

**Міністерство освіти і науки України**  
**Ніжинський державний університет імені Миколи Гоголя**  
**Факультет педагогіки, психології, соціальної роботи та мистецтв**  
**Кафедра загальної та практичної психології**

ОП Психологія. Практична психологія  
053 Психологія

**КВАЛІФІКАЦІЙНА РОБОТА**  
на здобуття освітнього ступеня магістра

**ОСОБЛИВОСТІ ПРОФЕСІЙНОГО ВИГОРАННЯ ЮРИСТІВ**  
**В УМОВАХ ВОЄННОГО СТАНУ**

студентки Іванової Олени Михайлівни

**Науковий керівник – Тимошенко Олексій**  
**Анатолійович**, доцент кафедри  
загальної та практичної психології,  
кандидат психологічних наук

**Рецензент – Ковтун Алла Юріївна**, доцент  
кафедри загальної та практичної психології,  
кандидат психологічних наук

**Рецензент – Горянська Анжела Михайлівна**,  
доцент кафедри педагогіки, початкової освіти,  
психології та менеджменту, кандидат  
психологічних наук

Допущено до захисту \_\_\_\_ грудня 2024 року

Завідувач кафедри \_\_\_\_\_

д. псих. н., проф. М. В. Папуча

**Ніжин – 2024**

## АНОТАЦІЯ

### **Іванова О. ОСОБЛИВОСТІ ПРОФЕСІЙНОГО ВИГОРАННЯ ЮРИСТІВ В УМОВАХ ВОЄННОГО СТАНУ.**

Кваліфікаційна робота на здобуття освітнього ступеня магістра за спеціальністю 053 Психологія. Ніжинський державний університет імені Миколи Гоголя, Ніжин, 2024.

У роботі визначені особливості емоційної та когнітивної сфери особистості юристів, осмислено психологію їхньої діяльності в умовах воєнного стану. Здійснено аналіз поняття «професійного вигорання» в психології, обґрунтовано вплив стресу та його специфіку під час війни.

Розкрито зміст та результати емпіричного дослідження професійного вигорання юристів, зокрема проведено низку діагностичних методик. Здійснено теоретичне обґрунтування програми психологічної корекції професійного вигорання правників.

*Ключові слова:* професійне вигорання, емоційне вигорання, стрес, когнітивні копінг-стратегії, емоційні копінг-стратегії, поведінкові копінг-стратегії, арт-терапія, арт-коучингові техніки, інтерактивні методи.

## ABSTRACT

### **Ivanova O. FEATURES OF PROFESSIONAL BURNOUT OF LAWYERS IN THE CONDITIONS OF MARTIAL LAW.**

Qualification thesis for obtaining the Master's degree in specialty 053 Practical Psychology. Mykola Gogol Nizhyn State University, Nizhyn, 2024.

The work identifies the peculiarities of the emotional and cognitive spheres of lawyers' personality, comprehends the psychology of their activities under martial law. The author analyzes the concept of "professional burnout" in psychology, substantiates the impact of stress and its specificity during war.

The content and results of an empirical study of professional burnout of lawyers are revealed, in particular, a number of diagnostic methods are used. The author provides a theoretical substantiation of the program of psychological correction of professional burnout of lawyers.

*Keywords:* professional burnout, emotional burnout, stress, cognitive coping strategies, emotional coping strategies, behavioral coping strategies, art therapy, art-coaching techniques, interactive methods.

## ЗМІСТ

<b>ВСТУП</b> .....	4
<b>РОЗДІЛ I. ОСОБЛИВОСТІ ПСИХОЛОГІЇ ПРОФЕСІЙНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ ЮРИСТІВ</b> .....	8
1.1. Специфіка та особливості діяльності юристів.....	9
1.2. Особливості емоційної та когнітивної сфери особистості юристів.....	17
1.3. Психологія діяльності юристів в умовах воєнного стану.....	26
Висновки до першого розділу.....	30
<b>РОЗДІЛ II. ТЕОРЕТИЧНИЙ АНАЛІЗ ПРОБЛЕМИ ПРОФЕСІЙНОГО ВИГОРАННЯ</b> .....	32
2.1. Поняття «професійного вигорання» у психології.....	32
2.2. Вплив стресу, причини та прояв професійного вигорання.....	35
2.3. Психологічні особливості емоційного вигорання юристів .....	48
Висновки до другого розділу.....	53
<b>РОЗДІЛ III. ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ ПРОФЕСІЙНОГО ВИГОРАННЯ ЮРИСТІВ</b> .....	54
3.1. Організація та методи емпіричного дослідження професійного вигорання юристів.....	54
3.2. Результати емпіричного дослідження.....	61
3.3. Теоретичне обґрунтування програми психологічної корекції професійного вигорання правників .....	69
Висновки до третього розділу.....	79
<b>ВИСНОВКИ</b> .....	81
<b>СПИСОК ВИКОРИСТАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ</b> .....	84
<b>ДОДАТКИ</b> .....	90

## ВСТУП

**Актуальність дослідження.** На сучасному етапі розвитку суспільства збільшився перелік спеціальностей, представники яких мають схильність до синдрому вигорання, який останнім часом перетворився на хворобу професій соціального та комунікативного характеру. Їх представниками є особи, діяльність яких побудована в площині «людина-людина». Серед них – учителі, медичні, соціальні та банківські працівники, продавці, а також юристи.

Так, діяльність юриста передбачає вирішення великої кількості завдань, що пов'язано з нормами права. Необхідність подолання небезпечних ситуацій, усунення перешкод, напруженість через великі психічні та фізичні навантаження, вплив різних стресових ситуацій, які часто трапляються на шляху працівника, ненормований день, прояви людського горя викликають у нього різні емоційні реакції, постійну вольову напругу й спонукають до активної розумової діяльності [24].

Особи віком 35–45 років, часто амбітні, які не змогли реалізувати свою мрію, усвідомлюють, що не зможуть посісти бажане місце, часто втрачають інтерес до професії та бажання продовжувати юридичну практику. Серед чинників професійного вигорання – неможливість кар'єрного руху, значна кількість документів, які регламентують діяльність, та відсутність самостійності в прийнятті рішень, неоптимальна кількість клієнтів, відсутність балансу між особистим життям та роботою тощо. Усе це сприяє професійному вигоранню. Новим аспектом, який може попередити професійне вигорання, є його профілактика сучасними методами.

Так, на загальній характеристиці юридичної діяльності акцентували М. Гуренко-Вайцман, О. Данильян, М. Костицький, С. Сливка та ін.; окремі напрями фахової діяльності юристів та її комплексну характеристику досліджували О. Андрійко, М. Вопленко, В. Опришко, Д. Притико, В. Сіренько, В. Шаповал та ін.; проблему особистості в контексті діяльнісного підходу розглядали С. Алексєєв, С. Потапова, М. Соколов, А. Столяренко та ін. Учені акцентували на тому, що юристи повинні володіти не лише достатнім обсягом професійних компетентностей, а й відповідно до певної ситуації виявляти

соціально та професійно значущі особистісні якості: тактовність і терплячість, любов до ближнього, спостережливість і уважність, здатність креативно мислити, приймати оптимальні самостійні рішення, займатися саморозвитком, узгоджувати життєві принципи із загальнолюдськими вартостями, здатність до рефлексії, емпатії тощо. Таким чином, аналізуючи особливості діяльності юристів, відзначаємо, що в першу чергу вона пов'язана з правовими нормами.

Воєнний стан в Україні сприяв тому, що юристи мусять пристосовуватися до умов сьогодення: зміна місця проживання, пошук роботи, вирішення складних життєвих ситуацій, зокрема й у професійній сфері, зміна професії тощо. Саме тому правники повинні зайняти відповідне місце, аби реалізуватися в професійній діяльності, а також застосовувати набуті вміння та навички, які до війни не мали великого попиту [47].

Велике значення в умовах війни має мотивація праці юриста, яка містить у собі такі чинники, як повага до діяльності правника, любов до істини, професійний обов'язок, почуття патріотизму, прагнення до справедливості, ціннісні орієнтації, високий рівень правосвідомості [20; 24].

Як свідчать розвідки науковців, синдром професійного вигорання – це складна проблема сучасного суспільства, здатна впливати не лише на якість життя людей, а й на ефективність організації праці. Незважаючи на значну кількість досліджень, зокрема особливостей професійного вигорання соціальних педагогів, військовослужбовців, поза увагою залишається питання щодо особливостей професійного вигорання юристів в умовах воєнного стану, тому ця **проблема є актуальною.**

**Метою магістерської роботи** є дослідження особливостей професійного вигорання юристів в умовах воєнного стану.

**Об'єктом** – емоційна сфера особистості юристів.

**Предметом** – особливості професійного вигорання юристів.

**Гіпотеза дослідження** – професійне вигорання юристів виражається в емоційній напруженості, психоемоційному виснаженні та в низькому рівні професійної мотивації; переважаючим способом подолання складних ситуацій є когнітивні та поведінкові копінг-стратегії.

Відповідно до мети роботи потрібно реалізувати такі **завдання**:

- розглянути специфіку та особливості психології професійної діяльності юристів в умовах воєнного стану;
- здійснити аналіз теоретичних засад проблеми професійного вигорання;
- проаналізувати поняття емоційного вигорання в психологічній літературі;
- обґрунтувати емпіричне дослідження професійного вигорання юристів та здійснити теоретичне обґрунтування програми психологічної корекції професійного вигорання правників.

У процесі роботи були застосовані такі **методи наукового дослідження**:

- *теоретичні*: аналіз психологічної літератури із питань діяльності юристів; теоретичне осмислення досвіду діяльності юристів Східного міжрегіонального центру з надання безоплатної правничої допомоги;
- *емпіричні*: експеримент, анкетування; методика діагностики рівня емоційного вигорання (В. Бойко); методика визначення психічного «вигорання» (О. Рукавішнікова); методика психологічної діагностики копінг-стратегії (Е. Heim);
- *статистичні*: кількісна та якісна обробка експериментальних даних.

**Наукова новизна** дослідження полягає в теоретичному обґрунтуванні проблеми професійного вигорання юристів в умовах війни.

**Практичне значення одержаних результатів** полягає в розробці та перевірці програми психологічної корекції професійного вигорання правників.

**Апробація результатів дослідження** здійснювалася на базі Східного міжрегіонального центру з надання безоплатної правничої допомоги в Чернігівській та Сумській областях. Основні результати магістерської роботи обговорювалися на засіданнях кафедри загальної та практичної психології.

За результатами дослідження було **опубліковано 1 статтю**:

*Іванова О. Причини «професійного вигорання» соціальних працівників в умовах воєнного стану. Вісник студентського наукового товариства НДУ. Ніжин, 2024. С. 157–159.*

**Структура дослідження.** Робота складається зі вступу, трьох розділів, висновків до розділів, загальних висновків, списку використаної літератури та додатків.

У *вступі* обґрунтовано актуальність магістерської роботи, її мету, завдання, об'єкт, предмет та методи наукового дослідження.

У першому розділі – *«Особливості психології професійної діяльності юристів»* – розкрито специфіку та особливості діяльності юристів; визначені особливості емоційної та когнітивної сфери їхньої особистості; осмислено психологію діяльності юристів в умовах воєнного стану.

У другому розділі – *«Теоретичний аналіз проблеми професійного вигорання»* – здійснено аналіз поняття «професійного вигорання» в психології; обґрунтовано вплив стресу, причини та прояв професійного вигорання; проаналізовані психологічні особливості емоційного вигорання.

У третьому розділі – *«Емпіричне дослідження професійного вигорання юристів»* – розкрито зміст та результати емпіричного дослідження професійного вигорання юристів; здійснено теоретичне обґрунтування програми психологічної корекції професійного вигорання правників, описано методи й прийоми, спрямовані на профілактику професійного вигорання юристів.

У *висновках* представлені основні результати дослідження.

*Список літератури* містить 58 наукових та навчально-методичних праць, використаних у процесі дослідження.

У *додатках* представлено методики дослідження.

## РОЗДІЛ 1. ОСОБЛИВОСТІ ПСИХОЛОГІЇ ПРОФЕСІЙНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ ЮРИСТІВ

Психологічне вивчення професійної діяльності юристів потребує аналізу її предметно-дієвої сторони. При цьому будемо спиратися на концепцію професійної діяльності В. Шадрікова. Так, особливості психології професійної діяльності передбачають розкриття системи теоретичних засад, зокрема опис механізму психічної регуляції діяльності, динаміку поведінки людини під час її виконання, вплив діяльності на розвиток когнітивної сфери, її індивідуальний характер тощо [31, с. 15].

Так, В. Шадріков і Г. Одинцова розкривають професійну діяльність як цілісне утворення, у контексті якого виділяють практику опанування професією із психологічного боку [31, с. 15]. Спираючись на це, Є. Клімов відносить юридичну діяльність до типу «людина-людина», акцентуючи на тому, що провідного характеру в ній набувають *пізнавальні, комунікативні та організаційні здібності*. Зокрема когнітивний компонент ґрунтується на професійній спостережливості щодо проявів характеру та почуттів особистості, поведінки, здатності моделювати внутрішній світ тощо [31, с. 15].

Таким чином, розкриваючи питання психологічної характеристики професійної діяльності юристів, варто враховувати кілька рівнів її опису (за В. Шадріковим): *особистісно-мотиваційний, компонентно-цільовий, психофізіологічний, інформаційний, індивідуально-психологічний* [31, с. 17]. Розкриваючи зміст зазначених рівнів, В. Шадріков акцентував на важливості психофізіологічного складника, який сприяє реалізації в діяльності психічних та психофізіологічних процесів та механізмів, а також індивідуально-психологічного, який характеризує індивідуальну своєрідність працівника й зумовлює відповідний стиль діяльності тощо [31, с. 17].

Отже, здійснюючи аналіз професійної діяльності юриста на психологічних засадах, Н. Крилова та Г. Одинцова виділяють рівневі критерії його професіоналізації, зокрема широту, спрямованість, ступінь сформованості світогляду, соціальну значущість поведінкових форм, ступінь соціальної активності, володіння методами професійної діяльності, емоційну



сприйнятливості та інтуїцію. Таким чином, науковці акцентують на тому, що професійно важливі якості особистості формуються в її діяльності [31, с. 17–18].

### 1.1. Специфіка та особливості діяльності юристів

Як зазначають науковці (Б. Ананьєв, Г. Одинцова та ін.), будь-яка професійна діяльність містить у своїй структурі аналіз її особливостей, пізнання та взаємодію. Саме тому робота юриста характеризується такими рівнями характеристик:

- властивості, що характеризують будь-яку соціономічну діяльність (*усвідомлене використання фахівцем професійних компетентностей під час безпосередньої взаємодії з людиною, яка звернулася, для надання фізичної, соціальної та психологічної допомоги тому, хто її потребує, із метою поліпшення якості життя*) [36], зокрема її суспільний характер, систематичність, плановість тощо;

- ознаки юридичної діяльності в цілому;
- властивості певного фахового напрямку юридичної діяльності [31, с. 18].

На різних підходах до характеристики діяльності юристів акцентували багато науковців. Так, проблему особистості в контексті діяльнісного підходу розглядали С. Алексєєв, С. Потапова, М. Соколов, А. Столяренко та ін. Учені акцентували на тому, що юристи повинні володіти не лише достатнім обсягом професійних компетентностей, а й відповідно до певної ситуації виявляти соціально та професійно значущі особистісні якості: *тактовність і терплячість, любов до ближнього, спостережливість і уважність, здатність креативно мислити, приймати оптимальні самостійні рішення, займатися саморозвитком, узгоджувати життєві принципи із загальнолюдськими цінностями, здатність до рефлексії, емпатії тощо*. Знання юридичного характеру повинні спрямовуватися на вироблення в них ціннісного ставлення до особистості та професійної діяльності, зокрема *усвідомлення соціальних і професійних особистісно значущих цінностей, уключення їх до власної світоглядної системи, яка слугуватиме підґрунтям для їх самовдосконалення й самореалізації в подальшому житті* [36].

На загальній характеристиці юридичної діяльності акцентували М. Гуренко-Вайцман, О. Данильян, М. Костицький, Ю. Оборотов, С. Подкопаєв, С. Сливка та ін.

Окремі напрями фахової діяльності юристів розглядали представники юридичної галузі, досліджуючи особливості їхньої професійної діяльності у сфері виконавчої влади, місцевого самоврядування, у судочинстві, наданні послуг нотаріуса та адвоката тощо. Серед них праці О. Андрійко, М. Вопленка, В. Опришка, Д. Притики, В. Сіренька, В. Шаповала та ін., у яких подана комплексна характеристика діяльності юристів.

Таким чином, аналізуючи особливості діяльності юристів, відзначаємо, що в першу чергу вона пов'язана з правовими нормами, що входять до складу її різновидів, зокрема правозахисна, правоохоронна тощо. Так, В. Васильєв, В. Романов, Г. Одинцова наводять приклади таких особливостей діяльності юристів [31, с. 19].

Таблиця 1.1

**Особливості діяльності юристів**  
(за В. Васильєвим, В. Романовим, Г. Одинцовою)

№ п/п	Критерії характеристик юридичної діяльності	Особливості діяльності
1.	Нестандартний характер діяльності.	У процесі діяльності виникає велика кількість професійних завдань, що потребують вирішення в правовій площині, а також креативного підходу до їх розв'язання.
2.	Правова регламентація (нормативність).	У плануванні власної діяльності та професійної поведінки юрист узгоджує план дій із нормами чинного законодавства.
3.	Комунікативна діяльність як головний чинник юридичної.	Спілкування представника юридичної професії з іншими людьми відбувається згідно з правовими нормами.
4.	Організація діяльності як важливий критерій роботи.	Успішна організація власної діяльності є основою для роботи з іншими людьми.
5.	Екстремальний характер діяльності, процесуальна самостійність.	Юрист несе підвищену відповідальність за прийняття рішень, а також повинен невідкладно вживати правових заходів.

6.	Вплив сильних подразників.	У діяльності юриста є багато подразників, також часто домінують негативні емоції з боку інших людей.
7.	Дефіцит часу.	Через неможливість точного прогнозування обставин діяльності навантаження юристів є нерівномірним у різний період часу; правова регламентація термінів здійснення юридичних заходів, проблеми з кадровим забезпеченням часто призводять до дефіциту часу.

Так, А. Дулов, С. Кононенко в структурі юридичної діяльності виокремлюють *когнітивну (пізнавальну), комунікативну, конструктивну, виховну, організаційну (чи організаторську)*, акцентуючи на тому, що кожна зі складових може слугувати компонентами психологічної структури інших видів діяльності, самостійно чи у взаємозв'язку [24, с. 364].

Усі ці компоненти становлять органічну єдність. Так, наприклад, *конструктивна діяльність* є одночасно розумовою, оскільки спрямована на планування дій щодо розслідування, розкриття справ, попередження криміналів та пошук зловмисників тощо. Конструктивна діяльність включає в себе *пошукову* й складається з таких етапів, як-от: планування дій – послідовність виконання – результат – саме тому ця діяльність є реалізацією *пізнавальної*. Тобто пошукова й конструктивна діяльність є різними етапами процесу пізнання [24, с. 364]. *Організаторська діяльність* сприяє створенню оптимальних умов для реалізації всіх видів професійної діяльності, зокрема передачі інформації, її обміну, організації діяльності осіб під керівництвом юриста тощо.

Особливістю діяльності юриста є її *комунікативність*, яка передбачає одержання інформації в процесі спілкування з метою розв'язання оперативно-службових задач. При цьому, аби здійснювати вплив на людей у процесі комунікації, фахівець повинен мати добре розвинений інтелект, ерудицію, волю [24, с. 364].

Представники вітчизняної школи юридичної психології (Я. Кондратьєв, Л. Казміренко, В. Андросюк, Г. Юхновець та ін.) пропонують дещо інший підхід

до структури юридичної діяльності, виділяючи дві групи компонентів – *основні та допоміжні*:

– основні: *когнітивна, комунікативна, конструктивна та організаційна діяльність*;

– допоміжні: *профілактична та засвідчувальна* [51].

Усі науковці доходять висновку, що основні види юридичної діяльності спрямовані на реалізацію головних цілей правоохоронної діяльності, а допоміжні компоненти сприяють виконанню основних видів [51].

Таким чином, у юридичній діяльності, є такі чинники психологічного характеру:

– обмеження власних волевиявлень у виборі методів та засобів досягнення мети, організації праці через правову регламентацію, тобто регулятивна функція впливає на поведінку юристів та діяльність установ, де вони працюють [51];

– юридична діяльність носить напружений характер, що може призвести до негативних наслідків через психологічний стан посиленої відповідальності. Це відбувається шляхом повноважень, коли особа має права та обов'язки застосовувати владу згідно з чинним законодавством, що може здійснюватися шляхом надмірного використання повноважень, зловживання службовим становищем або через нерішучість, сумніви, побоювання можливої відповідальності;

– наявність психологічного ризику в прийнятті рішень через небажані службові чи особисті наслідки (у конфліктних ситуаціях) [51, с. 50];

– відсутність чіткості в плануванні та прогнозуванні результатів через багатоплановість ситуацій у юридичній діяльності;

– високі вимоги до когнітивних та комунікативних навичок юристів.

Отже, реалізація цієї діяльності відбувається через систему *пізнавальних, вольових, мотиваційних та емоційних психічних процесів* [23].

Як зазначають В. Медведєв, С. Кононенко, *правова регламентація діяльності* юристів є однією з найбільш специфічних особливостей їхньої професійної діяльності, що відрізняє їхню роботу від інших галузей людської практики. Неналежне виконання правником службових обов'язків є завжди

порушенням того чи того закону й у результаті призводить до його підвищеної відповідальності за прийняті рішення [24; 28].

Іншою важливою психологічною особливістю професійної діяльності юристів є *наявність владних повноважень*, у зв'язку з чим вони мають право втручатися в особисте життя людей, з'ясовувати обставини і, в певних випадках, навіть обмежувати волю громадян і позбавляти її [24]. При цьому психологічний стан юриста характеризується високим ступенем відповідальності, а застосування повноважень передбачає розв'язання низки розумових завдань, які дають можливість визначити їх законність [31]. У зв'язку з цим уміння свідомо, із дотриманням законів користуватися владою та повноваженнями – *одна з найважливіших професійних вимог юридичної діяльності*.

Так, Г. Одинцова провела експертне опитування 152 адвокатів із 3-річним стажем юридичної практики, визначивши рейтинг складових професійної діяльності правознавців. Згідно з цим дослідженням юристи-практики провідною визначають *когнітивну діяльність*, оскільки від неї залежить усвідомлення кожної правової ситуації та її подальша кваліфікація. На щабель нижче знаходиться *комунікативна практика*, оскільки пізнання ситуації відбувається в процесі комунікації. Третє місце було відведене *організаційній діяльності*, від якої залежить координованість усього процесу юридичної діяльності (під час взаємодії з учасниками процесу та організації діяльності в конкретному випадку). На щаблі нижче – *засвідчувальна діяльність*, що залежить від підкріплення нормами чинного законодавства. На передостанньому місці – *конструктивна діяльність*, яка покладена в основу відтворення обставин та побудови версій. Останнє місце в рейтингу видів діяльності юриста займає *профілактична*, що носить опосередкований характер. Таким чином, *провідною є пізнавальна діяльність*, усі інші виконують функцію забезпечення [31].

Аналізуючи вище сказане, відзначаємо, що важливою особливістю професійної діяльності юриста та її специфічною рисою є *креативний характер*. Це зумовлено великою кількістю різноманітних завдань, особливостями юридичних справ, індивідуально-психологічним рисами особистості людей, які взаємодіють у правовому полі. Творчий підхід полягає в тому, що, керуючись

чинним законодавством, юрист добирає найбільш оптимальні методи, прийоми та засоби роботи відповідно до конкретної ситуації, що склалася [31, с. 31].

Так, А. Ратінов визначає такі ознаки юридичної діяльності, як: *професійна освіченість, володіння знаннями, відповідальність, терплячість, старанність, готовність вчиняти в межах закону* [31, с. 31]. Українські науковці акцентують на тому, що професійна діяльність правника відзначається такими рисами:

- належною спрямованістю;
- своєрідними цілями;
- ознаками об'єктів діяльності;
- методами та засобами досягнення мети;
- створенням специфічних умов для розв'язання професійних завдань [31].

Таким чином, у структурі юридичної діяльності науковці виділяють такі функційні блоки: *мотиви професійної діяльності; цілі професійної діяльності; програму; інформаційні основи; підсистему прийняття рішення; підсистему професійно значущих якостей особистості* [31].

Як показує огляд основних структурних компонентів та психологічних особливостей професійної діяльності фахівця-правника, його діяльність складна та розмаїта, оскільки ставить перед юристом багато значущих вимог. Зокрема О. Кобець, С. Кононенко відносять сюди *наявність*:

- професійно-психологічної спрямованості особистості правника, його самовладання;
- розвинених вольових якостей: уміння володіти собою в складних та критичних ситуаціях, сміливості, розумної схильності до ризику;
- сформованих комунікативних якостей: швидко налагоджувати контакт із різними категоріями людей, установлювати й підтримувати довірливі стосунки;
- здатності впливати на людей у прийнятті різного роду рішень та виконанні оперативних службових завдань;
- рольових умінь, здатності до перевтілення;

- сформованих професійно значущих пізнавальних якостей працівника: фахової спостережливості й уважності, професійної пам'яті, творчої уяви;
- професійно розвиненого мислення, здатності до інтенсивної розумової діяльності, проникливості;
- швидкості реакції, вміння орієнтуватися в складній ситуації [20; 24, с. 364].

Формування всіх цих якостей є складним і тривалим процесом, а також важливою умовою професійного зростання юриста, щоб запобігати помилкам, професійній дезадаптації та деформації. Саме тому його психологічна підготовка залежить від стилю діяльності – *нормативності, організованості, підготовленості й результативності*. Так, нормативність є чинником відповідності дій юриста правовим та морально-етичним нормам. Організованість створює фундамент для успішної роботи та полягає у формах організації та виконання завдань. Підготовленість підкреслює наявність у юриста відповідних фахових компетентностей. Ефективність є узагальненою характеристикою, яка охоплює *продуктивність* (кількісні та якісні показники роботи), *швидкість* (чіткість і організованість), *темп діяльності* (співвідношення підйомів та спадів протягом фіксованого часу), *збереження стійкої результативної діяльності* [24].

