

**НАЦІОНАЛЬНИЙ ПЕДАГОГІЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
ІМЕНІ М.П. ДРАГОМАНОВА**

На правах рукопису

БОЖКО КАТЕРИНА ВАЛЕРІЇВНА

УДК 159.923.2

**ПСИХОЛОГІЧНІ ОСОБЛИВОСТІ
ПРОФЕСІЙНОГО ВИГОРАННЯ ЮРИСТІВ**

19.00.07 – педагогічна та вікова психологія

ДИСЕРТАЦІЯ

на здобуття наукового ступеня кандидата психологічних наук

Науковий керівник

Лушин Павло Володимирович
доктор психологічних наук, професор,
зав. кафедри загальної і практичної
психології ДВНЗ «Університет
менеджменту освіти НАПН України

Київ – 2014

ЗМІСТ

ВСТУП	4
РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГІЧНІ ЗАСАДИ ДОСЛІДЖЕННЯ ОСОБЛИВОСТЕЙ ПРОФЕСІЙНОГО ВИГОРАННЯ ЮРИСТІВ.....	11
1.1. Основні підходи до вивчення професійного вигорання юристів у психології	11
1.2. Чинники виникнення та розвитку професійного вигорання юристів.....	20
1.2.1. Діяльність юриста як чинник професійного вигорання	28
1.2.2. Індивідуально-особистісні чинники професійного вигорання юристів	36
1.3 Структурна модель професійного вигорання юристів.....	40
ВИСНОВКИ ДО РОЗДІЛУ 1	53
РОЗДІЛ 2. ЕМПІРИЧНЕ ВИВЧЕННЯ ПСИХОЛОГІЧНИХ ОСОБЛИВОСТЕЙ ПРОФЕСІЙНОГО ВИГОРАННЯ ЮРИСТІВ	56
2.1. Організація та методи емпіричного дослідження психологічних особливостей професійного вигорання юристів	56
2.2. Особливості сформованості змістової складової професійного вигорання юристів	65
2.3. Специфіка дослідження процесуальної складової професійного вигорання юристів	91
2.4. Характеристика особистісної складової професійного вигорання юристів	106
ВИСНОВКИ ДО РОЗДІЛУ 2	121
РОЗДІЛ 3. ЗАСОБИ ПСИХОЛОГІЧНОЇ КОРЕКЦІЇ ПРОФЕСІЙНОГО ВИГОРАННЯ ЮРИСТІВ	125
3.1. Теоретичне обґрунтування програми психологічної корекції професійного вигорання юристів.....	125
3.2. Змістові та процесуальні аспекти програми психологічної корекції професійного вигорання юристів.....	136
3.3. Результати ефективності впровадження програми психологічної корекції професійного вигорання юристів засобами екофасилітації	166

	3
ВИСНОВКИ ДО РОЗДІЛУ 3	173
ВИСНОВКИ	177
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ.....	181
ДОДАТКИ.....	202

ВСТУП

Актуальність дослідження. Становлення особистості людини відбувається протягом усього онтогенезу як у безпосередній суспільній взаємодії, так і в процесі оволодіння діяльністю, що виступає в якості основної умови та механізму розвитку загалом. Професійна діяльність, підґрунтя якої закладається ще на етапі молодшого шкільного та підліткового віку, є провідною практично на всіх вікових етапах життєдіяльності особистості, починаючи від ранньої юності і завершуючи зрілою дорослістю та старістю. Реалізуючи професійну діяльність, особистість набуває професійно значущих якостей, що детермінують підвищення рівня її соціальної адаптованості, стресостійкості та психологічного здоров'я в цілому. Проте, як свідчать окремі дослідження, професійне виконання діяльності, поряд з визначальним позитивним ефектом, може призвести до побічних наслідків, одним з яких є професійне вигорання.

Об'єктивно професійне вигорання є стресовою реакцією, що виникає внаслідок високого ритму психоемоційної діяльності, підвищеної відповідальності, функціонування в режимі надмірного внутрішнього і зовнішнього контролю над діяльністю, інтенсивної інтеріоризації обставин і результатів праці (Х. Дж. Фрейденбергер, К. Маслач, В. Бодров, Л. Карамушка, Г. Ложкін). Суб'єктивно – це результат конфронтації з реальністю, коли людський дух виснажується в боротьбі з обставинами, які важко змінити, а емоційний внесок, який перетворює завдання в творчу форму, відсутній (Ф. Сторлі).

Х. Дж. Фрейденбергер, О. Бондарчук, Т. Зайчикова, Н. Водоп'янова, Л. Карамушка, В. Орел, О. Старченкова виявляють тенденцію появи та функціонування професійного вигорання, вказуючи, що здебільшого воно розвивається у представників професій типу «людина-людина». В. Бойко, Н. Водоп'янова, С. Джексон, Л. Карамушка, Г. Ложкін, К. Маслач, К. Малишева, Н. Пов'якель, В. Чернобровкін здійснили досить ґрунтовні дослідження змісту та структури професійного вигорання медичних, соціальних та педагогічних працівників. Диференціацію професійного

вигорання за фазами та симптомами представлено в наукових пошуках Г. Робертс, Д. Спаньол, Р. Кепьюто, В. Бойко, Н. Водоп'янової, О. Старченкової та інших. Вплив індивідуальних та організаційних чинників на розгортання синдрому професійного вигорання визначено К. Маслач, В. Орел та іншими.

Проблема професійного вигорання є вкрай актуальною і для професійної діяльності юристів, що характеризується високою концентрацією різноманітних емоціогенних факторів, які, під впливом оцінки їх значущості для суб'єкта, сприяють виникненню й розвитку певних емоційних реакцій і станів. У сучасній психологічній науці здійснювалися поодинокі емпіричні розвідки тих чи інших особливостей професійної діяльності юриста (Ю. Бойко-Бузиль), розроблено засоби саморегуляції психічної напруги у виробничій діяльності прокурорів та суддів (В. Анушкевич та Ю. Позіненко). Водночас, психологічні особливості професійного вигорання юристів залишились поза увагою вчених, тоді як їх визначення дозволить розробити шляхи психокорекції цього явища та підвищення професійної працездатності юристів.

Таким чином, соціальна актуальність та практична значущість означеної проблеми, а також недостатній рівень її розробки зумовили вибір теми дисертаційного дослідження: **«Психологічні особливості професійного вигорання юристів»**.

Зв'язок роботи з науковими програмами, планами, темами. Дисертаційне дослідження входить до плану науково-дослідних робіт кафедри соціальної психології та психотерапії Інституту соціології, психології та соціальних комунікацій Національного педагогічного університету імені М. П. Драгоманова «Удосконалення підготовки психологів на різних освітньо-кваліфікаційних рівнях: бакалавр, спеціаліст, магістр» наукового напрямку «Зміст освіти, форми, методи і засоби фахової підготовки вчителів». Тема дисертації затверджена Вченою Радою Національного педагогічного університету імені М. П. Драгоманова (протокол № 3 від 22.10.2009 року) та узгоджена Міжвідомчою радою з координації наукових досліджень з

педагогічних і психологічних наук НАПН України (протокол № 8 від 30.03.2010 року).

Мета дослідження полягає у теоретичному обґрунтуванні та емпіричному виявленні психологічних особливостей професійного вигорання юристів і впровадженні засобів його психологічної корекції.

Відповідно до поставленої мети було окреслено такі **завдання дослідження**:

1. Проаналізувати теоретико-методологічні підходи до вивчення сутності професійного вигорання юристів, чинники його виникнення та обґрунтувати побудову структурної моделі цього феномена.

2. Визначити психологічні особливості змістової, процесуальної та особистісної структурних складових моделі професійного вигорання юристів.

3. Емпірично дослідити індивідуально-особистісні чинники професійного вигорання юристів.

4. Обґрунтувати, розробити та експериментально перевірити програму психологічної корекції професійного вигорання юристів методом екофасилітації.

Об'єкт дослідження – професійне вигорання юристів.

Предмет дослідження – психологічні особливості професійного вигорання фахівців юридичних професій.

Методи дослідження. Для досягнення мети і вирішення поставлених завдань на різних етапах дослідження було використано комплекс методів дослідження:

- *теоретичні* (аналіз наукових робіт з проблеми дослідження, їх порівняння, класифікація, систематизація й узагальнення);

- *емпіричні* (спостереження, бесіда, анкетування, тестування, констатувальний і формувальний експерименти). На різних етапах дослідження було застосовано комплекс психодіагностичних методик, які використовувалися для визначення рівнів сформованості складових професійного вигорання юристів: 1) *для дослідження змістової складової* -

методику діагностики емоційного вигорання (В. Бойко), Томський опитувальник ригідності Г. Залевського, опитувальник «Втрата та набуття особистісних ресурсів» (Індекс ресурсності) (Н.Водоп'янової, М. Штейна); 2) *процесуальна складова досліджувалася* за допомогою опитувальника стратегій подолання стресових ситуацій (С.Хобфолла), багаторівневого особистісного опитувальника «Адаптивність» (А. Маклакова, С. Чермяніна) та опитувальника рівня суб'єктивного контролю (Є. Бажина, Є. Голинкіна, А. Еткінда); 3) *при дослідженні особистісної складової* було використано: а) 16факторний особистісний опитувальник Р. Кеттелла; б) методику дослідження самооцінки С. Будассі; в) методику рефлексивності А.Карпова; г) методику толерантності до невизначеності С. Баднера;

- *статистичні* методи обробки даних (кореляційний і факторний аналізи, порівняння середніх величин за параметричним критерієм Ст'юдента, непараметричним критерієм Фішера, а також виявлення тенденцій змін ознак за непараметричним χ^2 -критерієм Пірсона).

Дослідження проводилося у три етапи (пошуковий, експериментальний і заключний) упродовж 2008-2013 рр.

Експериментальна база дослідження. Дослідно-експериментальна робота виконувалася на базі Інституту підвищення кваліфікації кадрів Національної академії прокуратури України. У дослідженні взяли участь 141 слухач Інституту - прокурорсько-слідчі працівники та інші представники юридичної сфери.

Наукова новизна та теоретичне значення одержаних результатів полягають у тому, що:

- *уперше* визначено сутність поняття «професійне вигорання юристів» як цілісного динамічного психічного утворення, що визначає взаємодію змістової, процесуальної та особистісної структурних складових, прояви яких причинно зумовлюються професійною діяльністю й емоційним виснаженням, психічною ригідністю, неузгодженою поведінковою регуляцією, низькою рефлексивністю та інтолерантністю до невизначеності; специфіку професійного вигорання у фахівців юридичних професій; детермінанти професійного вигорання в

діяльності юриста (діяльнісні та індивідуально-особистісні); побудовано структурну модель професійного вигорання юристів; обґрунтовано зміст психокорекційної програми професійного вигорання у юристів та умови ефективності застосування психокорекції методом екофасилітації;

- *уточнено та поглиблено* зміст: феноменів «професійне вигорання» та «професійна діяльність юристів»; методу екофасилітації як інноваційного напрямку психологічного консультування; психологічних чинників та особистісних властивостей, що виступають детермінантами виникнення та подолання професійного вигорання юристів;

- *набуло подальшого розвитку* знання про професійне становлення особистості, удосконалення методів психодіагностики професійного вигорання фахівців.

Практичне значення одержаних результатів полягає у тому, що структурований й апробований комплекс психодіагностики особливостей професійного вигорання юристів та розроблена й апробована авторська програма екофасилітаційної психокорекції професійного вигорання юристів можуть бути використані у навчально-виховному процесі з підготовки майбутніх юристів, під час викладання курсів юридичної психології, психології особистості, психології праці, психологічних тренінгів особистісного зростання, психології синдрому професійного вигорання, психології управління, а також в системі післядипломної освіти (підвищення кваліфікації) та практичній професійній діяльності юристів та психологів.

Апробація та впровадження результатів дослідження. Основні теоретичні і практичні положення і висновки дослідження були оприлюднені та отримали схвалення на науково-практичних конференціях, а саме: Міжнародній науково-практичній конференції «Суб`єктно-особистісні виміри психологічної освіти» (Полтава, 2010); Другій та Третій Всеукраїнській конференції з психодіагностики та психотерапії «Психон-2010» та «Психон-2011» (Київ, 2010, 2011); Всеукраїнському форумі вчених та практиків «Екопсихея» за темою «Екологічність як принцип соціальної, наукової та практичної

діяльності» (Київська область, м.Буча, 2011); II Всеукраїнському форумі вчених та практиків «Екопсихея» за темою «Екологія нового повсякденного життя у світі під час змін» (Київ, 2011); Міжнародній науково-практичній конференції «Психолого-педагогічний супровід фахової підготовки та підвищення кваліфікації особистості в умовах трансформації освіти» (Київ, 2012); Всеукраїнській науково-практичній конференції (з міжнародною участю) «Кризи життєвого простору особистості, сім'ї та соціальних інституцій» (Полтава, 2013); III Всеукраїнському форумі вчених та практиків «Екопсихея» за темою «Психологічна освіта: особисті та соціальні перспективи» (Київ, 2013); Об'єднаному Євроазійському конгресі з психотерапії (19 конгрес Європейської асоціації психотерапії та 7 Паназійський конгрес з психотерапії) «Психотерапія без кордонів: минуле, сучасне й майбутнє» (Москва, 2013); I Міжнародній науково-практичній конференції «Когнітивні та емоційно-поведінкові фактори повноцінного функціонування людини: культурно-історичний підхід» (Харків, 2013).

Результати дисертаційного дослідження *впроваджено* у навчальний процес Інституту підвищення кваліфікації кадрів Національної академії прокуратури України (Довідка № 09/1061 від 06.06.2013 р.), у навчально-виховний процес підготовки студентів-менеджерів Навчально-наукового Інституту економіки та бізнесу Полтавської державної аграрної академії і Полтавського національного технічного університету ім. Ю.Кондратюка та студентів-юристів Національного університету «Одеська юридична академія» й Інституту підготовки кадрів для органів прокуратури України Національного університету «Юридична академія України імені Ярослава Мудрого» (м. Харків) (Довідка № 11-42-04 від 29.04.2013, № 17-11-1160 від 10.06.2013, № 1904-3 від 12.06.2013 та № 127-0601-374 від 13.06.2013).

Публікації. Основні теоретичні положення і результати дослідження висвітлено в 5 наукових фахових публікаціях: 3 - вітчизняних та 2 зарубіжних виданнях.

Структура дисертації зумовлена логікою дослідження і складається із вступу, трьох розділів, висновків до розділів, висновків, списку використаних джерел (219 найменування, з яких 13 іноземною мовою) та 6 додатків. Основний зміст дисертації викладено на 180 сторінках комп'ютерного набору. Робота містить 26 таблиць та 13 рисунків на 20 сторінках. Загальний обсяг дисертації – 254 сторінок.

РОЗДІЛ 1.

ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГІЧНІ ЗАСАДИ ДОСЛІДЖЕННЯ ОСОБЛИВОСТЕЙ ПРОФЕСІЙНОГО ВИГОРАННЯ ЮРИСТІВ

У розділі подається науково-теоретичне обґрунтування поняття професійного вигорання в контексті психологічних теорій, здійснюється системний аналіз основних підходів до вивчення професійного вигорання фахівців різного профілю, висвітлюється структурна модель професійного вигорання юристів. Окремі підрозділи присвячено упорядкуванню інтенсифікуючих чинників професійного вигорання та висвітленню особливостей його психологічної корекції.

1.1. Основні підходи до вивчення професійного вигорання юристів у психології

Професійна діяльність є невід'ємною складовою способу життя людини, важливим засобом її формування та розвитку як особистості і члена суспільства. Інтерес науковців до проблеми професійної діяльності особистості зростає у зв'язку з глобальним розвитком науково-технічного прогресу, якому притаманно з одного боку полегшення та покращення умов професійної діяльності, з іншого практичне нівелювання індивідуальності людини, її значущих внутрішніх потреб у реалізації тієї чи іншої діяльності. Найбільш складною за структурою є професійна діяльність, об'єктом впливу якої є людина. Саме там, де відбувається взаємодія двох суб'єктів, яким притаманний той чи інший інтерес, і з'являється такий феномен як стрес та, у подальшому, професійне вигорання.

Уперше в науковий обіг психологічної науки термін «вигорання» (burnout) було введено *Х. Дж. Фреденбергером* для характеристики психічного стану здорових людей, що інтенсивно спілкуються з клієнтами, пацієнтами й перебувають в емоційно напруженій атмосфері [209].

Якщо звернутися до етимології словосполучення «професійне вигорання», то в ілюстрованому словнику з психології поняття синдрому вигорання займає всього декілька рядків і свідчить про те, що це клінічне порушення, що характеризується станом фізичного стомлення і розчарування, яке виникає в людей, зайнятих в альтруїстичних професіях [72]. Нині синдром «професійного вигорання» в «Міжнародній класифікації хвороб – 10» має діагностичний статус: «Z73 у діапазоні психічних проблем, які пов'язані з труднощами управління власним життям» [165].

Варто зазначити, що в даний час, коли перенапруження і стреси стають повсякденним явищем, дослідники розглядають вигорання незалежно від типу професійної діяльності [22; 27; 115; 118]. Іноді вводиться поняття вигорання на роботі як емоційне виснаження, яке часто настає у людей, зайнятих у сфері надання допомоги іншим людям [165].

Щодо слова «синдром», то з грецького воно переводиться як сукупність закономірних поєднань симптомів, що обумовлені єдиним патогенезом. У медицині «синдром» розглядається або як самостійне захворювання, або як його стадія чи форма. Звідси термін «синдром професійного вигорання» слугує загальною назвою наслідків тривалого робочого стресу й певних видів професійної кризи.

В.В. Бойко використовує термін «синдром емоційного вигорання» як вироблений особистістю механізм психологічного захисту у формі повного або часткового виключення емоцій (пониження енергетики), у відповідь на вибрані психотравмуючі дії [15]. Ще одну модифікацію терміну пропонує В.Є. Орел, визначаючи його як стан фізичного, емоційного і розумового виснаження, що виявляється у професіях соціальної сфери, і називає це «психічним вигоранням» [121; 122].

Теоретичний аналіз проблеми професійного вигорання свідчить, що в психології існує *декілька різних підходів* щодо розуміння його сутності та модельної організації.

Емоційно-орієнтований підхід розглядає «вигорання» як стан фізичного, психічного і, перш за все, емоційного виснаження, що обумовлений тривалим перебуванням в емоційно переобтяжених ситуаціях спілкування. Під емоційним виснаженням представники даного підходу розуміють почуття емоційної спустошеності і втоми, викликане власною роботою [15; 27].

У межах *стрес-орієнтованого підходу* вигорання визначається як різновид стресу. Діяльність спеціалістів соціоорієнтованих професій розглядається як стресогенна. За такого підходу «професійне вигорання» трактується як синдром «хронічної втоми» [86; 165].

Згідно *особистісно орієнтованого підходу* «професійне вигорання» залежить від особистісних особливостей суб'єкта діяльності. Особистісні деформації розвиваються поступово після того, як відбудуться емоційні та професійні деформації. У той же час деякі особистісні зміни є способом захисту особисті від деперсоналізації та екзистенційної спустошеності [103; 178].

Найпоширенішим і одним з найбільш продуктивних у контексті змісту нашої роботи є *професійно орієнтований підхід*, у якому провідна роль у розвитку вигорання належить передусім професії, її умовам, функціям, задачам та середовищу. К. Маслач і С. Джексон розглядають синдром «професійного вигорання» як систему, що містить три компоненти: емоційну виснаженість, деперсоналізацію (цинізм) і редукацію професійних досягнень. Редукація професійних досягнень проявляється у виникненні в працівників почуття некомпетентності у своїй професійній сфері, усвідомлення неуспіху в ній [165; 215; 216].

Запропоновані компоненти вигорання певною мірою відображають специфіку тієї професійної сфери, у якій уперше був виявлений цей феномен. Особливо це стосується другого компоненту вигорання, а саме: деперсоналізації, який є найбільш розповсюдженим у сфері соціального обслуговування людей і надання їм допомоги. Дослідження останніх років не тільки підтвердили правомірність цієї структури, але й дозволили істотно розширити сферу її розповсюдження, уключивши професії, не пов'язані з соціальною сферою. Це

привело до трансформації поняття «вигорання» в психічне вигорання. Психічне вигорання розуміється як професійна криза, пов'язана з роботою в цілому, а не тільки з міжособистісними взаєминами в процесі роботи [121-122].

Таке розуміння дещо змінило і його основні компоненти на емоційне виснаження, цинізм, професійну ефективність. *Оновлений професійно орієнтований підхід* до поняття вигорання, запропонований К. Маслач і С. Джексон, на наш погляд, є цілком обґрунтованим. Основна ідея підходу полягає в тому, що вигорання – результат невідповідності між особистістю і роботою. Збільшення цієї невідповідності підвищує вірогідність виникнення вигорання. Дослідники виходять за межі інтерперсонального підходу й розглядають вигорання як прояв «ерозії» людської душі в цілому, незалежно від типу професійної діяльності. Науковці визначають шість сфер такої невідповідності:

1. Невідповідність між вимогами, що висуваються до працівника, і його ресурсами. Основним є висування підвищених вимог до особистості та її можливостей. Вигорання може привести до погіршення якості роботи й розриву взаємин з колегами.

2. Невідповідність між прагненням працівників мати великий ступінь самостійності в своїй роботі, визначати способи досягнення тих результатів, за які вони несуть відповідальність, і жорсткою та нераціональною політикою адміністрації в організації робочої активності й контролю за нею. Результат цієї активності адміністрації – виникнення відчуття даремності своєї діяльності у співробітників і відсутність відповідальності за неї.

3. Невідповідність роботи й особистості, зважаючи на відсутність достатньої винагороди, що переживається працівником як невизнання його праці.

4. Невідповідність особистості й роботи, зважаючи на втрату почуття позитивної взаємодії з іншими людьми в робочому середовищі. Люди процвітають у співтоваристві і краще функціонують, коли вони дістають схвалення, задоволення, підтримку, радість, гарний настрій від тих людей, яких

вони люблять і поважають. На жаль, у деяких видах діяльності працівники ізольовані один від одного або мають формальні соціальні контакти. Проте найбільш деструктивним елементом у суспільстві є постійні й не вирішені конфлікти між людьми. Вони продукують постійне відчуття фрустрації й ворожості та зменшують вірогідність соціальної підтримки.

5. Невідповідність між особистістю й роботою, що виникає за відсутності уявлення про справедливість на роботі. Справедливість забезпечує визнання й закріплення самоцінності працівника.

6. Невідповідність між етичними принципами і принципами особистості й вимогами роботи. Наприклад, людину зобов'язують вводити когось в оману, говорити щось, що не відповідає дійсності [217].

Даний підхід убачається перспективним, оскільки дозволяє знайти сукупний вплив різних чинників у кожному конкретному випадку вигорання, забезпечити адекватні превентивні заходи й перейти від розгляду вигорання до його усунення.

Певну евристичну цінність має спроба В.Є. Орел умовно поділити існуючі підходи щодо розуміння сутності професійного вигорання на 2 групи – процесуальні та результативні [121].

У межах *процесуальних підходів* вигорання розглядається як процес, якому притаманні стадії, що йдуть одна за одною. На думку більшості дослідників, розвиток професійного вигорання починається з напруги, що виникає внаслідок протиріччя між очікуваннями та ресурсами особистості й вимогами робочого середовища.

У *результативних підходах* професійне вигорання розглядається як певний стан, синдром, до складу якого входять ряд симптомів. Ці симптоми автори об'єднують в групи – компоненти вигорання. Найбільш поширеною й визнаною більшістю дослідниками вигорання є запропонована К. Маслач трикомпонентна модель, яка складається із емоційного виснаження, цинізму (деперсоналізацію) та редукції професійних та особистісних досягнень.

Принцип єдності результативної та процесуальної сторони будь-якого психічного явища дозволяє об'єднати вказані підходи до розуміння сутності професійного вигорання.

Визначення місця феномена вигорання у структурі інших понять, пов'язаних із професійним розвитком особи вимагає диференціювання цього поняття від існуючого у нас терміну «професійна деформація».

Так, В. В. Бойко вважає, що вигорання є одним із проявів професійної деформації особи [15]. Інші погоджуються, що ці, на перший погляд, хоч і схожі феномени, але мають різну природу [165;181]. Причому, під «професійною деформацією», перш за все, розуміють деякі сформовані в професії психологічні особливості особистості, що мають негативний відтінок, і які виявляються переважно в позапрофесійному житті. Вигорання ж є суто професійним феноменом. Дана точка зору, на наш погляд, є досить логічною і обґрунтованою. Проте існують певні суперечності, по-перше, професійна деформація, як зазначає Н. В. Грішина, не завжди може мати негативний характер, тому вимагає уточнення і саме поняття деформації [35]. По-друге, негативний вплив, який дає вигорання на діяльність і самопочуття людей, не може не виявитися і в інших непрофесійних сферах життя. По-третє, деформація особливостей особистості повинна виявлятися на пізніших етапах професійної кар'єри, тоді як вигорання може виникнути й на початку професійного шляху як результат невідповідності між вимогами професії і домаганнями особи [27].

Відрізняється вигорання і від різних форм емоційної ригідності, яка визначається органічними причинами. Ідеться про властивості нервової системи, ступінь рухливості емоцій, психосоматичні порушення. Вигорання є набутим стереотипом емоційної, найчастіше за все професійної поведінки [11].

Визначення поведінкових проявів, тобто симптомів професійного вигорання, вимагає уточнення співвідношення вигорання зі стресом. Професійне вигорання – динамічний процес і виникає поетапно, у повній відповідності з механізмом розвитку стресу. Ганс Сельє розглядав стрес як неспецифічну (тобто загальної дії) захисну реакцію організму у відповідь на

психотравмуючі чинники різної властивості [161]. Так, при професійному вигоранні наявні всі три фази стресу:

1) нервового напруження (тривожна) – його створюють хронічна психоемоційна атмосфера, обстановка, що дестабілізує, підвищена відповідальність, складність контингенту;

2) резистенція, тобто опір, за якого людина намагається більш менш успішно захистити себе від неприємних вражень;

3) виснаження або зменшення психічних ресурсів, зниження емоційного тону, яке настає унаслідок того, що проявлений опір виявився неефективним. Відповідно у кожній фазі стресу виникають окремі компоненти або симптоми зростаючого вигорання [160; 161].

