців ризиконебезпечних професій. Ці процедури надають можливість фахівцям отримати необхідну підтримку та допомогу в управлінні стресом, подоланні емоційного перевантаження та вирішенні психологічних проблем.

Передбачення доступу до психологічної підтримки є важливим елементом організаційної культури підприємства чи установи. Фахівці повинні мати можливість звертатися до психолога чи консультанта для отримання конфіденційної підтримки та порад у вирішенні проблем, пов'язаних з їхньою роботою та емоційним станом. Це може включати індивідуальні консультації, групові сесії з вирішення проблем, тренінги з розвитку емоційної інтелекту та інші форми підтримки.

Крім того, важливо створити сприятливу атмосферу для вільного обговорення психологічних труднощів та емоційних проблем серед колег. Створення такого середовища сприяє відкритій комунікації та взаємопідтримці між співробітниками. Можливість обміну досвідом та порадами може бути корисною для вирішення проблем, пов'язаних зі стресом та емоційним перевантаженням.

Крім того, рекомендується організувати регулярні тренінги та семінари з розвитку психологічної стійкості та емоційної інтелігентності. Ці заходи допомагають фахівцям вивчити ефективні стратегії управління емоціями, навчитися розпізнавати та уникати факторів стресу, а також підвищити свій рівень психологічної стійкості.

Загалом, психологічна підтримка та консультування є важливими засобами для забезпечення психологічного благополуччя та успішної професійної діяльності фахівців ризиконебезпечних професій. Ці заходи допомагають створити позитивну та підтримуючу атмосферу на робочому місці та сприяють збереженню емоційної стійкості та психічного здоров'я.

7. Навчання комунікаційним навичкам: розвиток навичок ефективної комунікації може допомогти фахівцям підтримувати здорові міжособистісні відносини та уникати конфліктів на робочому місці.

Навчання комунікаційним навичкам є ключовим елементом для мінімізації негативного впливу емоційного фактора на професійну діяльність та психологічне здоров'я фахівців ризиконебезпечних професій. Ефективна комунікація включає в себе не лише вміння висловлювати свої думки та ідеї, але й уміння слухати, розуміти і спілкуватися з іншими людьми.

Передбачення тренінгів та семінарів з розвитку комунікаційних навичок допомагає фахівцям зрозуміти важливість ефективної комунікації та навчитися конструктивно взаємодіяти з колегами, клієнтами та іншими учасниками робочого процесу. Ці заходи можуть включати різноманітні вправи, ролеві ігри, дискусії та інші методи, спрямовані на розвиток навичок активного слухання, емпатії, вміння виражати свої почуття та думки адекватно та конструктивно.

Крім того, рекомендується проведення тренінгів з міжособистісної комунікації та конфліктології, які надають фахівцям необхідні інструменти для вирішення конфліктних ситуацій та побудови позитивних

міжособистісних відносин. Ці тренінги можуть включати в себе вивчення стратегій управління конфліктами, навичок вирішення проблем, а також практичні вправи з розвитку емпатії та співробітництва.

Для максимальної ефективності навчання комунікаційним навичкам рекомендується залучення кваліфікованих тренерів та психологів, які мають досвід у цій області. Вони можуть надати учасникам тренінгу не лише теоретичні знання, але й практичні поради та інструменти для покращення їхніх комунікаційних навичок.

Загалом, навчання комунікаційним навичкам є важливим елементом для створення здорового та продуктивного робочого середовища в ризиконебезпечних професіях. Вміння ефективно спілкуватися з колегами та іншими учасниками робочого процесу допомагає підтримувати позитивні міжособистісні відносини, запобігати конфліктам та забезпечує успішну професійну діяльність.

8. Систематичні перерви та відпустки: регулярні перерви під час робочого дня та відпустки допомагають фахівцям відновити енергію, зняти стрес та відновити психологічний комфорт.