Я. Ярошевська спробувала змодельовати комплексний портрет юриста 2024 р., акцентуючи на тому, що на сьогодні йому недостатньо володіти лише комунікативною компетентністю, зокрема ораторськими здібностями чи відмінними фаховими знаннями в галузі права, підкріпленими чималим досвідом. Покликаючись на дослідження міжнародної некомерційної організації World Economic Forum, викладене в річному звіті The Future of Jobs Report 2023, вона акцентує на тому, що протягом наступних п'яти років 44% навичок юристів втрачатимуть свою актуальність. На її думку, на сьогодні, крім навичок аналітичного та критичного мислення, мають бути такі, що виходять за межі традиційної юридичної кмітливості [52]. До основних навичок, якими на сьогодні, на її думку, має володіти юрист, відносять такі:

- володіння техніками адаптивного менеджменту робочих та особистих процесів;
- креативність і винахідливість у розробці правових стратегій і нестандартних рішень для надання клієнтам альтернативних варіантів дій для вирішення запитів;
- виокремлення ключової інформації з короткого резюме для захисту прав клієнтів;
- технологічна грамотність та ефективне спілкування з винахідниками, інженерами, технічними експертами для захисту інтелектуальної власності клієнтів;
- самоосвіта в галузі науки й техніки як здатність адаптуватися до нових умов, знаходити вихід у нестандартних ситуаціях [52].

Таким чином, володіння цими навичками сприятиме професійному вдосконаленню юристів та їхньому попиту на ринку праці.

Отже, проаналізувавши наукові праці, доходимо висновку, що основними особливостями діяльності юристів є:

- її нестандартний, креативний характер, який зумовлює велика кількість різних завдань правознавчого характеру, індивідуально-психологічні риси людей, які задіяні в правовому полі;
- правова регламентація, екстремальний характер діяльності, процесуальна самостійність;
- неможливість чітко спланувати та спрогнозувати результати через багатоплановість ситуацій;
- високі вимоги до провідних когнітивних та комунікативних навичок юристів;
- уміння здійснювати організаційну діяльність;
- наявність психологічного ризику в прийнятті рішень через вплив сильних чинників, а також небажані службові чи особисті результати тощо.



## 1.2. Особливості емоційної та когнітивної сфери особистості юристів

Як було зазначено, діяльність юриста передбачає вирішення великої кількості завдань, що пов'язано з нормами права. Необхідність подолання небезпечних ситуацій, усунення перешкод, напруженість через великі психічні та фізичні навантаження, вплив різних стресових ситуацій, які часто трапляються на шляху працівника, ненормований день, прояви людського горя викликають у нього різні емоційні реакції, постійну вольову напругу – спонукають до активної розумової діяльності [24].

Аби з'ясувати особливості професійного вигорання юристів в умовах воєнного стану, необхідно вивчити психологічні особливості їхньої емоційної та когнітивної сфер.

Загально прийнято, що **емоції** – одна з форм самореалізації особистості, вони віддзеркалюють її внутрішні переживання. Так, реагуючи на різні проблеми, людина сприймає їх внутрішнім чуттям, мимовільно охоплює зміст проблеми, глибоко аналізує її. Емоційність слугує реакцією організму на певні дії, чинники соціального чи особистого життя [45]. Так, існує кілька видів вияву емоцій: *переживання, відчуття, зовнішній вираз*. Це можна простежити одночасно через підвищення голосу, різкі рухи, зміну виразу обличчя тощо. Одні й ті ж емоції по-різному впливають на людей – із меншою чи більшою силою. Емоції здійснюють вплив на судинну та дихальну систему, сприйняття, думки, дії, сприяють активізації чи пригніченню нервової системи, впливають на пам'ять, уяву, мислення, загальний розвиток людини. Також на емоційному стані особистості позначається минулий досвід, життєдіяльність, оцінка ситуації, що склалася [45].

Емоції диференціюють на *прості й складні, активні (стенічні) й пасивні (астенічні), позитивні й негативні* тощо. Їх вияв залежить від багатьох чинників, зокрема індивідуальних особливостей особистості; часу, протягом якого реакція може набувати характеру афекту, який викликає відповідний настрій; потреб, якісних характеристик тощо.

Також людині властиві такі види емоцій, як-от: *морально-політичні, естетичні, інтелектуальні, правові* тощо. Вони виникають у зв'язку почуттям

патріотизму, національної гордості, громадянського обов'язку. Щодо юридичної сфери, на перший план постають проблеми емоційного ставлення правника до розпорядчих наказів, права та держави.

Так, юрист може виявляти різноманітні емоції, зокрема *задоволення–незадоволення, збудження–заспокоєння, радість–сум, напруга–розслаблення* тощо. Така полярність емоцій, часта їх зміна відбувається навіть незалежно від волевиявлення юриста, на основі почуттів, що зумовлюють суперечливість та багатовимірність дійсності.

Емоції та почуття можуть виконувати різні функції: слугують загальною реакцією організму на події дійсності чи віддзеркаленням ставлення особистості до неї. Емоції пов'язані з почуттями (власної гідності, обов'язку, симпатії тощо), проте почуття – це вища форма емоційного сприйняття та відображення дійсності. Тобто страх, радість, гнів – це нижчі види емоцій, моральні, естетичні, інтелектуальні почуття – це вищі. Емоції та почуття взаємозалежні: так, добрі почуття викликають позитивні емоції, погані – негативні емоції тощо [45].

Як зазначає О. Кобець, емоційна сфера професійної діяльності юриста віддзеркалює його внутрішній світ як професіонала, систему сигналів, що демонструють ставлення фахівця до конкретних професійних ситуацій. Так, емоційні реакції зумовлюють зміну психіки правника, можуть слугувати засобом створення критичних ситуацій, конфліктів, погроз, змін соціального статусу тощо. Проблема полягає в тому, щоб формувати в юристів уміння керувати власними емоціями, упроваджувати діяльність без напруження в складних емоційних ситуаціях [20, с. 55].

Як констатує С. Сливка, для юриста важливим є правове почуття, що слугує результатом комплексної емоційної перцепції права. Це почуття є узагальненням почуття законності, власного обов'язку, відповідальності, істини, милосердя, переконання й сумнів у пошуку істини тощо [45].

Як правило, громадяни звертаються до правників в екстремальних ситуаціях, коли їхні емоції та почуття загострені. При цьому *юрист має стримувати прояв власних негативних емоцій, здійснювати контроль почуттів та спрямовувати у відповідний напрямок*. Таким внутрішнім механізмом слугує

емоційна культура правника, яка скеровує та координує його почуття на усвідомлення змісту юридичної проблеми.

Одним із принципів емоційної культури є *юридична зацікавленість*, що слугує результатом психологічної напруженості в діяльності юриста. Не варто забувати про те, що будь-який інтерес до проблеми сприяє витратам психічної енергії, що може призвести до втрати пильності та об'єктивності. Саме тому юридична зацікавленість має на меті встановлення емоційної рівноваги, зваженості, різноманітну діяльність правника. Це означає, що працівник має задовольнити прохання особи лише правовим способом, виключаючи емоційне прагнення. Зацікавленість має слугувати індикатором креативності юриста, його жестів, міміки, рухів, висоти голосу тощо [45].

Професійні можливості юриста значно зростуть за умов високої емоційної культури, яка відображає форму й зміст юридичної практики. Ідеться про почуття юриста після винесення вироку в суді щодо людини, яка скоїла правопорушення чи злочин. І навпаки, нерозвинені емоції можуть сприяти порушенню трудової дисципліни, втраті працездатності, психічним розладам тощо [45].

Емоційна культура юриста – це його здатність здійснювати вольовий вплив на емоціогенно-правову ситуацію під час виконання службового обов'язку [45]. Її рівень залежить від психічних особливостей особистості, вихованості, емоційного досвіду. Провідним складником емоційної культури є здатність регулювати емоціогенно-правову ситуацію, яка віддзеркалює динаміку службової діяльності юриста, що спрямовано на пошук істини. Так, С. Сливка виділяє три стадії функціонування емоціогенно-правової ситуації (*табл. 1.2*):

**Таблиця 1.2**

**Стадії функціонування емоціогенно-правової ситуації**

№ п/п	Стадія	Характеристика
1.	<b>Перша стадія</b> – одержання юристом інформації щодо правового факта (вчинений злочин; виїзд на місце події; втрата свідків; повернення	Така ситуація вимагає від юриста витримки та рівноваги; вплив емоційної культури застерігає від емоційного зриву, запальності;

	справи на дорозслідування; порушення процесуального характеру тощо).	урегулює негативні емоції, що викликані правовим явищем.
2.	<b>Друга стадія</b> – аналіз правового факта, його вивчення та дослідження.	Емоційна культура юриста дає можливість активно шукати правильне правове рішення, застосовуючи творчий підхід.
3.	<b>Третя стадія</b> – прийняття рішення, що потребує інтелектуальних зусиль та емоцій.	У ній виявляється регулятивна функція емоційної культури, яка застерігає виважено прийняти справедливе рішення, що позбавлене емоцій.

С. Сливка відзначає важливу роль волевого впливу як елемента емоційної культури юриста у вирішенні справ. Воля сприяє підвищенню самоконтролю в процесі набуття юридичного досвіду, коли воля має верх над почуттями. Це сприяє формуванню культури професійних почуттів як гаранта культури виявлення емоцій. Така взаємодія емоцій та почуттів слугує віддзеркаленням процесу пізнання світу. Таким чином, формується система «воля – почуття – емоції», що сприяє здатності застосовувати емоційні прийоми в службовій діяльності [45].

У використанні емоційних прийомів у діяльності юриста виділяють два моменти:

– *виявлення природних позитивних емоцій*, які варто спрямовувати в бік гальмування, оскільки занадто велика позитивна емоційність юриста може сприйматися відвідувачем як недбале чи несерйозне ставлення до службових обов'язків; проте часто позитивні емоції допомагають викликати співрозмовника на відверту бесіду;

– *вираження негативних емоцій*, які потрібні, щоб увійти в емоційний стан співрозмовника [45].

Емоційна культура юриста реалізується також у певних *принципах*: пошуку правової істини, емоційно-правовій оптимальності, ефективності та рівновазі, юридичній зацікавленості.

Так, пошук правової істини сприяє емоційній оцінці фактів правової дійсності за психологічною ознакою. Узагальнюючи низку альтернативних думок, юрист формує таке правове почуття, що сприяє встановленню істини.

Аби з'ясувати природу емоційної культури юриста, визначити її відмінність від інших психологічних явищ, потрібно визначити внутрішні емоційно-правові межі впливу. Так, кожному вияву емоції відповідає певна правова реакція. При цьому емоційна культура юриста дає змогу врівноважити певні несподівані дії в правових межах і досягти емоційно-правового балансу.

Науковці зазначають, що вплив емоційної культури на діяльність юриста відбувається постійно. Він полягає в урегулюванні емоційно-правових процесів, розвитку рівня правового почуття, формуванні емоційної орієнтації в правовому полі, стимулюванні емоційного діалогу учасників справи, недопущенні та вирішенні емоційно-правових конфліктів, вихованні правової емпатії. Ці функції визначають місце емоцій в юридичній справі, а також залежність між емоціями та правовими почуттями [45].

Наприклад, *функція врегулювання емоційно-правових процесів* сприяє піднесенню енергійності, настрою; вихованню дисциплінованості, гнучкості, загальної духовної культури, формуванню сили волі та характеру; креативному підходу до пережитого емоційного потрясіння та створенню позитивної реакції на будь-які правові процеси. Отже, завдяки емоційній культурі юрист готовий до будь-якої емоціогенно-правової ситуації, а його правова поведінка буде виваженою [45].

Проте, як наголошує С. Сливка, емоційна культура не може існувати без правового почуття. Адаптації емоцій юриста до поляризації професійних процесів сприяє *функція піднесення правового почуття*. Вона запобігає емоційній деформації, зокрема нещирості, награності почуттів, сприяє глибокому усвідомленню правових явищ, пізнанню проблем правової діяльності.

Важливе місце в юридичній практиці посідає *функція вироблення емоційної орієнтації в правовому полі*, яка сприяє розвитку креативного мислення, продуктивності праці, формуванню особистості; правильно, раціонально спрямовує зусилля юриста, зокрема готує до сприйняття негативу.

Також С. Сливка зазначає, що юридична діяльність, зазвичай, побудована на емоційних діалогах учасників, які забезпечує емоційна культура. Функція *забезпечення емоційного діалогу учасників юридичної справи* слугує підґрунтям для емоційної комунікації, формує в юриста вміння переконувати співбесідників, досягати правової істини на високому професійному рівні [45].

Важливу роль у юридичній практиці відіграє *функція недопущення та розв'язання емоційно-правових конфліктів*, які супроводжуються бурхливими емоціями. Роль юриста при цьому полягає не стільки в знятті напруги чи ліквідації конфлікту, скільки у зведенні до мінімуму його подальшого розвитку, тобто в професійному керівництві зіткненнями й протиріччями, що може зробити лише правник високої емоційної культури та професійної кваліфікації [45].

Своєрідною є *функція виховання правової емпатії* – як *відгуку на переживання іншої особистості*. При цьому надто низька чи висока емпатійність може слугувати причиною психологічних ускладнень у роботі юриста, посилює його залежність від психічного стану співбесідника. Роль цієї функції полягає в тому, щоб забезпечити оптимальну емпатійність, спрямовану на виконання професійних обов'язків [45].

*Професійна діяльність юриста носить яскраво виражений пізнавальний характер*, що передбачає не лише розв'язання розумових завдань різної складності, але й організації їх практичної реалізації у вигляді уявних схем [44].

Як зазначають психологи, у структурі різних видів діяльності пізнавальний процес визначається метою, об'єктами, обсягом інформації, умовами його реалізації, методами та засобами тощо. В основі процесу мислення лежить взаємодія людини з певним об'єктом, чим вона активніша, тим активнішим є процес мислення [31, с. 26]. Правова діяльність є нестандартною, оскільки юрист не може шаблонно використовувати пізнавальну діяльність: вона висуває вимоги креативно застосовувати знання та досвід.

Отже, на думку Г. Одинцової, когнітивний процес в юридичній діяльності – це *«мисленнєве оперування сукупністю фактів, з'ясування нових обставин із метою пізнання об'єктивної істини в справі»* [31, с. 26]. Тобто, коли юрист

береться за нову справу, він розглядає об'єкти професійного пізнання, що загалом схожі, проти вони є індивідуальними й потребують креативного підходу, зокрема нових методів, прийомів та засобів аналізу.

До основних особливостей когнітивних процесів діяльності правника науковці В. Романов та Г. Одинцова відносять:

- *чітку законодавчу регламентацію процесу пізнання (зокрема самого процесу та його результатів);*

- *минулоглядний характер процесу пізнання як специфічну рису юридичної діяльності, яка означає спрямованість на події, явища чи факти, що відбувалися в минулому, є в теперішньому й можуть відбуватися в майбутньому часі;*

- *негативне пізнання об'єктів, що є результатами злочинної діяльності;*

- *моделювання подій минулого;*

- *доказово-засвідчувальний характер пізнання з опорою на докази та зі встановленням результатів пізнання;*

- *брак, хаотичність, різноманітність динамічної інформації (чи дезінформації);*

- *саботаж зацікавлених осіб під час з'ясування істини;*

- *вимушений характер методів пізнання (коли використовуються владні права);*

- *емоційно-вольове тло (стрес, що викликає психічно-емоційну напругу);*

- *суспільний відголос через публічний характер діяльності юриста*

[31, с. 27].

Специфіка когнітивної сфери юриста передбачає накопичення інтелектуального потенціалу з подальшим креативним підходом до його застосування. Розв'язання завдань когнітивного змісту різного ступеня складності потребує відповідної упорядкованості, зіставлення одержаних результатів, гнучкого та оригінального підходу.

Так, пізнання реалізується в різних формах мислення. Традиційним є логічне мислення, що ґрунтується на основних законах формальної логіки. Проте дуже часто цього не завжди достатньо, особливо в роботі з фрагментарними або

неповними матеріалами. У цьому випадку ефективність роботи залежить від *евристичного* мислення – здібності давати оцінку наявним фактам та «виходити за межі відомого шляхом перевірки припущень (гіпотез), установлювати причинові зв'язки через брак інформації, ідентифікувати сукупність ознак із конкретною юридичною ситуацією» [31, с. 30].

Так, структура проблемної ситуації може бути такою (рис. 1.1.):

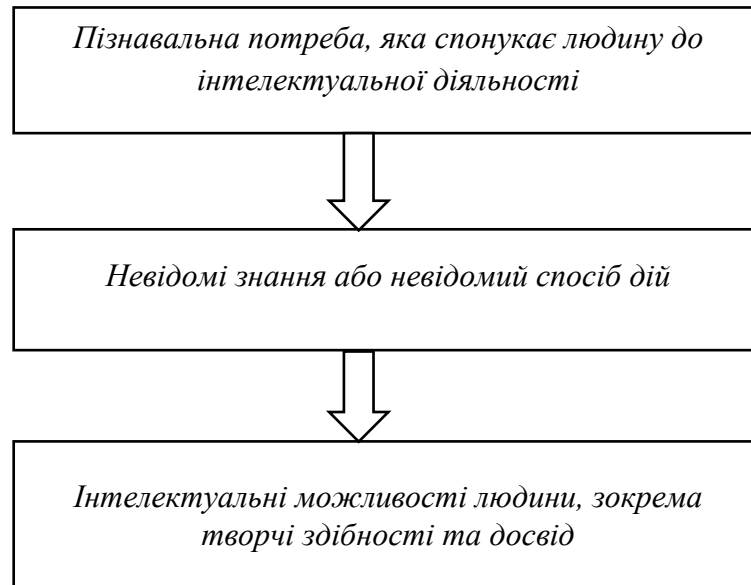


Рис. 1.1. Структура проблемної ситуації

Для правильного розв'язання проблеми має бути знайдене нове, невідоме, яке є основним елементом проблемної ситуації. Як зазначає Т. Дуткевич, ним слугує мета дій, закономірності об'єкта, спосіб і умови дій [12]. Залежно від того, який складник виступає невідомим, проблемні ситуації диференціюють на 2 види: *теоретичні* (установлення закономірності тощо) та *практичні* (визначення способу та умов дій тощо). Таким чином, *юрист, аналізуючи кожну ситуацію правового характеру, розв'язує проблемну ситуацію, що реалізується в процесі когнітивної діяльності.*

Г. Одинцова зазначає, що *професійна діяльність юриста є різновидом інтелектуальної*, вона сприяє реалізації законодавчих актів, містить мету пізнання та умови її досягнення. На думку психолога, зміст діяльності правника може бути представлений як завдання інтелектуального змісту та різновид проблемних нестандартних завдань, вирішення яких не може здійснюватися за



певним алгоритмом. Саме тому в пізнавальній сфері юриста важливе місце належить креативному мисленню. Такої думки притримується й А. Бандурка, відзначаючи, що, враховуючи багатоплановість, різноманітність, раптовість завдань, які розв'язує юрист, його пізнавальну діяльність можна віднести до креативних, а основою формою забезпечення пізнання вважати творче мислення [24].

Специфічний стиль розумової діяльності юриста та її креативний характер є чинниками, що розвиваються одночасно. Цьому сприяють постійна новизна та значущість результатів діяльності правника. Цей зв'язок є визначенням синтезу всіх психічних сфер особистості – *пізнавальної, емоційної, мотиваційної, вольової*. Визначне місце в ньому займає потреба творити, що реалізується в креативних здібностях – зокрема інтегративній здатності мислити креативно [31, с. 52].

Суб'єктивне сприйняття та засвоєння правником загальнолюдських моральних та етичних вартостей визначає духовне багатство його особистості, спрямованість професійної діяльності, самосвідомість, внутрішній світ. На цьому підґрунті формується «Я – професійне» як система цілей, установок, ідей, що координують досвід юриста [31].

Таким чином, пізнавальна діяльність юриста реалізується в процесі виконання професійних обов'язків шляхом поєднання з *комунікативною, організаційною та конструктивною* діяльністю. Так, усі когнітивні процеси реалізуються в умовах комунікації. Як зазначає В. Коновалова, у процесі конструктивної діяльності відбувається добір і структурування правознавчого матеріалу. При цьому самі конструкції є ситуаційно обумовленими, що можуть змінюватися та корегуватися в процесі діяльності [23]. В основі технології прийняття рішень лежить використання евристичних методів, що передбачають залучення креативних та аналітичних здібностей юриста, його інтуїції, набутого досвіду тощо [9].

Отже, проаналізувавши особливості емоційної сфери особистості правників, доходимо таких висновків про їхню вагому роль у роботі юриста. Так, соціально-емоційна сутність права спонукає юриста зважати на емоційну сферу

його діяльності, яка потребує стійких внутрішніх переконань. Емоційна культура юриста полягає в створенні стану рівноваги, який необхідний для успішної діяльності в галузі права [45].

Здійснивши аналіз особливостей когнітивної сфери юристів, відзначаємо, що діяльність правника передбачає наявність у нього міцних професійних знань, глибокого розвиненого інтелекту, високої розумової працездатності, прогностичних здібностей, аналітичного складу розуму, розвиненої уяви, гнучкого, креативного мислення. Крім того, праця юриста потребує застосування форм творчої праці, індивідуального підходу до вирішення проблем, переважання евристичного мислення над алгоритмічним [31]. Таким чином, творчі компоненти мислення дають можливість юристові конкретизувати мету, інтерпретувати кожен факт.

### **1.3. Психологія діяльності юристів в умовах воєнного стану**

Воєнний стан в Україні сприяв тому, що юристи мусять пристосовуватися до умов сьогодення: зміна місця проживання, пошук роботи, вирішення складних життєвих ситуацій, зокрема й у професійній сфері, зміна професії тощо. Орієнтація на потреби воєнного часу та адаптація в нових умовах на сьогодні є основними проблемами й завданнями кожної людини. Саме тому юристи повинні зайняти відповідне місце, аби реалізуватися в професійній діяльності, а також застосовувати набуті вміння та навички, які до війни не мали великого попиту [47].

Під час війни діяльність юриста набуває великого значення, оскільки наслідки війни безпосередньо пов'язані з юридичними фактами. На сьогодні цінним є практичний досвід юристів у галузі військового права, яким володіють громадяни, що мали відношення до військової справи, досконало володіють і користуються військовою термінологією та здатні застосовувати навички в складний для України час. Так, популярними є такі галузі права: *право соціального забезпечення (зокрема військовослужбовців та членів їхніх сімей), трудове, міграційне, кримінальне, цивільне право, право інформаційних технологій* [47]. Визнаним є досвід у сфері міжнародного та європейського права

в умовах різних приватноправових та публічноправових процесів, що відбуваються в державі та за її межами й матимуть відношення до відновлення України, зокрема й у повоєнний період.

Незважаючи на складну ситуацію, постійні повітряні тривоги, економіка держави продовжує розвиватися, а суб'єкти господарювання впроваджують господарську діяльність у жорстких умовах, тому юрист може застосовувати свої знання у сфері господарського та трудового права, зокрема в зовнішньоекономічній діяльності, під час прийняття управлінських рішень. Не є дивним робота в бомбосховищі під час повітряної тривоги, адаптація діяльності в години відключення електроенергії (у денний і нічний час), пошук місця з доступом до WI-FI – усе це слугує новими викликами в юридичній професії та доланням бар'єрів воєнного часу.

Як зазначає А. Франкова, воєнний стан передбачає тимчасове обмеження конституційних прав і свобод людини та громадянина й прав і законних інтересів юридичних осіб із зазначенням строку дії цих обмежень (згідно зі ст. 1 Закону України «Про правовий режим воєнного стану»). Зокрема такі обмеження визначено Законом України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо оптимізації трудових відносин» у частині тривалості робочого часу, надання відпусток з урахуванням вимог ст. 24, ст. 64 Конституції України. Усе це зумовлено загрозою війни [47].

Під час війни юристи зіткнулися з завданням не лише вижити й перемогти ворога, який тероризує мирне населення ракетними ударами, а й опанувати власні страхи та бути готовим надати допомогу собі й тим, хто її потребує понад усе. На цьому етапі в пригоді стане опрацювання наукової літератури, спрямованої на забезпечення психологічної рівноваги [30].

Багато юристів *втрачають ентузіазм до професії, зазнають емоційного виснаження, зневіри, нехтують немотиваційними чинниками*, проте є й такі, для яких війна – це не лише випробування, а й *шлях до пошуку нових стремлінь, цілей, нових справ, які мають фінансові можливості, час для надання юридичної допомоги людям, що постраждали від війни*. Частина юристів долучилися до боротьби з російським агресором і пішли захищати Батьківщину, інші активно

донатять і організовують збори на потреби ЗСУ. Важливим є залучення таких колег до нормотворчої діяльності та участі в громадській діяльності.

На сьогодні цінним є досвід відомих українських юристів XIX–XX ст., які впроваджували свою діяльність в умовах змін та нестабільної політичної ситуації, зокрема В. Бемка (брав участь у наданні допомоги українським біженцям та обстоюванні національної ідеї); М. Брашайка (брав участь у нормотворчій діяльності); С. Голубовича (брав участь у державотворенні); М. Міхновського (обстоював незалежність України, працював військовим юристом) та ін. Їхній досвід свідчить про потребу українського суспільства у фахівцях із лідерськими якостями, здатних брати активну участь у розробці правового механізму виплати репарацій Україні, наданні консультативної підтримки постраждалим від війни, військовим, їхнім сім'ям із питань соціального забезпечення, юридичної підтримки переселенців та біженців за кордоном [47].

Як показують сучасні дослідження, психологічну придатність фахівця юридичної галузі значно ускладнює багато чинників: *індивідуалізм, соціальна відчуженість, що сприяє порушенню міжособистісних відносин й ускладнює взаємодію в соціумі, надмірне прагнення до домінування й лідерства, зниження мотивації до роботи; тривожність, зниження вольових зусиль, наявність психотичних рис особистості* тощо [24, с. 365].

На думку В. Кобця, потрібно вдосконалювати методи підготовки кваліфікованих юристів, зокрема методи психологічного забезпечення їхньої фахової діяльності. Так, підготовка правників повинна сприяти реалізації таких основних завдань, як-от:

- виховання адекватної професійної мотивації, спрямованості на реалізацію соціально значущих службових завдань;
- розвиток професійної компетентності, яка становить єдність професійних знань, ерудиції й способів результативної реалізації діяльності;
- формування адекватного комплексу професійно важливих особистісних якостей [24, с. 366].