У відповідності до динаміки протікання стресу визначають динаміку розгортання синдрому професійного вигорання. Перший характерний компонент синдрому «професійного вигорання» визначається по відчуттю емоційного виснаження, стомленням від власної професійної діяльності. З'являється тривожне напруження, яке включає в себе симптоми: «переживання психотравмуючих обставин», «незадоволеності собою», «загнаності в кут», «тривоги і депресії» [15]. Наступним етапом є розгортання резистенції, яка характеризується надмірним емоційним виснаженням, що провокує виникнення і розвиток захисних реакцій, які роблять людину емоційно закритою, відчуженою, байдужою [15; 27; 120; 165; 215]. Формування захисту за участю емоційного вигорання відбувається на основі появи таких симптомів: «неадекватного вибіркового емоційного реагування», «емоційно-моральної дезорієнтації», «розширення сфери економії емоцій», «редукції професійних обов'язків». Етап появи виснаження характеризується відносно вираженим падінням загального енергетичного тону й ослабленням нервової системи, психофізичною перевтомою, спустошеністю, нівеляцією власних професійних досягнень, погіршенням професійних комунікацій, розвитком цинічного відношення колег по роботі, психосоматичними розладами. Емоційний захист у формі «вигорання» стає невід'ємним атрибутом особистості [15, 27; 55].

Виснаження супроводжується певним спектром симптомів, зокрема: «емоційного дефіциту», «емоційного усунення», «особистісного усунення або деперсоналізації», «психосоматичних і психовегетативних порушень». Перехід реакцій з рівня емоцій на рівень психосоматики свідчить про те, що вигорання, як емоційний захист, самотійно вже не справляється з навантаженнями, і енергія емоцій перерозподіляється між іншими підсистемами індивіда. Можна сказати, що у такий спосіб організм рятує себе від руйнівної потужності емоційної енергії [15].

Проте варто зауважити, що людина реагує не тільки на дійсно існуючу небезпеку, але також на загрози й символи небезпеки, які пов'язані з переживаннями у минулому. Саме це і дозволяє їй знаходитися в стані певної готовності, пускати в хід свої захисні механізми за той незначний відрізок часу, що відокремлює виникнення стресу від прояву його аспектів. Ця готовність є не тільки наслідком багатьох соціально-економічних впливів і емоційних конфліктів, але і являє собою необхідну умову виживання.

У багатьох дослідженнях апіорно висувуються різні моделі вивчення цього феномену, однак найбільш розробленою, на наш погляд, є тримірна конструкція К. Маслач і С. Джексона. Ними виявлені й описані три компоненти вигорання: емоційне виснаження, деперсоналізація і редуціювання особистісних досягнень [215-217]. Урахування саме цих трьох складових для визначення наявності і ступеню «вигорання» визнає більшість фахівців. Проте, на думку Г.В.Ложкіна, доцільно для визначення ступеню «професійного вигорання» додати до трьохфакторної моделі четвертий – конфліктність [90].

Логічно припустити, що підґрунтям для створення трьохфакторної моделі були одно- та двофакторні. Однофакторна модель А. Аронсона (А. Aronson), згідно якої вигорання – це стан фізичного, емоційного та когнітивного виснаження, що зумовлений тривалим перебуванням в емоційно насичених ситуаціях. Автор одномірного підходу розглядає виснаження в якості головної причини (компонента), а інші прояви дисгармонії переживань і поведінки вважає наслідком.

Д. Дирендонк, В. Шауфелі, Х. Сиксма (D. Dierendonck, W. Schaufeli, H. Sixma) вважають, що емоційне вигорання доцільно звести до двомірної конструкції, що складається із емоційного виснаження та деперсоналізації. Перший компонент «афективний» належить до сфери ламентаций на своє здоров'я, фізичне самопочуття, нервову напругу, емоційне виснаження, другий – деперсоналізація – має прояв у зміні ставлення або до пацієнтів, або до себе [218].

На думку Е. Махер (E. Maher), до найбільш важливих симптомів професійного вигорання слід віднести психосоматичні порушення, безсоння, негативне ставлення до клієнтів, негативне ставлення до роботи, негативну «Я-концепцію», агресивні почуття (дратівливість, напруженість, тривожність, збудження, гнів), придушений настрій і дотичні до нього емоції (цинізм, песимізм, почуття безнадійності, апатія, депресія), переживання почуття провини. При цьому сам феномен «емоційного вигорання Е. Махер розумів як різновид професійного стресу [213].

Крім того, до характеристик професійного вигорання більшість авторів відносить:

- виснаження – як фізичне, так і психічне – у вигляді втрати інтересу, енергетичних ресурсів і віри;
- виснаження, що є причиною негативної реакції стосовно інших;
- знижений рівень самооцінки, негативна «Я - концепція»;
- депресивний настрій, цинізм, апатія, відчуття невдачі й депресії;
- реакція на постійний повсякденний стрес [15; 27; 117; 121; 165; 181; 215].

Динамічна модель Б. Перлман та Е. Хартман описує розвиток процесу вигорання як прояв трьох основних класів реакцій на організаційні стреси: 1) фізіологічні реакції, що мають прояв у фізіологічних симптомах (фізичне виснаження); 2) афективно-когнітивні реакції у вигляді асоціальних та ірраціональних установок, неконструктивних переживань та почуттів (емоційне та мотиваційне виснаження, деморалізація, деперсоналізація); 3) поведінкові

реакції, що виражаються в симптоматичних типах поведінки подолання (дезадаптація, дистанціювання від професійних обов'язків, знижена мотивація та продуктивність) [160; 162].

Отже, професійне вигорання являє собою не обов'язковий, але реально можливий наслідок виконання діяльності протягом певного часу, індивідуального для кожного працівника. Із точки зору соціальної заданості – це артефакт, так би мовити зворотна сторона формування й розвитку. З боку особистості – психологічна данина, яку вона сплачує за пристрасне захоплення діяльністю, ранню та надмірно вузьку професійну спеціалізацію [11; 34]. Професійне вигорання є своєрідним захисним фільтром, що забезпечує опірність професіонала зовнішньому деформаційному впливу. Професійне вигорання це процес, що триває певний час і не виникає миттєво. Зазвичай, людина проходить декілька етапів, що ведуть до професійного вигорання [165]. Вони відрізняються залежно від сильних і слабких сторін особистості, а також певних вимог професійної діяльності.

1.2. Чинники виникнення та розвитку професійного вигорання юристів

Важливим етапом наукового вивчення психологічних особливостей професійного вигорання є виявлення та упорядкування його детермінант, тобто обумовлюючих чинників. Таке упорядкування (класифікація) створює умови для подальшого планомірного аналізу, оскільки елементи класифікації одночасно виступають одиницями дослідження.

Упорядкування є різновидом системного підходу і може розглядатися під різними кутами зору. По-перше, це система підмножин, що використовуються для характеристики сукупності явищ, понять, однорідних у певному відношенні. По-друге, операція побудови такої системи, що базується на деяких

правилах та критеріях. По-третє, це процедура розподілу досліджуваних ознак, явищ за підмножинами даної системи.

У логіко-математичному аспекті підмножини класифікації повинні доповнювати одна одну і в той час взаємно не перетинатися. У суспільних науках реальна складність досліджуваних об'єктів, багаторазовість їх опосередкування, неоднозначність проявів такі, що не завжди дозволяють досягти «чистих» множин і підмножин, послідовно витримати вихідні критерії упорядкування. Повною мірою це стосується і проблеми класифікації чинників професійного вигорання юристів. Слід погодитися з тим, що професійне вигорання виступає інтегративним, відстроченим за часом виникнення результатом функціонування багатьох різноманітних систем, їх суперечностей та неузгодженостей [15; 27; 121; 165; 215; 218].

Найпростішим підходом до упорядкування детермінант професійного вигорання юристів є підхід, що спирається на принцип дихотомії. Згідно з ним, усі чинники професійного вигорання розподіляються на дві групи, які називають по-різному: об'єктивні та суб'єктивні, зовнішні і внутрішні, потенційні та реальні.

Прикладом такого підходу є класифікація, запропонована В. В. Бойком, який виділяє ряд зовнішніх і внутрішніх передумов, що провокують емоційне вигорання. До зовнішніх чинників, що провокують вигорання, учений відносить: хронічну напружену психоемоційну діяльність; дестабілізуючу організацію діяльності; підвищену відповідальність за виконувані функції і операції; неблагополучну психологічну атмосферу професійної діяльності; психологічно важкий контингент, з яким має справу професіонал у сфері спілкування [15].

До внутрішніх чинників, що детермінують емоційне вигорання, належать: схильність до емоційної ригідності; інтенсивна інтеріоризація (сприйняття і переживання) обставин професійної діяльності; слабка мотивація емоційної віддачі у професійній діяльності; етичні дефекти й дезорієнтація особи.

Цікавою є точка зору дослідника щодо сутності емоційного вигорання, яке розуміється ним як стереотип емоційного сприйняття дійсності, що формується під впливом вищеперерахованих зовнішніх та внутрішніх чинників.

Досить розгорнуту констатацію чинників синдрому професійного вигорання пропонує В. Є. Орел [121; 122]. Автор запропонував усю сукупність чинників поділити на дві групи – індивідуальні та організаційні (табл.1.1).

Таблиця 1.1.

Чинники синдрому професійного вигорання (за В. Є. Орел)

Індивідуальні чинники	Організаційні чинники
Соціально-демографічні: вік, стать, рівень освіти	Умови роботи
Сімейний стан	Робочі перевантаження
Стаж роботи	Дефіцит часу
Особистісні особливості	Тривалість робочого дня
Витривалість	Зміст праці
Локус контролю	Число клієнтів та гострота їх проблем
Стиль опору	Глибина контакту з клієнтом
Самооцінка	Участь в ухваленні рішень
Тип поведінки А	Самостійність у своїй роботі
Нейротизм (тривожність), екстраверсія	Зворотній зв'язок

Дані в табл. 1.1. засвідчують той факт, що створена класифікація В.Є. Орел лише доповнює вже існуюче впорядкування чинників, яке запропонував В.В. Бойко.

Одна з найбільш ґрунтовних класифікацій чинників професійного вигорання розроблена В.В. Куліченко та В.П. Столбовим на прикладі співробітників карного розшуку [76; 155]. Автори пропонують розрізняти загальні та безпосередні внутрішні чинники. До перших належать негативні процеси на рівні всього суспільства: порушення принципу соціальної справедливості, запізнення у вирішенні важливих соціальних проблем, авторитарний та волюнтаристичний типи державного управління. Ці причини одночасно виступають зовнішніми умовами професійного вигорання співробітників карного розшуку.

Безпосередні внутрішні чинники утворюють протиріччя й недоліки в діяльності співробітників, що стосуються організації управління, професійної підготовки, виховної роботи, морально-психологічного клімату.

Крім того, В. В. Куліченко та В. П. Столбовий пропонують брати до уваги ще одну групу чинників, комплексний вплив яких інтенсифікує розвиток професійного вигорання співробітників. Ця група складається з юридичних, економічних, організаційно-технічних, інтелектуальних та соціально-психологічних факторів.

До юридичних факторів, на думку авторів класифікації, відносяться недосконалість законодавства, нечітка урегульованість роботи співробітників, відсутність юридичних гарантій, що захищають співробітників від незаконних наказів начальників.

Економічні фактори полягають у відсутності чітких економічних стимулів діяльності, зрівнялівки в оплаті, неефективній системі присвоєння спеціальних звань, можливості отримувати в повсякденній роботі побічний матеріальний та інший зиск.

Організаційно-технічні фактори найбільш чисельні і складаються з слабого контролю з боку керівництва, невмілого підбору та розстановки кадрів, специфічної професійної діяльності, нечітких критеріїв її оцінки, недостатніх заходів щодо підвищення кваліфікації, некомпетентного втручання керівництва в роботу підрозділів, відсутності наукової організації праці, недостатньої матеріально-технічної бази й технічної оснащеності служб.

До інтелектуальних факторів відносяться низький рівень професійних знань співробітників, їх культури, перш за все, правової, недоліки у вихованні й самовихованні.

Соціально-психологічні фактори полягають у грубоцях та невірноваженості керівників, безпосередніх начальників, самих співробітників, соціальній, груповій нетерпимості, самовпевненості, кар'єризмі, низькому самоконтролі.

В. В. Куліченко та В. П. Столбовий поділяють ідею про те, що професійне вигорання співробітників виникає під впливом не якогось одного, а комплексу взаємопов'язаних чинників: загальних і окремих, опосередкованих і безпосередніх, об'єктивних і суб'єктивних, необхідних та випадкових [76; 155].

Вважаємо продуктивною точку зору С. П. Безносова, згідно з якою чинники професійного вигорання слід розглядати на мікро та макрорівнях [27]. Макрорівень утворюють соціальні умови виконання професійної ролі фахівцем. Сюди відносяться особливості соціального замовлення, критерії соціальної оцінки службової діяльності, характер соціально-професійного управління. До мікро рівня належать чинники, пов'язані з індивідуальними особливостями працівника, зокрема емоційна стійкість, специфіка сприйняття інших людей.

Сукупність безпосередніх детермінант професійного вигорання співробітників органів внутрішніх справ В. С. Медведєв класифікував у такий спосіб: 1) детермінанти, джерелом яких є професійна діяльність у цілому; 2) детермінанти, пов'язані з індивідуально-особистісними характеристиками спеціаліста; 3) детермінанти, обумовлені найближчим соціальним оточенням фахівця. Автор при цьому наголошує, що індивідуально-особистісні характеристики виступають своєрідним внутрішнім фільтром, що блокує чи, навпаки, інтенсифікує зовнішній вплив. За певних умов вони перетворюються у вторинні («післядіяльнісні») детермінанти, функціонуючі у відносно автономному режимі [108].

Узагальнення результатів емпіричного дослідження різних авторів дозволили Н. Є. Водопьяновій, О. С. Старченковій [27] виокремити три групи чинників ризику синдрому вигорання: особистісні, ситуативні та професійні вимоги (табл. 1.2).

Досить ґрунтовно підійшла до упорядкування чинників професійного вигорання вчителів Т. В. Зайчикова. Авторка побудувала модель детермінант, яка включає: 1) соціально-економічні детермінанти (економічна нестабільність; складні політичні процеси; інтенсифікація професійної діяльності; соціальний статус професії; рівень соціального захисту; рівень оплати праці в даній галузі

тощо); 2) соціально-психологічні детермінанти (бажання працювати в обраній організації чи сфері діяльності; ставлення співробітника до взаєностосунків у колективі; фактори ефективності праці; мотиви праці; конфліктність колективу; задоволеність життєдіяльністю колективу тощо); 3) індивідуально-психологічні детермінанти (особистісні: рівень тривожності, агресивності, фрустрованості, ригідності, рівень суб'єктивного контролю тощо); 4) соціально-демографічні та професійні (вік, стать, стаж професійної діяльності, сімейний статус тощо).

Таблиця 1.2.

Чинники ризику вигорання

Особистісні чинники	Ситуативні	Професійні вимоги
Переживання несправедливості	Соціальні порівняння і оцінки інших	Когнітивно-складні комунікації
Хронічне переживання самотності	Несправедливість та рівність взаємовідносин	Емоційно насичене ділове спілкування
Переживання соціальної незахищеності	Негативні взаємовідносини із колегами та підлеглими	Необхідність постійного саморозвитку
Переживання соціально-економічної нестабільності	«складні» учні, клієнти, партнери	Адаптація до нових людей
Переживання соціальної та міжособистісної ізоляції	Відсутність корпоративної єдності, низька організаційна культура	Пошук нових рішень
Неконструктивні моделі поведінки подолання	Міжособистісні конфлікти	Висока відповідальність за справу та інших
Висока мотивація влади, висока аффіліація	Рольові конфлікти та рольова невизначеність	Самоконтроль та вольові рішення
Поведінка типу «А»	Дефіцит адміністративної, професійної та дружньої підтримки	Нецікава робота
Слабка «Я-концепція», низька самооцінка	Перевантаження	Бюрократизм
Низька емпатія, ригідність та соціальний інтелект	Недовантаження	Відсутність готових рішень, необхідність творчого пошуку

У ряді робіт [44; 45; 165] зазначається, що безпосередній вплив на самопочуття та розгортання процесу професійного вигорання мають очікування особистості працівника, які завжди включають в себе роботу, що він виконує, місце в системі міжособистісних взаємодій в організації; систему покарань та заохочень, а саме: бажану винагороду за роботу в організації. Із цих очікувань складається загальна комбінація структури очікувань особистості. У цій структурі ступінь значущості та пріоритетності окремого очікування у кожній особистості залежить від індивідуальних особливостей, цілей, конкретних ситуацій та характеристики самої організації. Доречно розподілити очікування особистості щодо діяльності в організації та очікування організації від тієї чи іншої особистості. Очікування організації відносно особистості визначаються метою організації при підборі та підвищенні кваліфікації персоналу й соціально-психологічними чинниками і містять кваліфікаційні та особистісні характеристики для виконання ролі чи ролей (права та обов'язки, соціальна функція, конвенціональність); результати, які визначені метою та завданнями організації; можливе винагородження.

Комбінація цих очікувань, пріоритетність окремого очікування можуть відрізнятися по відношенню до різних співробітників. Зі співвідношення двох сторін складається задоволеність керівництвом, організацією та роботою. Якщо очікування не співпадають і немає розуміння своїх функціональних обов'язків – це призводить до конфліктів як внутрішньоособистісних, так й організаційних [45].

Невідповідність між очікуваннями організації та ресурсами фахівця, що пов'язане з неможливістю відпочити та наявністю великої кількості стресових ситуацій, призводять до емоційного виснаження. Авторитарний контроль, жорстокі вимоги, невідповідність винагороди матеріальної та моральної призводять до деперсоналізації, виникнення відчуття даремності своєї діяльності у співробітників та депресивних станів. Наявність конфліктних ситуацій веде до комунікаційного стресу та, як наслідок, продукують постійне відчуття фрустрації й ворожості і зменшують вірогідність соціальної підтримки.

У дослідженнях [31; 44; 115] виявлено наявність негативного кореляційного зв'язку віку і вигорання. Доведено, що соціальні працівники починають відчувати симптоми «вигорання» через 2-4 роки [144; 149]. У деяких дослідженнях підтверджується і чутливість старшого віку до даного синдрому. Наголошується, що найбільш чутливими до вигорання є не тільки молоді люди (19-25 років), але і більш старші (40-50 років). Схильність більш молодих за віком до вигорання пояснюється емоційним шоком, який вони випробовують при зіткненні з реальною дійсністю, часто невідповідною їх очікуванням [144]. Специфіка впливу віку на ефект вигорання теж неоднозначна. Найбільш тісний його зв'язок виявляється з емоційним виснаженням і деперсоналізацією, менш – з редукацією професійних досягнень.

Взаємозв'язок між статтю і вигоранням не є однозначним. У ряді досліджень наголошується, що чоловіки більшою мірою схильні до процесу вигорання, чим жінки, тоді як інші дослідники приходять до абсолютно протилежних висновків [55-57]. Установлено, що у чоловіків вищі бали за деперсоналізацією, а жінки більшою мірою схильні до емоційного виснаження [76; 118]. Це пов'язано з тим, що у чоловіків переважають інструментальні цінності, жінки ж емоційніше чуйні, і у них менше почуття відчуження від своїх клієнтів. Ризик піддатися вигоранню залежить від того, наскільки виконувані працівниками функції відповідають їх статево-рольовій орієнтації [84; 121].

Дані про взаємозв'язки між стажем роботи за фахом і вигоранням досить суперечливі. Установлено зв'язок між сімейним станом і вигоранням, який полягає в тому, що вищий ступінь схильності до вигорання констатується у неодружених осіб (особливо чоловічої статі), у більшому ступені схильних до вигорання навіть у порівнянні з розлученими чоловіками [27;121].

Існують деякі дані про позитивний зв'язок між рівнем освіти і ступенем психічного вигорання. Причиною цього можуть бути завищені домагання у людей із вищим рівнем освіти. Проте така тенденція спостерігається тільки відносно деперсоналізації, а емоційне виснаження не залежить від даного чинника [218]. Редукція ж професійних досягнень дає абсолютно зворотну

картину, маючи найбільші значення в досліджених із середньою, ніж вищою освітою. Причина такого диференційованого впливу рівня освіти на компоненти вигорання швидше за все у наявності зв'язку між рівнем освіти і конкретним змістом праці [29]. Вплив інших соціально-демографічних змінних на вигорання, йдеться про етнічну і расову приналежність, місце проживання, соціально-економічний статус, рівень зарплати, вивчався набагато менше [27;121;165].

Група організаційних чинників уключає в себе умови матеріального середовища, зміст роботи і соціально-психологічні умови діяльності, що є найбільш представницькими у галузі досліджень вигорання. Не випадково в деяких роботах підкреслюється домінуюча роль цих чинників у виникненні вигорання [86;108]. Виявлено, що важливим організаційним чинником професійного вигорання є ступінь самостійності й незалежності співробітника у своїй діяльності й можливість приймати важливі рішення [17; 213].

1.2.1. Діяльність юриста як чинник професійного вигорання

Чинники, пов'язані із діяльністю, здійснюють, на наш погляд, найбільш інтенсивний вплив на виникнення та розвиток професійного вигорання юристів. Професійна діяльність у цілому є класом трудової діяльності, що передбачає певну підготовку, кваліфікацію та грошову оплату за її виконання. Вона виступає, як правило, одним з головних джерел прибутків, засобом забезпечення існування людини. Юридична діяльність охоплює всі сфери права, зокрема, наукову, прокурорську, слідчу, адвокатську, діяльність юрисконсультів та нотаріусів і т.д. Діяльність у сфері права пов'язана зі здійсненням особливих владних повноважень із правом і обов'язком застосувати владу від імені закону. Сучасні тенденції у ставленні до права спрямовані не лише на збереження, але й відтворення функціонування правової держави й обумовлюють, в свою чергу, надання праву функції демократичного органу управління системою міжособистісних суспільних, політичних та економічних взаємодій.[107]

Усвідомлення необхідності відповідальності за власні вчинки перед державою та суспільством є запобіжним заходом, застерігає юриста від застосування необдуманого примусової сили держави, зловживань у застосуванні кримінально-правових, цивільно-правових чи адміністративних норм. Почуття правової та моральної відповідальності – необхідні стимулятори правомірної поведінки юриста, що активізують професійну свідомість правника, скеровують його на свідоме розв'язання суспільних суперечностей, які виникають у його практичній діяльності. У рамках юридичної діяльності тлумачення не тільки враховується, а й використовується у діалектиці становлення правника як спеціаліста. Ігнорування результатів тлумачення у правових процесах розглядається як обмеження права на юридичний аналіз справи [156; 202].

Доречно у контексті дослідження визначити психологічні характеристики професії «юрист». Юрист – це професіонал, який має фундаментальні та спеціальні правові знання, переконання у винятковому призначенні права й законності для суспільства, кваліфіковані вміння та здібності до використання юридичного інструментарію у розв'язанні юридичних проблем в ім'я захисту прав і законних інтересів громадян [7; 202].

Під психологічною структурою діяльності юриста розуміється опосередковане відображення об'єктивних завдань, яке відбувається через особистість працівника (що включає мотиваційний, інформаційний, цільовий, інструментальний та емоційний компоненти). [7]

Професія юриста спрямована на забезпечення вирішення специфічних завдань, ідеться про завдання, що пов'язані з нормами права і відповідно з правозастосовною, правоохоронною та правозахисною діяльністю в яких вони реалізуються. Програма вирішення юристами професійних завдань, як правило, сформульована у правовій нормі. До юридичних спеціальностей прийнято відносити наступні професії: прокурора, слідчого, судді, оперативного працівника та ін. Кожна професія, окрім загальних вимог, висуває до юриста (слідчого, прокурора, судді, нотаріуса, адвоката та ін.) специфічні вимоги.

Ідеться про індивідуальні особливості особистості та відповідність особистісних якостей об'єктивним вимогам професії. Складна професійна діяльність юриста висуває високі вимоги як до індивідуально-особистісних властивостей, так і до рівня сформованості професійної майстерності.

Професійна діяльність юриста завжди обумовлюється людським фактором, адже юридичні справи – це життєві випадки, що виступають у якості предмету юридичного розгляду. Професія «юриста» у класифікації професій належить до системи «людина-людина», позаяк безпосередня діяльність юриста включена у систему суб'єкт-суб'єктних взаємодій і передбачає не тільки супровід юридичної справи, але і вплив на психологічні стани обох суб'єктів юридичного процесу та визначення їх життєвих виборів. Такого роду багатоаспектність професійної діяльності юриста та її суб'єктивний характер обумовлює почуття підвищеної професійної відповідальності самого юриста за наслідки його дій.

Визначальним принципом діяльності юриста є принцип морального розвитку, тобто волі, що обумовлює існування і самовдосконалення людини, при обов'язковому дотриманні нею не тільки прав, але й обов'язків, і, головне, усвідомленні своєї відповідальності. Юрист в якості суб'єкта та об'єкта юридичної діяльності повинен мати певну фахову підготовку і відповідні знання, уміння та навички. Можна припустити, що сама специфіка професійної діяльності, впливаючи на особистість юриста змінює його особистісні якості та є чинником професійного вигорання.

Розгорнутий аналіз діяльності працівників правоохоронної сфери у контексті професійного вигорання до останнього часу не проводився, хоча спроби описати окремі її риси здійснювалися. Так, О.М. Бандурка, Т.В. Ваврик, В.Л. Васильєв, М.І. Єникєєв, Я.Й. Разівідло, М.В. Якимчук та ін. здійснювали дослідження пошукової, реконструктивної та посвідчувальних компонентів діяльності юристів [22; 58; 69; 151; 197; 203]. О.В. Тімченко досліджував особливості емоційної складової професійної діяльності юристів [181].

За результатами досліджень О.Ф. Скаун, С.Д. Гусарєва,

О.Д. Тихомирова, О.М. Бандурка було розроблено професіограму працівника правоохоронної сфери [7; 76; 142; 171].

Професіограма представляє собою інтегровану систему, яка включає в себе компоненти професійної діяльності (соціальна, реконструктивна, організаційна, посвідчувальна, комунікативна, пошукова), а також особистісні якості, знання та навички юриста, що перебувають у взаємозв'язку та взаємозалежності.

В основі професіограми фахівця юридичної сфери лежить пошукова діяльність, яка полягає у застосуванні юристом професійних знань, умінь і навичок щодо встановлення фактів, що мають юридичне значення. Особливе значення пошуковий аспект діяльності працівника правоохоронної сфери полягає у виділенні з навколишнього середовища криміналістично важливої інформації, яка дає можливість достовірно реконструювати події, ситуацію чи певну проблему та вирішити їх відповідно до вимог закону. Пошуковий аспект професійної діяльності юриста ускладнюється тим, що фактичний матеріал, який є об'єктом дослідження, має прихований характер; особи, що залучаються до розслідування, не завжди сприяють установленню істини, а іноді можуть активно перешкоджати роботі правоохоронних органів.

Пошукова діяльність вимагає таких моральних і фізичних якостей, як цілеспрямованість, витривалість, знання законодавства, спостережливість, концентрування уваги і її стійкість, дотримання конспірації й таємниці службового розслідування. Для правильного вирішення професійних завдань працівник правоохоронної діяльності має володіти криміналістичними знаннями; уміннями та навичками криміналістичної тактики і техніки; уміннями виділяти криміналістично вагомую інформацію на місці злочину та в інших умовах; мати життєвий і професійний досвід. Ефективність збирання доказів значною мірою залежить від знань слідчим інформаційних властивостей різноманітних матеріальних об'єктів, від його індивідуального інформаційного запасу. Успішне здійснення пошукового аспекту діяльності працівника правоохоронної сфери забезпечується завдяки спостережливості,

допитливості, стійкості уваги, високому рівню орієнтації тощо [7]. Навпаки, низька пізнавальна активність, нерозвинена увага, слабка увага негативно позначаються на якості виконання юристом професійних обов'язків.

