

Прикарпатський національний університет імені Василя Стефаника

Факультет психології

Кафедра клінічної та реабілітаційної психології

## **ДИПЛОМНА РОБОТА**

на здобуття першого (бакалаврського) рівня вищої освіти

на тему:

**«Вплив екстремальних умов праці на формування професійної  
ідентичності працівників ДСНС»**

Виконала:

студентка 4 курсу, групи ПС-42  
спеціальності 053 «Психологія»

Василик В.В

Керівник:

к. психол. наук, професор Гасюк М.Б

Рецензент:

к. психол. наук, доцент Іванцев Н. І.

## ЗМІСТ

<b>ВСТУП.....</b>	<b>3</b>
<b>РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИЧНІ АСПЕКТИ ДОСЛІДЖЕННЯ ФОРМУВАННЯ ПРОФЕСІЙНОЇ ІДЕНТИЧНОСТІ В ЕКСТРЕМАЛЬНИХ УМОВАХ ПРАЦІ .....</b>	<b>6</b>
1.1 Теоретичні підходи до вивчення професійної ідентичності та її психологічна структура.....	6
1.2 Вплив стресових та екстремальних умов праці на емоційний стан і професійну діяльність працівників ДСНС.....	14
1.3 Адаптація та розвиток професійної ідентичності в умовах підвищеного професійного ризику.....	19
<b>РОЗДІЛ 2. ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ ОСОБЛИВОСТЕЙ ФОРМУВАННЯ ПРОФЕСІЙНОЇ ІДЕНТИЧНОСТІ ПРАЦІВНИКІВ ДСНС В ЕКСТРЕМАЛЬНИХ УМОВАХ .....</b>	<b>27</b>
2.1 Методологічні основи емпіричного дослідження: характеристика вибірки, опис методів, процедура збору та аналізу даних .....	27
2.2 Аналіз та інтерпретація результатів емпіричного дослідження .....	33
2.3 Практичні рекомендації та психологічні ресурси для підтримки професійної ідентичності рятувальників ДСНС .....	46
<b>ВИСНОВКИ.....</b>	<b>53</b>
<b>СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ.....</b>	<b>56</b>
<b>ДОДАТКИ.....</b>	<b>61</b>

## ВСТУП

**Актуальність дослідження.** Сьогодні у науково-психологічних джерелах досить актуальними є питання формування та розвитку ідентичності. Її активно досліджують у розрізі змін у процесі дорослішання, в залежності від професійної діяльності, у різних соціальних ситуаціях, при різноманітних соціальних ситуаціях.

Так, вважається, що у процесі життєдіяльності, особистість може стикатися з особливими умовами життєдіяльності, які суттєво впливають на змістові компоненти ідентичності, викликаючи їх дисгармонійне функціонування. До таких особливих умов належить професійна діяльність у ситуаціях підвищеного ризику та стресу, зокрема, як у випадку з працівниками Державної служби України з надзвичайних ситуацій. Робота рятувальників відзначається не лише високим рівнем соціальної відповідальності, але й наявністю постійних факторів небезпеки, емоційного напруження, невизначеності та непередбачуваності. В умовах екстремальної праці, пов'язаної з ліквідацією надзвичайних ситуацій, порятунком життя людей та захистом інфраструктури, формується специфічний тип професійної ідентичності, що відображає ціннісні орієнтації, систему смислів, уявлення про себе як про фахівця. Такі умови можуть сприяти як поглибленню ідентифікації з професією, підвищенню суб'єктивного значення професійної ролі, так і розвитку професійних деформацій, пов'язаних із порушенням балансу між особистими та професійними аспектами «Я-концепції».

Серед науковців, які досліджували суміжну проблематику, можна відзначити праці О. Васильєвої, Л. Орехової, С. Максименка, де аналізується вплив стресогенних чинників на особистість фахівців. Актуальними є також напрацювання Н. Чепелевої щодо професійної деформації та М. Левченка - стосовно психологічного супроводу службовців у кризових умовах. Таким чином, вивчення особливостей формування професійної ідентичності в екстремальних умовах служби є не лише теоретично значущим, а й має велике

прикладне значення для організації психологічної допомоги працівникам ДСНС.

І хоча науковий інтерес до вивчення проблеми професійної ідентичності особистості зростає, здебільшого у дослідженнях акцентується увага на періоді професійного становлення або адаптації. Водночас особливості впливу тривалого стресу, ризику та напруження на трансформацію особистості залишаються недостатньо вивченими.

Отже, вивчення особливостей змін в структурі особистості під впливом екстремальних стресових умов є не лише теоретично значущим, а й має практичне значення для організації ефективного психологічного супроводу та підтримки професійної ідентичності рятувальників ДСНС.

**Об'єкт дослідження** – професійна ідентичність працівників ДСНС.

**Предмет дослідження** - вплив екстремальних умов праці на формування професійної ідентичності працівників ДСНС.

**Гіпотеза дослідження** - довготривалі екстремальні стресові умови праці працівників ДСНС мають деформуючий вплив на професійну ідентичність особистості.

**Мета дослідження** – теоретично проаналізувати та емпірично дослідити вплив екстремальних умов праці на формування професійної ідентичності працівників ДСНС.

**Завдання дослідження:**

1) Охарактеризувати теоретичні підходи до поняття «професійної ідентичності» у науково-психологічній літературі.

2) Проаналізувати вплив стресових та екстремальних умов праці на емоційний стан і професійну діяльність працівників ДСНС.

3) Провести емпіричне дослідження особливостей формування професійної ідентичності працівників ДСНС в екстремальних умовах.

4) Розробити практичні рекомендації та психологічні ресурси для підтримки професійної ідентичності рятувальників ДСНС.

**Методи та методики:**

- Теоретичні методи: аналіз і синтез; порівняння, конкретизація, систематизація; узагальнення наукових підходів для дослідження сутності поняття «професійна ідентичність» та впливу стресових факторів на її формування.
- Емпіричні методи: методика дослідження професійної ідентичності (Л.Б. Шнейдер), що спрямована на визначення типу та рівня професійної ідентичності, Шкала стресостійкості Коннора – Девідсона (CD-RISC), що дозволяє оцінити особливості психологічної резильєнтності та методика діагностики емоційного вигорання В. В. Бойка, яка спрямована на вивчення розвитку синдрому емоційного вигорання в професійній діяльності; Опитувальник "Стратегії подолання стресу" (Coping Strategies Inventory), що допомагає оцінити, які стратегії використовують працівники для подолання стресу, що може впливати на їхню професійну ідентичність.
- Методи аналізу: якісні та кількісні (описова та частотна обробка даних, порівняльний аналіз за критерієм Краскела-Уоллеса).

**База дослідження:** Дослідження проводились серед співробітників ДСНС України у Івано-Франківській області. Вибірка представлена 35 співробітниками відділу.

**Структура роботи.** Кваліфікаційна робота складається зі вступу, двох розділів, висновків, списку використаних джерел ( найменування) та додатків. Робота містить таблиць, рисунки, додатки. Загальний обсяг роботи 63 сторінки, з них основного тексту – 55.

# РОЗДІЛ 1.

## ТЕОРЕТИЧНІ АСПЕКТИ ДОСЛІДЖЕННЯ ФОРМУВАННЯ ПРОФЕСІЙНОЇ ІДЕНТИЧНОСТІ В ЕКСТРЕМАЛЬНИХ УМОВАХ ПРАЦІ

### 1.1. Теоретичні підходи до вивчення професійної ідентичності та її психологічна структура

На сьогоднішньому етапі розвитку соціальних наук поняття «професійна ідентичність» викликає підвищений дослідницький інтерес, оскільки набуває особливої значущості в контексті аналізу соціальної структури суспільства. Соціологічна наука розглядає поняття ідентичності як ключовий чинник, що характеризує соціальну взаємодію, має безпосередній вплив на внутрішньо групові та між групові процеси, а також сприяє формуванню певних моделей поведінки, системи соціальних норм та установок як індивіда, так і соціуму в цілому.

Передусім необхідно окреслити суть самого поняття. Так, за визначенням Орешета Ю. [10] ідентичність - це складне, багатовимірне явище, що формується в результаті постійної взаємодії особистості з соціальним середовищем. Вона виникає як результат процесу соціалізації, у якому індивід засвоює ролі, норми та очікування, властиві його соціальному контексту. Суспільство, висуваючи певні вимоги до поведінки членів окремих соціальних груп, одночасно створює умови для виникнення почуття приналежності, а особистість, у свою чергу, прагне знайти та утвердити своє місце в цій системі координат.

Варто зауважити, що ідентичність не є сталою категорією, вона змінюється продовж життя особистості. На її формування мають вплив різноманітні чинники на кожному віковому етапі особистості, особливо у кризові періоди, коли попередні уявлення про себе зазнають перегляду або

потребують переосмислення. Такі трансформації є індивідуальними та залежать від внутрішніх та зовнішніх чинників [14].

Поведінковий психологічний підхід розглядає ідентичність через низку виборів та рішень особистості, що стосуються цілей, життєвих пріоритетів та пошуку шляхів самореалізації у процесі її самовизначення. Ці аспекти формують внутрішню структуру та укріплюють її.

Таким чином можна сказати, що в даному аспекті ідентичність є результатом постійної та безперервної взаємодії людини з оточуючим світом, у якому вона може адаптуватися до соціальних умов та конструювати себе як особистість.

Первинні теоретичні й емпіричні засади вивчення ідентичності, а також базовий понятійний апарат для дослідження ідентифікаційних процесів були закладені в межах психологічної парадигми. У ній феномен соціальної ідентичності розглядається через призму категорій «самототожність» і «уподібнення». Такий підхід започаткував З. Фрейд. На його думку, ідентифікація - це несвідомий процес, який формується внаслідок найпершого емоційного зв'язку дитини з батьками. Завдяки цьому індивід починає поводитися, думати й відчувати подібно до того, з ким себе ототожнює [10].

Ідеї З. Фрейда були розвинені Е. Еріксоном, який об'єднав психоаналіз, філософію та соціологію у своєму підході. Він розглядав ідентичність як процес безперервної самототожності особистості, який з одного боку є ознакою її цілісності та зрілості, а з іншого - відображає інтеграцію особистих переживань із приналежністю до соціальної групи та прийняттям її ідеалів [6].

Таким чином, вважаємо ідентичність як динамічну систему, що поєднує в собі як особистісні (індивідуальні) уявлення про себе, так і соціальні компоненти, зумовлені включенням особистості в певні соціальні групи, професійні спільноти, культурні середовища. Це не лише про те, «хто я є», а й про те, «ким я прагну бути», «де моє місце у світі» та «як я себе в ньому реалізую».

Ідентичність виступає своєрідним «мостом» між внутрішнім світом людини і соціальним контекстом, у якому вона діє, переживає, розвивається. Особливо яскраво ці процеси виявляються в періоди життєвого вибору - наприклад, при формуванні професійної ідентичності, коли індивід не лише обирає фах, а й приймає відповідну систему цінностей, норм, етичних стандартів, властивих обраній сфері діяльності.

Отже, ідентичність - це складне поєднання когнітивного усвідомлення, емоційного прийняття та поведінкової реалізації себе в системі соціальних координат. Її становлення - це безперервний, активний процес, що має вирішальне значення для особистісного зростання та соціальної адаптації.

За останні десятиліття дослідження професійної ідентичності у західній науці значно розширилися. Якщо раніше основним джерелом формування професійної ідентичності вважалися тривалі періоди навчання та соціалізації (Т. Парсонс, У. Мур), то нині звертають увагу на неоднозначність терміна «професіоналізм», розмитість меж професійної сфери, феномени корекції ідентичності (при зміні посади або в разі розбіжності між очікуваннями та реальними умовами праці), проблему престижу та гендерної належності [11].

Дослідження у цій сфері дозволяють виявити взаємовплив професійної діяльності та ідентичності особистості, а також її вплив на колектив і добробут організації. Відповідно до праць Х. Гарднер [8], професійна ідентичність значною мірою відрізняється від групової та організаційної, що підтверджено й іншими авторами. А. Фіцджеральд [7] у своїй роботі зазначає, що терміни «професійна ідентичність», «професіоналізм», «професійна соціалізація» часто використовуються без чітких визначень або з протиріччями.

Американські дослідники Г. Гарднер і Л.С. Шульман [8] виокремили шість ключових характеристик професіонала: відповідальність перед клієнтами й суспільством, спеціальні знання та вміння, унікальні навички, здатність до об'єктивного судження в умовах невизначеності, здатність навчатися на основі досвіду, наявність професійної спільноти, що здійснює контроль. Т. Оффельт [6]

також виділив подібні риси, акцентуючи на добросовісності, актуальних знаннях, критичному мисленні, залученості до професійної спільноти.

Загалом у сучасних дослідженнях професійна ідентичність розглядається через такі чинники: поведінку, знання, цінності та переконання, соціокультурний контекст, групову належність та самосвідомість.

Серед українських дослідників, які вивчали проблематику професійної ідентичності, варто виокремити низку науковців, що зробили вагомий внесок у розуміння цього явища в контексті вітчизняної психологічної науки.

Значну роль у розвитку теоретичних засад професійної ідентичності відіграв С. Максименко [2]. У своїх працях він досліджує психологічний розвиток особистості, зокрема, акцентує увагу на процесі професійного самовизначення як ключовому етапі формування ідентичності індивіда. Його підходи підкреслюють важливість цілісного розуміння особистості, що включає і професійну, і соціальну компоненти.

Макарова О. [12] у власних наукових розвідках вивчала питання професійної деформації фахівців. Її науковим інтересом було визначення взаємозв'язку між впливом тривалого професійного досвіду і особливостей професійного середовища зі змінами в структурі особистості, зокрема в контексті професійної ідентичності, її викривлень або втрати.

Вагомий внесок у дослідження професійної ідентичності також зробила Л. Орехова [3]. Вона аналізує ідентичність у контексті професійного становлення особистості, зосереджуючи увагу на механізмах інтеграції професійного «Я» в загальну структуру особистості, на процесах прийняття цінностей професії, формування внутрішньої мотивації та особистісної значущості професійної діяльності.

Васильєва О. [4] зосереджується на вивченні впливу стресогенних факторів у професійній діяльності. У своїх дослідженнях вона розглядає, яким чином хронічний стрес, професійне вигорання та психологічне навантаження можуть впливати на цілісність професійної ідентичності, спричиняти її трансформацію або фрагментацію.

Левченко М. [5] досліджує психологічні аспекти підтримки фахівців, що діють у кризових та екстремальних обставинах. Його праці зосереджені на конкретному професійному контексті - службах безпеки, рятувальних підрозділах, військових формуваннях. У центрі його уваги - підтримання стабільної професійної ідентичності як умови збереження психічного здоров'я й ефективного функціонування в умовах постійного ризику.

