

## ПСИХОЛОГІЧНІ ОСОБЛИВОСТІ ПРОФЕСІЙНОЇ ІДЕНТИЧНОСТІ ПРАЦІВНИКІВ ПРАВООХОРОННИХ ОРГАНІВ

**Губа Наталія Олександрівна,**

кандидат психологічних наук, доцент, завідувач кафедри психології  
Запорізького національного університету  
ORCID ID: 000-0002-9582-4373  
Researcher ID: AIA-8448-2022  
Scopus ID: 57217825132

**Неманежина Анастасія Олександрівна,**

викладач кафедри психології  
Запорізького національного університету  
ORCID ID: 0009-0006-0782-0628  
Researcher ID: NAZ-8774-2025

**Семіголовський Дмитро Сергійович**

студент спеціальності «Психологія»  
Запорізького національного університету  
ORCID ID: 0009-0001-3028-1304

*Дослідження професійної ідентичності працівників правоохоронних органів має особливу значущість у контексті сучасних соціально-психологічних викликів, пов'язаних із високим рівнем відповідальності, стресу та морального навантаження, характерного для прокурорської діяльності. Статтю присвячено аналізу результатів емпіричного дослідження рівня сформованості професійної ідентичності працівників прокуратури та визначенню психологічних чинників, що впливають на її становлення й збереження.*

*Дослідження було направлено на виявлення чинників, які найбільш тісно пов'язані з рівнем сформованості професійної ідентичності та можуть виступати її психологічними детермінантами або ризиковими предикторами. У контексті даної роботи професійна ідентичність розглядається не лише як статичний статус, а як динамічна система взаємопов'язаних мотиваційних, емоційних і смислових компонентів, що забезпечують цілісність професійного «Я», стійкість до стресу та внутрішню узгодженість особистості в умовах високої соціальної відповідальності прокурорської діяльності.*

*Результати засвідчили неоднорідність структури професійної ідентичності та її тісний зв'язок із мотиваційною сферою і проявами емоційного вигорання. Зріла ідентичність поєднується з внутрішньою мотивацією, ціннісним ставленням до професії та емоційною стійкістю, тоді як низький рівень ідентичності супроводжується вигоранням і зниженням професійної ефективності.*

*Отримані дані свідчать про необхідність розроблення програм психологічного супроводу, спрямованих на підтримку професійної ідентичності, розвиток внутрішніх ресурсів та профілактику емоційного виснаження серед працівників правоохоронних органів.*

**Ключові слова:** професійна ідентичність, працівники правоохоронних органів, емоційне вигорання, емоційне виснаження, деперсоналізація, редукція професійних досягнень, професійне самовизначення, професійне «Я».

### **Guba Nataliia, Nemanezhyna Anastasiia, Semigolovskiy Dmytro. Psychological features of the law enforcement officers' professional identity**

*The study of professional identity among law enforcement officers is of particular significance in the context of modern social and psychological challenges associated with the high levels of responsibility, stress, and moral strain inherent in prosecutorial work. The article presents the results analysis of an empirical study examining the level of professional identity formation among prosecutors and identifying the psychological factors that influence its development and maintenance.*

*The research aimed to determine the factors most closely related to the level of professional identity formation, which may act as its psychological determinants or risk predictors. Within this study, professional identity is viewed not merely as a static status but as a dynamic system of interrelated motivational, emotional, and meaning-making components that ensure the integrity of the professional "Self," resilience to stress, and internal coherence of personality under the high social responsibility inherent in prosecutorial activity.*

*The results showed the heterogeneity of the professional identity structure and its close connection with the motivational sphere and manifestations of emotional burnout. A mature identity is associated with intrinsic motivation, a value-based attitude toward the profession, and emotional resilience, whereas a low level of identity is accompanied by burnout and reduced professional efficiency.*

*The findings indicate the necessity of psychological support programs developing aimed at maintaining professional identity, strengthening internal resources, and preventing emotional exhaustion among law enforcement personnel.*

**Key words:** professional identity, law enforcement officers, emotional burnout, emotional exhaustion, depersonalization, reduction of professional achievements, professional self-determination, professional "Self".



Стаття поширюється на умовах ліцензії відкритого доступу CC BY 4.0

**Вступ.** Сучасні соціально-економічні трансформації та динамічний розвиток суспільства висувають перед фахівцями нові вимоги. У зв'язку з цим зростає значення професійної ідентичності як чинника, що забезпечує не лише особистісну самореалізацію, а й ефективно виконання професійних обов'язків. Особливої актуальності ця проблема набуває у сферах із підвищеним рівнем ризику, зокрема у діяльності працівників правоохоронних органів. У таких умовах професійна ідентичність формується під впливом специфічних, часто екстремальних чинників, що потребують від фахівця високого рівня психологічної стійкості, моральної зрілості та готовності діяти в умовах невизначеності й ризику.