Одним із ключових аспектів збалансованого життя та професійної самореалізації є регулярне надання собі систематичних перерв під час робочого дня та відпусток. Систематичні перерви є важливим елементом підтримки психологічного та фізичного здоров'я фахівців у ризиконебезпечних професіях. Ці перерви допомагають знизити рівень стресу, втоми та виснаження, а також підвищують рівень продуктивності та концентрації у роботі.

Рекомендується встановлювати регулярні перерви протягом робочого дня, під час яких фахівці можуть відпочити, розслабитися та відновити енергію. Ці перерви можуть включати короткі прогулянки на свіжому повітрі, вправи для розтягування та розслаблення м'язів, а також короткий час для відпочинку та розмов з колегами.



Крім того, важливо надавати собі достатньо часу для відпочинку та відновлення під час відпусток. Відпустки є часом для відпочинку, релаксації та віддалення від робочих звичок та стресу. Регулярне відвідування відпусток допомагає фахівцям відновити фізичне та психічне здоров'я, поповнити енергію та зберегти мотивацію для подальшої професійної діяльності.

Навіть короткі перерви та відпустки можуть має суттєвий позитивний вплив на психологічне та фізичне здоров'я фахівців у ризиконебезпечних професіях. Забезпечення собі часу для відпочинку та відновлення допомагає зберегти енергію, мотивацію та ефективність у роботі, а також підвищує загальний рівень задоволення від професійної діяльності.

9. Продовження професійної освіти та розвиток: фахівцям слід активно розвивати свої професійні навички та компетенції, що дозволяє відчувати себе впевнено та компетентно в професійній діяльності.

Продовження професійної освіти та розвиток є ключовим елементом успішної кар'єри в будь-якій професії, особливо в ризикованих та небезпечних сферах. Постійне оновлення знань та навичок дозволяє фахівцям відповідати на зміни в їхній сфері, впроваджувати нові методи та технології, тим самим підвищуючи ефективність та безпеку своєї роботи.

Для мінімізації впливу емоційного фактора на професійну діяльність та психологічне здоров'я фахівців рекомендується встановити систему постійної самоосвіти та розвитку. Це може включати участь у професійних курсах, семінарах, тренінгах та конференціях, а також самостійне вивчення літератури та онлайн-курсів.

Під час професійного навчання та розвитку фахівці отримують нові знання, розширюють свої навички та вдосконалюють свої компетенції. Це допомагає їм бути більш впевненими у своїх здібностях та забезпечує їхню готовність до викликів, з якими вони можуть зіткнутися у своїй

професійній діяльності.

Більш того, участь у професійних заходах може сприяти створенню мережі контактів та спільноти фахівців, які поділяють спільні інтереси та досвід. Це створює можливості для обміну досвідом, взаємної підтримки та співпраці, що може бути корисним для психологічного благополуччя та підтримки фахівців у ризиконебезпечних професіях.

Таким чином, продовження професійної освіти та розвиток є важливим елементом стратегії мінімізації негативного впливу емоційного фактора на професійну діяльність та психологічне здоров'я фахівців. Це допомагає забезпечити їхню готовність до викликів та зберегти мотивацію та ефективність у роботі, що сприяє позитивному розвитку професійної кар'єри та загальному благополуччю.

Розроблені рекомендації з розвитку емоційного інтелекту спрямовані на мінімізацію впливу емоційного фактора на професійну діяльність та психологічне здоров'я фахівців у ризиконебезпечних професіях. Ці рекомендації охоплюють широкий спектр аспектів, від саморефлексії та розвитку особистості до підтримки колег та системи професійної освіти.

Заходи, спрямовані на розвиток емоційного інтелекту, включають в себе самоспостереження, вправи з саморегуляції, розвиток емпатії та соціальної компетентності. Ці практики сприяють збалансуванню емоційного стану та підвищенню адаптації до стресових ситуацій на роботі. Важливо прагнути до здорового способу життя, включаючи здорове харчування, регулярну фізичну активність та достатній відпочинок. Це сприяє збереженню фізичного та психічного здоров'я та підвищує стійкість до стресу. Підтримка колег та командна робота є важливими аспектами професійної діяльності. Створення підтримуючого середовища сприяє зменшенню відчуття ізоляції та надає можливість обміну досвідом та емоційною підтримкою. Збалансований підхід до