Соціальний компонент розкриває необхідність приймати соціально значущі рішення у процесі тлумачення і реалізації правових норм; виступати в якості захисника прав і законних інтересів громадян, організатора боротьби з правопорушниками; проведенні правової пропаганди серед населення. Соціальний аспект діяльності полягає в тому, що працівник правоохоронної сфери притягує до відповідальності осіб, що скоїли суспільно небезпечні дії; здійснює профілактику правопорушень, установлює причини й умови злочинності; сприяє відновленню порушених прав, свобод та інтересів фізичних і юридичних осіб. Цей аспект роботи вимагає від слідчого таких особистісних якостей, як справедливість, непримиренне ставлення до злочинності у будь-яких її проявах, гуманізм, безкомпромісність, наполегливість, здатність поставити себе на місце іншого. Соціальна діяльність буде успішною за наявності загальних і спеціальних якостей. До загальних належать патріотизм, гуманність, чесність, принциповість, а до спеціальних – прагнення до істини, справедливість, професійна етика і гордість [202].

Реконструктивний аспект діяльності полягає в аналізі й узагальненні всієї зібраної юристом інформації даної юридичної справи з метою відтворення мисленевої моделі ситуації, що потребує правової оцінки. Реконструктивний аспект діяльності юриста (обробка великої кількості суперечливої інформації, прийняття рішень) передбачає створення таких версій, як: реконструкція обставин події у вигляді слідчого експерименту і перевірка свідчень на місці (аналіз і синтез отриманої інформації); реконструкція, тобто вивчення особи злочинця в її розвитку (вивчення механізму виникнення злочинного наміру, дослідження суб'єктивного ставлення злочинця до заподіяного); формулювання робочої гіпотези; оцінку доказів, що ґрунтується на повному й об'єктивному розгляді всіх обставин справи згідно із законом; узагальнені, мотивовані й остаточні висновки у конкретній справі щодо необхідності притягнення особи в якості

обвинувачуваного або щодо звільнення від кримінальної відповідальності, закриття справи тощо. Реконструктивна діяльність юриста є успішною за наявності таких якостей: психологічна витривалість, активна увага, логіка мислення, інтуїція, об'єктивність, творчий підхід, увага до деталей [7; 142; 202].

Реконструктивний аспект діяльності передбачає опрацювання великої кількості інформації та прийняття рішень. Важливе значення для успішної діяльності в цьому напрямі має загальний і спеціальний інтелект юриста. Висококваліфікований професіонал повинен багато знати: кримінальне право, кримінальний процес, криміналістику, психологію, педагогіку, судову балістику та ін. Професійна компетентність допомагає юристові не лише опрацьовувати вихідну інформацію, але й висувати гіпотези, версії, планувати розслідування [150; 155].

Майже для всіх юридичних професій одним із провідних видів професійної діяльності є комунікативна, яка полягає у спілкуванні в умовах правового регулювання. Комунікативний аспект діяльності правників полягає в тому, щоб вирішувати професійні завдання, отримавши необхідну інформацію у процесі спілкування. Комунікативні вміння, знання у галузі психології, правильна тактика у спілкуванні будуть запорукою успіху, коли потрібно проявити професійну майстерність і отримати певну значущу інформацію, уникаючи при цьому тиску. Комунікативний аспект діяльності юристів вимагає таких особистісних і професійних якостей: комунікабельність, уміння вислухати людину, емоційна стійкість, уміння встановлювати контакт і уникати при розмові дискусійних питань, уміння контролювати хід розмови, уміння виявляти співчуття в разі потреби, наполегливість, витримка, психологічна спостережливість, принциповість, володіння акторською майстерністю, особистісні якості лідера тощо.

Успішна взаємодія суб'єктів комунікативної взаємодії залежить від наявності вищезгаданих якостей у юристів та психологічного контакту між учасниками процесу спілкування. Високопрофесійний працівник юридичної сфери, маючи певний досвід, інтуїтивно може змінювати напрями розмови,

застосовувати різноманітні тактичні прийоми залежно від індивідуальних особливостей співрозмовника.

Організаційний аспект діяльності юриста полягає у плануванні власної роботи протягом певного періоду; затримки підозрюваного, організації обшуку, допиту та підготовки до нього; роботи щодо юридичної справи в умовах ненормованого робочого дня; спільної роботи з колегами та всіма учасниками справи, оскільки він очолює і координує роботу в процесі попереднього слідства та відповідає за кінцевий результат. Юрист повинен уміти швидко сформувати групу людей, з якими йому необхідно взаємодіяти під час розслідування справи або ж отримати додаткову інформацію. Організаційна діяльність юриста передбачає наявність таких якостей, як здатність до абстрактного мислення; планування; оперативність у думках і діях; здатність брати на себе відповідальність; наявність авторитету та вміння його підтримувати; відповідальне ставлення до виконання професійних обов'язків; пунктуальність тощо [7; 151; 155; 202].

Якостями, що істотно знижують ефективність організаторської діяльності юриста, є підвищена агресивність, незбалансованість процесів гальмування і збудження, емоційна нестійкість, пасивність, безвідповідальність, надлишкова рефлексивність, тривожність, владолубство, зневажливе ставлення до людей.

Не менш важливою у професіограмі юриста є посвідчувальна діяльність. Цей аспект полягає в належному та своєчасному оформленні процесуальних документів на кожному етапі розслідування справи. Ця діяльність вимагає від працівника не лише спеціальних професійних знань, умінь і навичок, а й передбачає наявність у нього сформованих мовних (лінгвістичних) і мовленнєвих компетенцій, які сприятимуть оформленню процесуальної документації юридично і граматично правильно [7; 202].

Водночас, будучи загальними компонентами юридичної діяльності, вони варіюють залежно від специфіки самої юридичної професії та можуть проявлятися в різноманітних поєднаннях із неоднаковою інтенсивністю й динамікою. Залежно від особистісних якостей юриста, вони набувають

своєрідного, неповторного характеру.

Отже, чітка правова регламентація, необхідність дотримуватися дисципліни й підкорятися, вступати у відносини з представниками різних верств населення, реалізовувати, у рамках закону, владні повноваження, ризикувати особистим життям, стикатися з негативними явищами в суспільстві висувають особливі вимоги до особистих та індивідуально-психологічних властивостей юристів, особливо працівників правоохоронної сфери.

Високий ритм психоемоційної діяльності, підвищена відповідальність за виконувани функціональні обов'язки, робота в режимі внутрішнього і зовнішнього контролю, інтенсивна інтеріоризація обставин і результатів професійної роботи обумовлюють виникнення в юриста стану фізичної і психічної напруженості. До певної межі така напруга має мобілізуючий ефект, покращує виконання професійних дій. Із переходом цієї межі загальний стан погіршується, різко знижується ефективність діяльності.

Міра сприйняття, оцінки та реагування на стресовість має індивідуальний характер. Найбільш вразлива до стресу емоційно-почуттєва сфера особистості. Поряд із нею впливу зазнають психомоторні реакції, пізнавальні процеси. Зазначимо, що психічна напруга – це загальний стан, який охоплює особистість, психіку і навіть організм працівника. Але за тою сферою, у якій в першу чергу виникає напруга, яка у подальшому може піднятися до найвищого рівня, доцільно розрізняти наступні різновиди напруги.

Сенсорно-перцептивна – викликається несприятливими умовами, режимом активності аналізаторів, органів чуття юриста. Емоційна – обумовлюється незвичайністю (раптовістю, конфліктністю) професійної ситуації чи тривалістю напруги. Інтелектуальна – викликається навантаженням на мислення (недостатність інформації, дефіцит часу) та обслуговує його процеси і властивості – пам'ять, увагу, волю, уяву.

Особливим різновидом є напруга очікування. Вона пов'язана з тривалим або періодичним підтримуванням готовності до професійних дій, що ззовні виглядає як бездіяльність. Виникаючи в діяльності, психічна напруга може

зберігатись від кількох годин до доби і більше після закінчення діяльності. Юристи, а особливо працівники правоохоронної сфери, цей етап переживають по-різному. Одні відчують втому, слабкість, пригнічений настрій, «розбитість», інші – збудженість, ейфорію, потребу в агресивній розрядці. Поступове накопичення напруги призводить до різноманітних хворобливих станів, втрати самоконтролю в професійних ситуаціях [123; 159].

На завершення характеристик «діяльнісних» чинників професійного вигорання юристів підкреслимо, що в реальності вони переплетені як між собою, так і з індивідуально-особистісними чинниками.

1.2.2. Індивідуально-особистісні чинники професійного вигорання юристів

Індивідуально-особистісні характеристики виступають своєрідним внутрішнім фільтром, що блокує чи, навпаки, інтенсифікує перебіг професійного вигорання. За певних умов вони перетворюються у вторинні (після діяльнісних) чинники, функціонуючі у відносно автономному режимі.

Розгляд індивідуально-особистісних чинників професійного вигорання буде плідним, якщо провести його в аналітичному напрямі, тобто під кутом зору конкретних якостей, що впливають на перебіг цього процесу. Оскільки вони мають і безпосереднє значення і для професійної діяльності юриста, будемо розглядати їх у вигляді професійно важливих якостей.

Звичайно, під професійно важливими якостями розуміються ті характеристики людини, які включені в процеси діяльності і впливають на ефективність її виконання. Як зазначає один з фундаторів ідеї професійно важливих якостей В. Д. Шадріков, цю функцію можуть виконувати «загально-соматичні (конституціональні) і нейродинамічні властивості людського організму, властивості психічних процесів, спрямованість особистості, її потреби, інтереси, світогляд і переконання, моральні якості [76; 203]. У відповідності з професійно-орієнтованим підходом до тлумачення професійного

вигорання нас цікавлять у даному широкому переліку характеристик ті якості, що належать до особистості. При цьому будемо пам'ятати, що характеристики нижчих рівнів, наприклад, сила, рухливість і лабільність нервових процесів чи втомлюваність, опосередковано впливають на професійне вигорання юриста, виступають фізіологічною підвалиною цього процесу.

Якості особистості у свою чергу доцільно розділити на загальні та спеціальні. Загальними в даному випадку є якості, важливі для всіх людинознавчих професій. Спеціальними є якості, важливі для групи споріднених чи окремих юридичних професій.

Ні в теоретичному, ні в прикладному плані не викликає сумніву теза про те, що за сукупністю загальних професійно важливих якостей юрист як мінімум не повинен поступатися об'єкту діяльності. У контексті професійного вигорання цю сукупність утворюють такі загальні властивості: освіченість, культурно-естетичний кругозір, життєвий досвід, рівень домагань, комунікабельність, принциповість, воля, порядність, відповідальність, самоконтроль, емоційна стабільність, рефлексія.

Кожна з цих властивостей має значення сама по собі, а також інтегруючись у авторитет особистості. Останній відіграє виключно важливу, суб'єктивно компенсуючу роль при недостатньому авторитеті юриста в очах об'єкта діяльності. Уже зазначалося, що в професійній діяльності юриста нормативно регламентуються основні завдання та засоби їх реалізації. У цих межах конкретний фахівець як представник державної влади висуває вимоги до громадян, здійснює різноманітний вплив. Особистісний аспект полягає в тому, що дані вимоги і вплив насичуються індивідуальним відношенням, відображаються в неповторному стилі діяльності.

Саме авторитет особистості юриста створює сприятливий фон для того, щоб об'єкти діяльності виявляли кращі свої якості. Інакше вони демонструють і актуалізують для взаємодії негативні якості, підсилюючи їх емоційну забарвленість. Авторитет особистості юриста створює сприятливі умови для

ефекту «ореолу» - визнання переваги працівника в тих сферах і питаннях, де його вимоги і вплив нормативно не передбачені [74; 77; 138].

Переходячи до спеціальних якостей, котрі безпосередньо впливають на перебіг професійного вигорання, підкреслимо, що вони, як зазначає В.Л. Васильєв, одночасно забезпечують професійно-психологічну підготовленість юриста. До них відносяться адекватна самооцінка, гнучкість мислення, об'єктивність соціальної перцепції, професійна саморегуляція, морально-вольова надійність, ригідність професійних смислових установок.

Визначальне місце серед спеціальних якостей займає психологічна стійкість особистості, зокрема той її різновид, що протистоїть професійному вигоранню. У цілому психологічну стійкість можна визначити як «тотожність особистості самій собі», тобто постійність її проявів у специфічних життєвих ситуаціях. У цьому проявляється фундаментальна здатність особистості до самозбереження.

Як спеціальна професійно важлива якість юридичних працівників, психологічна стійкість полягає в самоорганізації, саморегуляції і, у підсумку, збереженні чи підвищенні працездатності в психологічно несприятливих ситуаціях професійної діяльності. Вона проявляється за такою схемою: завдання – мотивація його вирішення – усвідомлення перешкод, труднощів, небезпеки – стан напруги, мобілізації – пошук ефективних дій та сприятливих умов для їх виконання – виникнення стану особистості, сприятливого для виконання діяльності.

Специфіка індивідуальних чинників професійного вигорання обумовлюється взаємозалежністю психологічної та соціальної сфер життєдіяльності особистості.

Існує тенденція вбачати в особистісних особливостях значний вплив на розвиток вигорання не тільки в порівнянні з демографічними характеристиками, але і чинниками робочого середовища [201]. Так, науковцями вводиться поняття особистісної витривалості, яка тісно пов'язана зі всіма трьома компонентами вигорання. Вважається, що люди з високим ступенем даної характеристики мають низькі значення емоційного виснаження й деперсоналізації і високі значення за шкалою професійних досягнень [27; 165].

Іншим напрямком досліджень є виявлення зв'язку між вигоранням й індивідуальними стратегіями опору вигоранню. Огляд робіт, присвячених даній темі, показує, що високий рівень вигорання тісно пов'язаний із пасивними тактиками опору стресу; і навпаки, люди, що активно протидіють стресу, мають низький рівень вигорання [133; 136]. Виявлені й деякі статеві відмінності у використанні стратегій опору вигоранню, наприклад, наголошується, що жінки продуктивніше, ніж чоловіки, використовують стратегії уникнення стресових ситуацій [139; 160].

У ряді досліджень підкреслюється негативний зв'язок між компонентами вигорання і самооцінкою [165; 180]. Проте низька самооцінка хоч і призводить до вигорання, але й сама може бути віддзеркаленням чинників навколишнього середовища або навіть віддзеркаленням дії вигорання [215].

Що стосується інших особистісних характеристик, то їх зв'язок з вигоранням розглядався в основному з позицій їх комплексного впливу в поєднанні з певною концепцією особи [29; 31; 177]. Практично в більшості досліджень даного напрямку використовується п'ятифакторна модель особистості, запропонована Р. Costa, R. McCrae, яка включає п'ять основних особистісних характеристик: нейротизм, екстраверсію, відкритість досвіду, співпраця, сумлінність [208].

Близьким до дослідження цих взаємозв'язків є виявлення взаємозв'язку між вигоранням і такими особливостями особистості, як: тривожність, емоційна чутливість і деякими іншими. Показана наявність позитивного зв'язку між вигоранням, агресивністю та тривожністю і негативного - з відчуттям групової згуртованості [38; 55; 109; 177; 179; 191]. Цікаві дані одержані щодо залежності вигорання від емоційної сенситивності. Наявність позитивного зв'язку між даною рисою особистості й вигоранням підтверджене низкою досліджень, де підкреслюється опосередкована роль емоційної сенситивності на прогноз вигорання. Показано на прикладі працівників служби порятунку, що люди, здатні емоційно впливати на інших, «заряджаючи» їх своєю енергією, але не

чутливі до емоцій інших, мають більший ризик одержати вигорання, що остаточно негативно відображається на продуктивності їх роботи [11; 27].

Таким чином, індивідуально-особистісні чинники професійного вигорання представляють собою систему психологічних чинників особистості, які з'являються як реакції на ті чи інші стимули оточуючого середовища і забезпечують своєрідний психологічний захист особистості від психотравмуючих, руйнуючих її психічну реальність, зовнішніх по відношенню до її внутрішнього світу, чинників.

1.3. Структурна модель професійного вигорання юристів

На підставі теоретичного аналізу праць вчених (О.І. Бондарчук, Т. Зайчикова, Н. Водоп'янова, Л. Карамушка, К. Маслач, В. Орел, О. Старченкова, Х.Дж. Фрейденбергер) утворено відкриту і, разом з тим, достатню пояснювальну структурну модель для адекватного тлумачення феномена професійного вигорання юристів та його психологічних особливостей. Детермінанти, які спричиняють специфічність побудови структурних складових моделі професійного вигорання юристів, презентовані у попередньому підрозділі 1.2. Структурна модель є завершеною, якщо побудувати її за допомогою змістової, процесуальної та особистісної складових, які відтворюють процес розгортання та перебігу феномену професійного вигорання в юристів (рис.1.1).

Так, до змістової складової входять емоційне виснаження, психічна ригідність та обмеженість внутрішніх ресурсів. Розглянемо їх більш детально.

Для юридичної діяльності характерна висока емоційна напруженість праці. Дефіцит позитивних емоцій, тривале перебування в емоційно переобтяжених ситуаціях спілкування, навантаження від негативних переживань характерні для результативної діяльності юриста. Емоційне виснаження зумовлює неадекватне емоційне реагування, спочатку економію емоцій, надалі емоційну спустошеність, не забезпечує відповідного ситуаціям емоційного стану і не дозволяє протистояти психотравмуючим обставинам.

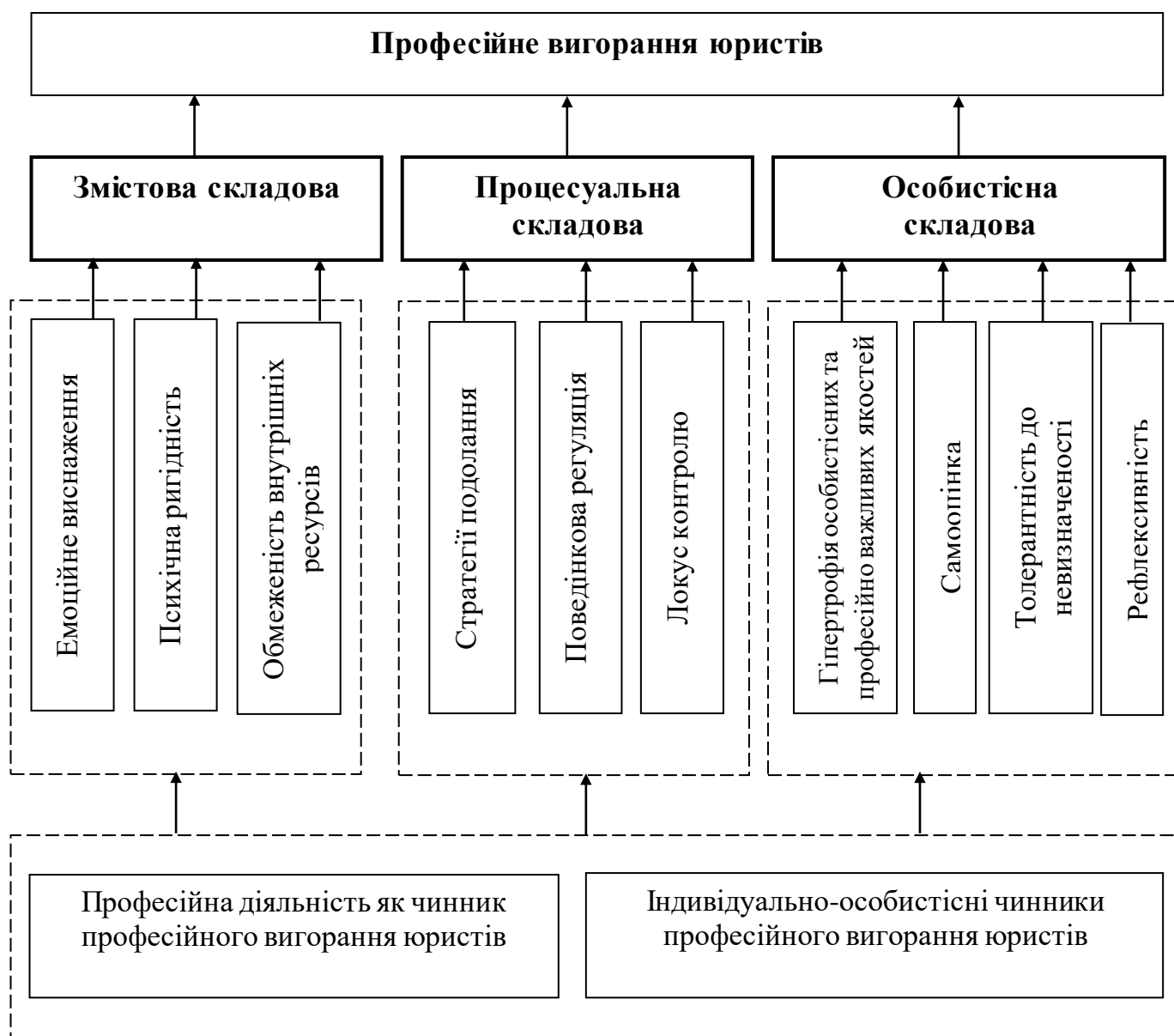


Рис. 1. Структурна модель професійного вигорання юристів

Емоційні проблеми можуть бути наслідком дефіциту когнітивного ресурсу. Сформованість емоційного виснаження свідчить про зниження психічних ресурсів. Емоційне виснаження є маркером професійного вигорання фахівців різних сфер діяльності й виокремлено дослідниками компонентом вигорання [11; 14]. Саме наявність емоційного виснаження спочатку утруднює обробку та аналіз інформації, вироблення лінії поведінки юриста, далі знижує загальну пильність і в кінцевому результаті призводить до зростання непрофесіоналізму.

У реальності юрист перебуває в умовах безперервних змін, суб'єктивне значення яких детерміновано особливостями емоційної й інтелектуальної сфер психіки. Факт будь-якої зміни якого-небудь явища визначається людиною шляхом порівняння, зіставлення з відомим. Зміни можуть носити зовнішній характер і супроводжуватися невідомістю, новизною і нечіткістю. При суб'єктивному відображенні це може набувати форми неясності й невизначеності образів, ідей, спогадів, бажань, потреб і т.п. Процеси подолання невідповідності між об'єктивною реальністю і суб'єктивним відображенням визначають і емоційну активність юриста, і зміст процесів регуляції поведінки. Сформованість емоційного виснаження негативним чином позначається на здатності юристів переносити інтенсивні емоційні переживання, а також на їх спроможності осмислити, переробити нові знання і сучасні тенденції. Сформованість емоційного виснаження негативним чином позначається на здатності юристів переносити інтенсивні емоційні переживання, адекватно емоційно реагувати, оцінювати явища, ситуації, людей, а також на їх спроможності осмислити, переробити нові знання й сучасні тенденції та відповідним чином діяти.

Ригідність від латини *rigeo* означає бути негнучким, жорстким або окостенілим. У психологію цей термін перейшов із фізики, де ним позначали властивість тіл супротивитися зміні їхньої форми. У психологічному контексті проблема психічної ригідності зародилася й розвивалася не лише в межах факторно-аналітичного підходу до персеверацій. На початку ХХ століття ригідність починає відігравати помітну роль і у психоаналітичній системі З. Фрейда та його послідовників, у системі топологічної психології К. Левіна (можемо припустити, що саме К. Левін був першим, хто ввів у психологію термін «ригідність») і в концепції дихотомії «абстрактного – конкретного мислення» в нормі та патології невролога К. Гольдштейна. З 40-х - 50-х років ХХ століття ригідність починає розглядатися як інтегральна характеристика особистості в одному контексті з такими узагальнюючими її властивостями, як: консерватизм, догматизм, авторитаризм, конформізм, директивність [210; 214].

Низкою досліджень [15; 27; 165] наголошується на тому, що психічна ригідність є складовим компонентом професійного вигорання. Трапляються вказівки на те, що психічна ригідність є несприятливим фактором, що лежить в основі етіології та патогенезу нервово-психічних розладів. Психологи різних напрямків констатують, що причиною психічної ригідності може бути напруження, пов'язане з тривогою, страхом, фрустрацією, катастрофічними ситуаціями. Дотична до означеної позиції думка щодо ригідності простежується у працях М.Д. Левітова, який поряд із такими явищами, як стрес, тривога, фрустрація, відносить до категорії станів і ригідність, маючи на увазі ті випадки, коли під впливом особливих причин, звичне, відоме так дбайливо охороняється, що до нового, до змін виявляється настороженість [85]. Переважна більшість дослідників одностайні в тому, що відмінною особливістю поведінки в ситуаціях напруги є її негнучкість. В умовах тривало діючого стресу поведінка втрачає пластичність, властиву їй в нейтральних ситуаціях. Це було переконливо доведено ще Гамільтоном і Кречевським (Hamilton, Crechevsky, 1933); при стресі поведінка втрачає властивість пластичності й характеризується домінування стереотипів [211]. На думку В.М. Бехтерева, в основі ригідності лежить принцип економії енергії, що процесуально забезпечується дією механізму інерції. Ймовірно можна припустити, що актуалізація ригідності пов'язана із обмеженістю або відсутністю адаптивного реагування в мінливих умовах існування, а також із постійно діючими емоціогенними факторами, на які людина зазвичай реагує вродженими або набутими реакціями. Дане положення набуває особливого практичного значення у зв'язку з доведенням того, що психічна ригідність може розглядатися в якості важливого емпіричного референту змістової складової професійного вигорання юристів [81].

Виокремлюють психічну ригідність в когнітивній, емоційній та поведінковій сферах. Психічна ригідність у когнітивній сфері (інтелектуальна ригідність) відображає порушення здатності приймати іншу зовнішню оцінку, що призводить до труднощів усвідомлення власних психологічних проблем,

актуального стану, мотивів та потреб. Ригідність в емоційній сфері (емоційна ригідність) знижує можливість гнучкого вираження емоцій і обумовлює появу неадекватних фіксованих емоційних реакцій. Ригідність в конативній сфері (поведінкова ригідність) призводить до функціонування досить обмеженої кількості стереотипів поведінки, до витрачання всіх інтелектуальних та емоційних ресурсів на обстоювання застарілих шаблонів мислення, емоційних проявів чи поведінки, до неадекватного застосування арсеналу поведінкових стратегій та відмови від розширення їх кількості чи побудови нових.

До змістової складової професійного вигорання юристів уключено також обмеженість внутрішніх ресурсів.