Професійна діяльність представників правоохоронної системи вирізняється підвищеною відповідальністю, напруженістю та постійним контактом із кризовими ситуаціями. У таких обставинах професійна ідентичність перестає бути лише складовою самосвідомості, вона перетворюється на ключовий регулятор поведінки, джерело мотивації до служіння та механізм подолання стресових навантажень. Недостатньо сформована або деформована ідентичність може спричинити професійне вигорання, зниження ефективності діяльності, порушення дисципліни та, зрештою, кризу у професійній сфері.

Вивчення професійної ідентичності працівників правоохоронних органів має важливе практичне значення для розроблення ефективних програм психологічного супроводу, удосконалення системи відбору та підготовки кадрів, а також формування стабільної, позитивної ідентичності, що сприяє зміцненню авторитету правоохоронних інституцій і підвищенню довіри громадян до держави.

Проблема професійної ідентичності привертала увагу багатьох дослідників. Теоретичні засади цього поняття були закладені у працях Е. Еріксона та Дж. Марсія, А. Ватермана [9], які розглядали ідентичність як динамічний процес, що триває протягом усього життя людини. Специфіку формування професійної ідентичності фахівців екстремальних професій вивчали Андрушко [1], Афанасьєва Н.Є., Маклакова С.С. [2], В. Д. Кузіна [5], О. П. Макарова [6], Н. В. Ткаченко [11], Я. які наголошують на вирішальній ролі стресових чинників і ризику у становленні професійного «Я». Вони підкреслюють, що у таких умовах формується особливий тип ідентичності, заснований на високому рівні самоконтролю, моральній стійкості та дотриманні професійних норм.

Попри наявність численних наукових праць, проблема професійної ідентичності працівників правоохоронних органів у контексті сучасних викликів залишається недостатньо дослідженою. Це зумовлює необхідність проведення поглиблених наукових досліджень, які б відповідали актуальним запитам сучасного суспільства та потребам правоохоронної сфери.

**Мета статті** – проаналізувати результати дослідження рівня сформованості професійної ідентичності працівників правоохоронних органів і визначити її психологічні особливості у представників прокуратури як однієї з ключових ланок правоохоронної системи.

**Матеріали та методи.** Теоретичні: теоретико-методологічний аналіз, класифікація та систематизація наукових джерел, порівняння й узагальнення даних досліджень; емпіричні: «Методика діагностики професійної ідентичності» (адаптована Кляпець О.Я., Лазоренко Б.П., Лепіховою Л.А., Савіновим В.В., Титаренко Т. М.) [8, с. 97]; методика «Мотивація професійної діяльності» (адаптована Кокун О.М., Пішко І.О., Лозінською Н.С., Копаницею О.В., Герасименко М.В., Ткаченко В.В.) [4, с. 332]; методика «Синдром «вигорання» (адаптована Карамушкою Л.М.) [3, с. 298]. методика «Незакінчених речень» (розроблена автором та науковим керівником на основі принципів проективної психодіагностики (метод незакінчених речень Дж. Сакса та С. Леві)).

У дослідженні взяли участь 80 працівників прокуратури, що дозволило отримати достатньо надійну інформацію для аналізу професійної ідентичності представників правоохоронної системи.

Вибірку респондентів склали: 48 чоловіків (60%) і 32 жінки (40%). Середній вік респондентів становив 34 роки, а середній стаж роботи, близько 10 років. До вибірки увійшли прокурори різних рівнів – від помічників до старших прокурорів районних і окружних прокуратур.

Результати дослідження. Згідно з методикою діагностики професійної ідентичності, респонденти класифікуються у чотири статуси: дифузний, передчасний (форкловий), мораторій, досягнутий (рис. 1).



**Рис. 1. Розподіл прокурорів за статусами професійної ідентичності**

Отримані результати свідчать про те, що серед досліджуваних прокурорів спостерігається двокомпонентна структура професійної ідентичності: половина респондентів має сформовану, інтегровану ідентичність, тоді як інша половина перебуває на етапах пошуку, невизначеності або формального прийняття професійної ролі. Це відображає різні траєкторії професійного становлення та специфіку соціалізації у системі прокуратури.

По-перше, досягнута ідентичність, зафіксована у 50% вибірки, засвідчує, що значна частина прокурорів уже пройшла період професійного самовизначення та прийняття зобов'язань. Такі працівники характеризуються зрілими професійними цінностями, стабільними смислами та узгодженістю між особистими переконаннями і вимогами професії. Подібні результати є типовими для осіб із досвідом роботи понад 5–7 років, коли професійна ідентичність поступово стабілізується та стає ключовим компонентом особистісного «Я» [15, с. 249].

