

УНІВЕРСИТЕТ ІМЕНІ АЛЬФРЕДА НОБЕЛЯ  
КАФЕДРА ПСИХОЛОГІЇ ТА ПЕДАГОГІКИ

# КВАЛІФІКАЦІЙНА РОБОТА МАГІСТРА

на тему

*“Особливості прояву  
професійного вигорання суддів”*

Виконав: здобувач 2 курсу,  
групи ПС-23-1вм  
Спеціальності 053 Психологія  
Врона О.В.  
Керівник: Юдіна А.В.,  
канд. психол. наук, доцент

м. Дніпро  
2025

**АНОТАЦІЯ**  
**кваліфікаційної роботи**  
**Врони Олени Володимирівни**  
**на тему:**  
**«Особливості прояву професійного вигорання суддів»**

Кваліфікаційна робота здобувача 2-го курсу, спеціальності «Психологія» (у форматі Магістр) (Університет імені Альфреда Нобеля, м. Дніпро, кафедра психології та педагогіки) присвячена проблемі теоретичного обґрунтування та емпіричного дослідження особливостей прояву професійного вигорання суддів.

Сучасні соціальні виклики, спричинені повномасштабною війною в Україні, істотно трансформували професійну діяльність у багатьох сферах, включаючи судову систему. Військові дії, масове переміщення населення, фінансова нестабільність і психологічна напруженість стали постійними супутниками кризового буття українського суспільства. Ці умови безпосередньо впливають на психоемоційний стан людини, зокрема фахівців-суддів, які виконують ключову роль у забезпеченні правопорядку, захисті прав і свобод громадян та стабілізації суспільного життя.

Професійне вигорання є серйозною загрозою для ефективності роботи суддів, особливо в умовах хронічного стресу, перевантаження і постійного прийняття рішень, що впливають на долі людей. Під час війни тиск на судову систему значно зріс через розгляд справ, пов'язаних із військовими злочинами, майновими спорами внаслідок руйнувань, кримінальними правопорушеннями, що супроводжують кризові ситуації, та вирішення питань, пов'язаних із внутрішньо переміщеними особами. Це створює нові стресові фактори для суддів, які працюють у ситуації постійного дефіциту часу та ресурсів, а також під тиском високих очікувань суспільства.

У роботі визначено, що термін «професійне вигорання» використовується особливо до явища в професійному контексті і не повинен використовуватися для опису досвіду людини в інших сферах життя. Явище професійного вигорання визнано у відповідності до МКХ-11 синдромом, який концептуалізується, як результат хронічного стресу на робочому місці, з яким не впоратися. Він характеризується трьома вимірами: почуття виснаження або енергія виснаження; підвищена психічна віддаленість від роботи або почуття негативізму чи цинізму, пов'язаного з роботою; зниження професійної ефективності.

Зазначено, що на професійне вигорання впливають особистісні детермінанти – соціально-економічної нестабільності, незахищеності, міжособистісної та соціальної ізоляції; висока мотивація влади; неконструктивні моделі поведінки; слабка «Я-концепція», низька професійна мотивація. Ситуативні чинники - несправедливість, соціальне порівняння й оцінка інших, негативні, нерівність взаємин, напружені або «холодні» стосунки з колегами і підлеглими тощо. Професійні фактори - емоційно насичене ділове спілкування, необхідність постійного саморозвитку і підвищення професійної

компетентності, когнітивно складні комунікації, адаптація до нових людей, змінні професійні ситуації, самоконтроль і вольове рішення, пошук нових рішень, нецікава робота, необхідність творчого пошуку, відсутність готових рішень, тощо. Серед якостей, які сприяють успішності виконання професійної діяльності, а також серед тих, які перешкоджають ефективності професійної діяльності знаходяться індивідуальні психологічні чинники, що можуть бути детермінантами професійного вигорання для працівників.

Представлено методологічне обґрунтування особливостей прояву професійного вигорання суддей. За результатами аналізу психологічних особливостей юридичної сфери було визначено ключові фактори їхньої професійної успішності і, відповідно, попередження виникнення у фахівців симптомів професійного вигорання. На основі вищезазначених досліджень визначено, що успішний юрист має володіти високим рівнем емоційної стійкості, аналітичного мислення і креативності, комунікативних навичок, моральної зрілості, а також важливим є прагнення до професійного розвитку та здатність до адаптації в умовах змін. Розвиток цих якостей дозволяє юристам ефективно виконувати свої обов'язки, зберігати високу працездатність та сприяти зміцненню довіри до правової системи.

Представлені результати емпіричного дослідження з метою виявити особливості прояву професійного вигорання серед суддів. За результатами емпіричного дослідження було виявлено, що переважна частина суддів є високовідповідальними та впевненими у собі людьми, проте з достатньо низькими рівнями креативності і посередніми комунікативними здібностями.

За результатами статистичного аналізу можна підсумувати, що:

- чим вищий рівень відповідальності у суддей, тим вищий рівень професійного вигорання;
- чим вищий рівень креативності у суддей, тим нижчий рівень професійного вигорання;
- чим нижчий рівень показників самоствалення та його складових у суддей, тим вищий рівень професійного вигорання, тому як не за всіма складовими самоствалення було виявлено статистично значущі кореляційні зв'язки;
- чим вищий рівень комунікативних здібностей, тим нижче рівень професійного вигорання.

Також в межах статистичного аналізу було з'ясовано, що відповідальність, креативність, самоствалення, комунікативні здібності не є суттєвими передумовами професійного вигорання у фахівців судової системи, що породжує перспективи подальших досліджень обраної проблематики.

**Перелік ключових слів:** професійне вигорання, напруження, виснаження, психологічні особливості, відповідальність, креативність, самоствалення, комунікативні здібності.

## SUMMARY

The qualification work of the 2nd-year applicant, majoring in "Psychology" (in Master's format) Alfred Nobel University, Dnipro, Ukraine, Department of Psychology and Pedagogy is devoted to the problem of theoretical substantiation and empirical study of the peculiarities of judges' emotional burnout.

The current social challenges caused by the full-scale war in Ukraine have significantly transformed professional activities in many areas, including the judicial system. Military operations, massive population displacement, financial instability and psychological tension have become constant companions of the crisis in Ukrainian society. These conditions have a direct impact on the psycho-emotional state of a person, including judicial professionals who play a key role in ensuring law and order, protecting the rights and freedoms of citizens and stabilizing public life.

Professional burnout is a serious threat to the effectiveness of judges, especially in conditions of chronic stress, overload and constant decision-making that affects people's lives. During the war, the pressure on the judicial system has increased significantly due to the consideration of cases related to war crimes, property disputes resulting from destruction, criminal offenses accompanying crisis situations, and dealing with issues related to internally displaced persons. This creates new stress factors for judges who work in a situation of constant shortage of time and resources, as well as under pressure from high public expectations.

The paper determines that the term "emotional burnout" is used especially for the phenomenon in a professional context and should not be used to describe a person's experience in other areas of life. The phenomenon of emotional burnout is recognized in accordance with ICD-11 as a syndrome, which is conceptualized as the result of chronic stress in the workplace that cannot be managed. It is characterized by three dimensions: a feeling of exhaustion or energy depletion; increased mental distance from work or a feeling of negativism or cynicism related to work; and a decrease in professional efficiency.

It is noted that emotional burnout is influenced by personal determinants - socio-economic instability, insecurity, interpersonal and social isolation; high power motivation; unconstructive behavioral patterns; weak self-concept, low professional motivation. Situational factors - injustice, social comparison and evaluation of others, negative, unequal relationships, tense or "cold" relationships with colleagues and subordinates, etc. Professional factors include emotionally intense business communication, the need for continuous self-development and professional competence, cognitively complex communication, adaptation to new people, changing professional situations, self-control and strong-willed decision-making, search for new solutions, uninteresting work, the need for creative search, lack of ready-made solutions, etc. Among the qualities that contribute to the success of professional activity, as well as among those that impede the effectiveness of professional activity, there are

individual psychological factors that can be determinants of emotional burnout for employees.

The article presents a methodological substantiation of the peculiarities of the manifestation of judges' emotional burnout. Based on the analysis of the psychological characteristics of the legal profession, the author identifies the key factors of their professional success and, accordingly, prevention of the emergence of emotional burnout symptoms in professionals. Based on the aforementioned studies, it has been determined that a successful lawyer must have a high level of emotional stability, analytical thinking and creativity, communication skills, moral maturity, and it is also important to strive for professional development and the ability to adapt to change. The development of these qualities allows lawyers to effectively perform their duties, maintain high efficiency and contribute to strengthening trust in the legal system.

The article presents the results of an empirical study aimed at identifying the peculiarities of emotional burnout among judges. The empirical study revealed that the majority of judges are highly responsible and self-confident people, but with rather low levels of creativity and mediocre communication skills.

Based on the results of the statistical analysis, we can summarize that

- the higher the level of responsibility of judges, the higher the level of emotional burnout;

- the higher the level of creativity of judges, the lower the level of emotional burnout;

- the lower the level of judges' self-attitude and its components, the higher the level of emotional burnout, since not all components of self-attitude showed statistically significant correlations;

- the higher the level of communication skills, the lower the level of emotional burnout.

Also, the statistical analysis revealed that responsibility, creativity, self-attitude, and communication skills are not essential prerequisites for emotional burnout in judicial professionals, which gives rise to prospects for further research on the selected issue.

**Keywords:** emotional burnout, stress, exhaustion, psychological characteristics, responsibility, creativity, self-attitude, communication skills.

## ЗМІСТ

ВСТУП.....	7
РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИЧНИЙ СТАН ДОСЛІДЖЕННЯ ПРОБЛЕМИ ПРОФЕСІЙНОГО ВИГОРАННЯ В СУЧАСНІЙ ПСИХОЛОГІЇ.....	12
1.1 Поняття професійного вигорання в психології.....	12
1.2 Психологічні умови розвитку професійного вигорання у працівників в сфері «людина-людина» .....	17
1.3 Індивідуально-психологічні детермінанти професійного вигорання працівників в сфері «людина-людина».....	20
Висновки до першого розділу.....	25
РОЗДІЛ 2. МЕТОДОЛОГІЧНЕ ОБГРУНТУВАННЯ ДОСЛІДЖЕННЯ ОСОБЛИВОСТЕЙ ПРОЯВУ ПРОФЕСІЙНОГО ВИГОРАННЯ СУДДЕЙ....	28
2.1 Методологічне обґрунтування мети та гіпотез дослідження .....	28
2.2. Обґрунтування вибору психодіагностичного забезпечення для емпіричного дослідження.....	30
Висновки до другого розділу .....	40
РОЗДІЛ 3. ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ ОСОБЛИВОСТЕЙ ПРОФЕСІЙНОГО ВИГОРАННЯ СУДДЕЙ .....	42
3.1. Цілі, завдання та організація емпіричного дослідження.....	42
3.2 Результати емпіричного дослідження .....	45
3.3 Аналіз та інтерпретація отриманих результатів емпіричного дослідження 59	
Висновки до третього розділу.....	66
ВИСНОВКИ.....	68
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ.....	72
ДОДАТКИ.....	80

## ВСТУП

Сучасні соціальні виклики, спричинені повномасштабною війною в Україні, істотно трансформували професійну діяльність у багатьох сферах, включаючи судову систему. Військові дії, масове переміщення населення, фінансова нестабільність і психологічна напруженість стали постійними супутниками кризового буття українського суспільства. Ці умови безпосередньо впливають на психоемоційний стан людини, зокрема фахівців-суддів, які виконують ключову роль у забезпеченні правопорядку, захисті прав і свобод громадян та стабілізації суспільного життя.

Професійне вигорання є серйозною загрозою для ефективності роботи суддів, особливо в умовах хронічного стресу, перевантаження і постійного прийняття рішень, що впливають на долі людей. Під час війни тиск на судову систему значно зріс через розгляд справ, пов'язаних із військовими злочинами, майновими спорами внаслідок руйнувань, кримінальними правопорушеннями, що супроводжують кризові ситуації, та вирішення питань, пов'язаних із внутрішньо переміщеними особами. Це створює нові стресові фактори для суддів, які працюють у ситуації постійного дефіциту часу та ресурсів, а також під тиском високих очікувань суспільства. Окрім цього, вони є ще просто людьми, які також знаходяться в умовах війни і в ситуації невизначеності, стикаючись щоденно з загрозою життю через тривоги і обстріли.

Кризові умови буття також впливають на психосоціальне середовище суддів. Зростає ризик моральних дилем, пов'язаних із прийняттям рішень у контексті недостатньо визначеного правового регулювання або під впливом суспільних очікувань. Судді нерідко стикаються з почуттям професійної ізоляваності, адже їхня діяльність передбачає обмеження у відкритій комунікації та високий рівень відповідальності, що сприяє виникненню професійного виснаження, деперсоналізації та втрати почуття професійної ефективності.

Підвищення рівня професійного вигорання серед суддів у період війни має наслідки не лише для них особисто, але й для суспільства в цілому. Вигорання суддів може знижувати якість судових рішень, підірвати довіру громадян до судової системи, а також спричинити кадрові втрати через передчасне припинення професійної діяльності. В умовах війни це може мати критичні наслідки для правової стабільності держави.

Таким чином, дослідження особливостей прояву професійного вигорання суддів в умовах війни є надзвичайно актуальним. Воно дозволить виявити ключові чинники цього явища, розробити превентивні заходи для підтримки психопрофесійного стану суддів та забезпечити ефективне функціонування судової системи в кризовий період. Це сприятиме збереженню професійної компетентності суддів і зміцненню правопорядку в Україні.

**Мета роботи** – теоретично обґрунтувати та емпірично дослідити особливості прояву професійного вигорання у суддєй.

**Об'єктом дослідження** є феномен професійного вигорання.

**Предметом дослідження** є особливості прояву професійного вигорання у суддєй.

**Концептуальна гіпотеза** полягає у припущенні про те, що існують певні особистісні особливості, які створюють специфіку прояву професійного вигорання у суддєй.

Концептуальна гіпотеза конкретизована в таких **емпіричних гіпотезах**:

- 1) чим вищий рівень відповідальності у суддєй, тим вищий рівень професійного вигорання;
- 2) чим вищий рівень креативності у суддєй, тим нижчий рівень професійного вигорання;
- 3) чим нижчий рівень показників самоствавлення та його складових у суддєй, тим вищий рівень професійного вигорання;
- 4) чим вищий рівень комунікативних здібностей, тим нижче рівень професійного вигорання.

Згідно з метою та гіпотезами дослідження нами було поставлено такі **завдання:**

1. Опрацювати наявну теоретичну базу щодо вивчення поняття «професійне вигорання»;
2. Вивчення актуального теоретичного підґрунтя чинників професійного вигорання.
3. Розглянути психологічні чинники, які обумовлюють професійне вигорання.
4. Здійснити вибір та обґрунтувати психодіагностичний інструментарій дослідження;
5. Провести емпіричне дослідження професійного вигорання у працівників судової системи та проінтерпретувати результати.

**Теоретико-методологічна основа дослідження** складають роботи вчених, що присвячені проблемі професійного вигорання загалом, а також суддів зокрема, як В.В. Бедь, Л.М. Балабанов, Г.П. Батуров, Н. М. Булатевич, Н. М. Водоп'янової, Ф.В. Глазиріна, О.Г. Данильян, Л.І. Казміренко, В.О. Коновалова, Н.Г. Клименко, І.А. Кудрявцев, Н.В. Радутний, Б. Романюк, М.С. Строгович, І.М. Сорокотягіна, І. В. Семашко, В.О. Татенко, В.Ю. Шепітько В.Ю., Г. Г. Шиханцов тощо.

Проте для нашого дослідження виокремлюємо працю клінічного психолога Г.Фрейденберга, який перший вжив поняття “вигорання” (“burnout”) для характеристики психологічного стану людей, та спробував його описати. Робота Фрейденберга стала фундаментом для подальших досліджень професійного вигорання. Також в основу наших досліджень покладено наукові напрацювання Х. Маслач, яка визначила даний стан людини, як синдром професійного та фізичного виснаження, який включає розвиток негативного ставлення до роботи, негативної самооцінки, втрату співчуття і розуміння стосовно клієнтів, відчуття власної непотрібності. У дослідженні також використовуємо напрацювання вченого В. Бойко, який під емоційним вигоранням розуміє «вироблений особою механізм психологічного захисту в формі повного або часткового виключення

емоцій (зниження їх енергетики) у відповідь на обрані психотравмуючі впливи». Сучасне розуміння такого явища, як професійне вигорання є таким, що це тримірний синдром складовими якого є фізичне або професійне виснаження, деперсоналізація (відгороджування від людей) та зниження професійної самооцінки та продуктивності праці.

### **Методи дослідження.**

Для досягнення мети та вирішення поставлених завдань обрано такі методи дослідження: *теоретичні* – аналіз наукових джерел, узагальнення теоретичних підходів та систематизація наукових даних; *емпіричні* – опитування, психологічне тестування; *математико-статистичної обробки даних* - кореляційний аналіз за коефіцієнтом кореляції Спірмена та парний регресійний аналіз; *інтерпретаційні* - аналіз, синтез, систематизація отриманих даних.

Відповідно до теоретичних положень було обрано наступні *психодіагностичні методики*: «Діагностики рівня професійного вигорання» В.В.Бойка; «Багатомірно-функціональна діагностика відповідальності (ОТВ- 70) В.П. Прядєїна; модифікована україномовна версія тесту на креативність Ф. Вільямса (Н. Бельська); тест-опитувальник самоствалення В.В. Століна, С.Р. Пантелєєва; «Виявлення комунікативних і організаторських здібностей» (КОС -2) Б. О. Федоришина.

### **Теоретична значущість та наукова новизна полягає:**

- у розширенні та структуранні знань про явище професійне вигорання;
- в уточненні складових компонентів професійного вигорання та механізмів взаємозв'язку між ними;
- у визначенні особливостей прояву професійного вигорання у суддів.

**Практична значущість роботи.** Практичне значення результатів даної роботи полягає в тому, що вони можуть бути використані у роботі практикуючих психологів; у роботі менеджерів по роботі з персоналом для поліпшення умов праці співробітників що працюють в системі «людина – людина», для покращення психічного і фізичного здоров'я фахівців, для підвищення продуктивності і якості

праці; психологів організацій сфери обслуговування та для розробки систем тренінгових занять щодо запобігання професійному вигоранню, а також під час викладацької діяльності за предметами «Диференційна психологія», «Юридична психологія», «Самоменеджмент особистості» та ін.

**Апробація** Публікація тез доповіді «Щодо актуальності дослідження професійного вигорання в професійній діяльності суддів» у збірнику матеріалів VIII Міжнародній науково-практичній конференції науковців та студентів «Практична психологія у сучасному вимірі», (м. Дніпро, 22 квітня 2024р.)

**Структура роботи.** Робота складається зі вступу, трьох розділів, висновків, списку використаних джерел, додатків. Список використаних джерел містить 65 найменувань, з них 14 англійською мовою. Загальний обсяг- 71 сторінок. Робота містить 5 таблиць, 15 рисунків і 4 додатки.

# РОЗДІЛ 1

## ТЕОРЕТИЧНИЙ СТАН ДОСЛІДЖЕННЯ ПРОБЛЕМИ ПРОФЕСІЙНОГО ВИГОРАННЯ В СУЧАСНІЙ ПСИХОЛОГІЇ

### 1.1 Поняття професійного вигорання в психології

Тема професійного вигорання почала вивчатись науковцями недавно, а саме наприкінці двадцятого століття. У фаховій науковій літературі з'явилося поняття «burnout» (що перекладається з англійської, як «вигорання», «перегорання», «прогорання»), яке ввів у психологію американський психіатр Г. Фрейденбергом у 1974 році, і саме його вважають піонером у застосуванні цього терміну. Даний феномен був ним виявлений на основі його спостережень за волонтерським персоналом в безкоштовній клініці для наркозалежних, ба більше, перегорання він пережив сам, бо був учасником серед волонтерів [54]. Однак, ще в 1961 році було опубліковано оповідання “A burn-out case” (“Випадок вигорання”), автором якого був Г. Грін, де він застосовує термін «burn-out» [34].

Але ключова роль Г. Фрейденберга полягає в тому, що він уперше вжив поняття “вигорання” (“burnout”) для опису психологічного стану здорових людей, котрі, під час виконання професійних обов'язків, перебувають в інтенсивному й тісному спілкуванні з клієнтами в емоційно навантаженій атмосфері. Термін «вигорання» тлумачиться науковцем, як погіршення психічного та фізичного самопочуття працівника через втрату енергії, внаслідок перевантаження ним проблем інших людей; як виснаження. Г. Фрейденберг ввів у наукове використання поняття «синдром вигорання співробітників», з метою охарактеризувати психологічний стан здорових людей, які в ході виконання свого професійного обов'язку безперервно знаходяться в емоційно насиченій атмосфері спілкування з клієнтами та пацієнтами і запропонував перелік профілактичних заходів для попередження та подолання вигорання на робочому місці. Робота Г. Фрейденбергера містила основні концепти щодо вивчення даного феномену, тому

стала фундаментом для подальших досліджень професійного вигорання і вже близько пів століття займає одну з провідних дослідницьких тем [54].