життя, який включає в себе раціональне планування часу, відпочинок та розваги, допомагає уникнути перевантаження та вигорання на роботі. Психологічна підтримка та консультування надають можливість вираження та розробки стратегій подолання стресу та труднощів у професійній діяльності. Навчання комунікаційним навичкам допомагає покращити спілкування з колегами та клієнтами, розвиває емпатію та сприяє ефективному вирішенню конфліктів. Систематичні перерви та відпустки є важливими для відновлення енергії та запобігання вигорання. Продовження професійної освіти та розвиток сприяють підвищенню кваліфікації та підтримці професійного росту, що допомагає фахівцям бути більш підготовленими до викликів своєї професійної діяльності.

Загальна мета цих рекомендацій полягає в створенні умов для забезпечення фізичного та психічного благополуччя фахівців у ризиконебезпечних професіях та підвищення їхньої професійної ефективності.

### **Висновки до другого розділу**

Розвиток професійних деформацій обумовлений комплексом факторів, серед яких варто виділити онтогенетичні зміни, вікову динаміку, специфіку професії, вплив соціального оточення, а також непередбачувані обставини та значущі життєві події.

Враховуючи результати теоретичного аналізу нами було підібрано комплекс психодіагностичних методик, який в повній мірі дозволить забезпечити дослідження емоційного фактора професійної деформації працівників ризиконебезпечних професій. До психодіагностичного комплексу увійшли зокрема такі методики: методика «Діагностика готовності до ризику» Г.Шуберта; методика «Стратегії долаття стресових ситуацій (SACS)» (Strategic Approach to Coping Scale, SACS); шкала

диференціальних емоцій (адаптація О. Леонової, М. Капіци); методика визначення стресостійкості та соціальної адаптації Т. Холмса і Р. Праге (Social Readjustment Rating Scale, SRRS); методика «Діагностика професійного вигорання» (К. Маслач, С. Джексон, в адаптації Н.С.Водоп'янової). У дослідженні взяли участь 79 осіб, з них: 30 поліцейських, 27 рятувальників та 22 прикордонника.

Дослідження засвідчили, що у досліджуваних спостерігається помірний та виражений рівень індексу позитивних емоцій, слабкий та помірний рівень індексу гострих негативних емоцій, слабкий рівень індексу тривожно-депресивних емоцій. У досліджуваних виявлено достатньо високу та високу опірність стресу.

Так, здебільшого досліджувані фахівці демонструють такі моделі, як: асертивні дії, встановлення соціального контакту, агресивні дії, імпульсивні дії. Значна частина досліджуваних демонструють високі показники готовності до ризику. У більшій частині досліджуваних виявлено показники виснаження та напруги.

Кореляційний аналіз дозволив встановити взаємозв'язки емоційного фактору і показників професійної деформації фахівців ризиконебезпечних професій. Так, індекс позитивних емоцій має зв'язки із такими показниками: низька опірність стресу, агресивні дії, напруга, високий рівень готовності до ризику, середній рівень готовності до ризику, асертивні дії, імпульсивні дії, достатньо велика опірність стресу, висока опірність, встановлення соціального контакту.

Індекс гострих емоцій має зв'язки із такими показниками: порогова опірність стресу, низька опірність стресу, низький рівень готовності до ризику, асоціальні дії, імпульсивні дії, агресивні дії, резистенція та виснаження.

Індекс тривожно-депресивних емоцій має зв'язки із такими показниками: порогова опірність стресу, обережні дії, середній рівень готовності до ризику, обережні дії, імпульсивні дії.

На основі проведеного емпіричного дослідження, ми розробили рекомендації щодо мінімізації негативного впливу емоційного фактора на професійну діяльність та психологічне здоров'я фахівців ризиконебезпечних професій. Рекомендації включають в себе саморегуляцію емоцій, розвиток емпатії та соціальних навичок.