По-друге, ідентичність у стані мораторію (25%) не є ознакою слабкої професійної самосвідомості – навпаки, вона відображає активний процес внутрішнього пошуку. Працівники цієї групи схильні до само-



**Рис. 2. Розподіл прокурорів за типами професійної мотивації**

рефлексії, переоцінки цінностей, критичного аналізу своєї ролі та відповідності між очікуваннями й реальністю професійної діяльності. Згідно з інтерв'ю, мораторій часто виникає після періодів підвищеного стресу, моральних дилем або конфліктів цінностей. У таких випадках цей статус може виступати як етап переходу до зрілої ідентичності за наявності підтримки та позитивного досвіду, або ж, за її відсутності, призводити до невизначеності.

По-третє, передчасна (форклозерна) ідентичність, виявлена у 10% опитаних, відображає прийняття професійної ролі під впливом зовнішніх факторів (родинних традицій, соціальних очікувань, авторитету середовища). Для таких працівників характерна висока дисциплінованість і формальна відповідність вимогам служби, однак можливі ризики втрати внутрішньої мотивації та поява емоційного виснаження у разі конфлікту між зовнішнім тиском і власними цінностями. Це вказує на потребу у програмах професійного розвитку, супервізії та індивідуального консультування [13, с. 14].

По-четверте, дифузна ідентичність (15%) є найбільш проблемним показником для працівників правоохоронних органів. Наявність такої частки свідчить про існування групи осіб, які не мають чіткого уявлення про професійні цілі, сенси та рольові орієнтири. У практичній діяльності це може проявлятися у формальному ставленні до обов'язків, низькій залученості, підвищеній емоційній втомі та схильності до професійного вигорання [7, с. 23].

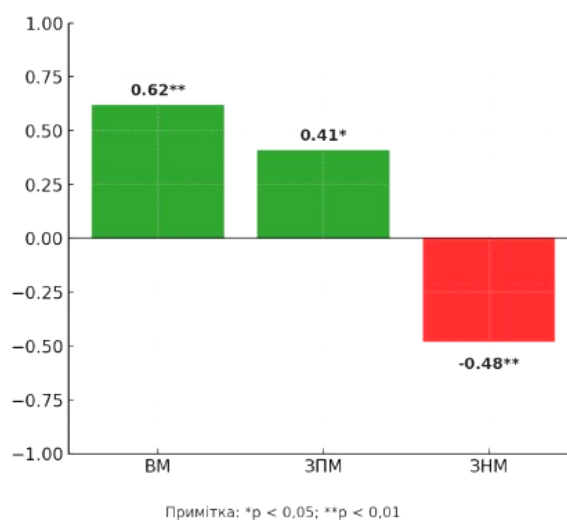
Отримані результати за методикою «Мотивація професійної діяльності» дозволили визначити провідні типи мотивації прокурорів та співвідношення між внутрішніми і зовнішніми спонуканами професійної активності (рис. 2).

Отримані результати свідчать, що провідним типом мотивації у вибірці є внутрішня мотивація, характерна для 47,5% респондентів. Це вказує на орієнтацію прокурорів на смислове наповнення діяльності, самореалізацію, відповідальність і внутрішню потребу бути корисними суспільству. Для таких працівників робота виступає джерелом задоволення, а не лише засобом отримання винагороди.

Близько третини опитаних (35%) характеризуються зовнішньою позитивною мотивацією, зумовленою прагненням до професійного визнання, кар'єрного зростання та соціального престижу. Такий тип мотивації виконує підтримувальну функцію, посилюючи професійну активність.

Найменша частка (17,5%) демонструє зовнішню негативну мотивацію, що вказує на орієнтацію на уникнення критики, покарання чи конфліктів. Представники цієї групи частіше повідомляли про емоційне виснаження та невпевненість у правильності професійного вибору.

З метою кількісного підтвердження цих закономірностей було проведено кореляційний аналіз Пірсона ( $r$ ), спрямований на оцінку зв'язку між типами мотивації та рівнем професійної ідентичності (рис. 3).



**Рис. 3. Кореляційні зв'язки між професійною ідентичністю та типами мотивації**

Отримані коефіцієнти свідчать про помірно сильний позитивний зв'язок між внутрішньою мотивацією та рівнем професійної ідентичності ( $r = 0,62$ ;  $p < 0,01$ ). Це означає, що чим більше прокурор орієнтований на смислову та моральну цінність своєї діяльності, тим вищим є рівень сформованості його професійного «Я».

Зовнішня позитивна мотивація ( $r = 0,41$ ;  $p < 0,05$ ) також має позитивний, але менш виражений зв'язок із ідентичністю, вказуючи, що прагнення до престижу та соціального схвалення може виступати додатковим стимулом у процесі професійного становлення.