Хоча темі професійного вигорання й приділено багато уваги і проведено значну кількість практичних та теоретичних досліджень, але термін «професійне вигорання» не є з тих, які мають чітко визначене поняття у системі психологічних знань. Науковці та дослідники використовують різні варіанти перекладу з англійської терміну «burnout», а саме: «професійне вигорання» (В. Дудяк, В. Бойко), «професійне вигорання» (Л. Карамушка, Л. Юр'єва, Т. Ронгінська), «професійне згорання» (Т. Яценко, Т. Форманюк), «професійне вигорання» (Н. Самикіна, О. Коноплицька, Т. Вашека, Н. Янушева), «професійне перегорання» (В. Від), «психічне вигорання» (О. Рукавішніков, Н. Водоп'янова) [26].

У 1976 р. соціальний психолог Х. Масlach (Ch.Maslach), досліджуючи «професійне вигорання» визначила даний стан, як синдром професійного та фізичного виснаження, що включає розвиток негативного ставлення до роботи, негативної самооцінки, втрату співчуття і розуміння стосовно клієнтів, відчуття власної непотрібності. В процесі вивчення і напрацювання цієї теми, трикомпонентне розуміння даного феномену поступово розширилося до синдрому, який зараз налічує приблизно 100 різних симптомів [59].

У 1980 р. К. Чернісс (С.Cherniss) описав синдром професійного вигорання як втрату мотивації до праці у відповідь на незадоволеність, надмірні обов'язки, що реалізується в психологічній утечі й професійному виснаженні [44]. За визначенням Ф. Сторлі (F.Storlie), синдром професійного вигорання – це конфронтація з дійсністю, де людський дух бореться з обставинами, які важко змінити, і перед якими людина здається, що супроводжується відчуттям, що неможливо жити, як раніше, але, як жити, людина не знає [48].

С.О. Мащак, посилаючись на В. Бойко, під поняттям професійного вигорання розуміє вироблений індивідом своєрідний механізм психологічного

захисту, який проявляється у формі повного або часткового виключення емоцій (зниження їх енергетики), як реакція на діючі психотравмуючі впливи [31].

Вчений вважає професійне вигорання набутим стереотипом емоційної, професійної, поведінки, яка дозволяє людині дозувати й економно витратити свої енергетичні ресурси; формою професійної деформації особистості. Водночас, коли вигорання негативно відображається на виконанні професійної діяльності та стосунках із партнерами, можуть виникати його дизфункціональні наслідки.

Як ми бачимо, відомі дослідники проблеми професійного вигорання, трактують цей феномен неоднозначно, одні - як професійну деформацію, яка негативно відображається на професійній діяльності (серед таких Г. Фрейденбергер, К. Чернісс, К. Маслач, А. Лэнгле,), другі – як механізм психологічного захисту, який включається як специфічна адаптивна реакція організму на професійну перевтому, що дозволяє регулювати психічні прояви і захищати психіку людини від негативних емоційних впливів (такі представники, як Н. Водоп'янова, В. Бойко, В. Орел). Також є ціла низка науковців (В. Козієв, Л. Колеснікова), які розглядають професійне вигорання, як своєрідну «хворобу спілкування», яка є наслідком перевтоми від необхідності тривалого перебування в соціумі, що не дає можливості усамітнитись [34].

Сучасна психологічна наука розглядає професійне вигорання, як синдром (який виділив ще Г. Фрейденбергер), першою складовою якого є фізичне або професійне виснаження; другою складовою є деперсоналізація (відгороджування від людей); та третьою складовою є зниження професійної самооцінки та продуктивності праці. До речі, неформальні стосунки між співробітниками в колективі, зазвичай, лише додають емоційної напруженості. Професійне виснаження – це таке відчуття емоційної втоми та спустошеності, що трансформується у відчуття байдужості, яке спричинено професійною діяльністю; деперсоналізація являє собою негативне відсторонене, і навіть цинічне ставлення до професійної діяльності та своїх колег, заміну поняття „суб'єкт праці” на „об'єкт”; знижена самооцінка – це негативне прийняття себе у

професійному та особистому плані (коли особистість відчуває брак своєї професійної майстерності та відповідності вимогам конкретної професії і життя вцілому) [26]

К. Маслач та С. Джексон охарактеризували вигорання, як синдром фізичного та професійного виснаження, що утворюється на фоні стресу. У такому стані у фахівця починає формуватись негативна самооцінка, негативне ставлення до своєї праці, втрата розуміння з колегами і втрачається співчуття до колег. Соціальний психолог К. Maslac (1976 г.) описала такий стан, як синдром фізичного та професійного виснаження, що включає в себе розвиток негативної самооцінки індивіда, негативного ставлення працівника до роботи, втрату розуміння та співчуття до клієнтів або пацієнтів. Спочатку під згаданим синдромом розглядався стан виснаження з відчуттям власної непотрібності. Пізніше симптомів даного синдрому суттєво розширилася за рахунок психосоматичного компонента. Дослідники все більше пов'язували синдром з психосоматичним самопочуттям, що відноситься до станів передхвороби [5]. Ф. Сторлі, проводила дослідження професійного вигорання на медсестрах, що працюють у кардіології та зробила висновок, що цей синдром є наслідком конфлікту з реальністю, коли людський дух виснажується в боротьбі з обставинами, які важко змінити. Як наслідок цього розвивається професійний аутизм. Працівником виконується необхідна робота, але емоційний внесок самого фахівця, який перетворює завдання на творчу форму, при цьому відсутній.

А. Ленгле, з точки зору екзистенціальних позицій розкриває професійне вигорання, як унікальну форму екзистенціального вакууму, що є наслідком дефіциту істинного, екзистенціального сенсу, який викликає переживання екзистенціальної сповненості, що відображається у відчутті цілісності, співвіднесеності із самим собою. Екзистенціальний дефіцит (суб'єктивна потреба), на думку екзистенціалістів, коли породжує хибні сенси, тоді стає причиною виснаження і відчуття порожнечі [11].

Відповідно до 11-го перегляду Міжнародної класифікації хвороб (МКХ- 11), що відбувся у 2019 році, професійне вигорання включено як професійне явище. Це не класифікується як медичний стан, що описано у відповідному в розділі: «Фактори, що впливають на стан здоров'я або звернення до медичних служб», який містить причини, через які люди звертаються до медичних служб та установ, але які не класифікуються як захворювання чи стан здоров'я людини. Таким чином, за МКХ-11, професійне вигорання є синдромом, який концептуалізується, як результат хронічного стресу на робочому місці, з яким не впоратися. Він характеризується трьома вимірами:

- почуття виснаження або енергія виснаження;
- підвищена психічна віддаленість від роботи або почуття негативізму чи цинізму, пов'язаного з роботою;
- зниження професійної ефективності [65].

Термін «професійне вигорання» використовується особливо до явища в професійному контексті і не повинен використовуватися для опису досвіду людини в інших сферах життя [51].

Отже, синдром професійного вигорання (надалі – СЕВ) – це своєрідна реакція людського організму, яка виникає через тривалу дію професійних стресів середньої інтенсивності. Щоденна робота працівників, іноді без перерв і вихідних (а також робота, що не має фіксованого часу початку і закінчення роботи), із постійними психологічними і фізичними навантаженнями, що ускладнюється насиченими емоційними контактами, призводить до життя у стані постійного стресу. Людина, що працює в такому ритмі, немов, накопичує негативні моменти та ситуації і, як наслідок, це може стати причиною серйозних фізичних захворювань. Саме тому фахівці, які готові віддаватися професійній діяльності без залишку, без перерв, без вихідних та без відпусток (про таких кажуть – вони працюють 24 години на добу, 7 днів на тиждень) – є першими претендентами на професійне вигорання, що в свою чергу є причиною до негативного розвитку життєвих ситуацій. Така людина сама заганяє себе в пастку надмірної емоційної

залежності від роботи та залученості і потім, раптом у якийсь момент до неї приходить розуміння, що вона не може далі вже нести цю тяжку ношу. Людина ламається, її охоплює відчуття втоми, і приходить усвідомлення, що вона вичерпала всі свої ресурси, що вона виснажена і морально, і фізично. У такі періоди у працівника падає самооцінка, з'являються сумніви в корисності своєї професійної діяльності, її охоплює відчуття безглуздості того, що відбувається, починаються переживання з приводу своєї професійної й особистої неспроможності. У такі моменти людині здається, що в неї відсутні перспективи. Подібні відчуття бувають у кожного хоч раз у житті. Підступність професійного вигорання саме і є в тому, що людина не відразу починає відчувати дискомфорт. Але якщо це регулярно повторюється, то через певний час, те, що людину цікавило і вона робила це добре, стає їй нецікавим. Ризик утворення професійного вигорання значно підвищується на третій або четвертий рік роботи, саме тоді, коли вже відсутня новизна у професійній діяльності, знижується мотивація професійної діяльності, підвищуються власні вимоги, а також вимоги оточуючих.

## **1.2 Психологічні умови розвитку професійного вигорання у працівників в сфері «людина-людина»**

На теперішній час, ні західні науковці, ні вітчизняні не визначили єдиного механізму утворення та розвитку вигорання, не визначили всі причин його утворення, відсутня загальноприйнята, науково обґрунтована модель терапії та реабілітації спеціалістів, схильних до емоційної деформації; також відкрита дискусія про специфічність даного синдрому [26].

Значна кількість досліджень синдрому професійного вигорання були спрямовані на вивчення факторів, що його викликають або сприяють його виникненню. Традиційно, науковці виділяють об'єктивний фактор (мається на увазі особливості самої професійної діяльності) та суб'єктивний фактор (тут звертається увага на індивідуальні характеристики самих працівників). Деякі

дослідники виділяють й третю групу факторів, розглядаючи змістовні аспекти діяльності як самостійні [43]

Розгляд такого феномену, як професійне вигорання, також можливий з погляду трьох основних підходів: 1) індивідуального; 2) міжособистісного; 3) організаційного. Кожен із зазначених підходів, незалежно один від одного, описує процес виникнення явища професійного вигорання на різних рівнях. Специфіка професій соціономічного типу дає можливість розглядати професійне вигорання працівників в контексті кожного названого підходу [43].

Представники індивідуального підходу (такі, як А. Пайнс) умовами вигорання вважають особливості емоційної сфери та мотиваційної, зокрема дисонанс між високим рівнем професійних домагань та неуспішністю діяльності, гіпертрофоване почуття соціальної справедливості, підвищену чутливість до соціальних подразників, високу сензитивність та ін. Прикладом може бути надмірне робоче навантаження – це, коли працівники змушені виконувати обсяг роботи, який не відповідає їхнім можливостям, за спонуканням керівництва організацій, де вони виконують професійні обов'язки (керівники нехтують, зазвичай, психоемоційним станом підлеглих, бо їхнє завдання забезпечити досягнення економічних цілей підприємства). Внаслідок чого, фахівці отримують надвелику кількість завдань і відповідно виснажуються у процесі їх виконання. Ще однією причиною виникнення синдрому професійного вигорання можуть бути завищені вимоги до себе, а це особливо актуально, коли роботу розглядають не лише як спосіб заробітку матеріальних коштів, а й як одну з основних сфер самореалізації. Сьогодні професійне зростання є одним з пріоритетів для багатьох людей і намагаючись досягти успіху в кар'єрі, у професійному становленні, люди забувають про важливість відпочинку. Через постійне нервово напруження під час виконання професійних обов'язків виникає професійне вигорання [41].

Прихильники міжособистісного підходу (наприклад, К. Маслач) основною причиною професійного вигорання вважають міжособистісні відносини працівника із суб'єктами професійної діяльності, дисгармонію стосунків між

працівниками професій, які в процесі діяльності ґрунтуються на спілкуванні типу «людина-людина» та реципієнтами, що особливо підкреслює важливість міжособистісних стосунків у виникненні професійного вигорання. Види професійної діяльності, які передбачають постійну взаємодію з іншими людьми, швидко виснажують людину, це пов'язують із тим, що людина витрачає на спілкування дуже багато енергії та сил [59].

В свою чергу, представники організаційного підходу причинами професійного вигорання вважають фактори робочого середовища, такі, як: понаднормований робочий день, великий обсяг роботи, підпорядкованість формальним вимогам, нерациональний стиль керівництва, відсутність визнання результатів праці або винагороди за виконану роботу. Всі ці аспекти призводять до зниження загального професійного фону, зниження робочої мотивації, виникнення почуття несправедливості, зниження емоційної залученості у справу. Як приклад, можна навести коли професійне вигорання виникає через порушення дисбалансу між роботою та особистим життям. У таких ситуаціях, коли людина переоцінює важливість роботи, забуваючи про особисте життя. Але не слід забувати, що для того щоб людині почуватися задоволеною, потрібно виділяти час не лише на виконання своїх професійних обов'язків. Область особистого життя, стосунків, інтересів також є не менш важливою частиною життя людини, і якщо людина спрямовує всі свої зусилля виключно на професійну діяльність, то вона швидко виснажується. Необхідно зазначити, що подібне «вигорання» утворюється як і у тих, хто досягає кар'єрного тріумфу, так і у тих, хто не може реалізувати себе у професійній сфері. Вся справа у тому, що кожна людина на психопрофесійному рівні потребує відчуття узгодженості частин цілого, а така гармонія можлива лише за умови, коли людина чітко розмежовує роботу та своє особисте життя. В наш час можна зустріти людей, які мають багато досягнень у професійній сфері, але які є виснаженими та нещасними через те, що вони утримують цей баланс між особистим життям і професійною діяльністю [60].

Усі перераховані вище умови призводять до нервово-психічної напруги, яка в свою чергу веде до професійної деформації. Та оскільки людина досить цілісна структура, то вона шукає шляхи захисту від професійної деформації. Виникнення синдрому професійного вигорання відбувається поступово і може тривати роками.

На теперішній час, дослідники виділяють різні види професійної діяльності та групи професій, які сприяють появі професійного вигорання. Головним визначальним критерієм професійного вигорання є специфіка роботи, а саме – інтенсивна взаємодія з людьми. У відповідності до підходу, який розповсюджений серед дослідників даного явища, до «груп ризику» відносять представників таких професій, які допомагають людям – консультанти телефону довіри, лікарі, вчителі, викладачі та медичні працівники, юристи, психологи, соціальні працівники. Крім цього, вигорання спостерігається у представників таких професій, які пов'язані з ризиком для життя, а також співробітників «силових» структур – працівників правоохоронних органів, військових, рятувальників, системи виконання покарань тощо.

### **1.3 Індивідуально-психологічні детермінанти професійного вигорання працівників в сфері «людина-людина»**

Сучасне суспільство, як ми спостерігаємо, безупинно розвивається, що в свою чергу, зумовлює постійне підвищення значимості професій типу «людина-людина» (психологи, вчителі, викладачі, менеджери-керівники, соціальні працівники, бізнес-тренери, працівники сфери надання послуг, працівники сфери обслуговування тощо). Специфіка роботи та вимоги до фахівців зазначених професій за останні роки зазнали кардинальних змін у зв'язку із значною

трансформацією економічного та соціально-політичного ладу у нашій країні, а також із все більш інтенсивною інтеграцією України до світової спільноти.

Соціально-економічні трансформації, які проходять у суспільстві, ставлять нові вимоги до особистості працівника. За таких умов, ключове значення приділяється бути суб'єктом свого професійного розвитку, що відображається у здатності самостійно знаходити вирішення професійних проблем і соціальних проблем в умовах реальності, яка швидко змінюється. Сучасні дослідники підкреслюють, що наростаючі темпи розвитку нових технологій, різке ускладнення, інформаційний "вибух" та швидке "застаріння" інформації, комп'ютеризація та автоматизація виробничих процесів, що супроводжуються високою вірогідністю виникнення "нестандартних" ситуацій у виробничій сфері та у соціальній сфері пред'являють все нові вимоги до фахівців. Сучасні працівники окрім професійних вмінь, знань та навичок нині мають мати ще й спеціальні здібності, вміння та особистісні властивості, які можуть забезпечити динамізм та гнучкість професійної поведінки, самостійність для пошуку, для засвоєння нової інформації і нового професійного досвіду, креативність у професійній діяльності. Особлива увага приділяється на необхідність здобуття здатності приймати адекватні рішення при настанні "нестандартних" ситуацій, в умовах, коли обмаль часу, а також наявності навичок оптимальної взаємодії із іншими колегами по виробничому процесу (або його ще називають бізнес-процесу) у спільній професійній діяльності в колективі [51].

Професії типу «людина-людина» - це такі професії, які направлені на забезпечення підтримки і управління різними соціальними процесами, і саме ці професії мають вимоги наявності нерідко полярних якостей до їх працівників: чітко виконувати етичні та правові норми але при цьому вміти швидко орієнтуватися в неординарних ситуаціях; уміти бути вимогливим і в той же час уважним і доброзичливим; чітко виконувати технологічний регламент і в той же час миттєво приймати рішення в екстремальних ситуаціях; власним прикладом доводити та підтримувати норми поведінки і спілкування та рішуче припиняти

їхнє порушення. Професії соціономічного типу зазвичай є вибагливими за підвищеними вимогами до здоров'я, фізичної і психічної працездатності працівника. Зазначеним професіям притаманні складні сполучення прямих і непрямих результатів діяльності, безпосередніх і віддалених у часі, сам зміст такої роботи у цих професіях відрізняється від інших високою емоційною насиченістю міжособистісних контактів, високою відповідальністю за результати спілкування, високою відповідальністю за прийняття рішень [43].

Якщо узагальнити професіограми [41] різних професій, які відносяться до типу "людина-людина" (вчитель, іміджмейкер, психолог, тренер, тілоохоронець, лікар, поліцейський, юрист та ін.) то можна виділити такі спільні для них риси, які забезпечують і сприяють успішності виконання професійної діяльності:

- здібності: комунікативні (навички взаємодії і спілкування з людьми), організаційні, ораторські, вербальні (вміння говорити виразно, чітко, ясно), високий рівень концентрації уваги, розвинуті мнемічні здібності, розвинуті мисленеві якості, здатність впливати на оточуючих, емоційна та психічна врівноваженість, здатність до співпереживання;

- особистісні якості, схильності та інтереси: високий ступінь особистісної відповідальності, повага та інтерес до іншої людини, врівноваженість та самоконтроль, терпимість та безоцінне ставлення до людей, потяг до саморозвитку та самопізнання, оригінальність, різнобічність, винахідливість, вихованість, тактовність, цілеспрямованість, артистизм, енергійність, вміння прогнозувати події та наслідки, вимогливість до себе та інших.

Також узагальнення професіограм дозволяє виділити якості, які перешкоджають ефективності професійної діяльності типу "людина-людина":

- неорганізованість, емоційна та психічна неврівноваженість, невпевненість у собі, замкнутість, агресивність, безініціативність, ригідність, мислення, неакуратність, егоїстичність, відсутність організаційних здібностей, явні фізичні вади, низький інтелектуальний рівень [41]

Саме серед вказаних вище якостей, які сприяють успішності виконання професійної діяльності, а також серед тих, які перешкоджають ефективності професійної діяльності будуть знаходитись ті індивідуальні психологічні, що будуть детермінатами професійного вигорання для працівників.

М. Г. Лаврова розглядає такі індивідуальні чинники СЕВ, як нейротизм, чутливість, емоційна збудливість, непевність у собі, низька дисфункціональна система мотивів та цінностей, самооцінка, низький рівень емпатії, хибні уявлення про роботу, авторитаризм. Також дослідником виявлено такі взаємозв'язки: «вік - професійне вигорання», «стаж – професійне вигорання» «комунікабельність – професійне вигорання», «жорстокість – професійне вигорання», «домінантність – професійне вигорання», «сміливість - професійне вигорання [26]

На думку Л.В. Сіроха серед індивідуально – психологічних чинників вигорання в контексті професійної діяльності важливо розглядати такі, як невміння спілкуватися, низька емоційність, трудоголізм. До цих чинників Т.Решетова відносить «безграмотне співчуття» – повне розчинення в іншій людині, коли відсутні чіткі кордони власного «Я». Поступово емоційні енергетичні ресурси особистості професіонала виснажуються і з'являється необхідність їх зберігати або відновлювати, вдаючись до тих чи інших прийомів психологічного захисту.

Вплив індивідуальних чинників, які спричиняють професійне вигорання, також вивчався в психологічних дослідженнях. До цих чинників традиційно відносять такі соціально-демографічні показники, як стать, вік, стаж роботи. Серед особистісних особливостей вивчається локус контролю, самооцінка, витривалість, стиль поведінки під час фруструючої ситуації [42]

Серед різноманітних особистісних та соціально-психологічних чинників Н.Є. Водоп'янова, О.С. Старченкова, А.А. Серебрякова, виокремлюють три основні групи, що пов'язані з ризиком синдрому «вигорання»: особистісні, ситуативні і професійні. Особистісні детермінанти –соціально-економічної нестабільності, незахищеності, міжособистісної та соціальної ізоляції; висока

мотивація влади; неконструктивні моделі поведінки; слабка «Я-концепція», низька професійна мотивація. Ситуативні чинники - несправедливість, соціальне порівняння й оцінка інших, негативні, нерівність взаємин, напружені або «холодні» стосунки з колегами і підлеглими тощо. Професійні фактори - емоційно насичене ділове спілкування, необхідність постійного саморозвитку і підвищення професійної компетентності, когнітивно складні комунікації, адаптація до нових людей, змінні професійні ситуації, самоконтроль і вольове рішення, пошук нових рішень, нецікава робота, необхідність творчого пошуку, відсутність готових рішень, тощо [5].