Ці якості формуються у свідомості фахівців на основі психічних процесів, як-от: *когнітивних (пізнавальних)*, зокрема сприймання, мислення, уваги, пам'яті; *комунікативних* (які є основою для різних форм спілкування), *регуляторних* (які утворюються з особливостей емоцій та волевих зусиль і сприяють самоконтролю, саморегуляції та контролю діяльності підлеглих) [20].

Саме тому на сьогодні ставляться вимоги до когнітивних умінь і навичок юриста, які є вартісними під час війни:

- стресостійкість;
- кризове мислення;
- здатність до пошуку нестандартних рішень;
- швидкість обробки інформації та прийняття потрібного рішення;
- здатність виконувати роботу в стислі строки, зокрема й понаднормову в мінімальних умовах;
- готовність виконувати роботу в суміжних з юриспруденцією сферах;
- високий рівень професійної культури та дотримання професійної етики тощо [47].

Велике значення в умовах війни має мотивація праці юриста, яка містить у собі такі чинники, як *повага до діяльності правника, любов до істини, професійний обов'язок, почуття патріотизму, прагнення до справедливості, ціннісні орієнтації, високий рівень правосвідомості* [20; 24].

Як зазначає М. Губарева, у складні часи війни для правника важливо додержуватися основних принципів етичної поведінки. Важливим серед них є *принципи компетентності та доброчесності, дотримання законності, корпоративної єдності та взаємоповаги між правниками*. На думку юриста, його покликання – утверджувати й захищати головні вартості суспільства, права громадян [8]. Тому під час воєнного стану важливо володіти такими цінностями та компетентностями:

- *послугуватися принципом верховенства права, знати й дотримуватися законів;*

- організовувати власну діяльність, давати критичну оцінку її результатам, дбати про постійне професійне самовдосконалення, акумулювати й упроваджувати в практику нову інформацію;
- дотримуватися принципів справедливості й гуманізму, шанувати моральні цінності, бути відповідальним за долю людей;
- дослухатися до чужої думки, рішуче й незалежно обстоювати власну думку, якщо переконаний у її правоті, висувати сміливі ідеї;
- оцінювати ситуацію з позиції іншої людини (клієнта), бути здатним до співпереживання й милосердя;
- бути політично активним і психологічно стійким, проявляти твердість моральних та ідейних переконань;
- мати почуття обов'язку й відповідальності за доручену справу, уміти створити команду однодумців;
- бути дисциплінованим і стриманим, здатним концентрувати й перемикаєти увагу [8].

### **Висновки до першого розділу**

1. Отже, проаналізувавши особливості психології професійної діяльності юристів, відзначаємо, що науковці характеризують її за такими критеріями, як: ступінь сформованості світосприймання, суспільна цінність поведінкових форм, соціальна активність, володіння методами професійної діяльності, емоційна сприйнятливість та інтуїція, які формуються в професії. Так, основними особливостями діяльності юристів є її креативний характер; індивідуально-психологічні риси осіб, які задіяні в правовому полі; правова регламентація, небезпечний характер діяльності; неможливість чітко спланувати та спрогнозувати результати, уміння здійснювати організаційну діяльність; психологічний ризик у прийнятті рішень тощо.

2. Розглянувши особливості емоційної сфери особистості правників, відзначаємо, що соціально-емоційна сутність права спонукає юриста зважати на емоційну сферу його діяльності, яка потребує стійких внутрішніх переконань. Проаналізувавши особливості пізнавальної сфери особистості юристів,

відзначаємо, що їхня діяльність передбачає наявність глибокорозвиненого інтелекту, прогностичних здібностей, аналітичного складу розуму, розвиненої уяви, гнучкого, креативного мислення. При цьому, сама праця юриста потребує застосування креативного та індивідуального підходу до вирішення проблем тощо.

3. Велике значення в умовах війни має мотивація юристів до роботи, яка характеризується такими факторами, як-от: *любов до істини, професійний обов'язок, почуття патріотизму, прагнення до справедливості, ціннісні орієнтації, високий рівень правосвідомості тощо*. Під час війни правник повинен дотримуватися основних принципів етичної поведінки, зокрема: *компетентності та добросовісності, дотримання законності, корпоративної єдності та взаємоповаги між правниками тощо*.

Так, під час війни стану правник повинен володіти такими цінностями та компетентностями як-от: організація власної діяльності, критична оцінка її результатів, постійне професійне самовдосконалення, акумулювання інформації; справедливості й гуманізму, ушанування моральних вартостей, відповідальності за долю людей; обстоювання власних думок; здатність до співпереживання й милосердя; дисциплінованості й стриманості, здатності концентрувати й перемикаєти увагу тощо.

## РОЗДІЛ II. ТЕОРЕТИЧНИЙ АНАЛІЗ ПРОБЛЕМИ ПРОФЕСІЙНОГО ВИГОРАННЯ

### 2.1. Поняття «професійного вигорання» в психології

Проблема професійного вигорання стала предметом активного обговорення в науковій сфері зарубіжних психологів, починаючи з 60-х років ХХ ст., і не втратила актуальності до нашого часу. Останнім часом побільшав список професій, представники яких мають схильність до цього синдрому, серед них спеціальності суспільного та комунікативного характеру – педагоги, працівники банку, продавці, лікарі, соціальні працівники, а також юристи. Часто амбітні особи, які не реалізували свою мету, осмислюють, що не зможуть посісти відповідне місце чи не зможуть далі рухатися кар’єрними сходами, утрачають зацікавленість у професії та не бажають продовжувати юридичної практики.

Питанню професійного вигорання були присвячені праці вітчизняних та зарубіжних дослідників (Т. Зайчикової, С. Максименка, Л. Карамушки, Б. Лазоренка, В. Бойка, В. Барабаншикової, Н. Водоп’янової, О. Старченкової, Дж. Коллінз, К. Армстронг, Г. Діон, С. Гінзбург, М. Лейтер, С. Джексона та ін.).

Уперше поняття «синдром професійного вигорання» (англ. «burnout») використав у своїх наукових працях американський психіатр Г. Фройденбергер для характеристики психічного стану здорових людей, які активно комунікують із клієнтами в емоційно напруженій атмосфері в процесі професійної допомоги. Науковець запозичив цей термін із роману Г. Гріна «Ціною втрати» («A Burnt-Out Case») [55]. Також ученому належить запровадження поняття «вигорання» для опису емоційного виснаження колег.

Так, на сьогодні немає єдиних універсальних підходів до поняття «вигорання» (рис. 2.1). О. Бордун наводить таке визначення: психологічний стан, який включає «втому, зниження працездатності та розчарування в здорових людей», які перебувають в емоційно складній ситуації в процесі виконання професійної діяльності [1, с. 6].



М. Письменна наводить таку дефініцію поняття *«професійне вигорання»*: «синдром фізичного та емоційного виснаження», у якому вирізняє такі складові, як «розвиток негативної самооцінки, пасивне ставлення до роботи, втрата розуміння й співчуття». Вона акцентує на тому, що професійне вигорання – це не втрата креативності, а емоційне виснаження, що постає на тлі стресу в процесі міжособистісної комунікації [35, с. 168 ].

Незважаючи на те, що більшість досліджень у цьому напрямі було проведено за кордоном (Л. Армстронг, С. Браун, С. Джексон, Б. Перлман, Е. Хартман та ін.), проблема професійного вигорання все частіше привертає увагу науковців, оскільки має велике теоретичне значення й недостатньо розроблена. Практичне значення цієї проблеми полягає в тому, що *процеси професійного вигорання негативно позначаються на фаховій діяльності, зокрема на її результативності, послаблюють інтерес до неї, змінюють систему відносин суб'єкта діяльності*. Так, учені, зокрема К. Маслач, найчастіше намагаються застосовувати термін «вигорання», що описати спектр станів, як-от: *емоційне, розумове, фізичне виснаження* [56].

Так, у травні 2019 р. було офіційне визнання *вигорання* як легітимного медичного діагнозу. Це здійснила Всесвітня організація охорони здоров'я (ВООЗ). Згідно з Міжнародною класифікацією хвороб (МКХ–11) вигорання – це *«синдром, який концептуально розглядається як результат хронічного стресу на робочому місці, із яким не вдалося успішно впоратися»*. Також МКХ–11 визначає вигорання, як *«явище, пов'язане з професійною діяльністю»*, *«професійний феномен»* [58].

Як ми зазначали, немає єдиних підходів до визначення поняття «синдром професійного вигорання» (рис. 2.1). Так, Г. Рідкодубська розглядає його як *захисну реакцію психіки на негативні обставини*. У своєму прагненні протидіяти негативним чинникам особистість здатна підсвідомо застосовувати психологічні захисні механізми, як-от: *зниження уваги, відчуження, раціональний підхід, заміщення*.

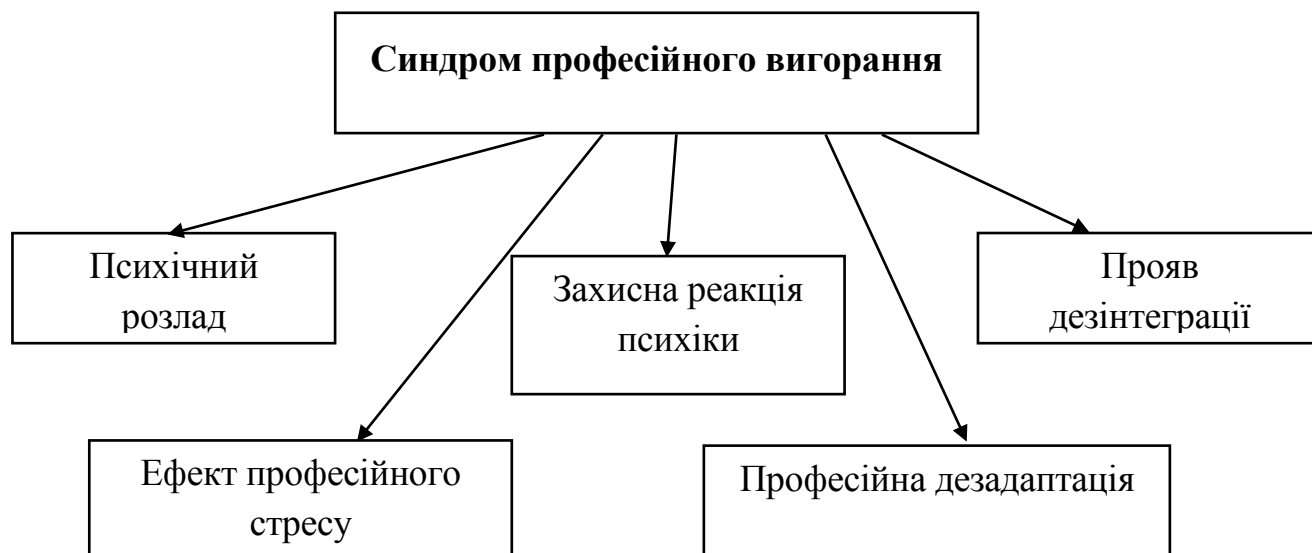


Рис. 2.1. Дефініції синдрому вигорання [27]

З огляду на це розглядаємо дефініцію *вигорання*, як захисну реакцію психіки, яка сприяє акумуляції енергії та можливостей в умовах затяжного стресу [37].

Н. Перхайло розглядає «синдром професійного вигорання» як форму *професійної дезадаптації*. Це дисбаланс між навичками, потребами та очікуваннями фахівця та вимогами, яке ставить професійне середовище. У той час, як працівники відчують вплив негативних організаційних факторів, їм стає значно важче дотримуватися професійних вимог та одержувати від цього задоволення [33; 34].

І. Олійник акцентує на тому, що «синдром професійного вигорання» впливає на різні ланки життя людини, здатний змінювати особистість. Тобто науковець розглядає його як *прояв дезінтеграції особистості*, що може сприяти втраті її інтегральності, цілісності, стабільності. Також це може позначитися й на різних сторонах життєдіяльності, зокрема соціальній взаємодії, професійному розвитку, здоров'ї, загальній якості життя [32].

Серед важливих наслідків вигорання – погіршення фізичного та психічного стану фахівців. Такі люди страждають від тривалої втоми, тривоги, депресії, розладів сну тощо (дод А.). До негативних результатів віднесемо: *зниження продуктивності праці, порушення термінів виконання роботи, нездатність сконцентруватися, прийняти рішення*, що впливають на кар'єрний

ріст та просування по службі. Це також впливає на особисте життя. Важливим негативним наслідком вигорання є зниження організаційної ефективності, зокрема відсутність працівника на роботі, погіршення її якості, і, як наслідок, – вплив на прибутки компанії. Науковці акцентують на тому, що наслідком може бути й збільшення плинності кадрів, що позначиться теж на прибутках організацій (витрата коштів на пошук і добір нових працівників, ресурсів, навчання нових робітників тощо).

Таким чином, ми розкрили поняття й синдром професійного вигорання та його ознаки. Щоб розробити майбутнє дослідження, варто з'ясувати причини та прояв професійного вигорання.

## 2.2. Вплив стресу, причини та прояв професійного вигорання

Як свідчать дослідження, професійне вигорання, зазвичай, у людини починається поступово. Спершу зможе з'явитися **втрата інтересу до справ**, які раніше виконували з особливим задоволенням. Навіть те хобі, яке попередньо приносило радість, більше до цього не призводить. Тобто на зміну натхненню приходить апатія. Іншим важливим сигналом професійного вигорання є відчуття **постійної втоми**, коли людина навіть після сну прокидається вже виснаженою. Щоденні обов'язки починають викликати відчуття порожнечі, тривожність, тому людина щодня ніби вступає в боротьбу за виживання. Професійне вигорання може виявлятися як **фізично** (головні болі, безсоння, м'язове напруження, слабкість у тілі), так і **емоційно** (дратівливість, зміна настрою, безвихідь). Людині здається, що вона повністю втратила всі сили. Вона працює, проте результати не приносять бажаної радості, бо вона відчуває себе *заручником дедлайнів, постійних вимог, нескінченного списку завдань*. Тому варто з'ясувати причини та прояви професійного вигорання.

Так, згідно з МКХ–11, поняття вигорання – це синдром, що виникає внаслідок *хронічного стресу* на робочому місці. Розкриємо поняття стресу та причини його виникнення. Так, професійна діяльність багатьох людей носить напружений характер. Науковий прогрес, соціально-політична ситуація в країні, війна позбавляють людей можливості здійснювати контроль за власною професійною діяльністю. Постійний стан невизначеності часто спричиняє значне

нервово-психічне напруження, наслідком якого є стрес. Так, професійний стрес має низку специфічних фізіологічних та психологічних реакцій, які можуть виникати під впливом негативних емоційних чинників на робочому місці [7].

Як зазначає Л. Гриньова, стрес – «адаптивна реакція організму на загрозу, що забезпечує його виживання в життєво важливих ситуаціях» [7]. Так, у стресовій ситуації стрімко виробляються гормони, підвищується емоційний фон, організм мобілізує сили для виживання та задоволення найважливіших потреб життєдіяльності. На думку психолога, ситуативний стрес є корисним, бо дозволяє прилаштуватися до несприятливих умов. Однак постійне переживання стресової ситуації перетворює *ситуативний стрес* на *хронічний*. Для людини не є нормою тривала напруженість, очікування на можливі невдачі та проблеми. Усе це відбивається на здоров'ї. Так, Л. Гриньова підкреслює, що стрес призводить до порушення обміну речовин, захворювань серцево-судинної системи, гіпертонії, виразки шлунку тощо [7].

Як доводять дослідження, стрес виникає внаслідок низки стресогенних чинників. Так, американські вчені Т. Холмс, Р. Райх досліджували поняття стресостійкості й визначили найпоширеніші причини виникнення професійного стресу, як-от:

- конфлікти з колегами або керівником, «складний характер» керівника;
- невизначеність, висока ймовірність скорочень, повна або часткова втрата роботи;
- нечіткий розподіл фахових обов'язків, недостатня або неповна поінформованість співробітників про обсяг, якість і дедлайни виконання роботи, виконання завдань «на вчора»;
- неконкретний графік роботи, проблеми в плануванні особистого часу;
- низька зарплата, постійне виконання обов'язків понад норму безоплатно;
- ненормальний «психологічний клімат» у колективі, низька корпоративна культури фірми, організації або її проформа, «непрозорість» у розподілі премій, соціальних «пакетів», бонусів;

– негативні умови праці (дискомфортний температурний режим, постійні протяги, незручні меблі, відпрацьована оргтехніка, пригнічена атмосфера тощо) [7].

Усе це призводить до стресу та професійного вигорання. Так, Л. Гриньова визначає перелік стресових професій, які містять стресогенні чинники. До найбільш стресових вона відносить ті, які мають високий ризик для здоров'я людини або пов'язані з ним, як-от: пожежники, військові, льотчики, водії, лікарі, юристи [7].

У переживанні людиною емоційного стресу науковці виділяють три стадії: *тривогу, резистентність, виснаження*. Так, на стадії **тривоги** особистість відчуває дискомфорт, має проблеми з апетитом та сном, головні болі та мігрені без всякої причини; вона часто стомлена, дратівлива, бачить у своєму житті лише негатив, звертає увагу на дрібниці, перебільшуючи їх значення.

На стадії **резистентності** організм активізується для подолання стресу, при цьому людина відчуває приплив енергії, намагається зробити більше, ніж у звичайному емоційному стані. Характерними ознаками цього стану є підвищення концентрації уваги, працездатності, пам'яті, переважання позитивного настрою, переживання радості чи «спортивної злості» щодо подолання стресогенної ситуації. Ця стадія дає людині надію на те, що вона успішно адаптувалася до стресу й може його подолати [7].

Проте через певний час ресурси організму вичерпуються, що призводить до третьої стадії – **виснаження**, яка характеризується різким зниженням працездатності, загостренням хронічних хвороб. В особистості з'являється крайня втома, стресова ситуація, байдужість до власного життя. Розвивається депресивний стан [7].

Так, Л. Гриньова визначає фізіологічні та психологічні ознаки, які супроводжують стрес:

- **фізіологічні ознаки стресу** – стомлюваність, головні болі, запаморочення, м'язові болі, у спині; підвищена пітливість; тремор рук, озноб; відчуття нудоти й печії; загострення хвороб серцево-судинної системи; загальне погіршення самопочуття;

● **психологічні ознаки стресу** – підвищена тривожність без причини; постійне емоційне пригнічення настрою, зажура, життя бачиться в негативному ракурсі; часте роздратування в ставленні до близьких, суперечки з ними без причин; емоційний зрив у звичних ситуаціях; постійне роздратування та інші негативні емоції щодо життя в цілому; відчуття одноманітності в усьому, втрата сенсу життя; замкнутість, прагнення побути наодинці, небажання комунікувати з людьми; зниження працездатності, «хронічна втома»; зниження концентрації уваги, забування справ; відчуття власної загальмованості; виникнення нав'язливих ідей (*чи зачинила двері квартири, чи вимкнула світло, газ*) тощо [7].

Л. Гриньова доходить висновку, що наявність попередніх ознак свідчать про стрес, який може переживати людина. До засобів протидії стресу науковець відносить такі:

– *змінити ставлення до стресової ситуації*, сприйнявши думку, що вона непостійна й скоро закінчиться і її просто потрібно пережити. Серед фраз, які допомагають у цьому, найбільш вдалою є *«Я подумаю про це завтра»*;

– *сформувати внутрішній контроль* або взяти відповідальність за стресову ситуацію. Людина повинна усвідомлювати, що вона сама обирала подану професію, посаду, колектив. Постійні переживання, негативні емоції носять деструктивний характер і не сприяють вирішенню проблем. Проте корисними в цьому плані будуть зміна й переосмислення стратегії поведінки, яка спричинила стрес, роздуми над тим, як запобігати аналогічним ситуаціям;

– *узяти перерву в прийнятті важливих рішень*, що означає, що в стані стресу краще відкласти прийняття ключових рішень щодо роботи, особистого життя тощо. У цей час людина мислить і поводить себе під впливом емоцій, а не здорової логіки, тому не може бути об'єктивною. Значно ефективніше буде, коли особистість прийме рішення після виходу зі стресової ситуації;

– *шукати позитив і прогнозувати майбутнє*, що означає, що особистість, переживши стресову ситуацію, є життєвостійкою, бо стрес формує своєрідний психологічний імунітет до наступних стресових ситуацій. Тому психологи радять, аби пережити це, прогнозувати найімовірніші варіанти виходу зі стресової ситуації: *зокрема від найбільш бажаного до негативного*.

Так, подальшими діями в складанні плану роботи може слугувати, навіть при негативному сценарії, *оцінка наявних ресурсів*: наприклад, у разі втрати роботи – розмір соціальної допомоги з безробіття, кількість грошових заощаджень, шанс одержати фінансову допомогу від близьких людей або знайти додаткові джерела заробітку тощо. Це сприятиме переходу від негативних емоцій і непродуктивної тривоги до кроків, що спрямовані на відновлення власного життєвого благополуччя [7].

На фоні хронічного стресу в особистості може розвиватися *синдром професійного вигорання* – «складний психофізіологічний феномен, який передбачає інтелектуальне й фізичне виснаження, пов'язане зі значним емоційним навантаженням на роботі» [7]. Основними проявами цього синдрому є, за Л. Гриньовою:

- відсутність бачення позитивних результатів своєї роботи, розчарування в ній; поява стійкого відчуття на фоні успішної професійної діяльності, що особистість займається не своєю справою;
- відсутність креативних рішень у підходах до виконання професійних завдань;
- зміна емоцій і переживань (те, що радувало вчора, – сьогодні не радує);
- брак енергії й ентузіазму, хронічна втома;
- дратівливість, часті конфлікти;
- зниження апетиту чи переїдання, особливо вночі [7].

*Синдром професійного вигорання* є звичним явищем, яке супроводжує психологічні кризи професійного розвитку особистості. Коли людина досягає високого професіоналізму, це може викликати переживання щодо рутинності власної діяльності, відсутність у ній нового й цікавого, розчарування в перспективах кар'єрного зросту [7].

Так, науковці умовно виділяють три основні групи ознак, що характерні для *синдрому професійного вигорання*:

- **психофізіологічні ознаки** – відчуття постійної втоми, яке не проходить не лише увечері, а й з ранку (*симптом хронічної втоми*); емоційне й фізичне виснаження; зниження сприйнятливості й реакцій на зміни, що відбуваються в зовнішньому середовищі (*відсутність інтересу до новизни чи реакції страху на*

загрозу); астенізація (*слабкість, зниження активності, погіршення біохімії крові й гормональних показників*); часті головні болі; постійні розлади травної системи; різка втрата чи набирання ваги; безсоння; загальмованість, сонливість і бажання поспати протягом дня; задишка при фізичному й емоційному навантаженні; зниження зовнішньої й внутрішньої сенсорної чутливості (*зокрема погіршення зору, слуху, втрата тілесних відчуттів*) тощо;

- **соціально-психологічні симптоми**, як-от: – байдужість, пасивність, депресія (*знижений емоційний тонус, відчуття пригнічення*); роздратованість на незначні події; спалахи невмотивованого гніву чи відмова від комунікації; переважання негативних емоцій (*почуття провини, образи, підозрливості*); неусвідомлене хвилювання й підвищена тривожність (*відчуття, що «щось не так, як треба»*); відчуття гіпервідповідальності й постійного страху (*«не вийде», «не справлюся»*); загальна негативна установка на життєві й професійні перспективи (*«Яких би зусиль не докладав, усе одно нічого не вийде»*);

- **поведінкові симптоми** – відчуття, що робота стає важчою, а виконувати її стає все складніше; зміна робочого режиму дня (*працівник рано приходить на роботу й пізно йде з неї тощо*); невиконання роботи, яку працівник постійно бере додому без необхідності; відмова від прийняття рішень через причини для виправдань; відчуття непотрібності, зниження запалу, байдужість до результатів; неспроможність виконувати важливі, пріоритетні завдання й «застрягання на другорядному»; свідомо «соціальна ізоляція», підвищення неадекватної критичності; зловживання алкоголем, палінням, наркотичними речовинами тощо [40].

Така симптоматика може траплятися не лише в окремих працівників, а й у цілої організації.

Як зазначають науковці, професійне вигорання – це багатоетапний процес, який відбувається протягом часу й проходить у декілька фаз [27]. Перша фаза вигорання – це «фаза попередження», яка визначається низкою ознак та симптомів, як-от: надмірною активністю, відчуттям незамінності, відмовою від потреб, що не пов'язані з роботою (*табл. 2.1*):



Таблиця 2.1.

## Фаза попередження

Ознаки і симптоми	Характеристика
Надмірна активність	Є люди, намагаються встигнути до дедлайну, працюють у неймовірно прискореному темпі, вони можуть перевершити очікування, справлятися зі своїм навантаженням по роботі. Ці люди перебувають на етапі <i>попередження вигорання</i> . Цей темп може призвести до того, що вони постійно зайняті на роботі, часто нехтуючи особистим життям, зокрема комунікацією з іншими, хобі, доглядом за собою.
Відчуття незамінності	Так, на етапі попередження вигорання в людей може виникнути відчуття незамінності на роботі (ніби без них організація чи компанія припинить діяльність). Це призводить до посилення відповідальності на робочому місці, спричинить загострення стресу та тривоги.
Відмова від потреб, що не пов'язані з роботою	Люди, що перебувають на цій стадії, можуть нехтувати своїми потребами поза роботою (зокрема прийомом їжі, фізичними вправами тощо), намагаючись підтримувати високу продуктивність та працездатність.

Отакі прояви надмірного занурення в робочу діяльність можуть завдати шкоди здоров'ю (фізичному, психічному), сприяти вигоранню. Під час першої фази попередження люди відчувають почуття розчарування в роботі та незадоволення нею, емоційне виснаження; вони стомлені навіть після відпочинку на вихідних, позбавлені мотивації та ентузіазму [27; 29].

Крім заявлених симптомів, можуть проявлятися й когнітивні (*порушення концентрації уваги, пам'яті, здатності до прийняття рішень, чіткого мислення, песимізм та негативність світогляду тощо*) [27; 29]. Якщо не вживати заходів, фаза попередження перейде в складнішу, із вищим ризиком негативних наслідків.