Натомість зовнішня негативна мотивація демонструє зворотний зв'язок ( $r = -0,48$ ;  $p < 0,01$ ): переважають мотиви уникнення, страху помилки або осуду пов'язане зі зниженням цілісності професійної самосвідомості та більшою вразливістю до емоційного виснаження.

Таким чином, мотиваційна структура прокурорів безпосередньо пов'язана зі статусами професійної ідентичності: внутрішньо мотивовані працівники частіше

мають досягнути ідентичності; зовнішньо позитивно мотивовані – перебувають на стадії мораторію або переходу, а домінування зовнішньо негативної мотивації асоціюється з дифузною або передчасною ідентичністю.

Для оцінки рівня емоційного виснаження та загального стану професійного вигорання прокурорів було використано методика «Синдром «вигорання» в професіях системи «людина – людина». Ця методика дала змогу визначити ступінь вираженості трьох основних компонентів вигорання: емоційного виснаження, деперсоналізації та редукції особистих досягнень, і виявити їхню структуру в межах професійної групи.

Застосування цієї методики є особливо релевантним для представників прокуратури, діяльність яких пов'язана з високою відповідальністю, постійною емоційною напругою, необхідністю приймати складні рішення та взаємодіяти з великою кількістю людей у стресових ситуаціях.

Високий рівень емоційного виснаження продемонстрували 35% респондентів, ще 42,5% перебувають у середньому діапазоні. Це свідчить, що понад три чверті респондентів уже мають відчутні симптоми виснаження, від періодичної втоми до хронічного відчуття перевантаження. Лише 22,5% залишаються у «зеленій зоні», що вказує на обмежений резерв психологічної стійкості в умовах високих професійних вимог.

Показники деперсоналізації розподілилися дещо інакше: 30% продемонстрували високий рівень, 32,5% – середній, а 37,5% – низький. Хоча більшість респондентів поки зберігають здатність до особистісного залучення у професійну діяльність, майже третина вже переживає симптоми емоційного відчуження, цинізму або формального ставлення до службових обов'язків. Цей аспект особливо критичний для прокурорської професії, оскільки втрата емпатії та суб'єктивної відповідальності може прямо впливати на якість процесуальних рішень.

Ситуація з показником редукції професійних досягнень виглядає ще менш оптимістично. Високий рівень (тобто відчуття низької ефективності та зниження особистісних досягнень) зафіксовано у 36,3% респондентів, майже стільки ж (36,3%) перебувають у середньому діапазоні. Лише 27,5% оцінюють власні професійні досягнення високо. Це означає, що понад дві третини

вибірки мають сумніви у власній компетентності, результативності та професійній самореалізації.

Загалом отримані дані окреслюють тривожний профіль професійного вигорання. Найбільш поширеним компонентом виступає емоційне виснаження, тоді як деперсоналізація та редукція досягнень формують додатковий фон ризику. Такий розподіл підтверджує, що синдром вигорання у прокурорській діяльності є багатовимірним процесом, у якому окремі компоненти взаємопов'язані та мають тенденцію до взаємного підсилення.

Отримані результати за допомогою методики «Синдром «вигорання» в професіях системи «людина – людина»» дозволяють окреслити цілісну картину емоційного стану прокурорів у контексті професійного вигорання.

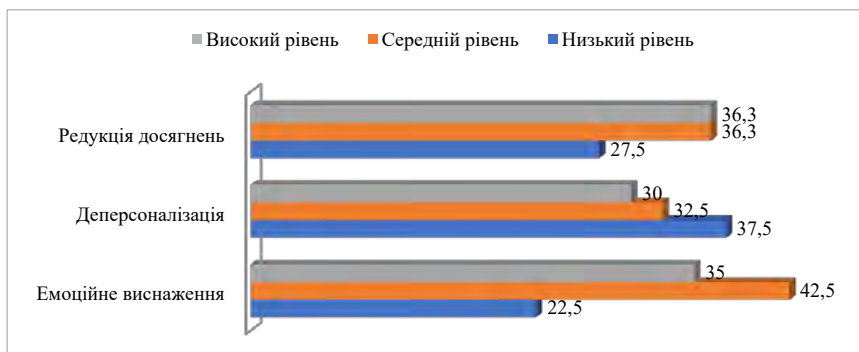
Загальний аналіз показав, що хоча вигорання не набуло тотального характеру, у вибірці простежується виразна варіативність за окремими компонентами синдрому. Кожна з трьох шкал – емоційне виснаження, деперсоналізація та редукція особистих досягнень – має власну динаміку проявів і специфічне психологічне наповнення [14].