Таким чином, у вітчизняній науці вже сформувався багаторівневий підхід до осмислення професійної ідентичності особистості, який охоплює як концептуальні уявлення, так і конкретні прикладні рішення. Цей підхід враховує психологічну специфіку професійного середовища, навантаження, які воно створює, та соціокультурні контексти, в яких професія реалізується.

У межах нашого дослідження було структуровано зміст поняття професійної ідентичності. Так, ми розглядаємо цей феномен як системне психічне утворення, в основі якого лежить взаємодія пізнавальних, емоційно-ціннісних та мотиваційних компонентів. Такий підхід вимагає зосередження на особливостях її становлення та тих психологічних якостях, які забезпечують її розвиток.

Сучасна наукова думка пропонує два підходи до особливостей професійної ідентичності. З одного боку, її розглядають як процес професійного становлення, пов'язаний із формуванням самооцінки, професійної мотивації, почуття задоволеності від обраної справи. З іншого боку, ідентичність постає як цілісне особистісне утворення, що фіксує інтеграцію уявлень про себе, систему професійних цінностей та включення в соціальне професійне середовище [15].

Для глибшого аналізу варто звернутися до категорії «активність», яка в контексті суб'єктно-діяльнісного підходу (Кононко О. [14]) розглядається як індивідуальна форма включення в життєву й професійну реальність. Активність, за її розумінням, не є стихійною - вона зумовлена особистісним вибором, структурою цілей, життєвими орієнтирами, настановами. У цьому ракурсі професійна ідентичність - не пасивний відгук на зовнішні впливи, а результат активного, свідомого входження у професійне середовище.

Оседло В. [9] наголошує на зв'язку професійної ідентичності з глибинною особистісною активністю, яка формується навколо значущості обраної діяльності. Йдеться не лише про опанування професійних навичок, а про внутрішнє прийняття й осмислення своєї ролі як фахівця - здатність включити свою діяльність у ширший контекст життєвих цінностей і сенсів.

Окремої уваги заслуговує характеристика притягань - як внутрішньої конструкції, що визначає уявлення особистості про межі своїх можливостей і про бажане соціальне місце. Саме вони задають амплітуду активності, структурують мотиваційний простір і формують ґрунт для професійного самоствердження.

Згідно з концепцією Петрова В. [21], ключовим елементом професійної ідентичності є самооцінка - сприйняття себе як такого, що має потенціал до професійного зростання. Тут важливо не лише те, ким особистість є в моменті, а і те, ким вона прагне бути, співвідносячи ідеальне та реальне «Я» у професійній площині.

Ціннісна перспектива відкриває ще один важливий зріз - відповідність особистісних уявлень системі норм, прийнятих у певній професійній культурі. Цей процес не зводиться до механічного наслідування - він передбачає глибоку внутрішню роботу: переосмислення, прийняття або навіть перегляд власних орієнтирів. Через це формуються підґрунтя для стабільної ідентичності - такої, що витримує зовнішній тиск і внутрішні сумніви.

Не менш значущою є категорія відповідальності - не як обов'язку, що накладається ззовні, а як внутрішньої потреби відповідати самому собі, своєму вибору, своєму фаху. У ній виявляється справжня зрілість ідентичності: здатність нести наслідки, діяти свідомо і бачити свою участь у спільній справі.

Таким чином, можемо сказати, що професійна ідентичність - не фіксований статус, а живий процес, що виростає з особистого вибору, відповідальності й здатності до осмислення власної діяльності. Вона не зводиться до набору ролей чи навичок, а вкорінена у внутрішній структурі людини: у тому, як вона думає про себе, як діє і які сенси вкладає в свою роботу.

Формується вона там, де стикаються прагнення, цінності й реальність - у точці, де особистість бере на себе роль творця свого професійного шляху.

У науково-психологічній літературі немає єдиного підходу до визначення критеріїв сформованості професійної ідентичності. Так, нами було проаналізовано та узагальнено наукові підходи та визначено наступне:

1. *Адекватна самооцінка як професіонала*, що проявляється через здатність об'єктивно оцінювати власні професійні компетентності, сильні сторони, а також визнавати зони розвитку. Така самооцінка формується на основі порівняння власних результатів із професійними стандартами, зворотного зв'язку від колег та клієнтів, аналізу помилок.

Фахівець із сформованою ідентичністю вміє не лише бачити свої досягнення, але й приймати конструктивну критику без втрати професійної впевненості [14].

2. *Високий рівень професійних домагань*, що проявляється у мотивації до постійного розвитку: підвищення кваліфікації, участь у професійних спільнотах, реалізація інноваційних ідей. Людина ставить перед собою складні цілі, прагне більшого, ініціює зміни, долучається до вирішення складних завдань. Високий рівень домагань - це не завищені очікування, а реалістичне бажання зростати в межах обраної професії.

3. *Задоволеність результатами професійної діяльності*. Так, фахівець відчуває емоційне та змістовне задоволення від виконаних завдань, досягнутих результатів, визнання з боку колег, керівництва чи клієнтів. Це не тимчасове задоволення, а глибоке переконання в тому, що праця має сенс, приносить користь і відповідає внутрішнім цінностям.

4. *Стійкий інтерес і прихильність до обраної професії*. Професія сприймається не як «засіб існування», а як частина особистісної ідентичності. Людина виявляє стійку зацікавленість до нових знань у своїй сфері, бере участь у професійних заходах, слідкує за змінами в галузі. Також зберігає позитивне ставлення до обраної професії навіть в умовах труднощів і професійного стресу.

5. *Відповідальне ставлення до професійних обов'язків.* Фахівець дотримується стандартів, нормативів, морально-етичних принципів, прийнятих у професійному середовищі. Відповідальність проявляється у самоконтролі, дисциплінованості, здатності брати на себе ініціативу і доводити справи до завершення.

6. *Прийняття норм і цінностей професійної спільноти.* Це ідентифікація з культурою та етичними орієнтирами обраної професії. Людина не лише знає, які норми прийняті в її середовищі, а й щиро їх підтримує, вважає їх значущими для себе. Таке прийняття формує відчуття належності до професійної групи, сприяє колегіальності, солідарності, дотриманню корпоративної етики.

7. *Стабільна результативність у професійній діяльності.* Фахівець демонструє стійку якість роботи протягом тривалого часу. Це може виявлятися у досягненні цілей, успішному вирішенні завдань, високій оцінці з боку клієнтів або керівництва.

Професійна ефективність - це не одноразовий успіх, а стабільна здатність до продуктивної діяльності.

8. *Позитивний досвід професійної взаємодії та реалізації на практиці.* Формується під час спільної діяльності, практичної реалізації завдань у команді, на стажуваннях, у проектах. Людина вміє налагоджувати контакти, ефективно взаємодіяти, ділитися досвідом, проявляє ініціативу у вирішенні завдань. Також включає досвід продуктивної участі в реальних робочих процесах і здатність інтегрувати отримані знання в практичну діяльність.

Отже, на основі проведеного теоретичного аналізу наукових джерел, можемо сказати, що професійна ідентичність розглядається як ключовий фактор включеності особистості у професійну діяльність та її самореалізацію в ній. Її формування відбувається не лише під впливом індивідуальних рис, а й у взаємозв'язку з професійним середовищем, суспільними очікуваннями, специфікою обраної сфери. Це поняття не зводиться до одного виміру - воно охоплює багато аспектів: уявлення про себе як фахівця, мотивацію до професійної діяльності, ставлення до цінностей професії, а також до того, як

людина діє у складних або типових робочих ситуаціях. Важливе місце займає і рівень відповідальності за власну роботу, готовність дотримуватись певних стандартів, а також - наскільки особистість сприймає себе як частину фахової спільноти.

Подальше дослідження передбачає вивчення впливу стресових та екстремальних умов на емоційний стан і професійну діяльність працівників Державної служби надзвичайних ситуацій (ДСНС).

## **1.2. Вплив стресових та екстремальних умов праці на емоційний стан і професійну діяльність працівників ДСНС**

Соціальна діяльність людини, різні події, які виникають у процесі її життєдіяльності, можуть мати різне емоційне забарвлення та за тих або інших причин стають для неї подіями, що глибоко відбиваються у свідомості та самосвідомості, часто впливаючи на долю. Особливо яскраво ці фактори проявляються в умовах професійної діяльності рятувальників ДСНС, чия робота пов'язана з високим ризиком, постійною загрозою життю та необхідністю негайного реагування на надзвичайні ситуації. Життєдіяльність людини завжди здійснюється у певних умовах зовнішнього та внутрішнього середовища [15, с.21], але у випадку спеціалістів даної служби ці умови набувають екстремального характеру, що супроводжується постійним стресовим тиском.

Під екстремальними в психології прийнято розуміти ситуації, що розгортаються при відносно усталеному перебігу життя людини, у звичних алгоритмах виконання різних видів діяльності і можуть негативно позначитися на різних сферах її життєдіяльності [24]. У випадку працівників ДСНС екстремальні ситуації - це не виняток, а норма, яка потребує постійної готовності до дії. Обстановка на певній території, що склалася в результаті аварії, стихійного чи іншого лиха, які можуть спричинити за собою людські жертви, шкоду здоров'ю людей або навколишньому природному середовищу,

значні матеріальні втрати та порушення умов життєдіяльності людей називається надзвичайною ситуацією [21] - саме такі ситуації складають основу професійної реальності рятувальників.

Характеризуючи стресові ситуації, зазначаються такі їх ознаки, як «складні», «важкі», «особливі», «критичні», «надзвичайні», «екстремальні», «надекстремальні» тощо, і вже сам по собі цей перелік свідчить про те, що не існує єдиної термінології для опису ситуацій [26]. Для рятувальника кожен виклик може стати не лише професійним завданням, а й психологічною проблемою - питанням життя і смерті, що значно підвищує психологічне навантаження.

Більше того, зустрічається різне розуміння тих самих термінів. Так, поняття «екстремальні умови» одні автори визначають як «несприятливі для життєдіяльності» (В. Марищук; О. Зуб), інші - як «граничні, крайні значення тих елементів ситуацій, які у середніх своїх значеннях служать оптимальним робочим тлом або, принаймні мірою, не відчуються як джерела дискомфорту» (О. Тімченко), треті - як умови, що вимагають мобілізації звичайних «буферних», а іноді й «аварійних» резервів організму (Б. Ломов та ін.). Усі ці визначення в різному ступені відображають суть праці працівників ДСНС, для яких постійне перебування на межі фізичних і психічних можливостей - професійна необхідність.

Тобто в цілому, під екстремальними умовами можна розуміти підвищеного ступеня небезпеки обстановку, що викликається умовами природного, біологічного та соціального характеру, що вимагає від особистості мобілізації внутрішніх ресурсів. Для рятувальників така мобілізація не просто бажана, а критично необхідна для виживання, ефективності та безпеки інших.

Назаров О. [34] виділяє три види екстремальних ситуацій: повсякденні неприємні, негативні події, пов'язані із віком, власне екстремальні ситуації. У контексті діяльності ДСНС найбільшу небезпеку становлять власне екстремальні ситуації, які супроводжуються значним фізичним і психоемоційним навантаженням.

Екстремальними називають ситуації, які пов'язані з великими об'єктивними та психологічними труднощами, зобов'язують людину до повної напруги сил і найкращого використання особистих можливостей для досягнення успіху та забезпечення безпеки. У випадку працівника ДСНС кожне рішення, кожна дія має потенціал впливати на життя інших, що робить професійну відповідальність гранично високою.

У науковій літературі останніх років спостерігається тенденція до розширення тлумачення поняття «екстремальна ситуація». Деякі автори схильні відносити до таких усі ситуації, які вимагають напруження фізіологічних чи психічних функцій, що є типовим для професійної діяльності рятувальника [26]. Однак грань між «нормальним» і «екстремальним» станом у цій сфері діяльності стає майже непомітною, оскільки праця в ДСНС уже за своєю природою є постійною взаємодією з екстремальністю.

Оцінка екстремальних ситуацій базується не стільки на зовнішніх умовах, а як людина їх сприймає. У даному випадку важливими аспектами, що на це впливають, є індивідуальний адаптаційний потенціал, психологічна стресостійкість, рівень самоконтролю, а також життєвий і професійний досвід. Для співробітників ДСНС особливо важливе значення має стійкість у професійній діяльності - здатність зберігати функціональність і витримку, незважаючи на повторювані ситуації ризику, інтенсивні навантаження й постійне перебування в середовищі підвищеної напруги [24].

Часто для опису таких станів використовують показники фізіологічного напруження, однак вони не дають повного уявлення про специфіку переживань рятувальників. Їх робота проходить у таких умовах, де загроза життю, обмежена інформація, втома, небезпечне оточення - це не виняток, а норма. Із такими викликами працівник ДСНС стикається не епізодично, а щоденно, що формує особливий тип психоемоційної взаємодії з реальністю. У цьому контексті саме особистісні характеристики - такі як внутрішній контроль, сформовані переконання, рівень рефлексії, тип темпераменту, наявність досвіду дій у складних обставинах - визначають, як людина поводить себе в момент загрози.

Важливим також є самооцінка особистості, наявність соціальної підтримки, ціннісно-мотиваційна система, оскільки ці фактори впливають не тільки на сприйняття стресу, а й на вибір способів його подолання або зменшення негативного впливу. Коли мова йде про систематичні екстремальні умови роботи, то тут варто говорити не про фізичне напруження, а про складну систему емоційних, соціальних, психофізичних чинників, що спільно значно впливають на внутрішню рівновагу людини [14]. У випадку з працівниками ДСНС така загроза є постійною, що зумовлює ризик не лише фізичного виснаження, а й поступової втрати психологічної цілісності. Регулярне перебування в умовах підвищеного ризику, взаємодія з наслідками катастроф, аварій чи бойових дій - усе це змінює не лише поведінку, а й внутрішній світ рятувальника. Найбільш небезпечні для психіки ситуації - це ті, де загроза життю є максимально реальною: пожежі, вибухи, зруйновані будівлі, обстріли, контакти з отруйними речовинами. Для українських рятувальників в умовах війни ці події не є абстракцією - вони стали частиною звичайного робочого процесу. Така інтенсивність переживань впливає на емоційний стан глибше, ніж може здатися на перший погляд, і вимагає постійної роботи над внутрішніми ресурсами. Такі зміни не проходять самі собою.