Ознаками наступного етапу вигорання – **фази «початку»** є зниження активності в різних сферах, зокрема щодо колег та клієнтів. Ця фаза теж має кілька проявів:

- *втрата позитивного сприйняття колег, що призводить до підвищеної їх критики та конфліктності;*
- *перекладання власних помилок на інших як ознака зневіри, безвихідності та заниженої самооцінки;*

- *перехід від допомоги до нагляду чи контролювання, зниження зацікавленості в робочому процесі, брак мотивації;*
- *відсутність емпатії, байдужість (цинізм);*
- *поява труднощів у підтримці особистих стосунків через брак інтересу до потреб, справ, почуттів інших;*
- *демонстрація апатії, песимізму, відчуття ізоляції;*
- *нехтування професійними обов'язками, демонстрація низької продуктивності праці, розсіяність;*
- *запізнення на роботу, недотримання режиму роботи, постійні перерви на відпочинок, брак відповідальності;*
- *переважання матеріальних інтересів та фінансових вигод і при цьому демонстрація зміщення пріоритетів на користь професійного вдосконалення;*
- *відчуття того, що зросли вимоги, незадоволеності роботою, розуміння її марності, депресія, тривога, стрес;*
- *відчуття того, що людину просто «використовують», безсилість, зневіра, злість, кривда тощо [27; 29].*

Наступним етапом вигорання є **фаза емоційної реактивності**, яка теж має низку проявів емоційного характеру. Серед найбільш поширених – депресія, яка охоплює поняття низької самооцінки, відчуття провини, часті зміни настрою, тривогу, апатичний стан. При цьому люди можуть почувати абсолютну безпорадність, нездатність виконати всі вимоги до своєї роботи, безнадію. Крім депресії, у яку може впасти працівник, він виявлятиме агресивну поведінку під час цієї стадії. Вона може проявлятися у звинуваченні всіх у своїх проблемах, ігнорування причетності до невдач і помилок, підозрілість у ставленні до мотивів інших осіб. Ця стадія **емоційної реактивності** є складною стадією вигорання, що може позначитися на психічному здоров'ї та благополуччі людей. На цій стадії психологи радять звертатися за підтримкою, навіть лікуванням, щоб відновити контроль за власними емоційними реакціями, життям, роботою [27; 29].

**Фаза втрати контролю** – це критичний стан у розвитку синдрому вигорання. На цьому етапі люди відчувають безпорадність. Так, Л. Карамушка виділяє в цій фазі три основні напрями, як-от:

- у *когнітивній сфері* – люди відчують зниження уваги, її концентрації, труднощі у реалізації складних завдань; не можуть зосередитися на діяльності, припускаються помилок, що призводить до розчарування й втрати контролю;

- *мотиваційній* – люди безініціативні, вчиняють лише за інструкцією, відчуються невмотивованими, відчуженими від роботи, що призводить до втрати креативності та інноваційного підходу до виконання завдань;

- *емоційній та соціальній сферах* – виявляють байдужість, тримають дистанцію, відмовляються від тих занять та захоплень, які їм подобалися раніше, нудьгують, відчують порожнечу в особистому житті, що призводить до відчуття повної ізоляції, відсутності соціальної підтримки, посилює втрату контролю.

Ця фаза небезпечна тим, що може впливати на благополуччя людини та продуктивність праці на роботі. На цьому етапі важливо, щоб керівник бачив ознаки емоційного вигорання та надавав підтримку для його подолання ще на тому етапі, коли воно не досягло критичної стадії [18;19; 27].

До наступної фази вигорання відносять «соматизацію», яка характеризується психосоматичними симптомами. Так, Г. Гнускіна називає дві види симптомів, які проявляються по-різному, як-от:

- *фізичні симптоми* виявляються в погіршенні імунітету, безсонні, розладах сексуального характеру, головних болях, розладах травлення; послаблення імунної системи;

- *уживання психоактивних речовин та залежність від них* – це зокрема алкоголю, кофеїну; пошук тих речовин, які допоможуть упоратися зі стресом, що може призвести до залежності від них та ускладнити відновлення [4].

Науковець підкреслює, що ці симптоми можуть бути й на ранніх фазах вигорання, проте найбільш вираженими є на цій фазі.

Завершальною фазою професійного вигорання є **фаза розчарування**, яка характеризується почуттями негативу та відчаю. Так, Г. Дьоміна відзначає, що людина при цьому негативно ставиться до життя, відчуючи себе безпорадною наче в пастці. На думку особистості, в її існуванні немає мети, може відчувати екзистенційний відчай [13].

Найтривожнішим проявом фази розчарування є самогубство: так, втрата контролю, негативний підхід до життя, безнадія можуть спричинити появу

суїцидальних думок. Також ця фаза може супроводжуватися низкою негативних емоційних та фізичних симптомів, відчуттям відчуженості, соціальної ізоляції, самотності тощо

Проте не всі, хто відчуває професійне вигорання, доходять до цієї фази, як зазначають науковці. Є люди, які можуть розпізнати тривожні ознаки й вжити заходів ще на попередніх стадіях. Завершальна стадія потребує професійної підтримки, лікування, зокрема терапію, медикаментозне лікування, зміну способу життя, діяльності тощо (*дод А.*).

Як бачимо, професійне вигорання – це не провина людини, а **наслідок зовнішніх і внутрішніх переконань**. До основних чинників професійного вигорання науковці відносять *фактори, пов'язані з робочим середовищем, професійними вимогами, міжособистісними стосунками, індивідуальними характеристиками та особистими життєвими обставинами* [27, с. 18].

Так, із робочим середовищем культурою організації чітко пов'язані **організаційні компоненти**. Так, сюди відносимо *умови трудової діяльності, зміст роботи та соціально-поведінкові чинники*.

Одним із найважливіших чинників професійного вигорання умови праці. Якщо вони погано організовані, то працівник може відчувати високий рівень стресу та емоційне виснаження, що призводить до вигорання. Керівнику організації чи фірми варто створювати сприятливе робоче місце, аби запобігати вигоранню. Як зазначають М. Бутиріна, А Новолаєв, якщо в організації відсутня співпраця, комунікація з іншими людьми чи командами, це призводить до непорозуміння, витрати зайвих зусиль та втрати креативності [3]. Навіть якщо фахівці працюють у різних відділах, вони можуть обмінюватися досвідом, ідеями, що сприятиме інноваційному підходу, покращенню результатів. Найкращим способом є *комунікація*, а також можливості щодо виконання *міждисциплінарних проєктів*.

Однією з причин професійного вигорання є **авторитарне управління** – це стиль керівництва, за якого лідер або менеджер здійснює повний контроль над підлеглими й самотійно приймає рішення, не цікавлячись думкою колективу. Такий стиль управління матиме значний вплив на працівників, зокрема на їхню мотивацію та загальний добробут [22].

Так, Т. Колтунович одним із негативних наслідків авторитарного управління вважає придушення креативного підходу та інновацій. Це призведе до того, що фахівці не будуть ділитися власними ідеями, гіпотезами, ризикувати, якщо вони відчуватимуть, що керівник не підтримує з ними зворотний зв'язок, не бере до уваги їхні пропозиції тощо. Це призведе до стагнації робочого середовища, відсутності кар'єрного зростання серед працівників та організації в цілому. Іншими негативними наслідками авторитаризму є, як-от: *брак довіри й поваги до керівника, створення токсичного середовища, плінність кадрів, зниження продуктивності праці, високий рівень стресу та професійне вигорання* [22].

Значний вплив на добробут працівника має **низька зарплата та незадоволеність роботою**. Якщо у фахівця відсутня адекватна компенсація за роботу, вони відчують себе невмотивованими та недооціненими, що теж призводить до зниження продуктивності та посилює ризик вигорання [22; 27]. Низька зарплата обмежуватиме доступ працівників до необхідних послуг та ресурсів, зокрема лікування, освіти, можливостей для саморозвитку та самовдосконалення, що теж призведе до стресу. Так, Т. Колтунович вважає, що, якщо працедавець надаватиме компенсаційні пакети у вигляді бонусів, премій тощо, це сприятиме підвищенню морального духу працівників, зменшенню плінності кадрів, підвищенню продуктивності праці. Також керівник може розглянути можливість програми фінансового оздоровлення, що допоможе фахівцям краще керувати власними коштами та зменшити стрес, пов'язаний із фінансовими проблемами [22; 27].

Великий негативний вплив на фахівця, зокрема фізичний та психічний, має високий рівень вимог на роботі, коли працівник живе в оточенні постійних дедлайнів або **виконання значного обсягу роботи** з обмеженим доступом до ресурсів. Це теж слугує причиною стресу та вигорання. Так наслідками завищених вимог є втрата комунікації на роботі в умовах тиску та конкуренції, концентрація на власних зусиллях та досягненні індивідуальних цілей, що може призвести до браку довіри в команді. Постійна концентрація лише на досягненні результату призведе до порушення балансу між професією та особистим життям, оскільки працівник може працювати понад норму й брати роботу додому. Це

негативно впливатиме на якість життя, психічне здоров'я та особисті стосунки [22; 27].

Якщо робота фахівця позбавлена стимулів, він втрачатиме мотивацію та його продуктивність буде низькою. Це призведе до плинності кадрів і пошуку роботи, де будуть цінувати й нагороджуватимуть за витрачені зусилля; низького морального духу, зниження задоволеності та появи почуття образи на керівника. На цьому акцентують науковці Л. Ярошук, А. Удовенко, О. Хайрулін [48; 53].

Серед важливих факторів професійного вигорання вчені називають **зміст роботи** – як важливий організаційний її компонент, що теж може сприяти професійному вигоранню. Негативними наслідками можуть бути виконання завдань, що вимагають високого рівня когнітивних навичок: фахівець буде відчувати стрес та занепокоєння від того, що недостатньо підготовлений до їх розв'язання, відчуває себе перевантаженим. Аби подолати цю проблему, організація повинна забезпечити належні ресурси та підтримку працівника у виконанні завдань (консультації, навчання тощо).

Таким чином, розумна організація праці керівником (гнучкий графік роботи, перерви тощо) допоможе подолати стрес та запобігти професійному вигоранню.

Також професійному вигоранню можуть сприяти *соціальні та поведінкові аспекти*. Вони торкаються соціальної та міжособистісної динаміки, зокрема стосунки між працівниками, керівниками, менеджерами. Відсутність комунікації, підтримки, низький моральний дух призводять до відчуття відірваності та ізоляції, емоційного виснаження та втрати почуття успіху [48; 53].

**Відсутність кар'єрного зросту** та чітких перспектив у цьому напрямі є однією з поширених причин професійного вигорання. Коли фахівець відчуває брак чи обмеженість кар'єрного просування, знову втрачається мотивація. Працівники відчують, що їхній досвід та навички використовуються не повною мірою або не визнані керівником, вони стають демотивованими. Це призводить до безініціативності, апатії до роботи, негативно впливає на виконання обов'язків. Аби подолати цей процес, керівник повинен створювати можливості для кар'єрного розвитку та зростання (*програми навчання та розвитку, наставництво або коучинг*), а також створення чітких шляхів для просування та підвищення [27].

Крім організаційних чинників професійного вигорання науковці виділяють **індивідуальні фактори**, які здійснюють вплив на одержання задоволення від роботи, підвищення продуктивності праці та добробут фахівців. Так, М. Кузнецов, І. Єрмоленко виділяють такі чинники: *низький рівень пристосування; нереалізованість духовних потреб; підвищення тривожності та нервова напруженість, психоемоційне виснаження; суб'єктивне ставлення до роботи й життя; внутрішні конфлікти; низька стресостійкість; послаблення самоповаги, самовпевненості та нівелювання особистісних досягнень самоцінності; брак емоційної комфортності; зупинка саморозвитку; ригідність у міжособистісних взаєминах* [25]. До ключових індивідуальних факторів вчені відносять **низький рівень адаптованості**. Працівники можуть відчувати стрес і тривогу, якщо не можуть пристосуватися до тих змін, які відбуваються на роботі. Іншим важливим чинником є **нереалізовані духовні потреби**, що призведе до втрати сенсу в професії та створить відчуття нереалізованості.

У цілому індивідуальні фактори професійного вигорання є багатоманітними та складними. Компанії повинні цілісно підходити до подолання професійного вигорання, звертаючи увагу не лише на організацію праці, а й на індивідуальні чинники, підтримуючи духовне емоційне благополуччя фахівців, створюючи позитивну робочу атмосферу, що знижує ризик вигорання [25].

Психологи підкреслюють, що **особисте життя** також може впливати на професійне вигорання. Якщо в людини є проблеми в стосунках, фінансові труднощі, вона втрачає ресурси, які допоможуть подолати стрес на роботі.

**Демографічні чинники** (зокрема *вік, стать, рівень освіти*) також можуть слугувати причиною професійного вигорання, коли на роботі є представники молоді й люди передпенсійного віку [25].

Отже, ми проаналізували вплив стресу, причини та прояв професійного вигорання. Доходимо висновку, що причинами професійного вигорання можуть бути організаційні, індивідуальні та демографічні чинники.

### 2.3. Психологічні особливості емоційного вигорання юристів

Психологічні особливості юристів, зокрема адвокатів, уперше були розкриті в США шляхом звернень фахівців із цієї професії про надання психологічної допомоги. Починаючи з 80-х рр. ХХ ст., проводилися різні дослідження, які були присвячені вивченню стресу, який виникав у діяльності правників, депресій та самогубств. На сучасному етапі на перший план висуваються дослідження, які торкаються актуальних та соціально значущих проблем психологічного благополуччя фахівців юридичної сфери, зокрема й адвокатів [35, с. 168].

Так, австралійські наукові розвідки 2016 р. виявили, що правники дуже часто, на відміну від інших сфер діяльності, *страждають від нижчого рівня психологічного та соматичного благополуччя*. Так, дослідники з'ясували, що юристи *удвічі частіше зловживають психоактивними речовинами*, ніж представники інших професій, а також вони хоча б один раз *піддавалися шантажу й залякуванню* в процесі своєї діяльності [35, с. 168]. Так, у США та Канаді науковці визначили сильну кореляцію між ознаками депресії та показниками кар'єрного успіху. Як доводить Д. Колтай, *симптоми депресії ймовірніше виникають* у юриста, якщо він має вищу посаду та більшу фірму [57].

Так, Товариство юристів Великобританії щороку проводить дослідження з метою визначення рівня стресу юристів, які займають різні посади, а також виявлення причин провокування стресу та їх мінімізації. Майже 90% юристів зазначають, що піддаються постійному стресу та тиску на робочих місцях і не здатні самотійно це подолати [35, с. 168; 57]. Інші, північноамериканські дослідники показують, що правники піддаються депресії втричі частіше, ніж фахівці з іншої сфери, зокрема й удвічі частіше мають алкогольну залежність та мають думки про самогубство. Дослідники відзначають, що юристи, аби впоратися з депресивними симптомами частіше займаються самолікуванням та вживають алкоголь [35, с. 169].

Так, Дж. Воллес, вивчаючи сімейні, особисті та професійні життєві вимоги та стратегії, які сприяють задоволенню цих вимог, визначив, що професійна діяльність юристів була завжди в пріоритеті, тому вони працювали по 50 год, і саме це сприяло перевантаженню та стресові. Правники були незадоволені, що



не могли відпочивати в колі сім'ї та приділяти їй достатньо уваги. Основним засобом подолання стресу в них слугувала соціальна підтримка з боку сім'ї та друзів [35, с. 168; 57 ].

Психологічно важко доводиться юристові, як і кожному громадянину України, в умовах війни. Дослідники ментального здоров'я проаналізували, представники яких професій страждають від стресу, і дійшли висновку, що юристи найчастіше хворіють на депресію, проте рідко звертаються за допомогою. Причиною є наявність професійних таємниць, які вони не можуть озвучувати, власні страхи та хвилювання, пов'язані з роботою [30]. Відвідуючи психолога, правники часто не хочуть постати непрофесіоналами, розповідаючи про свої невирішені проблеми. Іншою причиною є недовірливість, адже юристи часто сумніваються в тому, що психологи дотримаються таємниць. Також юристи дуже обмежені в часі, тому вони не хочуть витратити час на розмови. Ця тенденція в усьому світі. На теренах інтернету є дуже багато статей, які містять поради, як покращити емоційний стан, проте дуже мало інформації про те, що відчують і переживають юристи під час воєнного стану та як зберегти їхнє ментальне здоров'я в умовах війни.

Як зазначає Т. Огнев'юк, психологічне здоров'я юриста залежить від того, чим він займається. Якщо це прокурор – він збирає докази щодо воєнних злочинів, правозахисник – одним із першим фіксує наслідки російської агресії, суддя – розглядає кримінальні впровадження, наслідки яких впливають на психологічний стан щодня [30]. Тому під час ракетного обстрілу перше, що допомагає юристам позбутися ступору, – осмислити те, що перебуває в межах їхнього контролю, а що поза межами. Юридична діяльність належить до «хелперівських» професій (від слова *help*), зосереджена на наданні допомоги й підтримки іншим у розв'язанні проблем і містить процесинговий компонент. Ця складова означає системність і безперервність, тобто багато завдань, виконання яких розтягнуте в часі. Це пов'язане з тим, що війна призупинила багато процесів і змусила багатьох переглянути життєві цінності й потреби, що не могло не позначитися на психологічному стані юристів [30].

Так, К. Божко визначає особливості юридичної діяльності, зокрема акцентуючи на високій напруженості праці. Так, науковець констатує, що для

правників характерні *брак позитивних емоцій, тривале перебування в емоційно переобтяжених ситуаціях спілкування, навантаження від негативних переживань*. Емоційне виснаження є причиною неадекватної емоційної реакції, економії на емоціях, а в подальшому призводить до емоційного спустошення, що не протистоїть обставинам, які травмують психіку людини. Сформованість емоційного виснаження свідчить про брак психічних ресурсів, воно є маркером професійного вигорання не лише юристів, а й фахівців різних сфер діяльності і позначається в дослідженнях як компонент вигорання. Саме наявність емоційного виснаження погіршує обробку та аналіз інформації, вироблення лінії поведінки юристом, знижує пильність і, як результат, призводить до зростання непрофесіоналізму [15]. Так, юристи, у яких сформоване емоційне виснаження не здатні переносити інтенсивні емоційні переживання, адекватно реагувати та оцінювати явища, людей, ситуації.

Одним із компонентів професійного вигорання юристів є *ригідність* – «властивість тіл чинити опір зміні їхньої форми», а з 40–40-х рр. ХХ ст. – це «інтегральна характеристика особистості в одному контексті з такими узагальнювальними її властивостями, як консерватизм, догматизм, авторитаризм, конформізм, директивність» [15]. На думку багатьох дослідників, психічна ригідність є компонентом професійного вигорання. Її причинами можуть слугувати тривога, напруження, страх, катастрофічні ситуації тощо. Більшість дослідників акцентують на тому, особливістю поведінки в напруженій ситуації є негнучкість. В умовах тривалого стресу поведінка втрачає пластичність, яка властива їй для нейтральних ситуацій. Таким чином, *психічна ригідність розглядається науковцями як складова професійного вигорання юристів*. До такої складової відносять й *обмеженість внутрішніх ресурсів*, які сприяють психологічній стійкості правників.

Серед факторів професійного вигорання правника, зокрема, такі: *відсутність самотійності в прийнятті рішень, неможливість кар'єрного зростання, регламентованість діяльності юриста, відсутність рівноваги між особистим життям та роботою* тощо.

Отже, до основних **організаційних чинників, які сприяють вигоранню юристів**, відносимо такі, як-от: *високе службове навантаження; відсутність*

*або брак соціальної підтримки з боку колег і керівництва; недостатня винагорода за роботу; високий ступінь невизначеності в оцінці роботи; неможливість впливу на прийняття рішень; завищені вимоги до праці; ризик дисциплінарних санкцій; одноманітна, монотонна діяльність; необхідність зовнішньо проявляти емоції, які не відповідають реаліям; часто відсутність вихідних, відпусток та інтересів поза службою тощо.*

До **індивідуальних чинників** науковці відносять такі: *високий рівень емоційної лабільності; високий самоконтроль, особливо при вольовому придушенні негативних емоцій; раціоналізація мотивів своєї поведінки; схильність до тривоги й депресії, що пов'язані з недосяжністю «внутрішнього стандарту» й блокуванням негативних переживань; ригідна особистісна структура тощо* [38].

Так, О. Дрозд, Н. Гнатуша, досліджуючи психологічні аспекти емоційного вигорання юристів в умовах війни, здійснили глибоке дослідження синдрому вигорання й дійшли висновку, що це один із «феноменів деформації особистості», який супроводжується низкою негативних чинників, як-от: психологічні переживання, які з'явилися на фоні тривалих та активних міжособистісних стосунків, що супроводжувалися високим емоційним та когнітивним навантаженням [10, с. 226]. Як зазначає С. Походенко, таким чином виявляється природна реакція на стрес [38, с. 75].

Науковці зауважують, що не варто ототожнювати вигорання з «професійною деформацією». Так, до основних ознак емоційного вигорання правників відносять такі, як-от: стомленість, нездужання, проблеми з психосаматикою, безсонниця, негативне ставлення до роботи, нехтування службовими обов'язками, зловживання психостимуляторами (тютюном, кавою, алкоголем, заспокійливими, наркотиками тощо), зниження апетиту або переїдання, занижена самооцінка, підвищена дратівливість, напруженість, пасивність (зокрема цинізм, песимізм, безнадія, апатія), почуття провини [10, с. 226; 26, с. 14].

Так, у контексті війни, юристи дуже часто виявляють неоднозначні реакції на трагічні події в різний спосіб. Серед О. Дрозд, Н. Гнатуша виділяють найпоширеніші, як-от:

– *фрустрація особистісних потреб*, за яких задоволення соціальних і духовних потреб може відкладатися через військові дії та високий рівень небезпеки;

– *втрата вартостей* передбачає втрату орієнтирів, які були в пріоритеті до війни (зміна соціальних ролей, статусу, підвищений рівень тривожності та депресія тощо);

– *нова стадія відповідальності*, за якої чоловіки беруть участь у бойових діях, а жінки виконують їхні традиційні обов'язки (побутові проблеми, утримання домашнього господарства, виховання дітей) [10, с. 227].

Інші науковці, досліджуючи проблему емоційного вигорання, акцентують на низькій комунікативній толерантності, інтенсивному спілкуванні, які можуть посилювати ймовірність професійного вигорання. Так, В. Бойко, до основних ознак професійного вигорання відносить такі, як-от: *«емоційна затамованість, обмеженість особистості, агресивність і неухважність до особистих характеристик клієнта»* [2, с. 69].

Г. Бут визначає три ключові фактори, що впливають на синдром вигорання, зокрема *«особистість, роль і організаційне середовище»* [2, с. 65]. Так, до особистісних чинників науковець відносить мотивацію, стратегії подолання стресу тощо. До рольових чинників належать конфлікт та невизначеність ролей, організаційні ж аспекти є *«характеристиками професійних завдань, типом лідерства та ступенем відповідальності»* [2, с. 65].

Отже, питання щодо емоційного вигорання юристів порушувалося в багатьох наукових працях, проте в умовах війни та відповідно до реалій українського суспільства воно залишається нечітко окресленим. Доходимо висновку, що до основних психологічних особливостей емоційного вигорання юристів належать такі якості, як *«брак позитивних емоцій, тривале перебування в емоційно переобтяжених комунікативних ситуаціях, негативні переживання»*. Як бачимо, емоційне виснаження є причиною неадекватної емоційної реакції, а сформоване емоційне виснаження свідчить є маркером професійного вигорання юристів і позначається в дослідженнях як компонент вигорання.

### Висновки до другого розділу

Отже, у другому розділі кваліфікаційної роботи ми розглянули різні підходи до дефініції поняття «синдром професійного вигорання», визначили його зміст, структуру, наслідки цього явища в контексті суспільної проблеми. Провівши теоретичний аналіз етапів професійного вигорання, їх ознак, ми визначили причини появи та чинники, що демонструють розвиток цього синдрому. Серед характерних ознак синдрому професійного вигорання – *психофізіологічні, соціально-психологічні та поведінкові* симптоми. До основних чинників професійного вигорання відносимо *організаційні* (умови праці, авторитарне управління, низька зарплата та невдоволеність роботою, її зміст), *індивідуальні* (низький рівень адаптованості, нереалізовані духовні потреби, особисте життя), *демографічні*.

Проаналізувавши розвідки науковців, відзначаємо, що синдром професійного вигорання – це складна проблема сучасного суспільства, здатна впливати на не лише на якість життя людей, а й на ефективність організації праці. Як виявило дослідження, цей синдром призводить не лише до погіршення мотивації до роботи, а й може нашкодити психічному здоров'ю людини. Ми з'ясували, що він проходить в декілька етапів (стадій). Якщо не вживати належних заходів, початкова фаза може трансформуватися в складну стадію професійного вигорання, яка матиме негативні наслідки, зокрема для людини.

Здійснивши аналіз основних психологічних особливостей емоційного вигорання юристів, відзначаємо, що емоційне виснаження є маркером професійного вигорання юристів і позначається в дослідженнях як його компонент.

У своїй науковій розвідці ми акцентуємо на тих ознаках, які має розпізнавати керівництво, аби запобігти поглибленню синдрому професійного вигорання. Уважаємо, що з метою запобігання цього синдрому потрібно розробити заходи та стратегії, що сприятимуть високому рівню комунікації та мотивації юристів.

## РОЗДІЛ III. ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ ПРОФЕСІЙНОГО ВИГОРАННЯ ЮРИСТІВ

### 3.1. Організація та методи емпіричного дослідження професійного вигорання юристів

Метою цього параграфу є розкриття особливостей організації та застосування методів емпіричного дослідження професійного вигорання юристів, опис основних етапів проведення експерименту та розробка на цій основі моделі психологічної корекції професійного вигорання правників.

Так, в організації дослідження брали участь юристи Східного міжрегіонального центру з надання безоплатної правничої допомоги, що проживають та працюють у Чернігівській та Сумській областях. Вибірку становили 40 респондентів жіночої та чоловічої статі. Проведення емпіричного дослідження мало на меті реалізувати такі завдання:

- дослідити рівень емоційного вигорання юристів;
- здійснити обробку, кількісний аналіз та інтерпретацію одержаних даних;
- розробити модель психологічної корекції професійного вигорання правників;
- надати практичні рекомендації, розробивши заходи та стратегії для запобігання професійного вигорання юристів.

