

УДК 340.143, 159.9

А- 43

*Рекомендовано до друку Науково-методичною радою ВНПЗ «Дніпровського гуманітарного університету» від 19.02.2026 (протокол № 6).*

**А-43 Актуальні проблеми юриспруденції та психології:** матеріали VI Всеукр. наук.-практ. конф. (Дніпро, 24 грудня 2025 р.). Дніпро: ВНПЗ «Дніпровський гуманітарний університет», 2025. 300 с.

Збірник конференції містить матеріали VS Всеукраїнської науково-практичної конференції «Актуальні проблеми юриспруденції та психології» (24.12.2025), у роботі якої взяли участь здобувачі вищої освіти першого (бакалаврського) та другого (магістерського) рівнів вищої освіти закладів вищої освіти України.

Матеріали науково-практичної конференції надруковані в авторській редакції.

#### РЕДАКЦІЙНА КОЛЕГІЯ

докт. юрид. наук, проф. **Олег КИРИЧЕНКО** (*голова*); канд. юрид. наук, доц. **Тетяна ЛЕЖНЄВА** (*заст. голови*); **Андрій МІРОШНИК** (*секретар*); канд. юрид. наук **Сергій ДУБОВ**, докт. юрид. наук, проф. **Вадим НЕГОДЧЕНКО**, докт. юрид. наук, доц. **Сергій ПЕНЬКОВ**, канд. псих. наук, доц. **Людмила ПРИСНЯКОВА**, докт. псих. наук, доц. **Олександр САМОЙЛОВ**

© ВНПЗ ДГУ, 2025

© Автори, 2025

<b>Коваленко Т.Ю.</b> ПСИХОЛОГІЧНЕ БЛАГОПОЛУЧЧЯ ЯК РЕСУРСНИЙ ЧИННИК ЗАПОБІГАННЯ ПРОФЕСІЙНОМУ ВИГОРАННЮ ПЕРСОНАЛУ МЕДИКО-РЕАБІЛІТАЦІЙНИХ ЦЕНТРІВ.....	215
<b>Колесник В.А.</b> ПСИХОЛОГІЧНІ ОСОБЛИВОСТІ ДІЯЛЬНОСТІ ПОЛІЦЕЙСЬКИХ ПІД ЧАС РЕАГУВАННЯ НА НАДЗВИЧАЙНІ СИТУАЦІЇ.....	218
<b>Краснощок А.В.</b> ПСИХОПРОФІЛАКТИЧНА ДІЯЛЬНІСТЬ ЯК БАЗОВИЙ НАПРЯМ ПСИХОЛОГІЧНОЇ СЛУЖБИ.....	222
<b>Лисенко О.І.</b> ОСОБЛИВОСТІ АДАПТАЦІЇ ЗОВНІШНЬО ПЕРЕМІЩЕНИХ ОСІБ.....	226
<b>Малигіна Н.І.</b> ПСИХОЛОГІЧНІ РЕСУРСИ РЕЗИЛЬЄНТНОСТІ ЖІНОК З ДОСВІДОМ ВІЙСЬКОВОЇ ВТРАТИ.....	228
<b>Маргинішина Р.Ю.</b> ТРАНСФОРМАЦІЯ АГРЕСИВНОСТІ ВІЙСЬКОВОСЛУЖБОВЦІВ, ЯКІ ПЕРЕЖИЛИ ТРАВМАТИЧНИЙ ДОСВІД ВІЙНИ.....	233
<b>Мірошник О.Д.</b> СТАТЕВІ ОСОБЛИВОСТІ ЖИТТЄСТІЙКОСТІ ОСІБ ПОХИЛОГО ВІКУ.....	236
<b>Недвиги Є.В.</b> ПСИХОЛОГІЧНИЙ КЛІМАТ СІМ'Ї ЯК ЧИННИК ЕМОЦІЙНОГО РОЗВИТКУ ДІТЕЙ.....	239
<b>Подакін М.Ю.</b> ВЗАЄМОЗВ'ЯЗОК САМООЦІНКИ ТА РІВНЯ ТРИВОЖНОСТІ З ПРОЯВАМИ ПРОКРАСТИНАЦІЇ У СТУДЕНТІВ.....	242
<b>Сливинська А.О.</b> ПСИХОЛОГІЧНІ ПРЕДИКТОРИ ПОСТТРАВМАТИЧНОГО ЗРОСТАННЯ В УКРАЇНСЬКИХ БІЖЕНЦІВ.....	245
<b>Чеснохревська З.М.</b> ЕМОЦІЙНЕ ВИГОРАННЯ ЯК ЧИННИК ЗНИЖЕННЯ НАВЧАЛЬНОЇ МОТИВАЦІЇ СТУДЕНТІВ В УМОВАХ СУЧАСНОЇ УКРАЇНСЬКОЇ ВИЩОЇ ОСВІТИ.....	249
<b>Курдаєва В.О.</b> ВПЛИВ ПОРУШЕНОЇ ДИТЯЧОЇ ПРИХИЛЬНОСТІ НА ФОРМУВАННЯ ДЕСТРУКТИВНИХ ЖИТТЄВИХ СТРАТЕГІЙ.....	252