Найвразливішим елементом у структурі вигорання стало саме емоційне виснаження, високі показники якого зафіксовано у 35% прокурорів. Це свідчить, що понад третина респондентів регулярно відчуває емоційне та фізичне виснаження, яке проявляється у хронічній втомі, труднощах із концентрацією уваги, зниженні здатності до ефективного планування, а також у втраті відчуття відновлення навіть після відпочинку.

Середній рівень емоційного виснаження, зафіксований у 42,5% опитаних, також вказує на наявність потенційних ризиків, адже практично кожен другий прокурор перебуває у стані накопичувального стресу.

Лише 22,5% респондентів продемонстрували низький рівень емоційного виснаження, що свідчить про наявність у них адаптивних ресурсів для подолання психоемоційного напруження та збереження професійної ефективності.

За результатами методики незакінчених речень прокурори неодноразово згадували про «безкінечні черги справ» і «неможливість працювати у власному ритмі». Такі висловлювання дозволяють зробити висновок,



**Рис. 4. Розподіл прокурорів за рівнями показників вигорання за методикою**

що ключовими причинами виснаження є надмірне навантаження, постійні процесуальні конфлікти, високий рівень відповідальності за рішення та відсутність адекватних можливостей для відновлення. Цей комплекс чинників формує основу хронічного стресу, який з часом виснажує ресурси особистості й провокує формування негативної спіралі «перевтома → зниження ефективності → ще більше навантаження».

Друга складова синдрому професійного вигорання – деперсоналізація – продемонструвала високі показники у 30% вибірки. Це означає, що третина прокурорів уже виявляє ознаки емоційного відсторонення, формалізації контактів і зростання цинічних установок щодо професійного оточення. Такий стан є особливо небезпечним для представників прокуратури, адже їхня діяльність потребує емпатійного залучення, виваженої комунікації, етичної чутливості та підтримання довіри – як до колег, так і до громадян.

Середній рівень деперсоналізації, зафіксований у 32,5% опитаних, свідчить про латентну форму цього синдрому: навіть якщо емоційне відчуження ще не проявляється відкрито, існує висока ймовірність його поступового наростання за умов збереження перевантаження, конфліктних ситуацій чи дефіциту підтримки в колективі. Цей результат можна розглядати як попереджувальний сигнал, що вказує на потребу своєчасного впровадження профілактичних заходів – супервізії, командних зустрічей, тренінгів емоційної компетентності та розвитку професійної рефлексії [12, с. 60].

Результати методики незакінчених речень підтвердили ці висновки. Деякі прокурори прямо зазначали: «щоб вижити, починаєш сприймати людей як справи, а не як особистості». Це висловлювання є ілюстрацією механізму психологічного захисту, коли в умовах надмірних вимог емоційна залученість трансформується у відстороненість, що дає змогу знизити рівень напруги, але водночас зменшує емпатію й здатність бачити людський вимір професійної діяльності. Подібна динаміка може призвести до деформації професійної ролі: прокурор починає втрачати баланс між процедурною функцією та гуманістичним змістом своєї роботи.

Найбільш тривожним компонентом синдрому професійного вигорання виявився показник редукції професійних досягнень.

У 36,3% респондентів цей показник досяг високих значень, а ще у 36,3% перебуває на середньому рівні. Це свідчить, що понад дві третини прокурорів мають відчуття недостатньої ефективності, незадоволеності власними результатами або навіть сумнівів у професійній спроможності.

Лише 27,5% опитаних оцінюють свої професійні досягнення високо, що вказує на наявність розриву між об'єктивними результатами діяльності та суб'єктивним відчуттям значущості виконаної роботи..

Ймовірною причиною такої динаміки є поєднання кількох системних факторів: бюрократизація процесів, коли навіть успішно завершена справа губиться у потоці рутинних завдань; відсутність достатніх можливостей для позитивного зворотного зв'язку;

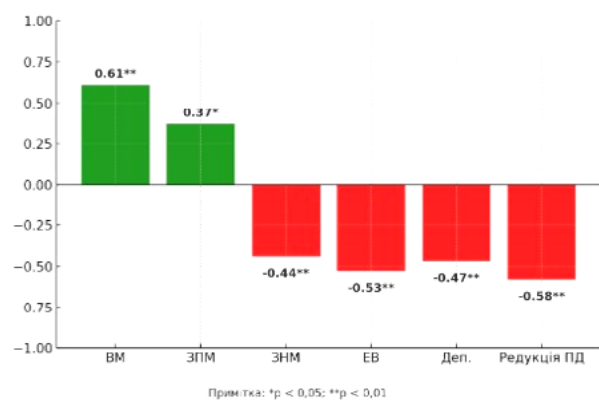
низька культура визнання досягнень всередині професійної спільноти. У результаті навіть ефективні дії не трансформуються у відчуття успіху, що підбиває внутрішню мотивацію і може провокувати відчуття професійної безнадійності [10, с. 69].