Наше дослідження складалося з кількох етапів. *Перший етап* передбачав теоретичне вивчення проблеми професійного вигорання, а також змісту діяльності юристів Східного міжрегіонального центру з надання безоплатної правничої допомоги. Ми також опрацювали наукову літературу щодо профілактики професійного вигорання правників, що стала основою для розробки програми психологічної корекції. На *другому етапі* нашого дослідження була проведена експериментальна робота та проаналізовані її результати (п. 3.2). На *третьому етапі* ми розробили експериментальну програму психологічної корекції професійного вигорання юристів (п. 3.3).

Так, дослідження змісту діяльності юристів Східного міжрегіонального центру з надання безоплатної правничої допомоги виявило, що до основних завдань їхньої практики належать такі, як-от:

- надання безоплатної первинної правничої допомоги й безоплатної вторинної правничої допомоги;
- здійснення правопросвітництва:
- забезпечення участі захисників під час здійснення досудового розслідування та судового провадження у випадках, коли захисник залучається для проведення окремої процесуальної дії, у випадках затримання особи, застосування до неї запобіжного заходу тощо;
- забезпечення захисту осіб, засуджених до покарання у вигляді позбавлення волі за зверненням таких осіб або за рішенням суду
- укладання договорів з адвокатами щодо надання безоплатної вторинної правничої допомоги (зокрема прийняття рішень щодо їхньої заміни, припинення їхніх дій, залучення перекладачів, медіаторів та ін.);
- наповнення довідково-інформаційної платформи правовими консультаціями «WikiLegalAid», удосконалення та підтримання їх в актуальному стані;
- моніторинг додержання адвокатами стандартів якості надання послуг, підвищення їхньої кваліфікації;
- узагальнення, аналіз та поширення практики, збір статистичних даних, розробка регіональних планів надання безоплатної вторинної правничої допомоги;
- дослідження потреб та рівня задоволеності осіб, які звертаються щодо надання безоплатної первинної правничої допомоги та/або отримали таку допомогу, зокрема здійснення аналізу питань, із якими люди звертаються до міжрегіонального центру, та підготовка відповідних консультацій тощо. Як бачимо, діяльність юристів цього Центру зазнає впливу різних емоційних чинників [46].

Так, ураховуючи підходи до дефініції поняття «емоційне вигорання» – *стан фізичного, психічного й емоційного виснаження, що викликане*

довготривалим перебуванням в емоційно перевантажених ситуаціях спілкування (К. Маслач, В. Орел, М. Скугаревська, Х. Фреденбергер та ін.), ми відзначили, що емоційне вигорання потрібно розглядати у зв'язку зі стадіями його сформованості й прояву, а також з'ясуванням причин, що можуть спричинити його появу.

Шляхом узагальнення методів дослідження емоційного вигорання ми дійшли висновку, що до основних методик, які можуть бути використані на другому етапі дослідження, належать **такі методики:**

- «Діагностика рівня емоційного вигорання» (В. Бойко);
- «Визначення психічного «вигорання» (О. Рукавішнікова);
- «Методика психологічної діагностики копінг-стратегії» (Е. Нейм).

Опитування, що складається з **3-х блоків**, проводилося за допомогою Google-таблиць: 1) запитання для визначення рівня емоційного вигорання; 2) запитання-твердження щодо відчуттів, пов'язаних із роботою; 3) твердження для визначення копінг-механізмів, що допомагають справлятися зі стресом.

**Перша методика діагностики рівня емоційного вигорання**, пропонує В. Бойком (включає 84 твердження), мета якої полягає в здатності оцінити особливості вияву всіх складників «емоційного вигорання». Вона дає змогу діагностувати механізм психологічного захисту у формі повного чи часткового усунення емоцій як відповідь на обрані психотравмуючі впливи: *тобто наскільки у фахівця у сфері взаємодії з людьми виробився психологічний захист як форма емоційного вигорання.*

Так, ми з'ясували, що процес емоційного вигорання складається із 3 фаз: *напруження, резистенції, виснаження*. Кожна з них слугує переліком симптомів, шляхом яких можна дійти висновків про характер психологічного стану.

Ця методика дозволяє здійснити системний і докладний аналіз ступеня вираження **дванадцяти симптомів синдрому «вигорання»**, урахувавши складники, до яких вони належать. Так, такими компонентами та симптомами слугують:



**Перший компонент – «напруження»** – полягає у відчутті емоційного безсилля, в тому, що викликана професійною діяльністю й проявляється так:

– *переживання психотравмуючих обставин* – коли особистість здатна сприймати умови праці та професійні міжособистісні взаємини як психотравмуючі;

– *невдоволеність собою* – зокрема власною професійною діяльністю й самим собою як професіоналом;

– *«загнаність у глухий кут»* як відчуття безнадійності ситуації, прагнення до зміни місця роботи або професійної діяльності взагалі;

– *тривога й депресія*, яка слугує розвитком стану тривожності у фаховій діяльності, підвищенням нервовості, депресивному настрою.

**Другий компонент – «резистенція** – є надмірним емоційним виснаженням, що спричиняє виникнення та вироблення захисних реакцій, завдяки чому особистість стає емоційно закритою, відчуженою, байдужою, а залучення до професійних справ і комунікація призводять до перевтоми й проявляються в таких симптомах, зокрема:

- *у неадекватному вибірковому емоційному реагуванні* – неконтрольованому впливі настрою на стосунки між колегами;

- *в емоційно-моральній дезорієнтації* шляхом розвитку байдужості в професійних стосунках;

- *розширенні сфери економії емоцій* – емоційній замкненості, відчуженні, бажанні припинити стосунки;

- *редукція фахових обов'язків* – припинення професійної діяльності, прагнення до меншої витрати часу на професійні обов'язки.

**Третій компонент – «виснаження** – психофізична перевтома людини, депресія, нівелювання професійних здобутків, порушення професійної комунікації, вироблення брутального ставлення до товаришів із робочих питань, психосоматичних порушень і проявляється в:

- *емоційному дефіциті* – формуванні емоційної нечуттєвості на фоні перевиснаження, мінімізації емоційного внеску в роботу, автоматизмі, спустошенні особистості під час виконання фахових обов'язків;

- *емоційному відчуженні* – створенні захисту під час професійної комунікації;
- *особистісному відчуженні (деперсоналізації)* – тобто порушенні професійних стосунків, розвитку негречного ставлення до колег та фахової діяльності;
- *психосоматичних та психовегетативних порушеннях* – погіршенні самопочуття, розвитку психосоматичних і психо-вегетативних порушень (розладів сну, головного болю, проблем з артеріальним тиском, шлунковими розладами, загостренню хронічних хвороб тощо) (дод. Б).

Таким чином, зважаючи на якісні й кількісні показники, які рахуються за даною методикою для різних складників синдрому «вигорання», можна досить змістовно схарактеризувати прояви синдрому в особистості, а також визначити індивідуальні та групові заходи профілактики. Для якісної інтерпретації даних, за словами В. Бойка, ми використовуємо такі запитання:

- Які симптоми переважають?
- Якими виробленими та домінантними симптомами супроводжується «виснаження»?
- Що зумовило «виснаження» (якщо виявлене) – чинники професійної діяльності, що увійшли в симптоматику «вигорання», чи суб'єктивні чинники?
- Який симптом (симптоми) перевантажують емоційний стан особистості?
- Як треба впливати на професійну обстановку, щоб знизити нервову напругу?
- Які ознаки й аспекти поведінки особистості потрібно скорегувати, щоб шляхом «емоційного вигорання» не завдавати шкоди їй, фаховій діяльності й партнерам?

Відповідно до «ключа» ми порахували: суму балів окремо для кожного з 12 симптомів «вигорання»; суму показників симптомів для кожної з 3-х фаз формування «вигорання»; підсумковий показник синдрому «емоційного вигорання» – сума показників усіх 12-ти симптомів.

За показником виразності кожного симптому ми визначили фазу сформованості «емоційного вигорання»: від 0 до 9 балів – симптом не сформований; від 10 до 15 балів – симптом на стадії формування; від 16 і більше балів – симптом сформований.

Так, для діагностики прояву синдрому «вигорання» на трьох основних рівнях (*міжособистісному, особистісному, мотиваційному*) ми використовували методiku «Визначення психічного вигорання» (О. Рукавішнікова) (дод. В.). Дана методика містить 72 твердження щодо відчуттів, пов'язаних із роботою, які відповідають 3 шкалам:

1) **психоемоційного виснаження (ПВ)** – процесу вичерпання емоційних, фізичних, енергетичних можливостей фахівця, який працює з людьми. Так, виснаження проявляється в хронічній емоційній і фізичній втомі, неувважності та холодності в ставленні до людей з ознаками депресії та роздратованості;

2) **особистісне віддалення (ОВ)** є специфічною формою соціальної дезадаптації фахівця, який працює з людьми. Особистісне віддалення характеризується зменшенням кількості контактів із довкіллям, посиленням роздратованості й нетерплячості в комунікативних ситуаціях, негативізмом щодо інших;

3) **професійна мотивація (ПМ)** слугує рівнем робочої мотивації й ентузіазму щодо роботи альтруїстичного змісту. Так, стан емоційної сфери оцінюється таким показником, як-от: *продуктивність професійної діяльності, оптимізм та зацікавленість у роботі, самооцінка професійної діяльності та ступеня успішності в роботі з людьми.*

Кількісна оцінка психічного «вигорання» за кожною шкалою була обчислена через перетворення відповідей у трибальну систему («часто» – 3 бали, «зазвичай» – 2 бали, «рідко» – 1 бал, «ніколи» – 0 балів) і сумарного підсумку балів. Обробку здійснювали за «сирим» балом. Потім за допомогою нормативної таблиці ми визначали рівень психічного «вигорання» в кожній шкалі:

- 1) низький (сума балів за вкрай низькими і низькими значеннями),
- 2) середній (бали за середніми значеннями),

3) високий (сума балів за високими та вкрай високими значеннями). Після цього ми з'ясували прояви психічного «вигорання» на системно-структурних рівнях: *міжособистісному, особистісному, мотиваційному*.

Третьою методикою було дослідження психологічної діагностики копінг-стратегії (Е. Heim), що дало змогу визначити 26 ситуаційно-специфічних варіантів копіngu (*інакше типів поведінки, реакцій на складну ситуацію, боротьбу зі стресом*), які були розподілені на три основні сфери психічної діяльності – *когнітивні, емоційні й поведінкові* копінг-механізми.

Теоретичні підходи до вивчення копінг-стратегій надзвичайно різноманітні. Так, поняття «копінг» (від англ. «to cope» – долати, опановувати, витримувати). В українській мові це дієслово (coping) застосовується як калька. Воно означає «подолання», «витримування», «опанування».

Як визначає академічний тлумачний словник, «стратегія» – це «спосіб дій, лінія поведінки когось». Отже, копінг-стратегії – це *спосіб дій чи лінія поведінки, яка спрямована на подолання, витримування або опанування життєвими ситуаціями* [42]. Це методи, які особистість усвідомлено застосовує для забігання складним ситуаціям, зокрема комунікації, а також тим станам, які виникли внаслідок цих ситуацій. Так, копінг-поведінку вважають інструментальною, адаптивною, функційною та усвідомленою діяльністю, яка спрямована на активну взаємодію із ситуацією, зокрема її зміною або адаптацією до неї [42].

Респондентам було запропоновано низку тверджень, що торкаються особливостей їхньої поведінки. Потрібно було пригадати, як вони найчастіше розв'язують стресові ситуації й ті, які потребують відчутного емоційного напруження. У кожному розділі суджень необхідно було вибрати лише один варіант, за допомогою якого вони розв'язують власні проблеми. Їхні відповіді показують, як вони справляються з важкими ситуаціями (стресом) протягом останнього часу. Зі статистичних методів – використані графічне представлення та групування експериментальних даних.

Отже, за допомогою описаних методик ми дослідили рівні емоційного вигорання, відчуття, пов'язані з роботою та копінг-механізми, що допомагають

справлятися зі стресом юристам Східного міжрегіонального центру з надання безоплатної правничої допомоги.

### 3.2. Результати емпіричного дослідження

Щоб реалізувати завдання нашого дослідження, ми діагностували визначальні симптоми професійного вигорання та встановили фази розвитку емоційного вигорання, застосувавши методику діагностики емоційного вигорання В. Бойка (додаток Б). Ми встановили, що на *стадії напруження* перебувають 20% (8 правників). Найменше в них виражені симптоми невдоволеності собою та загнаності в «глухий кут», що свідчить про їхню упевнену поведінку, попри неприємні чи психотравмуючі випадки, які можуть виникати в професійній діяльності. На цьому етапі вони не звинувачують себе у виборі професії, не критикують власні фахові якості, здатні змінювати якісь неприємні моменти в професійній діяльності. Для досліджуваних характерним є помічання неприємних ситуацій на роботі, а також те, що вони не можуть змінити ці ситуації, що призводить до збільшення рівня тривоги щодо вибору професії та зміни місця роботи.

Аналізуючи другу фазу, відзначаємо, що на стадії *резистенції* знаходяться 50 % (20 респондентів). Для групи досліджуваних із цими показниками властиві вибірковість емоційної реакції, поглиблення сфери економії емоцій, редукція професійних обов'язків. Це свідчить про те, що досліджувані цієї групи здатні «економити емоції», добираючи таким чином, мінливий спосіб ставлення до інших (зокрема чутливо чи емпатійно, або ні). Для респондентів це ставлення залежить від настрою юристів, а не від ситуації, оскільки вони намагаються дотримуватися морально-етичних норм поведінки, не переходивши межі неповаги до інших. Після напруженої комунікації в робочий час ці опитувані в колі сім'ї є менш комунікабельними та стриманими. Через високий рівень напруження вони намагаються обмежувати власні професійні обов'язки та обирати ту діяльність, яка має менше емоційне навантаження.

Аналіз результатів третьої фази («Емоційне вигорання») засвідчив, що на *стадії виснаження* знаходиться 30 % респондентів, а саме 12 опитаних. Відповідно припускаємо, що для даної групи респондентів властиво не лише

заощаджувати власні емоції, добираючи менш емоційно насичені професійні обов'язки, але й саме усвідомлення того, що вони не здатні емоційно надати допомогу людям, зокрема підтримку чи співпереживання, бо реагують автоматично, не надаючи якогось емоційного забарвлення. Проте ця емоційна відчуженість торкається лише роботи, у колі родини чи друзів вони виявляють емоційні переживання. Також наші респонденти ще не мають проявів фізичного виснаження.

Результати визначення рівня емоційного вигорання в юристів зображено на рис. 3.1, 3.2:

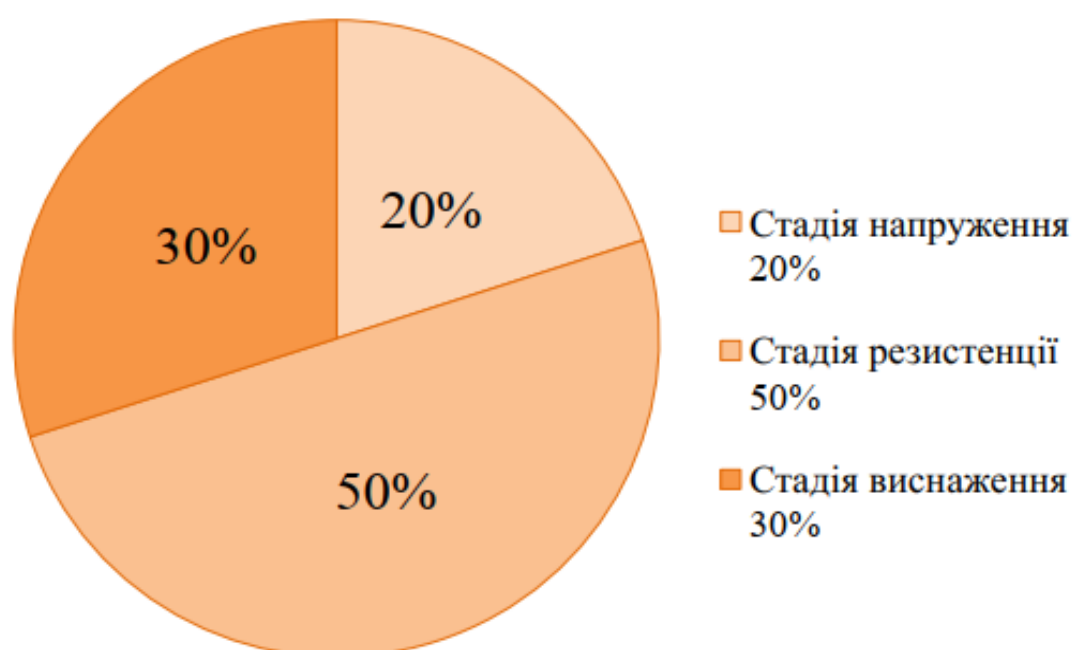


Рис. 3.1. Результати визначення рівня емоційного вигорання в юристів

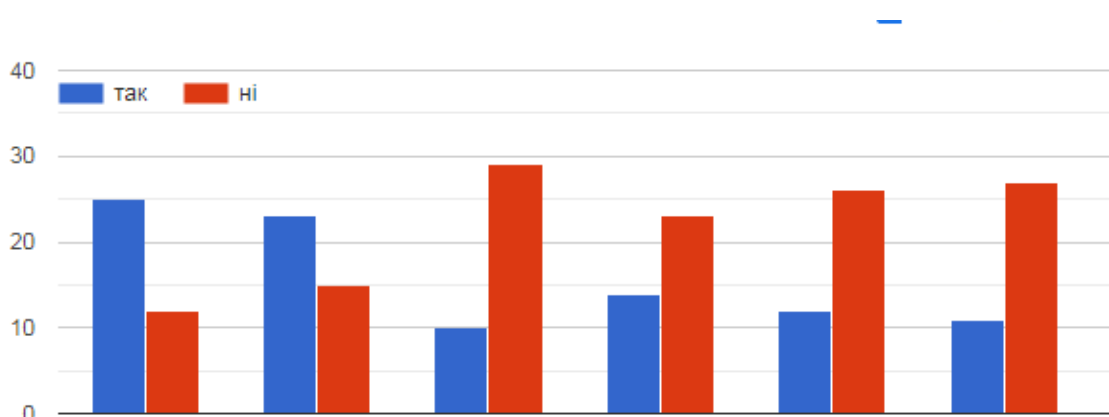


Рис. 3.2. Результати визначення рівня емоційного вигорання в юристів

Для дослідження структурно-процесуального змісту стану професійного вигорання юристів ми застосували методикау «Визначення психічного вигорання» (О. Рукавішнікова), Згідно з цією методикою ми виділили 5 рівнів психічного навантаження

Як бачимо, 20 юристів (50%) виявили низький рівень індексу психічного вигорання, третина респондентів – 12 осіб (30%) виявили середній рівень психічного вигорання та дуже низький рівень психічного вигорання – 8 (20%) осіб. За шкалами «психоемоційне виснаження», «особистісне віддалення» та «зниження професійної мотивації» в юристів було виявлено, в основному, низькі та середні значення. Це дає змогу простежити закономірність щодо спустошення та втоми, бажання зменшити кількість міжособистісних контактів, як під час виконання фахових обов'язків, так і під час комунікації з іншими.

Таким чином, дані емпіричного дослідження виявили, що приблизно 8% юристів характеризуються високим рівнем психоемоційного виснаження та 18% особистісного віддалення (дод. В).

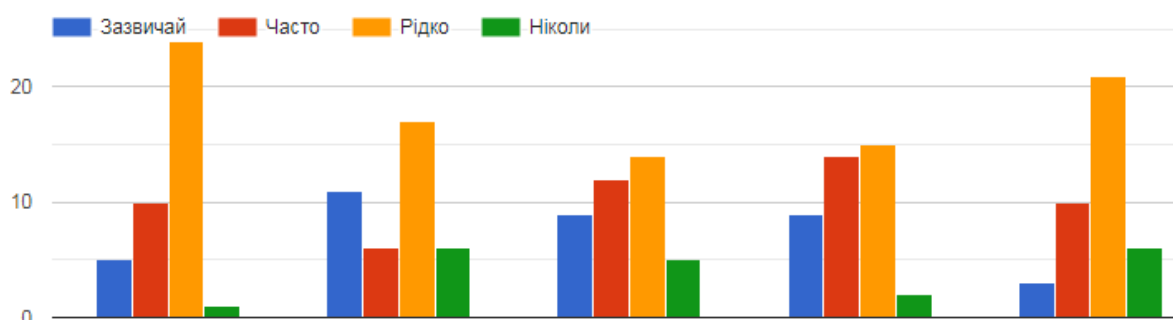
Узагальнюючи результати дослідження, відзначаємо, що дана група респондентів в основному не має високих показників за високим та дуже високим рівнями. Це засвідчує те, що рівні психічного вигорання (міжособистісний, особистісний та мотиваційний) ще не мають яскравих проявів. Серед основних переживань у фаховій сфері опитуваних – відсутність професійної ефективності та можливості одержати належний результат від роботи, дуже низький рівень професійної мотивації, неможливість власної адекватної оцінки у фаховій сфері, незадоволеність роботою в даному колективі, що відображається у вкрай критичному ставленні до інших та відсутності самокритики.

Результати визначення складових психічного вигорання юристів наводимо в табл. 3.1. та на рис. 3.3:

Таблиця 3.1.

**Кількісні показники одержаних результатів (за методикою діагностики психічного вигорання (О. Рукавішнікова))**

Шкала	Кількість респондентів				
	Дуже низький рівень	Низький рівень	Середній рівень	Високий рівень	Дуже високий рівень
Індекс психічного «вигорання»	20%	50%	30%	0%	0%
Психоемоційне виснаження	8%	60%	28%	0%	0%
Особистісне віддалення	18%	36%	40%	7%	0%
Професійна мотивація	30%	42%	25%	3%	0%



*Рис. 3.3. Результати визначення рівня психічного вигорання в юристів*

Так, за результатом дослідження копінг-стратегій (*реагування на складну ситуацію, боротьби зі стресом*) були виділені три основні сфери психічної діяльності – *когнітивні, емоційні й поведінкові копінг-механізми*.

### **Когнітивні копінг-стратегії**

**1) 50 % надають перевагу відносно адаптивним когнітивним копінг-стратегіям** – форми поведінки, що спрямовані на оцінку труднощів порівняно з іншими, надання особливого сенсу їх подолання, віра в Бога й стійкість у вірі під час зіткнення зі складними проблемами.



Так, відносно адаптивними когнітивними копінг-стратегіями Е. Нейм назвав такі, як-от: «відносність», «надання сенсу» і «релігійність». Під час таких форм поведінки активність особи націлена на оцінювання труднощів порівняно з іншими, надання особливого сенсу їх подоланню, на віру в Бога і стійкість у вірі в зіткненні з важкими проблемами [37, с. 57].

**2) 25,5% обирають неадаптивні когнітивні копінг-стратегії** – пасивні форми поведінки з відмовою від подолання труднощів через невіру у свої сили й інтелектуальні здібності, з умисною недооцінкою власних неприємностей.

До неадаптивних копінг-стратегій належать «смиренність», «розгубленість», «дисимуляція» та «ігнорування». Ці форми поведінки є пасивними, для них властива відмова від подолання труднощів, яка спричинена розчаруванням у своїх силах й інтелектуальними ресурсами, свідомою недооцінкою проблем [37, с. 57].

**3) Тільки 15,5 % обирають адаптивні когнітивні копінг-стратегії** – форми поведінки, спрямовані на аналіз труднощів і можливих шляхів їх подолання, підвищення самооцінки й самоконтролю, усвідомлення власної цінності як особистості, наявність віри у власні ресурси в подоланні важких ситуацій.

Так, Е. Нейм до адаптивних когнітивних копінг-стратегій відніс «проблемний аналіз», «установку власної вартості», «збереження самовладання». Це такі форми поведінки, які спрямовані, аби аналізувати труднощі, певні шляхи виходу з них, підвищувати самооцінку та самоконтроль, глибоко усвідомлювати себе як цінність, віру власні ресурси під час подолання складних ситуацій [37, с. 56].

Так, аналізуючи дані, відзначаємо, що в когнітивній сфері респондентів найбільш поширеними копінг-стратегіями є «надання сенсу» і «релігійність», під час яких особа націлена на оцінювання труднощів, надання особливого сенсу їх подоланню, на віру в Бога в зіткненні з важкими проблемами (рис. 3.4) [37, с. 57].

А  
40 ответов

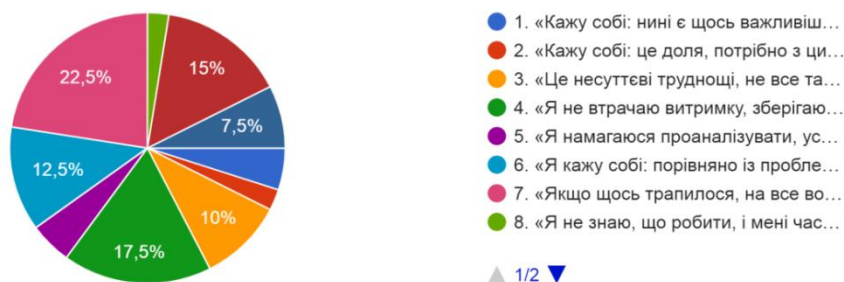


Рис. 3.4. Результати дослідження когнітивних копінг-стратегій

### Емоційні копінг-стратегії

**1) 60% надають перевагу адаптивним емоційним копінг-стратегіям** – до числа яких відносять «протест» і «оптимізм». Вони визначаються емоційним станом активного обурення й протесту щодо труднощів і впевненістю щодо виходу з будь-якої, навіть найскладнішої ситуації.

**2) 27,5% обрали неадаптивні емоційні копінг-стратегії** – варіанти поведінки, які характеризуються пригніченим емоційним станом, відчуттям безнадійності, покірності, переживанням злості й звинувачуваннями себе та інших.

Серед неадаптивних емоційних копінг-стратегій – «придушення емоцій», «покірність», «самозвинувачення», «агресивність». Для цих поведінкових проявів характерний пригнічений емоційний стан, стан безнадії, покірності, переживання злості й звинувачення себе й інших.