2. Свідерська Г. Психологічні чинники врегулювання конфліктів у мультикультурних колективах. Львів: ПП “Літера”, 2021. С. 88–92.
3. Thomas, K. W., & Kilmann, R. H. Thomas-Kilmann Conflict Mode Instrument. Tuxedo, NY: Xicom, 2008. С. 12–18.

**Коваленко Тетяна Юріївна**

здобувач вищої освіти

другого (магістерського) рівня вищої освіти

Дніпровського гуманітарного університету

*Науковий керівник:*

**Спіріна Ірина Дмитрівна**

доктор медичних наук, професор,

професор кафедри психології

Дніпровського гуманітарного університету

## **ПСИХОЛОГІЧНЕ БЛАГОПОЛУЧЧЯ ЯК РЕСУРСНИЙ ЧИННИК ЗАПОБІГАННЯ ПРОФЕСІЙНОМУ ВИГОРАННЮ ПЕРСОНАЛУ МЕДИКО-РЕАБІЛІТАЦІЙНИХ ЦЕНТРІВ**

Професійна діяльність персоналу медико-реабілітаційних центрів пов'язана з тривалим емоційним навантаженням, необхідністю постійної взаємодії з пацієнтами, які перебувають у стані фізичного та психологічного страждання, а також з обмеженими можливостями швидкого отримання позитивного результату своєї роботи. У таких умовах ризик формування професійного вигорання суттєво зростає, що проявляється у вигляді емоційного виснаження, деперсоналізації та зниження відчуття власних професійних досягнень. Актуальність проблеми посилюється сучасними соціальними викликами, зокрема зростанням навантаження на систему охорони здоров'я та дефіцитом ресурсів підтримки персоналу.

Водночас у сучасних психологічних дослідженнях дедалі більше уваги приділяється феномену психологічного благополуччя як потенційному ресурсу профілактики вигорання. Психологічне благополуччя розглядається не лише як відсутність негативних станів, а як інтегральний показник позитивного функціонування особистості, що включає самоприйняття, позитивні стосунки, автономію, відчуття сенсу та можливість ефективно управляти життєвими й професійними обставинами. У контексті медико-реабілітаційної діяльності саме поєднання особистісних ресурсів і сприятливих організаційних умов може виступати ключовим чинником збереження професійної ефективності та психологічної стійкості фахівців.

