

МІНІСТЕРСТВО ВНУТРІШНІХ СПРАВ УКРАЇНИ
ОДЕСЬКИЙ ДЕРЖАВНИЙ УНІВЕРСИТЕТ ВНУТРІШНІХ СПРАВ

Інститут права та безпеки

Кафедра психології та педагогіки

**ПСИХОЛОГІЧНІ ФАКТОРИ ДЕФОРМАЦІЇ ПРАЦІВНИКА ПОЛІЦІЇ
ПІД ВПЛИВОМ ПРОФЕСІЙНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ**

кваліфікаційна робота

здобувача вищої освіти 2 курсу
заочної форми навчання
спеціальність 053 Психологія
Волошка Олексія Вікторовича

Науковий керівник

кандидат юридичних наук, доцент
Матієнко Тетяна Василівна

Рецензент

Кваліфікаційна робота допущена до захисту

«___» _____ 2026 р., протокол № _____

завідувач кафедри психології та педагогіки

кандидат психологічних наук, доцент

Бабчук Олена Григоріївна

Одеса - 2026

ЗМІСТ

ВСТУП.....	3
РОЗДІЛ 1. ПРОФЕСІЙНА ДЕФОРМАЦІЯ ОСОБИСТОСТІ ПОЛІЦЕЙСЬКОГО ЯК ПРОБЛЕМА ЮРИДИЧНОЇ ПСИХОЛОГІЇ ТА ПРАКТИЧНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ ПОЛІЦІЇ.....	7
1.1. Проблема професійної деформації особистості поліцейського в наукових дослідженнях.....	7
1.2. Психологічні детермінанти професійної деформації поліцейського: поняття та класифікація.....	20
1.3. Психоемоційний стрес як детермінанта можливої професійної деформації поліцейського.....	32
РОЗДІЛ 2. ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ МОЖЛИВОСТЕЙ РАННЬОГО ВІЯВЛЕННЯ І ПРОГНОЗУ ПРОФЕСІЙНОЇ ДЕФОРМАЦІЇ ОСОБИСТОСТІ ПОЛІЦЕЙСЬКОГО.....	44
2.1. Організація і методика дослідження професійної деформації особистості поліцейського.....	44
2.2. Результати емпіричних досліджень морально-психологічних аспектів професійної деформації особистості поліцейського.....	50
РОЗДІЛ 3. ПСИХОЛОГІЧНІ АСПЕКТИ ПРОФІЛАКТИКИ ПРОФЕСІЙНОЇ ДЕФОРМАЦІЇ ПРАЦІВНИКА ПОЛІЦІЇ.....	54
3.1. Правові аспекти профілактики професійної деформації особистості поліцейського.....	54
3.2. Психологічні умови та засоби профілактики професійної деформації особистості поліцейського.....	65
ВИСНОВКИ.....	87
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ.....	92
ДОДАТКИ.....	100

ВСТУП

Актуальність дослідження. Органи Національної поліції України, охороняючи публічний порядок, захищаючи в межах своїх повноважень життя, здоров'я та свободи громадян, інтереси суспільства та держави від протиправних посягань, тим самим послідовно забезпечують законність у нашій країні.

Законність як конституційний принцип діяльності органів Національної поліції проявляється в системі вимог, що полягають в неухильному додержанні Конституції України і законів, виявляється в забезпеченні і захисту прав і свобод громадянина як вищої цінності суспільства і держави. Під цим кутом зору аналізуються вимоги, що пред'являються до правоохоронної діяльності поліції, яка безпосередньо гарантує ефективне втілення у життя принципу законності.

Розвиток України шляхом суверенної правової демократичної держави передбачає пошук і розробку засобів захисту її внутрішньої безпеки, чільне місце в ієрархії якої посідає профілактика професійної деформації носіїв цього захисту – поліцейських.

Сучасна правоохоронна діяльність виконує важливі державні завдання. Виконання функціональних обов'язків пов'язане з підвищеною відповідальністю працівника поліції за свої дії. Несення служби нерідко відбувається в ситуаціях з непередбачуваним результатом, а саме психічними і фізичними перевантаженнями, необхідністю спілкуватися з найрізноманітнішим контингентом громадян і вимагає від поліцейського рішучих дій і здатності піти на ризик. Такі особливості професійної діяльності працівників органів поліції впливають на особистісні характеристики і можуть привести до розвитку професійної деформації особистості поліцейського. Професійна деформація являє собою когнітивну зміну, психологічну дезорієнтація особистості, що формується через постійний тиск зовнішніх і внутрішніх факторів професійної

діяльності, і яка веде до формування специфічно-професійного типу особистості.

Складність умов правоохоронної діяльності, психологічного, емоційного і фізичного перевантаження сприятливо впливають швидкому розвитку професійної деформації особистості працівника поліції.

Доводиться констатувати, що соціальні очікування від реформи правоохоронних органів, зокрема поліції, якщо йдеться про повсякденні реалії не виправдовуються. Непоодинокі випадки байдужого ставлення поліцейських до пересічних громадян, зневажання процесуальними нормами і нормами моралі, приниження людської гідності затриманих осіб, необґрунтоване застосування зброї та спецзасобів, тощо. Усе це свідчить про наявність проблеми професійної деформації правоохоронців.

Проблемі профілактики і подолання наслідків професійної деформації серед особового складу органів поліції присвятили наукові роботи вітчизняні і зарубіжні психологи – Д.О. Александров, Л. М. Балабанова, О. М. Бандурка, Т. Ю. Ваврик, З.Р. Кісіль, І. В. Клименко, В. С. Медведєв, Л. М. Мороз, М. І. О. М. Цільмак, С. І. Яковенко та інші. Фактори, що зумовлюють розвиток професійної деформації працівників поліції, розкрито в дослідженнях В.І. Барко, О.Ю. Дрозда, В. К. Коломійця, М.Н. Каландаришвілі, І.М. Охріменко, Л.В. Щвеца та ін. Проте психологічні чинники і механізми профілактики професійної деформації поліцейських в умовах проведення реформи наразі є недостатньо з'ясованими.

Мета роботи полягає у дослідженні психологічних факторів деформації працівника поліції під впливом професійної діяльності та обґрунтуванні механізму протидії професійній деформації поліцейських в сучасних умовах.

Для досягнення цієї мети необхідно вирішити такі *завдання*:

- дослідити стан проблеми професійної деформації особистості поліцейського в наукових дослідженнях;

- визначити поняття та надати класифікацію психологічних детермінант професійної деформації;
- здійснити теоретичний аналіз проблеми психоемоційної стресу як детермінанти професійної деформації працівників поліції;
- провести експериментальне дослідження можливостей раннього виявлення та прогнозу професійної деформації особистості поліцейського;
- проаналізувати правові аспекти профілактики професійної деформації особистості поліцейського;
- сформулювати рекомендації, спрямовані на удосконалення психологічних засад запобігання професійній деформації працівників поліції.

Об'єкт дослідження - психологічні особливості особистості працівника поліції, які формуються під впливом умов професійної діяльності.

Предмет дослідження - морально-психологічні чинники виникнення професійної деформації особистості працівника поліції.

Теоретико-методологічною основою дослідження є система принципів, методів і прийомів наукового пізнання. Їх застосування визначається системним підходом, що дає можливість розглянути проблему в єдності її юридико-психологічного змісту і форми, здійснити системний аналіз правових та психологічних засад протидії професійній деформації працівників поліції.

Методи дослідження: Теоретичний: науково-психологічний аналіз література вітчизняних та зарубіжних дослідників з процитованої теми та узагальнення отриманої інформації: емпіричні (спостереження, опитування, тестування, експеримент), інтерпретаційні (порівняння, аналіз, синтез), математичні та статистичні методи: кількісний аналіз обробки отриманих даних.

Психодіагностичний комплекс склав:

- Особистісна і ситуативна тривожність Ч.Д. Спілбергера;

- Емоційне «вигорання» В. В. Бойко;
- Восьми кольоровий тест М. Люшера;
- П'ятифакторний особистісний опитувальник
- «FFI»; опитувальник рівня агресивності Басса-Дарки.

Організація і база дослідження. Дослідження проводилося на базі ГУ НП в Одеській області.

Загальний обсяг вибірки склав 75 працівників. З них 56 чоловіків і 19 жінок у віці від 25 до 55 років.

Апробація результатів дослідження знайшла відображення у тезах та науковій статті, а саме: **Волошко О. В.** Проблема професійної деформації особистості поліцейського. *Захист прав дитини в умовах військової агресії* : матеріали Міжнародної науково-практичної конференції (м. Одеса, 27 червня 2025 р.). Одеса : ОДУВС, 2025. С.25-31.

Матієнко Т.В., Волошко О.В. Психологічні детермінанти професійної деформації поліцейського: поняття та класифікація. *Наукові інновації та передові технології. Серія «Психологія.* № 11 (52). 2025. С. 933-946.

Структура роботи. Кваліфікаційна робота складається із вступу, трьох розділів, висновків, списку використаних джерел та додатків. Загальний обсяг магістерської роботи становить 109 сторінок, список використаних джерел включає 77 найменувань

РОЗДІЛ 1. ПРОФЕСІЙНА ДЕФОРМАЦІЯ ОСОБИСТОСТІ ПОЛІЦЕЙСЬКОГО ЯК ПРОБЛЕМА ЮРИДИЧНОЇ ПСИХОЛОГІЇ ТА ПРАКТИЧНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ ПОЛІЦІЇ

1.1. Проблема професійної деформації особистості поліцейського в наукових дослідженнях

У сучасних умовах, коли в державі проголошено курс на формування громадянського суспільства, поліцейським необхідно володіти не лише високим професійним рівнем підготовки, але й стійкими морально-психологічними якостями, здатністю протидіяти чинникам професійної деформації. Проблема професійної деформації не може розглядатися ізольовано, оскільки вона безпосередньо пов'язана із впливом професійної діяльності на особистість.

Особливістю служби працівників поліції є виконання посадових обов'язків у непередбачуваних ситуаціях, що пов'язані з максимальними психічними та фізичними навантаженнями, високим ризиком і відповідальністю за власні рішення. Діяльність часто передбачає взаємодію з різними категоріями громадян і потребує рішучих дій, що створює значний вплив на особистісні характеристики працівників і може спричиняти розвиток професійної деформації. У загальному вигляді її прояви можуть виявлятися через девіантну поведінку, що негативно оцінюється суспільством, суперечить професійній етиці та спотворює очікуваний позитивний імідж поліцейського.

Професійна деформація у працівників поліції завжди існувала й визначалася різними факторами, залежно від політичних та соціально-економічних умов. Саме тому проблема професійної деформації, а також теоретичне обґрунтування її причин є предметом досліджень багатьох науковців, серед яких О. М. Бандурка, В. В. Беда, М. Й. Варія, Д. Гарольд, Д. Грін, Ю. В. Голик, Є. В. Додін, А. В. Дулов, М. С. Корольчук, М. В.

Костицький, В. М. Крайнюк, Х. Лангерок, К. Леонгард, І. В. Максимов, Н. П. Матюхіна, В. С. Медведєв, В. В. Оксамитний, В. С. Олійников, О. І. Остапенко, В. М. Плішкін, В. В. Л. Погрібна, М. В. Савчин, О. Ю. Синявська, Л. Н. Терновський, А. І. Шестак та інші. Висновки дослідників, а також аналіз правових і соціально-психологічних наслідків професійної деформації, її руйнівного впливу як на окремих працівників, так і на органи поліції загалом, підкреслюють необхідність створення ефективної системи запобігання цьому явищу та впровадження корекційних заходів на всіх етапах його формування і розвитку.

Професійна деформація поліцейських є реальним феноменом, що завдає значної шкоди правоохоронній діяльності та часто призводить до неможливості виконання службових обов'язків працівниками, які зазнали її впливу. Щодо джерел розвитку деформації, у науковій літературі відсутня єдина позиція. За думкою В. С. Медведєва, професійна деформація сучасних правоохоронців є певною мірою неминучим наслідком високих вимог до себе та пристрасного захоплення своєю діяльністю. Науковець зазначає, що це явище являє собою комплекс взаємопов'язаних змін окремих рис та особистості в цілому, що виникають у процесі виконання правоохоронних функцій. Інтенсивність впливу специфіки служби на розвиток професійної деформації відрізняється залежно від підрозділу: найсильніший негативний ефект спостерігається в оперативних підрозділах, середній – у підрозділах превентивної діяльності та слідчих службах, а найнижчий – у кадрових структурах [52].

За твердженням В. Я. Кікота, професійна деформація особистості працівників поліції полягає у негативних змінах професійних та особистих якостей окремих співробітників під впливом умов і досвіду професійної діяльності. Вона проявляється у професійно-моральній, професійно-інтелектуальній та емоційно-вольовій сферах, а також, як наслідок, у сфері професійної діяльності. До основних причин, що сприяють виникненню професійної деформації, Кікоть відносить: по-перше, специфіку

правоохоронної діяльності та взаємодію з різними категоріями громадян; по-друге, низький моральний рівень населення на обслуговуваній території, вплив кримінального бізнесу та корупції, регулярні контакти з кримінальним середовищем та асоціальними особами; по-третє, неефективне управління, нестабільність, непоінформованість, професійну неспроможність та недостатнє матеріально-технічне забезпечення поліцейських; по-четверте, конфліктні взаємини у процесі виконання службових обов'язків; по-п'яте, особистісні характеристики співробітника, на які не звернули уваги кадрові служби при прийомі на службу або які змінилися під час служби [32, с. 156].

За оцінкою професора М. В. Савчина, особистісна деформація формується під впливом змін у психоемоційній сфері. Найпоширеніші прояви таких змін у працівників поліції включають недостатньо компенсовану тривогу, знижений емоційний фон, негативне ставлення до життя, емоційний дискомфорт та фрустрацію потреб у соціальному визнанні, любові й самореалізації. Часто у службовців спостерігаються підвищена тривожність та репресивність. Негативний вплив на професійну діяльність мають дисфункційні наслідки емоційного вигорання, які формують стереотипи професійної поведінки. Наприклад, у фазі резистенції домінують симптоми неадекватного вибіркового емоційного реагування та зниження відповідальності за виконання службових обов'язків, що свідчить про прояв професійної деформації у вигляді послаблення вимогливості до себе та до професійних завдань [60].

Деякі дослідники трактують професійну деформацію як наслідок невідповідності особистості загальноприйнятим професійним нормам, формування жорстких професійних стереотипів, перенесення професійної ролі у сферу позаслужбових відносин або специфічного впливу службової діяльності.

На думку К. В. Злоказова, В. А. Кузнєцова та В. С. Плєтнікова, головними чинниками, що зумовлюють розвиток професійної деформації,

є особливості організації, умови та специфіка досвіду професійної діяльності працівників правоохоронних органів, а також процес засвоєння ними професійної ролі. Серед особистісних причин виникнення деформаційних проявів дослідники виокремлюють недостатній рівень професійних компетенцій, вади мотиваційної сфери, специфіку перебігу професійних та вікових криз, а також неадекватну самооцінку й викривлене уявлення про соціальну значущість власної діяльності [32, с. 157].

Цікавою, хоча й недостатньо обґрунтованою, є позиція, що будь-яке відхилення від правомірної поведінки можна розглядати як прояв деформації. Так, В. В. Оксамитний виділяє чотири типи деформації у маргінальній поведінці: соціальну, соціально-моральну, соціально-морально-правову та суто протиправну [26, с. 38].

О. О. Євдокімова вважає, що деформація у суспільній свідомості є соціально-психологічним джерелом злочинності [57, с. 400], а В. М. Кудрявцев підкреслює, що вирішальне значення має «деформація соціальних цінностей та уявлень про них» [46, с. 93]. Соціальні деформації є складним багатоплановим процесом із напівпричинною обумовленістю, і, за переконанням Кудрявцева, поняття деформації можна застосовувати як до явищ суспільного життя та соціальних інститутів, так і до особистості, її стилю життя та внутрішнього світу.

Професійна деформація розпочинається з негативних змін у професійній діяльності та поведінкових проявах, тобто на соціально-психологічному рівні. Значна кількість дослідників однотайно вказує на її тісний зв'язок із трансформаціями у соціально-психологічній структурі особистості. Подібної думки дотримуються й зарубіжні науковці. Так, Л. Н. Терновські зазначає, що професійна деформація є тривалим у часовій перспективі багатосегментним процесом порушення ментальних формацій особистості, що зумовлюють різноманітні трансформації у сфері професійної діяльності [71, с. 363]. На думку Д. Гріна, деформація

етимологічно виявляється у звуженому етико-моральному сприйнятті та схильності до дискурсивної орієнтації на стереотипні цільові орієнтири, внутрішньо пов'язані з професійним світоглядом, що призводить до його протиставлення суспільно визнаним аксіомам діяльності (через конфронтаційне їх трактування) [70, с. 115]. Спершу професійна деформація проявляється в особистості, а вже потім через поведінку впливає як на службову діяльність, так і на найближче соціальне оточення. Х. Лангерок наголошує, що професійна деформація є наслідком тривалого відтворення чинників конкретної професійної сфери, формуючи індивідуально-резонативний процес перебільшення значущості діяльності індивіда в тій соціальній площині, у якій він інтегрований [69]. При цьому риси характеру та особливості діяльності працівника можуть проявлятися у різних поєднаннях, і в окремих випадках надмірний розвиток певних якостей здатен призвести до професійної непридатності, порушення закону чи аморальної поведінки. Таким чином, прогресування професійної деформації здатне негативно впливати на мотиваційну сферу та якість службової поведінки представників поліції.

Наявність негативних чинників професійної діяльності спричиняє посилення невдоволеності собою, внутрішньої напруги, а також виникнення душевного дискомфорту та невпевненості у власних силах. Тривала дія таких стресових робочих ситуацій лише закріплює ці психічні стани, які з часом можуть стати стійкими рисами особистості. За спостереженнями О. Ю. Синявської, динаміка випадків надзвичайних подій, унаслідок яких працівники органів внутрішніх справ отримали поранення або загинули, свідчить, що загальна тенденція до збільшення таких подій після трьох років служби певним чином пов'язана з феноменом професійної деформації.

Формуванню професійної деформації сприяє сукупність негативних факторів різного характеру:

- Юридичні: недосконалість законодавчої бази, нечітке врегулювання питань оперативної діяльності, а також відсутність дієвих правових механізмів захисту працівників від незаконних наказів чи вказівок;

- Економічні: недостатня система стимулювання праці та брак належного матеріально-технічного забезпечення;

- Організаційні: хибний підхід до добору й розстановки кадрів, неналежний контроль із боку керівництва, а також відсутність ефективних заходів для підвищення кваліфікації та професійної майстерності;

- Інтелектуальні: обмежений рівень професійних знань, недостатній розвиток професійної культури, недоліки у виховному процесі та самовихованні;

- Соціально-психологічні: прояви грубості й емоційної нестабільності з боку керівників, надмірна самовпевненість, честолюбство, кар'єризм, а також слабкий самоконтроль.

Ці чинники спричиняють формування відкритої (видимої) професійної деформації, що проявляється у бездушному та нелюдському ставленні до правопорушників, затриманих та підозрюваних; переконаності у вседозволеності; нехтуванні нормами професійної етики; надмірній підозрілості, звинувачувальному тоні; застосуванні незаконних методів у боротьбі зі злочинністю; керуванні принципом «мета виправдовує засоби»; зловживанні алкоголем; некультурності мови, використанні жаргону злочинного світу; неакуратності та неохайності зовнішнього вигляду.

Водночас проявляється прихована (невидима) професійна деформація, що включає зловживання службовим становищем, переважання корисливих цілей над державними та суспільними; аморальність у побуті, моральне зубожіння працівника; хибне розуміння інтересів служби та службового престижу; приховування злочинів; корупцію та зрощування зі злочинним середовищем [61, с. 98].

О. М. Бандурка відзначає, що працівники органів внутрішніх справ перебувають під постійним і безперервним впливом негативних моральних чинників, які проявляються у поведінці правопорушників, злочинців та інших осіб, із якими вони взаємодіють у професійній діяльності. Цей вплив несе ризик «звикання» до проявів зла, формування надмірної підозрілості та душевного зачерствіння, що в кінцевому підсумку може призвести до професійної деформації або перекручування особистісних якостей. Особливо цьому схильні поліцейські, які не мали належного морального виховання, недостатньо володіють загальною правовою культурою або характеризуються слабо вираженими позитивними морально-професійними рисами. Усвідомлення власної влади у діяльності поліцейського часто призводить до необґрунтованого застосування засобів примусу, оскільки коректне пояснення або аргументація громадянам сприймаються як зниження авторитету представника влади. Специфіка правоохоронної роботи полягає у постійній взаємодії з негативними сторонами соціального життя, підпорядкуванні чужим моральним нормам та роботі в екстремальних умовах із високим морально-психологічним і фізичним навантаженням, що значною мірою впливає на особистісну сферу працівника і може формувати стійкі прояви професійної, а водночас і моральної деформації [17, с. 148].

В. В. Кулініченко та В. П. Столбовий наголошують, що професійна деформація – це об'єктивне явище, яке супроводжує особу протягом усієї її професійної діяльності. Вчені відзначають, що ця проблема існувала від моменту створення радянської міліції і збереглася до сучасності як негативна альтернатива, що закладена в механізмі професійної діяльності, яка переважно характеризується конфліктними ситуаціями. До основних проявів професійної деформації вони відносять порушення законності, зловживання владними повноваженнями, формально-бездушне ставлення до потреб громадян, фальсифікацію документів, отримання доказів

неправомірними методами (шантаж, примус, наклеп), ігнорування заяв громадян про злочини [48, с. 98].