Постійне перебування у середовищі, що загрожує життю та здоров'ю людини, інтенсивні психофізичні навантаження формують специфічний емоційний фон та настрій. В умовах систематичного стресу психіка особистості завжди перебуває у напруженому стані, що передбачає швидку реакцію та прийняття важливих рішень, що з часом її дуже виснажує [28]. Одним із найпоширеніших психічних наслідків є розвиток посттравматичного стресового розладу (ПТСР). Для цієї форми порушення характерні повторювані травматичні спогади, емоційна відчуженість, порушення сну, гіперзбудження, а також уникання будь-яких ситуацій, які нагадують про пережите. У фахівців ДСНС ПТСР може мати не завжди виражений клінічний характер, але проявлятися у вигляді підвищеної тривожності, відчуття постійної напруги, зниження здатності до розслаблення. Іншим важливим наслідком є депресивні

стани, що поступово формуються на фоні втоми, повторюваних кризових ситуацій та втрати емоційного відгуку. Симптоми депресії у таких умовах часто мають маскований характер: загальна апатія, зниження інтересу до звичних активностей, роздратованість, замкненість [29].

У зоні ризику опиняється і психофізіологічне здоров'я. Системне емоційне навантаження призводить до порушення роботи вегетативної нервової системи, гормонального дисбалансу, загострення соматичних захворювань (гіпертонія, гастроентерологічні порушення, хронічні болі тощо). Часто ці прояви ігноруються або сприймаються як «звичайне професійне виснаження», що лише поглиблює проблему. На рівні міжособистісної взаємодії виникають труднощі в підтримці стійких емоційних зв'язків. Фахівець може втрачати здатність до емпатії, віддалятися від родини, проявляти емоційну холодність. У таких випадках у стосунках переважає відчуття ізоляції або нерозуміння з боку близьких. Часто вдаються до компенсаторних стратегій, серед яких - зловживання алкоголем або психоактивними речовинами. Ці засоби дають тимчасове зниження емоційної напруги, але не вирішують першопричин, поступово формуючи деструктивну поведінку [34].

Також не виключенням є і виникнення професійної деформація в умовах хронічного стресу. Тривале функціонування у критичних умовах неминуче змінює емоційно-мотиваційну структуру особистості фахівця. Професійна деформація - це не одномоментний зрив, а поступове витіснення особистісного змісту діяльності технічним або формалізованим виконанням обов'язків. У випадку рятувальників така деформація має свої особливості. Одним із перших сигналів є емоційне притуплення, зниження емоційної чутливості до подій, які раніше викликали живу реакцію. Це проявляється у байдужості до трагедій, втрат, болю інших. З одного боку - це спосіб психологічного захисту, з іншого - тривожний сигнал втрати емпатійної складової професійної мотивації.

Поступово формується захисне байдуже ставлення - не як свідома позиція, а як механізм виживання в умовах постійного тиску. Людина починає «відключати» переживання, щоби не перевантажити себе. Вона продовжує

діяти ефективно, але втрачає внутрішній зв'язок з тим, для чого вона це робить. Це знижує відчуття сенсу, породжує втому від самого змісту роботи. Цинізм і дистанціювання - ще одна характерна ознака. У рятувальників це може виявлятися у формі іронічного або жорсткого гумору щодо небезпек, постраждалих, ситуацій загрози. На поверхні це виглядає як професійна «загартованість», однак часто за цим стоїть втрата довіри до системи, внутрішнє вигорання або розчарування. Зниження мотивації, у свою чергу, є прямим наслідком тривалого емоційного навантаження. Те, що раніше було джерелом натхнення, поступово перестає викликати зацікавлення. Людина виконує дії автоматично, не залучаючи внутрішній ресурс. У таких випадках часто спостерігається і зниження креативності, ініціативності, погіршення командної взаємодії [28].

Таким чином можна сказати, що професійна деформація є реальною загрозою успішного виконання посадових обов'язків, що у випадку роботи рятувальників може призвести навіть до смерті постраждалої особи через надання некваліфікованої допомоги.

Відповідно, щоб не допустити розвитку посттравматичного стресового розладу, емоційного вигорання або деформації, працівникам ДСНС важливо вчасно розвивати адаптаційні механізми, що і визначає подальший науковий інтерес.

### **1.3. Адаптація та розвиток професійної ідентичності в умовах підвищеного професійного ризику**

У сучасних умовах зростання кількості екстремальних ситуацій, викликаних як техногенними, так і соціальними факторами, зокрема збройним конфліктом на території України, особливу актуальність набуває проблема адаптації працівників до підвищених професійних ризиків. Особливо це стосується рятувальників Державної служби України з надзвичайних ситуацій (ДСНС), для яких професійна діяльність щодня пов'язана з безпосередньою загрозою життю та здоров'ю. У таких умовах адаптація не лише дозволяє

підтримувати функціональну ефективність, а й формує основу для розвитку професійної ідентичності - цілісного образу себе як фахівця, що визначає ставлення до професії, колег та суспільства загалом. Дослідження особливостей адаптації та становлення професійної ідентичності рятувальників у контексті екстремального середовища є важливим як для теоретичного осмислення, так і для практичної реалізації програм професійного розвитку та психологічної підтримки в системі ДСНС [19].

Так, адаптація до екстремальних умов професійної діяльності є багатоаспектним процесом, що охоплює психологічні, фізіологічні, емоційні та соціальні компоненти, що максимально важливо для співробітників ДСНС.

Фізіологічна адаптація передбачає пристосування організму до фізичних навантажень та несприятливих умов середовища. Однак, як зазначає Ф. Березін [16], вона є лише одним із трьох аспектів психічної адаптації, поряд із соціально-психологічною та власне психічною адаптацією.

Психологічна адаптація включає заходи, що сприяють ефективному функціонуванню особистості та збереженню психічної рівноваги в нових або стресових умовах. Згідно з дослідженнями Т. Федорчук та Т. Можаровської [17], успішність цього процесу залежить від індивідуальних особливостей працівника та його здатності приймати норми і цінності колективу.

Соціальна адаптація характеризується активним пристосуванням до соціальних умов та спрямована на збереження оптимальної взаємодії між оточенням та індивідом.

Емоційна адаптація визначається вмінням особистості регулювати свої емоції, що у свою чергу підтримує емоційну стабільність та знижує інтенсивність переживань. Механізми емоційної адаптації включають когнітивну переоцінку, рефреймінг та пошук соціальної підтримки.

Важливо підкреслити, що адаптація не є пасивною реакцією на зовнішні обставини, а динамічним процесом, що впливає на самооцінку, стиль мислення та поведінку особистості. Як зазначає Ю. Ягупова [18], адаптація в

екстремальних ситуаціях передбачає мобілізацію внутрішніх ресурсів та розвиток стресостійкості.

Для екстрених працівників адаптація до екстремальних умов є ключовим фактором, оскільки це не тільки впливає на успішність професійної діяльності, але й впливає на збереження здоров'я людини, як психологічного, так і фізіологічного. Формування механізмів адаптації сприяє збагаченню кваліфікації спеціаліста, підвищенню стресостійкості, а також здатності робити зважений вибір в умовах невизначеності. Таким чином, пристосування до умов служби в дуже важких умовах праці – це складний процес, який потребує зусиль спеціаліста в різних напрямках – фізичної витривалості, здатності працювати в стресових умовах, вміння вміло приймати важливі рішення в складних умовах несвідомості тощо. Як зазначалося, професійна діяльність рятувальників характеризується постійною зустріччю з ризиком, постійним обов'язком і відповідальністю за життя інших людей, постійною необхідністю прийняття рішень в умовах невизначеності та стресу. Ці фактори дуже впливають на формування ідентичності; Таким чином, професійна ідентичність стає ключовим елементом особистісної структури рятувальника. Далі визначимо та охарактеризуємо чинники адаптації та розвитку професійної ідентичності в умовах ризику.

*Розвиток професійного «Я» в умовах ризику.* Професійна діяльність рятувальника специфікується не тільки функціонально, але й глибокими психологічними змінами, які відбуваються в людині через повний вплив ризику, невизначеності та критичності. Стійке уявлення про себе як професіонала, що збільшується формуванням через інтерналізацію особистого досвіду виконання службових завдань, виходить на перший план із готовністю взяти на себе відповідальність за життя інших. Робота пов'язана з високим ризиком, і, отже, тягар за свою природу є високим ризиком, існує й практично, тому що помилка може коштувати життя.

Розвиток професійної ідентичності рятувальника формується через розуміння цінності своєї діяльності, переживання постійного характеру

важливості своєї ролі в суспільстві, проходження ситуацій, які вимагають мобілізації фізичних, моральних і розумових ресурсів. Зіткнення з екстремальними ситуаціями, такими як пожежі, вибухи, аварії чи наслідки обстрілу, вплинувши на структуру особистості, запускає одночасно захисні механізми та внутрішній потенціал. Згідно з науковими джерелами, на етапі свого професійного становлення рятувальник включає в систему професійних відносин стійкі прояви про себе, на яких базуються базові переконання, установки, сприйняття професії [1].

Конструювання професійного «Я» виходить на перший план у реаліях сучасної України, де рятувальники перебувають фактично на передовому гуманітарному вододілу. Повсякденне виконання завдань у зонах підвищеної небезпеки, особливо в умовах військового стану, вимагає від фахівця не просто вміння виконувати інструкції, а й моральної готовності до вибору не лише в технічному, а й в етичному вимірі. Здатність прийняття рішення в умовах кризи формує особливе розуміння себе як суб'єкта ролі, носіїв, додаючи моральної та громадянської ваги професійній ідентичності [32].

*Колективна та організаційна культура* досить сприятливі для формування професійної ідентичності рятувальника. Підтримка колег, спільних цінностей та традицій лише зміцнює вже сформоване почуття причетності до професійної спільноти. Саме ці етичні норми і стандарти поведінки, прийняті в колективі, будуть впливати на установки і орієнтації, які повинні формуватися. Доведено, що соціальна взаємодія в трудовому колективі є вагомим фактором формування професійної особистості рятувальників.

*Наставництво* – невід'ємна умова професійного розвитку рятувальника. Досвідчені колеги передають новачкам не лише професійні знання та навички, а й своє розуміння професійних цінностей, етики та стандартів поведінки. Так процес менторства допоможе адаптувати нових співробітників до екстремальних умов служби та зміцнити їх професійну ідентичність. Це невід'ємна професійна підготовка за програмою навчальної дисципліни та форм роботи з молодими працівниками в органах і частинах цивільного захисту.

*Етична культура*, яку підтримує організація, говорити нам, що прийнято, а що бажано. Це готовим працівникам стикатися зі складними моральними дилемами, з якими можна зіткнутися. Це дуже актуально в умовах, коли дії рятувальника стосуються життя інших людей, а доля окремих людей значною мірою залежить від швидкості та правильності прийнятих рішень. Якщо такі етичні норми присутні в колективі, вони увійдуть як внутрішні стандарти поведінки та сприяють підвищенню професійної самосвідомості та відповідальності особистості.

*Почуття* становлять провідний елемент у розвитку ідентичності. Довіра до дій і підтримки колег, а також впевненість у тому, що остання підтримка буде ефективною не тільки в критичних ситуаціях, але й у подоланні страху, зниженні емоційної напруги, формуванні мотивації до виконання обов'язків є провідним елементом розвитку особистості.

Тому розвиток професійного «Я» рятувальника є динамічним і багаторівневим, у якому взаємодіють особистий досвід, моральний вибір, колективний досвід і культурні норми організації. Робота і життя в умовах постійного ризику, відповідальність за інших і здатність до збереження моральної цілісності є основою професійної ідентичності, яка служить не тільки захистом, але й викликом у Державній службі з надзвичайних ситуацій.

Питання професійного зростання та іміджу рятувальників військової влади

Професійна діяльність рятувальника – це постійний виклик, який вимагає не тільки відповідних технічних знань, але й здатності витримувати екстремальний психологічний стрес. В умовах підвищеного ризику, які супроводжують професії працівників ДСНС, підвищення кваліфікації стає не тільки можливістю, але й джерелом стресу. Робота в екстремальних умовах, таких як пожежі, вибухи, аварії чи військові дії, формує особливий професійний досвід, який формує особистість і перевіряє її мужність.

Такі умови, з одного боку, сприяють інтенсивному професійному розвитку. Ризик, якому постійно приводиться піддаватися індивіду, є поштовим до формування оперативного (оперативного) мислення, здатності приймати

рішення в умовах невизначеності та вибору; підвищення чутливості до етичних дилем. Чим успішніше людина додає таку ситуацію, тим більше зростає рівень її самооцінки. Це активізує процес формування професійної самосвідомості рятувальника, що не лише про знання та вміння, а й про розуміння ролі в суспільстві як носія безпеки та стабільності. Така діяльність, на думку І. Коваль, потребує величезного балансу між емоційною стійкістю, фізичною витривалістю та стійкістю до психотравмуючих факторів [1].

Разом з розвитком професійних компетенцій постійний стрес, нервова напруга, загроза життєдіяльності можуть з часом призвести до негативних наслідків. Найпоширенішим явищем серед представників цієї професії є емоційне вигорання. Виражається зниження працездатності, багатюваністю, а також проявом цинізму та зниженням емпатії та навіть фізичними симптомами. Це загроза не тільки зниження ефективності діяльності, але й особистісної руйнації.

Сучасні підходи до сприяння професійному зростанню за такими умовами підтримують регулярну цінність постійної рефлексії - осмислення власного досвіду, почуттів, ціннісних орієнтацій. Це не просто інструмент для самопізнання, а, що більш важливо, метод запобігання вигоранню, після чого фахівці вчасно виявляють внутрішні конфлікти та містять адекватні способи реагування.

Не менш важливою є психологічна підтримка та створення безпечного середовища для обговорення переживання. Як виявлено в методичних рекомендаціях для супроводжуючих осіб, які пережили травматичні події, випадкова допомога може призвести до розвитку напруги та формування стійких психоемоційних розладів.

Інша частина полягає в тому, щоб навчити себе контролювати, де рятувальники знаходять хороші способи впоратися зі стресом: як правильно дихати, розслабляти м'язи, думати про речі та розмовляти з собою. Ці плани допомагають підняти рівень стресу та зупинити втрату мотивації до роботи.

В умовах воєнного стану, який діє в Україні з 2022 року, стає доцільним оглядом

професійна ідентичність працівників ДСНС. Якщо раніше в першу чергу розглянули рятувальника як працівника, відповідного для проведення заходів з ліквідації надзвичайних ситуацій, то зараз воно розширилося. Тепер він може вважати себе захисником суспільства, опорою мирного населення, носієм гуманітарних місій. У багатьох регіонах під обстрілами, щодня ризикуючи життям, працюють у зоні бойових дій.

Ця зміна змінилася до того, що мотивація стає сильнішою, змушуючи людей почуватися більш відповідальною як громадянин. У той же час є й нові виклики, з якими потрібно боротися: роботу, яку потрібно виконувати в умовах сучасної небезпеки, обмежені ресурси та жорстка моральна атмосфера. Це вимагає високих етичних навичок, здатності оцінювати складні позиції та зберігати баланс між виконанням завдань і гуманністю.