Вивчення питань про психологічні чинники, що можуть сприяти або перешкоджати виникненню і розвитку синдрому професійного вигорання залишаються в даний час до кінця не вивченими.

Ці питання розглядали в своїх роботах такі науковці: К. Роджерс, В.В. Бойко, Е.С. Старченкова, Н.Є. Водоп'янова, В.Є. Орел, Д. Добсон та ін. Окремі прояви синдрому «професійного вигорання» вивчались у представників різних професійних груп – соціальних працівників (К. Ван Вак , Т. Марек, та ін.), працівників медичних установ (Г.Е. Робертс, Г.І. Каплан, В.Є. Семеніхіна, К. Черніс, Б.Дж. Седок та ін.), спортсменів (Б. Вайт, А. Хакней В. Могран, та ін.). Сучасний стан розгляду явища вигорання, знаходиться на такому рівні, що дослідники дійшли згоди, відносно того, що феномену професійного вигорання більш схильні представники найрізноманітніших професій, але в яких є основа взаємодії тип «людина-людина» [51].

Дослідниками синдрому професійного вигорання вивчаються психологічні показники, що впливають на професійне вигорання особи працівників, а саме індивідуально-психологічні особливості (нейротизм, екстраверсія-інтроверсія, акцентуації характеру та ін.) та психічні стани, такі як: тривожність, фрустрація, агресія, ригідність та ін.

Науковець Л. О. Сіпко вказує на значний вплив відповідальності працівника на появу професійного вигорання [43].

Дослідник С. М. Максимець вказує, що особистісна тривожність проявляється у досліджуваних в схильності сприймати велике коло ситуацій, як такі, що загрожують та реагувати на такі ситуації станом тривоги. Також від вказує, що висока особистісна тривожність має прямий зв'язок з можливою наявністю невротичного конфлікту з невротичними та емоційними зривами і психосоматичними захворюваннями, з бажаннями уникати відповідальності та невдач. Особистісна тривожність, виділяється дослідником, як один з важливих чинників, що може сприяти «професійному вигоранню».

Також С.М. Максимаць зазначає, що працівники з високим рівнем особистісної та ситуативної тривожності, нейротизму, які перебувають в стані ригідності чи фрустрації часто незадоволені роботою, відчувають хвилювання, напруженість, знервованість, дратівливість і стомлюваність, що в свою чергу призводить до неадекватного реагування на події та їх сприйняття, що підвищує ризик формування синдрому «професійного вигорання» [29].

Особливу увагу звертає на себе той факт, що людям, з хорошою контактністю, комунікабельністю, вираженістю міміки і жестів (вони ініціативні, енергійні, оптимістичні, мають жагу до діяльності) краще вдається уникнути «професійного вигорання».

## **Висновки до першого розділу**

В проведеного теоретичного аналізу було з'ясовано, що:

1. Вивчення феномену професійного вигорання проводяться в різних країнах всього світу, таких як США, Канада, Китай, Україна та в інших країнах Європи і є досить «молодим» явищем (воно досліджується майже 50 років). Проте, проблема професійного вигорання набуває все більшої актуальності з розвитком ІКТ, диференціації каналів ІКТ, автоматизації виробництва; з обмеженнями, що виникли внаслідок COVID 19 та збройної агресії російської федерації.

2. Термін «професійне вигорання» не є з тих, які мають чітко визначене поняття у системі психологічних знань і є ще ряд різних назв цього явища, але які мають теж значення, наприклад, «професійне вигорання» (Л. Карамушка, Л. Юр'єва, Т. Ронгінська), «професійне згорання» (Т. Яценко, Т. Форманюк), «професійне вигоряння» (Н. Самикіна, О. Коноплицька, Т. Вашека, Н. Янушева), «професійне перегорання» (В. Від), «психічне вигорання» (О. Рукавішніков, Н. Водоп'янова).

3. Термін «професійне вигорання» використовується особливо до явища в професійному контексті і не повинен використовуватися для опису досвіду людини в інших сферах життя. Явище професійного вигорання визнано у відповідності до МКХ-11 синдромом, який концептуалізується, як результат хронічного стресу на робочому місці, з яким не впоратися. Він характеризується трьома вимірами: почуття виснаження або енергія виснаження; підвищена психічна віддаленість від роботи або почуття негативізму чи цинізму, пов'язаного з роботою; зниження професійної ефективності.

4. На професійне вигорання впливають особистісні детермінанти – соціально-економічної нестабільності, незахищеності, міжособистісної та соціальної ізоляції; висока мотивація влади; неконструктивні моделі поведінки; слабка «Я-концепція», низька професійна мотивація. Ситуативні чинники - несправедливість, соціальне порівняння й оцінка інших, негативні, нерівність взаємин, напружені або «холодні» стосунки з колегами і підлеглими тощо. Професійні фактори - емоційно насичене ділове спілкування, необхідність постійного саморозвитку і підвищення професійної компетентності, когнітивно складні комунікації, адаптація до нових людей, змінні професійні ситуації, самоконтроль і вольове рішення, пошук нових рішень, нецікава робота, необхідність творчого пошуку, відсутність готових рішень, тощо.

5. Серед якостей, які сприяють успішності виконання професійної діяльності, а також серед тих, які перешкоджають ефективності професійної

діяльності знаходяться індивідуальні психологічні чинники, що можуть бути детермінантами професійного вигорання для працівників.

## РОЗДІЛ 2

### МЕТОДОЛОГІЧНЕ ОБГРУНТУВАННЯ ДОСЛІДЖЕННЯ ОСОБЛИВОСТЕЙ ПРОЯВУ ПРОФЕСІЙНОГО ВИГОРАННЯ СУДДЕЙ

#### 2.1 Методологічне обґрунтування мети та гіпотез дослідження

Юридична діяльність є складною, багатогранною сферою, яка вимагає високого рівня професіоналізму та особливих психологічних якостей. Успішність юриста визначається не лише його знаннями, але й певними особистісними характеристиками, зумовленими специфікою професійних завдань.

Дослідження американського психолога І. Озерського підкреслюють, що стрес є невід'ємною частиною юридичної професії через високий рівень відповідальності та постійний тиск термінів. Науковець акцентує на важливості емоційної стійкості як ключового чинника успішності юриста [35].

З. Дільна також наголошує, що здатність до професійного самоконтролю дозволяє працівникам уникати професійного вигорання, зберігати працездатність і продуктивність у стресових умовах [10]. Відповідно до цього дослідження вчені вказують на важливість адаптивності як здатності до швидкого реагування на зміни та непередбачувані обставини. Це особливо актуально в умовах сучасної юридичної діяльності, яка часто пов'язана з розглядом унікальних або конфліктних ситуацій. Адаптивність допомагає юристам швидко орієнтуватися в нових умовах, перебудовувати свої стратегії та приймати ефективні рішення [10].

Л. М. Карамушка зазначає, що працівники юридичної сфери повинні володіти високою стресостійкістю, оскільки постійна робота з проблемними ситуаціями та складними клієнтами може призводити до професійного вигорання [19].

Юридична діяльність вимагає високого рівня когнітивних здібностей, зокрема аналітичного мислення. На думку І. В. Івашкевич, аналітичне мислення є основою ефективного вирішення правових конфліктів, адже дозволяє розглядати

проблему з різних перспектив. Вчений зазначає, що здатність аналізувати нормативно-правові акти, визначати логіку подій та прогнозувати наслідки рішень є базовим компонентом професійної компетентності юриста [15].

Робота юриста передбачає постійне спілкування з клієнтами, колегами, суддями та іншими сторонами правових процесів. Вченими підкреслюється, що ефективна комунікація сприяє налагодженню довірчих відносин і підвищує результативність діяльності. Так, В. А. Романов наголошує, що здатність переконувати, аргументувати свою позицію та адаптувати стиль комунікації до конкретної аудиторії є важливою складовою професійної майстерності юриста [17].

Юридична діяльність також має високу моральну значущість, оскільки стосується прав і свобод людини. С. Максименко вважає, що моральна відповідальність юриста перед суспільством є основою довіри до правової системи. Вченим підкреслюється, що дотримання етичних принципів, таких як чесність, неупередженість та конфіденційність, є невід'ємною частиною професійної культури юриста [27].

Проте, юридична діяльність часто передбачає роботу з клієнтами, які перебувають у складних життєвих ситуаціях. Дослідження С. В. Кононенко доводять, що емпатія допомагає юристам краще розуміти потреби своїх клієнтів і розробляти ефективні стратегії захисту. Дослідник акцентує увагу, що соціальна чутливість дозволяє юристам не лише встановлювати довірчі стосунки з клієнтами, але й розуміти контекст ситуацій, з якими вони працюють [24; 25].

І також слід зауважити, що юридична сфера динамічно змінюється через постійні оновлення законодавства та появу нових правових тенденцій. С. І. Маршалюк підкреслює важливість постійної самоосвіти для юристів, адже саме це дозволяє їм залишатися конкурентоспроможними та ефективними у своїй діяльності. Вчений зазначає, що готовність до безперервного навчання є однією з основних вимог до сучасного юриста [30].

Психологічні особливості працівників юридичної сфери є ключовими факторами їхньої професійної успішності і, відповідно, попередження виникнення у фахівців симптомів професійного вигорання. На основі вищезазначених досліджень визначено, що успішний юрист має володіти високим рівнем емоційної стійкості, аналітичного мислення і креативності, комунікативних навичок та впевненості у собі, а також важливим є прагнення до професійного розвитку та здатність до адаптації в умовах змін. Розвиток цих якостей дозволяє юристам ефективно виконувати свої обов'язки, зберігати високу працездатність та сприяти зміцненню довіри до правової системи.

## **2.2. Обґрунтування вибору психодіагностичного забезпечення для емпіричного дослідження**

Професійне вигорання – це динамічний процес, який виникає поетапно, у повній відповідності з механізмом розвитку стресу, у трьох його фазах:

- 1) нервова (тривожна) напруга – її створює хронічна психоемоційна обстановка, що дестабілізується підвищеною відповідальністю;
- 2) резистенція (опір) – людина намагається більш менш успішно захистити себе від неприємних вражень;
- 3) виснаження – зниження професійного тону, зниження психічних ресурсів.

Відповідно на кожному етапі, виникають окремі ознаки, або симптоми, наростання професійного вигорання.

Так, наприклад у особистості, яка схильна до вигорання першого ступеня, виявляються, випадкові та недовгі ознаки цього процесу. Ці ознаки проявляються в легкій формі та виражаються у турботі про себе, наприклад, в організації перерви в роботі або шляхом розслаблення.

На другій стадії вигорання симптоми проявляються більш інтенсивно та носять більш затяжний характер, і важче піддаються корекції. Людина в такому

стані відчуває себе виснаженою навіть після хорошого сну і навіть після вихідних. Як зазначає З. Дільна, що перерви в роботі надають позитивний ефект та знижують рівень вигорання, але цей ефект носить тимчасовий характер: рівень вигорання частково підвищується через три дні після повернення до роботи, а повністю відновлюється вже через три тижні [10].

Симптоми та ознаки третьої стадії вигорання вважаються хронічними. На цій стадії можуть розвиватися фізичні та психологічні проблеми (наприклад, депресії). Спроби самотійно подолати вигорання на цьому етапі, зазвичай, не приносять ефекту, а професійна допомога не призводить до швидкого полегшення. Людина на цій стадії вигорання може ставити під сумнів цінність своєї професійної діяльності, професії та життя.

В межах теоретичного розділу нами було зроблено пропущення, що існують особливості прояву професійного вигорання у суддів, зокрема у зв'язку із проявом індивідуально психологічних характеристик відповідальності, креативності, самоствавлення та комунікативних здібностей.

Відповідно до проведеного аналізу, констатуємо, що вивчення психологічних аспектів формування та проявів СЕВ у співробітників в межах судової системи може бути реалізовано із застосуванням таких психодіагностичних методик, як: тест «Експрес-оцінка вигорання» (В. Каппоні, Т. Новак); тест – опитувальник «Професійне вигорання» (МВІ, К. Маслач); опитувальник «Професійне вигорання» (В. Бойко).

Тест – опитувальник «Професійне вигорання» (МВІ, К. Маслач) була однією з найперших методик, що були спрямовані на вивчення такого явища, як вигорання. Згадана методика була опублікована в далекому 1982 році. Відзначимо, що шкала вимірів даної тестової методики й донині є має поширене використання в емпіричних дослідженнях, як один з найпопулярніших інструментів вимірювання ступеня вигорання, і зазвичай є основою для розроблення інших тестових методик.

Тест – опитувальник «Професійне вигорання» (МВІ) має фундаментальну основу, що спирається на теорію синдрому вигорання, розроблену К. Маслач та С. Джексон і дає можливість визначити складові частини синдрому вигорання, такі як: професійне виснаження, деперсоналізація, редукція особистісних досягнень;

Серед переваг даної методики є її компактність (вона включає 22 запитання) і тому є доцільність її застосування, коли потрібно швидко провести опитування. Зауважимо, що на основі даних, отриманих за допомогою даного опитувальника, можна розробити індивідуальну програму подолання синдрому вигорання, як для окремої особистості, так і для цілої групи людей, що працюють у тій самій організації.

Тест «Експрес-оцінка вигорання» (В. Каппоні, Т. Новак) має призначення для діагностики перших симптомів СЕВ, для його розпізнавання. Зазначена експрес – оцінка містить всього 10 запитань, і в залежності від підсумкової кількості набраних балів, які набрав респондент, вигорання може бути віднесено до дуже високого, високого, середнього або до низького рівня. Отже, використання даної методики є доцільним, як перший етап під час виявлення перших ознак вигорання працівників.

Опитувальник «Професійне вигорання» В. Бойка базується на моделі професійного вигорання, що розроблена самим вченим. Професійне вигорання в даному випадку розглядається, як придбаний стереотип емоційної поведінки (частіше професійної). У відповідності до методики рівень професійного вигорання оцінюється за дванадцятьма шкалами, які групуються до відповідних фаз:

- 1) фаза «тривожна напруга» - провісник та спусковий механізм, що запускає формування професійного вигорання (напруга має динамічний характер, що зумовлюється сталістю, що вимотує, або посиленням психотравмуючих чинників);

- 2) фаза «резистенція» - опір стресу, що наростає;

3) фаза «виснаження» - для неї характерно більш-менш виражене падіння загального енергетичного тону та ослаблення нервової системи.

Особливістю даної методики є те, що автор деталізує кожен з фаз професійного вигорання певними симптомами та надає характеристику їм.

Для фази «тривожна напруга» наводяться такі симптоми:

1. Переживання психотравмувальних обставин. Проявляється усвідомленням, що підсилюється психотравмувальними чинниками професійної діяльності.

2. Незадоволеність собою. Проявляється в почутті того, що зростає, інколи постійного незадоволення собою, вибраною професією, своєю посадою; посилюється в разі неможливості конструктивно вирішити питання.

3. Загнаність у клітку. Проявляється в почутті безвиході, гостро переживається, коли психотравмувальні обставини дуже дають, усунути їх неможливо. Це стан інтелектуально-професійного затору, тупика.

4. Тривога й депресія. Виявляється у тривожно-депресивній симптоматиці, що стосується професійної діяльності в особливо складних обставинах. Почуття незадоволеності діяльністю й собою породжує потужні енергетичні напруги у формі переживання ситуативної або особистісної тривоги.

Для фази «резистенція» наводяться такі симптоми:

1. Неадекватне виборче професійне реагування. Спостерігається тоді, коли працівник перестає відчувати різницю між двома явищами, що принципово відрізняються (між економічним проявом емоцій та неадекватним виборчим емоційним реагуванням). Тобто співробітник неадекватно «заощаджує» на емоціях, обмежує емоційну віддачу через вибіркоче реагування на ситуації об'єктів діяльності; емоційний контакт встановлюється не з усіма суб'єктами професійної діяльності, а за принципом «хочу – не хочу» - неадекватним або виборчим образом.

2. Емоційно – моральна дезорієнтація. Вона проявляється в тому, що у працівника емоції не пробуджуються або не досить стимулюють моральні

почуття. Він не проявляє адекватного професійного ставлення, захищає свою стратегію – виправдовується перед собою за допущену брутальність або відсутність уваги до об'єкта професійної діяльності, раціоналізує свої звички або проектує провину на суб'єкта, замість того щоб адекватно визнати свою провину.

3. Розширення зони економії емоцій. Проявляється поза професійною діяльністю – у спілкуванні із приятелями та знайомими. На роботі працівник так утомлюється від контактів, розмов, відповідей на питання, що йому не хочеться спілкуватись навіть із близькими.

4. Редукція професійних обов'язків. Вона виявляється у спробах полегшити або скоротити обов'язки, які вимагають емоційних витрат. Термін формування даної стадії складає від 5 до 15 років.

Для фази «виснаження» є характерними наступні симптоми:

1. Емоційний дефіцит. Він проявляє себе у відчутті, що емоційно фахівець не може ефективно вступати в суб'єктно – об'єктні стосунки у професійній діяльності.

2. Емоційна віддаленість. Для неї типове те, що працівник майже цілком виключає емоції зі сфери своєї професійної діяльності (його майже нічого не хвилює, не викликає професійного відгуку (ні позитивні, ні негативні обставини)).

3. Особистісна віддаленість, або деперсоналізація. Вона проявляється у широкому діапазоні умонастроїв і вчинків працівника у сфері спілкування. Насамперед фіксується цілковита або часткова втрата інтересу до людини – об'єкта професійної діяльності.

4. Психосоматичні та психовегетативні порушення. Вони виявляються на рівні психічного й фізичного самопочуття. Даний симптом формується за умовно рефлекторним зв'язком негативної властивості (багато чого з того, що стосується суб'єктів професійної діяльності, провокує відхилення в соматичних і психічних станах. Термін формування даної стадії складає від 10 до 20 років.

Методика В. Бойко вирізняється серед розглянутих нами інших методик тим, що описує фази професійного вигорання із зазначенням характерних для них симптомів. Професійне вигорання автором розглянуто, як професійна деформація особистості професіонала, що виникає під впливом ряду чинників, як зовнішніх (дестабілізуюча організаційна діяльність. Хронічно напружена психоемоційна діяльність, відповідальність за професійні операції та функції, що виконуються, неблагополучний психологічний клімат професійної діяльності) та внутрішніх (інтенсивна інтеріоризація, схильність до емоційної ригідності, морально – етичні дефекти, слабка мотивація емоційної віддачі у професійній діяльності та дезорієнтація особистості).

Методика діагностики рівня професійного вигорання В.В. Бойко є найбільш комплексною серед розглянутих, дає можливість детально і системно проаналізувати міру вираженості кожного з дванадцяти симптомів СЕВ. Ще однією перевагою даної методики є можливість отримання окремих даних за кожним із симптомів та детальної інформації про сформованість кожної з фаз вигорання. Саме цю методику застосовуємо для емпіричного дослідження такого феномену, як професійне вигорання. [30]

Відповідальність особистості працівника є однією з малодосліджених та складних проблем в сучасній психології, вивченням якої займались В.П.Прядеин, Г.О. Балл, В.Г. Сахарова, К. Муздибаєв, О.В. Чумакова та інші науковці. Це обумовлено тим, відповідальність є багатогранною та тісно переплетена з іншими психологічними поняттями. Традиційно науковці розглядають відповідальність, як системну якість, стабільну рису особистості, стійку характеристику суб'єкта. Вона пов'язується з внутрішньою регуляцією (саморегуляцією) діяльності особистості, з внутрішнім контролем (самоконтролем) людини; певною готовністю суб'єкта відповідати за наслідки своєї поведінки, власних дій, свого практичного відношення до реальних умов існування.

Відповідальність, як готовність і здатність до відповідальної поведінки, реалізується лише при наявності усвідомленого вибору. Для визнання

працівником особистої відповідальності за свої дії є мінімально необхідним є визнати себе автором і прийняти наслідки здійснених власних дій.

Дослідниці О.В. Чумакова та С.П. Лукянова запропонували структуру відповідальності з позиції екзистенційного підходу. Вони розмежували поняття «нав'язана відповідальність» та «особисті відповідальність». Під поняттям «нав'язана відповідальність» розуміється відповідальність яка закріплена за людиною ззовні суспільними структурами, а під поняттям «особиста відповідальність» розуміється відповідальність, яку людина сама бере на себе внаслідок усвідомлення здійсненого нею вибору.

Перший компонент згаданої структури є усвідомлення відповідальності у перспективі (усвідомлення поточної ситуації, проноз наслідків і бачення альтернатив та прогноз наслідків). У цьому компоненті важлива реалістична оцінка самою особистістю можливостей даної ситуації, а також оцінка власних можливостей людини відносно цієї ситуації.