Аналізуючи наукові погляди правознавців та психологів, можна виділити найпоширеніші чинники, що спричиняють професійну деформацію особистості та девіантну поведінку працівника. Традиційно їх поділяють на об'єктивні та суб'єктивні, однак така класифікація не є вичерпною. По-перше, причини – це реальні явища у соціальній дійсності, а їхнє відображення у свідомості індивіда або групи створює відповідні умови для формування деформації. По-друге, причини можуть бути безпосередніми або опосередкованими, тобто впливати на особистість прямо або через мікросередовище. У цьому контексті опосередкованими причинами професійної деформації є соціально-економічний, політичний, правовий та психологічний стан суспільства, а безпосередні – ті, що безпосередньо стосуються професійної діяльності поліцейського.

До основних безпосередніх чинників, що впливають на розвиток професійної деформації, належать зміст, організація та умови службової діяльності, а також особливості виконання конкретних завдань. Робота поліцейських має низку психологічних характеристик, які зумовлюють підвищене навантаження та істотний вплив на особистість: творчий характер професійних функцій, інтелектуальна й емоційна насиченість процесу, постійний дефіцит часу для ухвалення рішень, наявність сильних емоційних подразників, домінування негативних емоцій при нестачі позитивних, підвищений рівень відповідальності за наслідки прийнятих рішень, необхідність оперативного реагування на екстремальні ситуації. Додатковими факторами виступають жорстка правова регламентація діяльності, наділення владними повноваженнями, наявність ризику й небезпеки, багатоплановість службових ситуацій та непередбачуваність результатів. Ситуацію ускладнюють недостатнє фінансування, слабка матеріально-технічна база, громіздка система звітності, недоліки в

організації та управлінні підрозділами, несприятливі побутові умови працівників, а також помилки у доборі та розстановці кадрів [30, с. 159].

Важливим чинником є і специфіка об'єкта службової діяльності, насамперед осіб, які порушують моральні та правові норми. Для них характерні негативне ставлення до правоохоронців, агресивність, схильність до опору у відкритій або прихованій формі, а також спроби провокувати поліцейських на неправомірні дії [22].

Не менш значущим є вплив найближчого соціального середовища працівника - службового колективу та колег, з якими він найчастіше взаємодіє у процесі виконання оперативно-службових обов'язків. Таке оточення може виступати як чинником позитивної компенсації негативних впливів, так і навпаки - посилювати процес професійної деформації [27; 53]. Дослідження засвідчують, що найбільше схильні до професійної деформації працівники установ виконання покарань, оперативники карного розшуку та дільничні офіцери поліції - ті категорії співробітників, які найчастіше й найбільш інтенсивно контактують із кримінальним середовищем.

Таким чином, попри давність досліджень феномену професійної деформації, він залишається недостатньо вивченим, що обумовлює його наукову та практичну значущість. Узагальнення вітчизняного та зарубіжного наукового досвіду, а також аналіз нормативної бази МВС України, свідчить про актуальність проблеми та необхідність подальших досліджень. Фундаментальні концепції демонструють, що на сьогодні не існує єдиного підходу до вивчення професійної деформації як складного соціально-психологічного та правового явища. Існують концептуальні розбіжності щодо визначення поняття «професійна деформація працівників поліції» та факторів, що її формують.

Професійна деформація не є обов'язковим наслідком професійного розвитку, але може виникати як реально можлива реакція на умови та специфіку діяльності. З точки зору соціальної заданості, це своєрідний

«зворотний бік» формування професіонала, а з точки зору особистості – певна «данина», що сплачується за високі домагання та професійне захоплення. Теоретична розробка ефективного механізму правового регулювання протидії професійній деформації, вироблення превентивних і корекційних заходів та впровадження єдиної концепції у практику поліції є надзвичайно важливою для підвищення професійної компетентності та ефективності діяльності працівників Національної поліції.

Проблема професійної деформації не може розглядатися лише як реакція на «кон'юнктуру часу», тобто як своєрідне загальне прозріння щодо негативних чи неблагополучних аспектів життя суспільства [35, с. 219]. Вона має більш глибоке та системне коріння і спостерігається вже з моменту становлення радянської міліції, продовжуючи існувати і в сучасних умовах. Професійна деформація виникає як своєрідна негативна альтернатива, яка інтегрована в сам механізм професійної діяльності, насиченої численними конфліктними, стресовими та емоційно насиченими ситуаціями. Цей феномен характеризується поступовою зміною психологічних установок, ціннісних орієнтацій та поведінкових стратегій фахівців, що в умовах постійного контакту з соціальною напругою призводить до трансформації особистісних і професійних рис.

Посадова деформація працівників поліції переважно виникає внаслідок виконання ними владних повноважень і проявляється такими характерними ознаками: по-перше, формуванням відчуття вседозволеності та необмеженості власної влади; по-друге, порушенням нормативно-правових вимог у повсякденній службовій діяльності (правовий нігілізм); по-третє, довільним тлумаченням законів і маніпулюванням правовими категоріями (правова легісломанія); по-четверте, суб'єктивним оцінюванням законослухняної поведінки громадян; по-п'яте, втратою віри у ефективність боротьби зі злочинністю; по-шосте, владолюбством та прагненням підпорядкувати або принизити волю, честь і гідність об'єктів професійної діяльності; по-сьоме, нетерпимістю до чужої думки та

критичних зауважень; по-восьме, нездатністю визнавати власні помилки та виправляти їх, поступаючись амбіціям [42, с. 211].

Загально-професійна деформація поліцейських обумовлена їх постійним контактом із криміногенним середовищем. Ця форма деформації характеризується такими проявами: вживанням непристойної лексики при спілкуванні з колегами та об'єктами професійної діяльності, а також застосуванням лайливих слів і прізвиськ; систематичним використанням професійного жаргону як засобу, що, на думку працівників поліції, підвищує ефективність виховного впливу на правопорушників; демонстрацією прихованого або відкритого ворожого ставлення до об'єктів діяльності з диференціацією цього ставлення залежно від їх статусу; виявленням грубощів та морального чи фізичного приниження людської гідності; схильністю до стереотипного мислення та дій за шаблоном [45, с.104].

Для ефективної профілактики професійної деформації поліцейських важливо визначати ознаки, за якими її можна розпізнати. Практика показує, що часто сплутуються два різні явища: з одного боку, працівники, які є професійно-деформованими та неспроможними діяти в стресових і конфліктних ситуаціях; з іншого - працівники «професіонали», котрі свідомо застосовують у межах законодавства професійно-тактичні та психологічні методи впливу на правопорушників. Важливо зазначити, що перехід останньої категорії до стану професійної деформації та морального виснаження не є закономірним і не свідчить про загальну тенденцію серед усіх поліцейських. У процесі виконання оперативно-службових завдань у працівників поліції одночасно формуються професійні навички та відбувається професійна деформація особистості [50, с. 248].

Впевненість у власній непогрішності при вирішенні професійних завдань також є проявом професійної деформації працівників поліції. Вона формується внаслідок професійної усталеності на заздалегідь визначену, незалежну від конкретних обставин правильність дій у процесі виконання

службових завдань. Психологічний аспект цього прояву полягає у завищеній самооцінці, упевненості у безпомилковості власних думок, оцінок і вчинків, а інколи й у некритичному ставленні до незаконних дій. На поведінковому рівні така впевненість може проявлятися, наприклад, у прийнятті посадовими особами незаконних рішень щодо одного й того ж питання або у небажанні погоджувати ці рішення [53, с.276].

Одним із важливих механізмів, що сприяє розвитку професійної деформації у працівників поліції, виступає втрата професійної ідентичності та поява явища, відомого як маргіналізм. Основними діагностичними ознаками професійного маргіналізму є те, що за формальної належності до корпоративного професійного середовища працівники внутрішньо дистанціюються від його етичних засад і ціннісних орієнтирів. Це проявляється як на рівні самосвідомості та професійної ідентифікації (усвідомлення своєї ролі, відповідальності, обов'язків і моральних норм), так і на рівні практичної діяльності (вчинення дій, що виходять за межі професійної етики та службових повноважень, зумовлених іншими мотивами чи інтересами). Професійна деформація може набувати різних форм - бути епізодичною чи стійкою, поверхневою або глибинною. Вона проявляється у зміні професійного мовлення (використання жаргону), у специфічних рисах поведінки та навіть у трансформації зовнішнього вигляду, що поступово віддаляє працівника від стандартів, визначених для його професії [63, с. 313].

Одним із ключових аспектів, що зазнає професійної деформації, є свідомість працівників поліції, що зумовлює зниження рівня професійної культури, спотворення емоційної сфери, трансформацію потреб, мотивів та ідеалів. Оскільки свідомість нерозривно пов'язана з вольовими якостями особистості, можна говорити і про явище деформації волі [39, с. 40].

Важливим показником соціально-психологічної зрілості поліцейського та його професійної придатності до виконання службових обов'язків виступає наявність високих моральних якостей. Формування

цих якостей відбувалося протягом усього історичного розвитку органів внутрішніх справ: на кожному етапі розвитку суспільства й держави вони зазнавали змін, удосконалювалися та набували нових характеристик. Водночас незмінною залишалася вимога до особового складу - від перших днів існування поліції працівники мали відповідати високим моральним стандартам.

Одним із проявів професійної деформації є суб'єктивне тлумачення законослухняної поведінки, відоме як правова легісломанія. Воно полягає в тому, що працівник поліції свідомо або несвідомо сприймає порушення законодавства як допустиме явище, виключаючи наявність злочинного умислу. Психологічною основою цього прояву є дефекти правосвідомості та морально-вольова ненадійність. Це означає, що працівник неспроможний протистояти зовнішньому впливу з боку зацікавлених осіб - громадян, колег чи навіть об'єктів своєї професійної діяльності. Такий вплив може проявлятися у різних формах: психологічній (переконання, тиск, маніпуляція), матеріальній (підкуп, надання стимулів), фізичній (погрози, залякування). Діапазон цього впливу є дуже широким - від відвертого примусу до витонченого формально переконливого схиляння чи використання спокусливих пропозицій, які, на перший погляд, виглядають легальними чи нейтральними.

Порушення нормативно-правової регламентації службової діяльності працівників поліції можуть бути надзвичайно різноманітними. Одним із найнебезпечніших і найпоширеніших явищ є правовий нігілізм, який проявляється у вкрай негативному ставленні до загальноприйнятих соціально значущих цінностей. Правовий нігілізм рішуче заперечує ці цінності, не пропонуючи водночас жодних конструктивних альтернатив. Він є різновидом загальносоціального нігілізму, що заперечує історично обґрунтовані права суспільства, не визнає їх соціальної значущості та проявляється у зневажливому ставленні до всіх правових норм, законності,

правопорядку, а також процедур, які забезпечують соціальну справедливість [41, с.82].

У повсякденній діяльності працівників превентивних підрозділів поліції конкретні прояви порушень нормативно-правової регламентації включають: nereагування на заяви та повідомлення про правопорушення; приховування фактів порушень від обліку; необґрунтоване порушення або відмова у порушенні адміністративних і кримінальних проваджень без достатніх підстав; неправомірне застосування підстав для відмови у порушенні проваджень; порушення строків розгляду заяв і повідомлень та інформування громадян про проведення відповідних дій; неповідомлення зацікавлених осіб про відмову у провадженні та неінформування їх про право на оскарження рішень. Такі порушення створюють ситуації, коли громадяни втрачають довіру до правоохоронних органів, а сам працівник поліції починає сприймати свою діяльність як механічне виконання формальних функцій без усвідомлення їхньої соціальної цінності.

Професійна деформація також проявляється у психологічній сфері особистості працівника. Вона призводить до формування асоціальної поведінки та мислення, звуження кола інтересів і потреб до виключно професійних завдань, а інколи навіть до домінування певних особистісних якостей над загальнолюдськими цінностями. У результаті цього процесу змінюється оцінка об'єктивної реальності, яка здійснюється крізь призму власних професійних інтересів та амбіцій, що поза межами виконання службових обов'язків може проявлятися у нетерпимості до критики, авторитарності, схильності до маніпуляцій та правової легісломанії.

Таким чином, професійна деформація поліцейського є складним соціально-психологічним явищем, що включає взаємодію морально-етичних, правових, психологічних та поведінкових компонентів. Вона є наслідком постійного контакту працівника поліції з криміногенним середовищем, стресовими ситуаціями та конфліктними обставинами, які формують стійкі установки і моделі поведінки, що виходять за межі

професійної діяльності. Усвідомлення цих механізмів є необхідним для розробки ефективних профілактичних заходів та програм підвищення морально-психологічної стійкості працівників поліції, що в свою чергу сприятиме формуванню більш ефективної та етичної системи правоохоронних органів.

1.2. Психологічні детермінанти професійної деформації поліцейського: поняття та класифікація

На розвиток професійної деформації особистості працівників правоохоронної діяльності впливають особистісні особливості (тривожність, емоційне вигорання, агресивність, самооцінка, рівень інтелекту, інтернальність), а також організаційні чинники - умови і організація праці, стаж професійної діяльності, ставлення з безпосереднім керівником і колективом, інтенсивність фізичних, інтелектуальних і психоемоційних навантажень.

«Вигорання» є основним фактором, який впливає на професійну деформацію.

Синдром емоційного вигорання («емоційне згоряння») - специфічний вид професійної деформації осіб, вимушених під час виконання своїх обов'язків тісно спілкуватися з людьми.

Термін «*burnout*» («емоційне вигорання») був запропонований американським психіатром Фрейденбергом в 1974 р.

Синдром емоційного вигорання проявляється в: а) почутті байдужості, емоційного виснаження, знемоги (людина не може віддаватися роботі так, як це було раніше); б) дегуманізації (розвиток негативного ставлення до своїх колег і клієнтів); в) негативне самосприйняття в професійному плані - брак почуття професійної майстерності [24, с. 74].

Виділяють три основні чинники, які відіграють істотну роль в синдромі емоційного вигорання - особистісний, рольовий і організаційний.

Особистісний фактор. Дослідження показують, що такі характеристики, як вік, сімейний стан та тривалість трудового стажу, не справляють істотного впливу на формування емоційного вигорання. Водночас у жінок прояв емоційного виснаження спостерігається значно частіше, ніж у чоловіків. При цьому у жінок не виявлено прямого зв'язку між рівнем мотивації (задоволенням від оплати праці) та розвитком синдрому, натомість існує взаємозв'язок із важливістю роботи як мотиву діяльності та задоволеністю професійним зростанням. Особи, які відчують дефіцит автономності та характеризуються надмірним контролем у власній діяльності («надконтрольовані особистості»), виявляють більшу схильність до розвитку емоційного вигорання.

Психолог Фрейденберг описує «згораючих» як співчуваючих, гуманних, м'яких, ідеалістів. А також орієнтованих на людей, і - одночасно - нестійких, інтровертивних, одержимих нав'язливими ідеями.

Абрамов А.В. вказує наступні особистісні фактори, що сприяють розвитку синдрому емоційного вигорання: схильність до емоційної холодності, схильність до інтенсивного переживання негативних обставин професійної діяльності, слабка мотивація емоційної віддачі в професійній діяльності [46].

Рольовий фактор. Дослідження показують наявність тісного зв'язку між рольовою конфліктністю, рольовою невизначеністю та розвитком емоційного вигорання. Ситуації, в яких професійна відповідальність чітко розподілена серед учасників процесу, можуть пом'якшувати прояви синдрому емоційного вигорання, забезпечуючи баланс навантаження та підтримку колективних зусиль. Водночас у разі нечіткого або нерівномірного розподілу відповідальності за професійні дії ризик виникнення емоційного вигорання різко зростає навіть за низького рівня робочого навантаження. Особливо значущими є ті професійні ситуації, де спільна діяльність не узгоджена, відсутня інтеграція дій і спостерігається конкуренція між учасниками процесу, тоді як досягнення успішного

результату значною мірою залежить від узгоджених та синхронізованих дій. Таким чином, рольова невизначеність або конфліктність може сприяти накопиченню стресу та емоційного виснаження, що безпосередньо впливає на професійну ефективність і психологічну стійкість працівника.

Організаційний фактор. Виникнення синдрому емоційного вигорання також тісно пов'язане з організаційними умовами праці та психоемоційним навантаженням. Сюди входять інтенсивне спілкування з колегами та клієнтами, обробка великого обсягу інформації, емоційне підкріплення взаємодії, переробка та інтерпретація отриманих даних, а також прийняття рішень у складних умовах. Дестабілізуючий вплив на психологічний стан працівника здійснює недосконала організація діяльності та несприятлива психологічна атмосфера в колективі. Це проявляється у нечіткому плануванні і розподілі робочих завдань, нестачі необхідних ресурсів, багатогодинній праці складного змісту, а також у конфліктних ситуаціях як у системі «керівник – підлеглий», так і між колегами. Негативний вплив таких умов проявляється у зростанні психоемоційного напруження, зниженні мотивації, погіршенні якості виконання професійних обов'язків та, у перспективі, у формуванні стійкого синдрому емоційного вигорання.

Отже, рольові та організаційні фактори взаємодіють між собою, визначаючи ступінь ризику розвитку емоційного вигорання. Наявність чіткої структури ролей, прозорого розподілу обов'язків та підтримуючої організаційної атмосфери є важливими умовами запобігання емоційному виснаженню та збереження професійної ефективності працівників.

Дж. Грінберг пропонує розглядати процес вигорання як п'ятиетапний прогресуючий розвиток [36].

1. На початковому етапі працівник зазвичай відчуває задоволення від своєї роботи та виконуваних завдань, ставиться до них із ентузіазмом. Проте за умови тривалого впливу робочого стресу професійна діяльність

починає приносити менше задоволення, і рівень енергії працівника поступово знижується.

2. З'являються ознаки втоми, апатії, можуть виникати проблеми зі сном. Якщо працівник не отримує додаткової мотивації чи стимулів, він швидко втрачає інтерес до своєї діяльності, знижується привабливість роботи в організації та продуктивність. Це може призвести до порушень трудової дисципліни та дистанціювання від професійних обов'язків.

3. Тривала надмірна робота без відпочинку спричиняє фізичне виснаження та підвищену схильність до захворювань, а також психоемоційні труднощі — хронічну дратівливість, загострену злість або відчуття пригніченості й «загнаності в кут». Працівник постійно відчуває брак часу, що відповідає так званому «синдрому менеджера».

4. На цьому етапі розвиваються хронічні захворювання, які частково або повністю знижують працездатність. Зростають почуття незадоволеності власною ефективністю та якістю життя.

5. Фізичні та психологічні проблеми досягають гострої форми, що може призвести до серйозних захворювань, небезпечних для життя. Працівник стикається з настільки серйозними труднощами, що його кар'єра опиняється під загрозою.

Діагностуючи вигоряння, не можна забувати також про конкретні значення факторів, які мають вікові та тендерні особливості. Наприклад, певний рівень емоційного виснаження можна вважати нормальною віковою зміною, а певний рівень деперсоналізації - необхідним механізмом психологічного захисту для цілого ряду соціальних (або комунікативних) професій в процесі професійної адаптації [15, с.167].

Наступним фактором, який впливає на розвиток професійної деформації є тривожність.

Вивченням рівня тривожності займалися такі вчені як І. Кон, Ф. Райс, Д. Фельдштейн. Вивченням сутності явища тривоги, неспокою та страху займалися З. Фрейд, В. Астапов, А. Пріхожан, Л. Лепіхова і інші.

Вчені пі, підтверджують, що наявність певного рівня тривожності може негативно впливати на результативність професійної діяльності. Тривожність є суб'єктивним проявом неблагополуччя особистості.

У перші роки професійної діяльності поліцейських можуть виникати ряд проблем, пов'язаних з процесом первинної адаптації до професії. Від їх ефективності вирішення залежить як подальше вдосконалення й професійне зростання, так і емоційне благополуччя співробітників. На цьому етапі виникає стан ситуативної тривожності, яка при неправильному підході до вирішення проблеми може закріпитися як стійка властивість особистості [18, с. 210].

Ситуативна тривожність об'єктивно викликає занепокоєння. Такий стан виникає у будь-якої людини напередодні можливих неприємностей і життєвих ускладнень. Даний стан є нормою і грає позитивну роль, дозволяє особистості серйозно і відповідально підійти до вирішення існуючих проблем.

Особистісна тривожність - це стійка риса особистості, що проявляється у постійній схильності переживати тривогу в різних життєвих ситуаціях. Вона характеризується несвідомим страхом, відчуттям невизначеної загрози та готовністю сприймати будь-яку подію як небезпечну або несприятливу. Людина з такою схильністю перебуває у постійному стані напруженості та пригніченості, відчуває труднощі у взаємодії з оточенням, сприймаючи його як потенційно ворожий [19].

Існують дві категорії тривожності:

1. Відкрита, свідомо переживається і виявляється в поведінці діяльності у вигляді стану тривоги.

2. Прихована, проявляється або в надмірному спокої, нечутливості до реального неблагополуччя і навіть заперечення його або непрямим шляхом через специфічні способи поведінки.

У кожній з цих категорій проявляються різні форми тривожності.

Форми відкритої тривожності: нерегульована (проявляється симптомами тривоги, самотійно індивід з нею не зможе впоратися); регульована (індивід самотійно виробляє ефективні способи регуляції, що дозволяють йому впоратися з виниклою тривожністю). Усередині цієї форми можна виділити дві субформи:

а) зниження рівня тривожності;

б) використання її для стимуляції власної діяльності, підвищення активності.

Головною характеристикою цих форм є те, що тривожність оцінюється особами як неприємне, важке переживання, від якого вони хотіли б позбутися. Прихована тривожність зустрічається набагато рідше, ніж відкрита. Однією з її форм є «неадекватний спокій». Індивід приховуючи свою тривогу як від оточуючих, так і від самого себе, виробляє сильні і негнучкі способи захисту від неї, що перешкоджають усвідомленню як певних загроз, з боку навколишнього світу, так і власних переживань. Друга форма - «відхід від ситуації».

Р. Мей розрізняв нормальну і невротичну тривожність.