У науковій літературі наголошується, що ідентичність в умовах війни стає інструментом безпеки - особистої та соціальної. Це дозволяє не втрачати орієнтацію в ситуації хаосу, мобілізувати внутрішні ресурси, встояти проти морального тиску. Як Наточій М. [33] Але професійна ідентичність – це не лише політичний чи соціальний конструкт, а й психоемоційний простір, у якому людина розуміє своє місце, функцію та сенс діяльності [5].

Отже, виклики професійного становлення рятувальників разом з умовами воєнного стану формують особливий тип професійної ідентичності, що базується на комплексі речей. Це професійна компетентність, моральна підготовленість, психологічна зрілість, громадянська позиція.

Коригування та вдосконалення професійної ідентичності рятувальників в умовах зростання професійної безпеки є складним багатоаспектним процесом. Він включає особливості психологічних змін та соціальні взаємодії на різних рівнях, від груп до організації. Під час воєнного стану професійна ідентичність рятувальника виникає нового екзистенційного та громадянського змісту, перетворюючи професію на моральну місію. Лише під таким тиском, за умов адекватної підтримки з боку однолітків, доступу до навчання та шляхом розвитку навичок рефлексії та подолання стресу людина може розвинути стійку

та життєздатну професійну ідентичність. Ця ідентичність, якщо розглянути її в умовах ресурсів, також є гарантією безпеки для рятувальника та для спільноти, до якої він належить.

## РОЗДІЛ 2.

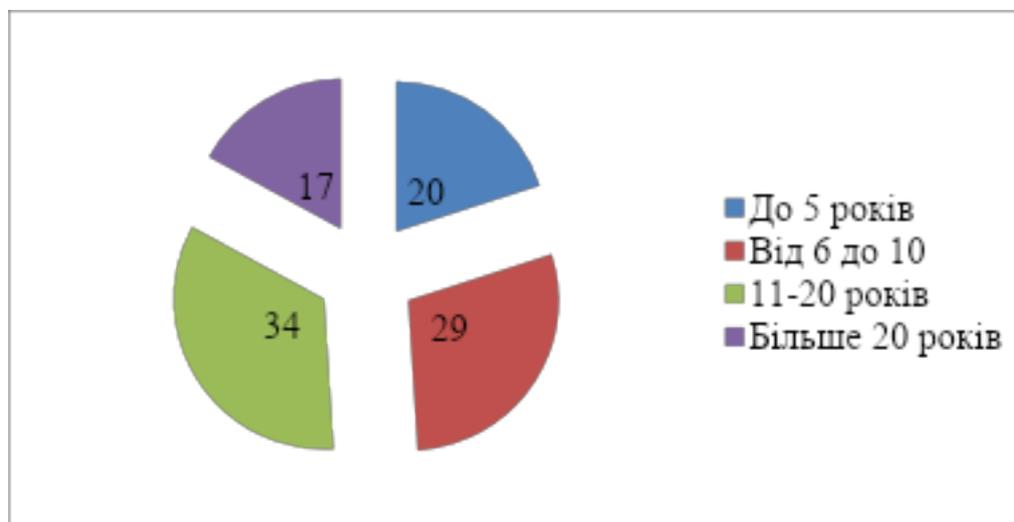
### ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ ОСОБЛИВОСТЕЙ ФОРМУВАННЯ ПРОФЕСІЙНОЇ ІДЕНТИЧНОСТІ ПРАЦІВНИКІВ ДСНС В ЕКСТРЕМАЛЬНИХ УМОВАХ

#### 2.1 Методологічні основи емпіричного дослідження: характеристика вибірки, опис методів, процедура збору та аналізу даних

Завданням емпіричного дослідження є визначення впливу довготривалої роботи в екстремальних умовах на професійну ідентичність працівників Державної служби надзвичайних ситуацій.

Припускаємо, що систематичне стресове навантаження має деформуючий вплив на професійну ідентичність.

У дослідженні взяли участь 35 респондентів - працівників ДСНС України. Вибірка була сформована на засадах цілеспрямованого добору, враховуючи добровільну згоду на участь. Опитування проводилося за допомогою гугл-форми, у розповсюдженні якої допомогли представники прес-служби ДСНС міста. Усі учасники мали практичний досвід роботи в умовах надзвичайних ситуацій. В рамках дослідження основною характеристикою, що має для нас значення є стаж роботи. Графічний розподіл респондентів згідно з цими даними представлений на рис. 2.1.



### Рис. 2.1. Розподіл респондентів за стажем роботи, у %

Як бачимо, в цілому розподіл вибірки за стажем однорідний, що дозволить визначити динаміку змін професійної ідентичності у залежності від довго тривалості впливу екстремальних умов роботи на особистість.

Дослідження передбачало такі етапи:

1. Підготовчий. Вибір діагностичного інструментарію, адаптація стимульного матеріалу відповідно до актуального запиту (створення електронних форм опитування).

2. Основний. Безпосереднє проведення дослідження, що передбачало проведення роз'яснювально-інформаційної роботи щодо його мети, завдань та надання посилань учням на стимульний матеріал.

3. Заключний передбачав кількісний та якісний аналіз отриманих даних, математичну обробку даних (порівняльний аналіз), структурування матеріалу та його наочне уявлення (графіки, таблиці).

Далі перейдемо до опису інструментарію дослідження.

*Методика дослідження професійної ідентичності (Л.Б. Шнейдер)*-призначена для вивчення рівня сформованості професійної ідентичності особистості, яка розглядається як результат активного процесу саморефлексії. Професійна ідентичність визначається не лише як приналежність до певної професійної групи, а й як глибоке усвідомлення свого місця в професійному середовищі, відповідність цінностей особистості цілям та нормам обраної діяльності.

Методика базується на принципах прямого та ланцюгового асоціативного тесту. Респонденту пропонуються два слова-стимули: «професіонал» і «непрофесіонал». Спочатку учасник записує по 10 асоціацій до кожного з цих слів. Далі, до кожного з отриманих 10 асоціативних слів, респондент записує ще по 10 вторинних асоціацій.

Усього формується 76 асоціативних реакцій, які в подальшому обробляються за наступним алгоритмом:

- групуються асоціації, що утворюють «гнізда» значень, та замінюються одним узагальнюючим словом;
- видаляються випадкові, загальні або надто очевидні (клішовані) асоціації;
- виключаються асоціації, що повторюються одночасно в обох стимулах.

Після цього відповіді опрацьовуються за інструкцією, на основі кількісних балів можемо інтерпретувати отримані результати наступним чином:

0 – 1,0 - передчасна ідентичність (ідентичність нав'язана ззовні, без самостійного вибору);

1,0 – 2,0 - дифузна ідентичність (відсутність чітких професійних орієнтирів, невизначеність);

2,0 – 3,0 - стан «мораторію» (активний пошук себе, внутрішня напруга, сумніви);

3,0 – 4,0 - досягнута позитивна ідентичність (усвідомлене прийняття професійної ролі, особиста значущість);

4,0 і вище - псевдопозитивна ідентичність (гіперідентичність, надмірне ототожнення з професією, порушення балансу з іншими життєвими сферами).

Методика дозволяє виявити не лише загальний рівень професійної ідентичності, а й тип її формування - чи вона є результатом особистісного вибору, чи радше набута через зовнішній тиск або автоматичне прийняття ролі.

*Шкала резильєнтності Коннора–Девідсона (CD-RISC-10, адаптація З.О. Кіреєвої, О.С. Односталко, Б.В. Бірон)*

Резильєнтність визначається як психічний ресурс, що дозволяє особистості зберігати або відновлювати внутрішню рівновагу в умовах значного стресу, травматичних подій або тривалого навантаження. Як психологічне явище, резильєнтність почала активно вивчатися з 70-х років ХХ століття, однак чітко усталеного наукового визначення досі не існує.

Шкала складається з 10 тверджень, що оцінюються за 5-бальною шкалою Лайкерта, де: 0 - «зовсім не відповідає», 4 - «відповідає майже завжди».

Твердження охоплюють такі компоненти: відчуття особистісної компетентності; прийняття змін та адаптація; довіра до себе та інших; контроль над обставинами; духовна опора та внутрішній зміст.

Сумарний бал за шкалою може варіюватися від 0 до 40. Загальний результат дає змогу оцінити рівень резильєнтності як інтегрального особистісного ресурсу. Оцінка результатів базується на нормативних показниках представлених у Таблиці 2.1.

Таблиця 2.1.

#### Нормативні рівні резильєнтності

Рівень резильєнтності	Балів	Частка вибірки (%)
Низький	0–15	0–20 %
Нижчий за середній	16–20	21–40 %
Середній	21–25	41–60 %
Вищий за середній	26–30	61–80 %
Високий	31–40	81–100 %

Отримані дані дають можливість оцінити рівень адаптивного потенціалу особистості, що є особливо актуальним при роботі в екстремальних умовах.

#### *Методика діагностики професійного вигорання (В.В. Бойко)*

Дана методика є одним із найбільш поширених інструментів для вивчення синдрому емоційного вигорання у професійній діяльності. Вона ґрунтується на уявленні про вигорання як про поетапний процес, що проходить через три послідовні фази: напруження, резистентність та виснаження. Кожна з цих фаз має набір характерних симптомів.

На відміну від західних моделей, дана методика акцентує увагу на динаміці розвитку синдрому, даючи змогу виявити не лише рівень загального вигорання, а й домінуючі симптоми та стадію, на якій перебуває респондент.

Опитувальник складається з 84 тверджень, які об'єднано у 12 шкал, згрупованих у три основні фактори, що відповідають фазам розвитку емоційного вигорання: фаза напруження, резистентності (опору) та виснаження.

Кожне твердження у методиці оцінюється за принципом «так/ні», при цьому бал зараховується лише за відповідь, яка відповідає знаку перед номером (наприклад, +13 - бал нараховується, якщо відповідь «так», -37 - якщо відповідь «ні»).

Результати підраховуються за кожною шкалою окремо. Максимальний бал у кожній шкалі - 30.

Рівні прояву симптомів:

0–9 балів - симптом не сформувався;

10–15 балів - симптом на стадії формування;

16 і більше балів - симптом сформований;

20 балів і більше - симптом є домінуючим у структурі вигорання.

Це один із небагатьох інструментів, що дає динамічну картину вигорання і підходить для використання в умовах підвищеного психоемоційного навантаження, зокрема серед працівників екстремальних служб (ДСНС, медики, соціальні працівники тощо).

*Методика діагностики стратегій подолання стресових ситуацій (SACS)*  
(автор: С. Хобфолл, адаптована версія)

Опитувальник SACS (Strategic Approach to Coping Scale) був запропонований американським психологом Ш. Хобфоллом у 1994 році. Методика призначена для вивчення поведінкових стратегій подолання складних (стресогенних) ситуацій, які людина застосовує в повсякденному житті та професійній діяльності.

На відміну від традиційного поділу копінгу на емоційно- та проблемно-орієнтовані стратегії, SACS базується на багатовимірній моделі, яка враховує:

- активність/пасивність дій,
- просоціальність/асоціальність,

- прямоту/непрямоту поведінкових реакцій.

Методика включає 9 стратегій поведінки в умовах стресу, кожна з яких представлена окремою шкалою. Респондент оцінює свою згоду з твердженнями на шкалі Лайкерта, після чого підраховується сума балів за кожною моделлю.

Список стратегій подолання:

- Асертивні дії - впевнене, конструктивне відстоювання власних інтересів без агресії.
- Соціальний контакт - активне налагодження взаємодії з оточенням.
- Пошук соціальної підтримки - звернення до близьких чи колег за допомогою.
- Обережні дії - обачність, уникнення ризику, виваженість.
- Імпульсивні дії - спонтанні, часто неконтрольовані реакції.
- Уникнення - емоційне чи поведінкове відсторонення від проблеми.
- Маніпулятивні дії - непряме досягнення мети за рахунок впливу на інших.
- Асоціальні дії - дії всупереч соціальним нормам, без урахування думки інших.
- Агресивні дії - ворожі, деструктивні форми поведінки у відповідь на стрес.

Кожна шкала оцінюється за кількістю набраних балів, що дозволяє виявити рівень вираженості тієї чи іншої стратегії подолання, показники представлені у Таблиці 2.2.

Для обробки результатів застосовувалися як кількісні, так і якісні методи аналізу:

- Описова статистика (визначення середніх значень, стандартних відхилень, медіан, мод тощо);
- Частотний аналіз (кількість респондентів за типами і рівнями ідентичності, наявністю деформацій);
- Порівняльний аналіз (зіставлення показників у групах за стажем).

*Таблиця 2.2.*

## Показники стратегій подолання стресових ситуацій

Стратегія	Тип дії	Низький рівень	Середній рівень	Високий рівень
Асертивні дії	Активна	6–17	18–22	23–30
Соціальний контакт	Просоціальна	6–21	22–25	26–30
Пошук соціальної підтримки	Просоціальна	6–19	20–24	25–30
Обережні дії	Пасивна	6–17	18–23	24–30
Імпульсивні дії	Пряма	6–15	16–19	20–30
Уникнення	Пасивна	6–12	13–17	18–30
Маніпулятивні дії	Непряма	6–16	17–23	24–30
Асоціальні дії	Асоціальна	6–14	15–19	20–30
Агресивні дії	Асоціальна	6–13	14–18	19–30

Далі перейдемо до безпосереднього аналізу та інтерпретації отриманих даних.

## 2.2 Аналіз та інтерпретація результатів емпіричного дослідження

Першочергово проаналізуємо дані, отримані за методикою дослідження професійної ідентичності. Загальні результати по кожному респонденту представлені у Додатку А. Графічно відсотковий розподіл респондентів за типами ідентичності – рис. 2.2.

Як бачимо з рисунку, у вибірці відсутні респонденти з передчасною ідентичністю. Це свідчить про те, що всі працівники ДСНС свідомо обрали свою професію та якісно виконують професійні обов'язки, тобто ідентифікують себе з визначеним фахом.