У межах ресурсного підходу вигорання доцільно інтерпретувати як наслідок дисбалансу між професійними вимогами та доступними ресурсами, де психологічне благополуччя виконує роль внутрішнього буфера, що підтримує здатність до саморегуляції, збереження мотивації та відновлення після стресових впливів [1; 2]. З позицій моделі Job Demands–Resources професійні вимоги (емоційна праця, інтенсивність контактів, відповідальність, дефіцит часу) збільшують ризик виснаження, натомість ресурси — як індивідуальні (життестійкість, компетентності подолання), так і організаційні (підтримка, автономія, психологічна безпека команди) — знижують імовірність розвитку синдрому вигорання та сприяють утриманню професійної залученості [1; 3]. У цьому контексті психологічне благополуччя не зводиться до емоційного комфорту, а відображає якісну характеристику позитивного функціонування, що включає смисложиттєву спрямованість, самоприйняття, відчуття компетентності та здатність вибудовувати конструктивні взаємини в професійній взаємодії [4].

Мета дослідження — визначити взаємозв'язки між показниками професійного вигорання та психологічного благополуччя персоналу медико-реабілітаційних центрів і оцінити ресурсний потенціал психологічного благополуччя у профілактиці вигорання. Для реалізації мети застосовано комплекс психодіагностичних методик: для оцінки вигорання — опитувальник Maslach Burnout Inventory (у відповідній адаптації); для оцінки психологічного благополуччя — шкали К. Ріфф; додатково аналізувалися пов'язані ресурсні змінні (життестійкість/резильєнтність, соціальна підтримка, психологічна безпека команди, задоволеність працею, характеристики організаційної культури) [1-5]. Статистичну обробку даних здійснено методами описової статистики та кореляційного аналізу (р Спірмена), що дало змогу встановити напрям і силу зв'язків між досліджуваними показниками.

Отримані результати засвідчили, що в структурі професійного вигорання найбільш вираженим компонентом є емоційне виснаження: високий рівень виявлено у 40,0% респондентів, середній — у 33,3%, низький — у 26,7%. Високі прояви деперсоналізації зафіксовано у 30,0% працівників, тоді як зниження відчуття професійних досягнень (як індикатор редукації професійної ефективності) спостерігалось у 35,0% опитаних. Такі дані підтверджують вразливість персоналу медико-реабілітаційного профілю до хронічного стресу та виснаження, що узгоджується з сучасними уявленнями про вигорання як професійний феномен системи охорони здоров'я [5; 6].

Показники психологічного благополуччя продемонстрували неоднорідність: поряд із відносно кращими значеннями за компонентами, пов'язаними з міжособистісною сферою та орієнтацією на розвиток, виявлено помітні зони дефіциту за шкалами, що відображають самоприйняття та здатність ефективно управляти життєвими й професійними обставинами. Це важливо з практичного погляду, оскільки саме ці компоненти благополуччя

забезпечують внутрішню опору фахівця в умовах невизначеності результатів лікування, високої відповідальності та етичної напруги медико-реабілітаційної роботи.

Кореляційний аналіз виявив стійкі закономірності ресурсного характеру. Емоційне виснаження має негативний зв'язок із психологічним благополуччям ( $\rho = -0,54$ ;  $p < 0,01$ ), життєстійкістю ( $\rho = -0,48$ ;  $p < 0,01$ ), соціальною підтримкою ( $\rho = -0,42$ ;  $p < 0,05$ ) та психологічною безпекою команди ( $\rho = -0,47$ ;  $p < 0,01$ ). Психологічне благополуччя, своєю чергою, позитивно корелює з життєстійкістю ( $\rho = +0,63$ ;  $p < 0,01$ ) і задоволеністю працею ( $\rho = +0,57$ ;  $p < 0,01$ ), що дозволяє інтерпретувати його як інтегральний ресурс, який підтримує професійну ефективність і сприяє збереженню залученості навіть за умов високих вимог. Виявлено також, що соціальна підтримка пов'язана з психологічною безпекою команди ( $\rho = +0,69$ ;  $p < 0,01$ ), а профіль організаційної культури має значення для ризику виснаження: надмірна ієрархізованість асоціюється зі зростанням емоційного виснаження ( $\rho = +0,41$ ;  $p < 0,05$ ), тоді як підтримувальна культура — з вищими показниками ресурсів.