Нормальна тривожність являє собою реакцію людини на загрозу її цінностям, які вона вважає важливими та необхідними для існування як особистості. Ця адекватна реакція відповідає реальній загрозі і не включає механізмів внутрішнього психічного конфлікту, а отже, й зовнішнього; вона не потребує невротичних способів саморегуляції, проте може бути конструктивно змінена через довільне усвідомлення або ослаблена при об'єктивній зміні ситуації. Нормальна тривожність супроводжує переживання людини протягом усього її життя. У випадку успішного подолання переживань, що формують тривожність, це сприяє розвитку більшої незалежності та переходу на нові рівні взаємин з іншими людьми.

Тривожність в більшій мірі властива людям з розвиненим почуттям власної гідності, відповідальності, боргу, з підвищеною чутливістю до свого становища серед оточуючих.

З поняттям «тривожність» тісно пов'язане поняття «тривога». Тривога пов'язана з емоційним станом, а тривожність являє собою стійку рису, індивідуальну особливість, яка проявляється в схильності до частих і інтенсивних переживань стану тривоги. Тривога – реакція на небезпеку, яка загрожує особистості, реальний або уявний, емоційний стан дифузного незрозумілого страху, що характеризується невизначеним відчуттям загрози (на відміну від страху, який є реакцією на цілком певну небезпеку).

Тривожність об'єднує кілька ефективних проявів, розташованих в порядку зростання:

Відчуття внутрішньої напруженості - гіперестезетичні реакції - власна тривога - страх - відчуття невідворотності насування катастрофи - тривожно-боязке порушення. Прояв тривожності безпосередньо впливають на процес адаптації. При кожному переході до наступного елементу переживання, адаптивні можливості індивіда зменшуються.

З. Фрейд і К. Хорні розрізняють страх і тривожність. На їхню думку виникнення страху пов'язано з конкретною небезпекою, в той час як тривожність характеризується розпливчастістю, невизначеністю, неконкретністю. Вона на відміну від страху, супроводжується безпорадністю перед небезпекою [41].

К. Роджерс пов'язував появу тривожності з підвищеним досвідом особистості, який може загрозовувати існуючим уявленням індивіда про себе.

Особливо важливим є її вплив на діяльність людини, зокрема професійну. Деструктивна тривожність у працівників органів поліції не лише призводить до зниження ефективності виконання професійних обов'язків, але й прискорює розвиток професійного вигорання. Неналежний рівень тривожності може сприяти виникненню дезадаптації.

Таким чином, можна зробити висновок про те, що підвищений рівень стану тривожності призводить не тільки до професійної деформації

поліцейського, а й при цьому виявляється в підвищенні рівня *агресивності* працівників.

Агресивна поведінка, агресія (від лат. *Aggressio* - напад) - цілеспрямована деструктивна поведінка, що суперечить нормам співіснування людей, що завдає збиток об'єктам нападу, що приносить фізичну, моральну шкоду людям або викликає у них психологічний дискомфорт.

Розрізняють два поняття «агресія» і «агресивність».

Агресія є формою поведінки, а агресивність описує властивість особистості, що полягає в готовності і перевазі використання насильницьких засобів для реалізації своїх цілей. Не менш важливо розглядати агресію не тільки як поведінку, але і як психічний стан, яка включає в себе пізнавальні, емоційні та вольові компоненти.

Агресивність проявляється:

1. засобом досягнення певної мети;
2. способом психологічної розрядки, заміщення блокованої потреби;
3. самоціллю;
4. способом задоволення потреби в самореалізації і самоствердженні.

Фактори, що підсилюють агресивність:

а) наявність зброї. Ворожий психічний стан, гнів людини, поєднуючись з сприйняттям зброї, призводять до «звільнення» агресивних дій, до їх розв'язання. Вид зброї підсилює руйнівну мотивацію людини;

б) загальне збудження психофізіологічного фону для фрустрації і стресу. Стани збудження переживаються по-різному в залежності від того, з якими факторами їх пов'язують індивіди. Загальний стан психофізіологічної збудженості конкретизується у формі тієї чи іншої емоції пов'язує її, як пояснює її для себе;

в) агресивні дії інших людей;

г) додаткова ситуативна фрустрація, стрес і агресія.

Агресія, таким чином, буває ситуативною і особистісною, стійкою і нестійкою.

Ситуативна агресивність виникає епізодично, залежно від конкретних обставин, тоді як особистісна агресивність є стійкою рисою індивідуальної поведінки, що проявляється у будь-яких ситуаціях, де створені сприятливі умови для її прояву. Агресивність як характеристика особистості піддається вимірюванню та дослідженню і, за потреби, може коригуватися за допомогою психологічних методик.

Риса особистості агресивність може бути тісно пов'язана з жорстокістю, проте не тотожна їй. Людина з агресивними тенденціями може не бути жорстокою, якщо її дії не спрямовані на завдання страждань чи болю заради самого цього. Натомість жорстока особистість завжди проявляє агресію.

Жорстока агресивна поведінка може проявлятися як у активних діях, так і у бездіяльності, тоді як агресивна, але не жорстока поведінка виявляється лише через активні дії.

Ступінь агресії та її форми можуть значно відрізнятися: від демонстрації неприязні до словесних образів (вербальна агресія) або застосування грубої фізичної сили (фізична агресія).

У сучасній психології виділяють кілька основних видів агресивних реакцій, які характеризують різні способи прояву негативних емоцій і поведінки. До них належать:

- фізична агресія, що проявляється у прямих нападах на інших людей;
- непряма агресія, яка виражається через зlobні плітки, іронічні або образливі жарти, спалахи гніву;
- схильність до подразнення, тобто готовність до прояву негативних емоцій навіть при незначних порушеннях особистих чи соціальних норм;
- негативізм, який характеризується опозиційною поведінкою — від пасивного опору до активного протистояння;

–образа, що включає заздрість та ненависть до оточуючих, викликану як реальними, так і вигаданими фактами;

–підозрілість, що охоплює спектр від обережності та недовіри до переконання, що інші люди мають намір завдати шкоди або вже шкодять;

–вербальна агресія, яка виражається через форму (сварки, крик, вереск) та зміст (загрози, прокльони, лайка).

В цілому всі прояви агресії можна поділити на дві великі категорії: агресія, спрямована на інших, та аутоагресія, тобто агресія, спрямована на самого себе.

Існуючі наукові теорії агресії по-різному пояснюють причини та механізми проявів агресивної поведінки. Так, деякі підходи пов'язують агресію з інстинктивними потягами (З. Фрейд, К. Лоренц), інші трактують її як безпосередню реакцію на фрустрацію або перешкоди у задоволенні потреб (Дж. Доллард, Л. Берковиц), а ще інші розглядають агресивну поведінку як результат соціального навчання та спостереження (А. Бандура). Існує також велика кількість модифікацій і поєднань цих підходів, що дозволяють більш глибоко зрозуміти природу агресії та її соціальні та психологічні детермінанти [21, с. 200].

Особливу увагу у психологічних дослідженнях привертає процес соціалізації агресії, який, за визначенням А. Реана, «є процесом і результатом засвоєння навичок агресивної поведінки та розвитку агресивної готовності особистості в ході набуття індивідом соціального досвіду». Реан виділяє два типи соціалізації агресії:

–Ординарна соціалізація, при якій агресивна готовність особистості формується через безпосереднє засвоєння навичок агресивної поведінки в процесі діяльного досвіду або спостереження за агресією.

–Парадоксальна соціалізація, коли розвиток агресивної готовності відбувається незалежно від прямого досвіду агресії. У цьому випадку стійка агресивність формується внаслідок тривалого соціального досвіду придушення можливостей реалізувати власні особистісні потреби, що

відбувається поза контекстом агресивної взаємодії, без прояву фізичної або вербальної агресії [28, с. 86].

Аналіз наукової літератури дозволяє виділити низку ознак професійної деформації особистості поліцейських, що обумовлені різними детермінантами. До них належать:

- соціально-економічні та ідеологічні фактори, які впливають на ціннісні орієнтації та моральні установки працівника;
- специфіка правоохоронної діяльності, що включає постійний контакт з конфліктними ситуаціями та криміногенним середовищем;
- соціально-психологічні фактори, які проявляються через рольові конфлікти, стреси, напружені відносини в колективі;
- особистісні характеристики працівників, зокрема рівень моральності, емоційної стійкості та здатності до саморегуляції [29, с. 35].

Таким чином, агресивна поведінка та соціалізація агресії тісно пов'язані з професійною діяльністю поліцейських і можуть виступати як чинники, що підвищують ризик формування професійної деформації та емоційного вигорання, особливо в умовах високого психоемоційного навантаження і нерегульованих соціальних взаємодій. Виходячи з цього, ознаки професійної деформації працівників органів поліції можна поділити на відповідні групи.

Детермінанти професійної деформації працівників поліції можуть класифікуватися залежно від їх джерела та характеру впливу на професійне становлення особистості.

1. Соціально-економічні та ідеологічні фактори включають: поширену корумпованість, домінування матеріально-корисливих інтересів, прагнення до особистої вигоди на шкоду суспільним цілям, тісні зв'язки з криміногенним середовищем, прийняття хибних соціальних цінностей, відсутність моральних підвалин та чітких ідеологічних орієнтирів. Ці фактори формують макросистемне середовище, яке безпосередньо впливає на поведінку та професійну свідомість працівника.

2. *Фактори, обумовлені специфікою правоохоронної діяльності,* проявляються у різних аспектах службової поведінки та психоемоційного стану поліцейських. До них відносять: невідповідність особистісних очікувань реаліям служби; недостатню професійну підготовку; зловживання службовим становищем; використання алкогольних напоїв як спосіб компенсації професійного дискомфорту; зниження рівня культури мови та інтелектуального розвитку в окремих підрозділах; конфліктність; розчарування професією; формування відчуття вседозволеності; використання прийомів, методів та лексики кримінального середовища; відсутність мотивації до професійного розвитку та досягнення успіху; дотримання жорстких професійних стереотипів; звинувачувальний ухил та шаблонне мислення; прояви правового нігілізму; виправдання порушень службових норм інтересами боротьби зі злочинністю; надмірне використання владних повноважень у власних цілях; зниження самоконтролю та вимогливості до себе; застосування професійних прийомів та жаргону поза службою; бюрократизація особистості.

3. *Соціально-психологічні фактори* визначаються ставленням працівника до свого становища в суспільстві та колективі. Сюди входять невдоволення службовим становищем, заздрість до успіхів колег, тривога за соціальний статус та обмежене відчуття підтримки з боку оточення.

4. *Особистісні властивості працівників також мають суттєвий вплив.* Серед них виділяють психологічну нестійкість, недостатній самоконтроль та самокритичність, низьку мотивацію до саморозвитку та самовиховання, занижену вимогливість до себе, викривлене розуміння обов'язку, переоцінку власної ролі у професії, надмірне захоплення владою, ігнорування зауважень колег, розвиток схильності до насильства, цинізм, черствість до чужих проблем, конфліктність, агресивність, підвищену амбіційність, підозрілість, страх перед відповідальністю або, навпаки, надмірну самовпевненість, схильність до замкненості та скритності.

Таким чином, виходячи з характеру впливу на процес професіоналізації, соціально-економічні та ідеологічні чинники можна віднести до групи загально-соціальних або макросистемних факторів. До мікросистемних факторів належать зовнішньо- та внутрішньо-організаційні впливи, які зумовлені особливостями діяльності правоохоронної системи в цілому та конкретного структурного підрозділу зокрема. Ці фактори відображають увесь спектр проблем управління, організації праці, професійної підготовки та психологічного забезпечення ефективної діяльності поліції.

1.3. Психоемоційний стрес як детермінанта можливої професійної деформації поліцейського

Професійна діяльність поліцейських майже завжди супроводжується високим рівнем психоемоційної напруги, професійними ризиками та психічними травмами. Постійна присутність стресогенних факторів формує особливі вимоги до особистісних якостей правоохоронця, які оцінюються вже на етапі професійного психологічного відбору. Водночас нерідко рівень напруженості виявляється надмірним, що може спричиняти деформаційні процеси як безпосередньо, так і через опосередкований пошук безпечних форм професійної поведінки, що виражається у неналежному виконанні службових обов'язків.

Ризик – це дія або бездіяльність, що має об'єктивно-суб'єктивний характер і спрямована на досягнення певної мети, хоча при цьому існує ймовірність негативних наслідків для життєдіяльності. Щоб уникнути небажаних результатів чи попередити негативні відхилення у поведінці, які неминуче ведуть до професійної деформації, необхідно враховувати, що метою будь-якої діяльності є не лише досягнення потрібних показників, а й забезпечення цього процесу без шкоди для життя та здоров'я людини.

Наслідки професійної діяльності поліцейських в умовах інтенсивного впливу стрес-факторів часто набувають трагічних форм. За різними даними, близько 70% співробітників, які застосовували зброю на ураження, звільняються протягом п'яти років через пережиту психічну травму. Дослідники зазначають, що підрозділ, залучений до інцидентів із масовими жертвами (великою кількістю обгорілих чи понівечених тіл), упродовж 3–5 років може втратити до 20% особового складу внаслідок порушення психічної адаптації. Обстеження таких працівників свідчить про високу поширеність постстресових розладів.

У своїй монографії «Конфлікти: сучасний стан, проблеми та напрями їх вирішення в органах внутрішніх справ» І. В. Ващенко наголошує, що дефіцит часу, невизначеність ситуацій, різноплановість завдань, які необхідно виконувати, висока відповідальність за наслідки прийнятих рішень і дій, а також значна ймовірність потрапити під сильний психологічний чи навіть фізичний тиск – це чинники екстремальності, які висувають специфічні вимоги до особистості працівника ОВС. Їх вплив призводить до накопичення нервово-психічного напруження, що може стати підґрунтям різних функціональних порушень. Вони стають майже неминучими, якщо працівник не володіє достатнім рівнем психологічної стійкості, навичками самоконтролю та регуляції власних психічних станів і поведінки у процесі вирішення оперативно-службових завдань.

Поліцейські як суб'єкти правоохоронної діяльності фактично постійно перебувають у стані конфліктної взаємодії, що суттєво впливає на їхню психологічну, організаційно-тактичну та технічну готовність до дій у стресових умовах. Дослідження свідчать, що кожен третій співробітник (36,0%) відчуває надмірне нервово-психічне навантаження, а майже половина (49,7%) повідомляє про функціональні порушення (втому, дратівливість, сонливість, головний біль тощо). Відсутність належної психологічної стійкості зазвичай проявляється у двох формах – збудливості або гальмування, які мають різні зовнішні ознаки. На цій

підставі Ващенко визначає психологічну стійкість як особистісну характеристику, що передбачає здатність зберігати оптимальне функціонування психіки в умовах фрустрації та стресогенних впливів [20, с.182].

Подібні результати підтвердив і голландський психіатр Б. Герсонс, який обстежив групу амстердамських поліцейських (37 осіб), що в 1977–1984 роках брали участь у затриманнях зі застосуванням вогнепальної зброї, де завжди були поранені або загинув. Було встановлено, що у 17 осіб (46%) згодом проявилися виражені симптоми посттравматичного стресового розладу. Під час клінічних інтерв'ю ПТСР спостерігався у 7 поліцейських (19%), а ще у 10 (27%) його ознаки відзначалися в минулому. Лише троє респондентів (8%) не мали жодних проявів ПТСР після інцидентів [67, с.248].

Отже, стрес є неминучим складником будь-якої професійної діяльності поліцейського. Він розглядається як система напружених дій, що виникають у результаті взаємодії мотивів діяльності та зовнішніх умов її реалізації. Для розуміння ролі особистісних чинників у виникненні стресу важливо оцінити його місце у внутрішній структурі професійної діяльності. Стрес слід тлумачити не лише як зовнішній вплив, зумовлений екстремальністю ситуації, а й як внутрішню цілеспрямовану активність, яка цементує та мобілізує особистість.

Термін «стрес» увів у науковий обіг Ганс Сельє у 1939 році, сформулювавши концепцію загального адаптаційного синдрому, що забезпечує пристосування організму до змін середовища [59]. Він визначав стрес як неспецифічну реакцію організму на будь-які вимоги, що ставляться до нього. Водночас Сельє надавав цьому поняттю різні інтерпретації, зосередившись переважно на біологічних і фізіологічних аспектах, через що тривалий час стрес розумівся насамперед як фізіологічна відповідь організму на дію несприятливих факторів, що становлять загрозу для життя.

Першим спробу розмежувати фізіологічне й психологічне трактування стресу здійснив Р. Лазарус [62, с.194]. Він висунув концепцію, згідно з якою виділяється фізіологічний стрес, пов'язаний із впливом реального фізичного подразника, та психічний (емоційний) стрес, обумовлений суб'єктивною оцінкою людиною майбутньої ситуації як загрозової чи складної. Водночас таке розмежування є відносним, адже у фізіологічному стресі завжди наявний психологічний компонент, а в психічному – обов'язково присутні фізіологічні зміни.

Згодом Г. Сельє обґрунтував існування двох форм стресу: а) дистресу, що супроводжується негативними емоційними реакціями, та б) еустресу, пов'язаного з позитивними переживаннями. У сферу цих понять він включав усі фізіологічні процеси, навіть сон. Учений наголошував, що навіть під час сну людина переживає певний стрес, а повна його відсутність є можливою лише у стані смерті.

Сучасні дослідники використовують термін «стрес» щонайменше у трьох значеннях:

1) як будь-які зовнішні стимули або події, що викликають напруження чи збудження; у цьому значенні частіше вживаються терміни «стресор», «стрес-чинник»;

2) як суб'єктивна реакція, що відображає внутрішній психічний стан напруження та збудження, який проявляється у формі емоцій, оборонних реакцій та копінг-процесів; такі процеси можуть як сприяти розвитку функціональних систем, так і провокувати психічне перенапруження;

3) як фізична реакція організму на вимогу або несприятливий вплив, основною функцією якої є підтримка поведінкових дій і психічних процесів, спрямованих на подолання ситуації [23].

Оскільки універсальної теорії стресу не існує, його визначення залишаються різними. Так, Д. Механіч розглядає стрес як реакцію індивіда на певну ситуацію [68, с. 107]. Г. Басовіч та його однодумці визначають

стрес як властивість ситуації, що не залежить від індивідуального ставлення до неї. Г. Сельє, Б. Догренвед та інші розглядають стрес як стан, що створює перешкоди і виникає як внутрішня реакція на стресори. Ф. Александер трактує стрес одночасно як властивість стимулу та як реакцію індивіда на нього. Н. І. Наєнко, Р. Скот та А. Говард визначають стрес через категорію напруги [54]. За словами В. К. Вілюнаса та О. В. Овчиннікової, поняття «стресу» є гносеологічною абстракцією, яка формується методом проб і помилок, і вони пропонують розглядати стрес у функціональному аспекті – як проблему впливу емоцій на продуктивність діяльності суб'єкта [23].

Н. Г. Різві, узагальнюючи різні підходи, зазначає:

–стрес може позначати стан занепокоєння в організмі, який він намагається усунути чи зменшити; у цьому значенні він подібний до тривожності, слабкого болю, дисонансу чи інших неприємних станів;

–стрес розглядається як психологічна й поведінкова реакція, що відображає внутрішнє занепокоєння або його придушення, проявляючись у когнітивних, емоційних та поведінкових формах;

–стрес визначається як подія чи умова у фізичному чи соціальному середовищі, що змушує людину вживати заходів для уникнення загрози, послаблення тиску чи подолання екстремальної ситуації; поняття «стресор» у цьому випадку близьке до категорій «небезпека», «погроза», «конфлікт», «фрустрація» [23].

Окрему увагу вчені приділяють стресам, пов'язаним із професійною діяльністю. Вплив службових стресорів не можна недооцінювати, адже вони мають власну специфіку. Деякі дослідники навіть пропонують виділяти особливий тип – «професійний стрес» [56, с.16]. А. К. Росс та Е. А. Альтмайєр запровадили цей термін, підкреслюючи, що будь-який аспект трудової діяльності за певного рівня стресогенності може призвести до серйозних негативних наслідків.

Без сумніву, сучасна професійна діяльність працівників поліції супроводжується професійним стресом, що обумовлений високою складністю завдань, підвищеною відповідальністю, швидким темпом виконання операцій, необхідністю постійного контролю та прийняття рішень в умовах дефіциту часу. Якщо у 1983 році 55,0% людей відчували стрес щотижня, то вже у 1992 році кожен третій переживав його щодня або кілька разів на тиждень, що на 20,0% перевищувало показники десятирічної давності. У 2006 році 75% людей щодня перебували у стані стресу, при цьому 78,0% скарг були пов'язані саме з професійними навантаженнями, і лише 35,0% опитаних отримували задоволення від своєї праці. Всесвітня організація охорони здоров'я визначає професійний стрес «хворобою XXI століття», адже він характерний для представників практично всіх професій і набув масштабів глобальної епідемії. До основних стресорів найчастіше відносять: надмірні навантаження, тривалий робочий час, високу конкуренцію, занадто швидке кар'єрне зростання, конфліктні стосунки з керівництвом, тиск з боку керівника, дисбаланс між роботою і особистим життям, а також невпевненість у стабільності професійного становища.

Наукове дослідження феномену стресу на робочому місці сьогодні виділено як одну з ключових проблем у зв'язку з його значним впливом на працездатність, продуктивність, якість праці та стан здоров'я. За даними А. Б. Леонової, лише протягом 1995–1998 років термін «професійний стрес» зустрічався у наукових публікаціях 2980 разів, а разом із близькими за змістом поняттями «робочий стрес» та «трудовий стрес» – майже 3700 разів. Узагальнивши широкий спектр вітчизняних і зарубіжних праць, дослідниця виділила три провідні підходи до аналізу професійного стресу: екологічний, трансактний та регуляторний. У межах першого підходу стрес визначається як результат взаємодії індивіда з оточенням; другого – як індивідуально-адаптивна реакція на складну ситуацію; третього – як

особливий клас станів, що відображають механізми регуляції діяльності в умовах ускладнень [43].