Другий компонент є усвідомлення відповідальності особистості в актуальний час. Особливу роль в даній підструктурі відводиться саме усвідомленому вибору.

Третій компонент це усвідомлення відповідальності в ретроспективі. Це такий компонент, що відображає необхідність визнання самою людиною авторства своїх дій і, відповідно, прийняття їх наслідків. Оскільки така відмова у визнанні власного авторства є одним із можливих способів уникнути особистої відповідальності, то його визнання є ключовим - людина має усвідомлювати наслідки зробленого нею вибору та брати за нього відповідальність. Водночас, при подібній відмові працівника визнавати власне авторство, відмові приймати наслідки власного вибору, особиста відповідальність трансформується в особисту безвідповідальність. Отже, у такому випадку, особиста відповідальність не реалізується, а нав'язана відповідальність не знімається [29].

Відповідальність не дається людині від народження, вона навпаки формується в ситуаціях, які вимагають її прояву. Кожна конкретна діяльність

людини висуває якісь вимоги до прояву відповідальності, і саме тому, формування цієї необхідної якості досить часто вивчається в певних сферах життєдіяльності людини. Вивчення питання відповідальності є одним з таких питань, рішення яких має важливе практичне і теоретичне значення для тих, хто за видом своєї професійної діяльності допомагає людям вирішувати складні питання, зокрема фахівцям судової системи.

Для дослідження прояву відповідальності працівників сфери обслуговування використовуємо опитувальник багатомірно-функціонального аналізу відповідальності В.П. Прядєїна. Застосовуємо цей опитувальник, тому, що він дає можливість діагностувати відповідальність, як системну якість особистості. Також серед переваг даної методики є можливість розглядати функціональну єдність емоційних, мотиваційних, динамічних, когнітивних, регуляторно - вольових та продуктивних складових такого явища, як відповідальність. Мотиваційний компонент відповідальності розглядається з позиції егоцентричності та соціоцентричності; динамічний компонент діагностується по параметрам аергічності (необов'язковості та нерішучості) та ергічності (самостійності); когнітивний компонент – з позиції обізнаності та усвідомленості; продуктивний (результативний) компонент розглядається в суб'єктивній та комунікативній сферах; регулятивно-вольовий компонент – з позиції екстернальності (пасивності) та інтернальності (активності).

Проблема формування креативної особистості супроводжує суспільство впродовж всієї історії його розвитку, адже саме у креативній (творчій) діяльності закладені подальші перспективи розвитку людства. Сьогодні, коли спостерігається докорінна реорганізація всіх галузей життєдіяльності проблема формування креативної особистості набуває особливої актуальності. Креативність, як відзначають науковці, розглядають не стільки як певну творчу здібність або їх сукупність, а скільки, як певну здатність до творчості.

Також під креативністю розуміють особливі здатності людини використовувати подану в завданнях інформацію різними способами і в

швидкому темпі. У сучасній психології виділяють два основні напрями вивчення такого явища, як креативність: а) за результатами роботи (продуктами), їх значущістю, кількістю або якістю; б) креативність розглядається як певна здатність особистості відмовлятися від стереотипних способів мислення. [1]

Підбираючи психологічний інструментарій для дослідження креативності суддей вибираємо методика з другого напрямку, орієнтованого на прийняття нестандартних рішень (бо саме нестандартні рішення будуть найбільш ефективними у нестандартних ситуаціях, що часто супроводжують роботу фахівців судової системи). Через дистанційний формат проведення дослідження ми були змушені відмовитись від методик, що визначають креативність за допомогою вербальних перевірок, малювання, складання слів (дж. Гілфорд (1959 р.) та Е. Торранс (1962 р.)). Тому свій вибір методики дослідження креативності ми зупинили на модифікованій Н. Бельською україномовній версії тесту креативності Ф. Вільямса. Перевагами даного тесту є його порівняна компактність (налічує 33 запитання), адаптованість до українських реальній сьогодення, розширення вікового діапазону досліджуваних на дорослих людей (оригінальний тест Ф. Вільямса обмежувався віком досліджуваних 5-17 років). До переваг також належить і розширений спектр дослідження рівня вираженості особистісної установки на креативну поведінку (є проміжні рівні між основними, такі, як нижче за середній, вище за середній та дуже високий).

Під поняттям самоствалення науковці – психологи розуміють те, як людина сама цінить себе й поважає себе. Від самоствалення особистості залежить, відповідно і те, як цінуватимуть і поважатимуть її інші оточуючі. З самого поняття самоствалення впливає і поняття взаємовідношення.

На сьогоднішній день в науковій літературі немає однозначного визначення поняття «самоствалення», відсутня чітка термінологія. На думку І. Д. Бега, категорія «ствалення» є ключовою для процесу розвитку і формування особистості, саме завдяки їй відбувається оцінювання та прийняття або неприйняття власного «Я». За її допомогою має розкриватися становлення

сміслового зв'язку, єдності світу і людини, самого змісту цієї єдності: чи буде вона морально деструктивною чи конструктивною щодо індивіда.

Для дослідження самоствавлення працівників суду найбільше підходить погляд на природу самоствавлення, запропонований В. В. Століним, оскільки сам він виділив основні структурні елементи самоствавлення, як своєрідного особистісного утворення та розглядає його із позицій адитивності, що, на нашу думку, більшою мірою розкриває його суть. Розроблений В.В. Століним тест-опитувальник побудований у відповідності до розробленої ним ієрархічної моделі структури самоствавлення. Перевагами цього опитувальника є те, що він дозволяє виявити три рівні самоствавлення, що відрізняються за ступенями узагальненості: 1) глобальне самоствавлення; 2) самоствавлення, диференційоване по самоповазі, аутосимпатії, самоцікавості та очікуванням до себе; 3) рівень конкретних дій (готовності до них) у відношенні до власного «Я».

Комунікативні здібності є одними з головних для працівника соціономічної сфери, якими є працівники суду. Сьогодні працівник має бути такою ж мірою кваліфікованим виробником певної послуги, якою й бути компетентним комунікатором, володіти навичками активного слухання, професійного спілкування, мати позитивний вплив на клієнта та вміти конструктивно взаємодіяти з ним. Трудова діяльність такого фахівця складається із спілкування, контактів, комунікацій, і на це він витрачає значну частину свого робочого часу (а часто і свого особистого часу поза межами робочого часу). У працівників суду спостерігається перетворення володіння мистецтвом спілкування у його професійний обов'язок. Це як раз той випадок, коли вміння людини добре спілкуватись, добре говорити справляють на клієнта враження знавця своєї справи і не залишає питань та сумнівів.

Працівнику судової системи необхідно володіти й мистецтвом психологічного такту (здатність швидко знаходити найсприятливіший тон і потрібну форму спілкування з клієнтами та співробітниками, розуміння поточної

ситуації, гнучкість у розмові на засадах співчуття та чуйності, природності і простоти спілкування, об'єктивність свого підходу до поведінки інших) [23].

Для діагностики комунікативних здібностей у співробітників судової системи застосовуємо методику КОС – 2 Б.О. Федоришина. Дана методика розроблена за принципом різноманітності пропонованих респонденту життєвих ситуацій, що допомагає випробуваному приміряти на себе різні змодельовані ситуації з життя і визначити власну реальну модель поведінки в них. Дана методика вважається фахівцями, як така, що має досить високий рівень валідності, що дозволяє отримати стійкі показники комунікативних здібностей. Ще одною з переваг даної методики є можливість відстежити рівень розвитку комунікабельності людини.

Для аналізу сили зв'язку та його напрямку між емоційним вигоранням та відповідальністю, креативністю, самостваленням та комунікативними здібностями суддів застосовуємо інструментарій класичної математичної статистики, а саме кореляційний аналіз, який дозволяє встановити функціональний зв'язок між змінними (в нашому випадку змінними будуть професійне вигорання, відповідальність, креативність, самоствалення, комунікативні здібності).

До дослідження залучаємо шістдесят одного працівника, що складає репрезентативну вибірку досліджуваних. У складі вибірки досліджувальних присутні працівники жіночої та чоловічої статі віком від 22 до 57 років. У дослідженні задіяні працівники з досвідом роботи від 1 року до 36 років та зі стажем роботи в судовій системі від 1 року до 17 років.

## **Висновки до другого розділу**

За результатами аналізу психологічних особливостей юридичної сфери було визначено ключові фактори їхньої професійної успішності і, відповідно,

попередження виникнення у фахівців симптомів професійного вигорання. На основі вищезазначених досліджень визначено, що успішний юрист має володіти високим рівнем емоційної стійкості, аналітичного мислення і креативності, комунікативних навичок, моральної зрілості, а також важливим є прагнення до професійного розвитку та здатність до адаптації в умовах змін. Розвиток цих якостей дозволяє юристам ефективно виконувати свої обов'язки, зберігати високу працездатність та сприяти зміцненню довіри до правової системи.

Внаслідок аналізу психодіагностичного інструментарю було вибрано:

- Для виявлення професійного вигорання – методику «Діагностики рівня професійного вигорання» В.В. Бойка;
- Для визначення рівня відповідальності – методику «Багатомірно-функціональну діагностика відповідальності (ОТВ-70) В.П. Прядеїна;
- Для визначення рівня креативності - модифіковану україномовну версію тесту на креативність Ф. Вільямса (Н. Бельська);
- Для визначення рівня самоствавлення - тест-опитувальник самоствавлення В.В. Століна, С.Р. Пантелєєва;
- Для встановлення рівня комунікативних здібностей – методику «Виявлення комунікативних і організаторських здібностей» (КОС -2) Б. О. Федоришина.

## РОЗДІЛ 3

### ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ ОСОБЛИВОСТЕЙ ПРОФЕСІЙНОГО ВИГОРАННЯ СУДДЕЙ

#### 3.1. Цілі, завдання та організація емпіричного дослідження

На основі проведеного теоретичного аналізу було сплановано та проведено емпіричне дослідження **метою** якого було дослідити особливості прояву професійного вигорання суддей.

**Об'єктом дослідження** є феномен професійного вигорання.

**Предметом дослідження** є особливості прояву професійного вигорання суддей.

**Завданнями емпіричного дослідження** є:

- добір методик, адекватних меті та гіпотезам дослідження;
- проведення дослідження стосовно виявлення особистісних передумов професійного вигорання суддей;
- статистична обробка даних дослідження;
- інтерпретація отриманих результатів та висновки за результатами дослідження; визначення подальших перспектив розробки заявленої проблематики.

В основу дослідження покладено **концептуальну гіпотезу**, що існують певні особистісні особливості, які створюють специфіку прояву професійного вигорання у суддей.

Концептуальна гіпотеза конкретизована в таких **емпіричних припущеннях**:

- 1) чим вищий рівень відповідальності у суддей, тим вищий рівень професійного вигорання;
- 2) чим вищий рівень креативності у суддей, тим нижчий рівень професійного вигорання;

3) чим нижчий рівень показників самоствалення та його складових у суддеї, тим вищий рівень професійного вигорання;

4) чим вищий рівень комунікативних здібностей, тим нижче рівень професійного вигорання.

Вибірка дослідження. У дослідженні прийняло участь шістдесят один працівник судової системи м. Дніпра, що складає репрезентативну вибірку досліджуваних. У складі вибірки досліджуваних присутні працівники жіночої та чоловічої статі віком від 22 до 57 років. У дослідженні задіяні працівники із загальним досвідом роботи від 1 року до 36 років та зі стажем роботи в судовій системі від 1 року до 17 років.

При проведенні дослідження для виявлення СЕВ було застосовано методику «Діагностики рівня професійного вигорання» В. В. Бойка. Дана методика є найбільш комплексною і дає можливість системно і детальніше проаналізувати міру вираженості дванадцяти симптомів синдрому «вигорання», враховуючи компоненти, до яких вони відносяться, а також окремо загальний показник СЕВ. Для якісної інтерпретації даних, за рекомендаціями В.В. Бойка, можемо використовувати такі питання:

- які симптоми домінують?
- якими сформованими і домінуючими симптомами супроводжується «виснаження»?
- чи обумовлене «виснаження» (якщо виявлене) факторами професійної діяльності, що ввійшли в симптоматику «вигорання», або суб'єктивними факторами?
  - який симптом (симптоми) найбільше обтяжують емоційний стан особистості?
  - які ознаки й аспекти поведінки самої особистості підлягають корекції, щоб «професійне вигорання» не завдавало шкоди їй, професійній діяльності і партнерам?

Для визначення рівня відповідальності досліджуваних було застосовано

«Багатомірно-функціональну діагностику відповідальності (ОТВ-70) В.П.Прядеїна. Дана методика дає є можливість розглядати функціональну єдність емоційних, мотиваційних, динамічних, когнітивних, регуляторно - вольових та продуктивних складових такого явища, як відповідальність. Досліджувальні відповідали на 70 питань, які стосувались деяких сторін їх особистості та характеру, при чому важлива була саме перша реакція на запропоновані твердження. За допомогою даної методики виявляються компоненти та полярні параметри відповідальності. Тест опитувальника складено з сімдесяти питань, на які досліджувальні відповідали «безумовно так» (оцінюється в 7 балів), «так» (оцінюється 6 балів), "частіше так" (оцінюється 5 балів), «коли як» (оцінюється 4 бали), «частіше ні» (оцінюється 3 бали), «ні» (оцінюється 2 бали), "безумовно ні" (оцінюється 1 бал). Підраховується сум балів у кожному з відповідних розділів, що характеризують різні аспекти відповідальності. Сума балів: від 25 і вище говорить про виразність характеристики відповідальності; від 16 до 24 – про нейтральність, ситуативний прояв відповідальності; від 5 до 15 – про не виразність відповідальності та безвідповідальність суб'єкта.

Для дослідження креативності працівників використали модифіковану Н. Бельською україномовну версію тесту на креативність Ф. Вільямса. Опитування проводилось індивідуально з кожним працівником. Опитувальник містить 33 твердження, з якими досліджувані погодилися чи ні за наступною схемою: «2» – повністю згоден; «1» – частково згоден; «- 2» – не згоден; «0» – важко відповісти, не знаю. Відповідно до ключів обробки методики підраховуються алгебраїчна сума «сірих» балів і в залежності від значення числа «сірих» балів, у відповідності до нормативної тестової «лінійки» в шкалі «стенів» визначається рівень креативності працівника суду (розширений спектр дослідження рівня вираженості особистісної установки на креативну поведінку включає також проміжні рівні між основними, такі, як нижче за середній, вище за середній та дуже високий).

Для дослідження рівня самоствалення фахівців суду використовуємо тест-опитувальник самоствалення В.В. Століна, С.Р.Пантелеєва. Досліджувальні відповідали на 57 тверджень (у разі згоди ставився знак «+», а в разі незгоди знак «-»), далі у відповідності до ключа для обробки визначався інтегральний показник самоствалення, який враховує три рівні самоствалення, що відрізняються за ступенями узагальненості: 1) глобальне самоствалення; 2) самоствалення, диференційоване по самоповазі, аутосимпатії, самоцікавості та очікуванням до себе; 3) рівень конкретних дій (готовності до них) у відношенні до власного «Я».

Для виявлення комунікативних здібностей досліджувальних застосовуємо психодіагностичну методику «Виявлення комунікативних і організаторських здібностей» (КОС -2) Б. О. Федоришина. Методика має 40 запитань, на кожне з яких досліджувальні відповідають «так» або «ні», далі відповідно до ключа для обробки даних отримуємо коефіцієнт комунікативних здібностей (К). Значення К – це відношення кількості відповідей, що збігаються з ключем, до числа 20. В залежності від значення коефіцієнту комунікативних здібностей визначаємо (у відповідності до шкали оцінок комунікативних схильностей) оцінку і відповідний рівень комунікативних здібностей кожного з працівників.

Враховуючи, що дослідження проводилося в межах кореляційної стратегії, з метою виявлення зв'язку між показниками індивідуально-психологічних характеристик працівників та їх рівнем професійного вигорання було використано критерій Пірсона та метод регресійного аналізу. Всі статистичні розрахунки здійснювалися за допомогою програми STATISTICA 10.0.

### **3.2 Результати емпіричного дослідження**

Першим етапом обробки даних емпіричного дослідження був детальний аналіз показників професійного вигорання за методикою «Діагностики рівня професійного вигорання» В. В. Бойка, які наведені у додатку А.

Так, отримані показники свідчать, що у 33% працівників не виявлено СЕВ, а у 67% співробітників виявлено СЕВ, що наглядно показано на рис. 3.1.

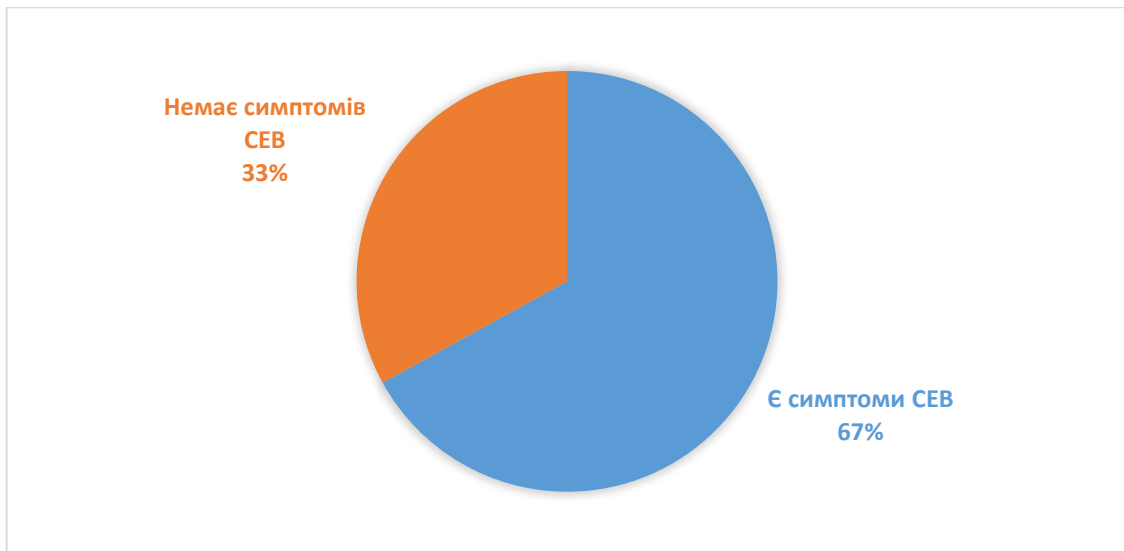


Рис. 3.1. Результати дослідження за методикою «Діагностики рівня професійного вигорання» В.В. Бойка щодо наявності симптомів СЕВ у відсотках.

Серед співробітників у яких відсутній СЕВ виявилось у 35% стаж роботи в компанії складає менше 5 років і у 65% стаж роботи в компанії складає 6 та більше років (рис. 3.2). СЕВ досліджуваних включає 30 % фазу «тривожна напруга», 38% фазу «резистенція» та 32% фазу «виснаження» (рис. 3.3).