Дані отримані за методикою «Синдром вигорання», засвідчують наявність серед прокурорів виразної тенденції до емоційного виснаження як центрального симптому професійного вигорання, тоді як деперсоналізація та редукція професійних досягнень формують додаткові вектори ризику. Важливим є те, що ці складові не існують ізольовано: вони взаємопов'язані і взаємопосилують одна одну. Виснаження створює ґрунт для емоційного відчуження, тоді як втрата відчуття досягнень підсилює втому й знижує мотивацію. У комплексі це може призводити до формування деструктивної спіралі, яка з часом трансформується у хронічний синдром вигорання.

Таким чином, загальний розподіл підтверджує ризики вигорання серед прокурорів: особливо вразливою є сфера емоційного виснаження, тоді як деперсоналізація і редукція досягнень формують другий рівень загрози.

Розподіл результатів вказує на структурну неоднорідність: поряд із групою, яка зберігає емоційні ресурси та високу мотивацію, існує значна частина тих, хто вже демонструє симптоматику вигорання. Це узгоджується з результатами за шкалами професійної ідентичності: найчастіше високі показники вигорання поєднуються зі статусами мораторію та дифузії, тоді як у групі з досягнутою ідентичністю ризики значно нижчі.

Для узагальнення результатів та перевірки взаємозв'язків між ключовими психологічними характеристиками прокурорів (рівнем професійної ідентичності, структурою мотивації та показниками професійного вигорання) було проведено кореляційний аналіз за критерієм Пірсона ( $r$ ) (рис. 5).



**Рис. 5. Кореляційні зв'язки між професійною ідентичністю та показниками мотивації й вигорання**

Отримані результати кореляційного аналізу виявили чітку та статистично значущу систему взаємозв'язків між показниками професійної ідентичності, мотиваційної структури та професійного вигорання.

По-перше, позитивний кореляційний зв'язок між професійною ідентичністю та внутрішньою мотива-

цією ( $r = 0,61$ ;  $p < 0,01$ ) свідчить, що високий рівень ідентичності тісно пов'язаний із орієнтацією на смислову цінність діяльності, внутрішнє прийняття професії та почуття відповідальності. Такі працівники демонструють стабільність, цілісність і задоволення від виконуваної роботи.

Зовнішня позитивна мотивація ( $r = 0,37$ ;  $p < 0,05$ ) також виявилася пов'язаною з рівнем ідентичності, однак цей зв'язок слабший. Це свідчить, що прагнення до престижу, кар'єрного зростання чи соціального схвалення може підтримувати професійну залученість, проте не є її головним психологічним джерелом. Натомість зовнішня негативна мотивація ( $r = -0,44$ ;  $p < 0,01$ ) має обернений зв'язок із професійною ідентичністю, що означає: чим сильніше людина орієнтована на уникнення покарання, осуду чи конфліктів, тим менш сформованою є її професійна самосвідомість.

По-друге, усі три компоненти синдрому вигорання демонструють статистично значущі негативні кореляції з професійною ідентичністю. Найвищий обернений зв'язок виявлено між ідентичністю та редукцією професійних досягнень ( $r = -0,58$ ;  $p < 0,01$ ), що підтверджує: втрата відчуття ефективності та значущості власної діяльності безпосередньо підриває структуру професійного «Я». Дещо слабші, але також істотні кореляції виявлено з емоційним виснаженням ( $r = -0,53$ ;  $p < 0,01$ ) та деперсоналізацією ( $r = -0,47$ ;  $p < 0,01$ ). Це свідчить, що виснаження та емоційне відсторонення ведуть до

розмиття професійної ідентичності, зниження мотивації й залученості у діяльність.

Роблячи узагальнення, можна стверджувати, що професійна ідентичність виконує інтегративну функцію в системі психологічного забезпечення діяльності прокурора. Її зрілість формується за умови переважання внутрішньої мотивації, позитивного смислового ставлення до професії та низьких проявів емоційного виснаження, деперсоналізації й редукції досягнень. Навпаки, поєднання зовнішньо-негативної мотивації з високим рівнем вигорання призводить до фрагментації професійного «Я», втрати відчуття професійної місії та зростання ризику дезадаптації в правоохоронній діяльності.

**Висновки.** Емпіричне дослідження показало, що професійна ідентичність прокурорів має різний ступінь сформованості та тісно пов'язана з мотиваційними чинниками і проявами професійного вигорання. Зріла ідентичність поєднується з внутрішньою мотивацією, позитивним ставленням до професії та емоційною стійкістю. Водночас недостатня ідентичність супроводжується втраченою смислом діяльності, емоційним виснаженням і зниженням професійної ефективності.