Якщо систематизувати наукові позиції та орієнтуватися на усталені підходи, можна виділити три основні напрями вивчення професійного стресу. Представники першого з них підкреслюють, що він виникає внаслідок невідповідності між вимогами робочого середовища та ресурсами працівника. Така дисгармонія створює ризики для результативності трудової діяльності, здоров'я й самопочуття. У цьому контексті предметом досліджень стають характеристики стресогенних ситуацій на «вході» (джерела й причини) та «виході» (наслідки для роботи й здоров'я). Сам факт наявності стресу встановлюється через виявлення зв'язку між чинниками напруженості праці та негативними проявами. Попри те, що методика передбачає здебільшого непрямі чи відстрочені оцінки, її перевага полягає у можливості визначення в кожному випадку: а) наявності та характеру дисбалансу у системі «особистість – професійне середовище»; б) «ціни» існуючих невідповідностей; в) напрямів оптимізаційної роботи [43]. Ключова цінність підходу полягає в тому, що професійний стрес розглядається як багатовимірний феномен, наслідки якого аналізуються в трьох площинах: вплив на трудову діяльність; вплив на фізичне здоров'я; вплив на психічне благополуччя.

Другий підхід до вивчення професійного стресу почав формуватися в середині 1970-х років і став прямим наслідком розвитку когнітивних концепцій стресу [43]. На відміну від попередніх підходів, які зосереджувалися на механізмах гомеостатичного регулювання та стадіях адаптаційного пристосування організму, цей напрямок акцентував увагу на психологічних особливостях індивіда та його сприйнятті стресових ситуацій. Засновником нового підходу вважають Р. Лазаруса, який у своїх працях підкреслив, що стрес виникає не лише як реакція на зовнішні обставини, а й як результат інтерпретації людиною значущості цих подій.

У центрі аналізу опинилися два ключові аспекти: по-перше, суб'єктивна значимість ситуації для людини, тобто те, наскільки подія сприймається як важлива або загрозна; по-друге, засоби та стратегії поведінки, які індивід застосовує для подолання труднощів, що виникають у стресових умовах [62]. Лазарус підкреслював, що ефективність цих стратегій визначає не лише інтенсивність стресової реакції, а й її наслідки для психічного та фізичного стану людини. Таким чином, другий підхід відкрив нові можливості для психологічного прогнозування стресу та розробки індивідуально орієнтованих методів його регуляції, що зробило його надзвичайно важливим для практичної психології та професійного консультування.

Основним предметом дослідження у межах третього підходу стало уточнення уявлень про зміни механізмів регуляції діяльності під впливом різних чинників, а також оцінка їх «вартості» з точки зору внутрішніх витрат [45, с. 105]. Цей підхід дозволяє простежити розвиток негативних наслідків стресу, починаючи від актуального («гострого») стресового стану, через накопичення хронічних ефектів і закінчуючи формуванням стійких патологічних змін.

Якщо перші два підходи забезпечують ефективне вирішення завдань, пов'язаних з оптимізацією праці та усуненням об'єктивних джерел стресу, то третій підхід надає можливість індивідуалізації засобів психологічної підтримки. Він ґрунтується на знаннях про конкретні стани, що потребують корекції або профілактики, і дозволяє виявити дефіцити індивідуальних способів та навичок подолання стресових ситуацій. Ці прогалини можна компенсувати за допомогою спеціально розроблених тренінгів і навчальних програм.

Дослідження професійного стресу у правоохоронців показують, що цей феномен є специфічним і багатовимірним, оскільки включає як фізіологічні, так і психологічні реакції працівника на складні службові

ситуації. Аналіз існуючих теорій і моделей стресу дозволяє виділити ключові джерела професійного навантаження.

Узагальнення сучасних уявлень про психологічний та професійний стрес підкреслює необхідність детального аналізу механізмів його розвитку у поліцейських. На макрорівні дослідження дозволяє отримати цілісне уявлення про фактори ризику оперативно-службової діяльності в термінах причинно-наслідкових зв'язків. На рівні проміжного опосередкування стресу враховуються індивідуально-психологічні особливості працівника та його попередній досвід подолання стресових ситуацій. Мікрорівень аналізу, який відображає конкретні психологічні механізми адаптації, дає змогу прогнозувати ефективність виконання окремих оперативно-службових завдань та визначати найбільш придатні методи психологічної підтримки для конкретного працівника.

Отже, професійна деформація є результатом тривалого впливу негативних факторів професійної діяльності та зовнішнього середовища на особистість працівника органу поліції. Вона проявляється у спотворенні як професійних, так і особистісних якостей співробітника, що знижує ефективність його роботи та може негативно впливати на міжособистісні взаємини. Особливо висока ймовірність розвитку професійної деформації спостерігається у тих працівників, які не мають достатнього рівня психологічної стійкості, навичок саморегуляції та здатності адаптуватися до постійних стресових умов служби.

Прояви професійної деформації часто пов'язані із застосуванням неадекватних захисних механізмів у професійній діяльності. Одним із таких механізмів є раціоналізація, коли працівник виправдовує власні порушення або неправомірні дії інтересами розкриття та розслідування злочину, що дозволяє йому зберегти внутрішнє відчуття правоти та професійної значущості. Інший механізм - віддавання, який проявляється у перенесенні негативних емоцій на затриманих осіб або підлеглих через

словесні образи, грубість чи надмірну суворість, що часто стає способом зняти внутрішнє напруження.

Заміщення є ще одним характерним проявом професійної деформації. Воно полягає у спробах компенсувати дефіцит внутрішнього задоволення від роботи через зовнішні атрибути професійної діяльності, такі як службові знаки, форма, медалі або інші символи статусу, що створює ілюзію власної значущості. Нарешті, ізоляція характеризується звуженням кола комунікацій, скороченням контактів з людьми поза межами правоохоронної системи та зменшенням соціальної взаємодії, що часто призводить до формування замкнутого та обмеженого соціального середовища працівника.

В результаті теоретичного аналізу встановлено, що на розвиток професійної деформації особистості працівників правоохоронної діяльності впливають особистісні особливості (тривожність, емоційне вигорання, агресивність, самооцінка, рівень інтелекту, інтернальність), і організаційні чинники - умови і організація праці, стаж професійної діяльності, відносини з безпосереднім керівником і колективом, інтенсивність фізичних, інтелектуальних і психоемоційних навантажень.

Аналіз наукової літератури, матеріалів досліджень дозволив класифікувати наявні детермінанти професійної деформації (діяльні, соціально-психологічні та індивідуально-особистісні) у співробітників органів поліції і виділити в них морально-психологічні чинники, які в тій чи іншій мірі мають вплив на досліджуване явище (безпосередні або опосередковані).

Група морально-психологічних чинників професійної деформації, пов'язана з індивідуально-особистісними детермінантами працівників поліції та містить:

- слабкість комплексу професійно важливих морально-психологічних якостей працівників поліції;

- незрілість морально-психологічних утворень особистості ускладнює моральне і професійне становлення працівників, перешкоджає вирішенню службових завдань;
- недостатність морально-психологічної підготовки працівників, особливо в саморегулюванні поведінки;
- спотворення в системі професійних морально-психологічних мотивах, орієнтаціях і установках. Характеризується втратою внутрішніх сил, що спонукають до виконання вимог моральних норм в будь-яких умовах. Наприклад, установка працівників поліції на сприйняття подій, що відбуваються, як можливих порушень закону в поєднанні з некритичним мисленням і підвищеної імпульсивністю може сприяти утворенню обвинувального ухилу, що є проявом професійної деформації працівників поліції;
- відсутність творчого моменту в діяльності, особливості протікання професійних і вікових криз;
- неправильне розуміння соціальної значущості працівниками своїх професійних функцій.

Є підстави вважати, що професійна деформація особистості поліцейського включає в себе негативні зміни в структурі особистості в процесі професійної діяльності пов'язані із загостренням особистісних рис, в тому числі морально-психологічних, і проявами тих чи інших психологічних захистів.

Професійна діяльність працівників поліції майже завжди пов'язана з психоемоційним напруженням, високим рівнем ризику та небезпекою психічної травматизації. Робота в екстремальних умовах висуває особливі вимоги до особистісних якостей правоохоронця, що визначаються під час професійного психологічного відбору. Вплив стресових факторів і професійного ризику в процесі прийняття управлінських рішень поліцейським може спричиняти появу негативних проявів, які потребують

своєчасної нейтралізації шляхом психологічного супроводу та корекційної роботи.

РОЗДІЛ 2. ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ МОЖЛИВОСТЕЙ РАНЬОГО ВИЯВЛЕННЯ І ПРОГНОЗУ ПРОФЕСІЙНОЇ ДЕФОРМАЦІЇ ОСОБИСТОСТІ ПОЛІЦЕЙСЬКОГО

2.1. Організація і методика дослідження професійної деформації особистості поліцейського

Дослідження проводилося на базі ГУ НП в Одеській області.

Загальний обсяг вибірки склав 75 працівників. З них 56 чоловіків і 19 жінок у віці від 25 до 55 років.

Етапи дослідження:

Перший етап – пошуковий. На даному етапі вивчалася психологічна література, визначалися теоретичні основи дослідження, його мета, об'єкт, предмет і завдання, була сформульована гіпотеза.

Другий етап – констатуючий. На даному етапі розроблялася програма психодіагностичного дослідження.

Для дослідження рівня «емоційного вигорання» працівників поліції була використана методика *«діагностика рівня емоційного вигорання Бойко В.В»* Тест містить 84 питання.

Методика дозволяє оцінити наявність емоційного вигорання за трьома шкалами: «напруга», «резистенція», «виснаження», які включають в себе по чотири симптому.

«Напруга»

- переживання психотравмуючих обставин;
- незадоволеність собою;
- «загнаність в клітку»;
- тривога і депресія *«резистенції»*
- неадекватне виборче емоційне реагування;
- емоційно-моральна дезорієнтація;
- розширення сфери економії емоцій;
- редукція професійних обов'язків.

«Виснаження»

- емоційний дефіцит;
- емоційна відстороненість
- особиста відстороненість
- психосоматичні та психовегетативні порушення.

За кількістю отриманих балів по кожному симптому можна говорити про його ступінь вираженості: не сформований симптом, формуючий симптом або вже сформований симптом.

Підраховується загальний підсумковий показник по сумі балів за всіма дванадцятьма симптомами. Цей показник може говорити про відсутність «вигорання», про початок «вигорання» або про наявне «вигорання».

П'ятифакторний особистісний опитувальник «FFI» [55]

Класифікація особистості, заснована на оцінці 5 універсальних рис, в сучасній психологічній науці відома як «п'ятифакторна модель»:

Нейротизм - це особистісна змінна, що відображає особливості лабільності та реактивності нервової системи. Підвищений рівень нейротизму проявляється дратівливістю та підвищеною сприйнятливістю людини до подій. У поведінці ця риса проявляється скаргами на головний біль, порушення сну, мінливість настрою та внутрішнє занепокоєння.

Екстраверсія - це відношення або позиція, що характеризується спрямованістю інтересу на зовнішні об'єкти. Це психологічна орієнтація, в якій рух енергії здійснюється у бік зовнішнього світу.

Відкритість досвіду – це здатність адекватно сприймати нові ідеї, ситуації та способи життя, навіть якщо вони принципово відрізняються від звичного.

Згода (товариськість) – риса, що визначає, наскільки людина ладнає з іншими. Висока поступливість проявляється в приємності спілкування та здатності враховувати потреби інших; такі люди легко знаходять спільну мову і є «командними гравцями». Низька поступливість характеризується

незговірливістю, недовірливістю, грубістю, недостатнім співчуттям і небажанням працювати в колективі. Проте низький рівень поступливості може бути корисним у професіях, де потрібна рішучість і обмежене спілкування.

Свідомість (сумлінність) – це ступінь обережності, скрупульозності та завзятості людини. Особи з високою сумлінністю організовані та дисципліновані. Низький рівень сумлінності може проявлятися у відсутності цілеспрямованості та самодисципліни. Сумлінність є важливою рисою для якісного виконання роботи у багатьох сферах діяльності.

«Опитувальник агресивності Басса-Дарки» [25]

Методика Басса-Дарки, що включає в себе 8 шкал агресивності, дозволяє якісно і кількісно охарактеризувати прояви агресії і ворожості вдома, в процесі навчання або роботи.

Опитувальник Басса-Дарки дає можливість визначити рівень ворожості і підсумкової агресивності і оцінити рівень агресивності в різних її проявах. Сама агресивність не дає можливості виявити причини і характер поведінки суб'єкта в конкретній ситуації.

Створюючи свій опитувальник, який диференціює прояви агресії і ворожості, А.Басса і А.Дарки виділили наступні види реакцій:

1. Фізична агресія - використання фізичної сили проти іншої особи.
2. Непряма - агресія, обхідним шляхом спрямована на іншу особу або ні на кого не спрямована.
3. Роздратування - готовність до прояву негативних почуттів при найменшому порушенні (запальність, грубість).
4. Негативізм - опозиційна манера в поведінці від пасивного опору до активної боротьби проти встановлених звичаїв і законів.
5. Образа - заздрість і ненависть до оточуючих за дійсні і вигадані дії.

6. Підозрілість - в діапазоні від недовіри і обережності по відношенню до людей до переконання в тому, що інші люди планують і приносять шкоду.

7. Вербальна агресія - вираз негативних почуттів як через форму (крик, вереск), так і через зміст словесних відповідей (прокляття, погрози).

8. Почуття провини - висловлює можливе переконання суб'єкта, що він є поганою людиною, а також докори сумління, які їм відчуються.

Опитувальник складається з 75 тверджень, на які випробовуваний відповідає «так» або «ні». Нормою агресивності є величина її індексу, що дорівнює $21 + 4$, а ворожості - $6, 5 - 7 + 3$. При цьому звертається увага на можливість досягнення певної величини, що показує ступінь прояву агресивності.

Агресивність характеризується як якісно, так і кількісно. Як і будь-яка психологічна властивість, вона проявляється у різному ступені – від майже повної відсутності до свого граничного розвитку. Кожна особистість потребує певного рівня агресивності для адекватного функціонування. Її повна відсутність може призводити до пасивності, піддатливості, конформності та неможливості ефективно відстоювати власні інтереси.

Надмірно розвинена агресивність, навпаки, починає визначати основний вигляд особистості, формуючи конфліктну поведінку, неспроможність до свідомої кооперації та підвищену дратівливість. Важливо відзначити, що сама по собі агресивність не робить людину свідомо небезпечною. По-перше, зв'язок між агресивністю як рисою та реальною агресією не є детермінованим і обов'язковим. По-друге, акт агресії може проявлятися у формах, що не є свідомо небезпечними або соціально неприйнятними – наприклад, у спорті, захисній поведінці або емоційній самореалізації.

«Восьми колірної тест Люшера». [58]

Методика являє собою набір (таблицю) 8-ми кольорів: - сірого (умовний номер - 0), темно-синього (1), синьо-зеленого (2), червоно-

жовтого (3), жовто-червоного (4), червоно-синього або фіолетового (5), коричневого (6) і чорного (7).

Суть процедури тестування полягає в тому, що досліджуваний розташовує кольори за ступенем їхньої особистої привабливості (симпатії). Тест проводиться при природному освітленні, при цьому на колірні таблиці не повинні потрапляти прямі сонячні промені. Випробуваного просять абстрагуватися від асоціацій, пов'язаних із модою, традиціями чи загальноприйнятими уподобаннями, та обирати кольори, орієнтуючись лише на власне ставлення до них.

Обраний колірний еталон забирають зі столу або перевертають основною стороною вниз. Психолог при цьому фіксує номер кожного вибраного еталона, записуючи їх у порядку зліва направо. Кожного разу випробуваному пропонують обрати найбільш приємний колір із тих, що залишилися, поки не будуть відібрані всі кольори. Через 2–5 хвилин, після того як еталони попередньо перемішані, їх знову розкладають перед піддослідним у новому порядку і повністю повторюють процедуру вибору, уточнивши при цьому, що дослідження не стосується пам'яті, і він може обирати кольори заново на свій розсуд.

Як підтверджує багаторічний досвід, тест не просто описує ситуативну реакцію і стан індивіда, а дозволяє визначити особистісні особливості конкретного індивіда в конкретній ситуації. У зв'язку з цим методика показала себе як прекрасний інструмент психодіагностичного дослідження при вирішенні питань профвідбору, профорієнтації, розстановки кадрів і психологічної сумісності.

«Шкала особистісної та ситуативної тривожності Спілбергера-Ханіна» [25]

Тест Спілбергера-Ханіна - це єдина методика, яка дозволяє, диференційовано вимірювати тривожність як особистісну властивість і як стан, пов'язаний з поточною ситуацією. Тривожність як особистісна риса означає мотив або придбану поведінкову позицію, яка змушує людину

сприймати широке коло об'єктивно безпечних обставин, як містять загрозу, спонукаючи реагувати на них станами тривоги, інтенсивність яких не відповідає величині реальної небезпеки.

Реактивна (ситуативна) тривожність характеризує стан людини в даний момент часу, яке характеризується суб'єктивно пережитими емоціями: напругою, занепокоєнням, заклопотаністю, нервозністю в даній конкретній обстановці. Цей стан виникає як емоційна реакція на екстремальну або стресову ситуацію, може бути різним за інтенсивністю та динамічним у часі.

Під особистісною тривожністю розуміється стійка індивідуальна характеристика, яка відображає схильність людини до тривоги і передбачає наявність у нього тенденції сприймати досить широкий спектр ситуацій як загрозливі, відповідаючи на кожен з них певною реакцією. Як схильність, особиста тривожність активізується при сприйнятті певних стимулів, що розцінюються людиною як небезпечні для самооцінки, самоповаги.

Тестування проводиться із застосуванням двох бланків: один бланк для вимірювання показників ситуативної тривожності, а інший - для вимірювання рівня особистісної тривожності.

При аналізі результатів треба мати на увазі, що загальний підсумковий показник по кожній з підшкал може перебувати в діапазоні від 20 до 80 балів. При цьому, чим вище підсумковий показник, тим вищий рівень тривожності (ситуативної або особистісної):

- до 30 балів – низька;
- 31 - 44 бали - помірна;
- 45 і більше - висока.

Дуже висока тривожність (більше 46) прямо може бути пов'язана з наявністю невротичного конфлікту, емоційними зривами і психосоматичними захворюваннями.

Низька тривожність (менше 12), навпаки, характеризує стан як депресивний, неактивний, з низьким рівнем мотивацій. Іноді дуже низька тривожність у показниках тесту є результатом активного витіснення особистістю високої тривоги з метою показати себе в «кращому світлі».

Певний рівень тривожності - природна і обов'язкова особливість активної діяльної особистості. У кожної людини існує свій оптимальний, або бажаний, рівень тривожності - це так звана корисна тривожність. Оцінка людиною свого стану в цьому відношенні є для неї істотним компонентом самоконтролю і самовиховання.

2.2. Результати емпіричних досліджень морально-психологічних аспектів професійної деформації особистості поліцейського

В якості тестового інструментарію залучалися наступні психодіагностичні методики: особистісна і ситуативна тривожність Ч. Д. Спілбергера; емоційне «вигорання» В. В. Бойко; восьмикольоровий тест М.Люшера; п'ятифакторний особистісний опитувальник «*FFI*»; опитувальник рівня агресивності Басса-Дарки.

Результати, отримані за допомогою цих методик, зведені в таблицю і представлені в додатку 1.

Для виявлення рівня емоційного «вигорання» у працівників поліції нами була використана методика «Діагностики рівня емоційного вигорання Бойко В.В.».

У таблиці 2.1. представлені результати в процентному співвідношенні по всім симптомам і шкалам.

Результати дозволяють зробити наступні висновки сформований симптом «емоційного вигорання» виявився у 9% респондентів, у фазі формування симптом «емоційного вигорання» у 61% опитаних, у 30% опитаних відсутній симптом «вигорання». Такий результат, як *психосоматичні та психовегетативні порушення* в домінуючій фазі у

74% поліцейських, які взяли участь в дослідженні співробітників поліції. Симптом *«редукція професійних обов'язків»* сформований у 56% опитаних, *«неадекватне виборче емоційне реагування»* у 40%.

У стадії формування такі симптоми «вигорання», як *«тривога і депресія»* - 69%, *«переживання психотравмуючих обставин»* - 50%. Інтегральні показники «вигорання» *«напруга»* в домінуючій фазі у 65%, *«резистенція»* - 46% і *«виснаження»* у фазі формування у 76%.

Таким чином, за отриманими даними, можна зробити висновок, у 30% не виявлено синдром «вигорання», а у 61% опитаних в стадії формування знаходяться ті чи інші симптоми «вигорання». У 9% респондентів спостерігається синдром «вигорання».

При зіставленні стажу роботи в різних стадіях «вигорання», нами були виявлені такі закономірності:

Сформований синдром «емоційного вигорання» властивий більшою мірою групі зі стажем від 5 до 10 років (73%), «вигорання» відсутнє у 40% в групі 15 і більше років. Це можна пояснити тим, що у працівника в зрілому віці вже пройдено етап професійного становлення та адаптації до професії, визначені конкретні цілі, сформовані професійні інтереси, вироблені механізми професійного самозбереження. Таким чином, можна зробити висновок, що у молодих працівників на службі в правоохоронних органах більше ризик виникнення емоційного «вигорання».

У таблиці 2.2. представлені результати агресії і ворожості по опитувальнику агресивності Басса-Дарки.

За даними результатами, слід зробити висновок, про те, що у 18% опитаних низький рівень агресії, у 82% респондентів помірний рівень агресії.

У 75% помірний рівень ворожості, 8% низький рівень і у 17% високий рівень ворожості з них 8% респондентів ставляться до третьої групи стажу.

У таблиці 2.3 представлені результати за шкалами ситуативної та особистісної тривожності.

За результатами даними в таблиці можна зробити висновок, що у 87% ситуативна і у 36% особистісна тривожність знаходиться в нормі, у 8% респондентів низький рівень ситуативної та у 14% особистісна тривожність, що характеризує стан як депресивний, неактивний, з низьким рівнем мотивацій. Тільки у 5% опитаних виявлено високий рівень ситуативної тривожності. Але у 50% респондентів високий рівень особистісної тривожності. Високий рівень особистісної тривожності передбачає у співробітників появи стану тривожності в різних ситуаціях, особливо коли вони стосуються оцінки компетенції і престижу.