Сам термін ресурс запозичений з французької мови (*ressource*) і буквально означає допоміжний засіб, що використовується в особливих випадках для отримання бажаного результату. Під ресурсами розуміються внутрішні й зовнішні змінні, що сприяють психологічній стійкості професіонала в емоційно напружених ситуаціях.

Саме ресурсні концепції вигорання пов'язують адаптаційні можливості та збереженість потенціалу здоров'я із наявністю внутрішніх ресурсів особистості, що сприяють протистоянню емоційним професійним обставинам або їх подоланню. Згідно даним концепціям, вигорання й ризик хвороб адаптації виникає при порушенні балансу між втратою або накопиченням внутрішніх ресурсів (С.Хобфолл). Якщо ресурсів недостатньо, для того, щоб вплинути на стресову ситуацію, то особистість опиняється у стані тривоги, фрустрації. Проблема функціональних ресурсів і резервів організму та психіки є одним з основних предметів дослідження в контексті вивчення механізмів регуляції екстремальних впливів та станів людини [212].

Г.Сельє запропонував розрізняти два види адаптаційних ресурсів людського організму при стресі – поверхневу та глибинну адаптаційну енергію. Поверхневі ресурси організму активізуються в стресовій ситуації негайно, вони достатньо легко відновлюються, наприклад, після відпочинку. Якщо

відбувається відновлення адаптаційних ресурсів, то організму не загрожує стан передхвороби.

Згідно гіпотези Г. Сельє, поверхнева адаптаційна енергія відновлюється за рахунок глибинної, яка мобілізується шляхом адаптаційної перебудови гомеостатичних механізмів організму. Активізація глибинної адаптаційної енергії починається лише тоді, коли людина тривалий час знаходиться в стресовій ситуації і коли використані «поверхневі енергетичні ресурси». Виснаження глибинних ресурсів має незворотній характер і призводить до старіння організму [161].

Аналіз засвідчив, що умовно можна виділити три типи ситуацій, в яких розвивається вигорання: 1) ситуації, що несуть загрозу втрати ресурсів; 2) фактична втрата ресурсів; 3) відсутність адекватного відновлення втрачених ресурсів, коли інвестування особистісних ресурсів або неможливе для досягнення бажаного результату, або значно перевищує отриманий результат [11].

До внутрішніх ресурсів особистості юриста слід віднести емоційні, мотиваційно-вольові, когнітивні та поведінкові, тобто всі можливості, які він актуалізує для адаптації до екстремальних або стресових ситуацій та професійних подій.

Процесуальна складова професійного вигорання складається із стратегій подолання, поведінкової регуляції та локусу контролю.

Уведення саме цих елементів до процесуальної складової ми пов'язуємо з концептуалізацією процесів подолання як стабілізуючого фактору під час стресу, з поглядами на поведінкову регуляцію як на можливість успішної адаптації та поєднуємо із професійно розвинутим почуттям підвищеної відповідальності в юристів.

У сучасних теоріях стресу подолання розглядається як чинник, що може допомогти професіоналу підтримувати психосоціальну адаптацію протягом періодів стресу. Психологічне призначення поведінки подолання полягає в тому, щоб якнайкраще адаптувати особистість до вимог ситуації шляхом

оволодіння, ослаблення або пом'якшення цих вимог, тим самим редукується стресова дія ситуації. Поняття подолання охоплює широкий спектр людської активності, включаючи в загальному всі види взаємодії суб'єкта з внутрішніми і зовнішніми задачами, при цьому велике значення мають додаткові (що характеризують задачу і психологічні особливості суб'єкта) умови [169].

Згідно з поглядами вчених, які представляють міждисциплінарний та міжгалузевий підхід, число стратегій поведінки особистості в складних ситуаціях не є необмеженим. Воно обмежене соціальними, моральними цінностями, існуючими в суспільстві традиціями й соціальними нормами, досвідом та віросповіданням чи рівнем духовного розвитку суб'єкта, об'ємом володіння інформацією, маловірогідним раціональним обґрунтуванням довгострокових перспектив, наявністю деяких звичок та правил.

Специфіка осмислення та вибір стратегій (ширше) і тактик (вужче) полягають в осмисленні та інтерпретації емоційно напружених ситуацій і застосуванні певних «технік» з метою виходу на відновлення рівноваги нормального плину професійної діяльності. У нашому дослідженні ми спираємось на типологію стратегій або стилів поведінки в конфліктах за концепцією Томаса-Кілмена [134-135].

Критеріями ефективності подолання є, по-перше, об'єктивне вирішення проблемної ситуації і, по-друге, стабілізація психічного благополуччя людини: зниження тривожності, зникнення страху, упевненість, знаходження смислу, відчуття професійної ефективності, підвищення прагнення до особистих досягнень тощо.

До процесуальної складової, згідно структурної моделі, ми вводимо поведінкову регуляцію, яка визначає успішність адаптації, а також можливість збереження здоров'я та працездатності при зростанні інтенсивності впливу психогенних факторів професійного середовища. До психологічних характеристик, найбільш значущих для регуляції психічної діяльності і процесу адаптації, А.Маклаков і С.Чермянін відносять нервово-психічну стійкість, адаптаційні здібності, комунікативний потенціал та моральну

нормативність [100]. Ми порівнюємо моральну нормативність із таким виокремленим дослідниками компонентом професійного вигорання як деперсоналізація (цинізм), що є особливо актуальним у професійному вигоранні юристів з огляду на підвищені вимоги до моральних якостей правників.

Будь-яка професія передбачає наявність певної міри відповідальності (матеріальної або за людей). Дослідники виявили [110; 121; 165, 193], що спеціалісти, відповідальні за інших людей, відчують більш високий рівень напруги, аніж ті, хто має справу з іншими аспектами виробництва. Юридична діяльність відрізняється надзвичайно високим ступенем відповідальності. Специфіка професійної діяльності юридичного працівника пов'язана з наявністю особливих владних повноважень, із правом і обов'язком застосовувати владу від імені закону. Тому в більшості фахівців, що обіймають посади, пов'язані з юридичною діяльністю, розвивається професійне відчуття підвищеної відповідальності за наслідки своїх дій. Зважаючи на це, до процесуальної складової включено локус контролю, який характеризує ступінь усвідомлення особистісної відповідальності за результати своєї праці, а також готовність поставити собі за провину свої невдачі та промахи. Локус контролю посвідчує міру власної ініціативності та самостійності у професійній діяльності, демонструє, наскільки юристи керують своїм життям.

Процесуально професійне вигорання юристів складається з трьох основних рівнів: початкового, середнього та високого, що неоднаково впливають на ефективність діяльності юристів. *Головним фактором у динаміці професійного вигорання юристів, на наш погляд, є емоційне виснаження.*

Початковий рівень характеризується незначними, зовні малопомітними, переважно кількісними змінами в особистості. Вони проявляються від випадку до випадку відносно об'єкта діяльності. На початковому рівні професійне вигорання, як правило, не здійснює помітного впливу на вибір поведінкових стратегій подолання, рівень поведінкової регуляції, локус контролю та самооцінку. Це досягається за рахунок психологічного захисту, який реалізується через два механізми. Перший з них – адаптивний – полягає в зниженні гостроти сприймання негативних психотравмуючих факторів

діяльності, їх усвідомлення та оцінки як неминучих, буденних та звичних. Таке спрощення зменшує психічну напругу до рівня мобілізуючого особистість, позитивно впливає на емоційне самопочуття, робить мінімально достатніми психологічні витрати на виконання діяльності. Другий механізм – пластичне переключення – забезпечує швидке, багаторазове і психологічне безболісне переключення з власне професійних дій на відновлюючі і навпаки.

Дослідники виявили певний взаємозв'язок розвитку синдрому і типу реагування на стрес. Найбільш уразливими є особи з агресивною реакцією, із подоланням суперництва за будь-яку ціну і ті, хто підніс свою професійну діяльність до рангу смислотвірної цілеспрямованості. Саме тому ознаками середнього рівня було обрано стійкі прояви асоціальних стратегій подолання.

Високий рівень професійного вигорання юристів показовий суттєвими кількісно-якісними змінами. Особистісні та професійно важливі якості гіпертрофуються, інші – зупиняються в розвитку або починають атрофуватися. Найбільш помітні зміни виникають у самооцінці, до критики та соціального контролю виникає ставлення як до некомпетентних і заважаючих роботі чинників.

До особистісної складової професійного вигорання юристів входять гіпертрофія особистісних та професійно важливих якостей, самооцінка, толерантність до невизначеності та рефлексивність.

Професійне вигорання юриста як особистості являє собою комплекс специфічних, взаємопов'язаних змін в її структурі, виникаючих внаслідок здійснення трудової діяльності. Стосовно особистості юриста ці зміни виникають і проявляються на різних рівнях – процесів, станів, властивостей особистості, її свідомості та підсвідомості.

Сутність найбільш важливих змін полягає у наступному.

По-перше, це гіпертрофія професійно важливих якостей, подальша їх трансформація у свою протилежність. Так, пильність перетворюється в підозрілість, упевненість – у самовпевненість, вимогливість – у прискіпливість, ретельність – у педантизм, відповідальність – у директивність.

По-друге, це актуалізація і розвиток негативних рис, зокрема брутальності та цинізму, зверхності, авторитарності та упередженості, нестриманості, включаючи збочені форми їх виразу.

По-третє, це пригнічення та подальша атрофія окремих рис, що суб'єктивно починають оцінюватися як другорядні, а то й зайві. Зміни такого характеру зачіпають адекватну самооцінку, толерантність до невизначеності, рефлексивність.

Важливим моментом запропонованої концептуальної схеми є положення про аналітичну незалежність окремих змін особистості та відповідних їм проявів.

Ефективність професійної діяльності юриста базується на особистісних та професійно важливих якостях [16].

Загальні вимоги суспільства до професійно значущих якостей юридичних працівників, зокрема прокурора чи адвоката, зазначені у Законах України «Про прокуратуру», «Про адвокатуру». Узагальнюючи їх, слід указати, що справедливість й об'єктивність у прийнятті рішень, а також наявність високого рівня моральних якостей є провідними характеристиками поведінки юриста в професійній діяльності [110].

Юристи повинні проявляти особистісні якості в таких сферах професійної діяльності, як: соціальна – намагання встановити істину, справедливість, гуманізм, чесність; пошуково-пізнавальна – спостережливість, допитливість, уміння сконцентруватися, відшукування фактів, які значимі для суті справи, стосуються злочину та осіб, що його скоїли; реконструктивно-конструктивна – схильність аналітично мислити, критичність, гнучкість мислення, уміння усебічно аналізувати отримані докази, формулювати гіпотези; творчий, оригінальний підхід до розв'язання завдань; проникливість; засвідчувальна діяльність – розвинена письмова мова, уміння швидко узагальнювати інформацію й викладати власні думки в письмовій формі; організаційна діяльність – самоорганізованість та самодисциплінованість, цілеспрямованість, наполегливість, організаторські здібності; комунікативна діяльність – емоційна

урівноваженість, навички ефективного спілкування, вміння чітко формулювати свої думки, ораторські здібності.

Також означені особистісні якості, які є негативними для юриста, проявляються в основних сферах його реалізації: цинізм, нечесність, владолюбство, авантюризм – у соціальній сфері; неухважність, відсутність пошукової домінанти (юридичний азарт) – у пошуковій сфері; низький рівень інтелекту, стереотипність і ригідність мислення – у реконструктивній сфері; недбалість, невміння швидко передавати усну мову письмово – у засвідчувальній сфері; нецілеспрямованість, відсутність організаторських здібностей – в організаційній сфері; імпульсивність, надмірна сором'язливість, груба поведінка, негуманне відношення, недомовність – у комунікативній сфері [7; 202].

Переважна більшість дослідників [15; 27; 103; 121; 165; 178; 215] професійного вигорання вказує на важливу роль самооцінки в розгортанні цього процесу. З огляду на це, ми вважаємо правомірним включити самооцінку до особистісної складової професійного вигорання юристів. Від рівня самооцінки залежить активність суб'єкта, його участь у діяльності колективу, продуктивність професійної діяльності. Оптимальною для особистості є стійка, виважена й водночас достатньо гнучка самооцінка, що може змінюватись під впливом нової інформації, набуття досвіду, оцінок оточуючих тощо. Ригідна й нестійка (що сильно коливається) самооцінка справляє негативний вплив на особистість. Самооцінка тісно пов'язана з рівнем домагань людини, складністю й важкістю цілей, яких вона прагне досягти. Відмінності між домаганнями і реальними можливостями людини призводить до неадекватної самооцінки та неадекватної поведінки (емоційні зриви, підвищена тривожність). Самооцінка й пов'язані з нею ціннісні можливості особистості формуються, розвиваються протягом усього життя людини в спілкуванні та індивідуальній діяльності. Визначає самооцінку оцінка оточенням результатів діяльності особистості: чим більше досвіду спілкування у людини з іншими, тим більше інформації про себе як особистість вона отримує, тим частіше їй доводиться зіставляти власні

судження про себе із думками інших людей, тим швидше й активніше розвивається у неї здатність адекватно сприймати й оцінювати свою поведінку, вчинки та особистісні якості інших людей. На підставі неадекватно завищеної самооцінки в людини виникає помилкове уявлення про себе, ідеалізований образ своєї особистості, завищена самооцінка уповільнює особистісний розвиток, породжує важко вирішувані внутрішньо особистісні й міжособистісні протиріччя, конфлікти. Самооцінка може бути й заниженою, тобто нижче реальних можливостей особистості. Звичайно, це приводить до невпевненості в собі, надмірної критичності, неможливості реалізувати свої здібності. При адекватній самооцінці суб'єкт чітко уявляє власні професійні можливості, досить критично ставиться до себе, прагне реально дивитись на свої невдачі й успіхи, намагається ставити перед собою складні, але реальні цілі.

До особистісної складової професійного вигорання віднесено таку особистісну якість як толерантність до невизначеності. Адже, в умовах постійних змін у суспільстві та законодавстві України, ситуативної нестачі інформації, з урахуванням того, що в багатьох випадках результат юридичної діяльності в конкретних рисах невідомий, необхідною якістю є толерантність до невизначеності.

Толерантність до невизначеності є властивістю особистості, яка дозволяє їй витримувати кризові прояви, пов'язані з невизначеністю смислових підвалин власного буття, що виникають під час переходу до нової ідентичності. За дослідженнями А. Гусєва толерантність до невизначеності є багаторівневим та багатовимірним особистісним конструктом, який може бути віднесений до інтегральних характеристик особистості [36].

У контексті нашого дослідження толерантність до невизначеності розуміють, як схильність до аналізу явищ із різноманітних точок зору, індивідуальну здатність витримувати напругу професійного вигорання [49]. Таким чином, ми розглядаємо толерантність до невизначеності як невід'ємну частину ефективної діяльності юристів. Це дає змогу визначити засоби

попередження, профілактики та подолання наслідків цього психологічного явища.

Якщо юрист інтолерантний до невизначеності, це свідчить, що він схильний сприймати незвичні та складні ситуації швидше як загрозові, аніж такі, що дають нові можливості, збільшують його професійний досвід, допомагають фаховому зростанню.

Рефлексія як здатність до самопізнання та самоаналізу своєї внутрішньої психічної діяльності, психічних якостей і станів є однією з найважливіших показників особистісної складової професійного вигорання юристів.

Будучи одним з основних механізмів професійного розвитку юриста, рефлексія забезпечує: 1) здатність суб'єкта реконструювати й аналізувати побудову своєї думки, виділяти її склад і структуру і, об'єктивувавши їх, перетворювати для адекватного досягнення цілей; 2) можливість здійснення порівняння між тією розумовою стратегією вирішення ситуації, що має місце зараз, і тією, котра була обрана раніше, як оптимальна в даному випадку; 3) пошук нового знання всередині себе, завдяки чому забезпечується процес самопізнання; 4) аналіз процесу мислення та контроль за розумовими стратегіями; 5) розмежування і диференціацію явищ, причини яких лежать усередині і поза суб'єктом. Використання вищезазначених функцій, котрі виокремлено та детально проаналізовано в роботі [59], ілюструє особливу роль рефлексії на шляху особистісного зростання людини.

Необхідно також зазначити, що рефлексивність може означати надмірне занурення у свої думки, переживання, захопленість фантазіями, тобто формовиявлятися як щось протилежне продуктивній діяльності.

В якості об'єктивно необхідних компонентів рефлексивного процесу в дослідженні [59] виділяються наступні: ідеальна модель кінцевої мети діяльності; усвідомлення власного досвіду; з'ясування необхідних перетворень для наближення його усвідомлених характеристик до ідеальної моделі. Перебіг процесу рефлексії розгортатиметься як планування діяльності, в якому останній момент рефлексивної структури буде наслідком спочатку співставлення

бажаної ідеальної моделі та усвідомленого досвіду, а далі їх об'єднання та конструювання дещо нового – третьої моделі. Інакше, рефлексивний процес актуалізується наявністю суперечності між певним мисленим ідеальним конструктом, який розглядається, як необхідне, і усвідомленим досвідом особистості. Особистісна рефлексія з'являється із виявленням невідповідності самоусвідомленого образу наявного буття образів ідеальному, що набуває статусу домагання. Априорно можна припустити, що явище професійного вигорання виступає наслідком неконструктивної інтеграції даних компонентів та особистісних якостей у представників юридичних професій.

Отже, побудована структурна модель професійного вигорання юристів та опис елементів її складових дає уявлення про зміст та перебіг даного явища серед представників юридичної сфери. Підсумовуючи, можна зазначити, що професійне вигорання юристів ми розуміємо як цілісне динамічне психічне утворення, що визначає взаємодію змістової, процесуальної, особистісної структурних складових, прояви яких причинно зумовлюються професійною діяльністю й емоційним виснаженням, психічною ригідністю, неузгодженою поведінковою регуляцією, низькою рефлексивністю та інтолерантністю до невизначеності. Оперування смисловим змістом і кількісними показниками, підрахованими для кожної складової моделі, дозволяє створити досить об'ємну характеристику особистості юриста.

ВИСНОВКИ ДО РОЗДІЛУ 1:

1. Теоретичний аналіз проблеми професійного вигорання свідчить, що в психології існує *декілька різних підходів* щодо розуміння його сутності та модельної організації. *Емоційно-орієнтований підхід* «вигорання» розглядає як стан фізичного, психічного і, перш за все, емоційного виснаження, що обумовлений тривалим перебуванням в емоційно переобтяжених ситуаціях спілкування. У межах *стрес-орієнтованого підходу* вигорання визначається як різновидність стресу. Згідно *особистісно-орієнтованого підходу* «професійне вигорання» залежить від особистісних особливостей суб'єкта діяльності.

Найпоширенішим і одним з найбільш продуктивних у контексті змісту нашої роботи є *професійно-орієнтований підхід*, у якому провідна роль у розвитку вигорання належить передусім професії, її умовам, функціям, задачам та середовищу. У межах *процесуальних підходів* вигорання – це процес, якому притаманні стадії, що йдуть одна за одною. На думку більшості дослідників, розвиток професійного вигорання починається з напруги, що виникає в наслідок протиріччя між очікуваннями та ресурсами особистості й вимогами робочого середовища. У *результативних підходах* професійне вигорання розглядається як певний стан, синдром, до складу якого входять ряд симптомів. Ці симптоми автори об'єднують у групи – компоненти вигорання. Найбільш поширеною й визнаною більшістю дослідниками вигорання є запропонована К.Маслач трикомпонентна модель, яка складається із емоційного виснаження, цинізму (деперсоналізацію) та редукції професійних та особистісних досягнень.

2. З'ясовано, що професійне вигорання виступає інтегративним, відстроченим за часом виникнення результатом функціонування багатьох різнорівневих, різноманітних систем, їх суперечностей та неузгодженостей. Найпростішим підходом до упорядкування детермінант професійного вигорання юристів є підхід, що спирається на принцип дихотомії. Згідно з ним, усі чинники професійного вигорання розподіляються на дві групи, які називають по-різному: об'єктивні та суб'єктивні, зовнішні й внутрішні, потенційні та реальні.

3. Високий ритм психоемоційної діяльності, підвищена відповідальність за виконувані функціональні обов'язки, робота в режимі внутрішнього й зовнішнього контролю, інтенсивна інтеріоризація обставин і результатів професійної роботи обумовлюють виникнення в юриста стану фізичної і психічної напруженості. Багатоаспектність професійної діяльності юриста та її суб'єктивний характер обумовлює почуття підвищеної професійної відповідальності самого юриста за наслідки його дій. Чинники, пов'язані із діяльністю, здійснюють найбільш інтенсивний вплив на виникнення та розвиток професійного вигорання юристів.

4. Індивідуально-особистісні характеристики виступають своєрідним внутрішнім фільтром, що блокує чи, навпаки, інтенсифікує перебіг професійного вигорання. За певних умов вони перетворюються у вторинні (після діяльнісних) чинники, функціонуючі у відносно автономному режимі. Доведено, що професійне вигорання виникає під впливом комплексу взаємопов'язаних чинників: загальних і окремих, опосередкованих і безпосередніх, об'єктивних і суб'єктивних, необхідних та випадкових.

5. Професійним вигоранням юристів є цілісне динамічне психічне утворення, що визначає взаємодію змістової, процесуальної, особистісної структурних складових, прояви яких причинно зумовлюються професійною діяльністю й емоційним виснаженням, психічною ригідністю, неузгодженою поведінковою регуляцією, низькою рефлексивністю та інтолерантністю до невизначеності.

Результати першого розділу подано у таких публікаціях:

1. Божко К.В. Структурна модель професійного вигорання юристів / К.В. Божко // НАУКОВИЙ ЧАСОПИС НПУ імені М.П. Драгоманова. Серія №12. Психологічні науки: Зб. наукових праць. Київ, НПУ імені М.П. Драгоманова, №38(62) – 2012. – С.214-223 [13].

РОЗДІЛ 2.

ЕМПІРИЧНЕ ВИВЧЕННЯ ПСИХОЛОГІЧНИХ ОСОБЛИВОСТЕЙ ПРОФЕСІЙНОГО ВИГОРАННЯ ЮРИСТІВ

У даному розділі визначено процедуру та методи емпіричного дослідження; описано доцільність використання обраного методичного інструментарію відповідно до встановлених у першому розділі складових професійного вигорання юристів, подано характеристику етапів організації наукового пошуку; викладено аналіз та узагальнення результатів експериментального вивчення психологічних особливостей змістової, процесуальної та особистісної складових професійного вигорання юристів.

2.1. Організація та методи емпіричного дослідження психологічних особливостей професійного вигорання юристів

Для вирішення поставлених завдань була розроблена програма, реалізація якої передбачала застосування комплексу методів, адекватних предмету дослідження. Зокрема, застосовувались теоретичні методи – аналіз, синтез, осмислення та узагальнення положень педагогічної, психологічної, юридичної літератури, класифікація, структурно-функціональне моделювання; психодіагностичні методи – анкетування, опитування, тестові методики.

Психодіагностичні методи в процесі дослідження за допомогою різного за змістом і формою стимульного матеріалу, опосередкованого на основі частіше додаткових, ніж прямих ознак, дають змогу окреслити цілісний образ особистості юриста. Орієнтація на об'єктивність і вимірювання, як ідеал науковості, в психології є домінуючим [32; 102].

У роботі використані первинні та вторинні методи статистичної обробки результатів експерименту. За допомогою первинних методів статистичної обробки визначені вибіркова середня величина, вибіркова дисперсія, вибіркова

мода, вибіркова медіана. Використання вторинних методів статистичної обробки даних дозволило провести кореляційний і факторний аналіз, порівняння середніх величин за критерієм Ст'юдента й Фішера.

Для діагностики особливостей сформованості професійного вигорання юристів застосовано опитувальний метод [152]. Враховуючи те, що за допомогою опитувального методу можна за короткий строк зібрати значущий обсяг психологічної інформації, що має високу діагностичну надійність, а також можливість його застосування як у групових, так й індивідуальних дослідженнях. У роботі він використовувався в якості основного. При застосуванні опитувального методу враховувалися обмеження при використанні особистісних опитувальників, що пов'язані як із процедурою опитування, так і з поведінкою випробуваних [5; 102; 177].

Опитувальний метод представлений спеціально розробленим психодіагностичним комплексом для визначення рівнів сформованості змістової, процесуальної та особистісної складових професійного вигорання юристів (табл.2.1).

Для вивчення міри вираженості та симптомів синдрому емоційного вигорання юристів використовувалась методика діагностики «емоційного вигорання» В. Бойко [15]. Дана методика складається з 84 пунктів, кожен з яких включає два судження ціннісного чи поведінкового характеру. Вона дозволяє встановити на якій фазі формування «емоційного вигорання»: напруги, резистенції або виснаження перебуває суб'єкт професійної діяльності, а також визначити виразність домінуючих симптомів. Обрання для дослідження професійного вигорання в юристів методики В.В. Бойка зумовлено, на наш погляд, найбільшою, у порівняння з іншими методиками, глибиною, деталізацією й представленістю симптомів, з яких складається професійне вигорання. Методика дає можливість оцінити ступінь сформованості провідних симптомів вигорання, а також визначити виразність домінуючих симптомів.

Методики дослідження професійного вигорання юристів

Досліджувані компоненти, що входять до складових професійного вигорання юристів	Методики дослідження
Змістова складова	
Емоційне виснаження	Методика діагностики рівня емоційного вигорання (В.В.Бойко)
Психічна ригідність	Томський опитувальник ригідності Г.Залевського
Внутрішні ресурси	Індекс ресурсності (Н.Є.Водоп'янової, М.В.Штейна)
Процесуальна складова	
Поведінкові стратегії подолання	Опитувальник стратегій подолання стресових ситуацій (С. Хобфолла)
Локус контролю	Опитувальник рівня суб'єктивного контролю (Є.Бажина, Є.Голинкіна, А.Еткінда)
Рівень поведінкової регуляції	Багаторівневий особистісний опитувальник «Адаптивність» (А.Маклакова, С.Чермяніна)
Особистісна складова	
Гіпертрофія особистісних та професійно важливих якостей	16 факторний особистісний опитувальник Р.Кеттелла
Толерантність до невизначеності	Методика визначення толерантності до невизначеності (С.Баднера)
Самооцінка	Методика дослідження самооцінки (С.Будассі)
Рефлексивність	Методика оцінки рефлексивності (А.В.Карпова)

Обрання для дослідження професійного вигорання у юристів методики В.В. Бойка зумовлено, на наш погляд, найбільшою, у порівнянні з іншими методиками, глибиною, деталізацією і представленістю симптомів, з яких складається професійне вигорання. Суттєвим є те, що вона дозволяє дослідити, до якої фази формування стресу належать домінуючі симптоми і в якій фазі їх найбільша кількість.

Вимірювані при цьому явища істотно різні – реакція на зовнішні й внутрішні фактори, прийоми психологічного захисту, стан нервової системи. За кількісними показниками можна зробити висновок наскільки кожна фаза сформувалася, у якому ступені. Ураховуючи якісні й кількісні показники, підраховані для різних фаз формування вигорання, можна дати досить змістовну характеристику особистості, а також, що не менш важливо, визначити індивідуальні заходи профілактики і психокорекції.