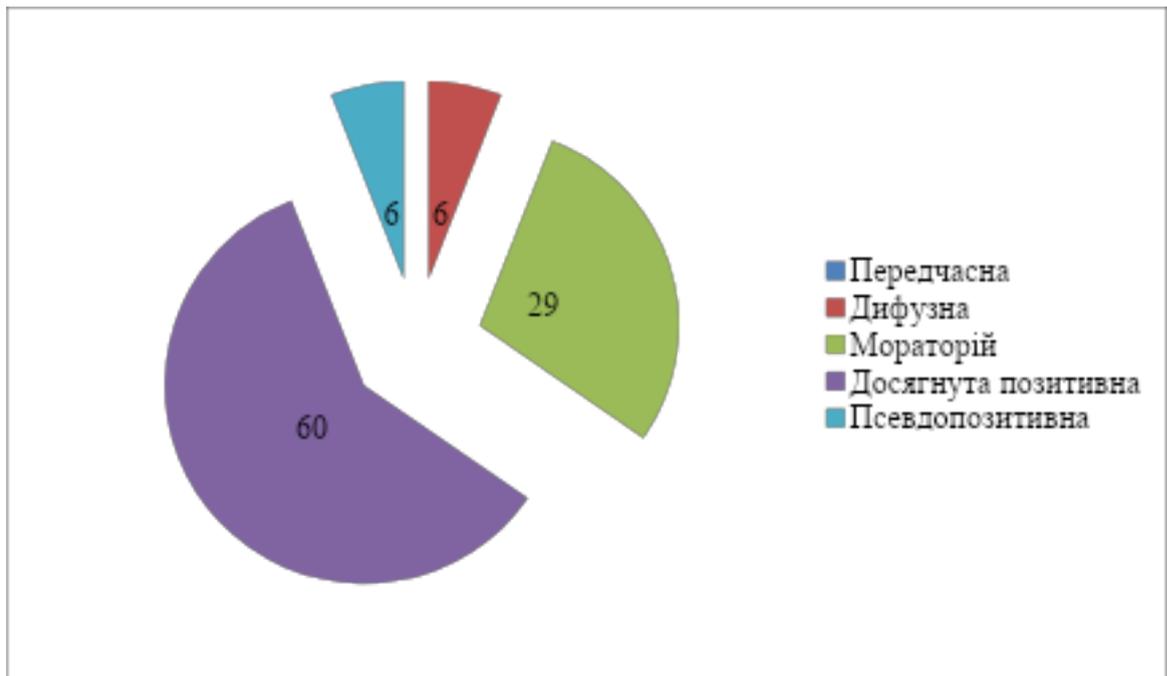


Рис. 2.2. Відсотковий розподіл респондентів за типами професійної ідентичності

2 респонденти (6%) характеризуються типом професійної ідентичності – дифузна. Так, це вказує на те, що ці спеціалісти ще не мають чіткого образу про себе як професіонала. Це може бути пов'язано з малим досвідом роботи або ж професійним розчаруванням. Психоемоційний стан таких працівників може оцінюватися як фрустраційний, невпевненості (у професійній діяльності), емоційно відсторонюватися від виконання професійних обов'язків. Така категорія потребує посиленої уваги з боку спеціалістів служби психологічного супроводу.

Такий тип професійної ідентичності як мораторій характерний для 10 осіб (29%). Це час коли спеціаліст активно осмислює свій професійний шлях, визначає ціннісно-моральні напрями власної діяльності, шукає глибокі сенси своєї роботи. Це ознака усвідомленості власної діяльності та початок морально-професійного зростання. У цій фазі особливо важливими є підтримка середовища, наявність професійних прикладів для наслідування, можливості для самореалізації.

Досягнути професійну ідентичність мають 60 % респондентів (21 особа). Це свідчить про те, що особистість вже не перебуває у пошуках себе у професії, вже відбулося зіставлення власних цінностей з професійною роллю. Такі особи вже чітко інтегровані у професійну діяльність, демонструють високу мотивацію, психоемоційну стабільність. Спеціалісти з даним типом ідентичності чітко ідентифікують себе з професією, що у свою чергу підвищує рівень їх задоволеності роботою та стресостійкості.

А також, у вибірці є 2 особи (6%) з псевдо позитивною ідентичністю. Так, такі особи в цілому можуть демонструвати впевненість, дотримуються всіх професійних стандартів, виконують свою роботу на високому рівні, але будь яке сприйняття себе як представника даної професії – відсутнє. Такий стан часто формується через тиск обставин, соціальні очікування або потребу в стабільності, і згодом може перерости у хронічну демотивацію або професійне вигорання.

Таким чином, у вибірці переважає здорова, сформована професійна ідентичність. Це свідчить про високий рівень професійної зрілості та внутрішньої стійкості респондентів. Водночас наявність осіб із дифузною та псевдопозитивною ідентичністю - це сигнал до точкового втручання: не масового, але дуже адресного.

Наступними проаналізуємо дані отримані за методикою «Шкала резильєнтності Коннора–Девідсона (CD-RISC-10, адаптація З.О. Кіреєвої, О.С. Односталко, Б.В. Бірон). Загальні результати по кожному респонденту представлені у Додатку А. Графічно відсотковий розподіл респондентів за типами ідентичності – рис. 2.3.

Відповідно до отриманих даних у вибірці відсутні респонденти з низьким рівнем резильєнтності, що свідчить про достатню базову емоційну стійкість всіх учасників опитування.

Рівень нижче за середній мають 4 особи – 12 %. Такі працівники мають психологічну стійкість, але її не можна вважати стабільною та ефективною для виконання професійних обов'язків в екстремальних умовах. Вони швидше

виснажуються, на фоні втоми мають нестабільний психоемоційний стан, що впливає на мотивацію до виконання поставлених завдань.

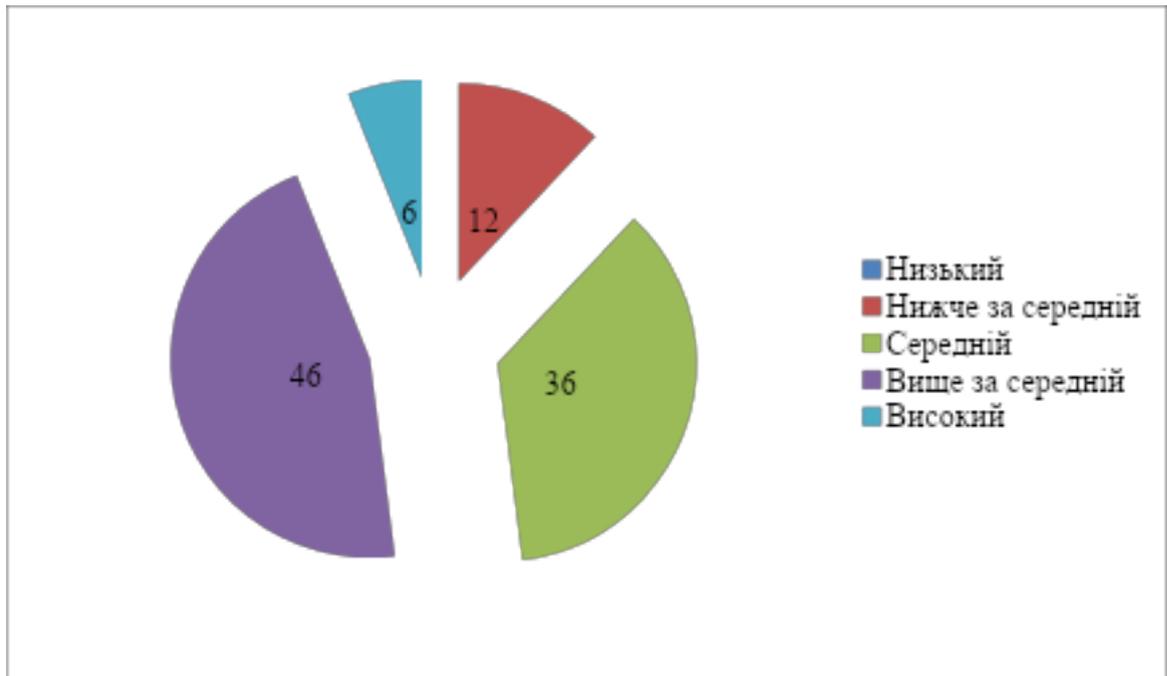


Рис. 2.3. Відсотковий розподіл респондентів за рівнем резильєнтності

Середній рівень мають 13 осіб – 36 %. Ці респонденти зазвичай ефективно функціонують у звичайному робочому середовищі. Вони не схильні до частих зривів, однак можуть відчувати нестабільність у випадку тривалих навантажень або змін. Їм притаманна здатність до саморегуляції, однак вона не завжди активується автоматично - потребує відповідного середовища: стабільності, чітких очікувань, передбачуваних умов. У роботі з ними важливо забезпечувати прозорі правила, можливість звернутися по підтримку, а також елементи автономії.

Вищий за середній рівень мають 16 осіб (46 %). Це найбільша група у вибірці. Такі респонденти - це, умовно кажучи, «ядро стійкості» в будь-якому колективі. Вони демонструють високий рівень саморегуляції, добре відновлюються після труднощів, зберігають ефективність у кризових умовах. У роботі з ними важливо не тільки підтримувати рівень довіри, а й давати простір для професійної ініціативи, розвитку, визнання досягнень. Вони здатні бути

лідерами змін, менторами для менш досвідчених колег, рушійною силою позитивних трансформацій у команді.

І високий рівень мають 2 респондента – 6 %. Найменша група, але з найбільш вираженою психологічною стійкістю - понад 31 бал. Це респонденти, які демонструють високий рівень стресостійкості, гнучкості мислення, здатності зберігати емоційну рівновагу в найрізноманітніших ситуаціях. Вони часто виступають як «стабілізатори» у колективі, підтримують інших, не губляться при кризах. Однак є і певні ризики: саме ці особи можуть несвідомо брати на себе надмірну відповідальність, «тягнути» групу в умовах емоційного чи ресурсного дефіциту. Тому, попри високі показники, їм теж важлива профілактика вигорання - хоча б на рівні рефлексії власних меж і потреб.

Таким чином, респонденти даної вибірки мають переважно середній та високий рівні резильєнтності, що вказує про наявність внутрішнього ресурсу для виконання професійних обов'язків в екстремальних умовах.

Наступними проаналізуємо дані, отримані за методикою діагностики професійного вигорання (В.В. Бойко). Узагальнені дані представлені у Додатку Б. Графічно рівні сформованості по кожному параметру – рис. 2.4.

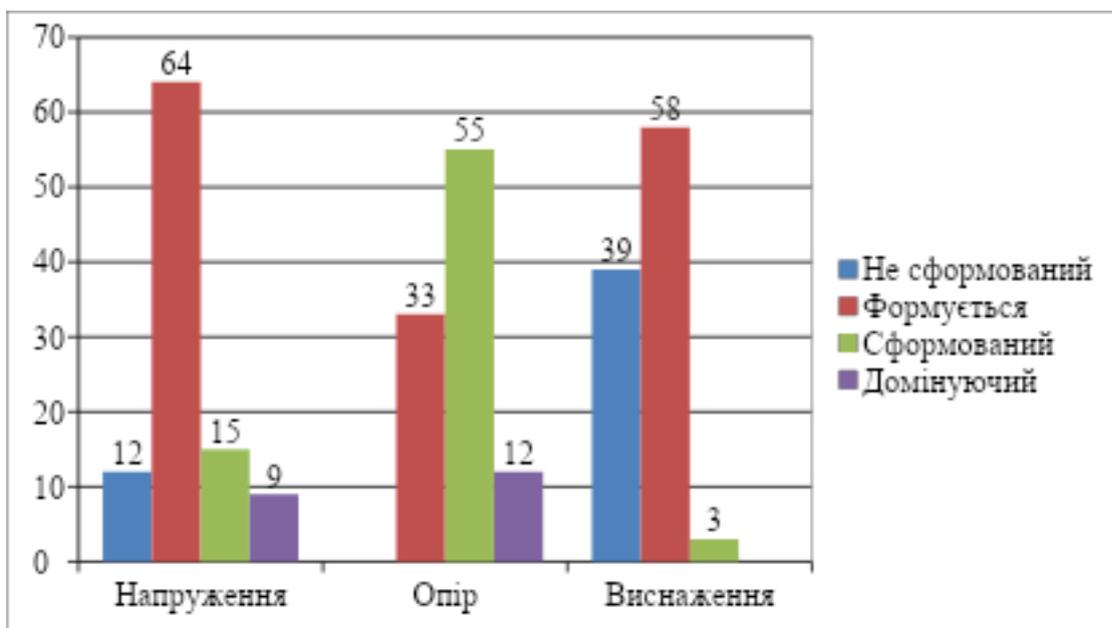


Рис. 2.4. Відсотковий розподіл за рівнями прояву фаз професійного вигорання

Фаза напруження вважається початковою у формуванні професійного вигорання. Її прояви свідчать про внутрішній конфлікт, пов'язаний із трудовою діяльністю, переживанням психотравмуючих обставин, наростаючим почуттям тривоги, внутрішнім напруженням, емоційним виснаженням.

У більшості учасників (26 із 35, або 79%) симптоми напруження вже або формуються, або є чітко вираженими. У 3 осіб (8,6%) ці симптоми набули домінуючого характеру. Це свідчить про наявність високого рівня внутрішнього напруження, яке потенційно здатне трансформуватися у більш глибокі фази синдрому.

Фаза опору відображає захисну реакцію особистості на стрес. Поведінка респондента може включати зниження емоційної чутливості, уникнення особистої залученості, формалізацію професійної взаємодії. Часто це проявляється у вигляді моральної дезорієнтації або емоційного «економлення».

Це найбільш виражена фаза серед респондентів. Майже у 77 % респондентів симптоми є сформованими або домінуючими. Така картина вказує на те, що більшість респондентів вже функціонують у стані стійкої психологічної захисної реакції, що супроводжується частковою або повною втратою емоційної залученості у професійну діяльність. Це серйозний показник психологічного виснаження, яке ще не досягло піку, але перебуває у фазі активного розвитку.

Фаза виснаження є фінальною і характеризується втратою професійної й особистісної енергії. Вона включає відчуття байдужості, емоційної та особистісної відстороненості, деперсоналізацію, а також психосоматичні прояви. У цьому стані людина часто виконує свою роботу механічно, без мотивації.

Незважаючи на яскраво виражені попередні фази, фаза виснаження ще не є домінантною. У більшості учасників (58%) симптоми перебувають на стадії формування. Це дозволяє припустити, що вигорання ще не досягло глибокої критичної межі, але за відсутності корекційної підтримки та змін у професійному середовищі воно може поглиблюватися.

Отже, найбільш загрозливим етапом є фаза опору, яка вже набрала стійкого характеру в переважній більшості учасників. Фаза напруження також є вираженою, що вказує на загострене емоційне навантаження у респондентів. Фаза виснаження поки що має помірний прояв, проте несе потенційну загрозу розвитку в подальшому.

Результати свідчать про активну динаміку формування синдрому емоційного вигорання, яка потребує цілеспрямованих профілактичних заходів. Доцільним буде впровадження психологічного супроводу, тренінгів стресостійкості, розвитку навичок емоційної саморегуляції та створення підтримуючого професійного середовища.

І останніми проаналізуємо дані, отримані за методикою діагностики стратегій подолання стресових ситуацій (SACS). Узагальнені дані – Додаток Б, графічно – рис. 2.5.