Для дослідження особистісних особливостей досліджуваних, нами була використаний «5-ти факторний особистісний опитувальник FFI». Отримані дані були зіставлені з різними групами «вигорання».

У таблиці 2.4. представлені середні показники за шкалами особистісного опитувальника «FFI».

У 57% респондентів високий рівень «нейротизма», що відрізняє працівників високою тривожністю, ворожістю, «втраченністю», невпевненістю в собі і безпорадністю. З них 43% належать до другої сформованої стадії «вигорання», 9% до першої групи і лише 7% до третьої групи.

Ознаки депресивного стану: втрата інтересу до життя, «занепад сил», неспроможність, значуще емоційне напруження виявлено у 18% опитаних.

У 5% - психоемоційний стан варіативний. Мають тенденцію до депресії, тривози, подразнення, страху та інших негативних емоцій, негативного оцінювання дійсності. І тільки 18% респондентів (14 співробітників) - досить добре врівноважені і соціально адаптовані. В основному відчують позитивні емоції, оптимістичні. Допускають окремі емоційні «зриви», які вирішуються конструктивним шляхом і не призводять до значних конфліктних ситуацій з оточуючими.

Далі можна сказати, що 73% опитаним характерний екстравертований тип поведінки. Добре розвинене емоційне реагування. Добре адаптовані. Відрізняються високим рівнем самоконтролю, упевненістю в собі, емоційною стійкістю, доброзичливістю по відношенню до оточуючих, 12% респондентів представляють тип амбіверта. Для них в рівній мірі характерна орієнтація на свій внутрішній світ, індивідуальність, спільну діяльність, спілкування. За шкалою «свідомість» 61% випробовуваних відрізняються високої самоорганізації в поєднанні з цілеспрямованістю, обов'язковістю, ретельністю і самовіддачею.

Соціальна зрілість і відповідальність, чемність і сумлінність характерні - 11% (8 співробітників) опитаних.

Експериментальне дослідження показало, що початковий рівень професійної деформації виявлено у 30% працівників органів поліції, середній рівень у 61% і глибокий - 9%. Що вказує на необхідність профілактики та психокорекції професійної деформації працівників поліції.

Таким чином, експериментальне дослідження було спрямоване на вивчення психологічних детермінант професійної деформації поліцейських та їх профілактики.

В експериментальному дослідженні були виявлені особистісні особливості працівників органів поліції, що впливають на прояви професійної деформації.

Аналіз результатів показав, що тільки у 5% опитаних виявлено високий рівень ситуативної тривожності. Але у 49% респондентів високий рівень особистісної тривожності. Високий рівень особистісної тривожності передбачає у працівників появи стану тривожності в різних ситуаціях.

За показниками агресії і ворожості - у 19% опитаних низький рівень агресії, у 81% респондентів помірний рівень агресії.

У 75% помірний рівень ворожості, 8% низький рівень і у 17% високий рівень ворожості.

Таким чином, можна засвідчити про те, що у 30% працівників органів поліції виявлено початковий рівень прояву професійної деформації, середній рівень у 61% і глибокий - 9%. Що говорить про необхідність профілактики та психокорекції професійної деформації працівників поліції.

РОЗДІЛ 3. ПСИХОЛОГІЧНІ АСПЕКТИ ПРОФІЛАКТИКИ ПРОФЕСІЙНОЇ ДЕФОРМАЦІЇ ПРАЦІВНИКА ПОЛІЦІЇ

3.1. Правові аспекти профілактики професійної деформації особистості поліцейського

Запобігання та подолання професійних деформацій у діяльності поліцейських має здійснюватися у кількох ключових напрямках. Передусім це неухильне дотримання законодавства та вміння оцінювати правомірність власних дій; гарантування державою охорони і захисту прав та свобод осіб, які перебувають під юрисдикцією правоохоронних органів; забезпечення громадянам можливості реалізовувати право на особисту безпеку та захист. Важливим є також активне втручання держави у забезпечення дієвості контрольно-наглядових механізмів та ефективність існуючих форм правового захисту громадян через судову систему. Необхідним залишається посилення персональної юридичної відповідальності працівників поліції за службові зловживання та прояви професійної деформації. Поряд із цим слід створювати незалежні правові й фактичні гарантії для реалізації кожним громадянином України своїх конституційних прав і свобод. Важливу роль відіграє системна психологічна робота з окремими категоріями поліцейських, засвоєння ними сучасних методів психології взаємодії, корекційних впливів та особливостей отримання інформації. Додатково необхідно розвивати співпрацю з різними структурами правоохоронної системи, удосконалювати діяльність поліції та забезпечувати на всіх рівнях правові умови, які унеможливають негативні прояви, здатні реально зашкодити правам і свободам громадян та незалежності України.

У випадку, коли серед працівників не спостерігаються прояви професійної деформації, але її виникнення в принципі можливе, центральною лінією роботи є профілактика, тобто формування у

поліцейських правильного ставлення до явища професійної деформації, навчання їх прийомам самодіагностики і самопрофілактики деформації (емоційно-психологічна саморегуляція та ін.) і загальним заходам по діагностиці проявів професійної деформації серед співробітників [31, с.14].

Профілактика професійної деформації – це сукупність попереджувальних заходів загально-соціального характеру, заходів загальної та спеціальної спрямованості. Вирішення проблеми професійної деформації особистості працівника обумовлено наявністю як загальних проблем, характерних для органів внутрішніх справ як соціального інституту, так і виявляються на особистісному рівні працівників правоохоронних органів.

У психології поки що не існує спеціально розроблених методів і форм роботи з профілактики та подолання професійної деформації, проте важливе значення має їх системна організація та послідовне впровадження у практику. Така організація може включати наступні етапи:

- 1) Конкретизація мети роботи з урахуванням співвідношення завдань профілактики та подолання професійної деформації.
- 2) Виявлення факторів ризику, як об'єктивних, так і суб'єктивних, що можуть сприяти розвитку професійної деформації.
- 3) Виділення «груп ризику», тобто співробітників, які через умови роботи або особисті характеристики мають підвищену ймовірність виникнення професійної деформації.
- 4) Діагностика та аналіз вже наявних проявів професійної деформації у співробітників, визначення особливостей її розвитку.
- 5) Розробка практичної програми профілактики та подолання професійної деформації, що передбачає: формування у співробітників правильного ставлення до цього явища, навчання методам самодіагностики і самовиховання, визначення форм і методів роботи з колективом, групами ризику та окремими працівниками, а також розподіл відповідальності за виконання цих заходів.

6) Визначення групи фахівців, які мають достатній рівень професійної та педагогічної підготовки, а також авторитет у колективі, для проведення спеціальної роботи з профілактики та подолання професійної деформації, включно з їх навчанням психолого-педагогічним методам і прийомам цієї роботи.

7) Контроль ефективності заходів, встановлення критеріїв успішності профілактики та корекції професійної деформації у взаємодії з психологічною службою.

8) Регулярний аналіз процесу та результатів роботи (наприклад, щоквартально), включаючи оцінку наявності ознак професійної деформації серед особового складу, та постановка нових завдань для вдосконалення системи роботи [38, с.137].

Рішення проблеми професійної деформації особистості співробітника обумовлено наявністю як загальних проблем, характерних для органів внутрішніх справ, як соціального інституту, так і виявляються на особистісному рівні співробітника правоохоронних органів. Серед заходів загального характеру, перш за все, виділяється проблема підвищення статусу і престижу професії співробітника правоохоронних органів. Заходи безпосереднього характеру спрямовані на поліпшення професійної підготовки особового складу та вдосконалення організації управління і виховної роботи.

До окремих завдань, що вирішуються в процесі профілактики професійної деформації працівників органів правопорядку, слід віднести:

- 1) вироблення у співробітників професійного імунітету і високої культури в роботі;
- 2) розвиток морально-психологічної стійкості до явищ негативного характеру;
- 3) вдосконалення стилю і методів управління персоналом;
- 4) формування оптимального морально-психологічного клімату в службах і підрозділах органів правопорядку.

Профілактика та попередження деформації співробітників здійснюється за трьома основними напрямками: у сфері організації професійної діяльності співробітників; в сфері виховної роботи з ними; в сфері формування морально-психологічного клімату в колективах органів поліції.

Індивідуальний підхід у профілактиці та подоланні професійної деформації.

Індивідуальний підхід у роботі з профілактики та подолання професійної деформації є ключовим і невід'ємним елементом системи виховних заходів, спрямованих на збереження професійної ефективності та психологічної стійкості працівника. Він може реалізовуватися у двох основних формах: по-перше, через створення спеціальної програми індивідуально-виховної роботи, яка враховує особисті особливості, потреби та труднощі конкретної людини; по-друге, у вигляді окремих доповнюючих чи коригувальних впливів, що забезпечують адресну підтримку і сприяють корекції небажаних проявів у поведінці чи професійній діяльності.

Зміст такої роботи ґрунтується на використанні традиційних педагогічних методів, перевірених практикою і наукою. До них належать переконання, стимулювання, різноманітні форми заохочення або обмеження, а також у разі необхідності – примус. При цьому застосовуються звичні та добре апробовані форми педагогічного впливу: індивідуальні бесіди, доручення особистого характеру, наставництво, консультативна підтримка тощо.

Разом із тим, специфіка індивідуального підходу полягає не лише у формах і методах, а насамперед у його стратегії. Центальною ланкою цієї стратегії є орієнтація на саму особистість працівника, адже профілактика та подолання професійної деформації не можуть бути успішними без його власної активної участі. Стійкі результати досягаються лише тоді, коли людина сама усвідомлює потребу в особистісному розвитку, бере

відповідальність за свій професійний стан та застосовує інструменти самовиховання і самоосвіти [40, с. 89]. Саме внутрішня робота над собою стає основою для запобігання негативним змінам, що виникають під впливом професійного середовища.

Однак роль педагогічного впливу при цьому не зменшується. Навпаки, завдання керівництва, наставників чи педагогів полягає у створенні сприятливих умов для реалізації внутрішнього потенціалу працівника. Це означає своєчасне надання допомоги і підтримки, створення стимулюючих факторів для розвитку, а також запровадження системи дієвого контролю. Така система може включати як позитивні методи заохочення, так і дисциплінарні заходи впливу, які мають не лише регулюючий, але й виховний та корекційний характер.

В індивідуальній роботі з «недеформованими» співробітниками необхідне переконання, що є реальна небезпека деформації для них особисто, роз'яснення чинників, які її викликають, ознак появи, способів розпізнавання, профілактики та подолання.

В індивідуальній роботі з «деформованими» співробітниками стратегія значно складніше. Тут важливо переконати працівника в наявності у нього професійної деформації, надати особистісний сенс її подолання. Розуміння власної професійної деформований знижує самооцінку особистості, подолання її суб'єктивно ускладнює роботу, руйнує владні амбіції та ін., а тому може привести в дію механізми психологічного захисту і активізувати «обґрунтування» незгоди. Краща протипага професійній деформації – позитивний особистісний сенс досягнення високого професіоналізму, повсякденний товариський контроль і допомога з боку колективу, колег, близьких, сім'ї. «Точками опори» у вирішенні дилеми - професійний розвиток або професійна деформація - може стати індивідуальна цінність для співробітника самоповаги і високої самооцінки, поваги з боку інших, похвала і заохочення за професійно досягнутий успіх, перспективи службового

зростання. Для посилення індивідуальної роботи в цьому корисно використовувати наставництво. Завдання подолання професійної деформації співпадає із завданням розвитку особистості, що підтверджує відому педагогічну істину: розвиток гідності людини є найкращим способом подолання її недоліків [44, с.132].

Профілактика професійної деформації є системою попереджувальних заходів, орієнтованих на зниження ймовірності розвитку передумов і проявів даного явища.

Найефективнішим підходом до профілактики професійної деформації є комплексне впровадження заходів, що включають як психологічні, так і непсихологічні аспекти - аналітичні, організаційно-управлінські та виховні.

Психологічна профілактика професійної деформації передбачає комплекс заходів, спрямованих на запобігання виникненню та проявам цього явища. Основними суб'єктами такої роботи виступають практичні психологи правоохоронних органів та викладачі психологічних дисциплін у відомчих навчальних закладах. Профілактичні дії можуть реалізовуватися у формі індивідуального консультування й корекційної роботи, проведення психотренінгів і соціально-психологічних занять, а також у вигляді лекцій та бесід з особовим складом щодо причин, сутності й наслідків професійної деформації. Додатково важливими є заходи з психологічної підтримки сімей співробітників, стимулювання особистісного розвитку поліцейських, навчання їх методам і технікам психічної саморегуляції. При цьому індивідуальні психопрофілактичні програми мають базуватися на результатах психологічної діагностики, яка виступає інформаційною основою для отримання об'єктивних даних про рівень професійної деформації конкретного працівника поліції [49, с. 59].

Особливе значення в системі подолання професійної деформації особистості відводиться психокорекційному напрямку, який може включати в себе:

1. психологічне консультування працівників, які потребують корекції станів і поведінки;
2. брифінг з працівниками, що перебували в екстремальних ситуаціях;
3. використання тренінгових та ігрових психологічних технологій для зменшення професійно-деформаційних проявів;
4. активний відпочинок з частковою або повною зміною соціального оточення, санаторно-курортне оздоровлення;
5. екстрена психологічна допомога працівникам у екстремальних ситуаціях (в т.ч. для профілактики суїцидальних спроб);
6. рекомендація до застосування стимулюючих препаратів в поєднанні з оздоровчими процедурами;
7. регулярна психологічна робота з родинами працівників, врегулювання позаслужбових конфліктів [64, с. 243].

При цьому психологами органів поліції може здійснюватися: психокорекція соціально-психологічної деформації; корекція негативних стереотипів буденної свідомості і неадекватних механізмів психологічного захисту; формування професійної мотивації і адаптивних механізмів саморегуляції.

Специфіка роботи з працівниками по профілактиці професійної деформації полягає в тому, що профілактика (як і подолання) професійної деформації особистості може бути результативно здійснена в кінцевому підсумку тільки самою особистістю, засобами самовиховання і самоосвіти. Працівникові може і повинна бути надана в цьому психологічна допомога і підтримка, створені відповідні умови. Він повинен знаходитися в системі дієвого контролю, включаючи дисциплінарні заходи впливу. У той же час психологічна підтримка і контроль, дисциплінарні заходи можуть в кращому випадку сприяти профілактиці зовнішніх проявів професійної деформації, задати імпульс зміни поведінки працівника. Саме ж явище професійної деформації особистості без «внутрішньої роботи» індивіда буде приймати більш приховані і витончені форми.

Необхідно враховувати, що робота з працівниками, без ознак професійної деформації, не менш важлива, ніж вплив на тих, хто починає демонструвати її перші прояви. Так, в індивідуальній роботі з недеформованими працівниками стратегічними завданнями є переконання в тому, що є реальна небезпека деформації для нього особисто, розкриття характеристики небезпеки та факторів, що її викликають, навчання методам і прийомам розпізнавання появ професійної деформації, їх психологічної профілактики та подолання, відповідним особливостям його особистості та професійної діяльності [24, с. 78].

Самостійним та особливо складним завданням в роботі як з професійно деформованими працівниками, так і з тими, кого не торкнулася деформація, є надання особистісного сенсу опору і подолання деформації. Усвідомлення власної професійної деформації спочатку знижує самооцінку особистості, що може викликати внутрішній опір, активізувати дію механізмів психологічного захисту. Усвідомлення професійної деформації змушує також почати серйозну, а нерідко і важку роботу над собою по її подоланню, особливо, якщо це пов'язано з подоланням «професійної втоми» і «професійного вигорання». У той же час професійна деформація як варіант негативної професійної адаптації може часом давати працівнику і цілий ряд суб'єктивно значущих для нього переваг. Це додаткові матеріальні блага у разі використання службового становища в корисливих цілях; задоволення владних амбіцій; особисте самоствердження. Навіть конфліктні відносини з колективом і керівництвом можуть сприяти розвитку досить психологічно комфортного «комплексу жертви», який суб'єктивно звільняє працівника від моральних і професійних зобов'язань по відношенню до колег і керівництва. У зв'язку з цим завдання формування особистісного сенсу опору і подолання деформації є першочерговим і багато в чому визначає ефективність подальшої роботи з працівником.

Важливим завданням є пошук «точок опори» в самій особистості для подолання або опору професійної деформації. Доросла людина може винести досить сильні і тривалі емоційно-психологічні перевантаження, стреси, невдачі, якщо вона має особистісно значиму мету і певну моральну і емоційно-психологічну протигагу негативним впливам.

Важливе значення для запобігання професійній деформації має правове регулювання цього негативного процесу. Правове регулювання протидії професійній деформації поліцейських відбувається через послідовні стадії правової діяльності, зокрема:

1) формування правосвідомості працівників поліції, що передбачає

трансформацію суспільних потреб і норм природного права;

2) створення та інтерпретація норм позитивного права;

3) виникнення правовідносин як процес індивідуалізації прав та обов'язків;

4) практична реалізація прав і обов'язків суб'єктами права;

5) правозастосовна діяльність, яку здійснюють правоохоронні органи;

6) державний вплив на поліцейських, які порушують приписи позитивного права [16, с. 324].

Правове регулювання - це впорядкування суспільних відносин за допомогою юридичних засобів. Воно здійснюється через визначення в нормах права підстав виникнення, зміни чи припинення таких відносин, встановлення їхніх суб'єктів і об'єктів, а також через формулювання змісту цих відносин у вигляді прав, обов'язків та повноважень суб'єктів щодо об'єкта. Реалізація правового регулювання відбувається як безпосередньо, через саму поведінку суб'єктів, так і опосередковано - через застосування правових актів та процедур.

З метою попередження і протидії професійній деформації працівників поліції доцільно реалізувати низку заходів. По-перше, на законодавчому

рівні слід чітко визначити компетенцію посадових осіб із конкретним розмежуванням кола питань, що належать до їхньої відповідальності. По-друге, рішення мають ухвалюватися в межах встановлених законом варіантів, із чітким визначенням допустимих рамок професійної поведінки та нормативних меж посадових повноважень - «від» і «до». Важливим кроком є також деперсоналізація взаємодії поліцейських із громадянами та організаціями шляхом запровадження системи електронного документообігу та інформаційного обміну. Крім того, доцільно законодавчо закріпити поділ адміністративно-управлінських процедур на окремі етапи, що виконуються різними посадовими особами, забезпечуючи тим самим ефективний взаємний контроль. Додатково необхідно передбачити проведення ротації кадрів щонайменше один раз на три роки [34, с. 154].

Цінність правового механізму та його змісту полягає у формуванні правовідносин, які закріплюють правомірну поведінку людей у вигляді конкретних дій. Оскільки адміністративні правовідносини можуть розглядатися як норми та як явища, що реалізуються через поведінку людей, їх також можна вважати ефективним засобом правового впливу.

Механізм правового регулювання протидії професійній деформації поліцейських являє собою систему правових інструментів, що забезпечують найбільш послідовне та юридично гарантоване запобігання цьому явищу. Оскільки окремі юридичні засоби самостійно не можуть повною мірою досягти цієї мети, виникає потреба у формуванні комплексної системи правових механізмів, здатних безперешкодно забезпечувати задоволення інтересів суб'єктів. Крім того, правове регулювання протидії професійній деформації здійснюється через певні етапи та відповідні елементи, які сприяють руху інтересів працівника поліції до ціннісних орієнтирів [33, с. 262].

Кожен етап цього механізму реалізується за рахунок конкретних обставин, що відображають логіку правової організації суспільних

відносин у колективах та особливості впливу правових форм на соціальний зміст.

Отже, основними шляхами підвищення ефективності правового регулювання протидії професійній деформації поліцейських є:

1) удосконалення правотворчості, завдяки якій норми права, що регламентують діяльність правоохоронних органів, максимально враховуватимуть суспільні інтереси та закономірності їх дії. Використовуючи юридичні та інформаційно-психологічні засоби, необхідно створювати умови, за яких дотримання закону буде більш вигідним, ніж його порушення. Також важливо посилити юридичні гарантії правових механізмів протидії професійній деформації, підвищивши ймовірність досягнення цінності та зменшивши ризик перешкод у цьому процесі. Теорія управління підкреслює, що поведінка людини залежить не лише від цінності мети, але й від ймовірності її досягнення. Вирішення проблеми професійної деформації поліцейських має здійснюватися комплексно, із застосуванням адміністративно-правових, організаційно-правових та соціально-психологічних засобів, які в сукупності забезпечують реалізацію інтересів правоохоронців.

2) удосконалення правозастосування, яке доповнює ефективність нормативного регулювання та, відповідно, покращує механізм правового забезпечення протидії професійній деформації поліцейських. Акти правозастосування є найбільш гарантованим елементом, який у необхідний момент підтримує нормативне регулювання, сприяючи задоволенню інтересів суб'єктів. Поєднання нормативного регулювання та правозастосування є критично важливим, оскільки використані окремо вони виявляють свої «слабкі сторони»: нормативне регулювання без індивідуального підходу може перетворюватися на формалізм, тоді як правозастосування без законодавчої основи - на свавілля.

До основних актів, що значно впливають на профілактику професійної деформації поліцейських, належать Конституція України [1],

Закони України «Про державну службу» [4], «Про Національну поліцію» [6], «Про запобігання корупції» [5] та інші підзаконні нормативні акти, що регламентують службу в органах поліції [9;10;11;12;13;14].

Недотримання балансу між нормативним регулюванням та правозастосуванням шкодить не лише працівникам поліції, а й суспільству та державі загалом. Це підкреслює, що механізм правового регулювання протидії професійній деформації поліцейських є комплексом різноманітних правових засобів, які забезпечують різні види регулювання та надають управлінському процесу додаткові переваги.