## ВИСНОВКИ

У нашій кваліфікаційній роботі ми детально розглянули різні підходи до розуміння сутності професійних деформацій та виділили основні типології цього явища. Наш аналіз показав, що професійна деформація особистості відбувається через стійкі зміни особистісних якостей, спричинені впливом професійної діяльності, що негативно впливають на продуктивність праці та міжособистісні відносини. Це явище часто формується поступово та може залишатися непоміченим самим фахівцем. Основні виявлені типи професійних деформацій залежать від цілей та параметрів аналізу і можуть включати різні підстави для класифікації, такі як рівень стресу, характер виконуваної роботи та особистісні риси працівника.

Особливу увагу ми приділили емоційному інтелекту, визнаючи його ключову роль у професійній деформації. Здатність керувати власними емоціями допомагає зберегти психологічне благополуччя та запобігти професійній деформації. Тому рекомендації з розвитку емоційного інтелекту мають великий потенціал для мінімізації негативного впливу емоційного фактора на професійну діяльність та психологічне здоров'я фахівців у ризиконебезпечних професіях.

Формування професійних деформацій зумовлене різноманітним чинників, до яких належать зміни, що відбуваються в процесі життя особистості, вікові зміни, особливості обраної професії, вплив соціального середовища, а також неочікувані ситуації та значимі події в житті. На основі теоретичного аналізу ми вибрали набір психодіагностичних методів, які повною мірою дозволяють дослідити вплив емоційного аспекту на професійну деформацію серед працівників професій з високим ризиком. До психодіагностичного комплексу увійшли зокрема такі методики: методика «Діагностика готовності до ризику» Г.Шуберта;

методика «Стратегії додання стресових ситуацій (SACS)» (Strategic Approach to Coping Scale, SACS); шкала диференціальних емоцій (адаптація О. Леонової, М. Капіци); методика визначення стресостійкості та соціальної адаптації Т. Холмса і Р. Прає (Social Readjustment Rating Scale, SRRS); методика «Діагностика професійного вигорання» (К. Маслач, С. Джексон, в адаптації Н.С.Водоп'янової). У дослідженні взяли участь 79 осіб, з них: 30 поліцейських, 27 рятувальників та 22 прикордонника.

Результати дослідження показали, що серед учасників спостерігаються як помірний, так і високий рівень позитивних емоцій, низький до помірного рівня гострих негативних емоцій, а також низький рівень тривожно-депресивних емоцій. У учасників дослідження виявлена достатня та висока стійкість до стресу. Відповідно, більшість досліджуваних осіб проявляють такі поведінкові моделі, як асертивність, налагодження соціальних контактів, агресія та імпульсивність. Значна частина учасників показала високу готовність до ризику, а також у багатьох були виявлені ознаки емоційного вигорання та стресу.

Аналіз кореляційних зв'язків виявив залежності між емоційним станом та аспектами професійного вигорання у працівників професій з високим ступенем ризику. Виявлено, що індекс позитивних емоцій пов'язаний з такими факторами: низька стійкість до стресу, агресивна поведінка, напружений стан, висока та середня готовність до ризику, асертивність, імпульсивність, достатня та висока опірність стресу, а також здатність налагоджувати соціальні контакти. Індекс гострих негативних емоцій корелює з пороговою та низькою стійкістю до стресу, низькою готовністю до ризику, асоціальною поведінкою, імпульсивністю, агресією, резистентністю та емоційним вигоранням. Тривожно-депресивні емоції пов'язані з пороговою стійкістю до стресу, обережними діями, середнім рівнем готовності до ризику та імпульсивністю.

Рекомендації з розвитку емоційного інтелекту є важливими для мінімізації впливу емоційних факторів на професійну діяльність та психологічне здоров'я фахівців у ризиконебезпечних професіях. Це включає в себе саморегуляцію емоцій, розвиток емпатії та соціальних навичок.