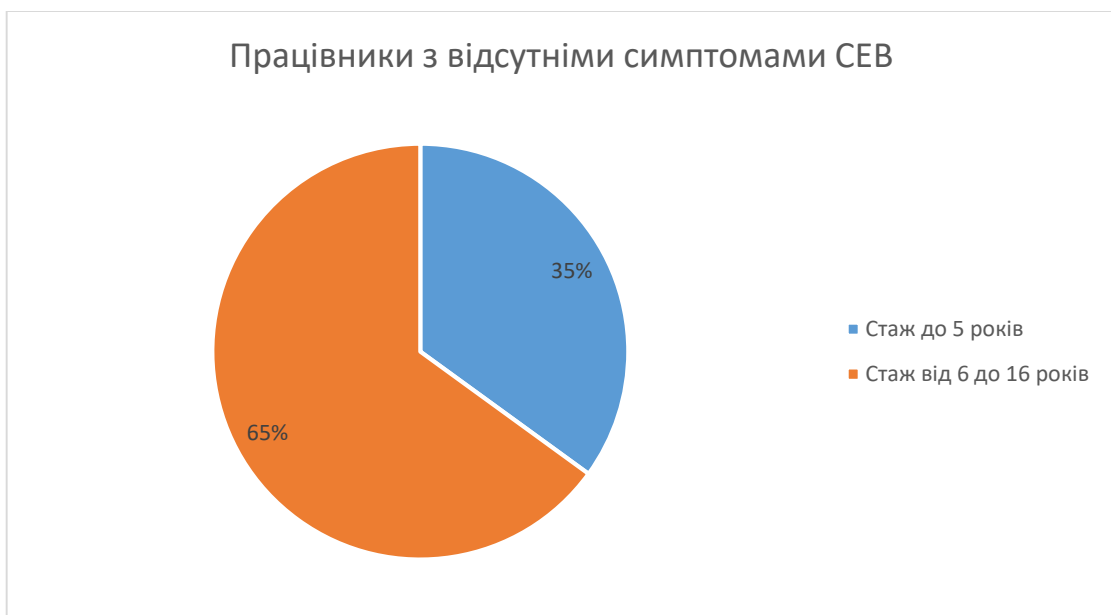


Рис 3.2. Співвідношення за стажем роботи між працівниками без СЕВ за методикою «Діагностики рівня професійного вигорання» В.В. Бойка

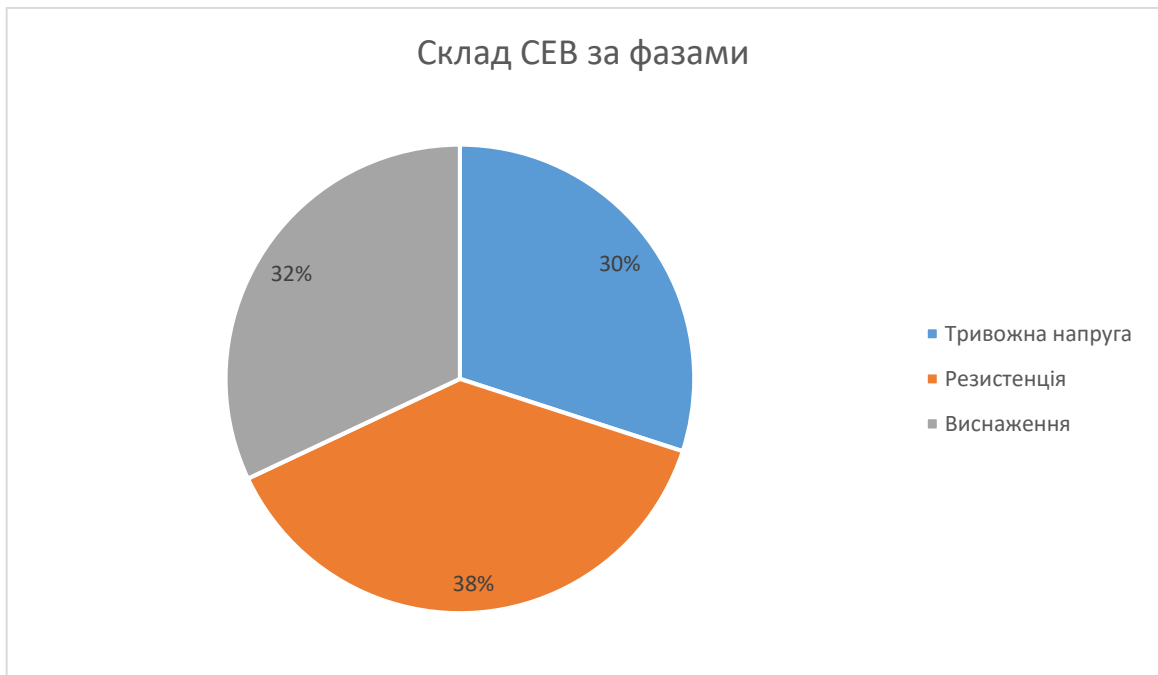


Рис. 3.3. Співвідношення фаз у структурі СЕВ за методикою «Діагностики рівня професійного вигорання» В.В. Бойка.

Дані дослідження рівня професійного вигорання свідчать, що у 68% досліджуваних, що мають синдром професійного вигорання виявлено всі три сформовані фази даного синдрому, у 12% відсотків працівників, що мають СЕВ виявлено дві сформовані фази і 20% фахівців знаходяться лише в одній сформованій фазі (рис. 3.4).

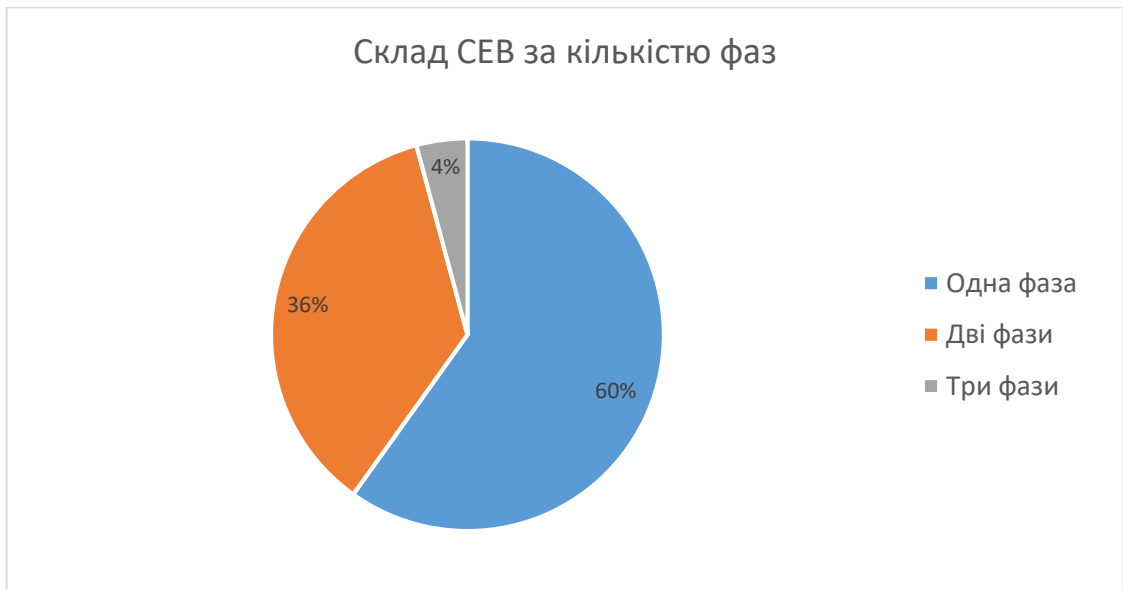


Рис. 3.4 Структура СЕВ у досліджуваних за кількістю фаз у відсотках за методикою «Діагностики рівня професійного вигорання» В.В. Бойка

Для сформованої фази «тривожна напруга» домінуючим (42%) симптомом є переживання психотравмувальних обставин (рис. 3.5). Другим симптомом, за кількісним показником (36%), є тривога та депресія. І найменш проявленим у фахівців судової системи є симптом загнаності у клітку. Відповідно, досліджувані сприймають професійні та життєві ситуації як складні, проте вони не є для них безвихідними.



Рис. 3.5 Фаза «тривожна напруга» з симптомами у відсотках за методикою «Діагностики рівня професійного вигорання» В.В. Бойка

Для фази «резистенція» досліджуваних домінуючим 49% симптомом є розширення сфери економії емоцій (рис. 3.6).



Рис. 3.6 Фаза «резистенція» з симптомами у відсотках за методикою «Діагностики рівня професійного вигорання» В.В. Бойка

Для сформованої фази «виснаження» у досліджуваних з синдромом професійного вигорання домінуючим симптомом 49% є особистісна віддаленість (деперсоналізація) (рис. 3.7).



Рис. 3.7 Фаза «виснаження» з симптомами у відсотках за методикою «Діагностики рівня професійного вигорання» В.В. Бойка.

Результати дослідження відповідальності за методикою «Багатомірно - функціональної діагностики відповідальності В.П. Прядеїна. У відповідності до зазначених даних (рис. 3.8) 3% працівників відносяться до безвідповідальних, 17% фахівців є нейтральними або застосовують ситуативний прояв відповідальності, а 80% досліджуваних мають виражену відповідальність.



Рис. 3.8 Результати у відсотках щодо рівня відповідальності досліджуваних за методикою «Багатомірно-функціональної діагностика відповідальності (ОТВ-70) В.П. Прядеїна

Результати дослідження креативності за модифікованою Н. Бельською версією тесту на креативність Ф. Вільямса. За отриманими результатними (рис. 3.9) серед досліджуваних працівників суду виявилось 2% працівників дуже високим рівнем креативності, 3% фахівців з рівнем креативності вище за середній, 5% досліджуваних з високим рівнем креативності, 10% спеціалістів з середнім рівнем креативності, 13% працівників з рівнем креативності нижче за середній та 67% досліджуваних з низьким рівнем креативності.

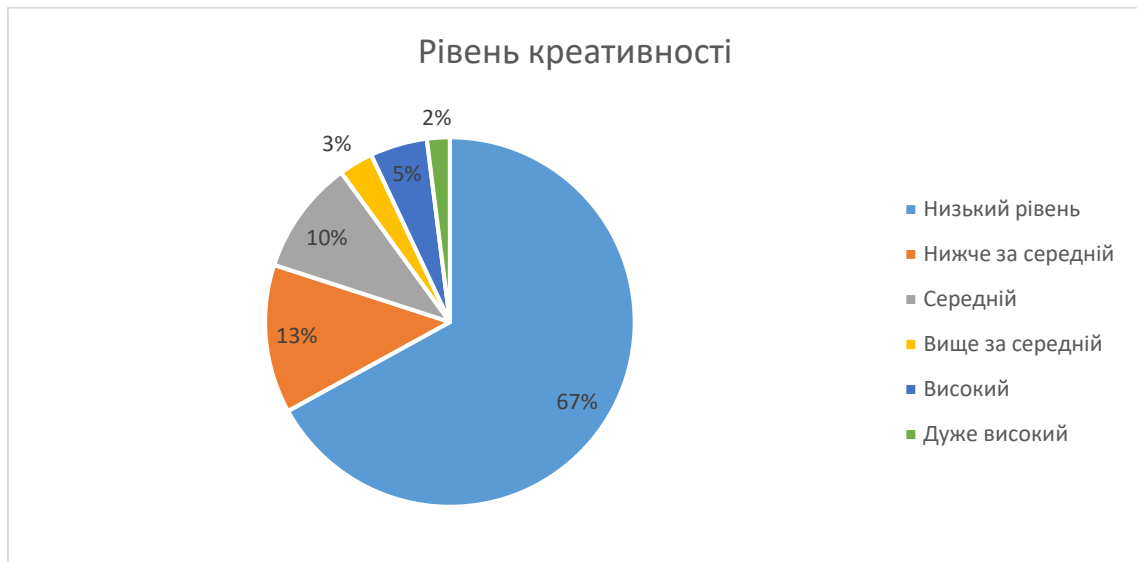


Рис. 3.9. Результати дослідження рівня креативності працівників за модифікованою Н. Бельською версією тесту на креативність Ф. Вільямса у відсотках

Результати дослідження самоствалення по тесту - опитувальнику В.В. Століна, С.Р. Пантелеєва викладені у додатку Б. Згідно отриманих даних (рис. 3.10) 2% досліджуваних мають самоствалення на рівні середньостатистичної норми, 29% фахівців мають занижений рівень самоствалення і 69% працівників сфери обслуговування мають завищений рівень самоствалення.

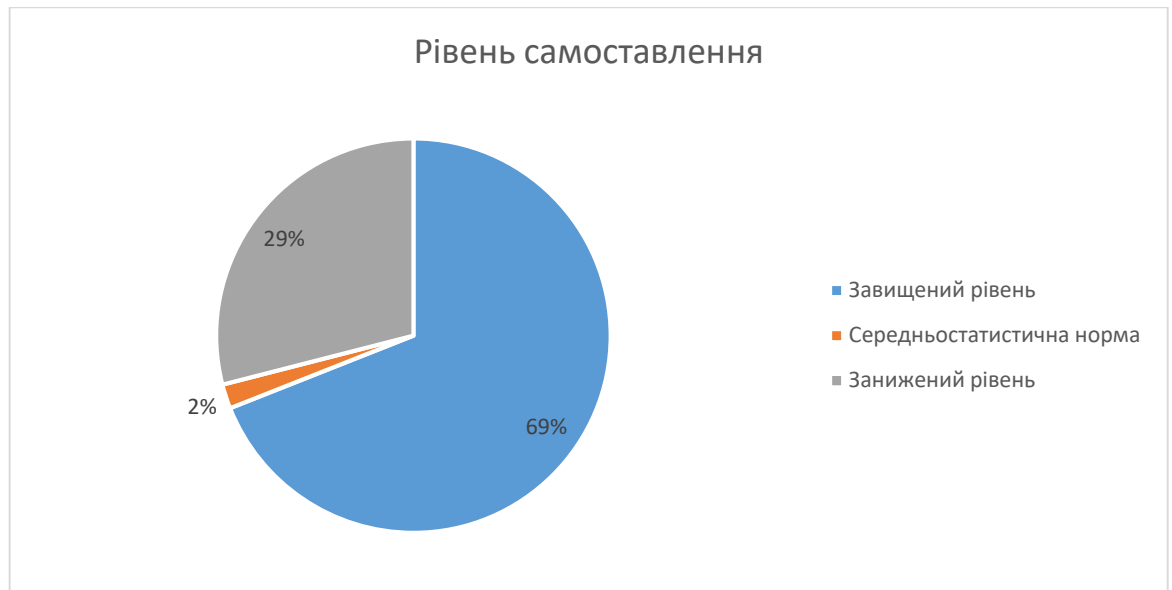


Рис. 3.10. Результати дослідження рівня самоствавлення працівників по тесту - опитувальнику В.В. Століна, С.Р. Пантелєєва у відсотках.

Результати дослідження комунікативних здібностей за методикою «Виявлення комунікативних і організаторських здібностей» (КОС -2) Б. О. Федоришина наведені у додатку Г. Згідно результатів (рис. 3.11) 3% досліджуваних мають високий рівень комунікативних здібностей, 8% фахівців мають середній рівень комунікативних здібностей, 13% спеціалістів нижче середнього рівня комунікативних здібностей, 35% низький рівень комунікативних здібностей та 41% дуже високий рівень комунікативних здібностей.

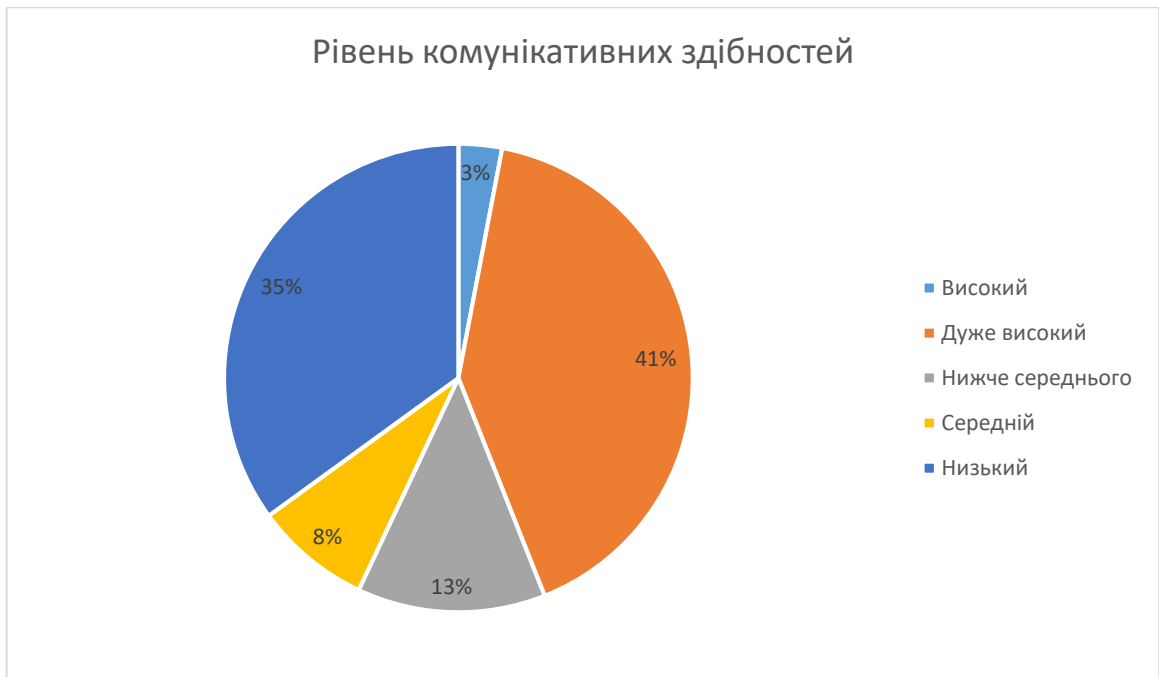


Рис. 3.11. Результати дослідження рівня комунікативних здібностей за методикою «Виявлення комунікативних і організаторських здібностей» (КОС-2) Б. О. Федоришина у відсотках.

Для виявлення взаємозв'язків між емоційним вигоранням та особистісними якостями та здібностями, такими, як відповідальність, креативність, самоствалення та рівень комунікативності проводимо кореляційний аналіз із застосуванням програмного продукту IBM – SPSS Statistics по критерію Спірмена (наші дані мають не нормальний розподіл після перевірки за критерієм Колмагорова - Смірнова).

Для підтвердження першої гіпотези, відповідно до якої, чим вищий рівень відповідальності у працівників судової системи, тим вищий рівень професійного вигорання, ми взяли показники професійного вигорання за методикою «Діагностики рівня професійного вигорання» В.В. Бойка провели кореляційний аналіз з показниками відповідальності за методикою «Багатомірно - функціональну діагностика відповідальності (ОТВ - 70) В.П. Прядеїна, результати якого представлені в табл 3.1.

Таблиця 3.1

Значення коефіцієнта кореляції Спірмена між рівнем синдрому професійного вигорання та рівнем відповідальності працівників суду

Показники	СЕВ	Рівень значущості кореляції
Відповідальність	0,649	$p \leq 0,01$

Відповідно до даних у таблиці 3.1 виявлений прямий статистично значущий взаємозв'язок між показниками професійного вигорання та відповідальністю у суддів.

Для виявлення форми взаємозв'язку і параметрів рівняння зв'язку між показниками професійного вигорання та показниками відповідальності працівників судової системи проведено парний регресійний аналіз за допомогою програми Microsoft Excel. Відповідно до результатів було побудовано лінію регресії (рис. 3.12) та сформовано рівняння регресії:

$Y = 2,8015x + 66,097$  з коефіцієнтом детермінації  $R^2 = 0,4126$ , де  $Y$  – показник СЕВ,  $x$  – показник відповідальність.



Рис. 3.12. Лінія регресії показників СЕВ з показниками відповідальності.

Для доведення другої гіпотези, відповідно до якої, чим вищий рівень креативності працівників, тим нижчий рівень професійного вигорання, ми взяли показники професійного вигорання за методикою «Діагностики рівня професійного вигорання» В.В. Бойка провели кореляційний аналіз з показниками

креативності за модифікованою україномовною версією тесту на креативність Ф. Вільямса (Н. Бельська), результати якого представлені в табл 3.2.

Таблиця 3.2

Значення коефіцієнта кореляції Спірмена між рівнем синдрому професійного вигорання та рівнем креативності суддів

Показники	СЕВ	Рівень значущості кореляції
Креативність	- 0,421	$p \leq 0,01$

Відповідно до даних у таблиці 3.2 виявлений зворотній взаємозв'язок між показниками професійного вигорання та показниками креативності працівників судової системи з рівнем значущості кореляції  $p \leq 0,01$ .

Для виявлення форми взаємозв'язку і параметрів рівняння зв'язку між показниками професійного вигорання та показниками креативності працівників суду проведено парний регресійний аналіз за допомогою програми Microsoft Excel. Відповідно до результатів побудовано лінію регресії (рис. 3.15) та сформовано рівняння регресії:

$Y = -1,6323x + 182,44$  з коефіцієнтом детермінації  $R^2 = 0,1833$ , де  $Y$  – показник СЕВ,  $x$  – показник креативність.

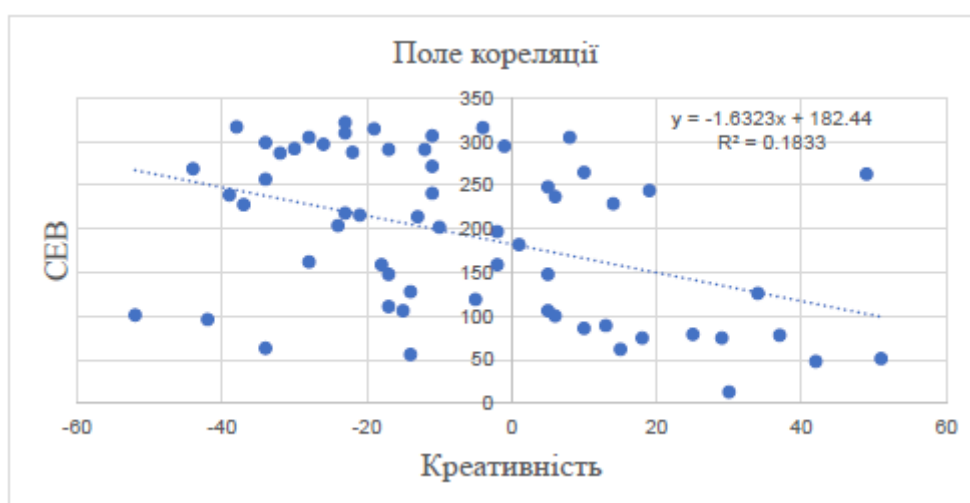


Рис. 3.13. Лінія регресії показників СЕВ з показниками креативності.

Для перевірки третьої гіпотези, відповідно до якої, чим нижчий рівень показників самоствалення у працівника, тим вищий рівень професійного вигорання ми взяли показники професійного вигорання за методикою «Діагностики рівня професійного вигорання» В.В. Бойка провели кореляційний аналіз з показниками самоствалення за тест-опитувальником самоствалення В.В. Століна, С.Р. Пантелєєва, результати якого представлені в табл. 3.3.