Якщо нормативне регулювання забезпечує стабільність і законність суспільних відносин, то правозастосування - враховує конкретику та унікальність кожної справи. Раціональне поєднання цих підходів підвищує адаптивність і універсальність правової системи, збільшує шанси її ефективного функціонування та зменшує ризик збоїв. Вдалий вибір правових засобів визначає можливість досягти мети регулювання - дієво протидіяти професійній деформації поліцейських. Неврахування або неправильне застосування юридичних інструментів призводить до порушень реалізації права та зниження його ефективності.

3) підвищення правової культури працівників поліції має суттєвий вплив на ефективність усього механізму правового регулювання протидії професійній деформації. У цьому контексті законність забезпечується через безперервну і скоординовану роботу всіх ланок механізму та їхнє підпорядкування нормам права. Правопорядок при цьому виступає результатом дії численних конкретних правових механізмів, які формують належне функціонування держави та органів внутрішніх справ України.

Головним орієнтиром для розвитку та вдосконалення механізму правового регулювання, а також підвищення його ефективності, мають бути інтереси працівника поліції. Як юридична технологія задоволення цих інтересів, механізм правового регулювання повинен бути соціально значущим, забезпечувати підтримання правопорядку, особисту та

громадську безпеку, а також сприяти формуванню нової, якісної соціальної ролі поліції.

3.2. Психологічні умови та засоби профілактики професійної деформації особистості поліцейського

Вплив факторів професійної деформації на особистість поліцейського робить особливо актуальними не лише питання діагностики цього явища, а й проблеми його профілактики та подолання. Професійна деформація здатна змінювати не тільки поведінкові реакції працівника, але й його мотиваційні установки, ціннісні орієнтації, емоційний стан та морально-психологічний клімат у колективі, що підкреслює необхідність системного підходу до роботи з даним явищем.

Профілактика професійної деформації передбачає створення цілісної системи превентивних заходів, спрямованих на зниження ймовірності виникнення передумов та проявів цього явища. Найбільш ефективним є комплексне поєднання заходів психологічного та непсихологічного характеру, таких як аналітичні оцінки стану особистості, організаційно-управлінські рішення щодо розподілу навантаження, а також виховні та тренінгові програми [47, с. 227].

Психологічна корекція професійної деформації має на меті формування стійких і адекватних стереотипів поведінки, заміну негативних стереотипів та неефективних механізмів психологічного захисту, перебудову мотиваційних структур та ціннісних орієнтацій, а також розвиток механізмів саморегуляції та психоемоційної стабільності. Ця робота передбачає не лише усунення вже наявних проявів професійної деформації, а й запобігання їхньому виникненню в майбутньому, що робить її особливо важливою для підтримки професійної ефективності працівників.

До кола основних завдань у цьому процесі належать:

Оцінка впливу морально-психологічних чинників на моральне становище та стійкість особистості поліцейського перед професійною деформацією, включаючи аналіз умов служби, характеру завдань, міжособистісних взаємодій у колективі та рівня підтримки з боку керівництва.

Виявлення можливостей психологічної корекції та самокорекції особистості, що дозволяє подолати вже проявлені ознаки професійної деформації та цілеспрямовано формувати продуктивні морально-психологічні якості, такі як відповідальність, дисциплінованість, здатність до співпраці та самоконтролю.

Розробка рекомендацій щодо оволодіння прийомами саморегуляції поведінки, підвищення працездатності, творчого потенціалу та психологічної стійкості. Це включає тренінги з розвитку емоційного інтелекту, навчання методам подолання стресу та управління конфліктами.

Формулювання рекомендацій щодо формування навичок психогігієни та раціональних звичок, які сприяють підтримці психоемоційного здоров'я та зменшують ризик професійної деформації. До них відносяться регулярні фізичні та розумові вправи, оптимізація робочого часу, розвиток навичок релаксації та планування особистого часу [51, с.259].

Останнім часом спостерігається підвищення інтересу до питань профілактики та подолання професійної деформації особистості працівника поліції. Автори обґрунтовують необхідність забезпечення поліцейських методичними рекомендаціями щодо профілактики професійної деформації, посібниками по організації роботи з особовим складом. Наявні ж в даний час методичні посібники з профілактики професійної деформації найчастіше містять рекомендації щодо застосування адміністративних заходів: постановка на облік, направлення на примусове лікування (наприклад, у випадках зловживання алкоголем), організація громадськості і найближчого соціального оточення і т.п., що підкреслює гостру необхідність забезпечення працівників методиками

зняття психологічних бар'єрів, вирішення конфліктних ситуацій, встановлення довірчих відносин і т.п. У сучасній практиці підготовки працівників правоохоронних органів, спираючись на напрацювання А.В. Буданова та інших дослідників, застосовуються прийоми використання необхідної інформації для створення сприятливих психологічних умов, що забезпечують ефективне вирішення службових завдань; методики підготовки та проведення профілактичних бесід; прийоми налагодження психологічного контакту і формування довірчих відносин; способи врегулювання конфліктних ситуацій тощо. Усі науковці, які досліджували питання профілактики професійної деформації, підкреслюють важливість диференційованого підходу у виборі заходів впливу, наголошуючи на обов'язковій умові - повазі до особистості, яка є об'єктом профілактичної роботи, виявленні щирої зацікавленості в її подальшій долі, а також наданні не лише виховного впливу, але й реальної допомоги у подоланні соціальних та побутових труднощів.

Ефективність попереджувальної діяльності органів поліції з проблеми професійної деформації особистості поліцейського в значній мірі залежить від того, наскільки заходи загальної та індивідуальної профілактики базуються на положеннях, розроблених психологією та педагогікою.

Профілактика та корекція професійної деформації визначається як один з найважливіших і досить складних напрямків психолого-педагогічної діяльності в поліції [24, с. 79].

Вивчення наукових даних і аналіз накопиченого досвіду з профілактичної та корекційної роботи визначило можливості конкретних шляхів профілактики професійної деформації працівників поліції і на їх підставі розробку методичних рекомендацій. Профілактика та корекція професійної деформації визначається як важливе, але досить складне науково-практичне завдання.

Однією з передумов профілактично-корекційної роботи виступає виявлення наявності професійної деформації. Ця процедура повинна мати

вигляд прикладної психологічної діагностики, а не тільки медико-психіатричного огляду. При необхідності вона супроводжується роз'ясненням того, що професійна деформація - це не психічне захворювання, а її наявність не дає підстав для тільки адміністративних рішень без згоди працівника. Беручи до уваги вимоги до даної процедури: доброзичливої об'єктивності, що передбачає неупередженість, тактовність, моральну сумлінність висновків, підкреслення спільності цілей працівників поліції і психолога, здоровий оптимізм останнього щодо можливостей корекції професійної деформації; конфіденційності, яка передбачає попереднє узгодження підстав і кола осіб, які можуть мати доступ до узагальненої і конкретної інформації, контрольоване її зберігання. Вимога мінімальності втручання до життєдіяльності працівника і службового колективу, передбачає використання для діагностики, профілактики та корекції фактору часу, фактору не перешкоджання несення служби та недопущення нав'язливості і демонстрації [42, с.212].

Робота з профілактики та корекції професійної деформації особистості поліцейського повинні включати в себе заходи організаційно-управлінського, відновлювально-корекційного та психолого-педагогічного характеру.

Організаційно-управлінський напрямок:

За результатами проведеного опитування практичних працівників поліції було встановлено, що серед найбільш актуальних та пріоритетних заходів залишаються такі пропозиції. По-перше, підвищення грошового забезпечення особового складу, що є важливим фактором мотивації та стабільності службової діяльності. По-друге, вирішення житлово-побутових питань поліцейських, що забезпечує належні умови для проживання та створює відчуття соціальної захищеності. По-третє, запровадження диференціації тривалості відпустки, присвоєння спеціальних звань та обчислення вислуги років залежно від приналежності

до конкретної служби або підрозділу, що стимулює професійне зростання та відчуття значущості праці. До цього переліку належить і нормативне закріплення за психологічною службою функцій профілактики та корекції професійної деформації, а також створення сприятливих умов для службового просування та професійно-кваліфікаційного розвитку. Заходи такого типу, як правило, реалізуються за ініціативою психолога або кадрової служби та за підтримки керівного складу відповідного органу чи установи, що забезпечує їхню системність та ефективність.

Аналіз внесених пропозицій засвідчив доцільність проведення комплексних заходів, які охоплюють не лише безпосередню професійну діяльність поліцейського, а й його позаслужбову активність. Такі заходи належать до відновно-корекційного напрямку профілактики та корекції професійної деформації. До них належать активний відпочинок із частковою або повною зміною соціального оточення, санаторно-курортне оздоровлення з можливим залученням сім'ї, а також ефективна організація культурно-масової та освітньої роботи. Не менш важливими є дотримання добових та тижневих фізіологічних норм пасивного відпочинку, усунення шкідливих звичок, які супроводжують професійну діяльність, та використання відновно-стимулюючих препаратів у поєднанні з оздоровчими процедурами. Регулярні заняття бойовою та фізичною підготовкою, фізичною культурою й спортом також сприяють зміцненню фізичного та психічного стану поліцейського. Крім того, створення компенсуючих умов у службовий та позаслужбовий час дозволяє розширювати соціальні контакти, усувати дефіцит позитивних емоційних вражень, що безпосередньо впливає на попередження розвитку професійної деформації.

Не менш значущу роль у профілактиці та корекції професійної деформації може відігравати службовий колектив як цілісна соціально-психологічна система. Робота з колективом повинна включати формування позитивного морально-психологічного клімату, який характеризується

взаємоповагою, довірою та підтримкою між співробітниками. Важливо утвердити атмосферу здорової змагальності та доброзичливо-вимогливого ставлення до кожного члена колективу, що стимулює професійний розвиток та самовдосконалення. Не менш значущим є критичне узагальнення індивідуального досвіду та обмін професійними знаннями й навичками, домінування позитивних колективних та групових традицій, які сприяють згуртованості та стабільності робочого середовища. Нарешті, особливу увагу слід приділяти виробленню психологічно компетентного динамічного стилю керівництва, що забезпечує ефективну взаємодію, своєчасне реагування на проблемні ситуації та підтримку високого рівня мотивації та професійного самовідчуття працівників поліції.

Таким чином, запровадження комплексних заходів як на рівні окремого працівника, так і на рівні колективу створює системну основу для попередження та корекції професійної деформації, підвищує ефективність служби, зміцнює морально-психологічний клімат та сприяє формуванню гармонійного балансу між службовими обов'язками та особистим життям поліцейських.

Психолого-педагогічний напрям передбачає такі заходи: проведення просвітницьких та роз'яснювальних лекцій і бесід про ймовірність, сутність і наслідки професійної деформації; індивідуальне консультування та надання психологічної підтримки з залученням позаслужбового оточення (спрямування співробітника на довірче спілкування з родиною, давніми друзями); психологічне стимулювання професійного та особистісного розвитку з визначенням короткострокової, середньострокової та довгострокової перспектив; сеанси регуляції і саморегуляції загального психічного стану та поведінки. Провідну роль в здійсненні цих заходів грає психолог, що дозволяє компетентно направляти превентивні заходи щодо сімейних конфліктів, психотерапевтичні заходи в конфліктних ситуаціях, правильну професійну орієнтацію і професійний відбір. Суб'єктом профілактики професійної

деформації можуть також виступати наставники, представники громадських формувань колективу поліції. Допомога також повинна надаватися з боку керівного складу служби або підрозділу, працівників кадрової служби, освітніх установ.

Завдання психолого-педагогічного напрямку включають визначення чинників, що впливають на рівень ризику виникнення професійної деформації, а також виокремлення найбільш уразливих категорій працівників і ситуацій, які виникають у процесі службової діяльності. На цій основі організовуються профілактичні заходи, спрямовані на роботу саме з такими групами та умовами.

Розробляючи профілактичні стратегії, необхідно враховувати й активно використовувати внутрішні ресурси особистості, стимулюючи їх розвиток і тим самим підвищуючи морально-психологічну стійкість та здатність протистояти деформуючим впливам.

У системі запобігання професійній деформації слід брати до уваги як основні детермінанти її виникнення (зокрема морально-психологічні чинники), так і ті фактори, що сприяють збереженню професійної та особистісної цілісності, перешкоджаючи проявам деформації [44, с. 133].

На думку низки дослідників, існують певні групи факторів, які здатні запобігати або навіть виключати можливість формування професійної деформації. До таких відносять чинники, що безпосередньо пов'язані з рівнем опанування спеціальними «психотехніками». Не кожен співробітник природно витримує тривалі й інтенсивні емоційні навантаження, проте кожен може навчитися регулювати власний емоційний стан і спрямовувати агресивні імпульси у безпечне русло. Аналогічно, навіть за відсутності вродженого таланту до спілкування, можливо оволодіти ефективними «технологіями» побудови контактної взаємодії та нейтралізації конфліктних ситуацій. Сьогодні розроблено широкий спектр високоефективних психологічних «технологій», які забезпечують реальний

захист працівника від деформуючих професійних впливів і сприяють збереженню його психічної стійкості.

Щоб оволодіти ними, потрібно знати основи психології та педагогіки, а також чітко усвідомлювати необхідність такого захисту.

При корекції негативних стереотипів буденної свідомості найбільш ефективними є методи особистісно орієнтованої (реконструктивної) психокорекції.

Не менш ефективними є і сугестивні методи психокорекції. Причому серед їх різноманіття більш перспективними представляються аутосугестивні, зокрема, аутогенні тренування.

Співробітникам з високим рівнем особистісної тривожності або тривоги, обумовленої психотравматичною ситуацією, можна рекомендувати методи, засновані на «поведінковій» (умовно-рефлекторній) психокорекції.

Досягнення високих результатів відбувається в разі, якщо зазначені методики збалансовані методами, спрямованими на психокорекційний вплив спілкування і впливу мистецтвом, зокрема, музикотерапією, сімейної корекцією, творчою діяльністю.

Клініко-психологічні методи подолання професійної деформації поліцейських спрямовані насамперед на корекцію патохарактерологічних відхилень, зниження надмірного психоемоційного напруження, відновлення нейродинамічних процесів, а також на зміцнення психофізіологічних механізмів саморегуляції та підвищення працездатності. Важливою складовою цих підходів є профілактика розвитку психосоматичних і психічних розладів. Комплекс реабілітаційних заходів передбачає застосування різних психотерапевтичних методик, що дозволяють забезпечити глибшу та більш стійку корекцію негативних проявів. На цьому етапі ключовим завданням виступає своєчасне залучення фахівців - клінічних психологів і психотерапевтів, які мають професійну підготовку для компетентної реалізації програми реабілітації.

В якості корекції і профілактики професійної деформації для проведення психопрофілактичних тренувань з розвитку необхідних якостей особистості, що сприяють подоланню професійної деформації рекомендується використовувати наступні принципи [60, с. 147]:

1) Уміння відрізняти головне від другорядного. У повсякденному житті ця здатність найчастіше проявляється на інтуїтивному рівні. Проте перетворившись на стійку рису або психічну установку особистості, цей принцип формує чітку мотиваційну лінію поведінки у всіх життєвих ситуаціях. Свідоме виділення найважливішого та ігнорування несуттєвого дозволяє уникати марної витрати енергії на другорядні проблеми та підвищує ефективність поведінкових реакцій, особливо у кризових ситуаціях.

2) Внутрішній спокій. Це ключова умова збереження системи особистісних цінностей та ієрархії мотивів. Внутрішній спокій забезпечує ясність мислення, чіткість поведінки і виступає своєрідним психологічним імунітетом проти ситуативних перешкод. Саме у стані внутрішнього спокою особистість здатна адекватно «гасити» непотрібні спонукання і правильно оцінювати значущі мотиви, що сприяє оптимальній самоорганізації та психічній розкутості.

3) Емоційна зрілість і стійкість. Добра мотиваційна саморегуляція базується на вищих емоційно-ціннісних компонентах, передусім на моральних принципах. Це проявляється у здатності приймати гідні рішення у будь-яких обставинах, що часто називають «моральною мудрістю». Така якість стимулює активність життєвої позиції та формує високий рівень відповідальності за власні дії.

4) Знання міри впливу на події. Кожна ситуація має власну внутрішню логіку. Людина здатна змінювати хід подій лише у певних межах. Розуміння об'єктивного ходу подій і вміння своєчасно втручатися дозволяє ефективно регулювати мотивацію, роблячи її адекватною та результативною.

5) Уміння підходити до проблеми з різних точок зору. Одне й те саме явище може набувати різного значення залежно від перспективи оцінки. Практичне володіння діалектикою полярностей, загального та особливого, частини і цілого дозволяє уникати однобічності та об'єктивніше оцінювати мотиви власної поведінки, особливо в ситуаціях конфлікту мотивів.

6) Готовність до неочікуваних подій. Гнучкість мислення, відсутність упереджень та швидка адаптація до змін об'єктивних обставин дозволяють коригувати мотиваційні тенденції, не порушуючи основних ціннісних орієнтирів особистості.

7) Сприйняття дійсності такою, якою вона є. Адекватне сприйняття реальності захищає від спотворень і створює можливості для раціонального вирішення проблем мотиваційної саморегуляції.

8) Прагнення виходу за межі проблемної ситуації. Часто нерозв'язні проблеми існують лише в обмеженому контексті обставин. Вихід за рамки проблеми дозволяє знаходити нові мотиваційні ресурси та посилює життєву стійкість у стресових і екстремальних умовах.

9) Спостережливість. Самоусвідомлення та неупереджене спостереження за собою та навколишнім середовищем допомагає відсікати непотрібні реакції і формує здатність контролювати власні мотиви і спонукання.

10) Далекоглядність. Здатність передбачати логіку розвитку подій і оцінювати перспективу їх наслідків допомагає уникати ситуативних рішень, запобігає формуванню конфліктогенних мотивів і сприяє стратегічній поведінці.

11) Прагнення зрозуміти інших. Розуміння мотивів та поведінки інших людей дозволяє передбачати їхні дії, ефективніше взаємодіяти та протистояти негативним проявам, не втрачаючи власних ціннісних орієнтирів.

12) Уміння витягувати позитивний досвід із будь-якого життєвого досвіду. Навіть невдачі та помилки стають цінним джерелом уроків, що

дозволяє відмовлятися від марних мотивів та підвищує ефективність прийняття рішень у майбутньому.

Наступна група факторів пов'язана із спрямованістю особистості. Чим вище рівень культури співробітника, тим ширше набір альтернативних моделей поведінки, які дозволяють залишитися в загальносоціальних рамках при будь-якому загостренні обстановки мова йде не про демонстрацію «культурності», а про стійке прагнення людини опановувати культурою для власного самовдосконалення [31, с. 14].

Стійка спрямованість особистості працівника (відповідна соціальним вимогам професії), розвинені вольові якості і комунікативні здібності є базою протидії будь-яким деформуючим умовам. Ця група чинників, пов'язана з міцністю (стійкістю) особистісних структур, а також, на наш погляд, з структурно-психологічними компонентами морально-психологічної підготовленості, серед яких важливе місце належить:

1) Морально-психологічні знання та переконання працівника – це, по суті, моральний світогляд поліцейського, який забезпечує глибоке та правильне розуміння питань моралі та етики професійної поведінки, що він застосовує у своєму житті та службі.

2) Морально-психологічні установки та ціннісні орієнтації – компонент, що відображає перетворення моральних знань у особистісну цілісність, тобто внутрішнє прийняття особистістю моральних норм і надання їм особистісного сенсу як обов'язкових для себе. Це формує моральні орієнтири-норми в свідомості, які вказують шлях особистого морального вирішення повсякденних проблем і встановлюють межі, яких особистість прагне не порушувати. Вони стають критеріями у визначенні справедливого, належного, допустимого та забороненого, а також породжують прагнення та установки реалізовувати їх у власній діяльності.

3) Моральні навички та уміння високomorальної поведінки на службі і в побуті – це компонент практичної спроможності поліцейського,

що демонструє, що наявні знання і бажання доповнені здатністю діяти відповідно до моральних принципів у конкретних ситуаціях.

4) Моральні звички – окремі дії, які стали потребою особистості. Вони є результатом перетворення моральних навичок і умінь у внутрішню необхідність поліцейського. Дії виконуються не під зовнішнім примусом, а за внутрішнім покликанням; їх здійснення приносить задоволення, відчуття виконання професійного або особистого обов'язку, а невиконання викликає прикрощі та моральне незадоволення. Працівник намагається дотримуватися внутрішньо прийнятих норм, щоб уникнути мук совісті.

5) Морально-психологічні характеристики – стійкі особистісні детермінанти моральної поведінки, які проявляються у будь-яких діях працівника. Вони є підсумковим та інтегративним результатом формування та взаємодії всіх зазначених компонентів морально-психологічної підготовленості поліцейського і основним показником її рівня [31, с. 17].

Загальнотрудові. Ця група охоплює моральні знання, переконання, навички, уміння, установки, ціннісні орієнтації та якості, що регулюють ставлення особистості до праці. Вони визначають рівень відповідальності, сумлінності, працьовитості, активності, самостійності, ініціативності, підприємливості, організованості та діловитості особистості.

Професійно-трудові. Ці компоненти виступають регуляторами поведінки працівника поліції як професіонала. Від їх сформованості залежить ставлення до справедливості, істини, правди, закону, рівень правослухняності, принциповості, непідкупності, відданості обов'язку, вірності присязі та непримиренності до правопорушень.

Особливе значення має морально-психологічна стійкість. Деякі аспекти правоохоронної діяльності створюють умови для потенційно негативного впливу на особистість працівника, спонукають до порушень законності. Використання владних повноважень може призводити до «душевного засліплення», черствості, неухважності до людей, надмірного

захоплення владою та нетерпимості до чужої думки. Суперечливість службових завдань іноді сприяє односторонньому «обвинувальному ухилу», ігноруванню суперечливих фактів, некритичному запозиченню поведінкових прийомів у кримінальних осіб. Сучасна практика також фіксує випадки пропозицій неправомірної вигоди, послуг або погроз працівникам поліції та їхнім сім'ям з метою змусити їх порушити професійний обов'язок, присягу та моральні норми. Морально-психологічна нестійкість – це зворотний бік морально-психологічної підготовленості, який є продуктом її недостатнього рівня.