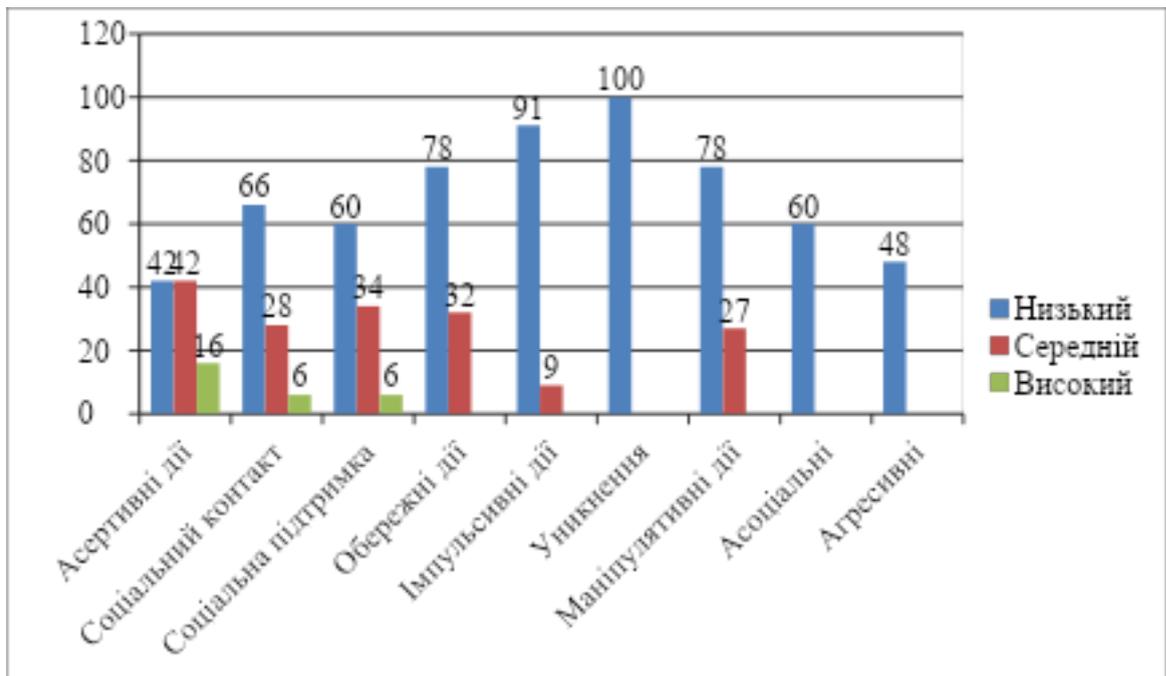


Рис. 2.5. Відсотковий розподіл за домінуючими стратегіями поведінки у стресових ситуаціях

Отримані результати демонструють характерний розподіл копінг-стратегій, який варто окремо проаналізувати, враховуючи специфіку діяльності рятувальників. У професії, де постійний ризик, стресові ситуації та

робота в команді - це буденність, саме способи подолання емоційного напруження визначають, наскільки працівник зберігає ефективність у критичних умовах.

Асертивні дії (активна стратегія), що передбачають упевнену й відкриту поведінку, переважають на низькому (15 осіб, 43%) і середньому рівнях (також 15 осіб, 43%). Лише 5 респондентів (14%) показали високий рівень. Це означає, що більшість рятувальників хоча й демонструють базову стресостійкість, однак не завжди здатні відстоювати свої межі чи приймати рішучі рішення без внутрішньої напруги. З огляду на характер служби, це може свідчити про дефіцит конструктивної самопрезентації у складних комунікативних ситуаціях.

Соціальний контакт (просоціальна стратегія) виявився ще менш поширеним: 22 особи (63%) мають низький рівень, 9 (26%) - середній і лише 4 особи (11%) - високий. Тобто більшість респондентів не вдаються до активного пошуку нових контактів чи соціальної взаємодії в періоди стресу. В умовах, де ефективна робота залежить від довіри й командної взаємодії, такий розподіл є тривожним сигналом - ймовірно, в колективах існує певна дистанція або культура емоційного стримування.

Подібну тенденцію ми бачимо і в пошуку соціальної підтримки: 20 осіб (57%) мають низький рівень, 13 осіб (37%) - середній, і лише 2 респонденти (6%) показали високий. Це свідчить, що більшість рятувальників воліють долати стрес самотужки, що в довготривалій перспективі може призводити до накопичення психоемоційного виснаження.

Позитивною є картина щодо обережних дій (пасивна стратегія): 28 осіб (80%) демонструють низький рівень, 7 осіб (20%) - середній, жоден - високий. Тобто переважна більшість не затягує з прийняттям рішень, не ховається за пересторогами чи надмірною рефлексією, що є вкрай важливо для оперативного реагування у надзвичайних ситуаціях.

Також варто відзначити дуже низький рівень імпульсивних дій: 32 респонденти (91%) не схильні до різких, неусвідомлених реакцій; лише 3 особи

(9%) показали середній рівень, і жоден не мав високого. Це говорить про високу саморегуляцію і здатність діяти під контролем навіть у критичні моменти.

Ще більш стабільною виглядає ситуація з уникненням як стратегією: усі 35 осіб (100%) показали низький рівень. Тобто відхід від проблем, ігнорування або емоційна втеча - не властиві цій групі.

Щодо маніпулятивних дій (непряма стратегія): 26 респондентів (74%) мають низький рівень, 9 (26%) - середній, і знову ж таки - жодного з високим рівнем. Це вказує на загалом етичну та прямолінійну модель поведінки в професійному середовищі.

Асоціальні та агресивні дії, як очікувано, проявляються дуже слабо: 20 осіб (100%) мають низький рівень асоціальних реакцій, а 16 осіб (100%) - низький рівень агресії. Тобто деструктивні або потенційно небезпечні форми реагування на стрес - практично не притаманні цій вибірці.

Портрет рятувальника за результатами цього дослідження виглядає достатньо стійким: емоційна врівноваженість, стриманість у поведінці, здатність до контролю в екстремальних обставинах - переважають у більшості. Проте є нюанс: низький рівень просоціальних стратегій (пошук допомоги, соціальні контакти) свідчить про високу автономність, яка в певних випадках може межувати з психологічною ізоляцією.

Подальше дослідження передбачає проведення порівняльного аналізу між типом професійної ідентичності, резильєнтністю, стадією вигорання та особливостями поведінки при стресу. Для даного аналізу використовувався критерій Краскела-Уолеса. Нормативні значення по параметрам представлені у додатку В. У таблиці 2.3 наведені статистично значимі відмінності між спеціалістами ДСНС у залежності від стажу роботи у визначеній сфері.

У респондентів зі стажем до 5 років (середньорангове значення - 4,36) рівень професійної ідентичності найнижчий. Це очікувано, адже на цьому етапі формується базове розуміння себе у професійній ролі. У працівників зі стажем від 6 до 10 років ідентичність помітно зростає (12,80), а в тих, хто має 11–20 років досвіду - досягає 24,21. Найвищий показник (30,17) - у групі зі стажем

понад 20 років. Ця динаміка свідчить про поступове і глибоке інтегрування професії у структуру особистості.

Таблиця 2.3

Статистичні відмінності у досліджуваних параметрах респондентів у залежності від стажу роботи

Стаж	Кількість	Середньорангове значення
Ідентичність	до 5 років	4,36
	від 6 до 10	12,80
	від 11 до 20	24,21
	більше 20 років	30,17
	Total	35
Резильєнтність	до 5 років	6,86
	від 6 до 10	16,65
	від 11 до 20	22,21
	більше 20 років	24,83
	Total	35
Опір	до 5 років	27,29
	від 6 до 10	19,70
	від 11 до 20	16,00
	більше 20 років	8,33
	Total	35
Виснаження	до 5 років	28,64
	від 6 до 10	23,80
	від 11 до 20	11,54
	більше 20 років	8,83
	Total	35
Активна	до 5 років	9,00
	від 6 до 10	13,25
	від 11 до 20	24,08
	більше 20 років	24,25
	Total	35
Просоціальна Контакт	до 5 років	10,00
	від 6 до 10	12,50
	від 11 до 20	24,25
	більше 20 років	24,00
	Total	35
Непряма	до 5 років	11,29
	від 6 до 10	14,15
	від 11 до 20	22,63
	більше 20 років	23,00
	Total	35

У молодих рятувальників (до 5 років) середньоранговий показник резильєнтності становить 6,86, що є найнижчим. Зі стажем від 6 до 10 років показник зростає до 16,65, а в групі зі стажем 11–20 років - до 22,21. Найбільш резильєнтні працівники - ті, хто має понад 20 років досвіду: 24,83. Ці дані свідчать про закономірне накопичення внутрішніх ресурсів і здатності адаптуватися до стресу з досвідом.

Цікаво, що у початківців середньоранговий показник опору - найвищий: 27,29. Зі зростанням стажу ці значення знижуються: 19,70 (6–10 років), 16,00 (11–20 років), і 8,33 у рятувальників зі стажем понад 20 років. Це означає, що досвідчені працівники менш схильні до внутрішнього напруження та більш стабільні в реакціях на стрес.

Найвищий рівень емоційного виснаження спостерігається у наймолодшій групі (до 5 років) - 28,64. У працівників зі стажем 6–10 років він знижується до 23,80, а в категорії 11–20 років - різко падає до 11,54. У найдосвідченіших - 8,83. Це яскраво ілюструє, що досвід допомагає не лише ефективніше діяти, а й зберігати внутрішній баланс.

Активна стратегія подолання стресу. Зростання тут також очевидне: від 9,00 у працівників до 5 років, до 13,25 (6–10 років), 24,08 (11–20 років) і 24,25 (понад 20 років). Тобто з досвідом рятувальники все частіше обирають активну, конструктивну модель поведінки у складних ситуаціях.

Просоціальна стратегія - соціальний контакт. Молоді працівники (до 5 років) мають середнє значення 10,00, а у рятувальників із досвідом 6–10 років воно трохи вище - 12,50. Натомість у двох старших групах показники майже однакові - 24,25 (11–20 років) та 24,00 (понад 20 років). Це свідчить про те, що здатність відкрито взаємодіяти та підтримувати командну динаміку зростає з досвідом.

Непряма стратегія (маніпулятивна поведінка). Цікава тенденція: з досвідом зростає і схильність до непрямих стратегій. У молодих - 11,29, у працівників із досвідом 6–10 років - 14,15, далі - 22,63 (11–20 років) і 23,00

(понад 20 років). Це може бути пов'язано з накопиченим досвідом гнучкої комунікації або як формою психологічної захисної адаптації.

Аналіз даних, отриманих у межах дослідження, дозволяє зробити низку узагальнень щодо впливу професійного стажу на психологічні характеристики рятувальників ДСНС. Результати показують чітку диференціацію за всіма ключовими параметрами - від професійної ідентичності і стресостійкості до поведінкових стратегій у кризових ситуаціях.

#### *Працівники зі стажем до 5 років*

Ця група вирізняється найменш сформованими адаптивними рисами. Спостерігається: найнижчий рівень професійної ідентичності - молоді рятувальники ще тільки починають інтегрувати свою роль у систему особистісних цінностей; мінімальні показники резильєнтності - нестача досвіду заважає ефективно справлятися зі стресом; низький рівень активних і просоціальних стратегій - переважає спроба впоратися із ситуацією самотійно, без активного залучення оточення; високий рівень опору і виснаження - свідчить про сильний внутрішній тиск, викликаний новими умовами, високою відповідальністю та відсутністю сформованих механізмів саморегуляції.

Це дозволяє говорити про високу емоційну вразливість молодих спеціалістів. Вони потребують не лише інструктажу, а й системної адаптаційної підтримки - з боку керівництва, наставників та психологів.

#### *Група зі стажем від 6 до 10 років*

На цьому етапі видно помітну позитивну динаміку. Показники резильєнтності, професійної ідентичності та активної поведінки поступово зростають. Люди вже краще орієнтуються у вимогах професії, починають усвідомлювати себе частиною колективу й системи, однак ще можуть стикатися з внутрішніми коливаннями, особливо в кризових умовах. Це період переходу від простої адаптації до стабільної професійної зрілості.

#### *Стаж 11–20 років*

Ця група демонструє найбільш збалансований профіль. Спостерігається:

висока професійна ідентичність - чітке усвідомлення себе як рятувальника; розвинена резильєнтність - внутрішня психологічна витримка; широке використання активних і просоціальних стратегій - люди не лише справляються зі стресом, а й допомагають іншим; зниження опору та виснаження - вказує на ефективні навички емоційного самозбереження.

Це свідчить про повноцінне формування професійної особистості, здатної діяти впевнено, гнучко та з опорою на колектив.

#### *Понад 20 років стажу*

Ця категорія є найстабільнішою. Показники вказують на: найвищий рівень професійної ідентичності та резильєнтності; впевнене застосування активних та командних стратегій; мінімальний рівень виснаження та внутрішнього опору.

Таким чином, можна стверджувати, що досвід виконує функцію психологічного амортизатора, який згладжує емоційні коливання та формує стійке, ресурсне ставлення до службових обов'язків.

Отже, чим більший стаж роботи в ДСНС, тим стійкіша професійна ідентичність, вища психологічна зрілість, адаптивність і внутрішня стійкість рятувальника. Досвід не просто знижує ризики професійного вигорання, а й формує конструктивну модель поведінки в умовах кризи. Означені дані у свою чергу спростовують припущення дослідження.

На основі дослідження нами визначено, що найбільш уразливою категорією залишаються молоді спеціалісти. Саме вони - у зоні найбільшого емоційного навантаження, і саме їм слід забезпечити: психологічний супровід, регулярні тренінги з розвитку резильєнтності, менторську підтримку з боку старших колег. Це не лише підвищить якість роботи, а й збереже ресурси системи на роки вперед. Саме на це і спрямовані практичні рекомендації, визначені далі.

### 2.3 Практичні рекомендації та психологічні ресурси для підтримки професійної ідентичності рятувальників ДСНС

Психологічна готовність, професійна ідентичність та стресостійкість є психологічними феноменами, що визначають адаптаційний ресурс, творчий потенціал, особистісну зрілість, показник психічного здоров'я, функціональний компонент життєздатності та фактор життєтворчості, що проявляється через здатність до самоконтролю. Необхідність впровадження посиленних заходів психологічної готовності молодих працівників ДСНС до роботи в екстремальних умовах підтверджена емпірично.

Так, участь у екстремальних ситуаціях вимагає від працівників ДСНС значної напруги та самовіддачі, пов'язаних із збереженням життя та здоров'я населення України, а також протидії різним стихійним лихам.