**3) 12,5% обрали відносно адаптивні емоційні копінг-стратегії** – поведінку, спрямовану на зняття напруги, пов'язану з проблемами, емоційним реагуванням або на покладання відповідальності за вирішення труднощів іншим особам.

До відносно адаптивних емоційних стратегій відносять «емоційну розрядку» й «пасивну кооперацію». Вони визначаються поведінкою, що спрямована або на зняття напруги, що пов'язана з проблемами, емоційним

реагуванням, або на покладання відповідальності за усунення труднощів іншим особам.

Аналізуючи результати, відзначаємо, що в емоційній сфері найбільш поширеною є копінг-стратегія «оптимізм», яка визначається впевненістю щодо виходу з будь-якої ситуації.

Б  
40 ответов

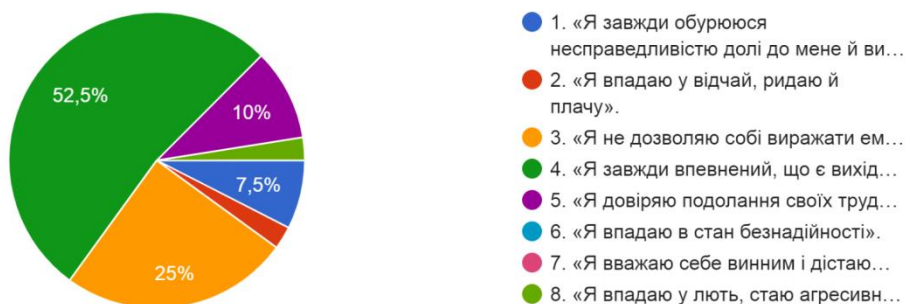


Рис. 3.5. Результати дослідження емоційних копінг-стратегій

### Поведінкові копінг-стратегії:

1) **50 % надають перевагу адаптивним поведінковим копінг-стратегіям** – така поведінка особистості, коли вона співпрацює зі значущими (більш досвідченими) людьми, шукає підтримки в найближчому соціальному оточенні або сама пропонує її близьким для подолання труднощів.

До складу адаптивних поведінкових копінг-стратегій відносять «співробітництво», «звернення», «альтруїзм». Це такі поведінкові стратегії, за яких особистість вступає в співробітництво із більш досвідченими особистостями, шукає підтримки в найближчому оточенні або пропонує її близьким [37, с. 57].

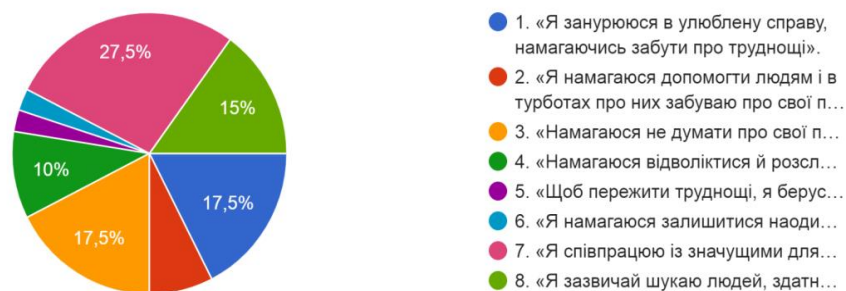
2) **30 % обирають відносно адаптивні поведінкові копінг-стратегії** – поведінка, що характеризується прагненням до тимчасового відходу від вирішення проблем за допомогою алкоголю, лікарських засобів, занурення в улюблену справу, подорожі, реалізації своїх заповітних бажань.

До відносно адаптивних поведінкових копінг-стратегій відносимо «компенсацію», «відволікання», «конструктивну активність». Під час застосування таких стратегій людина прагне тимчасово відійти від вирішення проблем шляхом алкоголю, лікарських засобів, хобі, подорожі, здійснення заповітних мрій [37, с. 57].

**3) 20 % обирають неадаптивні поведінкові копінг-стратегії** – поведінка, яка передбачає уникнення думок про неприємності, пасивність, усамітнення, прагнення не вступати в активні інтерперсональні контакти, відмова від вирішення проблем.

Серед неадаптивних поведінкових копінг-стратегій виділяємо «активне уникання», «відступ», за яких властивим є уникання думок про неприємності, пасивність, самотність, спокій, ізоляція, намагання уникати активних контактів, усунення від розв'язання проблем.

В  
40 ответов



*Рис. 3.6. Результати дослідження поведінкових копінг-стратегій*

У поведінковій сфері зафіксовано найбільше поширення такої стратегії як «співробітництво», при якій особистість вступає у співробітництво із більш досвідченими особистостями.

Отже, аналіз результатів дослідження дає підстави стверджувати, що лише за наявності відповідного діагностичного інструментарію можна не лише відстежити фази розвитку емоційного вигорання в юристів, підтвердити їх статистичними даними, а й розробити програму психологічної корекції професійного вигорання правників.

### 3.3. Теоретичне обґрунтування програми психологічної корекції професійного вигорання правників

Так, Т. Скорик у своїй статті щодо профілактики професійного вигорання виділяє два основні напрями профілактичної та реабілітаційної роботи, як-от: 1) «заходи профілактики синдрому професійного вигорання» (вироблення соціальних (комунікативних) навичок, самоврядування та самоконтролю, формування конструктивних моделей поведінки; 2) «проведення реабілітації осіб із синдромом професійного вигорання (зокрема поновлення їхнього психоенергетичного потенціалу та сенсу професійної діяльності, активізація особистісних ресурсів, підвищення самооцінки» [44, с.100].

Н. Перхайло щодо профілактики професійного вигорання констатує, що основним засобом протидії стресовим чинникам, «які призводять до професійних вад розвитку» є «готовність до особистісного розвитку, професійного зростання» [33, с. 105; 34].

Проаналізувавши результати проведеного дослідження, ми розробили програму психологічної корекції професійного вигорання правників.

**Мета програми** – знизити рівень синдрому професійного вигорання, підвищити емоційний та психологічний ресурс у правників; досягти засвоєння ними знань про синдром професійного вигорання, його причини та способи запобігання; формувати комунікативну компетентність, емоційну сферу; почуття згуртованості та довіри між колегами; послабити емоційну напругу; розвивати навички самопізнання й саморозвитку особистості.

Відповідно до мети програми потрібно реалізувати такі **завдання**:

- навчити юристів психотехнічних прийомів саморегуляції негативних емоційних станів;
- розвивати їхню інформаційно-теоретичну компетентність;
- формувати мотивацію до професійного самовдосконалення особистості через підвищення самооцінки, зняття тривожності;
- підтримувати сприятливий психологічний мікроклімат, запобігати конфліктам, агресивності в колективі;

– упроваджувати систему профілактики стресових ситуацій, професійного вигорання серед юристів.

**До очікуваних результатів** відносимо зокрема такі, як-от:

- оволодіння юристами психотехнічними прийомами саморегуляції негативних емоційних станів;
- поглиблення інформаційно-теоретичної компетентності юристів;
- посилення мотивації, самооцінки, зниження рівня тривожності, емоційної напруги, втоми;
- зниження рівня конфліктності, агресивності серед колег.

**Організація занять:** програма охоплює 10 занять по 1,5 години кожне. Заняття відбувалися 1 раз на тиждень в онлайн-режимі (табл. 3.2).

**Учасниками програми** є юристи Східного міжрегіонального центру з надання безоплатної правничої допомоги, що проживають та працюють в Чернігівській та Сумській областях.

**Форма занять:** групова.

**Таблиця 3.2**

**Тематичний план програми  
психологічної корекції професійного вигорання юристів**

№ п/п	Тема заняття	Засоби	Тривалість
1.	Лекція на тему «Баланс між реальним і омріяним у діяльності юриста». Виконання вправ «Мозковий штурм», «Мікрофон».	Презентація, бланки для роботи, кольоровий папір, олівці, фломастери	1,5 години
2.	Лекція на тему «Хто я?». Виконання вправ «Мозковий штурм», «Мікрофон».	Презентація, бланки для роботи, кольоровий папір, олівці, фломастери	1,5 години
3.	Лекція на тему «Конфлікти». Виконання вправ. Самодіагностика. Методика «Стратегії поведінки в конфлікті».	Презентація, бланки для роботи, кольоровий папір, олівці, фломастери	1,5 години
4.	Лекція на тему «Професійне вигорання». Виконання вправ «Мозковий штурм», «Мікрофон».	Презентація, бланки для роботи, кольоровий папір, олівці, фломастери	1,5 години
5.	Лекція на тему «Психотехнічні прийоми саморегуляції негативних емоційних станів».	Презентація, бланки для роботи, кольоровий папір, олівці, фломастери	1,5 години

	Виконання вправ «Мозковий штурм», «Мікрофон».		
6.	Лекція на тему «Як підвищити самооцінку?» Виконання вправ «Мозковий штурм», «мікрофон».	Презентація, бланки для роботи, кольоровий папір, олівці, фломастери	1,5 години
7.	Лекція на тему «Секрети стресостійкості». Виконання вправ. Самодіагностика.	Презентація, бланки для роботи, кольоровий папір, олівці, фломастери	1,5 години
8.	Лекція на тему «Як підвищити працездатність?» Виконання вправ «Мозковий штурм», «Мікрофон».	Презентація, бланки для роботи, кольоровий папір, олівці, фломастери	1,5 години
9.	Лекція на тему «Як зняти емоційну напруженість?» Виконання вправ «Мозковий штурм», «Мікрофон».	Презентація, бланки для роботи, кольоровий папір, олівці, фломастери	1,5 години
10.	Лекція на тему «Профілактика професійного вигорання». Виконання вправ «Мозковий штурм», «мікрофон».	Презентація, бланки для роботи, кольоровий папір, олівці, фломастери	1,5 години

У програму психологічної корекції професійного вигорання юристів включені *інтерактивні методи діяльності*, які спрямовані на зняття дії стресорів, зокрема професійної напруги, посилення мотивації до роботи:

- *емоційна підтримка* (планування часу поза межами роботи (відпочинок, розваги, спорт, правильне харчування, зустрічі з родичами та друзями тощо));
- *управління стресом* (музика, живопис, тренінги, техніки релаксації, побудова стосунків у команді тощо).

Для зняття *емоційної напруги*, тривоги, стану відчаю чи розгубленості Ю. Скиданова радить виконувати такі кроки:

- опанувати стратегію вибіркового сприйняття;
- використовувати техніки швидкого зняття тривожності;
- комунікувати в групах соціальної підтримки;
- додержуватися правил щодо організації власної діяльності;
- усвідомлювати межі особистих кордонів, психічних і фізичних резервів;
- виробити власну стратегію поведінки відповідно до індивідуальних потреб і особливостей [43].

Так, аби запобігти професійному вигоранню юристів, Т. Огнев'юк радить напрацьовувати стратегії *управління стресом*, якими можуть слугувати не 1–2, а цілий комплекс дій. Такими кроками можуть бути:

- розпізнавання тригерів (від англ. *trigger*) юридичної діяльності та особистого життя, які змушують нервувати;
- визначення пріоритетів службових завдань, концентрація на тому, що насправді має значення: це дасть можливість відкласти незначні завдання й сконцентруватися на виконанні вагомих;
- ефективне управління часом, чіткий план дій, зокрема на час повітряних тривоги;
- перерви (на комунікацію з рідними, друзями, однодумцями), аби відновити працездатність та збагатитися енергією;
- установка чітких меж між робочим і особистим часом, повідомлення колег та клієнтів про їх існування. Іноді юристи під час війни працюють 24/7, щоб урятуватися від тривожного стану;
- волонтерство, заради одержання задоволення від того, що зробив добру справу, наблизив перемогу; залучив до цього родину, аби покращити сімейні стосунки;
- упровадження концепту «усвідомленого життя»: кожен правник повинен працювати над удосконаленням «уміння бути тут і зараз, постійний психологічний самокритичний скринінг» і вчасно звертатися за психологічною допомогою, якщо виникнуть проблеми;
- напрацьовування витривалості – здатності адаптуватися в умовах війни, труднощів, травм, погроз, інших джерел стресу, тренувати розум [30].

Серед проаналізованих рекомендацій, які дають психологи, ми виділили для нашої програми психологічної корекції професійного вигорання правників методи, прийоми та засоби, які, на наш погляд, *сприяють зняттю дратівливості, емоційної напруги, підносять загальний життєвий тонус тощо*.

Так, до основних засобів впливу на юристів ми відносимо музику. На думку Н. Голуб, специфіка застосування музики в тому, що вона може здійснювати вплив навіть на невідготовленого до сприймання слухача [6]. Так, психолог Ч. Спілбергер, аби визначити вплив музики на особистість, тестував емоційні стани до й після прослуховування спеціальної програми. Так, щоб



відповідно вплинути на емоційний стан юристів, пропонуємо використовувати твори мистецтва (дод. Д).

Крім засобів музики, на увагу заслуговує робота з творами живопису, які можна використовувати серед юристів, наприклад, під час перерв на обід:

а) *для підвищення зосередженості*: застосування геометричних візерунків, що складаються з концентричних фігур, які сходяться в центральній точці. Ці симетричні форми можна бачити на полотнах релігійного змісту, іконах, символах на вітражах соборів і церков;

б) *досягнення зворотного зв'язку* – повне розслаблення, яке корисне для розвитку творчої активності й посилення працездатності під впливом музичних і зорових образів, сприяє виникненню багатьох уявлень

в) *вправу «Образна уява»* можна застосовувати для розвитку уяви: уявити прогулянку по лісу серед буйної зелені і, слухаючи музику або дивлячись на репродукцію картини, відчутти запах, звук, смак, гаму кольорів, спробувати «зазирнути» вглиб лісу, річки тощо;

г) *вправа «Стимуляція почуттів»* може слугувати активізацією спогадів із минулого як джерело натхнення у творчих пошуках тощо [6, с. 124].

До основних *методів*, які можна використовувати як профілактику професійного вигорання, відносимо такі, як-от: *для розвитку комунікативних умінь і навичок (вироблення основ комунікації), вправ (на розробку стратегії поведінки в конфліктній ситуації, керівництво психоемоційними станами, поглиблення рівня душевного тепла та емпатії тощо).*

Для **посилення внутрішньої мотивації** варто використовувати:

- *визначення близьких і далеких перспектив у професійній діяльності;*
- *виокремлення часу для відпочинку (пошук занять до душі, проведення часу з колегами й друзями в неформальній обстановці) ;*
- *оволодіння навичками самоконтролю, саморегуляції (релаксації, постановки цілей тощо);*
- *професійний розвиток та самовдосконалення (обмін інформацією, досвідом, співпраця, курси підвищення кваліфікації);*
- *емоційне спілкування з колегами, пошук моральної підтримки;*
- *бесіди про інновації в науці й техніці, культурі;*
- *абстрагування від переживань, пов'язаних із роботою тощо.*

На думку психологів, упровадження інтерактивних методів діяльності запобігатиме стресу та сприятиме профілактиці професійного вигорання юристів [11].

Крім поданих вправ, можна використовувати *арт-терапію* – сукупність методів психологічної допомоги, які базуються на самовираженні шляхом танцю, малюнка, співів, віршів, казок тощо [5; 17, с. 4].

Так, у другому розділі ми виділяли три групи чинників, зокрема *організаційні, діяльнісні, особистісні*, згідно з якими психологи виділяють три рівні (вектори) профілактичної роботи щодо запобігання професійному вигоранню юристів (*корпоративний, самомеджменту, особистісний*).

Так, на корпоративному рівні здійснюється вироблення корпоративної культури (зокрема *ставлення до професії, вироблення доброзичливих стосунків між колегами* тощо). На цьому етапі можна застосувати техніку «*Колаж: ціле із частинок*» для учасників групи [5; 17, с. 9].

**Мета техніки:** сприяти згуртуванню колективу, визначення особистісних поведінкових стратегій у колективі.

**Обладнання:** журнали, аркуші формату А1, клей, вологі серветки.

**Час проведення :** 1,5 години.

### Алгоритм діяльності

1. *Підготовчий етап.* Ведучий пропонує учасникам групи розірвати сторінки журналів на дрібні шматочки.

2. *Етап «Створення групового колажу».* Учасники групи на двох склеєних аркушах формату А1 створюють груповий колаж.

3. *Етап «Обговорення в групі».* Запитання для обговорення:

- Опишіть, яку композицію ви створили.
- Придумайте назву до вашої композиції.
- Яка ідея закладена в її основі?
- Як відбувалася творча взаємодія між вами в процесі створення колажу?
- Що вам сподобалося у вашій спільній груповій діяльності?
- Що вам не сподобалося ?
- Що потрібно оптимізувати, щоб процес створення групового колажу відбувався результативніше?

– Яким був Ваш внесок у створення креативного проєкту? Як ця роль тут віддзеркалює Вашу роль там, у колективі колег?

– Що, на Ваш погляд, варто змінити у Вашій власній поведінці, щоб усі учасники працювали більш комфортно?

**Висновки:** дана техніка дає можливість відстежувати власні моделі поведінки в групі; з'ясувати роль і місце кожного в колективі; замислитися над тим, що потрібно змінити в поведінці для більш комфортних стосунків.

Рівень самоменеджменту дає змогу юристові самовдосконалюватися, виконувати роботу з меншими витратами, ефективно організовувати власну працю, досягати кращих результатів, сприяти виробленню контролю за життєвими ситуаціями [17, с. 10]. Так, науковці дають таке визначення поняттю самоменеджмент «оптимальне управління власними можливостями, сучасними техніками та методами, щоб досягнути комфортного життєвого та робочого ритму» [17, с. 10]. На цьому етапі можна порекомендувати *арт-коучингові техніки*. Наприклад, техніка «*Колаж мого успіху*».

**Мета техніки:** активізація креативних можливостей, здатність оцінити власні здібності, якості.

**Обладнання:** журнали, аркуші формату А1, клей, вологі серветки.

**Час проведення :** 1,5 години.

#### Алгоритм діяльності

1. *Підготовчий етап.* Учасники переглядають старі журнали та вибирають ті малюнки та фрази, які асоціюються в них із темою «Успіх» та вирізають їх.

2. *Креативний етап.* Створення колажу з приклеєних картинок та фраз.

3. *Етап самоаналізу.* Заповнення таблиці (*розписати в три колонки: мої бажання, мої резерви, як я можу себе підтримати, які якості я хочу сформувати*).

4. *Підбиття підсумків.* Питання для обговорення:

– Розкажіть про те, який колаж ви створили. Дайте назву своєму шедевру.

– Які емоції та почуття викликає у вас цей колаж?

– Які ваші бажання відображені в цій роботі? Як би ви могли реалізувати в житті? Що потрібно зробити для цього?

– Які здібності ви виявили в колажі? За яких умов ви зможете їх застосувати, аби досягти успіху?

– Які сильні якості особистості вам необхідно розвивати, щоб досягти успіху? Які щоденні справи варто робити для досягнення успіху?

– Як можна підтримати себе, щоб успіх приносив задоволення? Як можна подбати про себе?

– Уявіть, що у вашій роботі є підказка щодо досягнення успіху. Як вона може звучати? Про які ваші дії говорить ця підказка? Що потрібно зробити передусім?

**Висновки:** створення колажу успіху слугує певною картою візуалізації, яка домагає мріяти, щось планувати, оцінювати реально свої сильні сторони та прогнозувати подальший успіх.

*Особистісний рівень* дає можливість уявляти власні життєві цінності, потреби, провідні якості, риси, які дають можливість особистості почувати себе відносно незалежною в соціумі та бути стійкою до впливу довкілля [17, с. 18].

Особливо, на наш погляд, корисною, є застосування такої техніки, яка сприяє гармонізації стану особистості *«Лялька – Берегиня душі»*.

**Мета техніки:** гармонізація внутрішнього світу.

**Обладнання:** матеріали для виготовлення ляльки (*цупка та біла та кольорова тканини, червоні нитки, стрічки для поясу, пакля або нитки для волосся, вата*).

**Час проведення :** 1,5 години.

### Алгоритм діяльності

1. *Підготовчий етап..* Учасники поетапно виготовляють ляльку:

- тіло ляльки із цупкої тканини;
- голівка із вати, покрита білою тканиною;
- руки із білої тканини;
- спідниця з кольорової тканини;
- прикріплення волосся та заплетення коси;
- пов'язування хустки (*рис.3.7*):



*Рис.3.7. Лялька – Берегиня душі*

2. *Комунікативний етап. Учасники відповідають на запитання:*

- Опишіть свою ляльку. Яка вона є?
- Що вам найбільше подобається в ляльці? Що не подобається?
- У чому виявляється унікальність цієї ляльки? У чому її родзинка? У чому позначається її сила як Берегині?
- Чим ця лялечка схожа на вас?
- У чому виявляється ваша сила?
- Щоб ви хотіли сказати своїй ляльці? А щоб хотіли почути від ляльки?

3. *Креативний етап. Створення оповідання про ляльку (жила-була Берегиня Душі..., одного разу..., через це..., і тоді..., кульмінація..., мораль цієї історії в тому...).*

4. *Етап самоаналізу.*

- Придумайте заголовок до цієї історії.
- У чому полягає її основна ідея?
- Що сталося з вашою лялькою? Хто допоміг їй справитися з труднощами? Як це відбувалося?
- Які поради може дати вам головна дійова особа оповідання?
- Як би ви скористалися цією порадою в житті?

**Висновки:** *виготовлення ляльки сприятиме зняттю напруження, а взаємодія з історіями допоможе в пошуку відповідей на складні питання щодо внутрішньої гармонії.*

Таким чином, застосовуючи *арт-терапію*, юристи зможуть поділитися переживаннями, покращити свій психоемоційний стан, знайти самовираження, що актуально в час війни, коли руйнуються почуття захищеності, стабільності, прогнозованості тощо.

Так, на основі результатів дослідження ми розробили низку рекомендацій для юристів щодо профілактики професійного вигорання. Відзначаємо, що професійне вигорання властиве для тих професій, діяльність яких побудована в контексті «людина-людина». Серед них – педагоги, медики, соціальні та банківські працівники, продавці, а також юристи. Науковці акцентують на тому, що професійне вигорання може бути в конкретних груп людей, які: відчують внутрішній конфлікт у виконанні професійних обов'язків, бояться втрати робочого місця, нестабільності, зіштовхуються з потребою доводити власну фахову компетентність, конкурують з іншими, знаходяться в ситуації вибору між роботою та сім'ю тощо.

Так, Ю. Скиданова дає такі *практичні рекомендації щодо профілактики професійного вигорання: вироблення моральних орієнтирів, додержання рівня ресурсу, балансу між професійними знаннями та навичками комунікації, виконання фізичних вправ, усвідомлення меж толерантності до болючих тем, правильність вибору власної сфери* [43].

О. Дрозд, Н. Гнатуша акцентують на тому, що профілактика професійного вигорання має починатися з аналізу професійної або комунікативної ситуації, яка передбачає її когнітивну оцінку (зокрема виявлення стресорів, здійснення аналізу власної стресостійкості та толерантності). Також варто застосовувати *специфічні техніки*, які можуть слугувати бар'єрами для стресу. До таких технік можна віднести:

- *розпізнавання стресу* (зокрема сигналів, що попереджають про стрес);
- *здійснення глибокої когнітивної оцінки, пошук основних стресогенних чинників у професійній ситуації та прагнення їх усунути;*
- *ведення «щоденника стресових подій»* (щоденний збір інформації, яка включає такі компоненти: *стреси протягом дня; реакції, що виникли; ефективні способи адаптації до стресових ситуацій; методи релаксації, які були застосовані; їх результативність; загальні відчуття протягом доби*);
- *аналіз глобальних професійних чи життєвих змін* (зокрема структурної реорганізації, зміни місця проживання тощо) із метою оцінювання впливу на рівень стресу;
- *визначення основних стрес-чинників, які слугують подразниками емоційного вигорання;*

– *«укладання контракту із собою»* із метою використання певних методів подолання стресу (заохочення й покарання за виконання чи невиконання плану дій);

– *формулювання основних мотивів* (позитивних і утилітарних) для реалізації професійної діяльності;

– *зменшення навантаження й раціональний розподіл часу;*

– *складання плану цікавих справ;*

– *демонстрація впевненої поведінки (асертивної);*

– *створення ситуації успіху;*

– *організація груп соціальної підтримки;*

– *збалансоване харчування тощо [10, с. 227].*

Отже, доходимо висновків, що в подоланні професійного вигорання важливе місце займає сам працівник – юрист, саме тому одним із методів запобігання цьому синдрому є обміну досвідом із представниками інших сфер.

До основних профілактичних заходів відносимо здоровий спосіб життя, впевненість у власних здібностях та можливостях, комунікативність, самостійність, відкритість до здобуття нових знань, самовдосконалення, самоорганізація, прагнення покладатися на власні сили. Дослідження доводить, що саме ці методи та прийоми взаємодії з юристами, спрямовані на подолання конфліктів, сприятимуть створенню позитивної емоційної атмосфери й запобігатимуть професійному вигоранню.

### **Висновки до третього розділу**

Результати проведеного експерименту зумовлюють висновки даного розділу кваліфікаційної роботи.

Так, емпіричне дослідження проводилося з використанням трьох методик, як-от: методики «Діагностика рівня емоційного вигорання» (за В. Бойком); «Визначення психічного «вигорання» О. Рукавішнікова; психологічної діагностики копінг-стратегії (Е. Нейм).

Так, результати першої методики свідчать про те, що на *стадії напруження* перебувають 20% (8 правників). Для респондентів властивим є помічання неприємних ситуацій на роботі, а також неможливість змінити ситуації, які призводять до збільшення тривожності щодо вибору професії та

зміни місця роботи. Експеримент виявив, що на стадії *резистенції* знаходяться 50 % (20 респондентів). Для опитаних характерне настроєве ставлення до колег, дотримання морально-етичних норм поведінки, без порушення меж неповаги до інших. Результати третьої фази («Емоційне вигорання») засвідчили, що на стадії *виснаження* знаходиться 30 % респондентів, а саме 12 опитаних. Дана група респондентів заощаджує власні емоції, проте має усвідомлення того, що вони не здатні надати допомогу людям, зокрема підтримку чи співпереживання.

Узагальнення результатів дослідження за другою методикою засвідчує те, що рівні психічного вигорання (*міжособистісний, особистісний та мотиваційний*) ще не мають яскравих проявів. Основними переживаннями у фаховій сфері слугують *відсутність професійної ефективності та шансів одержати належний результат від роботи, дуже низький рівень професійної мотивації, неможливість власної адекватної оцінки у фаховій сфері тощо*.