Людські. Ця група компонентів визначає ставлення працівника поліції до інших людей як на службі, так і поза нею. Професія поліцейського тісно пов'язана з людьми, адже він захищає основні цінності суспільства та права громадян. Тому для нього особливо важливі повага до людей, усвідомлення значення їхньої гідності, прагнення відстоювати права і духовне благополуччя, забезпечення збереження особистої власності. Також значущими є ввічливість, тактовність, етичність у спілкуванні, культура поведінки в колективі та суспільстві, принциповість і справедливість у вирішенні людських проблем, гуманність, демократичність, повага до права інших на власну думку, позицію та вибір, чесність та інші моральні якості.

Самооціночні. Ці компоненти регулюють ставлення працівника до самого себе. Від них залежить рівень самокритичності, адекватна самооцінка, вимогливість до себе, ставлення до самовиховання, саморозвитку та самоосвіти, формування особистих стандартів і амбіцій, совісність, скромність та інші риси саморефлексії.

У зв'язку з цим перед такими науками про людину, як психологія, педагогіка, медицина, стоїть велике завдання примноження, розвитку і використання тих найбільших резервів нервової системи і психіки людини, на які вказував П. Павлов.

Відомо, що становлення і розвиток особистості залежить від природних і соціальних факторів, ступеню залученості людини в трудову діяльність, рівня освіченості і виховання. Якщо людина усвідомлює необхідність цілеспрямованого розвитку власної особистості, то можна говорити про саморегуляцію, самоконтроль, самовиховання.

Розглянемо докладніше питання про саморегуляцію і самоконтроль поліцейського як фактору, що перешкоджає професійній деформації особистості. Формування і розвиток морально-психологічних компонентів особистості відбувається під дією різних факторів об'єктивного і суб'єктивного порядку. Це означає, зокрема, що в процесі підготовки фахівців правоохоронних органів в сучасних умовах підвищується роль їх особистих зусиль в професійно-моральному розвитку. Високоморальною фахівець стає не по примусу, а за внутрішнім переконанням, яке виробляється самостійно. Моральний розвиток тільки тоді може бути ефективним, коли панує принцип: «Я повинен виховати себе сам». І, навпаки, не можна чекати успіхів там, де діють за принципом: «Мене повинні виховувати».

Самоконтроль - це процеси, за допомогою яких людина виявляється в змозі управляти своєю поведінкою в умовах суперечливого впливу соціального оточення або власних біологічних механізмів, зокрема при схильності до нав'язливості, схильності імпульсивних поривів і сильній залежності від зовнішніх впливів [61, с. 98].

Поява та розвиток самоконтролю визначаються соціальними вимогами до поведінки людини. Формування довільної саморегуляції передбачає здатність особистості усвідомлювати і контролювати як ситуацію, так і процес дій. Самоконтроль передбачає наявність певного еталону поведінки та можливість отримання інформації про контрольовані дії й внутрішні стани. Вольова регуляція базується на самоконтролі як складовій саморегуляції, водночас самоконтроль може виступати об'єктом вольового впливу, наприклад, у стресових або критичних ситуаціях.

Розвиток психологічного потенціалу працівників поліції особливо важливий зараз, в умовах зростання корупції, цинічного ставлення і спотворення ціннісних орієнтацій, звуження сфери потреб до виключно споживчого рівня, зростання злочинності. Працівники поліції повинні володіти таким психологічним потенціалом, який здатний протистояти професійній деформації.

Не можна сумніватися в необхідності особистісного саморозвитку працівників поліції, адже сильна, гармонійно сформована особистість здатна ефективно протистояти численним викликам і труднощам, що виникають у правоохоронній діяльності. Проте часто спостерігається скептичне ставлення або певна «духовна лінь» щодо роботи над собою та формування особистості, яка виходить за межі вузько егоїстичних інтересів і суб'єктивного сприйняття світу як «абсолютного» критерію явищ життя. Така позиція може призводити до руйнування психічного здоров'я та втрати фізичної витривалості, а також сприяти розвитку різноманітних професійних деформацій серед працівників поліції.

В основі культури самосвідомості працівника поліції лежить розвинена здатність до виходу за межі вузького егоїзму, формування почуття соціальної відповідальності, громадського обов'язку, який став внутрішнім почуттям людини. Розуміння свого «Я» (свого місця, мети, змісту) як працівника правоохоронної сфери - необхідна умова самосвідомості професіонала. Останнє тісно пов'язане зі здатністю поліцейських самостійно формулювати цілі і завдання своєї професійної діяльності в рамках, які регламентують її норми і правила на певний проміжок часу, виробляти професійну стратегію саморозвитку і самовиховання, засновану на глибинному розумінні і потребі в моральному самовдосконаленні. На цьому шляху поліцейський неминуче стикається з низкою суперечностей соціального, філософського характеру, що народжують часто негативні, руйнівні для особистості емоційні переживання. Ось чому важливо окреслити для себе хоча б приблизне коло

протирич, які знайшли своє відображення в багатьох теоретичних і прикладних науках, спробувати виробити відносно стійку, яка підпорядковується здоровому глузду і логіці розуму емоційну реакцію на ці суперечності. Таким чином, культура самосвідомості поліцейського передбачає володіння системою саморегулювання психічних емоційних процесів і станів.

Саморегуляція поведінки забезпечує зростання результативності діяльності та раціональне використання вільного часу. Вона сприяє вдосконаленню процесів формування високих професійних і морально-психологічних якостей, розвитку стійкості до антисоціальних та аморальних впливів. Це зумовлює необхідність постійного комплексного розвитку особистості працівника, надає його діяльності цілеспрямованості, активності та витривалості, а також допомагає найбільш ефективно долати труднощі професійної служби та повсякденного життя.

Самовдосконалення особистості - це свідоме виховання в собі позитивних, соціально цінних якостей.

Варто наголосити, що відхилення самооцінки від реалістичного рівня одразу впливає як на службову діяльність, так і на особистісне вдосконалення. Завищена оцінка власних можливостей часто призводить до зупинки у саморозвитку, тоді як занижена — породжує невпевненість у досягненні успіху й може стати причиною припинення процесу самовиховання. Отже, без адекватного ставлення до власної особистості неможливі ні ефективний моральний саморозвиток, ні значні результати у професійній діяльності.

Адекватна самооцінка є показником високої професійної зрілості, формує віру спеціаліста у власні сили, відчуття гідності та визначає рівень його активності. Вона слугує основою для ефективного саморегулювання поведінки й діяльності як у системі міжособистісних відносин, так і в службовому колективі та суспільстві загалом. Тому важливо сприяти розвитку та підтримці об'єктивної самооцінки у фахівців. Керівник,

справедливо оцінюючи підлеглих, водночас формує в них навичку критичної та вимогливої самооцінки.

У процесі самовдосконалення широко застосовується метод самопримусу – особлива функція волі, що спрямована на змушення себе виконувати певні дії. При цьому важливо враховувати, що цінність та ефективність самопримусу зростає, якщо він виникає під впливом внутрішніх мотивів і планується заздалегідь. Дотримання статутних положень, службових настанов та вимог дисципліни також є формою морального самовиховання, яке іноді буває важким та суперечливим.

Самовладання є важливим засобом протидії шкідливим звичкам і негативним емоційним станам. Воно проявляється у здатності «не втрачати себе» у небезпечних ситуаціях, придушувати страх і сильні негативні емоції, зберігати ясність розуму та силу волі. Основні характеристики самовладання: наявність моральних почуттів вищого порядку (непохитний оптимізм, віра в правоту своїх дій), уміння орієнтуватися у складних обставинах та сильна воля. Досвід правоохоронної практики свідчить, що прояви героїзму та самопожертви часто пов'язані саме з самовладанням. Воно зазвичай проявляється у внутрішньому спокої, який легше досягає розважлива людина, звикла обмірковувати свої дії, ніж імпульсивна особистість.

Дисципліна у правоохоронних органах є фундаментальною, однак особливе значення має перетворення її на самодисципліну. Самодисципліна – це вища форма дисципліни, що базується на усвідомленій необхідності завжди діяти суворо відповідно до вимог служби. Вона передбачає повну владу над собою задля інтересів справи, підвищує боєздатність і боєготовність підрозділу.

Обставини служби та життя вимагають також використання інших методів самовиховання, таких як самообмеження, самовідмова, самозобов'язання тощо. Зокрема, самозобов'язання широко застосовується

у навчальному процесі, під час підготовки до іспитів і службових випробувань.

Ритуали відіграють важливу роль у професійному вихованні та формуванні культури самовизначення. Присяга, клятва чи інші символічні дії, організовані емоційно й естетично, допомагають новачкам глибше усвідомити зміст своєї професійної діяльності. Ритуально-церемоніальні форми виконання службових і професійних ролей виступають засобом особистісного занурення у професійне середовище та засвоєння діяльнісно-професійних норм. Вони виконують кілька ключових функцій:

- закріплюють і передають значущі професійні цінності, традиції, звичаї та зразки поведінки;
- підтримують і розвивають норми професійної моралі та етикету;
- формують відчуття належності, психологічної єдності з професійною спільнотою, сприяючи процесам самовизначення.

Отже, в цілому профілактика і корекція професійної деформації особистості працівника на практиці виступає взаємопроникаючими процесами, які можуть по-різному співвідноситися в часі. Окремим актом, які реалізують профілактичний, корекційний вплив, є засіб. Він має вигляд заходу, що складається з певної сукупності дій, що здійснюються конкретними суб'єктами.

У нашому дослідженні таким заходом виступає морально-психологічна підготовка працівників, яка полягає у формуванні та розвитку індивідуально-особистісних характеристик (його морально-психологічних особливостей), які блокують деформуючий вплив.

Таким чином, з метою профілактики та подолання професійної деформації особистості поліцейського необхідним є здійснення організаційно-практичних, кадрових, психолого-педагогічних заходів, участь в яких необхідно приймати керівникам, кадровим та психологічним службам поліції.

Отже, діяльність із попередження чи локалізації професійної деформації включає такі напрями:

1. виявлення ознак або схильності до професійної деформації з дотриманням базових принципів психодіагностики — доброзичливої об'єктивності, всебічності й повноти, конфіденційності, динамічності та мінімального втручання в життєдіяльність працівника і колективу;
2. встановлення ключових детермінант, що зумовлюють розвиток професійної деформації особистості;
3. урахування морально-психологічних факторів, які впливають на виникнення та прояви професійної деформації;
4. дослідження та оцінка стану службового колективу.
5. проведення комплексу профілактичних заходів, що створюють перешкоду на шляху до професійної деформації. Її доцільно проводити в трьох взаємопов'язаних напрямках:

- 1) організаційно-адміністративному; ці заходи за пропозицією психолога або ініціативно здійснюють працівники кадрової служби, керівний склад органу, установи.
- 2) психолого-педагогічному; зручною формою проведення заходів цього напрямку є заняття з професійно-психологічної підготовки та психолого-педагогічної майстерності, що входять в систему службової підготовки в поліції.
- 3) корекційно-реабілітаційного; зазначені заходи здійснюють працівники кадрової служби, посадові особи, відповідальні за службову підготовку. Психолог виконує організаційно-допоміжну роль.

Отже, правове регулювання профілактики професійної деформації працівників поліції має наступні стадії правової діяльності: 1) формування правосвідомості працівників поліції, яке включає в себе трансформування суспільних потреб і норм природного права; 2) формування і тлумачення позитивного права; 3) виникнення правовідносин як індивідуалізація прав і

обов'язків; 4) безпосередня реалізація прав і обов'язків суб'єктами права; 5) правозастосування, яке здійснюється правоохоронними органами; 6) вплив держави на працівників поліції, які порушують норми позитивного права.

Механізм правового регулювання профілактики професійної деформації працівників поліції являє собою цілісну систему правових засобів, які взаємопов'язані між собою та утворюють єдність. Ці елементи формують внутрішні зв'язки й відносини, що відображають сутність об'єкта як самостійного та відносно незалежного явища. Структура механізму визначається складом його компонентів (елементів), які виконують різні ролі у забезпеченні ефективності регулювання. При цьому в межах механізму доцільно виокремлювати органічні та функціональні складові.

До складових механізму правового регулювання профілактики професійної деформації працівників поліції відносяться:

- 1) Правові норми;
- 2) Правові відносини управлінського та правоохоронного характеру;
- 3) Реалізація норм права працівниками поліції.

Основні шляхи підвищення ефективності правового регулювання профілактики професійної деформації працівників поліції включають:

Вдосконалення правотворчості. Під час формування нормативних актів, що регламентують діяльність правоохоронних органів, важливо максимально враховувати суспільні інтереси та закономірності, у межах яких вони будуть реалізовуватись. За допомогою юридичних та інформаційно-психологічних засобів слід створювати такі умови, за яких дотримання закону стає більш вигідним, ніж його порушення. Окрім того, важливо зміцнювати юридичні гарантії правових механізмів профілактики професійної деформації, підвищуючи ймовірність досягнення цінностей та знижуючи ризики виникнення перешкод цьому процесу.

Вдосконалення правозастосування. Ефективність нормативного регулювання доповнюється належним застосуванням правових актів, що є ключовим елементом механізму правового регулювання. Акти правозастосування виступають гарантією реалізації законних норм, забезпечують практичне задоволення інтересів працівників і суспільства у необхідний момент.

Підвищення рівня правової культури працівників поліції. Усвідомлення та дотримання норм права безпосередньо впливає на якість роботи всього механізму правового регулювання профілактики професійної деформації. Законність проявляється у безперервній та скоординованій діяльності всіх ланок, їхньому підпорядкуванні нормам права.

Головним орієнтиром для розвитку та удосконалення механізму правового регулювання повинні стати інтереси працівників поліції. Механізм, що виступає як юридична технологія задоволення цих інтересів, повинен бути соціально ціннісним, забезпечувати належний правопорядок у державі, особисту та публічну безпеку, а також сприяти формуванню нової соціальної ролі поліції.

Профілактика професійної деформації працівників поліції повинно будуватися з обов'язковим урахуванням її детермінації, що сприятиме усуненню причин і умов, які її спричиняють.

Конкретними завданнями, які вирішуються в процесі профілактики професійної деформації поліцейських є:

- вироблення у поліцейських професійного імунітету і високої культури у роботі;
- розвиток морально-психологічної стійкості і ділової спрямованості;
- формування установки на дотримання в роботі кодексу професійної честі;
- здійснення постійного психологічного супроводу і організація психокорекційної роботи з персоналом;

- вдосконалення стилю і методів управління персоналом;
- формування оптимального морально-психологічного клімату в службах і підрозділах правоохоронних органів.

ВИСНОВКИ

На основі застосування сучасних науково-методологічних підходів в роботі визначено сутність професійної деформації поліцейських; здійснено класифікацію чинників, що детермінують її розвиток і динаміку; обґрунтовано напрямки профілактики професійної деформації на основі удосконалення нормативно-правового регулювання, організації соціально-психологічної роботи та комплексу психокорекційних заходів.

За результатами дослідження сформульовано низку висновків, а саме:

1. Професійна деформація являє собою результат спотворення професійних і особистісних якостей працівника органу поліції під впливом негативних факторів діяльності і навколишнього середовища. При відсутності у поліцейського достатнього рівня психологічної стійкості часто спостерігається розвиток його професійної деформації. Прояви професійної деформації є наслідком звернення працівника до неадекватних захисних механізмів у своїй діяльності: раціоналізації (пояснення своїх незаконних дій інтересами розкриття і розслідування злочину); віддавання (наприклад, словесної образи затриманих); заміщення (наприклад, досягнення помилкового відчуття своєї професійної значущості за рахунок зовнішньої атрибутики діяльності); ізоляції (скорочення контактів з іншими людьми поза межами своєї правоохоронної системи, звуження комунікативних зв'язків).

На розвиток професійної деформації особистості працівників правоохоронної діяльності впливають особистісні особливості (тривожність, емоційне вигорання, агресивність, самооцінка, рівень інтелекту, інтернальність), і організаційні чинники – умови і організація праці, стаж професійної діяльності, відносини з безпосереднім керівником і колективом, інтенсивність фізичних, інтелектуальних і психоемоційних навантажень.

2. Аналіз наукової літератури та матеріалів досліджень дозволив виділити ознаки професійної деформації особистості поліцейських, які зумовлені наступними детермінантами: соціально-економічними та ідеологічними факторами; специфікою правоохоронної діяльності; соціально-психологічними факторами; особистісними особливостями працівників.

Детермінанти професійної деформації, обумовлені соціально-економічними і ідеологічними факторами: корумпованість, домінування меркантильних інтересів, корислива мотивація, зрощування з кримінальним світом, наявність хибних цінностей, відсутність моральних підвалин, ідеологічних орієнтирів.

Детермінанти професійної деформації, зумовлені специфікою правоохоронної діяльності: невідповідність особистісних очікувань реаліям служби в правоохоронних органах; невідповідність професійної підготовки вимогам, що пред'являються; зловживання службовим становищем; зловживання алкогольними напоями як наслідок професійної некомфортності; зниження культури мови, рівня інтелекту (для окремих підрозділів); конфліктність; поява розчарування професією; впевненість у вседозволеності; самовиправдання порушення службових норм інтересами боротьби зі злочинністю; зловживання владою; використання службового становища в особистих цілях.

Детермінанти професійної деформації, обумовлені соціально-психологічними факторами: невдоволення положенням у суспільстві і в колективі; заздрість до успіху колег.

Детермінанти професійної деформації, обумовлені особистісними властивостями працівників: психологічна нестійкість; слабкість самоконтролю і самокритичності; відсутність прагнення до саморозвитку і самовиховання; заниження вимогливості до себе; хибне розуміння почуття обов'язку; переоцінка особистісного змісту професії; загравання з керівництвом; ігнорування зауважень колег; зарозумілість і захопленість

владою; розвиток схильності до насилля; цинізм; черствість до людської біди; конфліктність; агресивність; надмірна амбіційність; підозрілість; побоювання відповідальності (чи навпаки); скритність і замкнутість; пригніченість; підвищена образливість.

3. Поліцейським в процесі професійної діяльності майже постійно притаманний психоемоційний стрес, професійний ризик та психічна травматизація. Наявність екстремальних умов породжує особливі вимоги до особистості працівника-правоохоронця, які діагностуються на рівні професійного психологічного відбору. Професійний стрес та професійний ризик при прийнятті поліцейським управлінського рішення суттєво впливають на виникнення негативних явищ, які повинні нейтралізуватися відповідною супроводжувальною психологічною та коригувальною роботою.

4. В експериментальному дослідженні були виявлені особистісні особливості працівників органів поліції, що впливають на прояви професійної деформації.

Аналіз результатів показав, що тільки у 5% опитаних виявлено високий рівень ситуативної тривожності. Але у 49% респондентів високий рівень особистісної тривожності. Високий рівень особистісної тривожності передбачає у працівників появи стану тривожності в різних ситуаціях.

За показниками агресії і ворожості - у 19% опитаних низький рівень агресії, у 81% респондентів помірний рівень агресії. У 75% помірний рівень ворожості, 8% низький рівень і у 17% високий рівень ворожості.

Засвідчено про те, що у 30% працівників органів поліції виявлено початковий рівень прояву професійної деформації, середній рівень у 61% і глибокий - 9%. Це говорить про необхідність профілактики та психокорекції професійної деформації працівників поліції.

5. Механізм правового регулювання профілактики професійної деформації працівників органів поліції є цілісною системою правових засобів, яка характеризується єдністю елементів, що знаходяться в певних

зв'язках і відносинах між собою, характеризують сутність об'єкта як цілого і відносно незалежного явища. Його структура – визначений склад компонентів (елементів) об'єкта. В механізмі правового регулювання слід виділяти органічні та функціональні складові. До складових механізму правового регулювання профілактики професійної деформації працівників поліції належать: 1) правові норми; 2) правові відносини управлінського та правоохоронного характеру; 3) реалізація норм права працівниками поліції.

Головним орієнтиром для розвитку та удосконалення елементів механізму правового регулювання профілактики професійної деформації працівників поліції, підвищення її ефективності повинні стати інтереси працівників. Виступаючи у вигляді юридичної технології задоволення таких інтересів, механізм правового регулювання профілактики професійної деформації працівників поліції повинен бути соціально ціннісним, забезпечувати належний правопорядок у державі, особисту та публічну безпеку, сприяти визначенню якісно нової соціальної ролі поліції.

6. Профілактика професійної деформації працівників поліції повинно будуватися з обов'язковим урахуванням її детермінації, що сприятиме усуненню причин і умов, які її спричиняють.

Конкретними завданнями, які вирішуються в процесі профілактики професійної деформації поліцейських є:

- вироблення у поліцейських професійного імунітету і високої культури у роботі;
- розвиток морально-психологічної стійкості і ділової спрямованості;
- здійснення постійного психологічного супроводу і організація психокорекційної роботи з персоналом;
- вдосконалення стилю і методів управління персоналом;
- формування оптимального морально-психологічного клімату в підрозділах органів Національної поліції.