Таблиця 3.3

Значення коефіцієнта кореляції Спірмена між показниками рівня синдрому професійного вигорання та показниками рівня самоствалення працівників суду

Показники	СЕВ	Рівень значущості кореляції
Самоствалення	- 0,553	$p \leq 0,01$

Відповідно до даних у таблиці 3.3 виявлений зворотній статистично значущий взаємозв'язок між показниками професійного вигорання та показниками самоствалення працівників суду.

Для виявлення форми взаємозв'язку і параметрів рівняння зв'язку між показниками професійного вигорання та показниками самоствалення працівників сфери обслуговування проведено парний регресійний аналіз за допомогою програми Microsoft Excel. Відповідно до результатів було побудовано лінію регресії (рис. 3.16) та сформовано рівняння регресії:

$Y = -7,4824x + 306,27$  з коефіцієнтом детермінації  $R^2 = 0,318$ , де  $Y$  – показник СЕВ,  $x$  – показник самоствалення.

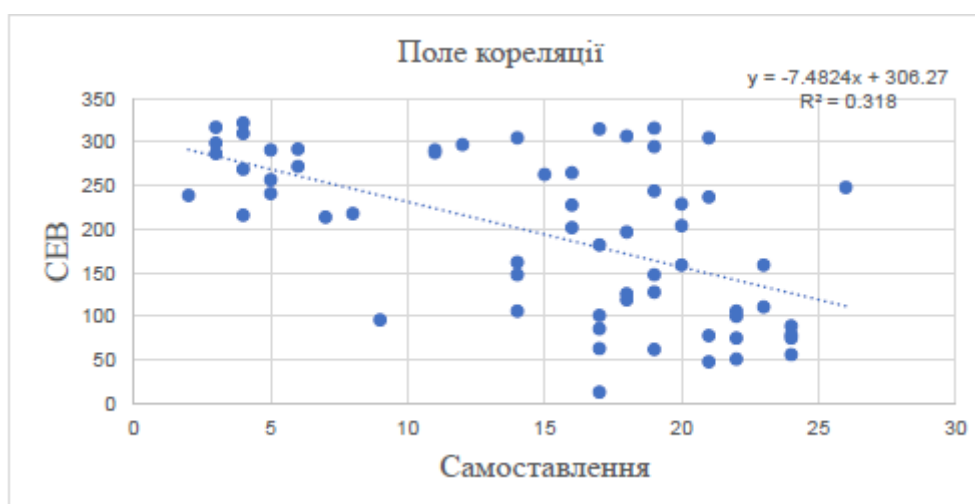


Рис. 3.14. Лінія регресії показників СЕВ з показниками самоставлення.

Для перевірки четвертої гіпотези, відповідно до якої, чим вищий рівень комунікативних здібностей, тим нижче рівень професійного вигорання, ми взяли показники професійного вигорання за методикою «Діагностики рівня професійного вигорання» В.В. Бойка провели кореляційний аналіз з показниками комунікативних здібностей за методикою «Виявлення комунікативних і організаторських здібностей» (КОС -2) Б. О. Федоришина, результати якого представлені в табл 3.4.

Таблиця 3.4

Значення коефіцієнтів кореляції Спірмена між показниками рівня синдрому професійного вигорання та показниками комунікаційних здібностей працівників суду

Показники	СЕВ	Рівень значущості кореляції
Комунікативні здібності	- 0,443	$p \leq 0,01$

Відповідно до даних у таблиці 3.4 виявлений зворотній взаємозв'язок між емоційним вигоранням та комунікативними здібностями з рівнем значущості кореляції  $p \leq 0,01$ .

Для виявлення форми взаємозв'язку і параметрів рівняння зв'язку між показниками професійного вигорання та показниками комунікативних здібностей суддей проведено парний регресійний аналіз за допомогою програми Microsoft Excel. Відповідно до результатів було побудовано лінію регресії (рис. 3.15) та побудовано рівняння регресії:

$Y = -123,79x + 267,31$  з коефіцієнтом детермінації  $R^2 = 0,1841$ , де  $Y$  – показник СЕВ,  $x$  – показник комунікативних здібностей.

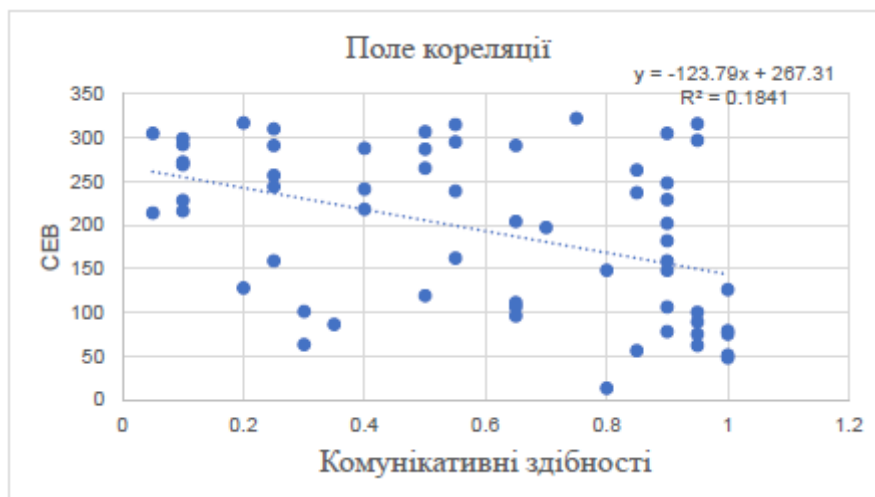


Рис. 3.15. Лінія регресії показників СЕВ з показниками комунікативних здібностей.

На підставі отриманих вище результатів було сформовано зведену таблицю 3.5, в якій відображені результати кореляційного аналізу між показниками прояву синдрому професійного вигорання з індивідуально-психологічними властивостями досліджуваних, а саме: з відповідальністю, креативністю, самостваленням, та комунікативними здібностями.

Таблиця 3.5

Значення коефіцієнтів кореляції Спірмена між рівнем синдрому професійного вигорання та з індивідуально-психологічними властивостями суддів

Показники методик	СЕВ	Рівень значущості кореляції
Відповідальність	0,649	$p \leq 0,01$

Креативність	- 0,421	$p \leq 0,01$
Самоставлення	- 0,553	$p \leq 0,01$
Комунікативні здібності	- 0,443	$p \leq 0,01$

Більш детально отримані результати проаналізовані в наступному підрозділі даної роботи.

### **3.3 Аналіз та інтерпретація отриманих результатів емпіричного дослідження**

Отримані дані за допомогою методики «Діагностики рівня професійного вигорання» В.В. Бойка вказують на те, що серед співробітників у яких відсутній СЕВ виявилось у 35% стаж роботи в компанії складає менше 5 років і у 65% стаж роботи в компанії складає 6 та більше років (рис. 3.2), що свідчить про відсутність специфічного зв'язку СЕВ із стажем професійної діяльності та терміном безпосередньої роботи.

Дані дослідження рівня професійного вигорання свідчать, що у 68% досліджуваних, що мають синдром професійного вигорання виявлено всі три сформовані фази даного синдрому, у 12% відсотків працівників, що мають СЕВ виявлено дві сформовані фази і 20% фахівців знаходяться лише в одній сформованій фазі (рис. 3.4). Ці результати можуть свідчити, що професійна діяльність суддів є достатньо стресогенною і виснажливою, що відображається у показниках професійного вигорання і були б цікаві методи попередження вигорання у судійській системі, що складає перспективи подальших досліджень.

У відповідності до результатів для сформованої фази «тривожна напруга» професійного вигорання домінуючим (42%) симптомом є переживання психотравмувальних обставин (рис. 3.5) який характеризується усвідомленням психотравмуючих факторів даної професійної діяльності, що посилюються та які важко або зовсім не усуніти. Для даного симптому притаманно зростання

роздратування факторами, зазначеними вище, накопичення розпачу та обурення (що часто супроводжується конфліктами з колегами та керівниками). Нерозв'язність ситуації призводить до розвитку інших явищ вигорання. Другим симптомом професійного вигорання, за кількісним показником (36%), є тривога та депресія (рис. 3.5). Даний симптом виявляється у зв'язку виконанням професійних обов'язків в особливо ускладнених обставинах. Почуття незадоволеністю собою і роботою породжують потужні переживання особистісної чи ситуативної тривоги, розчарування у собі, розчарування у обраній професії, розчарування у конкретній посаді чи місці служби. Симптом тривоги та депресії вважається крайньою точкою у формуванні фази «тривожної напруги».

Для фази «резистенція» професійного вигорання досліджуваних домінуючим 49% симптомом є розширення сфери економії емоцій (рис. 3.6). Даний симптом відображається на спілкуванні з рідними та колегами. Якщо в професійній діяльності суддів бути не емоційним є дуже корисним, то у спілкуванні з друзями та близькими це може бути як уникнення контакту та близького спілкування. Втома від відповідей на запитання, від розмов та від контактів на роботі може бути причиною того, що фахівцям менше хочеться спілкуватись з близькими вдома (поза сферою виконання професійних обов'язків). Також слід зазначити, що саме домашні стають першою жертвою професійного вигорання, тому як можуть стикатися з неадекватними емоційними реакціями. На роботі такі працівники часто тримаються відповідно до нормативів та обов'язків, а вдома можуть замикатися в собі і бути дуже скутими у спілкуванні.

Для фази «виснаження» професійного вигорання працівників судової системи домінуючим симптомом (49%) є особистісна віддаленість (деперсоналізація) (рис. 3.7). Працівники з подібним симптомом виявляють широкий діапазон умонастроїв та вчинків у процесі спілкування. Насамперед, відзначається часткова чи повна втрата інтересу до людини – суб'єкта професійної діяльності. Він сприймається фахівцем, як неживий предмет, як об'єкт

маніпуляцій. Цей об'єкт обтяжує своїми потребами та проблемами, неприємною є його сам факт існування, його присутність. Даний симптом, немов метастази, проникає в принципи, установки та систему цінностей особистості самого працівника, внаслідок чого виникає деперсоналізоване захистне ставлення до всіх людей. Така особистість починає тяготитися роботою з людьми і зневажливо ставитися не тільки до клієнтів, а й до колег, стає черстою та незацікавленою до інших.

Аналіз даних дослідження відповідальності за методикою «Багатомірної функціональної діагностики відповідальності В.П. Прядеїна свідчить, що 3% працівників відносяться до безвідповідальних, 17% фахівців є нейтральними або застосовують ситуативний прояв відповідальності, а 80% досліджуваних мають виражену відповідальність (рис. 3.8). Юрист, особливо в судовій системі, має розуміти, що його рішення та дії безпосередньо впливають на життя людей, що вимагає відповідального ставлення до кожного аспекту професійної діяльності. Здатність брати на себе відповідальність є однією з ключових психологічних характеристик, яка визначає надійність та ефективність працівника. Відповідно, відповідальні працівники прикладають волю зусилля щоб зробити те, що потрібно для очікуваного результату, для них важливо щоб клієнт отримав справедливе рішення, поза інших обставин, за яке вони несуть особисту відповідальність.

Аналіз результатів дослідження креативності за модифікованою Н. Бельською версією тесту на креативність Ф. Вільямса вказує, серед досліджуваних працівників судової системи виявилось 2% працівників дуже високим рівнем креативності, 3% фахівців з рівнем креативності вище за середній, 5% досліджуваних з високим рівнем креативності, 10% спеціалістів з середнім рівнем креативності, 13% працівників з рівнем креативності нижче за середній та 67% досліджуваних з низьким рівнем креативності (рис. 3.9). Низький рівень креативності у суддів може мати декілька причин, пов'язаних із характером їхньої професійної діяльності. З одного боку, судді працюють у сфері, яка вимагає

суворого дотримання правових норм, правил і процедур. Їхнє завдання полягає не у створенні нових рішень, а у застосуванні існуючих правових інструментів до конкретних ситуацій. Низький рівень креативності в цьому контексті може бути наслідком: формального підходу до виконання обов'язків, тому як судді зобов'язані дотримуватися закону, що обмежує можливість використання нестандартних підходів; розвиненого почуття відповідальності, тому як рішення судді можуть мати значний вплив на життя людей, що зумовлює потребу уникати ризиків, пов'язаних із використанням креативних, але менш перевірених підходів. З іншого боку, низький рівень креативності може також обмежувати здатність суддів адаптуватися до складних і нестандартних ситуацій, що виникають через динамічні зміни у суспільстві та правовій системі. У сучасному світі, де право розвивається швидкими темпами, певний рівень креативності може бути необхідним для пошуку нових інтерпретацій законів або рішень у випадках, які виходять за межі стандартних процедур.

Аналіз результатів дослідження самоствавлення по тесту - опитувальнику В.В. Століна, С.Р. Пантелєєва вказує, що 2% досліджуваних мають самоствавлення на рівні середньостатистичної норми, 29% фахівців мають занижений рівень самоствавлення і 69% працівників сфери обслуговування мають завищений рівень самоствавлення (рис. 3.10). Те, що переважна більшість суддів мають завищений рівень самоствавлення, можна інтерпретувати з кількох перспектив, враховуючи специфіку їхньої професійної діяльності та психологічні фактори, які на це можуть впливати. По-перше, слід зазначити, що посада судді асоціюється з високим соціальним статусом, що може обумовлювати саме по собі високу самооцінку і сприяти завищенню самоствавлення. По-друге, через постійну необхідність приймати рішення, судді можуть формувати сильне переконання у своїй компетентності та моральності, що впливає на підвищення рівня самоствавлення та впевненості у собі. Тобто, можна говорити, що впевненість у своїх здібностях та високий рівень самоствавлення допомагає суддям ефективніше приймати рішення, без зайвих вагань та сумнівів. Проте, завищене самоствавлення

може призводити до гіпертрофованої самовпевненості, ігнорування зворотного зв'язку, а іноді — до авторитарності або недостатньої самокритичності.

Аналіз результатів дослідження комунікативних здібностей за методикою «Виявлення комунікативних і організаторських здібностей» (КОС-2) Б. О. Федоришина свідчить, що 3% досліджуваних мають високий рівень комунікативних здібностей, 8% фахівців мають середній рівень комунікативних здібностей, 13% спеціалістів нижче середнього рівня комунікативних здібностей, 35% низький рівень комунікативних здібностей та 41% дуже високий рівень комунікативних здібностей (рис. 3.11). Результати щодо рівня комунікативних здібностей суддів свідчать про досить неоднорідний розподіл, що заслуговує на глибоке тлумачення. Судді з дуже високим рівнем комунікативних здібностей, ймовірно, мають значні навички встановлення контактів, переконання та ведення діалогу. Це може бути пов'язано з тим, що їхня робота вимагає активного спілкування, ведення судових засідань, аргументування рішень та побудови довірчих відносин. Ці судді, ймовірно, більш екстравертовані, відкриті до спілкування та краще володіють емоційним інтелектом, що допомагає їм ефективно взаємодіяти в різних ситуаціях.

Судді з низьким рівнем комунікативних здібностей можуть бути більш орієнтованими на аналіз і розв'язання юридичних питань, а не на соціальні чи комунікативні аспекти роботи. Можливо, вони надають перевагу формальному стилю спілкування, уникненню конфліктів чи активної взаємодії. Недостатні комунікативні здібності можуть створювати труднощі у взаємодії з колегами, учасниками судового процесу або суспільством, що потенційно впливає на якість виконання обов'язків.

Тож, висока частка суддів із дуже високим (41%) і низьким (35%) рівнем комунікативних здібностей може вказувати на відсутність загальної норми розвитку цих навичок у професійній підготовці. Можливо, комунікативні здібності не є основним критерієм для відбору або навчання суддів. Низький рівень комунікативних здібностей у значної частини суддів може бути

обумовлений особливостями їхньої роботи, яка передбачає переважно формальні відносини та обмежену кількість неформального спілкування.

Аналіз результатів перевірки першої гіпотези, відповідно до якої, чим вищий рівень відповідальності у суддів, тим вищий рівень професійного вигорання, показав, що за результатами кореляційного аналізу виявлений прямий взаємозв'язок між показниками професійного вигорання та відповідальністю з рівнем значущості кореляції  $p \leq 0,01$  (таблиця 3.1), що в свою чергу свідчить про доведеність першої гіпотези. Відповідальність може ставати фактором ризику, оскільки високовідповідальні люди схильні брати на себе значні обов'язки, відчувати емоційний тиск і стрес через неможливість впоратися з усіма завданнями. Це особливо важливо для суддів, де прийняття рішень часто має серйозні наслідки. За результатами парного регресійного аналізу виявлено форму і виведено рівняння зв'язку між показниками професійного вигорання та показниками відповідальності працівників судової системи (рис. 3.12), що свідчить про те, що відповідальність не може вважатися передумовою професійного вигорання, тому як коефіцієнт множинної кореляції  $R^2 = 0,4126$ , що є меншим 0,5. Тобто, можна говорити про існування факторів, які в більшій мірі зумовлюють виникнення професійного вигорання у суддів, ніж прояви відповідальності.

Аналіз результатів перевірки другої гіпотези, відповідно до якої, чим вищий рівень креативності працівників, тим нижчий рівень професійного вигорання, показав, що за результатами кореляційного аналізу виявлений зворотній взаємозв'язок між показниками професійного вигорання та показниками креативності суддів з рівнем значущості кореляції  $p \leq 0,01$  (таблиця 3.2), що в свою чергу свідчить про доведеність другої гіпотези. Відповідно, незважаючи на нормативність професійної діяльності суддів, креативні особи можуть шукати нестандартні підходи до вирішення проблем, що допомагає їм краще справлятися зі стресовими ситуаціями. Для суддів це може означати здатність знаходити більш гнучкі способи вирішення конфліктів або адаптуватися до складних умов роботи.

За результатами парного регресійного аналізу виявлено форму і виведено рівняння зв'язку між показниками професійного вигорання та показниками креативності фахівців (рис. 3.13), що свідчить, про те, що креативність не може вважатися передумовою професійного вигорання бо коефіцієнт множинної кореляції  $R^2 = 0,1833$ , що є меншим 0,5. Інтерпретуючи отримані результати можемо стверджувати, що у суддів з високою креативністю менш ймовірним синдром професійного вигорання (бо їхня креативність дозволяє їм уникати рутинної роботи, яка займає багато робочого часу).

Аналіз результатів перевірки третьої гіпотези, відповідно до якої, чим нижчий рівень показників самоствалення у працівника, тим вищий рівень професійного вигорання, показав, що за результатами кореляційного аналізу виявлений зворотній взаємозв'язок між показниками професійного вигорання та показниками самоствалення працівників з рівнем значущості кореляції  $p \leq 0,01$  (таблиця 3.3), що в свою чергу свідчить про доведеність третьої гіпотези. Люди з позитивним самостваленням краще сприймають себе, адекватно оцінюють свої можливості і менш схильні до самокритики. У суддів це може допомогти уникнути почуття провини чи професійного виснаження, яке часто супроводжує професійні невдачі. За результатами парного регресійного аналізу виявлено форму і виведено рівняння зв'язку між показниками професійного вигорання та показниками самоствалення (рис. 3.14), наведене свідчить, що самоствалення також в меншій мірі може вважатися передумовою професійного вигорання, бо коефіцієнт множинної кореляції  $R^2 = 0,318$ , що є меншим 0,5. Приймаючи до уваги наведені вище дані, можемо стверджувати, що у працівників сфери обслуговування із заниженою самооцінкою більш вірогідно виникнення синдрому професійного вигорання (бо занижена самооцінка може викликати негативне ставлення до роботи і викликати тривожність), наші висновки збігаються з поглядами таких дослідників, як Х. Маслач та О. П. Ляц.

Аналіз результатів перевірки четвертої гіпотези, відповідно до якої, чим вищий рівень комунікативних здібностей, тим нижче рівень професійного

вигорання, показав, що за результатами кореляційного аналізу виявлений зворотній взаємозв'язок між емоційним вигоранням та комунікативними здібностями з рівнем значущості кореляції  $p \leq 0,01$  (таблиця 3.5), що в свою чергу свідчить про доведеність четвертої гіпотези. Відповідно, судді з добре розвиненими комунікативними навичками легше встановлюють контакти, отримують підтримку від колег, знижують конфліктність у роботі, що допомагає зменшити стрес і запобігти вигоранню. За результатами парного регресійного аналізу виявлено форму і виведено рівняння зв'язку між показниками професійного вигорання та показниками комунікативних здібностей працівників сфери обслуговування (рис. 3.18), наведене свідчить, що комунікативні здібності також не можуть вважатися передумовою професійного вигорання бо коефіцієнт множинної кореляції  $R^2 = 0,1841$ , що є меншим 0,5. Інтерпретуючи отримані результати, можемо стверджувати, що співробітники сфери обслуговування з високими комунікативними здібностями мають меншу вірогідність набуття синдрому професійного вигорання, ніж ті спеціалісти у яких низькі показники комунікативних здібностей, бо в процесі комунікації працівники виявляють багато непорозумінь і тим самим попереджають виникнення конфліктів у професійній сфері. З нашими висновками узгоджуються погляди дослідників О. П. Ляц та Л.В. Сіроха.