За результатом дослідження копінг-стратегій (*реагування на складну ситуацію, боротьби зі стресом*) були виділені три основні сфери психічної діяльності – *когнітивні, емоційні й поведінкові копінг-механізми*. Так, серед когнітивних копінг-стратегій 50 % опитаних надають перевагу відносно адаптивним копінг-стратегіям; 25,5% обирають неадаптивні; 15,5 % обирають адаптивні копінг-стратегії. Серед емоційних копінг-стратегій 60% респондентів надають перевагу адаптивним емоційним копінг-стратегіям; 27,5% обрали неадаптивні копінг-стратегії; 12,5% обрали відносно адаптивні копінг-стратегії. Серед поведінкових копінг-стратегій 50 % надають перевагу адаптивним поведінковим копінг-стратегіям; 30% обирають відносно адаптивні поведінкові копінг-стратегії; 20 % обирають неадаптивні поведінкові копінг-стратегії.

Таким чином, ми здійснили не лише кількісну, а й якісну обробку експериментальних даних, яка дала можливість визначити потребу в розробці програми психологічної корекції професійного вигорання правників.

Так, програма містить у собі тематику та основний зміст проведення психокорекційних занять, методи, прийоми та засоби профілактичної роботи з юристами, а також методичні рекомендації щодо зниження рівня професійного вигорання. До основних профілактичних заходів відносимо упевненість у власних можливостях, відкритість до здобуття нових знань, самовдосконалення, самоорганізація, прагнення покладатися на власні сили.



## ВИСНОВКИ

У магістерській роботі ми розглянули актуальну для сучасної психології проблему професійного вигорання юристів в умовах воєнного стану й дійшли таких висновків:

1. Проаналізувавши особливості психології професійної діяльності юристів, відзначаємо її креативний характер; індивідуально-психологічні риси осіб, які задіяні в правовому полі; правова регламентація, небезпечний характер діяльності; неможливість чітко спланувати та спрогнозувати результати, уміння здійснювати організаційну діяльність; психологічний ризик у прийнятті рішень тощо.

2. Розглянувши особливості емоційної сфери особистості правників, констатуємо, що соціально-емоційна сутність права спонукає юриста зважати на емоційну сферу його діяльності, яка потребує стійких внутрішніх переконань. Проаналізувавши особливості пізнавальної сфери особистості юристів, акцентуємо, що праця юриста потребує застосування креативного та індивідуального підходу до вирішення проблем.

3. Велике значення в умовах війни має мотивація юристів до роботи, яка характеризується такими факторами, як-от: *любов до істини, професійний обов'язок, почуття патріотизму, прагнення до справедливості, ціннісні орієнтації, високий рівень правосвідомості тощо*. Під час війни правник повинен додержуватися основних принципів етичної поведінки, зокрема: *компетентності та доброчесності, дотримання законності, корпоративної єдності та взаємоповаги між правниками тощо*.

4. Розглянувши різні підходи до дефініції поняття «синдром професійного вигорання», ми визначили його зміст, структуру, наслідки цього явища в контексті суспільної проблеми. Провівши теоретичний аналіз етапів професійного вигорання, їх ознак, ми окреслили причини появи та чинники, що демонструють розвиток цього синдрому. Серед характерних ознак синдрому професійного вигорання – *психофізіологічні, соціально-психологічні та поведінкові* симптоми. До основних чинників професійного вигорання відносимо *організаційні (умови праці, авторитарне управління, низька зарплата та*

*невдоволеність роботою, її зміст), індивідуальні (низький рівень адаптованості, нереалізовані духовні потреби, особисте життя), демографічні.*

5. Здійснивши аналіз основних психологічних особливостей емоційного вигорання юристів, відзначаємо, що емоційне виснаження є маркером професійного вигорання юристів і позначається в дослідженнях як його компонент.

6. Результати проведеного експерименту зумовлюють висновки кваліфікаційної роботи. Так, емпіричне дослідження проводилося з використанням трьох методик, як-от: методики «Діагностика рівня емоційного вигорання» (за В. Бойком); «Визначення психічного «вигорання» (О. Рукавішнікова); психологічної діагностики копінг-стратегії (Е. Heim).

Так, результати першої методики свідчать про те, що на *стадії напруження* перебувають 20% (8 правників). Для респондентів властивим є помічання неприємних ситуацій на роботі, а також неможливість змінити ситуації, які призводять до збільшення тривожності щодо вибору професії та зміни місця роботи. Експеримент виявив, що на стадії *резистенції* знаходяться 50 % (20 респондентів). Для опитаних характерне настроєве ставлення до колег, дотримання морально-етичних норм поведінки, без порушення меж неповаги до інших. Результати третьої фази («Емоційне вигорання») засвідчили, що на *стадії виснаження* знаходиться 30 % респондентів, а саме 12 опитаних. Дана група респондентів заощаджує власні емоції, проте має усвідомлення того, що вони не здатні надати допомогу людям, зокрема підтримку чи співпереживання.

Узагальнення результатів дослідження за другою методикою засвідчує те, що рівні психічного вигорання (*міжособистісний, особистісний та мотиваційний*) ще не мають яскравих проявів. Основними переживаннями у фаховій сфері слугують *відсутність професійної ефективності та шансів одержати належний результат від роботи, дуже низький рівень професійної мотивації, неможливість власної адекватної оцінки у фаховій сфері тощо.*

За результатом дослідження копінг-стратегій (*реагування на складну ситуацію, боротьби зі стресом*) були виділені три основні сфери психічної діяльності – *когнітивні, емоційні й поведінкові копінг-механізми.* Так, серед когнітивних копінг-стратегій 50 % опитаних надають перевагу відносно

адаптивним копінг-стратегіям; 25,5% обирають неадаптивні; 15,5 % обирають адаптивні копінг-стратегії. Серед *емоційних копінг-стратегій* 60% респондентів надають перевагу адаптивним емоційним копінг-стратегіям; 27,5% обрали неадаптивні копінг-стратегії; 12,5% обрали відносно адаптивні копінг-стратегії. Серед *поведінкових копінг-стратегій* 50 % надають перевагу адаптивним поведінковим копінг-стратегіям; 30% обирають відносно адаптивні поведінкові копінг-стратегії; 20 % обирають неадаптивні поведінкові копінг-стратегії.

Так, програма психологічної корекції професійного вигорання правників містить у собі тематику та основний зміст проведення психокорекційних занять, методи, прийоми та засоби профілактичної роботи з юристами, а також методичні рекомендації щодо зниження рівня професійного вигорання. До основних профілактичних заходів відносимо упевненість у власних можливостях, відкритість до здобуття нових знань, самовдосконалення, самоорганізація, прагнення покладатися на власні сили.

## СПИСОК ВИКОРИСТАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ

1. Бордун О. Особливості професійного вигорання військовослужбовців, задіяних до операції об'єднаних сил: кваліфікаційна робота магістра. Маріуполь, 2021. 108 с.
2. Бут Г. О. Профілактика професійного вигорання соціальних робітників територіального центру соціального обслуговування (надання соціальних послуг) : кваліфікаційна робота магістра. Запоріжжя : ЗНУ, 2023. 108 с.
3. Бутиріна М., Новолаєв А. Шляхи попередження професійного вигорання педагогів. Актуальні питання гуманітарних наук. 2016. №. 15. С. 265–270.
4. Гнускіна Г. В. Психологічні чинники професійного вигорання у підприємців. Автореферат... канд. психол. наук, спец. 2016. С. 19.
5. Головатюк І. Г. Арт-терапія у зарубіжній науковій традиції. *Науковий вісник Ужгородського університету. Серія: «Педагогіка. Соціальна робота»*, 2017. Вип. 2 (41). С.63–65.
6. Голуб Н. М. Розвиток зв'язного мовлення учнів 5–7 класів засобами музики і живопису: дис. ... канд. пед. наук: 13.00.02. Київ, 2006. 209 с.
7. Гриньова Л. Стрес як наслідок прогресу. *Охорона праці*. URL: <http://surl.li/wlgptg> (дата звернення 02.12.2024).
8. Губарєва М. Професійна етика правників в умовах війни: нові виклики. URL.: <https://pravokator.club/news/profesijna-etyka-pravnykiv-v-umovah-vijny-novi-vyklyky/> (дата звернення 26.08.2024).
9. Державне управління / За ред. А.Ф. Мельник. К.: Знання-Прес, 2003. 343 с.
10. Дрозд О. В., Гнатуша Н. В. Психологічні аспекти емоційного вигорання правників в умовах війни. *Психологія праці*. Випуск 25, 2024. С. 226–228.
11. Дубчак О. Б. Профілактика професійного вигорання в системі післядипломної освіти вчителів.  
URL: [https://library.krok.edu.ua/media/library/category/statti/dubchak\\_0004.pdf](https://library.krok.edu.ua/media/library/category/statti/dubchak_0004.pdf)

12. Дуткевич Т. В. Психологія творчості: навч. пос. Кам'янець-Подільський, 2003. 132 с.
13. Дьоміна Г. А., Мельничук О. Б. Психологічні особливості професійного вигорання психологів-психосоматологів. *Вчені записки Таврійського національного університету імені В. І. Вернадського. Серія : Психологія*. 2021. Т. 32 (71), №4. С. 28–34.  
URL: [http://nbuv.gov.ua/UJRN/sntnvusp\\_2021\\_32%2871%29\\_4\\_7](http://nbuv.gov.ua/UJRN/sntnvusp_2021_32%2871%29_4_7).
14. Завада Р. Як боротись з професійним вигоранням? Практичні поради для юристів.  
URL: <https://pravokator.club/news/yak-borotys-z-profesijnym-vygorannyam-praktychni-porady-dlya-yurystiv/> (дата звернення 04.08.2024).
15. Емоційне вигорання. URL: <https://pleso.me/ua/treatment/emotional-burnout> (дата звернення 05.08.2024).
16. Івашкевич І. В. Особливості юридичної діяльності та структура професійної компетентності фахівця.  
URL: <http://www.apppsychology.org.ua/data/jrn/v9/i9/32.pdf> (дата звернення 04.08.2024).
17. Івженко І. Б., Шабатіна Г. М. Практикум з профілактики професійного вигорання соціальних працівників соціальної сфери методами арт-терапії. Київ, 2023. 28 с.
18. Карамушка Л. М., Гнускіна Г. В. Психологія професійного вигорання підприємців. 2018. URL: <https://core.ac.uk/download/pdf/163088378.pdf>
19. Карамушка Л. М., Зайчикова Т. В. Синдром «професійного вигорання»: гендерні аспекти. Київ: Міленіум, 2013. 40 с.
20. Кобець О. В. Вплив емоційно-вольових якостей на професійну свідомість юриста. URL: [http://www.pps.nuoua.od.ua/archive/v1\\_2017/13.pdf](http://www.pps.nuoua.od.ua/archive/v1_2017/13.pdf) (дата звернення 25.08.2024).
21. Кобець О. В. Професіографічний аналіз діяльності суб'єктів правозастосовної діяльності. *Проблеми освіти: наук. метод. зб.* К.: Наук. метод. центр вищої освіти. 2004. Вип. 38. С. 280–286.

22. Колтунович Т. А. Психологічні умови корекції професійного вигорання у вихователів дитячих навчальних закладів. Івано-Франківськ, 2016. 352 с.
23. Коновалова В. Є. Правова психологія : навч. пос. Харків: «Основа» при ХДУ, 1990. 198 с.
24. Кононенко С. В. Психологічний аналіз професійної діяльності фахівців юридичного профілю. *Проблеми сучасної психології*. 2011. Випуск 14. С. 361–369.
25. Кузнєцов М. А., Єрмоленко І. М. Особливості професійного вигорання працівників. *Trends in the development of modern scientific*. 2021. Т. 31. С. 431.
26. Мартиненко С. Діагностування «професійного вигорання». *Початкова школа*, 2015. № 1. С. 14–17.
27. Марценюк К. А. Управління синдромом професійного вигорання в компанії: кваліфікаційна робота магістра. Київ, 2023 р. 63 с.
28. Медведєв В. С. Проблеми професійної деформації співробітників органів внутрішніх справ (теоретичні та прикладні аспекти). К.: НАВС України 1996. 192 с.
29. Мирончук Н. М. Професійне вигорання викладача вищої школи: чинники, ознаки, способи протидії // Теоретичні і методичні засади розвитку і самовдосконалення особистості педагога-новатора в контексті модернізації нової української школи: зб. наук.-метод. праць / за ред. О.А. Дубасенюк. Житомир: Вид-во Євенок О. О., 2017. С. 62–67.
30. Огнев'юк Т. За лінією фронту: як зберегти ментальне здоров'я юристу в умовах війни. URL: <https://yur-gazeta.com/dumka-eksperta/za-linieyu-frontu-yak-zberegiti-mentalne-zdorovya-yuristu-v-umovah-viyni.html> (дата звернення 27.08.2024).
31. Одинцова Г. Ю. Роль установки у формуванні креативного мислення юриста. Дис. ... канд. психол. наук: 19.00.01. Київ, 2016. 252 с.
32. Олійник І. В. Причини виникнення та профілактика синдрому професійного вигорання у педагогів. *Вісник Університету імені Альфреда Нобеля. Серія: Педагогіка і психологія*. 2017. № 1. С. 118–125.

33. Перхайло Н. Попередження професійного вигорання майбутніх працівників соціальної сфери. *Збірник наукових праць «Педагогіка та психологія»*. Харків, 2016. Вип. 55. С. 204-210.

34. Перхайло Н. А. Попередження професійного вигорання майбутніх фахівців соціальної сфери. *Educational challenges*. 2019. №. 55. С. 202–210. URL: <http://journals.hnpu.edu.ua/index.php/pedagogy/article/view/1749>.

35. Письменна М. С. Професійне вигорання та особливості копінг-стратегій адвокатів. *Соціальна психологія. Юридична психологія*. Випуск 22. 2021. С. 167–172. URL: <http://habitus.od.ua/journals/2021/22-2021/30.pdf>.

36. Підгурська М., Пиріг П. Взаємозбагачення змісту і сутнісного наповнення соціономічних професій. URL: <http://dspace.wunu.edu.ua/bitstream/316497/40746/1/461.pdf> (дата звернення 20.08.2024).

37. Пічурін В. В. Копінг-стратегії студентів і психологічна готовність до професійної праці. *Педагогіка, психологія та медико-біологічні проблеми фізичного виховання і спорту*. 2015. № 2. С. 53–59. URL: [http://nbuv.gov.ua/UJRN/PPMB\\_2015\\_2\\_1](http://nbuv.gov.ua/UJRN/PPMB_2015_2_1).

38. Походенко С. В. Синдром професійного вигорання у педагогічних працівників. *Педагогіка і психологія*. 2019. № 4. С. 75–87.

39. Прокопенко І. А. Професійне вигорання педагогів як психолого-педагогічна проблема. *Наукові записки кафедри педагогіки*. 2019. Т. 1. №. 45. С. 59–64. URL: <https://periodicals.karazin.ua/pedagogy/article/view/15256/14180>.

40. Професійне вигорання, його наслідки і профілактика. URL: <https://www.lvduvs.edu.ua/en/karta-dokumentiv/category/267-general-training-psychological-training.html?download=1761:tema-3>.

41. Рідкодубська Г. А. Професійне вигорання соціальних працівників. *Вісник Запорізького національного університету. Педагогічні науки*. 2020. №. 1. С. 34.

42. Родіна Н. В. Роль проактивного копіngu в подоланні особистістю життєвої кризи. *Вісник Одеського національного університету*, 2011. Т. 16, в. 17. С. 68–79.

43. Скиданова Ю. Профілактика професійного вигорання адвокатів. URL: <https://radako.com.ua/profilaktyka-profesijnogo-vygorannya-advokativ/>.
44. Скорик Т. В. Профілактика синдрому «професійного вигорання» соціальних працівників як необхідна умова професійної готовності. *Наукові записки НДУ ім. М. Гоголя. Психолого-педагогічні науки*, 2011, (3), С. 98–100.
45. Сливка С. С. Юридична деонтологія: навч. пос. К.: Атіка, 2008. 296 с. URL: <http://www.info-library.com.ua/books-book-149.html> (дата звернення 04.08.2024).
46. Східний міжрегіональний центр з надання безоплатної правничої допомоги. URL: <https://legalaid.gov.ua/tsestry/regionalnyj-tsestr-z-nadannya-bezoplatnoyi-vtorynnoyi-pravovoyi-dopomogy-u-luganskij-ta-harkivskij-oblastyah/> (дата звернення 11.11.2024).
47. Франкова А. Юрист часів війни: сьогодення та перспективи. URL: <https://pravo.ua/iuryst-chasiv-viiny-sohodennia-ta-perspektyvy/> (дата звернення 04.08.2024).
48. Хайрулін О. Професійне вигорання військовослужбовців як предмет психологічного аналізу. *Психологія і суспільство*. 2014. №. 2 (56). С. 98–128. URL: <http://pis.wunu.edu.ua/index.php/uapis/article/view/713>
49. Цип'яшук М. Б. Професійне мислення юриста у вимірі когнітивного стилю поле залежність/полenezалежність. URL: [https://eprints.oa.edu.ua/id/eprint/1464/1/Tsypashchuk\\_18.09.pdf](https://eprints.oa.edu.ua/id/eprint/1464/1/Tsypashchuk_18.09.pdf) (дата звернення 04.08.2024).
50. 5 симптомів професійного вигорання юристів та як з ним боротися. URL: <https://yur-gazeta.com/golovna/5-simptomiv-profesijnogo-vigorannya-yuristiv-ta-yak-z-nim-borotisyu.html> (дата звернення 04.08.2024).
51. Юридична психологія : підр. для студентів юрид. Вищих навч. Закладів / За заг. ред. Я. Ю. Кондратьєва. К. : «Видавничий дім «ІнЮре», 2000. 352 с.
52. Ярошевська Я. Портрет IP-юриста в 2024 році. URL: <https://yur-gazeta.com/dumka-eksperta/portret-ipyurista-v-2024-roci.html> (дата звернення 25.08.2024).
53. Ярошук Л., Удовенко А. Професійне вигорання особистості. Психолого-педагогічний супровід фахового зростання особистості в системі неперервної



професійної освіти: матер. всеукр. наук.-практ. інтернет-конф. (м. Бердянськ, 26-27 листопада 2020 р.). Бердянськ: Бердянський державний педагогічний університет, 2020. С. 332–333.

54. Нlavatska O. Особливості професійного вигорання соціальних працівників. *Social work and education*. 2017. Т. 4. №. 2. С. 46-62. URL: <http://journals.uran.ua/swe/article/view/118973>.

55. Leignel S., Schuster J.-P., Hoertel N., Poulain X., Limosin F. Mental health and substance use among self-employed lawyers and pharmacists. *Occupational Medicine*. 2014. Vol. 3. P. 166–171.

56. Maslach, C. & Golberg. J. (1998). Prevention of burnout : New perspectives. *Applied and preventive Psychology*, vol. 7, pp. 63–74.

57. Wallace J.E. Juggling it all: Exploring lawyer's work, home, and family demands and coping strategies: Report of stage on findings. Newton, PA: Law School Admission Council, 2002. 69 p.

58. World Health Organization – Burn-out an "occupational phenomenon": International Classification of Diseases. URL: <https://www.who.int/news/item/28-05-2019-burn-out-an-occupational-phenomenoninternational-classification-of-diseases>.

## ДОДАТКИ

## ДОДАТОК А

## Фази емоційного вигорання та його прояви

Фази вигорання	Прояви
<b>Фаза попередження</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● надмірна активність</li> <li>● відчуття незамінності</li> <li>● відмова від потреб, що не пов'язані з роботою</li> </ul>
<b>Початкова фаза</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• втрата позитивного сприйняття колег, що призводить до нетерпимості, підвищеної їх критики та конфліктності;</li> <li>• перекладання власних помилок на інших як ознака зневіри, безвихідності та заниженої самооцінки;</li> <li>• перехід від допомоги до нагляду чи контролювання, зниження зацікавленості в робочому процесі, брак мотивації;</li> <li>• відсутність емпатії, байдужість (цинізм);</li> <li>• поява труднощів у підтримці особистих стосунків через брак інтересу до потреб, справ, почуттів інших;</li> <li>• демонстрація апатії, песимізму, відчуття ізоляції;</li> <li>• нехтування професійними обов'язками, демонстрація низької продуктивності праці, розсіяність;</li> <li>• запізнення на роботу, недотримання режиму роботи, постійні перерви на відпочинок, брак відповідальності;</li> <li>• переважання матеріальних інтересів та фінансових вигод і при цьому демонстрація зміщення пріоритетів на користь професійного вдосконалення;</li> <li>• відчуття того, що зросли вимоги, незадоволеності роботою, розуміння її марності, депресія, тривога, стрес;</li> <li>• відчуття того, що людину просто «використовують», безсилість, зневіра, злість, кривда</li> </ul>
<b>Фаза емоційної реактивності</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● переживання депресії (стійке відчуття провини, низька самооцінка, зміна настрою, відчуття безпорадності);</li> <li>● прояв агресії (обвинувачення інших, ігнорування власної відповідальності за помилки та поразки, підозрілість);</li> </ul>
<b>Фаза втрати контролю</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• у когнітивній сфері – люди відчувають зниження уваги, її концентрації, труднощі у виконанні складних завдань; не можуть зосередитися на діяльності, припускаються помилок, що призводить до розчарування й втрати контролю;</li> <li>• мотиваційній – люди безініціативні, вчиняють лише за інструкцією, відчуваються невмотивованими, відчуженими від роботи, що призводить до втрати креативності та інноваційного підходу до виконання завдань;</li> <li>• емоційній та соціальній сферах – виявляють байдужість, тримають дистанцію, відмовляються від тих занять та захоплень, які їм подобалися раніше, нудьгують, відчувають порожнечу в особистому житті, що призводить до відчуття повної ізоляції, відсутності соціальної підтримки, посилює втрату контролю.</li> </ul>

<b>Фаза соматизації</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• фізичні симптоми виявляються в погіршенні імунітету, безсонні, розладах сексуального характеру, головних болях, розладах травлення; послаблення імунної системи;</li><li>• уживання психоактивних речовин та залежність від них – це зокрема алкоголю, кофеїну; пошук тих речовин, які допоможуть упоратися зі стресом, що може призвести до залежності від них та ускладнити відновлення.</li></ul>
<b>Фаза розчарування</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>● почуття втрати життєвого смислу</li><li>● відчуття безнадії та відчуження</li><li>● пригніченість та відчай</li><li>● життєва тупість та безцільність</li><li>● почуття відсутності перспектив та глибокого розчарування в житті</li></ul>

## МЕТОДИКА ДІАГНОСТИКИ ЕМОЦІЙНОГО ВИГОРАННЯ (В. БОЙКО)

**Інструкція.** Якщо Ви фахівець у сфері взаємодії з людьми, вам буде цікаво побачити, якою мірою у вас виробився психологічний захист у формі емоційного вигорання. Прочитайте твердження та дайте відповідь *«так»* або *«ні»*. Там, де в пропозованих твердженнях опитувальника йдеться про *«партнерів»*, маємо на увазі суб'єктів Вашої професійної діяльності – клієнтів та інших людей, із якими Ви щоденно співпрацюєте:

1. Організаційні недоліки на роботі постійно примушують нервувати, переживати, напружуватися.
2. Сьогодні я задоволений (на) своєю професією не менше, ніж на початку кар'єри.
3. Я помилився (лася) у виборі професії або профілю діяльності.
4. Мене непокоїть те, що я став(ла) гірше працювати (менш продуктивно, менш якісно, повільніше).
5. Теплоота взаємодії з партнерами залежить від мого настрою.
6. Від мене як від професіонала мало залежить добробут партнерів.
7. Коли я приходжу з роботи додому, то деякий час (2-3 години) мені хочеться побути на самоті, щоб зі мною ніхто не спілкувався.
8. Коли я відчуваю втому чи напруження, то намагаюся якомога швидше вирішити проблеми партнера (згорнути взаємодію).
9. Мені здається, що емоційно я не можу надати партнеру те, чого вимагає професійний обов'язок.
10. Моя робота не дає виявлятися моїм емоціям.
11. Я відверто втомився(лася) від людських проблем, із якими доводиться мати справу на роботі.
12. Буває, що я погано засинаю (сплю) через хвилювання, пов'язані з роботою.
13. Взаємодія з партнерами потребує від мене великого напруження.
14. Робота з людьми приносить все менше задоволення.
15. Я б змінив(ла) місце роботи, якби була така можливість.
16. Мене часто засмучує те, що я не можу належними чином надати партнерові професійну підтримку, допомогу.
17. Мені завжди вдається запобігти впливові поганого настрою на ділові контакти.
18. Мене дуже засмучує, якщо щось негаразд у стосунках із діловими партнерами.
19. Я настільки втомлююся на роботі, що вдома намагаюся спілкуватися якомога менше.
20. Через брак часу, стомленість або напруження часто приділяю партнерові менше уваги, ніж належить.
21. Інколи звичайні ситуації спілкування на роботі викликають у мене роздратування.
22. Я спокійно приймаю обґрунтовані претензії партнерів.
23. Спілкування з партнерами спонукає мене триматися осторонь від людей.
24. Коли згадую деяких колег по роботі чи партнерів, у мене псується настрій.
25. Конфлікти чи розбіжність поглядів із колегами забирають багато сил і емоцій.