Створення підтримуючого робочого середовища, заснованого на взаємній повазі, співробітництві та підтримці колег, сприяє зменшенню стресу та покращує психологічний клімат на роботі. Підтримка фізичного здоров'я через збалансований спосіб життя, включаючи фізичну активність, здорове харчування та відпочинок, допомагає зберегти енергію та витривалість під час виконання професійних обов'язків. Надання психологічної підтримки та консультування сприяє зниженню рівня стресу та покращує ментальне здоров'я фахівців, допомагаючи їм управляти емоціями та подолати професійні труднощі. Навчання комунікаційним навичкам допомагає покращити міжособистісні відносини та сприяє ефективній комунікації в робочому середовищі. Систематичні перерви та відпустки дозволяють фахівцям відновлювати енергію, знімати напругу та забезпечують необхідний відпочинок для підтримки психічного здоров'я. Продовження професійної освіти та розвиток допомагають фахівцям зберігати конкурентоспроможність та адаптуватися до змін у своїй професійній сфері.



## СПИСОК ВИКОРИСТАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ

1. Абдюкова Н. В. Професійне вигоряння як психологічна проблема / Н. В. Абдюкова // Збірник наукових праць: філософія, соціологія, психологія. – Івано–Франківськ, 2007. – Вип. 12, ч. 1. – С. 31–37.
2. Авраменко М. Л. Профілактика професійного вигорання працівників соціальної сфери. Методичні рекомендації / за заг. ред. М.Л. Авраменка. — Л. : Всеукраїнський центр професійної реабілітації інвалідів. – 2008. – 53 с.
3. Александров Ю. В. Професійна деформація співробітників органів внутрішніх справ і шляхи її корекції : автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. психол. наук : спец. 19.00.06 «Юридична психологія» / Ю. В. Александров. – Х., 2004. – 18 с.
4. Александров Ю.В. Зміна особистісних якостей у працівників ОВС внаслідок розвитку професійної деформації / Ю.В. Александров // Педагогіка і психологія професійної освіти. – 2002. – № 4. – С. 180-183.
5. Александров Ю.В. Професійна деформація працівників органів внутрішніх справ: дис. ... кандидата психол. наук : 19.00.06 / Александров Юрій Васильович. – Х., 2006. – 165 с.
6. Бондарчук О. І. Психологія девіантної поведінки : навч. посіб. / О. І. Бондарчук, Т. М. Вакуліч. – К. : Наук. світ., 2010. – 230 с.
7. Булатевич Н. М. Психічне вигорання у професійній діяльності вчителя: огляд зарубіжних досліджень / Н. М. Булатевич // Вісник Київського національного університету імені Тараса Шевченка. – К., 2003. – Вип.15– 16. – С. 117–120.
8. Булатевич Н. М. Синдром емоційного вигорання: роль індивідуальних та організаційних чинників // Вісник Київського національного університету імені Т. Шеченка. Серія Соціологія.

Психологія. Педагогіка. 2005. – Вип. 22-23. – С. 47-50.

9. Василькевич Х. М. Трудоголізм як чинник виникнення синдрому психічного вигорання психолога / Х. М. Василькевич // Науковий часопис. – К., 2007. – Вип.19 (43). – С. 21–24.

10. Галецька І. І. Особливості емоційного вигорання менеджерів з різним рівнем самоактуалізації / І. І. Галецька // Актуальні проблеми психології. – К., 2007. –Т.5. – Вип.6: Психофізіологія. Психологія праці. Експериментальна психологія. – С. 89–95.

11. Гнускіна Г.В. Професійне вигорання підприємців: зв'язок із соціальнопсихологічними установками / Г.В. Гнускіна // Організаційна психологія. Економічна психологія: Науковий журнал. – 2015. – № 3. – С.30-37.

12. Говорун М. В. Проблема «професійного вигорання»: порівняльний аналіз різних професійних груп / М. В. Говорун // Збірник наукових праць. – Кам'янець–Подільський, 2008. – Вип. 10: Матеріали III–ї Міжнародної науково–практичної конференції «Сучасні тенденції розвитку корекційної освіти». – С. 52–55.

13. Гонтаренко Л.О. Професіографічний аналіз діяльності працівників чергово-диспетчерської служби екстреного виклику МНС України : автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. психол. наук : спец. 19.00.09 «Психологія діяльності в особливих умовах» / Л.О. Гонтаренко. – Харків, 2008. – 22 с.