На підставі отриманих даних та їх якісної інтерпретації можна зробити висновки не тільки про домінуючі симптоми, що найбільше обтяжують стан особистості, а й про обумовленість «виснаження» (якщо воно виявлене) або факторами професійної діяльності, що ввійшли в симптоматику вигорання, або суб'єктивними факторами; позначити напрямки, у яких треба впливати на організаційний клімат, щоб знизити нервову напругу, та виділити ознаки й аспекти поведінки особистості, які підлягають корекції, щоб вигорання не завдавало збитків їй, професійній діяльності й партнерам (клієнтам), а у нашому випадку – громадянам або учасникам кримінального процесу (табл. 2.2.).

Оперування смисловим змістом та кількісними показниками, підрахованими для різних фаз формування професійного вигорання, дозволяє отримати достатньо об'ємну характеристику особистості юриста.

Для вивчення ступеню сформованості психічної ригідності, яка згідно структурної моделі входить до змістової складової, використана методика ТОРЗ («Томський опитувальник ригідності» Г.В. Залевського), що дає інформацію про диференціацію проявів психічної ригідності [146].

Домінуючі симптоми фаз «емоційного вигорання»

Симптоми емоційного вигорання	Фази емоційного вигорання		
	Напруження	Резистенція	Виснаження
	1.Переживання психотравмуючих обставин	1.Неадекватне вибіркоче емоційне реагування	1.Емоційний дефіцит
	2.Невдоволеність собою	2. Емоційно-моральна дезорієнтація	2.Емоційна відстороненість
	3.«Загнаність в клітку»	3. Розширення сфери економії емоцій	3.Особиста відстороненість (деперсоналізація)
	4. Тривога й депресія	4.Редукція професійних обов'язків	4. Психосоматичні та психовегетативні порушення

Численні дослідження вчених указують на те, що однією з умов психічної цілісності індивіда та його психічного здоров'я є гнучкість в оцінці самого себе, а також в умінні під тиском досвіду переоцінювати систему цінностей, закладену раніше. Ряд дослідників підкреслює, що психічна ригідність є несприятливим фактором, що лежить в основі етіології та патогенезу нервово-психічних розладів. Водночас на сьогоднішній день відсутні загальноприйняті критерії і методи оцінки психічної ригідності при нервово-психічних розладах: диференційно-діагностичні, прогностично-динамічні й реабілітаційні. За критеріями й методами оцінки психічної ригідності, яка вплітається в структуру особистості, що характеризується наступними параметрами: інтенсивністю (силою, глибиною), екстенсивністю (широта чи спектр охоплення структури особистості по вертикалі й горизонталі), стійкістю (реакція – стан – риса), домінуванням (риса – симптомокомплекс – тип) та мотивованістю (прийняттям – неприйняттям необхідності змін). Саме це і посприяло у виборі методики, що відображає вплив психічної ригідності на особливості перебігу професійного вигорання юристів. Методика включає наступні шкали:

1. Шкала загальної ригідності – схильність широкого спектру фіксованих форм поведінки.

2. Шкала сенситивної ригідності – відображає емоційну реакцію на ситуації, які потребують змін, можливий страх перед новим, незвіданим.

3. Шкала установки-ригідності відображає особистісний рівень прояву психічної ригідності в установці на прийняття або/чи неприйняття нового.

4. Шкала ригідності як стану – високі показники свідчать про те, що в емоційних станах (стрес, дистрес, втома, поганий настрій тощо) суб'єкт схильний до ригідної поведінки. У звичайних ситуаціях подібну поведінку він може не проявляти.

5. Шкала преморбідної ригідності – високі оцінки свідчатимуть про досвід переживання складних життєвих ситуацій. Тобто в певний період свого життя суб'єкт відчував труднощі, переживання через зміни, прийняття нового тощо.

6. Шкала реальності – вид контрольної шкали, яка показує, наскільки випробуваний використовує свій досвід чи лише допускає ті чи інші варіанти відповідей.

7. Шкала неправди – вказує, наскільки достовірними є отримані результати.

Для з'ясування міри збалансованості життєвих досягнень та розчарувань юристів, а також оцінки ресурсного потенціалу особистості застосовано методику індекс ресурсності (Н.Є. Водоп'янової, М.В. Штейна).

Із метою вивчення процесуальної складової професійного вигорання юристів використано опитувальник стратегій подолання стресових ситуацій (С. Хобфолла), багаторівневий особистісний опитувальник «Адаптивність» (А.Маклакова, С.Чермяніна) та методику «Рівень суб'єктивного контролю» Дж.Роттера (адаптація Є.Бажина, С.Голинкіної, А.Еткінд).

Для діагностики стратегій подолання юристів, що входять до процесуальної складової професійного вигорання застосовано опитувальник С. Хобфолла SACS [146; 212]. Опитувальник містить дев'ять моделей подолання або копінг поведінки: асертивні (наполегливі) дії, вступ у соціальний контакт, пошук соціальної підтримки, обережні дії, імпульсивні дії, уникання, маніпулятивні дії, асоціальні дії та агресивні дії. Залежно від ступеня

конструктивності стратегії та моделі поведінки можуть сприяти або перешкоджати успішності подолання складних ситуацій, переживань, а також впливати на збереження здоров'я юристів.

Діагностика рівня поведінкової регуляції юристів здійснювалась за допомогою багаторівневого особистісного опитувальника «Адаптивність» (А.Маклакова, С.Чермяніна) [100]. Опитувальник дозволяє визначити рівень розвитку (низький, середній, високий) адаптивних здібностей (АЗ), нервово-психічної стійкості й поведінкової регуляції (ПР), комунікативного потенціалу (КП), моральної нормативності (МН), а також групу (нормальної, задовільної та незадовільної) психологічної адаптації. Шкали особистісного опитувальника «Адаптивність» мають від'ємну спрямованість ключа, тобто, чим вищі показники за тестом, тим нижчі показники поведінкової регуляції (ПР), комунікативного потенціалу (КП), моральної нормативності (МН) та особистісного адаптаційного потенціалу (ОАП).

Локалізацію контролю над значущими для юриста подіями досліджено за допомогою методики «Рівень суб'єктивного контролю» Дж.Роттера (адаптація Є.Бажина, С.Голинкіної, А.Еткінд) [111].

Із метою вивчення особистісної складової професійного вигорання юристів, до складу якої входять: особистісні та професійно важливі якості, толерантність до невизначеності, самооцінка та рефлексивність – використано відповідно – 16-факторний особистісний опитувальник Р. Кеттелла, методику самооцінки особистості (С.Будассі), методику рефлексивності А.В. Карпова, методику визначення толерантності до невизначеності (С. Баднера).

Для оцінки рівня індивідуально-психічних властивостей особистості юриста використано шістнадцятифакторний особистісний опитувальник Р. Кеттелла.

Цей опитувальник представляє систему з 16 первинних шкал-факторів, які вимірюють полярні властивості особистості: афектотимію (А+) – сизотимію (А-); високий інтелект (В+) – низький інтелект (В-); сила «Я» (С+) – слабкість «Я» (С-); домінантність (Е+) – покірність (Е-); безпечність (F+) – заклопотаність (F-); силу «зверх-Я» (G+) – слабкість «зверх-Я» (G-); сміливість

(Н+) – боязкість (Н-); м'якість (І+) – твердість (І-); підозрілість (L+) – довірливість (L-); мрійливість (М+) – практичність (М-); проникливість (N+) – наївність (N-); схильність до почуття провини (O+) – самовпевненість (O-); радикалізм (Q1+) – консерватизм (Q1-); самодостатність (Q2+) – залежність від групи (Q2-); високий самоконтроль (Q3+) – низький самоконтроль (Q3-); напруженість (Q4+) – розслабленість (Q4-).

Для визначення рівня самооцінки особистості юриста використано методику «Самооцінка особистості» (С.Будассі). Ця методика побудована за принципом ранжування й полягає в порівнянні ступеня вираженості набору рис «Я-реального» з їх вираженістю у «Я-ідеального». Потім між першим і другим рядом підраховується коефіцієнт рангової кореляції, числове значення якого вказує на загальну ступінь самоприйняття, що в свою чергу розуміється як рівень самооцінки. Самооцінка, складаючи ядро «Я-концепції» спеціаліста, виконує регулятивну й захисну функції, впливає на поведінку, діяльність і професійний розвиток особистості, на її взаємовідносини з іншими людьми.

Із метою з'ясування основного джерела інтолерантності до невизначеності в юристів – новизна, складність або нерозв'язність – в роботі використано методику толерантність до невизначеності (С. Баднера).

Використання методики А.В.Карпова дозволяє оцінити рівень розвитку в юристів основних видів рефлексії: ситуативної, ретроспективної та перспективної [59]. Ситуативна рефлексія, за А.В. Карповим, забезпечує безпосередній самоконтроль поведінки людини в актуальній ситуації, осмислення її елементів, аналіз подій, здатність суб'єкта до співвіднесення своїх дій із ситуацією та їхню координацію відповідно до умов, що змінюються, і власного стану. Поведінковими проявами й характеристиками цього виду рефлексії є, зокрема: час обмірковування суб'єктом своєї поточної діяльності; ступінь розгортання процесів ухвалення рішення; схильність до самоаналізу в конкретних життєвих ситуаціях [124].

Ретроспективна рефлексія виявляється у схильності до аналізу вже виконаної в минулому діяльності та подій, що відбулися, змісту минулої

поведінки, а також результативних параметрів і, особливо, допущених помилок. Ця рефлексія виражається, зокрема, у тому, як часто й наскільки довго суб'єкт аналізує й оцінює події, що відбулися, чи схильний він взагалі аналізувати минуле й себе в ньому.

Перспективна рефлексія співвідноситься із функцією аналізу майбутньої діяльності, поведінки; плануванням як таким; прогнозуванням імовірних результатів та ін. Її основні поведінкові характеристики: деталізація планування своєї поведінки, частота звертання до майбутніх подій, орієнтація на майбутнє.

Використання зазначених індивідуально-психологічних якостей і властивостей дозволить у більш повній мірі розкрити особливості детермінації професійного вигорання юристів.

Науково-дослідна робота щодо емпіричного дослідження психологічних особливостей професійного вигорання юристів здійснювалася у відповідності до поставлених завдань протягом 2007-2013 рр. і включала наступні етапи.

На першому етапі (2007-2008 рр.) здійснено теоретико-методологічний аналіз проблеми та розроблено програму емпіричного дослідження.

На другому етапі (2009-2011 рр.) проведено констатувальний експеримент, під час якого виявлялися психологічні особливості професійного вигорання юристів. Матеріали, отримані в результаті констатувального експерименту, підлягали кількісній обробці та якісній інтерпретації. Аналітичний етап дослідження включав у себе аналіз емпіричних даних шляхом застосування методів статистичної обробки результатів дослідження; підведення підсумків, обґрунтування висновків та розробку на їх основі програми психологічної корекції професійного вигорання юристів методом екофасилітації.

На третьому етапі (2012-2013 рр.) проведено формувальний експеримент, спрямований на розробку та експериментальну перевірку ефективності тренінгової програми психологічної корекції професійного вигорання юристів методом екофасилітації. Усього в дослідженні на різних етапах експерименту брало участь 141 представник юридичних професій.

Вікові групи в даному дослідженні поділені на 3 категорії: до 30 років – 28,0% опитаних, 30-40 років – 24,4% опитаних, більше 40 років – 47,6%.

За гендерними ознаками у дослідженні взяли участь 37,2% жінок та 62,8% чоловіків, що реально відображає співвідношення працюючих в органах прокуратури жінок та чоловіків. Групи досліджуваних за стажем роботи розподілились таким чином: відсоток юристів, які мають стаж до 5 років становить – 22,3%, від 6 до 15 років – 52,4%, мають стаж понад 15 років – 25,3%.

2.2. Особливості сформованості змістової складової професійного вигорання юристів

Для дослідження змістової складової професійного вигорання юристів, до складу якої входять: емоційне виснаження, психічна ригідність та обмеженість внутрішніх ресурсів застосовано відповідно – методику діагностики рівня емоційного вигорання (В. Бойко), Томський опитувальник ригідності (Г. Залевського), індекс ресурсності (Н. Водоп'янової, М. Штейна). За допомогою вказаних методик можна зібрати повну, розгорнуту інформацію про основні тенденції прояву змістової складової професійного вигорання юристів.

Першою була використана методика В.В.Бойка, що спрямована на виявлення рівня емоційного вигорання юристів, у результаті проведення якої підраховані різні фази формування вигорання. Відповідно до вимог інтерпретації тесту, насамперед необхідно звернути увагу на окремі симптоми, а потім з'ясувати сформованість фаз емоційного вигорання. Результати підрахунків подано у табл. 2.3.

Якщо проранжувати симптоми емоційного вигорання за частотою виникнення, то перше рангове місце посідає симптом «неадекватне вибіркове емоційне реагування» (у 43,1 % опитуваних він є сформованим); друге – симптом «редукція професійних обов'язків» (35,9 % опитаних); третє – симптом «емоційний дефіцит» (25,4 % опитаних); четверте – симптом «переживання психотравмуючих обставин» (24,5 % опитуваних).

**Кількісні показники сформованості симптомів
емоційного вигорання у юристів (n=86)**

Симптом	Не сформований		Формується		Сформований	
	%	Ранг	%	Ранг	%	Ранг
Переживання психо- травмуючих обставин	54,6	7	20,9	7	24,5	4
Незадоволеність собою	79,0	2	16,2	9	4,8	12
«Загнаність у кут»	86,1	1	9,2	12	4,7	11
Тривога та депресія	67,4	6	25,6	5	7,0	10
Неадекватне вибіркове емоційне реагування	18,5	12	38,4	1	43,1	1
Емоційно-моральна дезорієнтація	41,9	10	35,0	3	23,1	5
Розширення сфери економії емоцій	68,6	5	12,9	11	18,5	6
Редукція професійних обов'язків	34,7	11	29,1	4	35,9	2
Емоційний дефіцит	50,1	8	24,5	6	25,4	3
Емоційна відчуження	46,6	9	36,1	2	17,3	7
Деперсоналізація	72,2	4	15,1	10	12,7	8
Психосоматичні та психо- вегетативні порушення	74,4	3	17,5	8	8,1	9

Професійна діяльність юристів завжди містить у собі перевантажену емоціями комунікативну діяльність: участь у наглядних перевірках, допити учасників досудового слідства чи опитування під час вирішення питання про порушення кримінальних справ, прийом громадян, тобто спілкування зі скаржниками [74; 77; 82]. Усе це створює для юристів умови постійного емоційного напруження. Результати дослідження свідчать, що за таких умов юристи схильні реагувати згортанням комунікативної діяльності. І природно, що досліджувані для того, щоб зберегти власне емоційне здоров'я, благополуччя, дуже часто вдаються до тактики економії емоцій у кращому випадку, вибудовують захисні бар'єри на шляху виснажливого спілкування, у гіршому випадку дозволяють настрою неконтрольованим шляхом упливати на

професійні стосунки, що дозволяє врешті-решт звинуватити прокурорського працівника, наприклад, у політизації чи заангажованості [77; 107; 112].

З огляду на це, стає зрозумілою і розкривається у повній мірі сутність поведінкових реакцій юристів при виникненні вигорання. Цікавим, на наш погляд, є те, що майже в такій послідовності має прояв синдром емоційного вигорання в різних категорій працівників, що задіяні у системі «людина-людина» [27; 165]. Це дозволяє, користуючись узагальненою інформацією, напрацювати універсальні засоби для подолання явища.

Захисні реакції працівників, ті негативні наслідки, що позначаються на стосунках з оточенням і можуть призводити до неадекватних емоційних реакцій, не настільки мають викликати занепокоєння, на наш погляд, у порівнянні з таким симптомом емоційного вигорання, як редукція професійних обов'язків. З огляду на місце і роль прокуратури в сучасному суспільстві, необхідність орієнтуватися в роботі на пріоритет інтересів людини над інтересами держави, якісне виконання професійних обов'язків працівниками прокуратури – вимога часу [1]. Про яку відданість справі [138], небайдужість може йти мова, коли людина прагне згорнути професійну діяльність.

Консолідовані результати дослідження стану сформованості фаз синдрому емоційного вигорання у юристів подано на рис. 2.1.

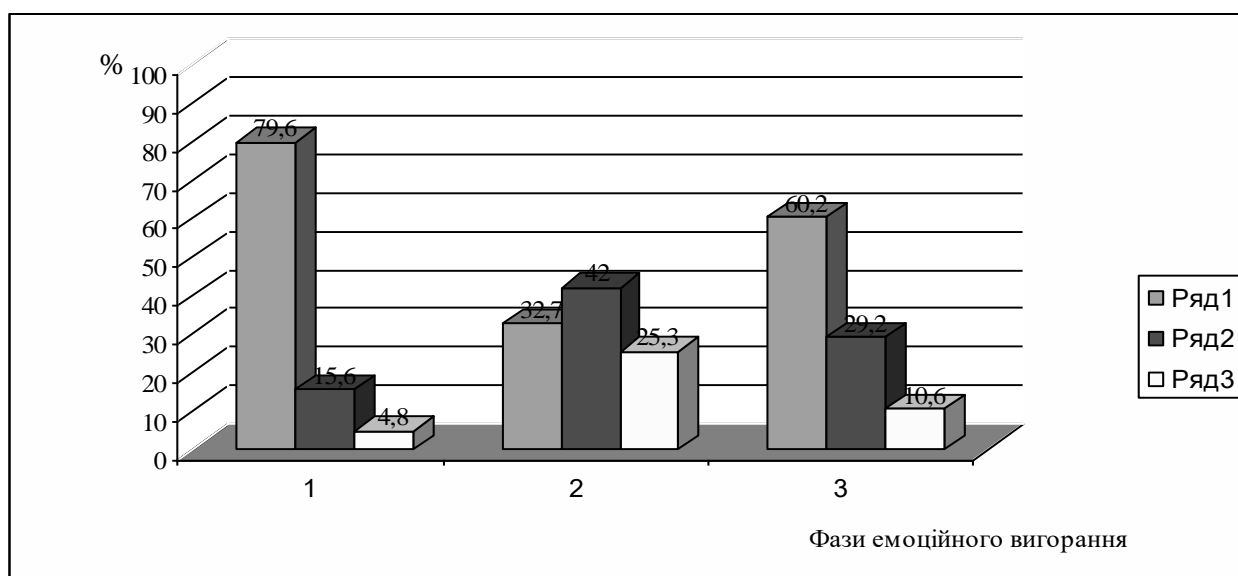


Рис. 2.1. Консолідація результатів дослідження стану сформованості фаз синдрому емоційного вигорання у юристів

Примітки: 1 ряд – фаза «напруга», 2 ряд – фаза «резистенція», 3 ряд – фаза «виснаження», у кожній фазі I стовпчик – фаза не сформована, II – фаза формується, III – фаза сформована.

Дані, подані на рис. 2.1, переконливо засвідчують той факт, що домінуючою у синдромі емоційного вигорання юристів є фаза «резистенція», котра, на думку В.Бойка, К.Маслач [15; 215-217], характеризується згортанням професійних обов'язків, прагненням якомога менше часу витратити на виконання завдань за посадою, зменшенням взаємодії з колегами та громадянами (юридичними особами, тобто їх представниками), розширенням сфери економії емоцій, бажанням побути на самоті, неадекватним емоційним реагуванням тощо. Принагідно підкреслимо, що 25,3% опитаних мають високий рівень розвитку фази «резистенція», у той час як лише у 4,8% опитаних виявлено високий рівень розвитку фази «напруження», а також у 10,6% досліджуваних – високий рівень розвитку третьої фази «виснаження». Тобто можна стверджувати, що розвиток емоційного вигорання в юристів відбувається саме за рахунок другої фази.

Загальні дані щодо рівня розвитку та прояву компонентів та симптомів емоційного вигорання не дають нам повну картину особливостей цього феномену. Саме тому вирішено провести статистичну обробку даних для виявлення зв'язків між характеристиками синдрому емоційного вигорання в юристів із статтю, віком і стажом роботи. Уважається, що стаж роботи відноситься як до особистісних (досвід, знання, вміння та навички), так і до організаційних (умови роботи, тривалість робочого дня, участь у прийнятті рішення, статус, кількість клієнтів) чинників. Результати емпіричного дослідження за цими ознаками наведені в таблицях у відсотковому співвідношенні. Статистичний аналіз емпіричного масиву даних за методикою В.Бойко передбачав з'ясування взаємозв'язку між фазами емоційного вигорання та статтю (табл. 2.4).

**Кількісні показники взаємозв'язку статі та компонентів емоційного вигорання у представників різної статі
(% від загальної кількості опитаних) (n=86)**

Компоненти емоційного вигорання	Рівні розвитку компонентів емоційного вигорання у представників різної статі					
	Жінки			Чоловіки		
	Низький	середній	Високий	низький	середній	високий
Напруження	69,0	24,8	6,2	86,9	9,3	3,8
Резистенція	31,7	46,6	21,7	34,0	38,0	28,0
Виснаження	59,7	24,8	15,5	61,9	32,4	5,7

Виявлено, що перший компонент – «напруження» – сягає високого рівня у 6,2 % опитаних жінок та у 3,8 % опитаних чоловіків. Аналіз показників другого компонента – «резистенції» – свідчить про однакову специфіку його розвитку як у жінок – 21,7 %, так і у чоловіків (28,0 %). Третій компонент – «виснаження» – сформований у більшій кількості осіб жіночої статі (15,5%), аніж чоловічої (5,7 %).

На підставі однодисперсійного аналізу отриманих даних виявлено, що у досліджуваних юристів існує лише один статистично значущий зв'язок між статтю та таким компонентом емоційного вигорання, як «напруження» ($f=2,914$; $p=0,092$), який у жінок сформований значно вище, аніж у чоловіків.

Подальший аналіз особливостей прояву симптомів кожного із компонентів дає можливість розкрити взаємозв'язок емоційного вигорання та статі (табл. 2.5).

Із результатів, поданих у табл. 2.5, видно, що у жінок розвиток емоційного вигорання відбувається не тільки через другий компонент – «резистенції» – редукцію професійних обов'язків (40,3%), неадекватне вибіркове емоційне реагування (37,6%), емоційно-моральну дезорієнтацію (34,4%), а й через емоційний дефіцит (28,2%) – симптом третього компонента – «виснаження», у той час, коли у чоловіків емоційне вигорання розгортається через симптоми компоненту «резистенції» (відповідно до ступеню впливу:

неадекватне вибіркоче емоційне реагування – 46,2 %, редукція професійних обов'язків – 33,2 %).

Таблиця 2.5

Кількісні показники взаємозв'язку статі та симптомів емоційного вигорання (% від загальної кількості опитаних) (n=86)

Компоненти емоційного вигорання	Симптоми емоційного вигорання	Стать (показники високого рівня розвитку симптомів)	
		Жінки	Чоловіки
Напруження	Переживання психотравмуючих Обставин	31,1	20,5
	Незадоволеність собою	3,1	5,7
	«Загнаність у кут»	6,2	3,8
	Тривога й депресія	9,3	5,7
Резистенція	Неадекватне вибіркоче емоційне реагування	37,6	46,2
	Емоційно-моральна дезорієнтація	34,4	16,5
	Розширення сфери економії емоцій	21,9	18,1
	Редукція професійних обов'язків	40,3	33,2
Виснаження	Емоційний дефіцит	28,2	24,0
	Емоційне відчуження	15,5	18,7
	Особистісне відчуження (деперсоналізація)	12,4	13,1
	Психосоматичні та психовегетативні порушення	12,4	5,7

На підставі результатів однодисперсійного аналізу зроблено висновок про те, що жінки більш схильні до прояву симптомів «переживання психотравмуючих обставин» ($f=4,377$; $p=0,039$), «емоційно-моральна дезорієнтація» ($f=4,290$; $p=0,041$) та «психосоматичні та психовегетативні порушення» ($f=3,208$; $p=0,077$).

Одержаний факт підтвердив наше припущення про те, що юристи жіночої статі у стресовій ситуації більш схильні до емоційного виснаження, вони більш емоційно відкриті, але, емоційно заглиблюючись у переживання кожного з тих, хто поруч (і на роботі, і вдома), вони ставлять під загрозу своє психічне здоров'я, ризикують емоційно спустошитися, виснажитись як фізично, так і емоційно, набути психосоматичних та психовегетативних порушень (на які, порівняно з чоловіками, скаржаться значно частіше).

Додатковим фактором, що впливає на виникнення вигорання в жінок, на наш погляд, є те, що жінка, яка працює, відчуває більш високі робочі перевантаження (порівняно з чоловіками) через додаткові домашні та родинні обставини. Жінки схильні займати материнську позицію як вдома, так і на роботі, беручи на себе відповідальність за життя та добробут тих, хто поруч, що також може призводити до емоційного перевантаження, фізичного та морального виснаження (особливо, коли жінка не в змозі виконати покладені на неї обов'язки).

Отримані у дослідженні дані узгоджуються з висновками вітчизняних і зарубіжних досліджень. Так, зазначається, що взаємозв'язок між емоційним вигоранням і статтю не є однозначним. Одні автори стверджують, що чоловіки вигорають більше, ніж жінки [27], інші – навпаки [165]. Цікавою, на наш погляд, є думка К. Малишевої, яка ставить гендерні особливості вигорання залежно від виконуваних функціональних обов'язків [104]. Отже, мова має йти не про те, що представники однієї статі вигорають більше, а про специфіку впливу статі на компоненти емоційного вигорання.

Різниця в поведінкових проявах емоційного вигорання в чоловіків та жінок може пояснюватися також тим, що в чоловіків переважають інструментальні цінності, а жінки більше схильні до емоційного відгуку: вони в меншій мірі схильні до відсторонення від своїх клієнтів, відвідувачів, громадян, які звернулися до них про допомогу [27; 121; 165].

Ризик вигорання також залежить від того, наскільки функції, які виконують працівники, відповідають їх статево-рольовій орієнтації. Так, дослідники встановили, що чоловіки більш чутливі до впливу стресорів у тих

ситуаціях, у яких від них вимагають демонстрації суто чоловічих якостей, таких, як фізичні дані, чоловіча відвага, емоційна стриманість, демонстрація власних досягнень у роботі. У той же час жінки більше чутливі до стрес факторів при виконанні тих обов'язків, які потребують від них співчуття, підкорення [136].

Подальший аналіз передбачав з'ясування особливостей прояву симптомів кожного із компонентів емоційного вигорання залежно від віку досліджуваних юристів, що дає можливість детальніше розкрити існуючі між ними взаємозв'язки (табл. 2.6).

Згідно із задумом дослідження, загальну вибірку опитуваних було розподілено на три групи: перша група юристи віком до 30 років; друга група юристи у віці від 30 до 40 років та третя група юристів віком понад 40 років. Згідно статистичних даних управління кадрів Генеральної прокуратури України, у даному віковому діапазоні працює переважна більшість прокурорських працівників (понад 90%) [130].