26. Мені все складніше встановлювати або підтримувати контакти з діловими партнерами.
27. Обставини на роботі здаються мені дуже складними.
28. У мене часто виникають тривожні очікування, пов'язані з роботою: *щось повинно статися, як би не припуститися помилки, чи зможу зробити все, як належить, чи не скоротять мене* тощо.
29. Якщо партнер мені неприємний, я намагаюсь обмежити час спілкування з ним або менше приділяти йому уваги.
30. На роботі під час спілкування я дотримуюся принципу: «Не роби людям добра, не отримаєш лиха».
31. Я охоче вдома розповідаю про свою роботу.
32. Бувають дні, коли мій емоційний стан негативно впливає на результати роботи (менше виконую, знижується якість, трапляються конфлікти).
33. Інколи я відчуваю, що треба виявити до партнера емоційну чуйність, але не можу.
34. Я дуже переживаю за свою роботу.
35. Партнерам по роботі віддаю уваги та турботи більше, ніж отримую.
36. Коли думаю про роботу, мені стає не по собі: *починає колоти в ділянці серця, підвищується тиск, з'являється головний біль*.
37. У мене доброзичливі стосунки з керівником.
38. Я часто радію, коли бачу, що моя робота йде на користь людям.
39. Останнім часом, мене переслідують невдачі в роботі.
40. Деякі боки моєї роботи викликають глибоке розчарування.
41. Бувають дні, коли контакти з партнерами складаються гірше, ніж звичайно.
42. Я враховую особливості ділових партнерів гірше, ніж раніше.
43. Стомленість від роботи призводить до того, що я прагну скоротити спілкування з друзями та знайомими.
44. Я зазвичай виявляю інтерес до особистості партнера, окрім того, що стосується справи.
45. Зазвичай я приходжу на роботу відпочивши, зі свіжими силами, у гарному настрої.
46. Я інколи ловлю себе на тому, що працюю з партнерами автоматично, без натхнення, запалу, ентузіазму.
47. По роботі зустрічаються настільки неприємні люди, що мимоволі бажаєш їм чогось поганого.
48. Після спілкування з неприємними партнерами в мене буває погіршення фізичного або психічного самопочуття.
49. На роботі я маю постійні фізичні або психологічні перевантаження.
50. Успіхи в роботі наповнюють мене натхненням.
51. Ситуація на роботі, у якій я опинився (лася), здається безвихідною.
52. Я втратив(ла) спокій через роботу.
53. Упродовж останнього року була скарга (скарги) на мою роботу з боку партнера (партнерів).
54. Мені вдається берегти нерви завдяки тому, що я не сприймаю близько до серця те, що відбувається з партнером.
55. Я часто приношу з роботи додому негативні емоції.
56. Я часто працюю понад силу.
57. Раніше я був(ла) більш чуйним(ною) і уважним(ною) до партнерів, ніж зараз.

58. У роботі з людьми керуюся принципом: не втрачай нерви, бережи здоров'я.
59. Інколи я йду на роботу з важким відчуттям: як усе набридло, нікого б не бачити й не чути.
60. Після напруженого робочого дня я почувуюся трохи недобре.
61. Контингент партнерів, із якими я працюю, дуже важкий.
62. Інколи мені здається, що результати моєї роботи не варті тих зусиль, які я втрачаю.
63. Якби мені поталанило з роботою, я був(ла) би(б) щасливішим(ою).
64. Я у відчаї через те, що на роботі в мене серйозні проблеми.
65. Інколи я поводжуся зі своїми партнерами так, як не хотів(ла) би(б), щоб поводитися зі мною.
66. Я засуджую партнерів, які розраховують на пільги, поблажливність, увагу.
67. Найчастіше після робочого дня в мене бракує сил робити хатні справи.
68. Я постійно підганяю час: скоріше б робочий день закінчився.
69. Стан, прохання, потреби партнерів мене щиро турбують.
70. Працюючи з людьми, я ніби ставлю екран, який захищає мене від чужих страждань та негативних емоцій.
71. Робота з людьми (партнерами) дуже розчарувала мене.
72. Щоб відновити сили, часто вживаю ліки.
73. Як правило, мій робочий день проходить спокійно й легко.
74. Мої вимоги до виконуваної роботи вищі, ніж те, чого я досягаю в силу обставин.
75. Моя кар'єра склалася вдало.
76. Я дуже нервую через все, що пов'язано з роботою.
77. Деяких із своїх постійних партнерів я не хотів(ла) би(б) бачити й чути.
78. Я схвалюю колег, які присвячують себе людям (партнерам), забуваючи про власні інтереси.
79. Моя втомленість на роботі мало впливає або зовсім не впливає на спілкування з домашніми та друзями.
80. Якщо випадає нагода, я приділяю партнерові менше уваги, але так, щоб він цього не помітив.
81. Мене часто підводять нерви в спілкуванні з людьми на роботі.
82. До всього, що відбувається на роботі, я втратив(ла) цікавість.
83. Робота з людьми спричинила поганий вплив на мене, як на професіонала, зробила злим(лою), нервовим(ою), беземоційним(ою).
84. Робота з людьми підриває моє здоров'я.

### **Ключ**

<b>«Напруження»</b>	
1. Переживання психотравмуючих обставин.	+1(2), +13(3), +25(2), -37(3), +49(10), +61(5), -73(5)
2. Незадоволеність собою.	-2(3), +14(2), +26(2), -38(10), -50(5), +62(5), +74(5)
3. «Загнаність у клітку».	+3(10), +15(5), +27(2), +39(2), +51(5), +63(1), -75(5)
4. Тривога й депресія.	+4(2), +16(3), +28(5), +40(5), +52(10), +64(2), +76(3)
<b>Разом по фазі «Напруження»</b>	
<b>«Резистенція»</b>	

1. Неадекватна вибіркова емоційна реакція.	+5(5), -17(3), +29(10), +41(2), +53(2), +65(3), +77(5)	
2. Емоційно-моральна дезорієнтація.	+6(10), -18(3), +30(3), +42(5), +54(2), +66(2), -78(5)	
3. Розширення галузі економії емоцій.	+7(2), +19(10), -31(2), +43(5), +55(3), +67(3), -79(5)	
4. Редукція професійних обов'язків.	+8(5), +20(5), +32(2), -44(2), +56(3), +68(3), +80(10)	
<b>Разом по фазі «Резистенція»</b>		
<b>«Виснаження»</b>		
1. Емоційний дефіцит	+9(3), +21(2), +33(33), -45(5), +57(3), -69(10), +81(2)	
2. Емоційна відчуженість	+10(2), +22(3), -34(2), +46(3), +58(5), +70(5), +82(10)	
3. Деперсоналізація	+11(5), +23(3), +35(3), +47(5), +59(5), +71(2), +83(10)	
4. Психосоматичні та психоемоційні порушення	+12(3), +24(2), +36(5), +48(3), +60(2), +72(10), +84(5)	
<b>Разом по фазі «Виснаження»</b>		
Підсумковий показник		

Відповідно до ключа визначається сума балів окремо для кожного з **симптомів вигорання**.

Показник вираженості емоцій коливається в межах від 0 до 30 балів.

Симптом не склався	Симптом, який склався	Симптом, який склався
<b>9 і менш</b>	<b>10 – 15</b>	<b>16 і більше</b>

Подальший крок в інтерпретації результатів опитування – підрахунок суми показників симптомів, який здійснюється для кожної з трьох фаз формування вигорання. Для кожної фази оцінка може бути від нуля до 120 балів. За кількісними показниками можна судити тільки про те, яка фаза сформувалася більшою чи меншою мірою.

Фаза не сформувалася	Фаза у стадії формування	Фаза сформувалася
<b>36 і менш</b>	<b>37 – 60</b>	<b>61 і більш</b>

Відповідно до ключа проводяться такі підрахунки:

- визначається сума балів для кожного з 12 симптомів вигорання;
- підраховується сума показників симптомів для кожної з трьох фаз формування вигорання;
- встановлюється підсумковий показник синдрому емоційного вигорання, тобто сума 12 симптомів.

## Додаток В

## II. МЕТОДИКА «ВИЗНАЧЕННЯ ПСИХІЧНОГО «ВИГОРАННЯ»

## О. РУКАВІШНІКОВА

**Інструкція.** Пропонуємо Вам відповісти па низку запитань-тверджень, щодо відчуттів, пов'язаних із роботою. Будь ласка, прочитайте твердження й визначте, чи Ви колись відчували щось схоже. Якщо у Вас ніколи не виникало такого відчуття, поставте галочку чи хрестик у бланку відповідей в колонці «ніколи» навпроти порядкового номера твердження. Якщо у Вас схоже відчуття присутнє завжди, то поставте позначку в бланку відповідей в колонці «зазвичай», а також відповідно до відповідей «рідко» та «часто». Відповідайте якомога швидше. Намагайтесь довго не міркувати над вибором відповіді.

## БЛАНК ВІДПОВІДЕЙ

№ з/п	Питання	Зазвичай	Часто	Рідко	Ніколи
1.	Я легко дратуюсь.				
2.	Я вважаю, що працюю лише тому, що треба десь працювати.				
3.	Мене непокоїть, що думають колеги про мою роботу.				
4.	Я відчуваю, що в мене немає жодних емоційних сил заглиблюватись у чужі проблеми.				
5.	Мене непокоїть безсоння.				
6.	Думаю, що якби мені випала вдала нагода, я б змінив місце роботи.				
7.	Я працюю з великою напругою.				
8.	Моя робота приносить мені задоволення.				
9.	Відчуваю, що робота з людьми виснажує мене.				
10.	Переконаний, що моя робота є важливою.				
11.	Я втомлююся від людських проблем, з вирішенням яких стикаюся на роботі.				
12.	Я задоволений професією, яку обрав.				



13.	Некмітливість моїх колег чи учнів дратує мене.				
14.	Я емоційно стомлююся на роботі.				
15.	Я вважаю, що не помилився у виборі своєї професії.				
16.	Я почуваю себе спустошеним та розбитим наприкінці робочого дня.				
17.	Відчуваю, що отримую мало задоволення від досягнень на роботі.				
18.	Мені важко встановлювати чи підтримувати тісні контакти з колегами на роботі.				
19.	Для мене важливо досягнути високих результатів у роботі.				
20.	Коли вранці я йду на роботу, почуваю себе свіжим та нестомленим.				
21.	Мені здається, що результати моєї роботи не варті тих зусиль, яких я доклав.				
22.	У мене бракує часу на сім'ю та особисте життя.				
23.	Я сповнений оптимізму щодо своєї роботи.				
24.	Мені подобається моя робота.				
25.	Я стомився весь час старатися.				
26.	Мене стомлює участь у дискусіях на професійні теми.				
27.	Мені здається, що я ізольований від моїх колег по роботі.				
28.	Я задоволений своїм професійним вибором так, як і на початку кар'єри.				
29.	Я відчуваю фізичну напругу, втому.				
30.	Поступово я починаю відчувати байдужість до своїх учнів.				
31.	Робота емоційно виснажує мене.				

32.	Я використовую ліки для покращення самопочуття.				
33.	Я цікавлюся результатами роботи моїх колег.				
34.	Вранці мені важко вставати з думкою, що треба йти на роботу.				
35.	На роботі мене непокоїть думка: скоріше б закінчився робочий день.				
36.	Навантаження на роботі практично нестерпне.				
37.	Я відчуваю радість, коли допомагаю оточенню.				
38.	Я відчуваю, що збайдужів до своєї роботи.				
39.	Трапляється, що в мене без особливої причини починають боліти голова чи шлунок.				
40.	Я докладаю зусиль, щоб бути толерантним до учнів.				
41.	Я люблю свою роботу.				
42.	У мене виникає відчуття, що внутрішньо я глибоко емоційно незахищений.				
43.	Мене дратує поведінка моїх учнів.				
44.	Мені легко зрозуміти ставлення оточуючих до мене.				
45.	Мене часто охоплює бажання все кинути і піти з робочого місця.				
46.	Я помічаю, що стаю все більш черствим у ставленні до людей.				
47.	Я відчуваю емоційну напругу.				
48.	Я зовсім не захоплений і не цікавлюся своєю роботою.				
49.	Я почуваю себе виснаженим.				
50.	Я думаю, що своєю працею я приношу людям користь.				
51.	Часом я сумніваюся у своїх здібностях.				

52.	Я відчуваю повну апатію до всього, що мене оточує.				
53.	Виконання повсякденних справ для мене – джерело задоволення.				
54.	Я не бачу сенсу в тому, що роблю на роботі.				
55.	Я відчуваю задоволення від обраної професії.				
56.	Хочеться «плюнути» на усе.				
57.	Я скаржуся на здоров'я, попри відсутність чітко визначених симптомів.				
58.	Я задоволений своїм становищем на роботі і в суспільстві.				
59.	Мені сподобалася б робота, що забирає мало сил і часу.				
60.	Я відчуваю, що робота з людьми позначається на моєму фізичному здоров'ї.				
61.	У мене виникають сумніви щодо значущості моєї роботи.				
62.	Я відчуваю почуття ентузіазму стосовно щодо роботи.				
63.	Я так стомлююся на роботі, що не в змозі виконувати свої повсякденні домашні обов'язки.				
64.	Вважаю себе достатньо компетентним у вирішенні проблем, що виникають на роботі.				
65.	Відчуваю, що можу дати дітям більше, ніж даю.				
66.	Мені майже доводиться примушувати себе працювати.				
67.	У мене є передчуття, що я можу легко впасти у відчай і занепасти духом.				
68.	Мені подобається віддавати роботі всі сили.				
69.	Я відчуваю стан внутрішньої напруги та роздратування.				

70.	Я став із меншим ентузіазмом ставитися до своєї роботи.				
71.	Вірю, що можу виконати все, що задумано.				
72.	У мене немає бажання глибоко занурюватися в проблеми моїх учнів.				

### Обробка та інтерпретація результатів

Ця методика має три шкали: **психоемоційного виснаження (ПВ)**, **особистісного віддалення (ОВ)** і **професійної мотивації (ПМ)**. Для визначення психічного «вигорання» в межах вказаних шкал використовують спеціальний «ключ»:

ПВ — 1, 5, 7, 14, 16, 17, 20, 25, 29, 31, 32, 34, 36, 39, 42, 45, 47, 49, 52, 54, 57, 60, 63, 67, 69 (25 тверджень);

ОВ – 3, 4, 9, 10, 11, 13, 18, 21, 30, 33, 35, 40, 43, 46, 48, 51, 56, 59, 61, 66, 70, 71, 72 (24 твердження);

ПМ – 2, 6, 8, 12, 15, 19, 22, 23, 24, 26, 27, 28, 37, 41, 44, 50, 53, 55, 58, 62, 64, 65, 68 (23 твердження).

Кількісна оцінка психічного «вигорання» в кожній шкалі здійснюється шляхом перетворення відповідей у трибальну систему («часто» – 3 бали, «зазвичай» – 2 бали, «рідко» – 1 бал, «ніколи» – 0 балів) і сумарного підрахунку балів. Обробка здійснюється за «сирим» балом. Після цього за допомогою нормативної таблиці визначається рівень психічного «вигорання» в кожній шкалі.

### ТАБЛИЦІ НОРМ

Норми для компонента «психоемоційне виснаження» (ПВ)

Вкрай низькі значення	Низькі значення	Середні значення	Високі значення	Вкрай високі значення
9 і нижче	10-20	21-39	40-49	50 і вище

Норми для компонента «особистісне віддалення» (ОВ)

Вкрай низькі значення	Низькі значення	Середні значення	Високі значення	Вкрай високі значення

9 і нижче	10-16	17-31	32-40	41 і вище
-----------	-------	-------	-------	-----------

Норми для компонента «професійна мотивація» (ПМ)

Вкрай низькі значення	Низькі значення	Середні значення	Високі значення	Вкрай високі значення
7 і нижче	8-12	13-24	25-31	32 і вище

Норми для індексу психічного «вигорання» (ШВ)

Вкрай низькі значення	Низькі значення	Середні значення	Високі значення	Вкрай високі значення
31 і нижче	32-51	52-92	92-112	113 і вище

### Змістовні характеристики шкал

**Психоемоційне виснаження** – процес вичерпання емоційних, фізичних, енергетичних ресурсів професіонала, що працює з людьми. Виснаження проявляється у хронічній емоційній і фізичній втомі, байдужості і холодності у ставленні до людей з ознаками депресії та роздратованості.

**Особистісне віддалення** – специфічна форма соціальної дезаптації професіонала, що працює з людьми. Особистісне віддалення характеризується зменшенням кількості контактів з оточенням, підвищенням роздратованості і нетерплячості в ситуаціях спілкування, негативізмом стосовно до інших.

**Професійна мотивація** – рівень робочої мотивації і ентузіазму щодо роботи альтруїстичного змісту. Стан емоційної сфери оцінюється таким показником, як продуктивність професійної діяльності, оптимізм та зацікавленість у роботі, са-мооцінка професійної діяльності і ступеня успішності в роботі з людьми.

Нижче наводимо прояви ПВ на різних системних рівнях.

## ЖИТТЄВІ ПРОЯВИ ПСИХІЧНОГО «ВИГОРАННЯ» НА СИСТЕМНО-СТРУКТУРНИХ РІВНЯХ

Шкали ПВ	Прояви «психічного вигорання» на рівнях		
	Міжособистісному	Особистісному	Мотиваційному
<b>ПВ</b>	Психічне виснаження; роздратованість; агресивність; підвищена чутливість до оцінок інших.	Низька емоційна толерантність; тривожність.	Небажання йти на роботу; бажання скоріше закінчити робочий день; поява прогулів.
<b>ОВ</b>	Небажання контактувати з людьми; цинічне, негативне ставлення до них.	Критичне ставлення до оточуючих і некритичність в оцінці самого себе; значущість своєї правоти	Зниження включеності в роботу і справи інших людей; байдужість до своєї кар'єри.
<b>ПМ</b>	Невдоволеність роботою й стосунками в колективі.	Занижена самооцінка; незадоволеність собою як професіоналом; відчуття низької професійної ефективності та віддачі.	Зниження потреби в досягненнях.

### III. МЕТОДИКА ПСИХОЛОГІЧНОЇ ДІАГНОСТИКИ КОПІНГ-МЕХАНІЗМІВ (Е. НЕІМ)

**Опис методики.** Методика психологічної діагностики копінг-стратегії (Е. Неім) дозволяє досліджувати 26 ситуаційно-специфічних варіантів копіngu (інакше типів поведінки, реагування на складну ситуацію, боротьби зі стресом), розподілених на три основні сфери психічної діяльності – когнітивні, емоційні і поведінкові копінг-механізми . Методика адаптована у лабораторії клінічної психології психоневрологічного інституту ім. В. М. Бехтерева, під керівництвом д. м. н. професора Л. І. Вассермана .

**Інструкція:** Вам буде запропоновано ряд тверджень, що стосуються особливостей Вашої поведінки. Спробуйте згадати, яким чином Ви найчастіше вирішуєте стресові ситуації і ситуації, що потребують сильного емоційного напруження. Обведіть кружечком, будь ласка, той номер, який Вам підходить. У кожному розділі тверджень необхідно вибрати лише один варіант, за допомогою якого Ви вирішуєте свої проблеми. Відповідайте, будь ласка, відповідно до того, як Ви справляєтеся з важкими ситуаціями протягом останнього часу. Довго не роздумуйте – важлива Ваша перша реакція. Будьте уважні!

#### Тест методики.

##### А

1. «Кажу собі: ніші є щось важливіше, ніж труднощі»
2. «Кажу собі: це доля, потрібно з цим змиритися»
3. «Це несуттєві труднощі, не все так погано, в основному все добре»
4. «Я не втрачаю самовладання, зберігаю самоконтроль у складних ситуаціях та намагаюся нікому не показувати свій стан»
5. «Я намагаюся проаналізувати, все зважити і пояснити собі, що ж трапилося»
6. «Я кажу собі: порівняно із проблемами інших людей мої – це дрібниця»
7. «Якщо щось трапилося, на все воля Божа»

8. «Я не знаю що робити і мені часом здається, що мені не виплутатися з цих труднощів»

9. «Я надаю своїм труднощам особливого змісту, долаючи їх, я розвиваюся та самовдосконалююся»

10. «Нині я повністю не можу впоратися з цими труднощами, але згодом зможу впоратися і з ними, і з більш складними».

## **Б**

1. «Я завжди обурююся несправедливістю долі до мене і виражаю свій протест»

2. «Я впадаю у відчай, ридаю і плачу»

3. «Я не дозволяю собі виражати емоції»

4. «Я завжди впевнений, що є вихід з важкої ситуації»

5. «Я довіряю подолання своїх труднощів іншим людям, які готові допомогти мені»

6. «Я впадаю у стан безнадійності»

7. «Я вважаю себе винним і отримую по заслугам»

8. «Я впадаю у лють, стаю агресивним»

## **В**

1. «Я занурююся в улюблену справу, намагаючись забути про труднощі»

2. «Я намагаюся допомогти людям і в турботах про них забуваю про свої проблеми»

3. «Намагаюся не думати про свої проблеми»

4. «Намагаюся відволіктися і розслабитися (з допомогою алкоголю, заспокійливих засобів, смачної їжі тощо)»

5. «Щоб пережити труднощі, я беруся за здійснення давньої мрії (подорожую, вивчаю іноземну мову тощо)»

6. «Я намагаюся залишитися наодинці з собою»

7. «Я співпрацюю із значущими для мене людьми для подолання труднощів»

8. «Я зазвичай шукаю людей, здатних допомогти мені порадою»



### Обробка результатів:

Когнітивні копінг стратегії	Емоційні копінг стратегії	Поведінкові копінг стратегії
А	Б	В
1. Ігнорування 2. Покора 3. Дисимуляція 4. Збереження самовладання 5. Проблемний аналіз 6. Відносність 7. Релігійність 8. Розгубленість 9. Надання сенсу 10. Встановлення власної цінності	1. Протест 2. Емоційна розрядка 3. Придушення емоцій 4. Оптимізм 5. Пасивна кооперація 6. Покірність 7. Самозвинувачення 8. Агресивність	1. Відволікання 2. Альтруїзм 3. Активне уникнення 4. Компенсація 5. Конструктивна активність 6. Відступ 7. Співпраця 8. Звернення

#### Інтерпретація результатів:

**Адаптивні когнітивні копінг-стратегії** – форми поведінки, спрямовані на аналіз труднощів і можливих шляхів їх подолання, підвищення самооцінки і самоконтролю, усвідомлення власної цінності як особистості, наявності віри у власні ресурси у подоланні важких ситуацій.

**Адаптивні емоційні копінг-стратегії** – емоційний стан з активним обуренням і протестом по відношенню до труднощів і впевненістю у наявності виходу із будь-якої, навіть найскладнішої, ситуації.

**Адаптивні поведінкові копінг-стратегії** – така поведінка особистості, коли вона співпрацює зі значимими (більш досвідченими) людьми, шукає підтримки в найближчому соціальному оточенні або сама пропонує її близьким для подолання труднощів.

**Неадаптивні когнітивні копінг-стратегії** – пасивні форми поведінки з відмовою від подолання труднощів через невіру у свої сили і інтелектуальні здібностей, з умисною недооцінкою власних неприємностей.

**Неадаптивні емоційні копінг-стратегії** – варіанти поведінки, які характеризуються пригніченим емоційним станом, відчуттям безнадійності, покірності, переживанням злості і звинувачуваннями себе та інших.

**Неадаптивні поведінкові копінг-стратегії** – поведінка, яка передбачає уникнення думок про неприємності, пасивність, усамітнення, прагнення не вступати в активні інтерперсональні контакти, відмова від вирішення проблем.

**Відносно адаптивні копінг-стратегії** – тобто такі, конструктивність яких залежить від значущості та вираженості ситуацій подолання.

**Відносно адаптивні когнітивні копінг-стратегії** – форми поведінки, спрямовані на оцінку труднощів в порівнянні з іншими, надання особливого сенсу їх подолання, віра в Бога і стійкість у вірі при зіткненні зі складними проблемами.

**Відносно адаптивні емоційні копінг-стратегії** – поведінка, спрямована на зняття напруги, пов'язаної з проблемами, емоційним відреагуванням або на покладання відповідальності за вирішення труднощів іншим особам.

**Відносно адаптивні поведінкові копінг-стратегії** – поведінка, що характеризується прагненням до тимчасового відходу від вирішення проблем за допомогою алкоголю, лікарських засобів, занурення в улюблену справу, подорожі, реалізації своїх заповітних бажань.

<b>Копінг-стратегії</b>	<b>Адаптивні</b>	<b>Неадаптивні</b>	<b>Відносно адаптивні</b>
<b>Когнітивні</b>	(А5) Проблемний аналіз (А10)Встановлення власної цінності, (А4) Збереження самовладання	(А2) Покора (А3) Дисимуляція (А1) Ігнорування (А8) Розгубленість	(А6) Відносність (А7) Релігійність (А9) Надання сенсу
<b>Емоційні</b>	(Б1) Протест (Б4) Оптимізм	(Б3) Придушення емоцій (Б6) Покірність (Б7) Самозвинувачення (Б8) Агресивність	(Б2) Емоційна розрядка (Б5) Пасивна кооперація
<b>Поведінкові</b>	(В2) Альтруїзм (В7) Співпраця (В8) Звернення	(В3) Активне уникнення (В6) Відступ	(В1) Відволікання (В4) Компенсація (В5) Конструктивна активність

**ВПЛИВ МУЗИКИ НА ЕМОЦІЙНИЙ СТАН  
(ЗА Ч. СПІЛБЕРГЕРОМ)**

<b>Вплив на емоційний стан</b>	<b>Твір музики</b>
1. Зменшують дратівливість, розчарування, підвищують почуття плинності життя та зміцнюють впевненість у собі.	І. Бах. “Кантата № 2”, Л. Бетховен. “Місячна соната”.
2. Зменшують почуття неспокою, невпевненості в результаті.	Ф. Шопен. “Мазурка і прелюдія”, І. Штраус. “Вальси”.
3. Заспокоюють і викликають задоволення реальним життям.	Л. Бетховен. “Шоста симфонія” (2 частина), І. Брамс. “Колискова”, Ф.Шуберт. “Анданте з квартету”, Ф. Шопен. “Ноктюрн соль-мінор”, К. Дебюссі. “Світло місяця”.
4. Зменшують заздрість до успіхів інших людей.	І. Бах. “Італійський концерт”, І. Гайдн. “Симфонія”, Я.Сібеліус. “Фінляндія”.
5. Знімають напруженість у взаєминах з людьми.	І.Бах. “Концерт ре-мінор для скрипки”, “Кантата № 21”, Б. Барток. “Соната для фортепіано”, “Квартет № 5”,
6. Зменшують головний біль, викликаний емоційним перенапруженням.	Л. Бетховен. “Фіделіо”, Ф.Ліст. “Угорська рапсодія №1”, Дж.Гершвін. “Американець у Парижі”.
7. Підносять загальний життєвий тонус: поліпшують самопочуття, настрої; активізують стан.	І. Бах. “Прелюдія і fuga ре-мінор”, Ф.Шопен. “Прелюдія. Ор.28, №1”, Ф. Ліст. “Угорська рапсодія № 2”.