14. Гончарук Н. М. Соціально–психологічний тренінг як метод формування навичок саморегуляції у педагогів з синдромом психоемоційного вигорання / Н. М. Гончарук // Збірник наукових праць. – Кам'янець– Подільський, 2009. – Вип. 11. – С. 135–141.

15. Грубі Т. В. Методи профілактики та синдром «професійного вигорання» в професійній діяльності працівників державної податкової служби України / Т. В. Грубі // Проблеми сучасної психології: Збірник

наукових праць Кам'янець-Подільського національного університету імені Івана Огієнка, Інституту психології ім. Г. С. Костюка НАПН України / за ред. С. Д. Максименка, Л. А. Онуфрієвої. – Вип. 12. – Кам'янець-Подільський : Аксіома, 2011. – С. 293–302.

16. Губерева О.С. Психологічні особливості формування професійної компетентності працівників ОВС : автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. психол. наук : 19.00.06 «Юридична психологія» / О.С. Губерева. – Хар-ків, 2005. – 19 с.

17. Євсюков О.П. Психологічне прогнозування професійної надійності фахівців аварійно-рятувальних підрозділів МНС України: дис. ... кандидата психол. наук : 19.00.09 / Євсюков Олександр Петрович. – Х., 2007. – 192 с.

18. Зайчикова Т. В. Соціально-психологічні детермінанти синдрому “професійного вигорання” у вчителів : автореф. дис. ... канд. психол. наук : 19.00.05 – соціальна психологія; психологія соціальної роботи / Зайчикова Тетяна Вікторівна ; Ін-т психології ім. Г. С. Костюка АПН України. – К., 2005. – 20 с.

19. Іванашко О.Є. Емоційна напруженість в професійній діяльності вчителів // Вісник Харківського університету, 2003. №599.С 128-133.

20. Ковальчишина Н.І. Зміни у мотиваційній сфері особистості слідчих на ранніх стадіях професіоналізації : автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. психол. наук : 19.00.06 «Юридична психологія» / Н.І.Ковальчишина. – Харків, 2008. – 18 с.

21. Ковровський Ю.Г. Особистісні чинники професійного вигорання персоналу Оперативно-рятувальної служби ДСНС України // Організаційна психологія. Економічна психологія : науковий журнал Інституту психології імені Г.С. Костюка НАПН України / [ред. кол. : С. Д. Максименко та Л. М. Карамушки (гол. ред.) та ін.]. – К.: Інститут

психології імені Г.С. Костюка НАПН України. – 2015. – № 3. – С. 58–65

22. Козяр М.М. Психологічні аспекти травматизму та підготовка особового складу пожежно-рятувальної служби МНС України / М.М. Козяр, Б.О. Білінський, Н.В. Ступницький // Пожежна безпека. – 2004. – № 4. – С.4549.

23. Коновалова В.О. / Юридична психологія: [підручник] / Коновалова В.О., Шепітько В.Ю. –Х. : Право, 2008. – 240 с.

24. Корольчук В.М. Психологія стресостійкості особистості: дис. ... доктора психол. наук : 19.00.06 / Корольчук Валентина Миколаївна. – К., 2009. – 388 с.

25. Корольчук М.С. Соціально-психологічне забезпечення діяльності в звичайних та екстремальних умовах : [навчальний посібник для студентів вищих навчальних закладів] / М.С. Корольчук, В.М. Крайнюк – К. : Ніка- Центр, 2006. – 580 с.

26. Корольчук М.С. Теорія і практика професійного психологічного відбору: [навчальний посібник для студентів вищих навчальних закладів] / М.С. Корольчук, В.М. Крайнюк. – К. : Ніка-Центр, 2006. – 536 с.

27. Крайнюк В.М. Психологія стресостійкості особистості : [монографія] / Валентина Миколаївна Крайнюк – Київ : Ніка – Центр, 2007. – 432 с.