З огляду на отримані результати психологічне благополуччя персоналу медико-реабілітаційних центрів доцільно розглядати як один із ключових ресурсних чинників профілактики професійного вигорання. Практична імплікація полягає в тому, що профілактичні заходи мають будуватися на поєднанні індивідуальних і організаційних стратегій: розвитку навичок саморегуляції, життєстійкості та емоційної компетентності працівників, а також підтримки командної взаємодії через формування психологічної безпеки, доступної професійної підтримки та більш підтримувального організаційного клімату. Такий підхід дозволяє зменшити ризик “спіралі виснаження” та зміцнити стійкість персоналу в умовах високої інтенсивності медико-реабілітаційної роботи.

#### ***Список використаних джерел та літератури:***

1. Bakker A. B., Demerouti E. The Job Demands–Resources model: State of the art // *Journal of Managerial Psychology*. 2007. Vol. 22, № 3. P. 309–328.
2. Hobfoll S. E. Conservation of resources: A new attempt at conceptualizing stress // *American Psychologist*. 1989. Vol. 44, № 3. P. 513–524.
3. Edmondson A. C. Psychological safety and learning behavior in work teams // *Administrative Science Quarterly*. 1999. Vol. 44, № 2. P. 350–383.
4. Ryff C. D. Happiness is everything, or is it? Explorations on the meaning of psychological well-being // *Journal of Personality and Social Psychology*. 1989. Vol. 57, № 6. P. 1069–1081.
5. Водянка Л. Психологічна безпека персоналу організацій в епоху цифровізації // *Вісник Львівського університету. Серія: Філософсько-політологічні студії*. 2024. № 45. С. 112–120.

6. Боровик Я. Організаційна культура лікарні: діагностика за моделлю ОСАІ // Соціальна психологія. 2018. № 4. С. 76–84.

**Колесник Вікторія Анатоліївна**

здобувач вищої освіти

другого (магістерського) рівня вищої освіти  
Дніпровського гуманітарного університету

*Науковий керівник:*

**Салюк Марина Анатоліївна**

кандидат психологічних наук, доцент

доцент кафедри психології

Дніпровського гуманітарного університету

## **ПСИХОЛОГІЧНІ ОСОБЛИВОСТІ ДІЯЛЬНОСТІ ПОЛІЦЕЙСЬКИХ ПІД ЧАС РЕАГУВАННЯ НА НАДЗВИЧАЙНІ СИТУАЦІЇ**

При виникненні надзвичайних ситуацій (далі – НС), підрозділи<sup>1</sup>, які першими прибувають на місце події, керуються принципом так званої «золотої години». Використання цього критичного проміжку часу, допомога є найбільш ефективною для рятування життя та локалізації загрози.

Важливу роль у таких випадках відіграють підрозділи Національної поліції України, які забезпечують публічну безпеку та порядок, контролюють доступ до зони НС, сприяють евакуації населення, надають необхідну допомогу постраждалим. Завдяки своїм діям поліція допомагає зменшити паніку серед населення та забезпечує безпеку як для громадян, так і для персоналу, який працює над ліквідацією НС.

Психологічний стан самих поліцейських є надзвичайно важливим фактором, оскільки під впливом стресових ситуацій можуть погіршуватися концентрація, звужуватися поле уваги та проявлятися імпульсивна поведінка [1; 2].

Крім участі в ліквідації наслідків НС, професійна діяльність поліцейських пов'язана з підвищеним рівнем відповідальності, емоційного напруження та необхідністю прийняття рішень в умовах невизначеності та ризику [3; 4]. Надзвичайні ситуації техногенного, природного, соціального чи воєнного характеру висувають особливі вимоги до психіки правоохоронців через їх непередбачуваність, обмеженість часу, загрозу життю та потребу приймати рішення в екстремальних умовах [5]. У подібних ситуаціях психологічні характеристики працівників поліції значно впливають на результативність їх дій,

---

<sup>1</sup> Зазвичай до таких підрозділів належать Державна служба України з надзвичайних ситуацій, Національна поліція України, екстрена (швидка) медична допомога.