Таблиця 2.6

**Особливості сформованості компонентів емоційного вигорання залежно від віку досліджуваних юристів
(% від загальної кількості опитаних)**

Компоненти емоційного вигорання	Рівні розвитку компонентів емоційного вигорання у представників різного віку								
	До 30 років			Від 30 до 40 років			Понад 40 років		
	Низький	Середній	Високий	Низький	Середній	Високий	Низький	Середній	Високий
Напруження	83,2	12,6	4,2	90,4	9,6	-	72,6	19,2	7,2
Резистенція	33,4	66,6	-	52,1	38,3	9,6	22,7	29,0	48,3
Виснаження	75,0	25,0	-	71,2	28,8	-	46,7	31,5	21,8

Із результатів, поданих у табл. 2.6, видно, що в досліджуваних віком до 30 років, перша фаза – «напруження» не сформована у 83,2 % випробуваних, на стадії формування у 12,6 % досліджуваних, сформувалася у 4,2 % опитаних.

У досліджуваних віком від 30 до 40 років, перша фаза – «напруження» не сформована у 90,4% випробуваних, на стадії формування у 9,6 % досліджуваних.

У досліджуваних віком понад 40 років, перша фаза – «напруження» не сформована у 72,6 % випробуваних, на стадії формування у 19,2 % досліджуваних, сформувалася у 7,2 % опитаних.

Досить цікавим є той факт, що в досліджуваних віком від 30 до 40 років не зафіксовано високого рівня сформованості першого компоненту емоційного вигорання.

Аналіз отриманих даних показав, що майже половині (48,3 %) випробуваних юристів віком понад 40 років властивий високий рівень сформованості другого компоненту «резистенції». Середній вік цих фахівців складає 44,7 років, стаж роботи – 16,8 років.

У групі досліджуваних віком до 30 років не зафіксовано змін, що могли б бути оцінені як сформованість компоненту «резистенція», що ймовірно можна пояснити високими адаптаційними можливостями та особистісними ресурсами молодих фахівців.

Важливо також зазначити, що розгортання емоційного вигорання в юристів різного віку відбувається за рахунок другого компоненту – «резистенції».

Третій компонент емоційного вигорання – «виснаження» – набуває максимального розвитку в юристів віком понад 40 років (21,8 %), у групах досліджуваних віком до 30 років (25%) та від 30 до 40 років (28,8%) він знаходиться на стадії формування.

На противагу отриманим у дослідженні [165] розбіжностям у якісному (тіснота кореляційних зв'язків) зв'язку компонентів емоційного вигорання залежно від віку, нами виявлено тісний зв'язок між компонентами

«напруження» ($r=0,235$; $p\leq 0,05$, $n=86$), «резистенції» ($r=0,445$; $p\leq 0,01$, $n=86$) та «виснаження» ($r=0,462$; $p\leq 0,01$, $n=86$) й віком досліджуваних юристів.

Наступний крок в інтерпретації результатів – осмислення особливостей сформованості симптомів емоційного вигорання залежно від віку досліджуваних юристів (табл. 2.7).

Таблиця 2.7.

Особливості сформованості симптомів емоційного вигорання залежно від віку досліджуваних юристів (% від загальної кількості опитаних)

Компоненти емоційного вигорання	Симптоми емоційного вигорання	Вік, (показники високого рівня розвитку симптомів)		
		До 30 років	Від 30 до 40 років	Понад 40 років
Напруження	Переживання психотравмуючих Обставин	20,8	19,2	29,0
	Незадоволеність собою	4,2	-	7,2
	«Загнаність у кут»	8,4	-	4,8
	Тривога й депресія	8,4	9,6	4,8
Резистенція	Неадекватне вибіркоче емоційне реагування	20,7	28,5	63,4
	Емоційно-моральна дезорієнтація	29,0	14,3	24,3
	Розширення сфери економії емоцій	8,4	14,4	26,8
	Редукція професійних обов'язків	21,0	23,7	51,2
Виснаження	Емоційний дефіцит	20,9	23,8	29,3
	Емоційне відчуження	8,4	14,4	24,3
	Особистісне відчуження (деперсоналізація)	-	4,8	24,5
	Психосоматичні та психовегетативні порушення	4,2	9,6	9,6

Аналізуючи отримані дані, можемо стверджувати, що юристи віком до 30 років у стресовій ситуації відчувають емоційно-моральну дезорієнтацію (29,0%

опитаних), юристи віком від 30 до 40 років демонструють неадекватне вибіркове емоційне реагування (28,5%), а юристи у віці понад 40 років - емоційний дефіцит (23,8% опитаних).

При цьому у юристів у віці до 30 років розвиток емоційного вигорання відбувається не тільки через другий компонент – «резистенцію»: неадекватне вибіркове емоційне реагування (20,7%, опитаних), емоційно-моральна дезорієнтація (29,0%, опитаних), але й через переживання психотравмуючих обставин – симптом першого компонента – «напруження» (20,8%).

У досліджуваних юристів у віці понад 40 років емоційне вигорання розгортається через симптоми не лише «резистенції» й «напруження», але з'являється ще й «виснаження» (відповідно до ступеню впливу: емоційний дефіцит – 29,3%, деперсоналізація – 24,5% та переживання психотравмуючих обставин – 21,4%).

Якісним доповненням відсоткового розподілу показників високого рівня розвитку симптомів емоційного вигорання в юристів є проведення кореляційного аналізу. Результати кореляційного аналізу показників симптомів емоційного вигорання залежно від віку досліджуваних подано на рис. 2.2.

Аналіз кореляційних зв'язків дозволив дійти до висновку, що з віком у юристів відбувається поступове зростання двох симптомів компоненту «напруження», двох «резистенції» та чотирьох – «виснаження». Ймовірно, це можна пояснити, що часто повторювані негативні емоційні стани знижують фрустраційну толерантність юриста, в основі якої лежить здатність адекватно оцінювати реальну ситуацію, з одного боку, і можливість передбачати вихід із ситуації з іншого. Наявність цих симптомів також може говорити про дозовані й економні витрати енергетичних ресурсів.

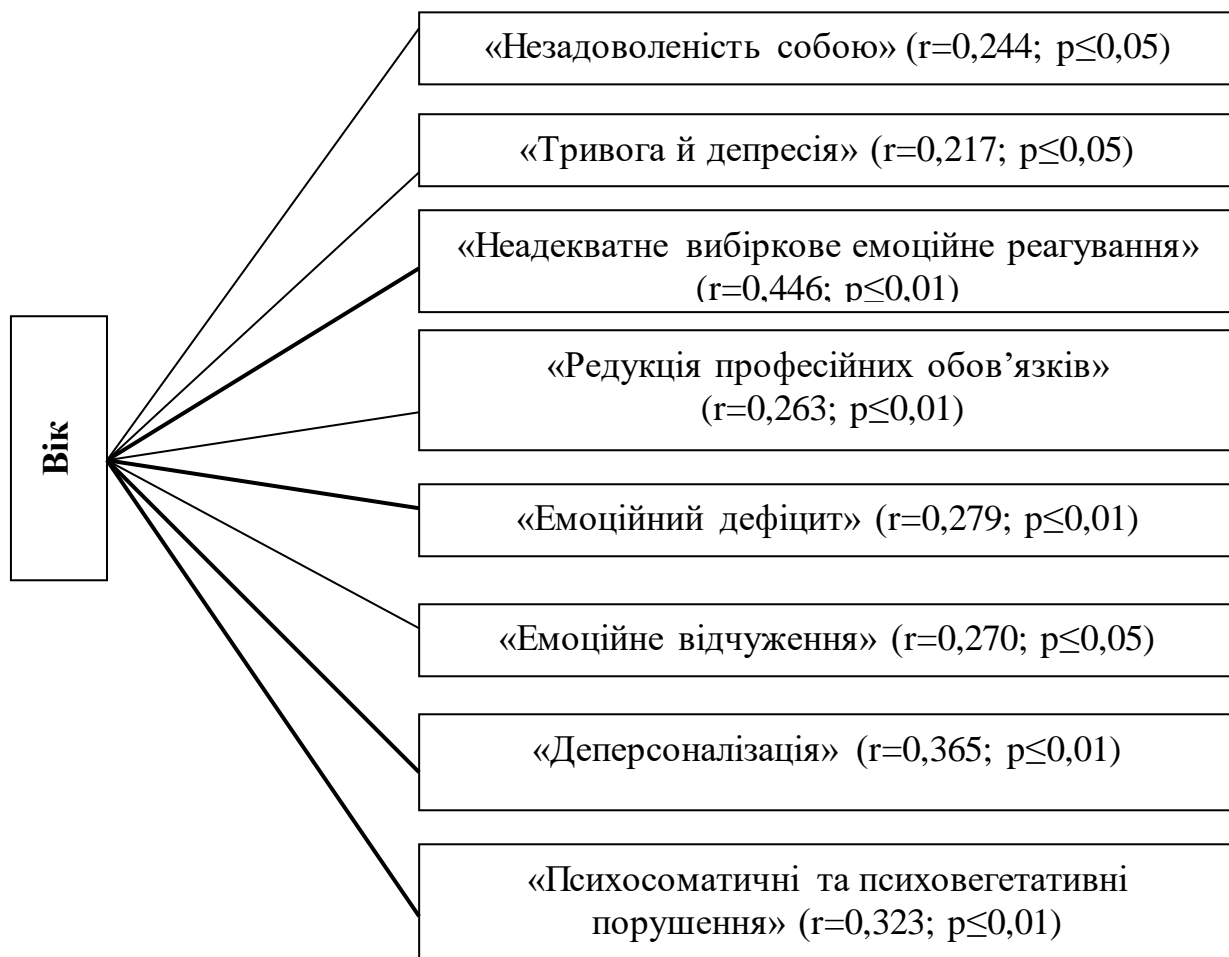


Рис. 2.2. Кореляційна плеяда між віком юристів та симптомами емоційного вигорання

Примітки: — — додатний зв'язок на рівні значущості $p\leq 0,05$;
 — — додатний зв'язок на рівні значущості $p\leq 0,01$.

Подальший аналіз передбачав виявлення особливостей сформованості компонентів емоційного вигорання юристів залежно від стажу роботи. Відомо, що опосередковано стаж роботи пов'язаний із досвідом, адаптацією, характером працівника, а також із умінням стратегічно й тактично планувати роботу та визначає статус працівника.

За критерієм «стаж роботи» загальна вибірка юристів була розбита на три групи: перша – 19 осіб, середній стаж роботи складає 3,92 років, середній вік – 27,84 років; друга група – 45 осіб, середній стаж роботи складає 9,42 років, середній вік – 35,82 років; третя група – 22 особи, середній стаж роботи складає 21,82 роки, середній вік – 45,95 років.

Виявлено, що в досліджуваних юристів зі стажем роботи до 5 років перший компонент емоційного вигорання – «напруження» – не сформований у 74,2%, на стадії формування у 21,3 %, й відповідно сформований у 5,3 % (табл. 2.8).

Таблиця 2.8.

Кількісні показники сформованості компонентів емоційного вигорання юристів залежно від стажу роботи (n=86)

Компоненти емоційного вигорання	Рівні розвитку компонентів емоційного вигорання у юристів з різним стажем роботи								
	До 5 років			Від 6 до 15 років			Понад 15 років		
	Низький	Середній	Високий	Низький	Середній	Високий	Низький	Середній	Високий
Напруження	74,2	21,3	5,3	89,0	11,0	-	68,7	18,0	13,3
Резистенція	42,2	52,5	5,3	30,8	40,6	28,6	27,1	36,6	36,3
Виснаження	58,0	42,0	-	64,4	24,6	11,0	54,9	27,1	18,0

У досліджуваних юристів зі стажем роботи від 6 до 15 років перший компонент – «напруження» не сформований у 89,0%, на стадії формування у

11,0%. Середній стаж юристів другої групи складає 21,82 та середній вік - 45,95.

У досліджуваних юристів зі стажем роботи понад 15 років перший компонент – «напруження» не сформований у 68,7%, на стадії формування у 18,0%, й відповідно сформувався – 13,3 %.

У досліджуваних юристів зі стажем роботи до 5 років другий компонент емоційного вигорання – «резистенція» не сформований у 42,2%, на стадії формування у 52,5%, сформований у 5,3 %. Викликає занепокоєння той факт, що в досліджуваних юристів другої групи (стаж роботи від 6 до 15 років) та третьої групи (стаж роботи понад 15 років) компонент – «резистенція» сформований у третини опитаних. Сформованість компонента «резистенція» призводить до неадекватного емоційного реагування, до економії емоцій, що не дозволяє протистояти психотравмуючим обставинам.

Неможливо не враховувати і того факту, що професійна діяльність представників юридичних професій насичена різноманітними складними й невизначеними ситуаціями, систематична взаємодія з якими знижує їхню фрустраційну толерантність і активізує психологічні механізми захисту.

Третій компонент – «виснаження» – сформований у 11,0 % юристів зі стажем роботи від 6 до 15 років, а також у 18,0 % опитаних зі стажем роботи понад 15 років.

Сформованість складових компонента «виснаження» свідчить про зниження психічних ресурсів (табл. 2.9).

Юристи не в змозі контролювати рівень збудження, знижується їх здатність до психологічної й соціальної адаптації до умов, що змінюються. Виникає стан особистісної відгородженості в професійній діяльності, а згодом і редукція професійних обов'язків.

**Кількісні показники сформованості фаз емоційного вигорання у юристів
залежно від стажу роботи (% від загальної кількості опитаних) (n=86)**

Компоненти емоційного вигорання	Симптоми емоційного вигорання	Стаж роботи (показники високого рівня розвитку симптомів)		
		до 5 років	6-15 років	понад 15 років
Напруження	Переживання психотравмуючих Обставин	26,2	20,2	32,0
	Незадоволеність собою	5,3	-	13,5
	«Загнаність у кут»	10,6	-	9,0
	Тривога й депресія	15,8	2,2	9,0
Резистенція	Неадекватне вибіркове емоційне реагування	21,0	46,9	54,7
	Емоційно-моральна дезорієнтація	42,1	15,6	22,8
	Розширення сфери економії емоцій	15,7	24,5	9,0
	Редукція професійних обов'язків	10,6	40,1	50,2
Виснаження	Емоційний дефіцит	31,4	24,5	22,8
	Емоційне відчуження	5,3	24,6	13,5
	Особистісне відчуження (деперсоналізація)	5,3	13,5	18,2
	Психосоматичні та психовегетативні порушення	-	8,8	13,5

Деталізований аналіз особливостей прояву симптомів кожного із компонентів дає можливість детальніше розкрити взаємозв'язок синдрому емоційного вигорання та стажем роботи юристів.

Результати кореляційного аналізу між стажем роботи та компонентами емоційного вигорання свідчать про наявність чіткого додатного зв'язку із

фазою – «напруження» ($r=0,221$; $p \leq 0,05$, $n=86$) та фазою «виснаження» ($r=0,241$; $p \leq 0,05$, $n=86$).

Результати, що посвідчують взаємозв'язок компонентів та симптомів емоційного вигорання юристів із стажем роботи, подано на рис. 2.3.



Рис. 2.3. Кореляційна плеяда між стажем юристів та симптомами емоційного вигорання

Примітки: ——— — додатний зв'язок на рівні значущості $p \leq 0,05$;
 ————— — додатний зв'язок на рівні значущості $p \leq 0,01$.

Із результатів, поданих на рис. 2.3, випливає, що між стажем роботи та компонентами й симптомами емоційного вигорання існує 6 статистично значущих кореляційних зв'язків.

Почуття незадоволеності собою породжують потужну енергетичну напругу у формі переживання ситуативної або особистісної тривоги, розчарування в собі, в обраній професії, у конкретній посаді або місці служби.

Слід відмітити, що у процесі набуття власного досвіду юрист все більше виступає фактором своєї зміни (звідси зростання показників симптому «незадоволеність собою»), перетворення зовнішніх обставин у відповідності зі

своїм потенціалом. Відмовлення від колишніх форм активності, ідеалів і прагнень, пошук нових цінностей, іншої міри самореалізації, інших більш складних і глибоких моральних пріоритетів, на наш погляд, є джерелом активності, тією енергетичною силою, що забезпечує рух уперед.

Наступним кроком емпіричного дослідження стало визначення особливостей прояву психічної ригідності, що є одним із показників змістової складової професійного вигорання юристів, і для діагностики якої використано опитувальник ригідності Г.В.Залевського (табл. 2.10).

Таблиця 2.10

Ступінь прояву психічної ригідності у юристів

Показники ригідності	Ступінь прояву			
	Низький	Помірний	Високий	Надвисокий
Симптомокомплекс ригідності (СКР)		16,6	80,1	3,3
Актуальна ригідність (АР)	3,6	3,6	92,8	-
Установча ригідність (УР)	-	14,3	78,5	7,2
Сенситивна ригідність (СР)	3,6	28,5	64,3	3,6
Ригідність як стан (РСО)	3,6	32,0	46,6	17,8
Преморбідна ригідність (ПМР)	3,6	14,3	74,9	7,2

На підставі аналізу цифрових масивів досліджуваних показників виявлено, що в переважній більшості досліджуваних (80,1 %) ступінь прояву симптомокомплексу ригідності (СКР) є високим, а отже, вони не здатні при об'єктивній необхідності змінити власну думку, ставлення або модус переживання. Для досліджуваних із високим рівнем СКР властиві схильність до стереотипів, дріб'язковість, педантизм, упертість, надсистемність, надійність та добросовісність. Отримані результати, на наш погляд, є цілком зрозумілими, адже юрист сприймає реальність у відповідності до власних домінант, тобто кардинальних напрямів його професійної діяльності, що проходить у рамках правового регулювання (чинне законодавство регламентує діяльність юриста).

Оскільки юрисдикційній діяльності в силу своєї особливої соціальної гостроти властива процедурно-процесуальна регламентація (виражається в здійсненні операцій із нормами права в зв'язку з рішенням визначених юридичних справ), стає зрозумілим доцільність високого рівня розвитку прояву таких якостей у юристів, як ретельність, надсистемність, педантичність. Чіткий поділ функцій між учасниками традиційного юридичного процесу та їх офіційний характер передбачає і відповідні способи фіксації результатів, одержуваних при вирішенні юридичної справи. Як такі способи, як правило, виступають різні процесуальні акти-документи. Так, до числа процесуальних актів-документів у прокурорській діяльності відносять акти прокурорського реагування: припис, протест, постанову тощо [1]. З огляду на це, консервативна ригідність мислення юристів, що позначається на вищому рівні особистісних ставлень у консерватизмі поглядів, ідей та переконань при вирішенні професійних завдань є вкрай важливою. Виявлено також, що в досліджуваних юристів зафіксовано високий ступінь прояву сенситивної ригідності (64,3%). Отримані дані свідчать, що у стані страху, стресу (дистресу), поганого настрою, втоми чи будь-якого хворобливого стану випробувані значною мірою схильні до ригідної поведінки. У звичайних умовах подібна поведінка може не проявлятися. Можливо, ригідність як стан (як реакція) поєднується з ригідністю як рисою характеру, а тому і проявляється виключно сильно й тотально.

У переважної більшості досліджуваних (78,5%) зафіксовано високий рівень за шкалою установча ригідність (УР). Очевидно, надмірна активізація психіки представників юридичних професій досить часто призводить до послаблення перцептивних і когнітивних процесів: звужується коло можливих альтернатив, увага фокусується на поточних, а не на глобальних проблемах, мислення поляризується таким чином, що події сприймаються в двох примітивних ракурсах (біле або чорне, за чи проти, добро чи зло), реакції стають стереотипними, підвищується вразливість від чуток, посилюється тенденція до самозахисту, ведеться активний пошук однодумців, конформістів.

Особливість професійного стереотипу юриста полягає в тому, що він формується не в умовах дефіциту власної інформації, а за рахунок накопичення особистісного досвіду. Набуваючи в підсумку вигляду усвідомленої установки – переконання, цей стереотип починає функціонувати за логікою самопідкріплення. Вона проявляється в тому, що в об'єкті відшукується і приймається те, що підтверджує стереотип і відкидається, як випадкове, все інше.

Виявлено, що у 46,6% досліджуваних зафіксовано високі та у 17,8 % - надвисокі показники за шкалою ригідність як стан (PCO), які свідчать про те, що вони виявляють ригідність в освоєнні нових способів діяльності та підпорядковуються зовнішнім обставинам у вигляді виконання соціальних вимог, очікувань, норм. Причина цього вочевидь у вираженій певною мірою стереотипізації професійних функцій, дій та операцій юристів. Безумовно, стереотипи надають професійному життю юриста стабільності, сприяють формуванню досвіду й індивідуального стилю діяльності, але й разом з тим зумовлюють певну схильність до розумових та мовленнєвих штампів.

Характерною особливістю діяльності юриста є також наявність у ній оціночних психічних процесів, мета яких полягає у визначенні своєї позиції, свого ставлення (позитивного чи негативного) до оцінюваної заяви, події, факту. Оціночне судження специфічне тим, що воно залежить не лише від об'єктивної ситуації, стану справ, а й від потреб, інтересів і намірів юриста, від його особистих переваг. Звідси випливає, що в юридичній діяльності значну роль відіграють такі якості юриста, як педантичність, скрупульозність, надсистемність тощо.

Для досліджуваних із високими показниками преморбідної ригідності (74,9 %) властива поведінка, яка має циклічно повторюваний характер, набута зазвичай на ранніх етапах онтогенезу. Для них притаманна певна замкненість, у діяльності орієнтуються суто на власні установки, цілі, мотиви, що не завжди узгоджені із вимогами ситуації.

Застосування дисперсійного аналізу уможливило виявлення впливу різних факторів (віку та стажу) на досліджувану залежну (показники психічної ригідності).

Результати дисперсійного аналізу вікових особливостей прояву психічної ригідності у юристів у табл. 2.11.

Таблиця 2.11

Результати однофакторного дисперсійного аналізу вікових особливостей прояву психічної ригідності у юристів

Показники психічної ригідності	Сума квадратів відхилень	Сума квадратів відхилень	Кількість ступенів вільності	Середній квадрат (оцінка дисперсії)	F-критерій	Знч.
Симптомо комплекс ригідності	Факторна (між вибірками)	13404,300	16	837,769	5,577	,002
	Залишкова (у вибірці)	1952,667	13	150,205		
	Загальна	15356,967	29			
Актуальна ригідність	Факторна (між вибірками)	1582,929	16	98,933	9,242	,000
	Залишкова (у вибірці)	117,750	11	10,705		
	Загальна	1700,679	27			
Установча ригідність	Факторна (між вибірками)	542,964	16	33,935	,602	,827
	Залишкова (у вибірці)	620,000	11	56,364		
	Загальна	1162,964	27			
Сензитивна ригідність	Факторна (між вибірками)	2113,274	16	132,080	2,349	,078
	Залишкова (у вибірці)	618,583	11	56,235		
	Загальна	2731,857	27			
Ригідність як стан	Факторна (між вибірками)	364,512	16	22,782	2,453	,068
	Залишкова (у вибірці)	102,167	11	9,288		
	Загальна	466,679	27			
Преморбід на ригідність	Факторна (між вибірками)	2003,012	16	125,188	3,071	,032
	Залишкова (у вибірці)	448,417	11	40,765		
	Загальна	2451,429	27			

Як свідчать результати однофакторного дисперсійного аналізу, ступінь прояву симптомокомплексу ригідності, актуальної ригідності, сенситивної ригідності, ригідності як стану, преморбідної ригідності в юристів з віком має невпинну тенденцію до зростання.

Результати однофакторного дисперсійного аналізу взаємозв'язку стажу роботи із проявом психічної ригідності в юристів засвідчують, що немає підстав уважати значущим вплив досліджуваного фактору.

Аналіз кореляційних зв'язків (всього зафіксовано 10 від'ємних) між психічною ригідністю та симптомами емоційного вигорання дозволяє стверджувати, що саме фіксовані форми поведінки – стереотипи, установки, алгоритми, шаблони – забезпечують економне використання психічної енергії за рахунок механізму інерції (рис. 2.4).

Упорядковані, схематичні, детерміновані професійною культурою «когнітивні схеми», економлять зусилля юристів при сприйнятті складних соціальних об'єктів. Маючи установки в певному напрямі, юристи не помічають або ігнорують багато того, що не узгоджується з їхніми поглядами. Поряд з цим у них виробляється професійний стереотип, що репрезентує собою юриста як виконавця конкретної соціальної ролі.

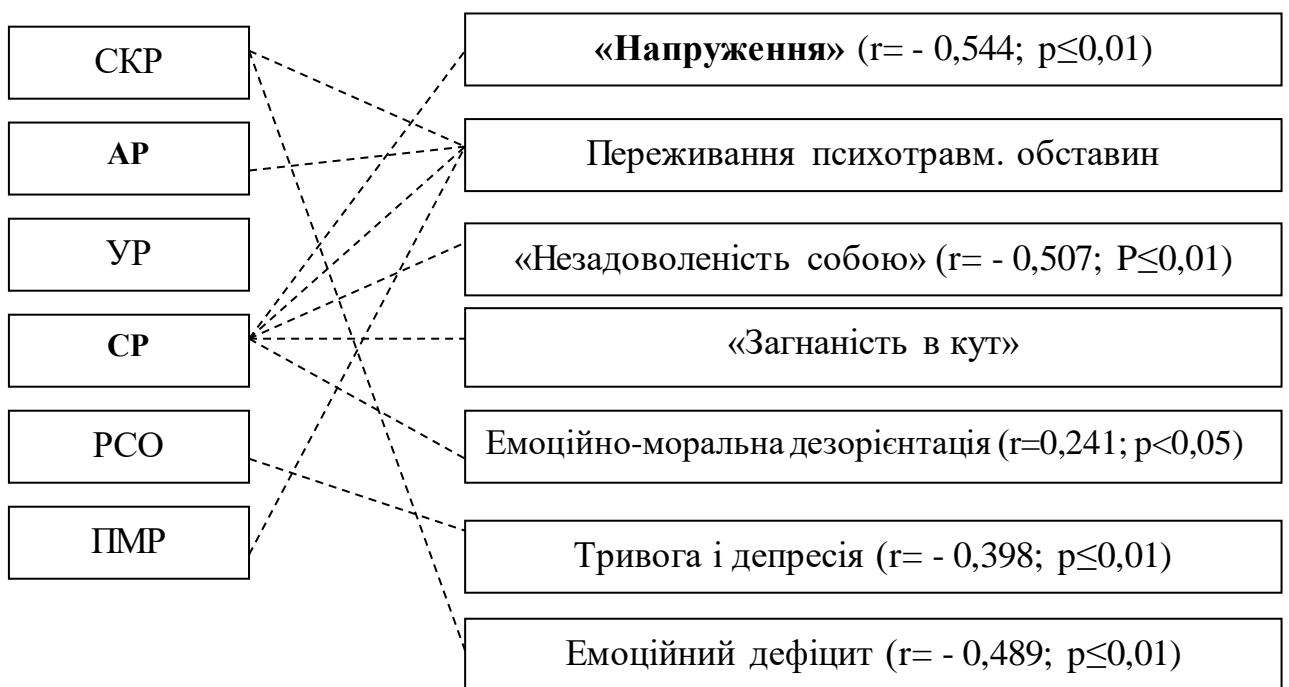


Рис. 2.4. Кореляційна плеяда між психічною ригідністю та професійним вигоранням юристів

Спрощуючи, формалізуючи взаємодію з об'єктом, професійний стереотип сприяє чи перешкоджає виконанню професійних завдань. Він може також впливати на вибір засобів їх виконання. Отже, можна припустити, що психічна

ригідність, яка проявляється у високій нормативності поведінки, радикалізмі, педантичності, юриста репрезентує той важливий фактор, що допомагає протистояти вигоранню в професійній діяльності.