28. Куфлієвський А.С. Індивідуально-психологічні фактори, які сприяють успішності навчально-службової діяльності курсантів університету / А.С. Куфлієвський // Проблеми екстремальної та кризової психології. –2010. – №.6. – С. 254-259.

29. Куфлієвський А.С. Соціально-психологічні детермінанти розвитку синдрому «вигорання» серед працівників пожежно-рятувальних підрозділів МНС України: дис. ... кандидата психол. наук : 19.00.09 / Куфлієвський Андрій Станіславович. – Х., 2006. – 165 с.

30. Куфлієвський А.С. Формування професійної мотивації рятувальників МНС України / А.С. Куфлієвський // Проблеми екстремальної та кризової психології. – 2009. – №6. – С. 61-73.

31. Лефтеров В.О. Особистісно-професійний розвиток фахівців екстремальних видів діяльності: дис. ... доктора психол. наук : 19.00.06 / Лефтеров Василь Олександрович. – К., 2008. – 428 с.

32. Лебедев Д.В. Аналіз механізмів виникнення поведінки, що відхиляється, у професійній діяльності фахівців-водолазів аварійно-рятувальних підрозділів МНС / Д.В. Лебедев // Девіантна поведінка: соціологічний, психологічний, юридичний аспекти: матеріали круглого столу., (16 квітня 2008 р., м. Харків) – Х.: Вид-во Харк. нац. ун-ту внутр. справ, 2008. – С. 111-114.

33. Лебедева С.Ю. Психологічне забезпечення професійної та функціональної надійності фахівців снайперських груп спеціальних підрозділів МВС України: [монографія] / С.Ю. Лебедева, О.В. Тімченко. – Х. : ХНАДУ, 2005. – 326 с.

34. Максименко С. Д. Синдром «професійного вигорання» та професійна кар'єра працівників освітніх організацій: гендерні аспекти : навч. посіб. для студ. вищ. закл. Та слухачів ін-тів післядипломної освіти / за ред. С. Д. Максименка. Київ : Міленіум, 2004. 264 с

35. Марковець О.Л. Психологічні особливості професійного стресу та попередження його виникнення у майбутніх вчителів : дис. ... канд. психол. наук: 19.00.07 / Марковець Олена Леонідівна. – К., 2005. – 246 с.

36. Мартинюк О. Ю. Ціннісні орієнтації та проблема «професійного вигорання» практичного психолога / О. Ю. Мартинюк // Наук. зап. – К., 2005. – Т.3. – Вип.26. – С. 101–105.

37. Медведєв В.С. Проблеми професійної деформації співробітників ОВС (теоретичні та прикладні аспекти): Монографія /

Медведєв В.С. – К.: Національна академія внутрішніх справ України. – 1996. – 192 с.

38. Медведєв В.С. Психологія професійної деформації співробітників органів внутрішніх справ: дис. ... доктора психол. наук : 19.00.06 / Медведєв Володимир Степанович – К., 1999. – 412 с.

39. Медведєв В.С. Шляхи попередження та подолання професійної деформації працівників УВПУ / В. С. Медведєв // Проблеми пенітенціарної теорії і практики. – К., 1996. – № 1. – С. 42-47.

40. Методичні рекомендації. Запобігання виникненню синдрому професійного вигорання та синдрому емоційного вигорання – шлях до збереження психічного здоров'я [Електронний ресурс] // Обліковофінансовий факультет|Миколаївський національний аграрний університет - Режим доступу до ресурсу: [http://dspace.mnau.edu.ua/jspui/bitstream/123456789/7932/1/Zapobihannia%20vynykenniu%20syndromu\\_Ruryk.pdf](http://dspace.mnau.edu.ua/jspui/bitstream/123456789/7932/1/Zapobihannia%20vynykenniu%20syndromu_Ruryk.pdf)

41. Мойсеюк В.П. Проблема професійного вигорання в соціальнопедагогічній роботі. Освіта регіону. Політологія. Психологія. Комунікації: Український науковий журнал. № 4. Київ, 2013. С. 234–238.