Таким чином, професійна деформація поліцейського є складним соціально-психологічним явищем, що включає взаємодію морально-етичних, правових, психологічних та поведінкових компонентів. Вона є наслідком постійного контакту працівника поліції з криміногенним середовищем, стресовими ситуаціями та конфліктними обставинами, які формують стійкі установки і моделі поведінки, що виходять за межі професійної діяльності. Усвідомлення цих механізмів є необхідним для розробки ефективних профілактичних заходів та програм підвищення морально-психологічної стійкості працівників поліції, що в свою чергу сприятиме формуванню більш ефективної та етичної системи правоохоронних органів.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

Нормативна література:

1. Конституція України : офіц. текст. Київ : КМ, 2015. 98 с.
2. Кримінальний кодекс України : закон України від 05. 04. 2001 р. № 2341-III із змін., внес. згідно із Законами України та Рішеннями Конституційного Суду.
3. Кримінально-процесуальний кодекс України : закон України від 13.04.2012 р. № 4651-VI.
4. Про державну службу : Закон України від 10 грудня 2015 р. № 889-VIII // *Відомості Верховної Ради*. 2016. № 4. Ст. 43.
5. Про запобігання корупції : закон України від 14.10.2014 № 1700-VII із змін., внес. згідно із Законами України та Рішеннями Конституційного Суду.
6. Про Національну поліцію : Закон України від 2 лип. 2015 р. № 580-VIII // *Відомості Верховної Ради України*. 2015. № 40-41. Ст. 379.
7. Про прокуратуру : закон України від 14 жовтня 2014 року № 1697-VII із змін., внес. згідно із законами України.
8. Про Службу безпеки України : закон України від 25.03.1992р. № 2229 – XII із змін., внес. згідно із законами України.
9. Про затвердження Правил етичної поведінки поліцейських : Наказ МВС України від 09.11.2016 № 1179 // Офіційний вісник України. – 2017. № 2. Ст. 55.
10. Про затвердження Порядку психофізіологічного обстеження кандидатів на службу в поліції та Порядку обстеження на предмет виявлення алкогольної, наркотичної та токсичної залежності кандидатів на службу в поліції : Наказ МВС України від 17.12.2015 № 1583, зареєстрований в Міністерстві юстиції України від 12.01.2016 № 37/28167
11. Про організацію добору (конкурсу) та просування по службі поліцейських : наказ Міністерства внутрішніх справ України від 25 грудня 2015 р. № 1631 // Офіційний вісник України. 2016. С. 156. Ст. 320.

12. Про затвердження Інструкції про порядок проведення атестування поліцейських : наказ Міністерства внутрішніх справ України від 17 листопада 2015 р. № 1465 // Офіційний вісник України. 2015. С. 234. Ст. 3073

13. Про затвердження Порядку та умов виплати грошового забезпечення поліцейським Національної поліції та курсантам вищих навчальних закладів МВС із специфічними умовами навчання : наказ Міністерства внутрішніх справ України від 6.04.2016 № 260 // Офіційний вісник України. 2016. № 39. С. 210. Ст. 1497.

14. Про затвердження Порядку підготовки та видання наказів щодо проходження служби в поліції : наказ Міністерства внутрішніх справ України від 23.11.2016 № 1235 // Офіційний вісник України. 2017. № 7. С. 165. Ст. 209.

Спеціальна література:

15. Александров Д. О. Психологічні механізми особистісної деформації працівника органів внутрішніх справ як наслідок професійної дезадаптації // Юридична психологія та педагогіка. 2013. № 1. С. 166-173.

16. Александров Ю. В. Проблеми професіоналізації та професійної деформації співробітників органів внутрішніх справ // Право і Безпека. - 2012. № 4. С. 323-328.

17. Бандурка О.М. Професійна етика працівників органів внутрішніх справ: навч. посібник. Харків: Вид-во НУВС, 2001. 220 с.

18. Богатирьов А. І. Витоки становлення та розвитку професійної деформації працівників виправних колоній середнього рівня безпеки // Науковий вісник Дніпропетровського державного університету внутрішніх справ. 2011. № 3. С. 208-214.

19. Васьківська С.В. Основи психологічного консультування. Навчальний посібник. Київ. Четверта хвиля, 2004. 256 с.

20. Ващенко І.В. Конфлікти: сучасний стан, проблеми та напрямки їх вирішення в органах внутрішніх справ. Х.: Національний університет внутрішніх справ, 2002. 256 с.
21. Віденєєв І. О. Особливості деформації професійної правосвідомості слідчих ОВС // Право і Безпека. 2014. № 2. С. 199-202.
22. Джужа О.М. Кримінологія : підручник / за заг. ред. О.М. Джужи. К.: Юрінком Інтер, 2002. 416 с
23. Екстремальна психологія : підручник / за заг. ред. проф.. О.В. Тімченка. К.: ТОВ «Август Трейд», 2007. 502 с.
24. Жидецька С. В. Профілактика професійної деформації як чинник стабільності психологічної готовності працівника поліції // Вісник Національного університету оборони України. 2015. Вип. 1. С. 77-81.
25. Збірник психодіагностичних методик для професійно-психологічного відбору кандидатів на військову службу за контрактом у Збройних Силах України : методичний посібник. / О. М. Кокун, В. М. Мороз, Н. С. Лозінська, І. О. Пішко. Київ: «Центр учбової літератури», 2023. 74 с.
26. Івоніченко Д.В. Соколова І.О. Довгалюк Ю.М. Нестабільність правомірної поведінки: теоретичні засади поняття та причини явища в Україні // Юридичний науковий електронний журнал. 2021. № 11. С. 38.
27. Казміренко В.П. Соціальна психологія підприємств. К.: вид-во КДУ імені Тараса Шевченка, 1993. 492 с
28. Кісіль З. Р. Історіографія проблеми дослідження професійної деформації працівників органів внутрішніх справ України як наукова парадигма // Науковий вісник Львівського державного університету внутрішніх справ. серія психологічна. 2014. Вип. 1. С. 85-94.
29. Кісіль З. Р. Професійна деформація працівників органів внутрішніх справ України: історіографія та феноменологія // Науковий вісник Львівського державного університету внутрішніх справ. серія психологічна. 2014. Вип. 2. С. 33-44.

30. Кісіль З. Р. Основи управління : посібник. Львів : Львівський державний університет внутрішніх справ, 2021, 232 с.
31. Кісіль З. Р. Фактори протидії професійно-психологічної деформації працівників органів внутрішніх справ // Університетські наукові записки. 2008. № 3. С. 13-17.
32. Р.-В. В. Кісіль. Професійна деформація та морально-психологічна реаксіологізація службової особи як форми мікросоціальних наслідків корупції: деонтологічний аналіз // Науковий вісник Львівського державного університету внутрішніх справ (серія психологічна). 2013. № 1. с.156; с.157
33. Кісіль Р.-В. В. Ідентифікація професійної стагнації та проявів деформації особи працівника ОВС як методика ранньої превенції корупційних правопорушень // Науковий вісник Львівського державного університету внутрішніх справ. серія психологічна. 2013. Вип. 2. С. 261-270.
34. Кісіль Р.-В. В. Професійна деформація та морально-психологічна реаксіологізація службової особи як форми мікросоціальних наслідків корупції: деонтологічний аналіз // Науковий вісник Львівського державного університету внутрішніх справ. серія психологічна. 2013. Вип. 1. С. 153-163.
35. Клименко І. В. Теоретичний аналіз проблеми професійної деформації працівників органів внутрішніх справ // Вісник Національного університету оборони України. 2012. Вип. 6. С. 218-221.
36. Коняєва, Л., & Гурович, О. (2022). Особливості синдрому емоційного вигорання у психологів-консультантів // Наукові праці Міжрегіональної Академії управління персоналом. Психологія, (3(56), 10-18. с.
37. Корупція: теоретико-методологічні засади дослідження / керівник авт. кол. доц. І.О. Ревак. Львів: ЛьвДУВС, 2011. 220 с.
38. Кротенко В. І. Основні шляхи подолання «синдрому вигорання» та професійної деформації у працівників в сфері «людина-людина» // Збірник

наукових праць Кам'янець-Подільського національного університету імені Івана Огієнка. Серія : Соціально-педагогічна. 2012. Вип. 20(1). С. 136-143.

39. Куренда Л. Дослідження деформації професійної правосвідомості юриста // Історико-правовий часопис. 2013. № 2. С. 37-42.

40. Куруч А. В. Шляхи подолання професійної деформації співробітників системи МВС // Честь і закон. 2013. № 2. С. 88-92.

41. Куций О. А. Домінуючі соціально-психологічні чинники професійної деформації у працівників ОВС // Науковий вісник Львівського державного університету внутрішніх справ. серія психологічна. 2011. Вип. 1. С. 81-93.

42. Кушнар'ов С. В. Психологічна профілактика професійної деформації працівників органів внутрішніх справ // Наука і правоохорона. 2014. № 2. С. 210-216.

43. Лазорко О.В. Психологія безпеки особистості як суб'єкта професіоналізації : дис... доктора психологічних наук : 19.00.01. Східноєвропейський національний університет імені Лесі Українки, м. Луцьк, 2017.

44. Леженіна Л. М. Засоби профілактики професійної деформації особистості у слідчих служби безпеки України // Вісник Харківського національного педагогічного університету імені Г. С. Сковороди. Психологія. 2015. Вип. 50. С. 131-137.

45. Леженіна Л. М. Чинники та прояви професійної деформації особистості слідчого // Вісник Харківського національного педагогічного університету імені Г. С. Сковороди. Психологія. 2017. Вип. 55. С. 103-111.

46. Лепех Л.Л. Соціальна та юридична ефективність механізму правового регулювання : дис.... кандидата юридичних наук : 12.00.01. «Теорія та історія держави і права; історія політичних і правових учень». Київ, 2019. с.93;

47. Марков В. В. Причини, що викликають професійну деформацію працівників органів внутрішніх справ // Право і Безпека. 2012. № 4. С. 226-228.
48. Мартиненко В.О. Запобігання зловживанню владою або службовим становищем, що вчиняється державними службовцями : дис...доктора філософії за спеціальністю 081 «Право». Київ, 2019. 216 с. С.98
49. Матієнко Т. В. Роль керівника в профілактиці професійної деформації серед державних службовців // Південноукраїнський правничий часопис. 2016. № 1. С. 58-63.
50. Мацегора Я. В. Проблема професійних деструкцій та деформацій працівників правоохоронних органів // Вісник Національного університету оборони України. 2013. Вип. 2. С. 247-252.
51. Медведєв В. С. Психологічна діагностика професійної деформації працівників органів внутрішніх справ // Вісник Національного університету оборони України. 2014. Вип. 2. С. 258-262.
52. Медведєв В.С. Проблеми професійної деформації співробітників ОВС (теоретичний та прикладний аспект). К.: НАВСУ, 1999. 310 с.
53. Михайлишин У. Б. Прояви професійної деформації працівників поліції // Теоретичні і прикладні проблеми психології. 2015. № 1. С. 275-286.
54. Москаленко В.В. Соціальна психологія : підручник. К.: Центр навчальної літератури, 2005. 624 с.
55. Особистість: практичні засади вивчення. Том 2. Навчально-методичний посібник / [Укладачі: Дмитрієва С. М., Максимець С. М., Бутузова Л. П., Дубравська Н. М., Фриз І. В., Сидоренко Н. І., Стахова О. О., Мачушник О. Л.]. Житомир: видавництво ЖДУ ім. І. Франка, 2017. 330 с.
56. Порфімович О.Л. Корпоративний імідж міліції України : монографія. Б. Церква: ТОВ «Червона Рута-Турс», 2005. 144 с.
57. Психологія у професійній діяльності поліції : навч. посіб. / [О. О. Євдокімова, І. В. Жданова, Д. В. Швець та ін.] ; за заг. ред. В. В. Сокурєнка ; МВС України, Харків. нац. ун-т внутр. справ. Харків, 2018. 426 с

58. Психологу для роботи. Діагностичні методики : збірник / уклад.: М.В. Лемак, В.Ю. Петрище/. Вид.2-ге, виправл. Ужгород : 2012. 616 с.
59. Радченко О.М. Теорія стресу та філософські погляди Ганса Сельє: значення для сучасної медицини. Медична газета «Здоров'я України 21 сторіччя» № 15-16 (532-533), 2022 р.
60. Савчин М.В. Професійна особистісна деформація співробітників органів внутрішніх справ та деякі шляхи її профілактики // Вісник Львівського державного університету внутрішніх справ. 2005. № 2. С. 145-152.(
61. Синявська О.Ю. Професійна етика як чинник протидії професійній деформації працівників органів внутрішніх справ // Право і безпека. 2005. №4`1. С.96–99.
62. Стуліка, О., & Бабкіна, А. (2021). Психологічні механізми особистісного реагування в ситуації невизначеності // Молодий вчений, 3 (91), 193-198.
63. Хоржевська І. М. Особливості професійної деформації особистості військових та міліціонерів // Науковий вісник Миколаївського державного університету імені В. О. Сухомлинського. Сер. : Психологічні науки. 2013. Т. 2, Вип. 10. С. 312-315.
64. Чемодурова Ю. М. Проблема визначення соціально-психологічних компонентів професійної деформації особистості // Науковий вісник Миколаївського державного університету імені В. О. Сухомлинського. Сер. : Психологічні науки. 2012. Т. 2, Вип. 9. С. 242-245.
65. Avramenko, M. (2020). Psychological features of views of foreign scientists on stress and its consequences // Вісник Національного університету оборони України, 54(1), 5–12.
66. Furnham A. Personality of work. London: Routledge, 1992. 354 p.(
67. Gersons B.P.R. Patterns of PTSD among Police Officers following Shooting Incidents: A Two – Dimentional Model and Treatment Implications // Journal of Traumatic Stress. 1989. V. 2. № 3. P. 247–257.

68. Mechanic D. Students under Stress. New York: Free Press, 1962. P. 117.
69. Stagner R. Aging in industry. // In J. Birren K. Handbook of the psychology of aging. – New York: Van Nostrand Reinhold. 2005. P. 747–817.
70. Tappan W.P. Crime, Justice and Correctiveness. New York: Mc Yraw Hill, 2008. 468 p.
71. Ternovsky L.N., Ternovskaya V.A. The professional deformation of the personality from the point of view of deontology // European Neuropsychopharmacology. Elsevier, Amsterdam, 1995. 5 (№ 3). P. 363-364.

Здобувач вищої освіти _____ О.В. Волошко

Науковий керівник _____ Т.В. Матієнко

ДОДАТКИ

Додаток 1

Зведена таблиця всіх показників експериментального дослідження
поліцейських

Група	№ респондента	Стать	Загальна агресія	Ворожість	Напруга	Резистенція	Виснаження	Ситуативна тривожність	Особистісна тривожність	Нейроцизм	Екстраверсія	Відкритість досвіду	Співтовариство	Свідомість
5 років	1	Ж	16	10	23	35	48	37	47	7	9	5	7	9
	2	Ч	10	7	6	26	18	30	37	8	9	8	9	9
	3	Ч	15	8	48	69	64	40	52	9	8	9	9	9
	4	Ч	14	4	20	24	30	43	47	8	9	9	9	9
	5	Ч	11	9	38	40	25	41	35	7	9	8	9	9
	6	ч	16	10	60	69	30	35	41	9	7	7	8	8
	7	Ч	12	3	22	28	21	32	47	6	8	9	9	9
	8	Ч	20	8	70	57	41	50	48	8	9	9	6	7
	9	Ч	17	7	5	9	8	31	52	8	9	9	9	9
	10	Ч	14	11	30	11	17	41	60	9	9	9	9	9
	11	ч	17	4	12	39	7	31	47	6	8	9	9	9
	12	Ч	8	1	3	24	13	38	43	9	9	7	9	9
	13	Ч	9	6	32	31	13	36	59	9	9	8	7	8
	14	Ч	5	3	10	17	20	40	31	9	8	9	9	7
	15	Ч	16	7	18	33	14	36	37	7	9	9	9	9
	16	ч	9	3	16	18	17	40	56	9	9	9	9	9
	17	Ж	15	7	30	42	29	40	55	9	9	9	9	8
	18	Ч	14	6	76	64	72	31	49	9	6	9	9	4
	19	Ж	16	10	21	38	38	37	35	9	9	6	9	8
	20	Ч	9	4	12	22	18	34	47	8	9	9	6	7
	21	Ч	15	8	53	67	57	40	26	9	6	9	9	4
	22	Ч	8	1	71	39	47	38	44	4	9	9	9	9
	23	Ч	14	8	3	24	23	42	57	4	9	9	9	9

	24	ж	15	7	63	40	40	38	20	9	9	9	8	9
10 років	25	ч	11	6	30	25	16	20	41	7	9	9	9	9
	26	ч	17	6	33	41	34	37	52	9	9	9	9	9
	27	ч	11	2	26	27	17	41	38	8	9	9	9	9
	28	ж	16	5	37	34	18	34	50	6	7	6	8	8
	29	ч	15	5	45	35	26	41	49	9	9	9	9	9
	30	ж	18	9	20	40	49	43	40	9	9	6	9	8
	31	ч	18	8	23	57	33	28	12	9	9	9	9	9
	32	ж	15	5	22	33	35	31	29	9	9	9	7	9
	33	ч	11	1	6	42	32	28	21	8	9	9	9	9
	34	ч	8	8	33	22	26	40	61	9	9	9	9	9
	35	ч	15	7	10	43	13	43	36	9	9	9	9	9
	36	ч	14	7	35	50	10	47	35	9	9	9	8	9
	37	ч	9	3	26	20	7	33	29	8	9	9	9	9
	38	ч	16	10	24	49	17	37	32	4	9	9	9	9
	39	ч	17	7	40	68	23	32	48	9	6	9	9	4
	40	ч	15	7	5	39	23	43	52	4	9	9	9	9
	41	ч	11	5	10	24	23	42	50	9	9	8	9	7
	42	ж	4	3	0	7	5	48	57	9	8	9	9	7
	43	ч	18	8	71	39	47	32	47	4	9	9	9	9
	44	ж	18	9	25	53	51	43	39	9	8	9	9	7
	45	ч	15	5	45	35	26	41	43	8	9	9	6	7
	46	ж	9	5	49	35	33	31	28	9	9	6	9	8
	47	ж	14	5	22	60	22	34	39	9	9	9	8	9
	48	ч	20	2	30	37	23	31	40	9	6	9	9	4
	49	ж	4	3	0	7	5	48	58	9	9	9	8	9
	50	ч	20	8	59	62	51	50	63	9	6	9	9	4
	51	ч	20	8	71	39	47	31	53	9	6	9	9	4
	52	ж	15	7	30	35	27	40	32	9	9	9	8	9
	53	ч	20	2	30	37	23	31	25	9	6	9	9	4
	54	ч	9	4	12	22	13	34	40	8	8	9	9	9
	55	ч	13	8	29	45	18	42	39	9	9	9	9	9

	56	Ч	14	5	42	45	37	34	38	9	9	9	9	9
15 років і більше	57	Ч	13	5	33	46	29	32	49	9	8	9	9	9
	58	Ч	17	7	40	68	23	32	44	9	9	9	9	9
	59	Ч	9	4	12	22	13	34	47	8	8	9	9	9
	60	Ч	14	11	53	31	21	48	34	9	9	9	9	9
	61	ч	13	5	5	17	8	34	48	4	9	9	9	9
	62	Ж	12	10	47	49	24	35	51	9	8	9	9	7
	63	Ж	9	5	15	7	23	32	57	5	9	8	9	9
	64	Ч	16	10	11	47	13	37	54	9	9	9	9	9
	65	Ч	14	6	33	10	15	32	27	9	9	9	8	9
	66	Ч	17	10	49	79	79	40	34	9	9	8	9	8
	67	Ч	17	10	61	76	81	40	44	4	9	9	9	9
	68	Ч	16	9	8	27	5	37	47	4	9	9	9	9
	69	Ч	16	10	58	69	30	35	50	9	6	9	9	4
	70	Ч	15	2	12	29	8	27	29	8	9	9	6	7
	71	Ж	15	5	10	7	15	32	31	9	9	6	9	8
	72	Ч	17	6	33	41	34	37	49	8	9	9	6	7
	73	Ч	17	4	13	39	11	31	52	8	9	9	6	7
	74	Ч	8	8	71	39	47	40	61	8	9	9	6	7
	75	ч	11	6	25	25	16	20	18	9	6	9	9	4

Таблиця 2.1.

**Результати за методикою «Діагностика рівня емоційного вигорання
Бойко В.В.» (в%)**

Ступінь вираженості та вигорання	1	2	3	4	напруга	5	6	7	8	резистенція	9	10	11	12	виснаження	вигорання
Несформований симптом	32	21	25	19	21	43	34	36	37	40	46	27	22	19	19	30
Симптом у фазі формування	0	2	3	9	5	0	7	5	6	6	5	6	0	4	6	61
Сформований симптом	18	7	2	12	14	17	9	9	7	14	9	7	8	7	5	9

1 - переживання психотравмуючих обставин, 2 -незадоволеність собою, 3 - «загнаність в клітку», 4 - тривога і депресія, 5-неадекватне виборче емоційне реагування, 6-емоційно-моральна дезорієнтація, 7-розширення сфери економії емоцій, 8-редукція професійних обов'язків, 9-емоційний дефіцит, 10-емоційна відстороненість, 11-особиста відстороненість, 12- психосоматичні та психовегетативні порушення.

Таблиця 2.2.

Результати рівнів агресії і ворожості відповідно до стажу роботи (%)

Стаж роботи	Рівень показників	Загальна агресія	ворожість
До 5 років	низький	8	2
	норма	24	24
	високий	0	5
Від 5 до 10 років	низький	8	5
	норма	32	33
	високий	0	4
15 років і більше	низький	4	1
	норма	24	18
	високий	0	8

Таблиця 2.3.

**Результати рівнів ситуативної та особистісної тривожності
відповідно до стажу роботи (у%)**

Стаж роботи	Рівень показників	Ситуативна	Особистісна
До 5 років	низький	2	2
	норма	29	11
	високий	1	19
Від 5 до 10 років	низький	3	8
	норма	33	16
	високий	4	16
15 років і більше	низький	3	4
	норма	25	9
	високий	0	15

Таблиця 2.4.

Середньо групові показники за шкалами особистісного опитувальника «FFI» з різним ступенем емоційного «вигорання»

Ступінь вираженості симптому вигорання	Несформована стадія	В стадії формування	Сформована стадія
нейротизм	7,3	8,1	8,7
екстраверсія	8,7	8,3	7,5
відкритість досвіду	8,6	8,5	8,8
співробітництво	8,8	8,3	8,1
свідомість	8,5	7,8	6,1