В умовах екстремальних обставин працівникам ДСНС необхідно швидко оцінювати ситуацію, ухвалювати правильні рішення та дотримуватися суспільно-нормативної поведінки. У сучасних умовах соціальної напруженості підтримання високої працездатності особового складу супроводжується значним нервово-емоційним навантаженням, що спричиняє розвиток патологій та зростання випадків хронічних соматичних захворювань. Окрім нервово-психічного навантаження, працівники ДСНС зазнають також значних фізичних зусиль. Їхня робота часто проходить у посиленому режимі з використанням спеціального спорядження, включаючи спецзасоби [36].

Таким чином, нами були визначені певні форми психологічного супроводу осіб, які тільки приступають до роботи в Державній службі надзвичайних ситуацій, і перша з них – наставництво або менторська підтримка.

Нині низка підприємств знову повертаються до наставництва як форми роботи з молодими фахівцями. У низці праць досліджуються наставницькі відносини в окремих видах діяльності та «сурогатні» форми наставництва, які існують (і існували) без формального закріплення відносин цього виду.

Перш за все, слід зазначити, що поняття наставництва зовсім не нове, наставництво або відносини «вихователь-учень» завжди природно розвивалися в багатьох галузях людської діяльності, будь то ремісництво або складне машинне виробництво. Наставництво - це процес передачі досвіду та знань від старших до молодших членів суспільства; форма взаємин між учителем і учнем.

Досвід впровадження подібних проєктів показує, що успіх приходить, коли наставництво стає технологією. Наставництво в підрозділах ДСНС є важливою формою підвищення професіоналізму, трудового й морального виховання особового складу, що здійснюється на особистому прикладі наставника, найкращих працівників і співробітників підрозділу, і має першочергове значення в адаптації молодого співробітника до професійної діяльності.

Наставництво - один із важливих розділів роботи керівного складу підрозділів із зміцнення службової дисципліни серед особового складу. Навчаючи молодого співробітника навичкам професійної майстерності, наставник проводить цілеспрямовану виховну роботу зі своїм підопічним.

Метою наставництва є: надання допомоги співробітникам (стажистам) у їхньому професійному становленні, а також формування в підрозділах ДСНС кадрового ядра; адаптація до роботи та закріплення співробітників (стажистів) у відповідних підрозділах, прискорення процесу професійного становлення співробітника та розвиток здатності самостійно і якісно виконувати покладені на нього оперативні-службові завдання за займаною посадою; прищеплення співробітникам (стажистам) інтересу до діяльності пожежної охорони й дорученої справи, вірності Присязі, засвоєння кращих традицій службових колективів, виховання в них поваги до прав і гідності людини та громадянина, сумлінності, дисциплінованості, законслухняності, пильності, мужності, громадянської та правової активності, свідомого і творчого ставлення до виконання службового обов'язку.

Організація наставництва передбачає планомірний вплив на свідомість і поведінку співробітника. Наставництво встановлюється для наступних

категорій співробітників: осіб, уперше прийнятих на службу до ДСНС на посади рядового, молодшого та середнього начальницького складу; співробітників-випускників очних професійних освітніх закладів системи, а також тих, що завершили заочне, вечірнє навчання, у випадках призначення їх на вищі посади; співробітників, переведених по службі на вищу або рівнозначну посаду в іншу службу, якщо виконання ними функціональних обов'язків вимагає розширення й поглиблення професійних знань та нових практичних навичок.

Наставництво зазвичай встановлюється терміном на один рік без урахування часу перебування на курсах спеціального початкового навчання. Начальник структурного підрозділу за необхідності або за клопотанням наставника може клопотати перед начальником Головного управління ДСНС про продовження терміну наставництва (але не більше ніж на 6 місяців) із закріпленням за підопічним попереднього або нового наставника [37].

На основі результатів, отриманих у ході роботи, були розроблені практичні рекомендації для наставників у частині організаційно-психологічної складової їхньої діяльності з метою підвищення її ефективності. Найважливіша якість хорошого наставника - вміння користуватися таким важливим інструментом, як зворотний зв'язок, тобто інформування підопічного про те, як він просувається в навчанні. Він має бути своєчасним і конструктивним. Говорити про те, що пів року тому співробітник запізнився на зустріч на пів години - марно. Потрібно уникати надмірної емоційності й дотримуватися правила «хвали при всіх, критикуй наодинці». При цьому підлеглий повинен мати можливість висловитися - раптом ситуація зовсім не така, як здається з боку. Може виявитися, що він розуміє всі свої помилки, але просто розгубився. Або що він усім задоволений і не помітив жодної помилки. У кожному з цих випадків зворотний зв'язок будуватиметься по-різному [35].

Деякі наставники вважають, що їхня функція - тільки вказувати на недоліки, відзначати хороше вони не вважають за потрібне. І це серйозна помилка, оскільки у підлеглого виникає відчуття власної неспішності, і він не

може зрозуміти, що ж усе-таки зробив правильно. Тому в загальному вигляді формула зворотного зв'язку має виглядати так: відзначити добре, вказати на помилки і сформулювати очікування на майбутнє.

Другою формою психологічного супроводу є психологічна підготовка рятувальників, що визначається як комплекс заходів, спрямованих на профілактику порушень психічної адаптації та оптимізацію особистісних особливостей і психічного стану фахівців. Вона включає: адаптацію працівників ДСНС до діяльності в умовах надзвичайних ситуацій; створення в них ще до початку аварійно-рятувальних робіт адекватного психологічного фону, що мінімізує стрес, пов'язаний зі сприйняттям екстремальних умов, і сприяє збереженню працездатності фахівця.

Психологічна підготовка рятувальників спрямована на навчання особового складу ДСНС з метою формування професійно важливих якостей, психологічних знань, умінь і навичок, які, з одного боку, дозволяють ефективніше виконувати професійні завдання, а з іншого - зберігати своє психічне здоров'я [38].

Загальною метою різних видів психологічної підготовки фахівців є забезпечення умов для ефективного формування і розвитку професійно важливих якостей спеціалістів, створення умов для збереження психічного і професійного здоров'я, а також збільшення професійного довголіття.

Психологічну підготовку за змістом і методами можна поділити на загальну, спеціальну і цільову.

1. Загальна психологічна підготовка - це науково організований та ефективний процес формування, підвищення і підтримання високого рівня психологічної готовності спеціалістів до вирішення професійних завдань. Це діяльність керівників, командирів (начальників) щодо формування в особового складу почуття патріотизму, професійної активності, готовності до самопожертви, тобто конкретної мотивації, цілеспрямованості, спрямованості. Вона передбачає озброєння особового складу необхідними психологічними

знаннями, формування психологічної готовності і стійкості до виконання професійних завдань.

2. Спеціальна психологічна підготовка - це підготовка, зміст якої зумовлений специфічними, професійними і психологічними особливостями здійснення певних професійних дій. Вона передбачає вироблення в особового складу психологічної готовності і стійкості під час підготовки до конкретних видів аварійно-рятувальних та інших невідкладних робіт, здійснюється шляхом формування високої емоційно-вольової стійкості, тобто здатності не піддаватися страху, зберігати самовладання у небезпечних для життя ситуаціях, готовності до рішучих колективних і одноосібних дій. Спеціальна психологічна підготовка реалізується в процесі навчання, проведення спеціальних психофізичних тренувань.

3. Цільова психологічна підготовка - здійснюється безпосередньо самим фахівцем з метою мобілізації всіх своїх якостей і здібностей для вирішення конкретного професійного завдання. Це діяльність керівників, командирів щодо формування в особового складу якостей, які сприяють виконанню поставлених конкретних завдань [40].

Психологічна підготовка працівників ДСНС проходить успішніше, якщо їхнє навчання здійснюється в умовах, максимально наближених до реальних. Неможливо підготувати до ефективних практичних дій лише роз'ясненнями, не давши їм змогу самостійно відчувати особливості дії стресових факторів, що виникають при надзвичайних ситуаціях. Якщо навчання проходить надто просто, інтерес до нього падає. Інша справа, коли на навчаннях рятувальники відчують значне нервово-психічне напруження. Тому дуже важливо, щоб заняття були насичені елементами несподіванки, безперервної динаміки, високої швидкості, невизначеності, новизни, небезпеки і ризику, крайньої складності, тривалих максимальних навантажень. Ці фактори вимагають від рятувальників під час занять і навчань активної роботи думки, напруження розуму і волі [41].

Таким чином, у кожному спеціалісті необхідно розвивати професійно-психологічні якості, професійно-психологічні вміння, професійно-психологічну стійкість, психологічну орієнтованість особистості працівника (аналіз і врахування психологічних аспектів діяльності), необхідні для його фаху. Працівник ДСНС, як спеціаліст, що пройшов навчання і атестований для проведення аварійно-рятувальних робіт, зобов'язаний постійно вдосконалювати свої знання, вміння і навички з психологічної підготовки. Він повинен знати прийоми зняття нервово-психічного напруження в екстремальних умовах та вміти керувати власним психічним станом.

До таких прийомів можемо віднести:

1. Аутогенне тренування ґрунтоване на самонавіюванні. Його суть - розслаблення організму, тіла шляхом включення свідомості, коли необхідно передати це відчуття в наш мозок шляхом візуалізації. Аутогенне тренування сприяє розслабленню м'язів, знижує агресивність, пригніченість та інші параметри прояву стресу, також збільшує опірність організму до інших джерел стресу.

2. Релаксаційні техніки - застосовують при різкому емоційному збудженні, джерелом якого є стресори. Дана техніка спрямована на гармонізацію внутрішнього стану особистості, зниження напруги в м'язах, нормалізацію артеріального тиску, а також змінює інші фізіологічні параметри відповідно до нормальних показників.

3. Медитація. Дана техніка є вправою для мозкової діяльності, яка зрештою впливає на тілесні процеси. При медитації людина опановує та контролює свою увагу, частоту серцебиття та інші показники. За даними досліджень, при використанні медитації людина відчувається краще, ніж люди без медитаційних практик. Такі люди менш тривожні, агресивні, їхня нерівна система збалансована, вони готові позитивно сприймати та усвідомлювати джерела стресу, потім конструктивно боротися з ними.

4. Прогресивна релаксація. Техніка спрямована на зниження нервно-м'язової напруги. Головним механізмом даної техніки є створення

напруги у певних групах м'язів, а потім швидко та різке розслаблення тіла. Необхідно поступово проводити зміну груп задіяних м'язів [42].

Таким чином, забезпечення психологічної готовності рятувальників ДСНС до роботи в екстремальних умовах - не формальність, а життєва необхідність. Особливої уваги потребують молоді фахівці, які ще не мають чіткої сформованої професійної ідентичності і при цьому екстремальні умови – їх буденність, що підвищує рівень психологічної напруги. Саме тому впровадження системи наставництва та систематичної психологічної підготовки до виконання професійних обов'язків в умовах ризику – це життєво важлива необхідність, що дозволить зберігати психічне здоров'я та ефективність колективу загалом. Інвестування у психологічну стійкість особового складу співробітників ДСНС - це інвестиція у стабільність та життєздатність усієї системи.

## ВИСНОВКИ

Результати дослідження дозволяють сформулювати ключові висновки щодо поставленої мети та завдань роботи.

На основі узагальнення наукових підходів з теми дослідження розуміємо професійну ідентичність як багатовимірне і динамічне психічне утворення, що формується на основі взаємодії особистості з соціальним та професійним середовищем. Дане явище не є сталим, а формується та розвивається у процесі життєдіяльності особистості на основі набуття досвіду, кар'єрного зростання, освоєння власної ролі в обраній професії.

Професійна ідентичність охоплює такі компоненти як мотиваційний, емоційний, когнітивний та поведінковий, враховуючи професійні стандарти, соціальні очікування та особистісні прагнення. Її становлення залежить від внутрішніх (активності, самооцінки, само сприйняття) та зовнішніх (умови праці, особливості представників професійної спільноти, соціальні стандарти професії) чинників. Особливого значення вона набуває в екстремальних умовах, що характеризуються підвищеним ризиком для здоров'я працівника. Так, умовою збереження ефективності при виконанні професійних обов'язків, психічної цілісності особистості є стійка позитивна професійна ідентичність. Таким чином, можна сказати, що дане утворення не тільки визначає особистість як фахівця, а й якість виконання ним професійних обов'язків.

На основі аналізу науково-психологічної літератури було визначено, що діяльність працівників ДСНС відбувається у постійному контакті з екстремальними факторами, які формують високий рівень емоційного, фізичного та психофізіологічного навантаження. Щоденно представники даної професії зіштовхуються з стресовими, а часом і кризовими ситуаціями, які і становлять їх типову професійну реальність, яка відрізняється небезпекою та складністю.

При таких обставинах визначальними є особистісні характеристики рятувальників: адаптаційний потенціал, стресостійкість, внутрішні механізми

саморегуляції. Наявність або відсутність цих ресурсів визначає не лише ефективність професійної діяльності, але й загальний психічний добробут рятувальника.

Систематична наявність загрози життю працівників ДСНС може призводити до формування посттравматичного стресового розладу, порушень соматичного здоров'я, депресивних станів та соціальної дезадаптації в цілому. Особливо складною є професійна деформація, яка формується поступово. Її небезпека в тому, що в такому випадку працівник служби надзвичайних ситуацій не в змозі якісно виконувати свої професійні обов'язки, що у свою чергу може мати летальні наслідки як для нього, так і для оточуючих (і для команди, і для постраждалих). Вона проявляється у втраті сенсу роботи, зниженню мотивації до якісного її виконання та емоційному виснаженні.

Відповідно, професійна ідентичність працівників ДСНС повинна розглядатися як динамічна якість, що формується через навчання, досвід та регулярну психологічну підтримку, де профілактика емоційного вигорання та цілеспрямоване формування стресостійкості має стати обов'язковим елементом.

Нами було організовано та проведено емпіричне дослідження, спрямоване на вивчення впливу тривалої роботи в екстремальних умовах на професійну ідентичність працівників Державної служби надзвичайних ситуацій України. У дослідженні взяли участь 35 респондентів, які мають практичний досвід роботи в умовах надзвичайних ситуацій. Вибірка була сформована за принципом цілеспрямованого добору та охоплювала працівників із різним стажем. Емпірична частина реалізовувалася за допомогою електронного опитування через гугл-форму, яке містило низку психодіагностичних методик, адаптованих до особливостей професійної діяльності рятувальників.

Основними діагностичними інструментами, що були нами використані, стали методики дослідження професійної ідентичності (Шнейдер), шкала резильєнтності CD-RISC-10, методика діагностики професійного вигорання (Бойко) та стратегій подолання стресу (SACS). Показники за даними

методиками дали можливість комплексно вивчити особливості професійного функціонування респондентів.