Відповідно, концептуальна гіпотеза була в цілому доведена, що існують особливості прояву професійного вигорання серед фахівців судової системи.

### **Висновки до третього розділу.**

В третьому розділі були представлені результати емпіричного дослідження з метою виявити особливості прояву професійного вигорання серед суддів. У досліджуванні були визначені об'єкт, предмет, гіпотеза та відповідні до неї чотири емпіричних припущення, підібрано релевантну вибірку та надійний психодіагностичний інструментарій.

За результатами емпіричного дослідження було виявлено, що переважна частина суддів є високовідповідальними та впевненими у собі людьми, проте з додстатньо низькими рівнями креативні і посередніми комунікативними здібностями.

За результатами статистичного аналізу можна підсумувати, що:

- перше емпіричне припущення про те, що чим вищий рівень відповідальності у суддей, тим вищий рівень професійного вигорання – було підтверджено;

- друге емпіричне припущення про те, що чим вищий рівень креативності у суддей, тим нижчий рівень професійного вигорання – також було підтверджено;

- третє емпіричне припущення про те, що чим нижчий рівень показників самоствалення та його складових у суддей, тим вищий рівень професійного вигорання – підтверджено частково, тому як не за всіма складовими самоствалення було виявлено статистично значущі кореляційні зв'язки;

- четвєрте емпіричне припущення про те, що чим вищий рівень комунікативних здібностей, тим нижче рівень професійного вигорання також було підтверджено.

Також в межах статистичного аналізу було з'ясованою, що відповідальність, креативність, самоствалення, комунікативні здібності не є суттєвими передумовами професійного вигорання у фахівців судової системи, що породжує перспективи подальших досліджень обраної проблематики.

## ВИСНОВКИ

В рамках нашого дослідження теоретично обґрунтовано, організовано та проведено емпіричне дослідження, здійснено статистичну обробку отриманих даних та проведений аналіз результатів емпіричного дослідження особливостей прояву професійного вигорання судей.

1. Здійснено теоретичний аналіз наукових підходів щодо феномену професійного вигорання та встановлено, що:

- вивчення феномену професійного вигорання проводяться в різних країнах всього світу, таких як США, Канада, Китай, Україна та в інших країнах Європи і є досить «молодим» явищем (воно досліджується майже 50 років). Проте, проблема професійного вигорання набуває все більшої актуальності з розвитком ІКТ, диференціації каналів ІКТ, автоматизації виробництва; з обмеженнями, що виникли внаслідок COVID 19 та збройної агресії російської федерації.

- термін «професійне вигорання» не є з тих, які мають чітко визначене поняття у системі психологічних знань і є ще ряд різних назв цього явища, але які мають теж значення, наприклад, «професійне вигорання» (Л. Карамушка, Л. Юр'єва, Т. Ронгінська), «професійне згорання» (Т. Яценко, Т. Форманюк), «професійне вигоряння» (Н. Самикіна, О. Коноплицька, Т. Вашека, Н. Янушева), «професійне перегорання» (В. Від), «психічне вигорання» (О. Рукавішніков, Н. Водоп'янова).

- термін «професійне вигорання» використовується особливо до явища в професійному контексті і не повинен використовуватися для опису досвіду людини в інших сферах життя. Явище професійного вигорання визнано у відповідності до МКХ-11 синдромом, який концептуалізується, як результат хронічного стресу на робочому місці, з яким не впоратися. Він характеризується трьома вимірами: почуття виснаження або енергія виснаження; підвищена психічна віддаленість від роботи або почуття негативізму чи цинізму, пов'язаного з роботою; зниження професійної ефективності.

- на професійне вигорання впливають особистісні детермінанти – соціально-економічної нестабільності, незахищеності, міжособистісної та соціальної ізоляції; висока мотивація влади; неконструктивні моделі поведінки; слабка «Я-концепція», низька професійна мотивація. Ситуативні чинники - несправедливість, соціальне порівняння й оцінка інших, негативні, нерівність взаємин, напружені або «холодні» стосунки з колегами і підлеглими тощо. Професійні фактори - емоційно насичене ділове спілкування, необхідність постійного саморозвитку і підвищення професійної компетентності, когнітивно складні комунікації, адаптація до нових людей, змінні професійні ситуації, самоконтроль і вольове рішення, пошук нових рішень, нецікава робота, необхідність творчого пошуку, відсутність готових рішень, тощо.

- серед якостей, які сприяють успішності виконання професійної діяльності, а також серед тих, які перешкоджають ефективності професійної діяльності знаходяться індивідуальні психологічні чинники, що можуть бути детермінантами професійного вигорання для працівників.

В другому розділі представлено методологічне обґрунтування особливостей прояву професійного вигорання суддей. За результатами аналізу психологічних особливостей юридичної сфери було визначено ключові фактори їхньої професійної успішності і, відповідно, попередження виникнення у фахівців симптомів професійного вигорання. На основі вищезазначених досліджень визначено, що успішний юрист має володіти високим рівнем емоційної стійкості, аналітичного мислення і креативності, комунікативних навичок, моральної зрілості, а також важливим є прагнення до професійного розвитку та здатність до адаптації в умовах змін. Розвиток цих якостей дозволяє юристам ефективно виконувати свої обов'язки, зберігати високу працездатність та сприяти зміцненню довіри до правової системи.

Внаслідок аналізу психодіагностичного інструментарю було вибрано: методику «Діагностики рівня професійного вигорання» В.В. Бойка; методику «Багатомірно- функціональну діагностика відповідальності (ОТВ-70) В.П.

Прядеїна; модифіковану україномовну версію тесту на креативність Ф. Вільямса (Н. Бельська); тест-опитувальник самоствалення В.В. Століна, С.Р. Пантелеєва; методику «Виявлення комунікативних і організаторських здібностей» (КОС -2) Б. О. Федоришина.

В третьому розділі були представлені результати емпіричного дослідження з метою виявити особливості прояву професійного вигорання серед суддів. У досліджуванні були визначені об'єкт, предмет, гіпотеза та відповідні до неї чотири емпіричних припущення, підбрано релевантну вибірку та надійний психодіагностичний інструментарій.

За результатами емпіричного дослідження було виявлено, що переважна частина суддів є високовідповідальними та впевненими у собі людьми, проте з достатньо низькими рівнями креативності і посередніми комунікативними здібностями.

За результатами статистичного аналізу можна підсумувати, що:

- перше емпіричне припущення про те, що чим вищий рівень відповідальності у суддів, тим вищий рівень професійного вигорання – було підтверджено;
- друге емпіричне припущення про те, що чим вищий рівень креативності у суддів, тим нижчий рівень професійного вигорання – також було підтверджено;
- третє емпіричне припущення про те, що чим нижчий рівень показників самоствалення та його складових у суддів, тим вищий рівень професійного вигорання – підтверджено частково, тому як не за всіма складовими самоствалення було виявлено статистично значущі кореляційні зв'язки;
- четверте емпіричне припущення про те, що чим вищий рівень комунікативних здібностей, тим нижче рівень професійного вигорання також було підтверджено.

Також в межах статистичного аналізу було з'ясовано, що відповідальність, креативність, самоствалення, комунікативні здібності не є суттєвими

передумовами професійного вигорання у фахівців судової системи, що породжує перспективи подальших досліджень обраної проблематики.

## СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Антонова О.Є. До проблеми визначення сутності поняття креативності : проблеми та пошуки. *Нові технології навчання: Наук.-метод, зб.* / Інститут інноваційних технологій і змісту освіти Міністерства освіти і науки, молоді та спорту України, Академія міжнародного співробітництва з креативної педагогіки Київ – Вінниця. 2012. Вип. 71. С. 8 - 15.
2. Бардин Н. М. Стресостійкість : навчальний посібник. Львів : Львівський державний університет внутрішніх справ, 2021. 204 с.
3. Бещук – Венгерська Н.В. Профілактика синдрому професійного вигорання у педагогів. *Методичний посібник.* Вінниця: ММК 2015. 39 с.
4. Бельська Н.А., Мельник М.Ю., Новгородська М.М. Діагностика креативності у профорієнтаційній роботі : методичні рекомендації. Київ : Інститут обдарованої дитини НАПН України, 2021. 72 с.
5. Беляєва С. Професійне вигорання: шляхи запобігання. *Слово Національної школи суддів України.* 2014. № 3 (8). С. 121–146.
6. Бочелюк В.Й. Юридична психологія: навч. посібник. Київ: Центр учб. літ., 2017. 335 с.
7. Бочелюк В., Панов М., Панов Т. Хміст і психологічні особливості професійної діяльності юриста. *Перспективи та інноваційні науки.* 2023. № 14(23). С. 613 – 621.
8. Грибова Л. В. Формування культури професійного спілкування фахівців сфери обслуговування в процесі підвищення кваліфікації. *Вчені записки ТНУ імені В. І. Вернадського. Серія: Економіка і управління.* 2018. №6. С. 23 - 27.
9. Дегтярьова Г.С., Руденко Л. А. Теоретичні та методичні основи розвитку комунікативної компетентності майбутніх фахівців сфери обслуговування : навчально – методичний посібник. К. : Педагогічна думка, 2010. 192 с.

10. Дільна З. Ф.. Професійне вигорання судді: поняття та шляхи подолання. *Часопис Національного університету «Острозька академія». Серія «Право».* 2020. № 2(22). Режим доступу : <http://lj.oa.edu.ua/articles/2020/n2/20dzftsp.pdf>.

11. Дьоміна Г.А., Мельничук О.Б. Психологічні особливості професійного вигорання психологів – психосоматів. *Вчені записки ТНУ імені В.І. Вернадського. Серія : Психологія.* 2021. Том 32 (71). № 4. – С. 28 – 34.

12. Збірник методик для діагностики психологічної готовності військовослужбовців військової служби за контрактом до діяльності у складі миротворчих підрозділів : Методичний посібник / О.М. Кокун, І.О. Пішко, Н.С. Лозінська, О.В. Копаниця, О.Р. Малхазов |– К. : НДЦ ГП ЗСУ, 2011. – 281 с.

13. Іванова О. А. Особистість сучасного фахівця сфери послуг. *Вісник Університету ім. А. Нобеля: Серія «Педагогічні науки».* 2019. №1. С. 49 – 54.

14. Іванова Т. Тривога як психологічний феномен. *Вісник Львівського університету. Серія психологічні науки.* Л., 2020. Випуск 6. С. 72 – 78.

15. Івашкевич І.В. Особливості професійної діяльності юриста та структура його професійної компетентності. *Наукові записки Національного університету «Острозька академія». Серія: Психологія.* 2016. Вип.3. С. 79-93.

16. Івашкевич І.В. Професійна компетентність юриста як психологічна проблема. *Проблеми сучасної психології: збірник наукових праць К-ПНУ імені Івана Огієнка, Інституту психології імені Г.С.Костюка НАПН України.* 2016. Вип.31. С. 94-107.

17. Казміренко Л.І., Кудерміна О.І. Юридична психологія. Хрестоматія. К. : Національна академія внутрішніх справ, 2017. 427 с.

18. Карамушка Л.М., Москальов М. В. Психологія підготовки майбутніх менеджерів до управління змінами в організації: монографія. К. – Львів : Сполом, 2011. 216 с.

19. Карамушка, Л.М., Зайчикова Т. В. Технологія профілактики та подолання синдрому професійного вигорання в організаціях. *Технології роботи*

організаційних психологів: Навч. посіб. для студентів вищ. навч. закл. та слухачів ін.-тів післядиплом. освіти / За наук. ред. Л.М.Карамушки. К.: Фірма „Інкос” 2005. С. 274 – 307.

20. Климчук В.О. Математичні методи у психології. Навчальний посібник для студентів психологічних спеціальностей / В.О. Климчук. - К. : Освіта України, 2009. - 288 с.

21. Кокун О.М. Психологія професійного становлення сучасного фахівця : Монографія. / О.М. Кокун – К. : ДП "Інформ.-аналіт. агенство", 2012. – 200 с.

22. Кокун О.М. Збірник психодіагностичних методик для професійно-психологічного відбору кандидатів на військову службу за контрактом у Збройних Силах України: метод. посіб. / О.М. Кокун, В. М. Мороз, Н.С. Лозінська, І.О. Пішко. - К. : Видавничий дім “Освіта України”, 2021. - 74 с.

23. Кононенко С.В. Психологічний аналіз професійної діяльності фахівців юридичного профілю. *Проблеми сучасної психології: збірник наукових праць К-ПНУ імені Івана Огієнка, Інституту психології імені Г.С.Костюка НАПН України*. 2011. Вип. 14. С. 361-370.

24. Кононенко С.В. Моделі формування правосвідомості майбутніх фахівців юридичного профілю. *Проблеми сучасної психології*. 2021. №1(20). С. 74–82.

25. Коць М. Психологічний аналіз професійного вигорання у студенській молоді. *Психологія: реальність перспективи*. 2022. № 14. С. 125 – 129.

26. Лаврова М. Г. Теоретичний аналіз сучасних поглядів на поняття «професійне вигорання». *Вісник ОНУ ім. І.І. Мечникова. Психологія*. 2014. Т. 19. Вип. 2 (32). С. 194 – 202.

27. Максименко С.Д., Медведєв В.С. Діяльність як проблема юридичної психології. *Право і Безпека*. 2012. № 1. С. 311–316.

28. Максимець С.М. Психологічні детермінанти професійного вигорання працівників контактного центра. *Вісник КІБІТ*. Київ : Вид-во КІБІТ, 2018. Випуск 37. С. 97-101.

29. Максимець С. М., Фриз І. В. Формування відповідальності як умова запобігання професійному вигоранню. Матеріали науково-практичної конференції з міжнародною участю «Вища освіта в медсестринстві: проблеми і перспективи» (Житомир, 25 – 26 жовтня 2018 р.) / Житомирський державний університет імені Івана Франка. Ж. : ІЗМН, 2018. С.112 – 120.

30. Маршалок С.І. Психологічні особливості професійної діяльності фахівців юридичної сфери. Науковий вісник Львівського державного університету внутрішніх справ. 2013. №1. С. 179 – 188.

31. Мащак С. О. Професійне вигорання особистості як соціально-психологічна проблема. Науковий вісник Львівського державного університету внутрішніх справ. серія психологічна. 2012. Вип. 2(1). С. 444 - 452.

32. Мірошниченко О.А. Профілактика синдрому «професійного вигорання» у працюючих в екстремальних умовах: навчально-методичний посібник. Житомир : Видво ЖДУ ім. І. Франка, 2015. 156 с.

33. Мудрик А., Кихтюк О. До питання професійної компетентності юриста. *Психологічні перспективи*. 2020. Вип.35. С. 83-100.

34. Наумова В. Ю. Феномен професійного вигорання // Освіта дорослих: енциклопедичний словник / за ред. В.Г.Кременя, Ю.В.Ковбасюка; [упоряд.: Н.Г.Протасова, Ю.О.Молчанова, Т.В.Куренна; ред.рада: В.Г.Кремень, Ю.В.Ковбасюк, Н.Г.Протасова та ін.]; Над. акад. пед. наук України, Над. акад. держ. упр. при Президентові України [та ін.]. К.: Основа, 2014. – 496 с.

35. Озерський І. В. Актуальні проблеми юридичної психології : навч. посіб. Миколаїв : Вид-во ЧНУ ім. Петра Могили, 2021. – 300 с.

36. Орловський О.А. Проблема діяльності в юридичній психології. Вчені записки ТНУ імені В.І. Вернадського. Серія: Психологія. 2021. Том 32 (71) №4. С. 54 – 59.

37. Паловські Ю.О. Специфіка та детермінанти професійного вигорання керівників бізнесу. *Габітус*. 2021. № 3. С. 175 – 182.

38. Поджіо Т.Ю. Аналіз психодинамічного інструментарію для дослідження професійного вигорання науково-педагогічних працівників закладів вищої освіти. Вчені записки ТНУ імені В.І. Вернадського. Серія : Психологія. К., 2021. Том 32 (71). № 3. С. 88 - 92.

39. Психологічні технології ефективного функціонування та розвитку особистості : монографія / С. Д. Максименко, С. Б. Кузікова, В. Л. Зливков. – 3-тя книга. - Суми : Вид-во СумДПУ імені А. С. Макаренка, 2019. – 540 с.

40. Процик І.С. Професійне вигорання працівників, як гальмівний чинник розвитку підприємництва в умовах розширення міжнародних економічних відносин / І. С. Процик, О. Б. Романська // Менеджмент та підприємництво в Україні: етапи становлення і проблеми розвитку – 2021. - № 2 (6). – С. 99 – 105.

41. Синдром "професійного вигорання" та професійна кар'єра працівників освітніх організацій : гендерні аспекти : навч. посіб. для студ. вищ. навч. закл. та слухачів ін-тів після диплом. освіти / С.Д. Максименко, Л.М. Карамушка, Т.В.Зайчикова, О.І. Бондарчук, В.Т. Биковський та ін.; за наук. ред. С.Д. Максименка, Л.М. Карамушки, Т.В. Зайчикової. 2-е вид., перероб. та доп. Київ : Міленіум, 2006. – 368 с.

42. Сіроха Л.В. Професійне вигорання працівників правничих професій у період їхнього професійного становлення. Психологія праці; інженерна психологія. 2019. № 2. С. 129 -133.

43. Сіпко Л.О., Бузницька Л.С. Психологічні детермінанти професійного вигорання у працівників соціометричних професій. Psychological journal. 2019. Вип. 5. № 9. С. 22 – 233.

44. Стрес та стресостійкість в діяльності працівників правоохоронних органів /за ред. Н. Бардин, Ю. Жидецький, Я. Когут, Н. Пряхіна, В. Ясінський. Л. : Львівський державний університет внутрішніх справ, 2020. 119 с.

45. Черновський О.К. Професійна втома або синдром професійного вигорання працівників органів суду. *Науковий часопис НПУ імені М. П. Драгоманова. Серія 18 : Економіка і право.* 2012. Вип. 17. С. 63-68.

46. Чуйко Г. В., Гуляс І. А. Синдром вигорання: коли він починається? *Наука і освіта*. 2008. № 8/9. С. 119 - 124.
47. Чумак В. В. Психологічні особливості професійного вигорання в зрілому юнацькому віці. *Науковий вісник Херсонського державного університету. Серія «Психологічні науки»* : зб. наук, праць. Херсон : Херсонський державний університет, 2016. Т. 1, Вип. 5. С. 184 – 190.
48. Шайлеш К. Вигорання та лікарі: поширеність, профілактика та втручання. *Охорона здоров'я*. 2016. Вип. 37, № 4. С. 1 – 9.
49. Шевченко В., Джоган Д. Мотивація професійної діяльності майбутнього психолога. *Науковий вісник МНУ імені В.О. Сухомлинського. Психологічні науки*. 2017. № 1. С. 203 – 206.
50. Шепітько В. Ю. Психологія судової діяльності : навч. посіб. Харків : Право, 2006. 160 с.
51. Шкраб'юк В. С., Білик Д. І. Професійне вигорання особистості: психологічний аналіз проблеми. *Психологічні науки*. 2020. № 10 (86). С. 293 – 296.
52. Burns T., Huang J., Krivkovich A. Women do more to fight burnout – it's burning them out [Електронний ресурс] Режим доступу: URL: <https://hbr.org/2021/10/women-do-more-to-fight-burnout-and-its-burning-them-out>.
53. Cox J. Why women are more burned out than men [Електронний ресурс]. Режим доступу: URL: <https://gdc.unicef.org/resource/why-women-are-more-burned-out-men>.
54. Freudenberger H. J. Staff Burn-Out. *The Society for the Psychological Study of Social Issues*. Volume 30, Issue 1. 1974. P. 159 – 165.
55. Fontes F. Freudenberger and the making of burnout as a psychopathological syndrome [Електронний ресурс]. Режим доступу: URL: [https://www.academia.edu/44626012/Herbert\\_J\\_Freudenberger\\_and\\_the\\_making\\_of\\_burnout\\_as\\_a\\_psychopathological\\_syndrome](https://www.academia.edu/44626012/Herbert_J_Freudenberger_and_the_making_of_burnout_as_a_psychopathological_syndrome).
56. Krivkovich A. The state of burnout for women in the workplace [Електронний ресурс]. Режим доступу: URL: <https://www.mckinsey>.

com/featured-insights/diversity-and-inclusion/the-state-of- burnout-for-women-in-the-workplace.

57. Leiter M. P. Burnout and workplace injuries: a longitudinal analysis. In A. M. Rossi, J. C. Quick, & P. L. Perrewe (Eds) / M. Leiter, C. Maslach. B. : Healthy Workplaces: An Interdisciplinary Center, University of California, 2009. P. 3 - 18.

58. Malesic J. How men burn out [Электронный ресурс] Режим доступа: URL: <https://www.nytimes.com/2022/01/04/opinion/burnout-men-signs.html>.