Такі результати підтверджують потребу у системній психологічній підтримці працівників правоохоронних органів, спрямованій на розвиток внутрішніх ресурсів, профілактику вигорання та збереження професійної ідентичності.

#### Література:

1. Андрушко Я. Психологічні захисти в структурі професійної ідентичності майбутнього працівника органів внутрішніх справ : монографія. Львів : ЛьвДУВС, 2016. 276 с. URL : <https://surl.li/jeylne>
2. Афанасьєва Н. Є., Маклакова С. С. Професійна ідентичність рятувальників України. *Теорія і практика сучасної психології*. № 4. 2018. С. 191–195. URL : [https://tsp-journal.kpu.zp.ua/archive/4\\_2018/37.pdf](https://tsp-journal.kpu.zp.ua/archive/4_2018/37.pdf)
3. Карамушка Л. М. Технології роботи організаційних психологів : навчальний посібник. Київ : Фірма «ІНККОС», 2005. 366 с.
4. Кокун О. М., Пішко І. О., Лозінська Н. С., Копаниця О. В., Герасименко М. В., Ткаченко В. В. Збірник методик діагностики лідерських якостей курсантського, сержантського та офіцерського складу : методичний посібник. Київ : НДЦ ГП ЗСУ, 2012. 433 с.
5. Кузіна В. Д. Перфекціонізм як чинник розвитку професійної ідентичності офіцера Збройних сил України.: дисертація. ... канд. психол. наук : 19.00.09; Нац. ун-т оборони України ім. Івана Черняховського. Київ, 2018. 242 с.
6. Макарова О. П. Умови розвитку професійної ідентичності майбутніх правоохоронців під час навчання у вищому навчальному закладі зі специфічними умовами навчання. *Вісник Національного університету оборони України*. 2019. № 50(2). С. 74–81. DOI : <https://doi.org/10.33099/2617-6858-2018-50-2-74-81>
7. Малофейкіна К. О. Діагностика статусів професійної ідентичності в Україні: порівняння результатів двох опитувальників. *Вісник Харківського нац. ун-ту ім. В. Н. Каразіна. Серія : Психологія*. 2022. Вип. 73. С. 17–25. DOI : <https://doi.org/10.26565/2225-7756-2022-73-02>
8. Методики вивчення повсякденного стресу і способів розв'язання кризових життєвих ситуацій / О. Я. Кляпець, Б. П. Лазоренко, Л. А. Лепіхова, В. В. Савінов ; за ред. Т. М. Титаренко. Київ : Міленіум, 2009. 120 с. URL : <https://surl.li/ablwzw>
9. Попова О. В. Концепції ідентичності Дж. Марсія та А. Ватермана : матеріали наукової конференції професорсько-викладацького складу, наукових працівників і здобувачів наукового ступеня за підсумками науково-дослідної роботи за період 2015–2016 рр. (15–18 травня 2017 р.): у 2-х томах. Том 2. Вінниця: Донецький національний університет імені Василя Стуса. 2017. С. 21–23.
10. Синенький В. М., Курляк М. Д., Крук А. Я. Психологічні чинники розвитку стресостійкості працівників правоохоронних органів в умовах воєнного стану: українські реалії та закордонний досвід. *Науковий вісник Львівського державного університету внутрішніх справ. Серія юридична*. Вип. 2. 2024. С. 66–72. DOI : <https://doi.org/10.32782/2311-8040/2024-2-10>
11. Ткаченко Н. В. Особливості професійної ідентичності працівників правоохоронних органів з різними особистісними характеристиками. *Journal of Psychology Research*. Вип. 25(8). С. 84–97. DOI : <https://doi.org/10.15421/102511>
12. Barbour J. B. Measuring professional identity: a review and strategy for measurement. *Journal of Professions and Organization*. 2015. Vol. 2, No. 1. P. 38–63. URL : <https://academic.oup.com/jpo/article-abstract/2/1/38/2690093>

13. Findyartini A., Greviana N., Felaza E., Faruqi M., Zahratul Afifah T., Firdausy M.A. Professional identity formation of medical students: a mixed-methods study in a hierarchical and collectivist culture. *BMC Medical Education*. Vol. 22, Article 443. 2022. 14 p. URL : <https://bmcmmededuc.biomedcentral.com/articles/10.1186/s12909-022-03393-9>
14. Keshmiri F., Nasrabadi A. et al. Exploring the challenges of professional identity formation in clinical education environments: faculty members' viewpoints. *BMC Medical Education*. 2020. URL : <https://pmc.ncbi.nlm.nih.gov/articles/PMC6946943/>
15. Yaremchuk N., Pinchuk N., Kalahurka K., Turko B. Formation of Professional Identity of Future Teachers under Conditions of a Digital Educational Environment. *Insight: The Psychological Dimensions of Society*. 2024. № 12. С. 229–249. DOI : <https://doi.org/10.32999/2663-970X/2024-12-8>