Наступним кроком у визначенні психологічного наповнення змістової складової професійного вигорання юристів стало проведення та інтерпретація результатів методики Н.Водоп'янової, М.Штейна, спрямованої на вивчення особистісних ресурсів, що допомагають юристу зберегти психічну стійкість у стресогенних ситуаціях. Ресурси включають у себе об'єкти (цілі), стани, особистісні та енергетичні характеристики, котрі або самі по собі необхідні для виживання, або слугують засобами досягнення особисто значущої мети.

Серед особистісних ресурсів вирішальне значення відіграють активна мотивація подолання, самоповага, самооцінка, відповідальність, позитивність та раціональність мислення, емоційно-вольові якості, фізичні ресурси (стан здоров'я). До інформаційних та інструментальних ресурсів відносять здатність контролювати ситуацію; спроможність до адаптації, здатність до когнітивної структуризації та осмислення ситуації; матеріальні ресурси. До соціальних ресурсів відносять соціальну (інституціональну, корпоративну, міжособистісну) та соціальну-психологічну (емоційну, інформаційну, інструментальну й функціональну) підтримку, котрі виступають у якості буфера між стресом та його негативними наслідками, пом'якшуючи його дію. Соціальна підтримка – це зовнішній ресурс, вона репрезентує собою досить специфічну перемінну, що залежить від готовності особистості звернутися за допомогою. Здатність звернутися за зовнішньою підтримкою й прийняти її – це внутрішній ресурс особистості, який значною мірою зумовлений соціально-психологічною активністю, спрямованою на формування навколо себе персональної «мережі підтримки» та готовності звернутися до неї у важкі періоди життя [99].

Виявлено, що у 8,8 % досліджуваних зафіксовано низький рівень ресурсності; у переважної більшості (53,0%) – середній рівень ресурсності; у 38,2% – високий рівень ресурсності.

У табл. 2.12 та на рис. 2.5 подано узагальнене відображення взаємозв'язку між індексом ресурсності та стажем роботи юристів.

Таблиця 2.12

Індекс ресурсності юристів залежно від стажу роботи (n=86)

Індекс ресурсності	Рівні ресурсності юристів залежно стажу роботи (% від загальної кількості опитаних)								
	До 5 років			6-15 років			Понад 15 років		
	Низький	Середній	Високий	Низький	Середній	Високий	Низький	Середній	Високий
	-	60,0	40,0	12,9	47,9	39,2	16,6	50,2	33,2

Із результатів, поданих у табл. 2.12 та рис., випливає, що у переважній більшості досліджуваних юристів спостерігається баланс між рівнем витрат та накопиченням ресурсів, ризик дезадаптації внаслідок порушення цього балансу присутній лише у 12,9% юристів зі стажем від 6 до 15 років та 16,6% юристів зі стажем понад 15 років, у яких виявлено низький рівень ресурсності. З'ясовано, що індекс ресурсності досліджуваних юристів має хвилеподібну тенденцію до поступового зниження у процесі професійної діяльності. Напруженість, різноплановість та численність різноспрямованих функцій юристів, своєрідність професійних ситуацій виступають тими об'єктивними факторами, які зумовлюють виснаження особистісних, соціальних, інструментальних ресурсів, спричинюючи розвиток професійного вигорання. Іншими словами, якщо вимоги (зовнішні та внутрішні) тривалий час перевищують наявні ресурси, у юристів порушується стан рівноваги, що неминуче зумовлює розгортання фази «виснаження». Серед зовнішніх вимог, які сприяють розвитку виснаження, слід відзначити обов'язковість роботи юристів у чітко регламентованому режимі дня, велика емоційна насиченість актів взаємодії, що тривають годинами та повторюються протягом багатьох років.

Результати, що демонструють взаємозв'язок індексу ресурсності та симптомів професійного вигорання, подано на рис. 2.5.

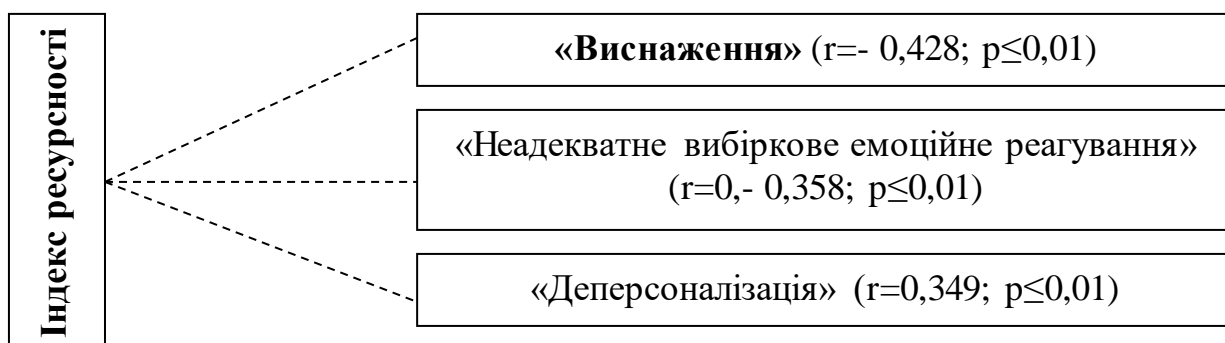


Рис. 2.5. Кореляційна плеяда між індексом ресурсності та симптомами емоційного вигорання в юристів (загальна вибірка)

Аналіз кореляційних зв'язків між рівнем ресурсності та симптомами емоційного вигорання юристів свідчить про те, що найбільш чутливими до обмеженості внутрішніх та зовнішніх ресурсів виявилися компонент «виснаження» та такі симптоми емоційного вигорання, як: «неадекватне вибіркове емоційне реагування» та «деперсоналізація».

Істотним доповненням до проведеного кореляційного аналізу можна вважати результати застосування процедури факторного аналізу до отриманих у дослідженні показників.

Для виявлення структури змістової складової професійного вигорання юристів застосовано факторний аналіз, який як статистичний метод знаходження прихованих латентних зв'язків, причин їхнього виникнення та внутрішніх закономірностей взаємозв'язку, допомагає стиснути простір інформаційних ознак до невеликої кількості генералізованих факторних характеристик.

Під час аналізу матриці в якості граничного критерію було обрано факторну вагу 0,50. Відповідно до цього критерію в результаті факторизації 24 показників виокремлено 6 найбільш значущих факторів. Результати

факторизації показників змістової складової професійного вигорання юристів (загальна вибірка), після процедури Varimax-обертання, що була застосована для більш чіткої демаркації факторів подано у табл. 2.13.

Таблиця 2.13

Факторне відображення структури змістової складової професійного вигорання юристів (загальна вибірка)

Показники змістової складової професійного вигорання	Фактори після обертання					
	1	2	3	4	5	6
Вік	,040	,349	,117	,832	,229	,151
Стаж	,173	,027	,210	,814	,017	,165
Фаза «Напруження»	,899	,112	-,240	,164	,201	-,078
Переживання психотравмуючих обставин	,645	-,030	-,500	,169	,040	,024
Незадоволеність собою	,477	,066	-,217	,371	,662	,016
«Загнаність у кут»	,855	-,045	-,039	-,002	,119	-,027
Тривога і депресія	,762	,370	,080	-,018	-,128	-,260
Фаза «Резистенція»	,115	,875	,105	,078	,374	,102
Неадекватне вибіркоче емоційне реагування	-,147	,441	,286	-,077	,382	,499
Емоційно-моральна дезорієнтація	,281	,137	-,028	-,013	,830	-,256
Розширення сфери економії емоцій	,293	,842	-,108	-,066	-,117	-,036
Редукція професійних обов'язків	-,091	,785	,139	,324	,100	,043
Фаза «Виснаження»	,379	,591	-,269	,531	,129	,226
Емоційний дефіцит	,159	,532	-,449	,424	-,004	,086
Емоційне відчуження	-,164	,375	-,095	,306	,534	,216
Деперсоналізація	,475	,371	,024	,274	,236	,357
Психосоматичні та психовегетативні порушення	,489	,278	-,202	,440	-,455	-,120
Симптомокомплекс ригідності	-,127	-,098	,829	-,029	,122	,003
Актуальна ригідність	-,052	,066	,915	-,007	-,206	-,104
Установча ригідність	,206	,111	,390	-,423	,095	,518
Сензитивна ригідність	-,447	-,089	,543	,111	-,335	,244
Ригідність як стан	-,283	-,152	-,011	,188	-,064	,688
Преморбідна ригідність	-,074	,087	,897	,256	,023	,057
Індекс ресурсності	,007	-,257	,162	-,244	,160	-,784
Частка сумарної дисперсії	28,4	17,7	10,5	8,2	7,0	5,9

У результаті було виділено шестикомпонентне рішення, що пояснює 77,89% загальної сукупності перемінних.

До складу першого фактора (28,4%) ввійшли з високою вагою й однаковим для всіх перемінних знаком наступні показники: «напруження» (0,899), «переживання психотравмуючих обставин» (0,645), «загнаність у кут» (0,855), «тривога й депресія» (0,762). Зміст цього фактора свідчить про те, що напруження або тривога запускає механізми вигорання й характеризується наступними послідовно наростаючими симптомами - посилення усвідомлення травмуючих чинників професійної діяльності, роздратування, розпач, обурення.

До складу другого фактора (17,7 %) з великим навантаженням та з додатним знаком увійшли компонент «резистенція» (0,875) та його симптоми «розширення сфери економії емоцій» (0,842), «редукція професійних обов'язків» (0,785), а також компонент «виснаження» (0,591) та його симптом «емоційний дефіцит» (0,532). Інтерпретацією даного фактора може слугувати те, що професійна діяльність юристів передбачає широке спілкування з людьми, редукція виявляється в спробах полегшити або скоротити обов'язки, які вимагають емоційних витрат.

Третій фактор (10,5 %) суперечливий за своїм складом і репрезентує явну опозицію складових компонентів. Психічна ригідність, що представлена актуальною ригідністю (0,915), преморбідною ригідністю (0,897), симптомокомплексом ригідності (0,829), сенситивною ригідністю (0,543), у цьому факторі протистоїть переживанню психотравмуючих обставин (-0,500). У цілому з цим можна погодитися, адже психічна ригідність є тим бар'єром, «фільтром», що забезпечує вибірковість реагування та зниження негативних переживань.

Четвертий фактор (8,2 % загальної дисперсії) представлений показниками віку (0,832), стажу (0,814) та «виснаження» (0,531), а отже, його зміст відображає процес поступового зниження загального енергетичного тону та послаблення нервової системи юриста. Професійна діяльність юриста, незалежно від виду виконуваної роботи, належить до групи професій із

підвищеною моральною відповідальністю. Постійні стресові ситуації, у які потрапляє юрист у процесі соціальної взаємодії з клієнтом, проникнення в суть його проблем, а також причини особистісної незахищеності та інших морально-психологічних факторів не можуть не позначитися на рівні розвитку професійного вигорання.

До п'ятого фактора (7,0 % загальної дисперсії) ввійшли симптоми: «незадоволеність собою» (0,662), «емоційно-моральна дезорієнтація (0,830) та «емоційне відчуження» (0,534), презентуючи тим самим глибинну основу професійного вигорання юристів.

До складу шостого фактору (5,9 % загальної дисперсії) ввійшли показники «установчої ригідності» (0,518), «ригідність як стан» (0,688) та «індекс ресурсності» (-0,784). Позитивний полюс шостого фактора відображає прагнення юриста до рівноваги та стабільності у професійній діяльності. На протилежному полюсі представлено, на наш погляд, певну невдоволеність своїми власними можливостями й досягненнями.

Отже, наявність додатних зв'язків між стажем роботи юристів та компонентами емоційного вигорання: фазою – «напруження» ($r=0,221$; $p \leq 0,05$, $n=86$) й фазою «виснаження» ($r=0,241$; $p \leq 0,05$, $n=86$) дозволяє розглядати професійне вигорання юристів із позиції виснаження ресурсів унаслідок короткотривалих інтенсивних або частіше довготривалих робочих стресів, коли адаптивні можливості (ресурси) особистості з подолання стресової ситуації виявляються значно перевищеними.

2.3. Специфіка дослідження процесуальної складової професійного вигорання юристів

Процесуальна складова професійного вигорання юристів досліджувалася за допомогою опитувальника стратегій подолання стресових ситуацій (С. Хобфолла), багаторівневого особистісного опитувальника «Адаптивність»

(А.Маклакова, С.Чермяніна) та опитувальника рівня суб'єктивного контролю (Є.Бажина, Є.Голинкіна, А.Еткінда).

У сучасних психологічних дослідженнях [149] поняття копінг (coping behavior) охоплює широкий спектр активності особистості, починаючи від неусвідомлених психологічних захистів, завершуючи цілеспрямованими способами подолання проблемних ситуацій. Цей «інтегративний конструкт» використовується з метою описання характерних способів поведінки суб'єкта не лише в екстремальних ситуаціях, але й у буденній дійсності. Психологічне призначення копінг поведінки полягає в якомога найкращій адаптації суб'єкта до вимог ситуації шляхом оволодіння, послаблення або пом'якшення цих дезидератів, тобто у полегшенні стресового впливу ситуації.

Саме тому психологічне наповнення характерних способів поведінки юристів у складних ситуаціях постало наступним етапом роботи. Залежно від ступеню конструктивності стратегії й моделі поведінки можуть сприяти або перешкоджати успішності подолання професійних стресів, а також впливати на рівень професійного вигорання.

Оскільки в дослідженні доведено наявність статистично значущого зв'язку між рівнем професійного вигорання юристів та стажем роботи, то він і залишається критерієм поділу загальної вибірки.

Кількісна обробка отриманого масиву даних дала можливість виявити відносно сталий характер розподілу показників стратегій подолання в юристів як за абсолютною величиною, так і за кількісним складом. Дані, одержані впродовж констатуючих досліджень розбіжностей в частоті використання поведінкових стратегій юристів, які мають різний стаж роботи, представлено у формі зіставлення на рис. 2.6.

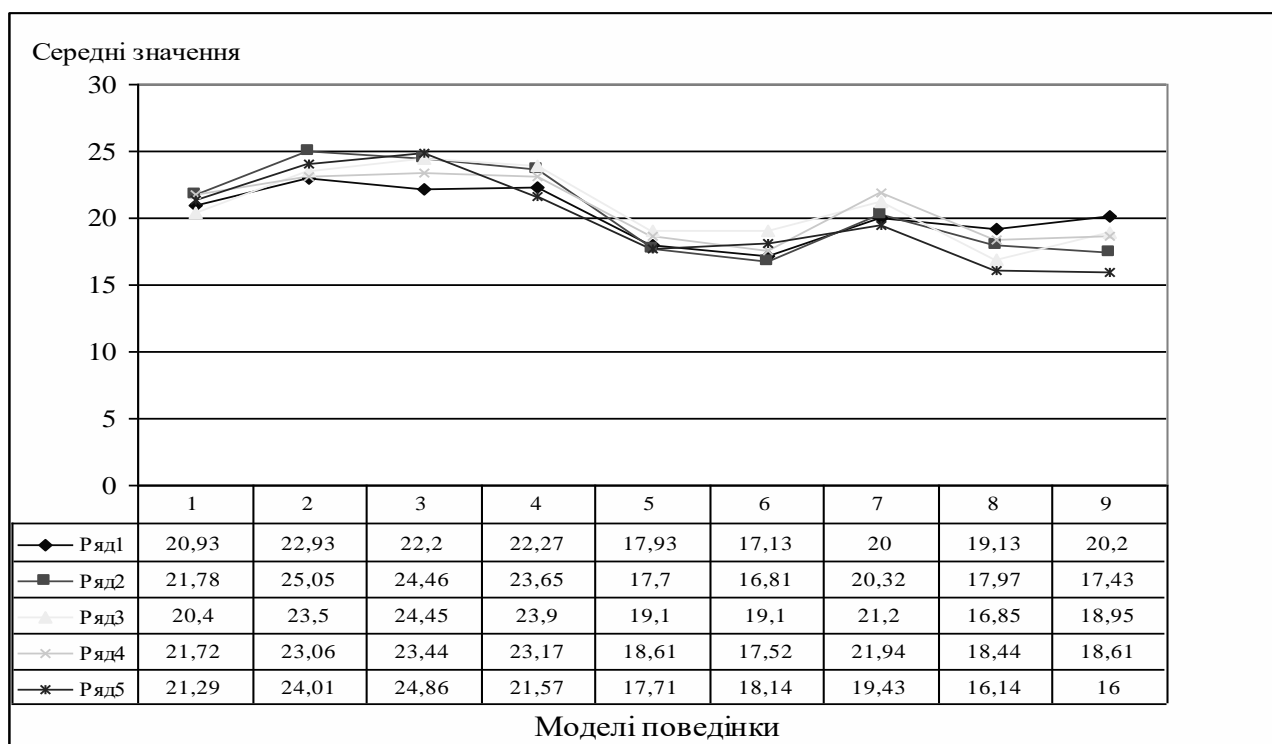


Рис. 2.6. Профілі моделей копінг поведінки в групах досліджуваних із різним стажем роботи

Примітки: 1 - Асертивні дії; 2 - Вступ у соціальний контакт; 3 - Пошук соціальної підтримки; 4 - Обережні дії; 5 - Імпульсивні дії; 6 - Уникнення; 7 - Маніпулятивні дії; 8 - Асоціальні дії; 9 - Агресивні дії.

- 1- ряд – група досліджуваних зі стажем роботи до 5 років;
- 2- ряд – група досліджуваних зі стажем від 6 до 15 років;
- 3- ряд – група досліджуваних зі стажем понад 15 років;
- 4- ряд – група з сформованою фазою «резистенції»
- 5- ряд – група з сформованою фазою «виснаження».

Аналіз даних, наведених на рис. 2.6, свідчить, що структура базових копінг стратегій юристів із різним стажем роботи, а також сформованими фазами «резистенції» й «виснаження» приблизно однакова на першому місці за частотою використання стоїть просоціальна стратегія подолання (пошук соціальної підтримки та вступ у соціальний контакт), на другому – пасивна стратегія (обережні дії та уникнення), на третьому – непряма стратегія (маніпулятивні дії), на четвертому – асоціальна стратегія (агресивні дії). Водночас привертає увагу той факт, що переважна більшість досліджуваних юристів із різним стажем роботи надають перевагу пасивним стратегіям

поведінки у професійно складних ситуаціях. Очевидно, що обрані зразки поведінки сприяють професійному вигоранню юриста, а просоціальні моделі (пошук соціальної підтримки та вступ у соціальний контакт) перешкоджають розвитку цього явища.

Ураховуючи те, що характер розподілу показників стратегій подолання у досліджуваних має відносно сталий характер, як за абсолютними величинами, так і за кількісним складом, основний акцент у процесі аналізу отриманого масиву емпіричних даних полягав у визначенні ступеню виразності основних моделей подолання залежно від стажу роботи досліджуваних (табл. 2.14).

Результати, подані в табл. 2.14, наочно демонструють, що в досліджуваних зі стажем роботи до 5 років зафіксовано високий ступінь виразності за такими стратегіями подолання, як: пряма (імпульсивні дії), асоціальна (агресивні дії), а також пасивна (уникнення або ухилення від вирішення проблеми). Надання переваги пасивній стратегії копінг поведінки, найімовірніше, можна пов'язати із прагненням молодих фахівців зберегти самоповагу, статус та власні ідеали. Високий ступінь виразності прямої стратегії подолання, ймовірно, можна пов'язати із поступовим зниженням соціальної залежності юристів від оточуючих та усвідомленням і відчуттям своєї ролі в колективі. Хоча, використання у своїй діяльності будь-яких агресивних дій зумовлює виникнення міжособистісних конфліктів у горизонтальному та вертикальному вимірах.

Подальший аналіз отриманих результатів дозволив дійти висновку, що в досліджуваних юристів зі стажем роботи від 6 до 15 років, високу ступінь виразності мають такі моделі копінг поведінки, як: вступ у соціальний контакт, пошук соціальної підтримки, обережні та асертивні дії. Безперечно, що вибір тієї чи іншої стратегії подолання пов'язаний із пошуком ресурсів (особистісних, соціальних, інформаційних та ін.), що допомагають суб'єкту зберегти психічну стійкість у стресогенних ситуаціях. Активне подолання у сукупності із позитивним використанням соціальних ресурсів (контактів) підвищує стресостійкість юристів.

Ступінь виразності поведінкових стратегій залежно від стажу роботи юристів (%)

Моделі копінг поведінки	Досліджувані із різним стажем роботи								
	До 5 років			Від 6 до 15 років			Понад 15 років		
	Низький	Середній	Високий	Низький	Середній	Високий	Низький	Середній	Високий
Асертивні дії	13,3	66,6	20,1	8,1	48,6	43,3	15,0	70,0	15,0
Вступ у соціальний контакт	20,0	60,0	20,0	18,9	27,1	54,0	30,0	45,0	25,0
Пошук соціальної підтримки	33,4	33,3	33,3	16,2	29,7	54,1	15,0	25,0	60,0
Обережні дії	13,2	46,7	40,1	8,1	32,4	59,5	5,0	30,0	65,0
Імпульсивні дії	40,1	13,4	46,5	29,7	67,6	2,7	15,0	45,0	40,0
Уникнення	6,7	73,2	20,1	19,0	40,5	40,5	5,0	25,0	70,0
Маніпулятивні дії	13,4	73,2	13,4	18,9	59,5	21,6	10,0	65,0	25,0
Асоціальні дії	26,7	33,3	40,0	24,4	37,8	37,8	35,0	40,0	25,0
Агресивні дії	-	40,0	60,0	18,9	43,3	37,8	10,0	30,0	60,0

Серед домінуючих стратегій подолання юристів другої групи також слід звернути увагу на обережність, яка, на нашу думку, зумовлена феноменом «другого піку професійних помилок» (перший припадає на етап професійної адаптації).

Юристи зі стажем роботи понад 15 років використовують такі способи поведінки, як: уникнення (70,0%), агресивні дії (60,0%), обережні дії (65,0%), пошук соціальної підтримки (60,0%). На нашу думку, обрані способи поведінки є неконструктивними. Уникнення не дозволяє ефективно вирішувати виникаючі професійні труднощі й налагоджувати продуктивні стосунки з колегами, що позначається на рівні професійного вигорання. Агресія також перешкоджає формуванню сприятливого психологічного клімату колективу й ускладнює розв'язання професійних задач. Крім того, можна припустити, що

систематичне використання агресивних дій досліджуваними третьої групи стає механізмом компенсації несприятливого емоційного стану і негативних установок щодо діяльності.

У той же час збереження високого рівня просоціальної стратегії поведінки в юристів, стаж яких складає понад 15 років, зумовлено не лише стійкою професійною ідентифікацією, рефлексією але й пошуком тієї особистості, яка б була спроможна зреалізувати власні ідеї в подальшому.

За допомогою однодисперсійного аналізу виявлено, що із набуттям професійного досвіду юристи віддають перевагу пасивним стратегіям подолання - «уникненню» ($f= 1,628$; $p=0,074$) та «обережним діям» ($f= 1,041$; $p=0,443$). Юридична діяльність відрізняється надзвичайно високою відповідальністю. У руках юриста (наприклад, прокурора, судді, слідчого, оперативного працівника та ін.) зосереджені особливі владні повноваження, право й обов'язок застосовувати владу від імені держави. Ймовірно, складність розв'язання практичних завдань юристом та надмірний прояв почуття відповідальності поступово придушує його активність, спонукає до надмірної обережності та стереотипізує його мислення.

Ураховуючи той факт, що локус контролю спричинює регулюючий вплив на чимало аспектів поведінки суб'єкта, відіграючи важливу роль у способі вирішення проблемних ситуацій, було проведено факторизацію показників стратегій подолання та показників рівня суб'єктивного контролю. У результаті факторизації показників копінг поведінки та показників рівня суб'єктивного контролю виділено шість значущих факторів, що відображають особливості побудови моделі стратегії подолання юристів (табл. 2.15).

Із результатів, поданих у табл. 2.15, видно, що перший фактор пояснює 23,5% загальної дисперсії, суперечливий за своїм складом і репрезентує явну опозицію складових компонентів. Показники просоціальної (вступ у соціальний контакт, 0,886), пасивної (обережні дії, 0,616) стратегії подолання, інтернальність в сфері здоров'я й хвороб (0,600) протистоять інтернальності в сфері досягнень (-0,811), інтернальності виробничій (-0,612) та інтернальності

міжособистісній (-0,861). Зміст цього фактору відображає істотний зв'язок екстернального локусу контролю із просоціальною стратегією подолання.

Підвищення ролі екстернальної установки в суб'єктивній сфері подолання перешкод виступає у якості загального інтрапсихічного захисного механізму. Іншими словами, неготовність поставити собі за провину свої невдачі та промахи є передумовою вступу у соціальні контакти з метою пошуку емоційної, інформаційної, інструментальної й функціональної підтримки.

Таблиця 2.15

Підсумкова факторизація показників стратегій подолання та показників локусу контролю (n=86)

Показники	Фактори після обертання					
	1	2	3	4	5	6
Асертивні дії	,085	,372	-,469	,630	-,403	-,161
Вступ у соціальний контакт	,886	,138	-,018	,056	,189	,057
Пошук соціальної підтримки	,098	,487	-,267	-,205	,750	,030
Обережні дії	,616	,362	,064	,342	,042	,399
Імпульсивні дії	,037	,874	-,045	,381	,176	,106
Уникання	-,108	,888	,122	-,148	-,203	,072
Маніпулятивні дії	,155	,084	-,028	-,208	,081	,930
Асоціальні дії	-,101	,209	-,127	-,028	-,886	-,039
Агресивні дії	-,047	-,067	,970	,045	-,008	-,015
Інтернальність загальна	,018	,071	,215	,911	-,044	-,226
Інтернальність досягнень	-,811	,126	,063	,174	,479	-,048
Інтернальність невдач	,355	,186	,737	,350	,162	,132
Інтернальність сімейна	-,004	-,136	-,632	,489	,350	,221
Інтернальність виробнича	-,612	-,437	-,007	,572	,086	-,079
Інтернальність міжособистісна	-,861	,302	-,328	,030	-,168	-,102
Інтернальність здоров'я	,600	-,217	-,107	,111	,361	-,450
Частка сумарної дисперсії	23,5	17,4	14,7	14,2	12,6	6,9

До складу другого фактора (17,4%) ввійшли пасивна стратегія подолання (уникання; 0,888) та пряма стратегія подолання – (імпульсивні дії; 0,874). Цей фактор можна охарактеризувати як вибір такої моделі копінг поведінки, яка

уможливорює реалізацію компенсаторної функції, що забезпечує оптимальне пристосування до вимог діяльності й попередження виснаження сил.