59. Maslach C. Job burnout: new directions in research and intervention. Current Directions in Psychological Science. B. : 2003. Vol. 12. P. 189-192.

60. Мссоу J. Burnout is real. Here's how to work through it [Электронный ресурс]. Режим доступа: URL: <https://www.menshealth.com/health/a28859771/burnout-is-real-heres-how-to-work-through-it/>.

61. Nelson A. Failure and burnout are tough on men [Электронный ресурс] Режим доступа: URL: <https://www.psychologytoday.com/us/blog/he-speaks-she-speaks/202205/failure-and-burnout-are-tough-on-men>.

62. Parmelee M. Women continuing to face alarmingly high levels of burnout, stress in the “new normal” of work [Электронный ресурс] / M. Parmelee // Режим доступа: URL: <https://www.forbes.com/sites/deloitte/2022/04/26/women-continuing-to-face-alarmingly-high-levels-of-burnout-stress-in-the-new-normal-of-work/?sh=37ab54d7432e>.

63. Robinson J. How to sport the signs of burnout and overcome it [Электронный ресурс].Режим доступа: URL:<https://www.mensjournal.com/health-fitness/what-is-burnout-and-how-to-overcome-it-mens-journal/>.

64. Werner L. How to help women in the workplace overcome burnout [Электронный ресурс] Режим доступа: URL: <https://www.ddiworld.com/blog/overcome-burnout>.

65. World health organization [Электронный ресурс] / Режим доступа: URL: <https://www.who.int/tools/occupational-hazards-in-health-sector/occup-stress-burnout-fatigue>.



## ДОДАТКИ

### Додаток А

**Результати дослідження за методикою В.В. Бойко «Діагностика рівня професійного вигорання»**

Досліджувані	Фаза "Напруження" (ТН)				Всього по фазі ТН	Фаза "Резистенція" (Р)				Всього по фазі Р
	Переживання психотравмуючих обставин	Незадоволеність собою	Загнаність в клітку	Тривога й депресія		Неадекватне вибіркоче професійне реагування	Емоційно-моральна дезорієнтація	Розширення сфери економії емоцій	Редукція професійних обов'язків	
<b>1</b>	27	10	1	8	<b>46</b>	21	10	16	12	<b>59</b>
<b>2</b>	12	5	16	8	<b>41</b>	10	24	18	25	<b>77</b>
<b>3</b>	22	5	11	13	<b>51</b>	21	7	8	27	<b>63</b>
<b>4</b>	27	10	23	13	<b>73</b>	22	9	20	28	<b>79</b>
<b>5</b>	10	0	1	6	<b>17</b>	22	7	2	17	<b>48</b>
<b>6</b>	10	8	11	10	<b>39</b>	20	12	2	15	<b>49</b>
<b>7</b>	15	10	16	8	<b>49</b>	12	7	15	17	<b>51</b>
<b>8</b>	7	5	21	10	<b>43</b>	20	30	18	28	<b>96</b>
<b>9</b>	15	8	21	8	<b>52</b>	12	7	2	25	<b>46</b>
<b>10</b>	24	10	10	18	<b>62</b>	22	14	20	12	<b>68</b>
<b>11</b>	24	8	13	23	<b>68</b>	20	2	11	25	<b>58</b>
<b>12</b>	27	10	12	13	<b>62</b>	17	4	11	23	<b>55</b>
<b>13</b>	5	0	1	5	<b>11</b>	10	12	0	9	<b>31</b>
<b>14</b>	5	5	6	10	<b>26</b>	15	10	0	4	<b>29</b>
<b>15</b>	19	0	6	15	<b>40</b>	20	22	3	12	<b>57</b>
<b>16</b>	7	5	6	2	<b>20</b>	21	22	3	25	<b>71</b>
<b>17</b>	17	0	6	20	<b>43</b>	8	20	17	15	<b>60</b>
<b>18</b>	27	20	30	30	<b>107</b>	30	25	30	30	<b>115</b>
<b>19</b>	24	0	21	6	<b>51</b>	2	17	3	9	<b>31</b>
<b>20</b>	14	2	11	3	<b>30</b>	15	0	11	2	<b>28</b>
<b>21</b>	14	5	10	23	<b>52</b>	2	9	21	22	<b>54</b>

<b>22</b>	27	8	10	6	<b>51</b>	15	15	10	10	<b>50</b>
<b>23</b>	27	9	10	23	<b>69</b>	12	2	16	25	<b>55</b>

<b>24</b>	12	12	21	13	<b>58</b>	26	9	13	28	<b>76</b>
<b>25</b>	27	15	21	13	<b>76</b>	26	7	18	12	<b>63</b>
<b>26</b>	0	3	1	3	<b>7</b>	10	20	0	5	<b>35</b>
<b>27</b>	0	5	1	5	<b>11</b>	15	22	2	17	<b>56</b>
<b>28</b>	15	3	1	6	<b>25</b>	10	5	6	13	<b>34</b>
<b>29</b>	17	13	21	13	<b>64</b>	22	22	20	28	<b>92</b>
<b>30</b>	17	7	11	13	<b>48</b>	17	14	18	28	<b>77</b>
<b>31</b>	5	6	16	10	<b>37</b>	20	15	0	17	<b>52</b>
<b>32</b>	17	0	11	13	<b>41</b>	22	7	11	24	<b>64</b>
<b>33</b>	7	5	6	8	<b>26</b>	15	17	8	22	<b>62</b>
<b>34</b>	0	3	16	8	<b>27</b>	15	7	0	19	<b>41</b>
<b>35</b>	12	3	1	7	<b>23</b>	10	10	3	12	<b>35</b>
<b>36</b>	5	0	6	0	<b>11</b>	15	10	3	12	<b>40</b>
<b>37</b>	0	0	0	5	<b>5</b>	5	8	0	2	<b>15</b>
<b>38</b>	5	0	6	8	<b>19</b>	15	12	3	15	<b>45</b>
<b>39</b>	0	0	1	0	<b>1</b>	0	10	0	2	<b>12</b>
<b>40</b>	5	0	6	5	<b>16</b>	15	2	0	5	<b>22</b>
<b>41</b>	0	0	0	5	<b>5</b>	5	8	0	2	<b>15</b>
<b>42</b>	2	3	0	0	<b>5</b>	17	17	12	14	<b>60</b>
<b>43</b>	8	16	6	0	<b>30</b>	5	10	7	8	<b>30</b>
<b>44</b>	24	30	23	25	<b>102</b>	20	20	20	25	<b>85</b>
<b>45</b>	19	8	13	15	<b>55</b>	25	20	2	25	<b>72</b>
<b>46</b>	4	0	10	2	<b>16</b>	25	5	0	7	<b>37</b>
<b>47</b>	4	0	1	12	<b>17</b>	17	15	0	9	<b>41</b>
<b>48</b>	0	3	0	0	<b>3</b>	0	22	2	2	<b>26</b>
<b>49</b>	9	7	11	15	<b>42</b>	25	7	2	23	<b>57</b>
<b>50</b>	4	13	15	10	<b>42</b>	26	19	9	19	<b>73</b>
<b>51</b>	2	5	2	15	<b>24</b>	27	2	12	28	<b>69</b>
<b>52</b>	5	0	0	0	<b>5</b>	0	0	3	10	<b>13</b>
<b>53</b>	0	0	21	2	<b>23</b>	21	4	10	10	<b>45</b>
<b>54</b>	8	8	1	13	<b>30</b>	20	5	12	20	<b>57</b>
<b>55</b>	12	8	2	20	<b>42</b>	3	15	13	12	<b>43</b>
<b>56</b>	8	5	0	0	<b>13</b>	15	17	10	17	<b>59</b>
<b>57</b>	15	10	11	5	<b>41</b>	22	10	0	8	<b>40</b>
<b>58</b>	9	8	0	10	<b>27</b>	20	9	28	17	<b>74</b>
<b>59</b>	22	16	18	8	<b>64</b>	27	14	15	27	<b>83</b>
<b>60</b>	27	5	10	23	<b>65</b>	17	9	6	23	<b>55</b>
<b>61</b>	12	8	2	20	<b>42</b>	3	15	13	12	<b>43</b>

Досліджувані	Фаза "Виснаження" (В)				Всього по фазі В	Ітого показник СЕВ
	Емоційний дефіцит	Емоційна віддаленність	Особистісна віддаленність (деперсоналізація)	Психосоматичні та психовегетативні порушення		
<b>1</b>	10	13	10	13	<b>46</b>	<b>151</b>
<b>2</b>	3	7	20	22	<b>52</b>	<b>170</b>
<b>3</b>	10	25	13	27	<b>75</b>	<b>189</b>
<b>4</b>	23	25	25	9	<b>82</b>	<b>234</b>
<b>5</b>	5	3	0	10	<b>18</b>	<b>83</b>
<b>6</b>	11	10	3	10	<b>34</b>	<b>122</b>
<b>7</b>	5	3	10	7	<b>25</b>	<b>125</b>
<b>8</b>	11	12	3	7	<b>33</b>	<b>172</b>
<b>9</b>	12	10	10	8	<b>40</b>	<b>138</b>
<b>10</b>	12	2	8	30	<b>52</b>	<b>182</b>
<b>11</b>	15	12	23	27	<b>77</b>	<b>203</b>
<b>12</b>	8	12	13	15	<b>48</b>	<b>165</b>
<b>13</b>	10	13	0	2	<b>25</b>	<b>67</b>
<b>14</b>	3	7	0	2	<b>12</b>	<b>67</b>
<b>15</b>	3	11	18	5	<b>37</b>	<b>134</b>
<b>16</b>	18	7	5	2	<b>32</b>	<b>123</b>
<b>17</b>	5	17	3	12	<b>37</b>	<b>140</b>
<b>18</b>	30	20	28	30	<b>108</b>	<b>330</b>
<b>19</b>	0	0	8	3	<b>11</b>	<b>93</b>
<b>20</b>	10	10	5	10	<b>35</b>	<b>93</b>
<b>21</b>	10	18	16	3	<b>47</b>	<b>153</b>
<b>22</b>	5	15	20	26	<b>66</b>	<b>167</b>
<b>23</b>	13	0	15	15	<b>43</b>	<b>167</b>
<b>24</b>	12	25	15	20	<b>72</b>	<b>206</b>

<b>25</b>	22	20	20	17	<b>79</b>	<b>218</b>
<b>26</b>	0	5	0	0	<b>5</b>	<b>47</b>
<b>27</b>	0	3	0	0	<b>3</b>	<b>70</b>
<b>28</b>	3	12	8	8	<b>31</b>	<b>90</b>
<b>29</b>	23	12	8	15	<b>58</b>	<b>214</b>
<b>30</b>	20	10	10	15	<b>55</b>	<b>180</b>
<b>31</b>	14	12	3	10	<b>39</b>	<b>128</b>
<b>32</b>	9	5	0	15	<b>29</b>	<b>134</b>
<b>33</b>	9	5	3	2	<b>19</b>	<b>107</b>
<b>34</b>	7	10	0	6	<b>23</b>	<b>91</b>
<b>35</b>	0	10	0	18	<b>28</b>	<b>86</b>
<b>36</b>	7	7	0	0	<b>14</b>	<b>65</b>
<b>37</b>	0	10	0	3	<b>13</b>	<b>33</b>
<b>38</b>	5	5	0	3	<b>13</b>	<b>77</b>
<b>39</b>	0	10	0	2	<b>12</b>	<b>25</b>
<b>40</b>	7	10	0	0	<b>17</b>	<b>55</b>
<b>41</b>	0	10	0	3	<b>13</b>	<b>33</b>
<b>42</b>	12	12	0	3	<b>27</b>	<b>92</b>
<b>43</b>	10	2	0	3	<b>15</b>	<b>75</b>
<b>44</b>	27	25	27	15	<b>94</b>	<b>281</b>
<b>45</b>	12	25	10	10	<b>57</b>	<b>184</b>
<b>46</b>	5	10	5	8	<b>28</b>	<b>81</b>
<b>47</b>	5	3	3	6	<b>17</b>	<b>75</b>
<b>48</b>	0	5	0	0	<b>5</b>	<b>34</b>
<b>49</b>	5	8	15	13	<b>41</b>	<b>140</b>
<b>50</b>	18	11	5	10	<b>44</b>	<b>159</b>
<b>51</b>	9	10	10	6	<b>35</b>	<b>128</b>
<b>52</b>	2	5	0	3	<b>10</b>	<b>28</b>
<b>53</b>	5	28	5	3	<b>41</b>	<b>109</b>
<b>54</b>	5	13	0	6	<b>24</b>	<b>111</b>
<b>55</b>	10	8	3	8	<b>29</b>	<b>114</b>
<b>56</b>	17	10	10	3	<b>40</b>	<b>112</b>
<b>57</b>	17	23	10	5	<b>55</b>	<b>136</b>
<b>58</b>	7	17	5	10	<b>39</b>	<b>140</b>
<b>59</b>	25	30	23	10	<b>88</b>	<b>235</b>
<b>60</b>	8	12	8	15	<b>43</b>	<b>163</b>
<b>61</b>	17	10	10	3	<b>40</b>	<b>112</b>

Результати дослідження за методикою виявлення «Комунікативних та організаторських схильностей» (КОС-2)

Досліджуваний	Комунікативні схильності		Організаторські схильності	
	Відсоток	Рівень	Відсоток	Рівень
1	0,35	низький рівень	0,5	низький рівень
2	0,8	дуже високий	0,7	середній
3	0,7	високий	0,6	нижче середнього
4	0,9	дуже високий	0,7	середній
5	0,65	середній	0,5	низький рівень
6	0,8	дуже високий	0,6	нижче середнього
7	0,1	низький рівень	0,2	низький рівень
8	0,6	середній	0,7	середній
9	0,9	дуже високий	0,6	нижче середнього
10	0,5	нижче середнього	0,55	низький рівень
11	0,4	низький рівень	0,45	низький рівень
12	0,45	низький рівень	0,5	низький рівень
13	0,95	дуже високий	0,65	нижче середнього
14	0,8	дуже високий	0,65	нижче середнього
15	0,85	дуже високий	0,6	нижче середнього
16	0,25	низький рівень	0,65	нижче середнього
17	0,65	середній	0,55	низький рівень
18	0,05	низький рівень	0,15	низький рівень
19	0,6	середній	0,7	середній
20	0,6	середній	0,7	середній
21	0,45	низький рівень	0,65	нижче середнього
22	0,6	середній	0,55	низький рівень
23	0,45	низький рівень	0,5	низький рівень
24	0,75	високий	0,65	нижче середнього
25	0,9	дуже високий	0,6	нижче середнього
26	0,65	середній	0,75	високий
27	0,9	дуже високий	0,6	нижче середнього
28	0,55	нижче середнього	0,8	високий
29	0,85	дуже високий	0,55	низький рівень

30	0,85	дуже високий	0,7	середній
31	0,9	дуже високий	0,85	дуже високий
32	0,25	низький рівень	0,45	низький рівень
33	0,15	низький рівень	0,2	низький рівень
34	0,9	дуже високий	0,55	низький рівень
35	0,75	високий	0,8	високий
36	0,85	дуже високий	0,65	нижче середнього
37	0,85	дуже високий	0,75	високий
38	0,95	дуже високий	0,95	дуже високий
39	0,95	дуже високий	0,85	дуже високий
40	1	дуже високий	1	дуже високий
41	0,95	дуже високий	0,65	нижче середнього
42	0,95	дуже високий	0,8	високий
43	1	дуже високий	0,85	дуже високий
44	0,75	високий	0,55	низький рівень
45	0,55	нижче середнього	0,5	низький рівень
46	0,95	дуже високий	0,8	високий
47	0,9	дуже високий	0,85	дуже високий
48	0,95	дуже високий	0,85	дуже високий
49	0,5	нижче середнього	0,7	середній
50	0,9	дуже високий	0,9	дуже високий
51	0,65	середній	0,55	низький рівень
52	0,9	дуже високий	0,8	високий
53	0,7	високий	0,8	високий
54	0,65	середній	0,85	дуже високий
55	0,45	низький рівень	0,75	високий
56	0,55	нижче середнього	0,7	середній
57	0,4	низький рівень	0,4	низький рівень
58	0,65	середній	0,55	низький рівень
59	0,25	низький рівень	0,55	низький рівень
60	0,5	нижче середнього	0,55	низький рівень
61	0,7	високий	0,8	високий

**Первинні дані дослідження за методиками на виявлення  
самоствавлення особистості (за шкалами)**

	Самовпев- неність	Очіку- вання ставлення інших	Самоприй- няття	Само- послі- довність	Само- звину- вачення	Само- інтерес	Саморо- зуміння
1.	3	7	4	4	5	5	3
2.	7	6	6	5	4	5	4
3.	8	10	5	7	6	7	5
4.	8	10	6	6	6	7	4
5.	8	10	4	6	6	7	4
6.	5	9	5	5	1	7	5
7.	6	8	6	4	5	6	6
8.	8	10	6	6	6	7	4
9.	8	10	4	6	6	7	4
10	5	9	5	5	1	7	5
11	6	8	6	4	5	6	6
12	6	10	3	4	6	6	3
13	5	9	5	6	6	7	6
14	4	9	6	4	6	6	5
15	7	10	5	2	2	7	3
16	6	10	6	5	4	6	5
17	4	11	5	4	2	7	2
18	4	9	6	4	6	6	5
19	7	10	5	2	2	7	3
20	6	10	6	5	4	6	5
21	8	10	6	6	6	7	5
22	7	9	5	6	4	5	6
23	6	10	6	7	3	7	5
24	7	8	5	6	6	7	5
25	7	9	6	5	5	7	5
26	4	7	6	4	4	6	4
27	6	8	6	5	7	7	4
28	5	9	5	7	3	7	4
29	7	10	5	6	5	7	5
30	3	10	6	2	3	7	4
31	4	8	6	5	2	6	4
32	5	9	6	6	5	7	4
33	4	7	6	4	4	6	4
34	6	8	6	5	7	7	4
35	5	9	5	7	3	7	4
36	7	10	5	6	5	7	5
37	7	9	5	6	6	6	6
38	8	9	5	7	2	7	5
39	6	9	5	5	5	6	5
40	8	9	5	6	5	6	5
41	6	10	6	6	3	7	5
42	4	9	6	4	5	6	4

43	4	8	5	5	8	4	3
44	6	9	6	6	3	7	4
45	5	10	6	4	3	7	3
46	7	10	6	6	5	7	4
47	6	7	5	6	3	6	4
48	5	10	5	5	5	7	3
49	5	7	6	6	6	5	5
50	7	10	6	6	5	7	4
51	6	7	5	6	3	6	4
52	5	10	5	5	5	7	3
53	5	7	6	6	6	5	5
54	6	9	5	4	4	5	3
55	7	6	7	3	4	4	1
56	7	8	5	4	6	6	3
57	2	8	6	4	2	4	3
58	4	10	5	3	0	3	3
59	3	8	5	4	4	4	2
60	7	8	6	5	6	7	5
61	4	10	5	3	0	3	3

**Первинні дані дослідження за методиками на виявлення  
самоствлення особистості (за вторинними факторами)**

	Самоствлення	Самоповага	Аутосимпатія	Очікування позитивного ствлення інших	Самоінтерес
1.	3	5	10	8	4
2.	12	10	11	7	7
3.	12	13	11	12	7
4.	12	13	13	12	7
5.	13	12	13	12	7
6.	15	10	8	9	7
7.	15	10	13	11	6
8.	16	13	13	12	7
9.	16	12	13	12	7
10.	16	10	8	9	7
11.	17	10	13	11	6
12.	17	8	11	12	4
13.	18	11	13	12	7
14.	18	8	13	9	8
15.	18	8	8	12	6
16.	18	10	12	11	6
17.	19	5	8	13	7
18.	19	8	13	9	8
19.	19	8	8	12	6
20.	19	10	12	11	6
21.	19	13	13	12	7
22.	19	13	11	10	6
23.	19	11	11	11	7
24.	19	12	13	10	7
25.	19	11	13	11	8
26.	19	7	12	9	6
27.	19	9	14	11	8
28.	19	11	7	11	7
29.	20	12	12	11	7
30.	20	6	10	10	7
31.	21	8	5	11	5
32.	21	9	13	11	8
33.	21	7	12	9	6
34.	21	9	14	11	8
35.	21	11	7	11	7
36.	21	12	12	11	7
37.	21	14	11	12	6
38.	22	13	9	10	8
39.	22	10	13	11	6
40.	22	13	11	11	6
41.	22	11	11	11	8

42.	22	8	11	10	5
43.	22	8	13	10	4
44.	22	11	11	11	8
45.	22	7	11	11	7
46.	23	11	12	12	8
47.	23	12	11	9	7
48.	23	7	13	11	6
49.	23	12	12	8	5
50.	23	11	12	12	8
51.	23	12	11	9	7
52.	23	7	13	11	6
53.	24	12	12	8	5
54.	24	9	10	8	6
55.	24	7	12	8	6
56.	24	10	12	11	6
57.	24	5	7	10	2
58.	24	5	7	10	3
59.	24	5	9	8	5
60.	25	11	13	10	8
61.	25	5	7	10	3