#### References:

1. Andrushko, Ya. (2016). Psychological defenses in the structure of the professional identity of a future law enforcement officer [Monograph]. Lviv State University of Internal Affairs. <https://surl.li/jejlne>
2. Afanasieva, N. Ye., & Maklakova, S. S. (2018). Professional identity of Ukrainian rescuers. *Theory and Practice of Modern Psychology*, 4, 191–195. [https://tpsp-journal.kpu.zp.ua/archive/4\\_2018/37.pdf](https://tpsp-journal.kpu.zp.ua/archive/4_2018/37.pdf)
3. Karamushka, L. M. (2005). Technologies of work of organizational psychologists [Textbook]. Kyiv: INKOS.
4. Kokun, O. M., Pishko, I. O., Lozinska, N. S., Kopanytsia, O. V., Herasymenko, M. V., & Tkachenko, V. V. (2012). Collection of methods for diagnosing leadership qualities of cadet, sergeant, and officer personnel [Methodical manual]. Kyiv : Research Center of the General Staff of the Armed Forces of Ukraine.
5. Kuzina, V. D. (2018). Perfectionism as a factor in the development of professional identity of an officer of the Armed Forces of Ukraine [PhD thesis, Ivan Cherniakhovskyyi National Defense University of Ukraine]. Kyiv.
6. Makarova, O. P. (2019). Conditions for the development of professional identity of future law enforcement officers during training in higher educational institutions with specific learning conditions. *Bulletin of the National Defense University of Ukraine*, 50(2), 74–81. <https://doi.org/10.33099/2617-6858-2018-50-2-74-81>
7. Malofeikina, K. O. (2022). Diagnosis of professional identity statuses in Ukraine: Comparison of the results of two questionnaires. *Visnyk of V.N. Karazin Kharkiv National University. Series: Psychology*, 73, 17–25. <https://doi.org/10.26565/2225-7756-2022-73-02>
8. Kliapets, O. Ya., Lazorenko, B. P., Liepikhova, L. A., & Savinov, V. V. (2009). Methods for studying everyday stress and ways of solving life crises (T. M. Tytarenko, Ed.). Kyiv : Millennium. <https://surl.li/ablwzw>
9. Popova, O. V. (2017). Concepts of identity by J. Marcia and A. Waterman. In *Proceedings of the Scientific Conference of the Faculty and Researchers of Vasyl Stus Donetsk National University* (Vol. 2, pp. 21–23). Vinnytsia : Vasyl Stus Donetsk National University.
10. Synenkyi, V. M., Kurliak, M. D., & Kruk, A. Ya. (2024). Psychological factors in the development of stress resistance of law enforcement officers under martial law: Ukrainian realities and foreign experience. *Scientific Bulletin of the Lviv State University of Internal Affairs. Legal Series*, 2, 66–72. <https://doi.org/10.32782/2311-8040/2024-2-10>
11. Tkachenko, N. V. (2021). Peculiarities of professional identity of law enforcement officers with different personality characteristics. *Journal of Psychology Research*, 25(8), 84–97. <https://doi.org/10.15421/102511>
12. Barbour, J. B. (2015). Measuring professional identity: A review and strategy for measurement. *Journal of Professions and Organization*, 2(1), 38–63. <https://academic.oup.com/jpo/article-abstract/2/1/38/2690093>
13. Findyartini, A., Greviana, N., Felaza, E., Faruqi, M., Zahratul Afifah, T., & Firdausy, M. A. (2022). Professional identity formation of medical students: A mixed-methods study in a hierarchical and collectivist culture. *BMC Medical Education*, 22(443), 1–14. <https://bmcmmededuc.biomedcentral.com/articles/10.1186/s12909-022-03393-9>
14. Keshmiri, F., Nasrabadi, A., et al. (2020). Exploring the challenges of professional identity formation in clinical education environments: Faculty members' viewpoints. *BMC Medical Education*. <https://pmc.ncbi.nlm.nih.gov/articles/PMC6946943/>
15. Yaremchuk, N., Pinchuk, N., Kalahurka, K., & Turko, B. (2024). Formation of professional identity of future teachers under conditions of a digital educational environment. *Insight: The Psychological Dimensions of Society*, 12, 229–249. <https://doi.org/10.32999/2663-970X/2024-12-8>

Дата першого надходження статті до видання: 17.02.2026

Дата прийняття статті до друку після рецензування: 13.03.2026

Дата публікації (оприлюднення) статті: 23.04.2026