Після опрацювання отриманих відповідей, можемо зробити наступні узагальнення. Тип професійної ідентичності та рівень резильєнтності зростає зі стажем роботи, що свідчить про важливість досвіду. У даному випадку, найбільш вразливою категорією, з нестійкою професійною ідентичністю є молоді працівники зі стажем роботи до 5 років. При цьому працівники зі стажем більше 20 років характеризуються як стресостійкі, з досить низьким рівнем емоційного виснаження та обирають більш конструктивні стратегії виходу зі стресової ситуації у порівнянні з представниками інших груп (з меншим стажем). Водночас в цілому зафіксовано слабку вираженість просоціальних стратегій у всіх групах, що свідчить про тенденцію до автономного подолання труднощів, яка може призводити до емоційної ізоляції. Отримані дані спростовують попереднє припущення про те, що довготривалі екстремальні стресові умови праці працівників ДСНС мають деформуючий вплив на професійну ідентичність особистості. На сонові отриманих даних ми побачили, що такі умови формують індивідуальний, життєвий та професійний досвід особистості, що у свою чергу впливає на стійкість та високий рівень професійної ідентичності.

Враховуючи отримані емпіричні дані, нами були сформульовані практичні рекомендації для підтримки професійної ідентичності рятувальників ДСНС, що стосуються у першу чергу молодих працівників. Так, акцент зроблено на доцільності впровадження наставництва, що забезпечить адаптаційну підтримку молодих фахівців, проведення цілеспрямованої психологічної підтримки працівників, а також формування навичок використання релаксаційних технік, що сприятимуть збереженню психічного здоров'я.

Перспективи подальших досліджень вбачаємо у розробці програми психологічної підтримки працівників, які виконують професійні обов'язки в умовах підвищеного ризику.

#### **СПИСОК ВИКОРСИТАНИХ ДЖЕРЕЛ:**

1. Березін Ф. Б. Психологічна адаптація особистості в екстремальних умовах. *Актуальні проблеми психології*. 2014. № 3(10). Веб-сайт. URL: <https://ap.uu.edu.ua/article/32>
2. Белова І. В. Використання технік релаксації у практиці кризового психолога. *Психологія і особистість*. 2021. № 1 (19). С. 133–141.
3. Бутко Л. Безпекові аспекти розвитку ідентичності в умовах війни. 2023. Веб-сайт. URL: <https://www.academia.edu/95321917/>
4. Васильєва О. М. Професійне вигорання в умовах стресогенного середовища: психологічна підтримка. *Науковий вісник Херсонського державного університету*. Серія: Психологічні науки. 2019. Вип. 4. С. 110–116.
5. Гуменюк С. В. Психологічне забезпечення професійної діяльності працівників ДСНС України. *Науковий вісник Херсонського державного університету*. Серія: Психологічні науки. 2020. Вип. 5. С. 45–52.
6. Гурлева Т. Є. Наставництво як форма професійного розвитку молодих фахівців у силових структурах. *Теорія і практика управління соціальними системами*. 2021. № 1. С. 89–94.
7. Демченко Н. І., Проскурка Н. М. Професійна ідентичність як запорука успішної професійної кар'єри. *Актуальні проблеми вищої професійної освіти*. Київ, 2020. С. 52–54.
8. Євтух М. Б. Професійна ідентичність особистості: теоретико-методологічний аспект. *Освіта та розвиток обдарованої особистості*. 2018. № 6 (73). С. 8–12.
9. Кириленко В. І. Психологічні аспекти професійної ідентичності рятувальників. *Наукові записки Національного університету «Острозька академія»*. Серія: Психологія. 2019. Вип. 10. С. 67–73.
10. Коваль І. С. Формування професійної готовності майбутніх рятувальників до діяльності в екстремальних умовах : дис. ... канд. пед. наук : 13.00.04 / І. С. Коваль ; наук. керівник Л. А. Руденко ; Львівський державний університет безпеки життєдіяльності. Львів, 2017. 294 с.

11. Кононко О. Л. Психологічна ідентичність особистості: теоретичний аналіз. *Вісник ЛНУ ім. Т. Шевченка. Серія: Психологічні науки*. 2019. № 3. С. 88–95.
12. Корольчук М.С., Крайнюк В.М. Соціально-психологічне забезпечення діяльності в звичайних та екстремальних умовах: Навчальний посібник для студентів вищих навчальних закладів. Київ: Ника-центр, 2006. 580 с.
13. Кризова психологія: Навчальний посібник / за заг. ред. проф. О.В. Тімченка. Харків: НУЦЗУ, 2010. 401 с.
14. Левченко М. І. Психологічний супровід фахівців екстремального профілю. Харків : ХНПУ ім. Г. С. Сковороди, 2018. 156 с.
15. Литвинчук І. В. Формування емоційної стійкості у фахівців, що працюють в умовах ризику. *Практична психологія та соціальна робота*. 2020. № 12. С. 15–20.
16. Луппо С.Є. Психологія екстремальних та кризових ситуацій: навч. Посібник. Київ : НАУ, 2011. 301 с.
17. Макарова О. П. Професійна ідентичність: структура та особливості. *Теорія і практика сучасної психології*. 2019. № 3, т. 1. С. 77–82.
18. Максименко С. Д. Генеза життєвого простору особистості / С. Д. Максименко. *Психологія і суспільство*. 2012. № 1. С. 9–17.
19. Мойсеєнко В. А. Соціальна адаптація особистості в стресогенному середовищі. Веб-сайт. URL: <https://znc.com.ua/ukr/publ/periodic/shpp/2005/1/p091.php>
20. Назаров О., Сенько А. Стресостійкість та її особливості у працівників ДСНС в умовах воєнного стану. *Збірник наукових праць Державного центру підготовки персоналу*. 2023. № 2. С. 25–32.
21. Наточій М. Е. Психологічний супровід особистості в умовах воєнного стану. Особистість та суспільство в цифрову еру: психологічний вимір : матер. IV міжнар. наук.-практ. конф. (м. Одеса, 21 черв. 2024 р.) / за заг. ред. проф. М. Р. Аракеяна. Одеса : НУ «ОЮА», 2024. С. 135–140.

22. Олексенко О.В. Емоційна адаптація: механізми, особливості та значення. *Психолог.* 2021. Веб-сайт. URL:: <https://www.psykholoh.com/post/%D0%B5%D0%BC%D0%BE%D1%86%D1%96%D0%B9%D0%BD%D0%B0-%D0%B0%D0%B4%D0%B0%D0%BF%D1%82%D0%B0%D1%86%D1%96%D1%8F-%D1%86%D0%B5>
23. Омельченко В. А. Психологічна підтримка та супровід працівників ДСНС у період професійної адаптації. *Актуальні проблеми психології.* 2022. Т. 3. Вип. 4. С. 97–103.
24. Оніщенко Н. В. Екстрена психологічна допомога постраждалим в умовах надзвичайної ситуації: теоретичні та прикладні аспекти : монографія. 2014. 584 с.
25. Орешета Ю. В. Професійна ідентифікація і професійна ідентичність: сутність, види та значення для фахівця. *Проблеми соціальної роботи: філософія, психологія, соціологія.* 2013. № 2 (3). С. 114–120.
26. Орехова Л. О. Професійне становлення особистості в умовах мінливої соціальної ситуації. *Вісник ЛНУ імені Тараса Шевченка. Серія: Педагогічні науки.* 2016. № 7 (298). С. 28–35.
27. Оседло В.І. Професійна ідентичність як умова формування внутрішньої активності. *Проблеми сучасної психології.* 2017. № 36. С. 143–151.
28. Основи психологічного забезпечення діяльності МНС: підручник / за заг.ред. В.П. Садкового. Харків: УЦЗУ, 2009. 244 с.
29. Павленко С. В. Компонентна структура професійної ідентичності фахівця. *Психологія і суспільство.* 2020. № 2. С. 50–55.
30. Петров В., Соловей Н. Формування професійної ідентичності рятувальників України. *Науковий вісник Національного університету цивільного захисту України.* 2019. № 2. С. 85–92.
31. Потапчук Є. М., Пилявець Н. І. Самозбережувальна поведінка особистості як психологічний феномен. *Габітус : наук. журн. Причорномор. н.-д. ін-т економіки та інновацій.* Одеса, 2022. № 44. С. 219-223.

32. Потапчук Є., Потапчук Н. Роль особистості як суб'єкта самозбереження в екстремальних та кризових ситуаціях. *Причорноморські психологічні студії*. 2017. С. 68–72.

33. Савчин М. В. Психологічна готовність особистості до діяльності в екстремальних умовах. *Психологія і суспільство*. 2018. № 4. С. 121–132.

34. Собченко О. М. Індивідуально-психологічні особливості поведінки рятувальників у стресогенних обставинах : дис. ... канд. психол. наук : 19.00.09 / О. М. Собченко ; наук. керівник Ю. Б. Максименко ; Національна академія Державної прикордонної служби України ім. Б. Хмельницького. – Хмельницький, 2006. 278 с.

35. Ткач І., Коваль Ю. Психологічні особливості ідентичності рятувальників з ознаками посттравматичного стресового розладу. *Вісник Донецького національного університету*. Серія: Психологічні науки. 2022. № 7. - С. 32–41.

36. Федорчук Т. Ю., Можаровська Т. В. Психологічна адаптація працівників до умов екстремального середовища. *Вісник психології і педагогіки*. 2020. Вип. 36. Веб-сайт. URL: <https://psy-visnyk.uzhnu.uz.ua/index.php/psy/article/view/212>

37. Чепелева Н. В. Професійна деформація особистості: генеза, структура, профілактика. Київ : Інститут психології ім. Г. С. Костюка НАПН України, 2013. 208 с.

38. Чупрікова Н. І. Психологія стресу: механізми, профілактика, подолання. Київ : Видавництво "Логос", 2017. 224 с.

39. Ягупова Ю. В. Психологічна адаптація особистості в умовах надзвичайних ситуацій. *Вісник соціальних та поведінкових наук*. 2022. № 7. Веб-сайт. URL: <https://jvestnik-sss.donnu.edu.ua/article/view/12874>

40. Fitzgerald A. Conceptualising professional identity in health and social care: perspectives of interdisciplinary working. *Journal of Interprofessional Care*. 2015. Vol. 29, No. 2. P. 103–108.

41. Gardner H., Shulman, L. S. The professional mind: building excellence in teaching. *Educational Leadership*. 2005. Vol. 62, No. 5. P. 14–20.
42. Offelet T. Professional identity and ethics in changing environments. *International Journal of Professional Development*. 2018. Vol. 5, No. 2. P. 45–52.

## ДОДАТКИ

## Додаток А

**Узагальнені дані по вибірці респондентів за методиками вивчення рівня професійної ідентичності, резильєнтності та професійного вигорання**

Респонденти	Стаж	Професійна ідентичність	Резильєнтність	Напруження	Опір	Виснаження
1	3	3,5	28	12	15	10
2	1	2	20	14	18	12
3	4	4	30	10	12	8
4	1	1,5	18	16	20	15
5	3	3	25	11	14	9
6	1	2,5	22	15	19	14
7	4	4,2	31	9	10	7
8	2	2,8	24	12	16	13
9	2	3,1	27	11	15	10
10	2	2,9	23	14	18	12
11	3	3,6	28	10	12	9
12	3	3,4	26	11	14	10
13	1	2,2	21	15	17	13
14	2	3	24	12	15	11
15	2	2,5	22	14	18	12
16	3	3,7	29	10	13	9
17	1	1,8	19	16	20	14
18	3	4,1	30	9	11	8
19	3	3,3	27	11	14	10
20	2	2,9	23	14	18	12
21	3	3,6	28	10	12	9
22	1	2,7	25	13	16	11
23	2	3,2	26	12	15	10
24	3	3,8	29	13	17	11
25	1	2,54	24	22	9	12
26	2	3,03	25	21	7	14
27	3	3,42	25	20	9	11
28	4	3,68	23	18	12	12
29	4	3,98	25	21	12	10
30	3	3,53	20	10	13	10
31	3	3,64	23	21	12	10
32	2	3,01	27	17	10	14
33	4	4,04	29	17	8	8
34	4	3,48	27	15	5	9
35	2	3,1	29	9	7	11

**Узагальнені дані по вибірці респондентів за методикою вивчення стратегій  
подолання стресу**

Активна	Просоціальна контакт	Просоціальна підтримка	Пасивна обережність	Прямі імпульсивність	Пасивна унікальність	Непряма	Асоціативна	Агресивна
20	22	18	15	10	8	12	5	7
15	20	22	10	12	9	14	6	5
25	26	24	20	15	10	18	4	6
10	15	12	18	14	11	16	7	8
18	20	19	12	13	7	15	5	4
16	18	17	11	9	10	13	8	6
26	27	25	19	14	11	21	3	4
17	19	20	15	12	8	14	5	7
20	21	18	14	13	9	16	6	5
15	17	19	13	11	10	14	7	6
22	23	20	11	9	10	13	8	4
19	21	18	12	10	9	15	6	5
14	16	15	10	12	8	13	5	6
18	20	19	14	11	10	14	7	5
15	17	16	11	9	8	12	6	4
21	23	20	15	14	11	19	4	5
12	14	13	9	10	7	11	5	6
24	25	23	18	15	10	20	3	4
20	22	19	12	13	9	15	6	5
15	17	19	13	11	10	14	7	6
22	23	20	14	16	12	20	6	5
17	19	18	15	12	8	14	5	6
19	21	20	14	13	9	16	6	2
22	24	21	14	16	12	20	6	5
20	22	19	12	13	9	15	6	5
15	17	19	13	11	10	14	7	6
22	23	20	14	16	12	20	6	5
17	19	18	15	12	8	14	5	6
19	21	20	14	13	9	16	6	2
25	26	24	20	15	10	18	4	6
10	15	12	18	14	11	16	7	8
18	20	19	12	13	7	15	5	4
16	18	17	11	9	10	13	8	6
26	27	25	19	14	11	21	3	4
17	19	20	15	12	8	14	5	7



## Статистичні дані за порівняльним критерієм Краскела-Уоллеса

Test Statistics<sup>a,b</sup>

	Ідентичність	Резильєнтність	Напруження	Опір	Виснаження	Активна	Просоціальна аКонтакт	Просоціальна аПідтримка	ПасивнаОбе режна	ПрямаІмпуль сивна	ПисивнаУник нення	Непряма	Асоціальна	Агресивна
Chi-Square	27,867	13,259	6,678	11,931	20,831	14,133	13,781	6,860	6,709	6,267	5,402	8,508	3,369	3,009
df	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
Asymp. Sig.	,000	,004	,083	,008	,000	,003	,003	,077	,082	,099	,145	,037	,338	,390

a. Kruskal Wallis Test

b. Grouping Variable: Стаж