42. Морозова Т. Р. Експрес-діагностика перевтоми у працівників органів внутрішніх справ України / Т. Р. Морозов // Актуальні проблеми психології: зб. наук. праць Інституту психології імені Г. С. Костюка. – К., 2001. – Т.1. – Ч.2. – С. 137–141.

43. Оніщенко Н. В. Оцінка рівня емоційного вигорання у працівників слідчих органів з різним рівнем успішності професійної діяльності / Н. В. Оніщенко // Вісник Харківського національного університету імені В. Н. Каразіна. – Х., 2006. – Вип.16. – С. 103–110.

44. Охременко О. Р. Психологічні закономірності адаптації особистості до особливих умов діяльності : автореф. дис. ... д-ра психол. наук : 19.00.09 – психологія діяльності в особливих умовах / Охременко

Ольга Романівна ; Нац. акад. оборони України. – К., 2005. – 30 с.

45. П'янківська Л. В. Вивчення ступеня вираженості синдрому «емоційного вигоряння» у працівників МНС / Л. В. П'янківська // Вісник психології і педагогіки. – К., 2006. – Вип.9. – С. 146–154.

46. Перегончук Н. В Проблема емоційної стійкості в професійній діяльності педагога // Проблеми загальної та педагогічної психології : зб. наук. пр. Ін-ту психології імені Г. С. Костюка АПН України / За ред. С. Д. Максименка. – Т. XII, ч. 4. К., 2010. – С. 322- 331.

47. Петренко О. В. Психологічні особливості професійної деформації особистості в умовах військово–професійної діяльності : автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. психол. наук : спец. 19.00.07 «Педагогічна та вікова психологія» / О. В. Петренко. – К., 1998. – 20 с.

48. Петренко О.В. Психологічні особливості професійної деформації в умовах військово-професійної діяльності: дис. ... кандидата психол. наук : 19.00.07 / Петренко Олександр Віталійович. – К.: 1998. – 185 с.

49. Психологічна енциклопедія / авт.-упоряд. О. М. Степанов. – К.: Академвидав, 2006. – 424 с

50. Синдром «професійного вигорання» та професійна кар'єра працівників освітніх організацій: гендерні аспекти: [навч. посібник] / За ред. С. Д. Максименка, Л. М. Карамушки, Т. В. Зайчикової. К. : Міленіум, 2014. 264 с

51. Титаренко Т. М. Психологічне здоров'я особистості: засоби самопомоги в умовах тривалої травматизації : монографія / Т. М. Титаренко / Національна академія педагогічних наук України, Інститут соціальної та політичної психології. – Кропивницький : Імекс-ЛТД, 2018. – 160 с.

52. Хайрулін О.М. Психологія професійного вигорання військовослужбовців: [монографія] / Олег Михайлович Хайрулін; за наук.

ред. А.В. Фурмана. – Тернопіль: ТНЕУ, 2015. – 220 с

53. Pavlidou, K., Alevriadou, A., and Antoniou, A. S. 2020. Professional Burnout in General and Special Education Teachers: The Role of Interpersonal Coping Strategies. *European Journal of Special Needs Education*: 1–15.

54. Schaufeli W. B. Job demands, job resources, and their relationship with burnout and engagement: a multi-sample study / W. B. Schaufeli, A. B. Bakker // *Journal of Organizational Behavior*. – 2004. – No 25. – P. 293–315.

55. Schaufeli, W. B. Burnout and reciprocity: Towards a dual-level social exchange model // *Work & Stress: An International Journal of Work, Health & Organisations*. 1996. Vol. 10, № 3. P. 225-237.

56. Schaufell W. B. Measurement of burnout: A review. In *Professional Burnout: Recent Development in Theory and Reserch* /ed. W. B. Schaufell, C. Maslach, T. Marek. – Washington, DC : Taylor&Francisp, 2005. – P. 199–215.

57. Weber A. Burnout syndrome: a disease of modern societies? / A. Weber, A. Jaekel–Reinhard // *Occupational medicine*.– 2000. – Vol.50. – No7. – P. 68–74.