До складу третього фактора (14,7 %) увійшли агресивні дії (0,970), та інтернальність сімейна (-0,632). Агресивні дії, швидше за все, репрезентують собою компенсацію негативного емоційного фону. Інше пояснення може полягати в тому, що юристи з високим рівнем екстернальності в сімейних стосунках починають частіше використовувати модель поведінки, яка базується на агресивному сприйнятті та потенційно агресивній інтерпретації поведінки інших людей.

Зі значимим навантаженням і однаковим знаком у складі четвертого фактора (14,2%) домінують показники асертивних дій (0,630) та загальної інтернальності (0,911). Зміст цього фактору відображає істотний зв'язок інтернального локусу контролю із активною стратегією подолання. Отже, інтернальний локус контролю можна вважати одним із особистісних ресурсів, що підвищує стресостійкість юристів.

До складу п'ятого фактора (12,6%) увійшли асоціальні дії (-0,886) та пошук соціальної підтримки (0,750).

В останній фактор (6,9%) із великим навантаженням і позитивним знаком увійшов показник маніпулятивних дій (0,930).

Отже, на основі факторного аналізу нам вдалося виділити основні вектори спрямування зусиль юристів у процесі подолання впливу негативних наслідків професійних стресів, зокрема професійного вигорання. Виявлено, що чим вищий ступінь емоційного вигорання, тим частіше відбувається пошук соціально-психологічної підтримки й надається перевага пасивним моделям поведінки («уникання», маніпуляція»), рідше використовуються асертивні моделі поведінки. Вибір активної стратегії подолання залежить від внутрішньої локалізації локусу контролю і є тим поведінковим ресурсом, що перешкоджає розвитку професійного вигорання юристів.

Важливим етапом наукового вивчення професійного вигорання юристів є виявлення особливостей розвитку психологічних характеристик, найбільш

значущих для регуляції психічної діяльності й процесу адаптації. До таких характеристик А.Маклаков і С.Чермянін відносять нервово-психічну стійкість, адаптаційні здібності, комунікативний потенціал та моральну нормативність [100]. Особистісний адаптаційний потенціал визначає успішність адаптації, а також можливість збереження здоров'я та працездатності при зростанні інтенсивності впливу психогенних факторів професійного середовища. Поза сумнівом, що системоутворювальним осередком адаптаційного потенціалу фахівця є адаптаційні здібності, які залежать від морфофункціональних, психофізіологічних, особистісно-психологічних та поведінкових особливостей організму. При цьому вирішальне значення надається стану функцій і процесів морфофункціональної структури людини, що формує функціональну систему для здійснення активної діяльності. Це так звані внутрішні детермінанти процесу адаптації, що актуалізують вияви внутрішньої зумовленості поведінки особи. Якісний аналіз отриманих емпіричних даних засвідчив, що саме адаптивні здібності юристів мають значні резерви для розвитку ($x=37,17\pm 12,71$).

Переважній більшості досліджуваних юристів 63,9% притаманний середній рівень сформованості адаптаційних здібностей, що загалом дає підстави говорити про певну залежність успішності їх адаптації від організаційних умов, іншими словами, у звичних умовах властиві їм амальгамні акцентуації частково компенсовані, і виявляються лише у процесі зміни діяльності. Отримані результати можна також пояснити феноменом спілкування в однотиповому середовищі, що формує в юристів стереотипне його сприйняття. Психологічним еквівалентом своєрідності розвитку адаптаційних здібностей юристів цієї групи постає перелік змінних, що характеризують її представників як недостатньо впевнених у позитивному вирішенні можливих життєвих труднощів та невдач.

У 28,9 % досліджуваних юристів зафіксовано низький рівень розвитку адаптаційних здібностей. Це означає, що ці фахівці недостатньо адаптовані в своєму соціальному середовищі, у них часто виникають міжособистісні

конфлікти, причому кількість активних форм реагування (агресія, фіксація) значно більша, ніж астенічних реакцій (регресія, депресія), їм властиві такі риси, як: підвищена особистісна і ситуативна тривожність, виразна орієнтація на соціальні уявлення й стереотипи; різноманітні амальгамні акцентуації та низький рівень соціалізації емоцій.

Змістовий аналіз отриманих даних за шкалою «нервово-психічної стійкості» дає підстави атрибутувати юристів, які мають її високий та середній рівень сформованості, як таких, котрим притаманні достатньо високий рівень нервово-психічної стійкості й поведінкової регуляції. Виявлено, що високий рівень сформованості цього показника було зафіксовано лише у 9,7 % опитаних, середній у – 53,6 % й низький майже у третини досліджуваних (36,7%).

Найвищі результати в юристів були зареєстровані за шкалами: «комунікативний потенціал» ($x=10,15\pm 4,0$) й «моральна нормативність», ($x=7,8\pm 2,5$) завдяки яким, на наш погляд, і відбулося зростання загального показника особистісного потенціалу психологічної адаптації. Високий рівень розвитку комунікативних здібностей можна пояснити тим, що в роботі юридичного працівника спілкування займає стрижневе місце. Воно відбувається в рамках різноманітних професійних дій, таких, як: спілкування з громадянином, який звернувся за юридичною консультацією, профілактичної бесіди, адміністративного розгляду правопорушень, у ході допиту, очної ставки, інших слідчих дій, у процесі судового розбору тощо. У кожній дії відображені особливості професійного спілкування юридичного працівника.

З'ясувавши особливості розвитку адаптаційних здібностей, комунікативного потенціалу, нервово-психічної стійкості та моральної нормативності, визначимо розподіл досліджуваних юристів за рівнем сформованості загального показника особистісного потенціалу психологічної адаптації. Узагальнені результати дали змогу виокремити в загальній вибірці три групи психологічної адаптації.

Першу групу склали юристи, які за сукупністю показників, що презентують особистісний потенціал психологічної адаптації, мають рівень вище за середній (9,8 %). Це свідчить про те, що юристи цієї групи легко адаптуються до нових умов діяльності, легко й адекватно орієнтуються у ситуації, швидко виробляють стратегію своєї поведінки. Функціональний стан суб'єктів професійної діяльності цієї групи залишається в період адаптації в межах норми, а їх працездатність зберігається.

Другу групу склали юристи, що мають задовільний рівень адаптації (58,8%). У ситуаціях раптових змін тих чи інших обставин, при підвищенні рівня інтелектуальних вимог, при ускладненні міжособистісних взаємин або вирішенні важливих професійних завдань для досліджуваних цієї групи типові емоційна нестабільність, недостатня стійкість до фруструючого впливу та низький рівень волевого контролю емоцій. Очевидно, саме підвищений рівень емоційності при схильності реагувати на будь-які зовнішні впливи зростанням особистісної і ситуативної тривоги й обумовлюють зниження адаптаційних можливостей юристів цієї групи.

Не можна не зазначити, що в окремих юридичних професіях розуміння відповідальності за прийняті рішення активізують всю психіку юриста, мобілізують його сили і резерви. Природно, що перебувати в такому стані, відчувати велику психічну напругу, працювати на межі розумових і фізичних сил довгий час дуже важко. Очевидно, саме цим можна пояснити отримані результати. Виявлено, що майже третині досліджуваних юристів, які склали третю групу (31,4%), властива занижена та незадовільна адаптація. Аналіз отриманих даних дозволяє стверджувати, що для опитаних із заниженою адаптацією характерні, з одного боку, нездатність задоволення власних потреб і домагань, а з іншого – неспроможність йти назустріч тим вимогам і очікуванням, які висувають до них власна професійна роль.

Із метою детального аналізу одержаних результатів наукового пошуку були визначені особливості сформованості показників адаптаційного потенціалу в юристів залежно від їхнього стажу роботи (табл. 2.16).

**Середні значення показників особистісного потенціалу психологічної
адаптації у юристів із різним стажем роботи**

Найменування шкал	Досліджувані із різним стажем роботи					
	до 5 років		від 6 до 15 років		понад 15 років	
	Середній бал	Стени	Середній бал	Стени	Середній бал	Стени
Адаптаційні здібності	38,11±10,91	4	36,43±13,85	4	40,25±9,46	4
Нервово-психічна стійкість	18,00±6,91	4	17,93±9,26	4	19,25±8,84	4
Комунікативний потенціал	11,00±4,23	7	9,89±4,16	8	10,0±2,70	8
Моральна нормативність	8,11±2,62	8	7,50±2,31	8	9,75±3,77	7
Загальний показник адаптаційного потенціалу	37,11±10,79	7	35,32±13,71	8	39,00±10,03	7

Із результатів, поданих у табл. 2.16, видно, що досліджувані усіх груп мають недостатній ступінь сформованості за шкалами «адаптаційні здібності» та «нервово-психічна стійкість», за всіма іншими зафіксовано середній й вище середнього рівень. Статистично значущої відмінності у ступені сформованості адаптаційного потенціалу між групами не виявлено.

Із результатів, поданих у табл. 2.16, видно, що досліджувані усіх груп мають недостатній ступінь сформованості за шкалами «адаптаційні здібності» та «нервово-психічна стійкість», за всіма іншими зафіксовано середній й вище середнього рівень. Статистично значущої відмінності у ступені сформованості адаптаційного потенціалу між групами не виявлено.

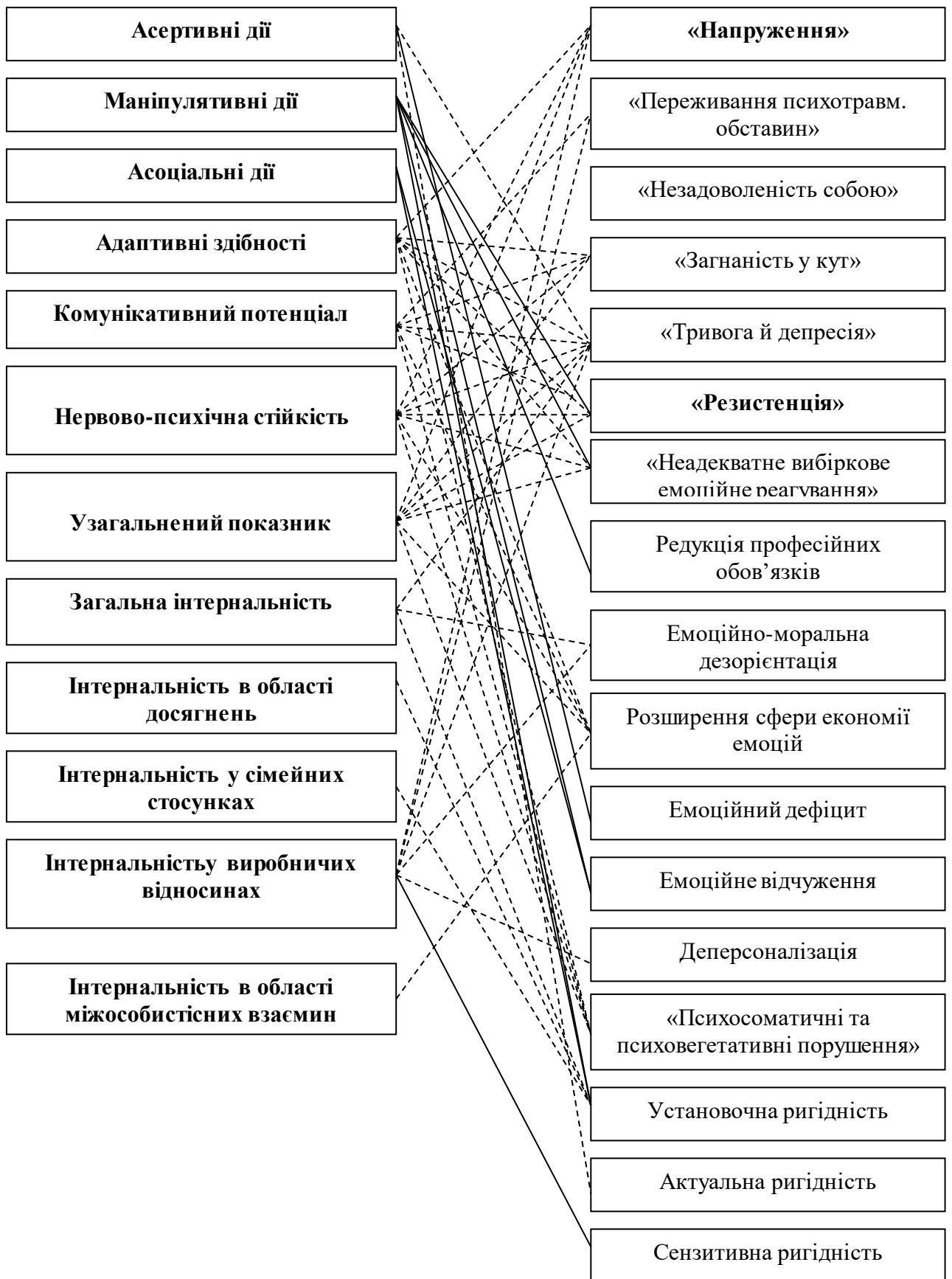


Рис. 2.7. Кореляційна плеяда між показниками змістової та процесуальної складової професійного вигорання юристів

Примітка: ———— — додатний зв'язок; - - - - - від'ємний зв'язок.

Результати, що демонструють статистично значущі взаємозв'язки показників змістової та процесуальної складової професійного вигорання юристів, подано на рис. 2.7. Виявлено статистично значущі від'ємні зв'язки між нервово-психічною стійкістю і такими показниками вигорання, як «напруження» ($r=-0,488$; $p\leq 0,01$), «загнаність у кут» ($r=-0,370$; $p\leq 0,05$), «тривога і депресія» ($r=-0,475$; $p\leq 0,01$), «резистенція» ($r=-0,472$; $p\leq 0,01$), «неадекватне вибіркове емоційне реагування» ($r=-0,416$; $p\leq 0,01$), «розширення сфери економії емоцій» ($r=-0,455$; $p\leq 0,01$), «психосоматичні та психовегетативні порушення» ($r=-0,324$; $p\leq 0,05$).

Результати дослідження свідчать, що високий рівень професійного вигорання дезорганізує діяльність юриста та знижує його здатність до саморегуляції поведінки. Зв'язок між нервово-психічною стійкістю та неадекватним вибірковим емоційним реагуванням може бути пояснений наступним чином. Фахівець із низькою нервово-психічною стійкістю і недостатньо сформованою здатністю до регуляції емоцій і поведінки схильний сприймати значний спектр робочих ситуацій як проблемні, так складні.

Відповідно, він відчуває себе недостатньо компетентним, а це у свою чергу породжує негативізм по відношенню до власних професійних успіхів та зумовлює появу «афекту неадекватності». Значне коло питань, у вирішенні яких беруть участь юристи, мають гостро конфліктний характер. Усе це, безумовно, не може не позначитися на рівні поведінкової регуляції та адекватності сприйняття дійсності.

Від'ємні зв'язки між комунікативним потенціалом та «напруженням» ($r=-0,472$; $p\leq 0,01$), «переживанням психотравмуючих обставин» ($r=-0,308$; $p\leq 0,05$), «загнаністю у кут» ($r=-0,339$; $p\leq 0,05$), «тривогою й депресією» ($r=-0,440$; $p\leq 0,01$), «резистенцією» ($r=-0,427$; $p\leq 0,05$), «розширенням сфери економії емоцій» ($r=-0,523$; $p\leq 0,01$) та «деперсоналізацією» ($r=-0,340$; $p\leq 0,05$) свідчить про величезне значення комунікативних якостей юриста, що визначають успішність його діяльності в цілому. Таким чином, можна припустити, що

розвинутий комунікативний потенціал перешкоджає розгортанню професійного вигорання юристів.

Від'ємні зв'язки між загальною інтернальністю та «тривогою і депресією» ($r = -0,451$; $p \leq 0,05$), «емоційно-моральною дезорієнтацією» ($r = -0,463$; $p \leq 0,05$), «установочною ригідністю» ($r = -0,471$; $p \leq 0,05$) свідчать про те, що екстернальний локус контролю позначається на розвитку симптомів вигорання. Іншими словами, при появі у юриста відчуття, що він не в змозі нічого змінити у своїй роботі, що від нього нічого не залежить і його думка не має суттєвого значення, ймовірність розвитку професійного вигорання посилюється.

Підсумовуючи результати кореляційного аналізу, можна констатувати, що юристи, які відрізняються високим рівнем сформованості симптомів та фаз професійного вигорання, мають значно нижчі показники особистісного адаптаційного потенціалу, комунікативного потенціалу, нервово-психічної стійкості в порівнянні із своїми колегами, яким характерна низька ступінь вигорання.

Подальший аналіз кореляційних плеяд дозволив дійти висновку, що емоційне відчуження має додатні зв'язки із маніпулятивними діями, які належать до неефективного копінгу. Їх систематичне використання не сприяє успішному подоланню професійних стресів та слугує одним із факторів інтенсифікації професійного вигорання. Разом з тим, використання маніпулятивних дій може бути свідченням підвищеного емоційного відчуження і реакцією на зниження продуктивної діяльності.

Отримані кореляційні зв'язки між просоціальною моделлю подолання (асертивні дії) та «тривогою і депресією» ($r = -0,328$; $p \leq 0,05$), «емоційним відчуженням» ($r = 0,303$; $p \leq 0,05$) й «актуальною ригідністю» ($r = -0,565$; $p \leq 0,05$) засвідчують початок деформації міжособистісних відносин.

Отже, на підставі результатів кореляційного аналізу виявлено 7 додатних та 42 від'ємних взаємозв'язків між показниками змістової та процесуальної складової (особистісного адаптаційного потенціалу, моделей копінг поведінки,

локусу контролю) професійного вигорання юристів. Досліджувані, яким властиві високий адаптаційний потенціал, нервово-психічна стійкість, досконала регуляція власної поведінки, значно менш чутливі до негативного впливу професійних стресів та вигорання.

2.4. Характеристика особистісної складової професійного вигорання юристів

При дослідженні особистісної складової професійного вигорання юристів було використано: а) 16-факторний особистісний опитувальник Р. Кеттелла; б) методику дослідження самооцінки (С. Будассі); в) методику толерантності до невизначеності (С. Баднера); г) методику рефлексивності А. Карпова.

Щонайперше, предметом емпіричного аналізу виступили індивідуально-психологічні властивості особистості, які, з одного боку, забезпечують її адекватну поведінку, а з іншого боку – релевантні професійній діяльності юриста. Із метою аналізу характерологічних та поведінкових особливостей юристів із різним стажем роботи застосовано процедуру частотного розподілу даних, отриманих за допомогою 16-факторного особистісного опитувальника Р. Кеттелла (табл. 2.17 додаток Д). При описі характерологічних ознак особистості зазначимо, що ідеальний варіант – це коли риса характеру виявляється на середньому рівні від визначених полюсів.

Дані, подані у табл. 2.17, переконливо засвідчують, що за фактором MD – адекватність самооцінки – для більшості (57,1%) юристів зі стажем до 5 років властивий «середній» рівень розвитку самооцінки, що загалом відображає їх реалістичне та критичне ставлення до себе. За результатами дослідження, переважній більшості (55,6%) досліджуваних юристів зі стажем роботи від 6 до 15 років властивий завищений рівень самооцінки, яка може виступати фактором уповільнення особистісного розвитку, породжувати конфлікти. На підставі неадекватно завищеної самооцінки в них виникають помилкові уявлення про себе. На нашу думку, психологічна природа їх задоволеності собою ґрунтується насамперед на певних успіхах у професійній діяльності.

Для досліджуваних юристів (60,0%) зі стажем понад 15 років характерний також завищений рівень самооцінки. Їх особливості у сприйманні себе, можливо, зумовлені позитивним соціальним статусом у колективі, сформованою позицією стосовно себе, а також усвідомленням власного досвіду. Це також може бути інтерпретовано, з одного боку, як зниження ідеалів та їх корекція власне професійною діяльністю, а з іншого – підвищення активності та впевненості у своїх силах.

Кількісні дані, отримані під час експерименту за фактором «А» (сизотемія-афектотимія), показують, що юристи зі стажем роботи до 5 років у цілому більше схильні до встановлення міжособистісних стосунків у межах групи (78,6%), ніж досліджувані юристи із стажем понад 15 років (60,0%). Ці дані показують, що досвідченим юристам у конкретній професійній ситуації притаманна певна амбівалентність прояву таких якостей, як: замкненість, недовірливість, відчуженість, суворе ставлення до оточуючих та відкритість, природність, готовність до співробітництва.

У факторі «В» у досліджуваних юристів із різним стажем роботи спостерігається скошення в бік ригідності мислення. Для них властиві конкретність, деталізованість та певний консерватизм мислення, що в цілому відповідає тим вимогам, що висувуються з боку діяльності до особистості представників юридичних професій.

Результати, отримані за фактором «С», свідчать, що для переважної більшості досліджуваних юристів властива емоційна стійкість, витриманість, емоційна зрілість, стійкість в інтересах, висока здатність до дотримання суспільних моральних норм. Пам'ятаючи про те, що фактор «С» має генетичне походження і спрямований на вимірювання емоційної стабільності, можемо констатувати наявність у них високої працездатності.

За фактором «Е» у досліджуваних із різним стажем роботи (57,3%, 63,7%, 60,0%) зафіксовано домінування середніх оцінок, що є свідченням їхньої покірливості, м'якості, поступливості, конформності.

Майже половина досліджуваних (стаж роботи до 5 років – 57,2%; стаж роботи від 6 до 15 років – 72,1%; стаж роботи понад 15 років – 60,0%) за фактором «F» можуть бути охарактеризовані як стримані, обережні, серйозні та мовчазні.

У факторі «G» для більшості досліджуваних спостерігається скошення в бік високої нормативності поведінки, яка складається із вимогливості до себе, схильності до моралізаторства, усвідомлення необхідності дотримання суспільних моральних правил та норм, наполегливості у досягненні мети. У 85,0% досліджуваних зі стажем роботи понад 15 років спостерігається висока добросовісність, бажання дотримуватися норм і правил поведінки, точність, відповідальність та ділова спрямованість. Варто зазначити, що у 14,3% досліджуваних юристів зі стажем роботи до 5 років за цим фактором зафіксовані низькі оцінки, а, отже, за певних умов вони демонструють гнучкість по відношенню до соціальних норм та схильність до асоціальної поведінки.

Результати за фактором «H» дозволяють говорити про зниження сміливості, активності, готовності до ризику, здатності ухвалювати самостійні, неординарні рішення, схильності до авантюризму та прояву лідерських якостей у юристів у процесі набуття ними професійного досвіду. Максимальна кількість виборів у юристів зі стажем до 5 років припадає на стени 8-12 - 85,8%, у юристів зі стажем від 6 до 15 років - 61,1%, у юристів зі стажем понад 15 років 35,0%.

Відсотковий розподіл результатів за фактором «I» (жорсткість – чутливість) показав, що в процесі зростання стажу роботи в юристів відбувається поступове зниження чутливості, мрійливості, співпереживання та розуміння інших людей.

За фактором «L» (довірливість - підозрілість) відсотковий розподіл у досліджуваних юристів із стажем від 6 до 15 років та юристів зі стажем понад 15 років майже тотожний. Домінуючим у цьому факторі в цих групах є середній рівень, а отже, можемо охарактеризувати досліджуваних, як таких, які мають

власну думку, обережні, схильні до покладання відповідальності за помилки на інших осіб. У третини (35,7%) юристів зі стажем до 5 років зафіксовано невміння аналізувати мотиви своїх співбесідників, підозрілість по відношенню до них, підозра в тому, що вони ведуть себе нещиро та зазіхають на їхню особисту незалежність.

У переважної більшості досліджуваних за фактором «М» (практичність-мрійливість) зафіксовано середній рівень, що є свідченням великої практичності та ретельності у процесі вирішення практичних професійних завдань.

Фактор «N» (відвертість – дипломатичність) має майже рівний профіль розподілу, серед досліджуваних юристів із різним стажем роботи більший відсоток відвертих, чесних, невибагливих і простих (21,4%, 22,3%, 10%), аніж дипломатичних, вишуканих, амбіційних та сумлінних (7,2%, 12,1%, 10,0%).

За фактором «O» (впевненість у собі – тривожність) у третини досліджуваних юристів із стажем роботи до 5 років (35,9%) та понад 15 років (35%) виявлено схильність до самозвинувачення, нестійкість, напруженість у складних ситуаціях, комбінацію симптомів іпохондрії та неврастенії з домінуванням страхів.

За фактором «Q1» (консерватизм – радикалізм) у переважної більшості досліджуваних юристів спостерігаються середні показники, а отже, їм притаманні консерватизм, повага до принципів, терпимість до традиційних труднощів. Слід відмітити, що третині досліджуваних зі стажем роботи понад 15 років властиві високі показники, а отже, вони мають аналітичний склад мислення, намагаються мати значну кількість необхідної інформації, схильні до експериментування, не довіряють авторитетам та нічого на віру не сприймають.

Фактор «Q2» (конформізм – нонконформізм) у переважної більшості досліджуваних (64,3%; 47,2%; 65%) зосереджені в зоні високих значень, що вказує на їх домінантність, незалежність, схильність йти власним шляхом, ухвалювати рішення та діяти самостійно.

Показники за фактором «Q3» (низький – високий самоконтроль поведінки) у переважної більшості досліджуваних (71,5%; 63,9%; 70,0%)

зосереджені в зоні середніх значень, що вказує на певну залежність їх від групи, наявність у них прагнення працювати й ухвалювати рішення разом із іншими, орієнтації на соціальне схвалення. За фактором «Q4» (розслабленість – напруженість) у досліджуваних зі стажем роботи понад 15 років спостерігається явне скошення показників у бік розслабленості (45,0%). Отриманий факт є вкрай важливим у контексті визначення особистісних детермінантів професійного вигорання юристів. Розслабленість, в'ялість, апатичність та низька мотивація слугують потужними передумовами для розвитку симптомів професійного вигорання. На рис. 2.8 представлені середньогрупові профілі особистісних факторів у досліджуваних із низьким та високим рівнем професійного вигорання. На осі X розміщені фактори за Р.Кеттеллом, на осі Y – їх значення. Середня лінія тренду проходить через крапку 5,5 стевів. Значення кожного показника в профілях представлені в стенах та являють собою середню арифметичну оцінку відповідного показника усіх представників кожної групи випробуваних.

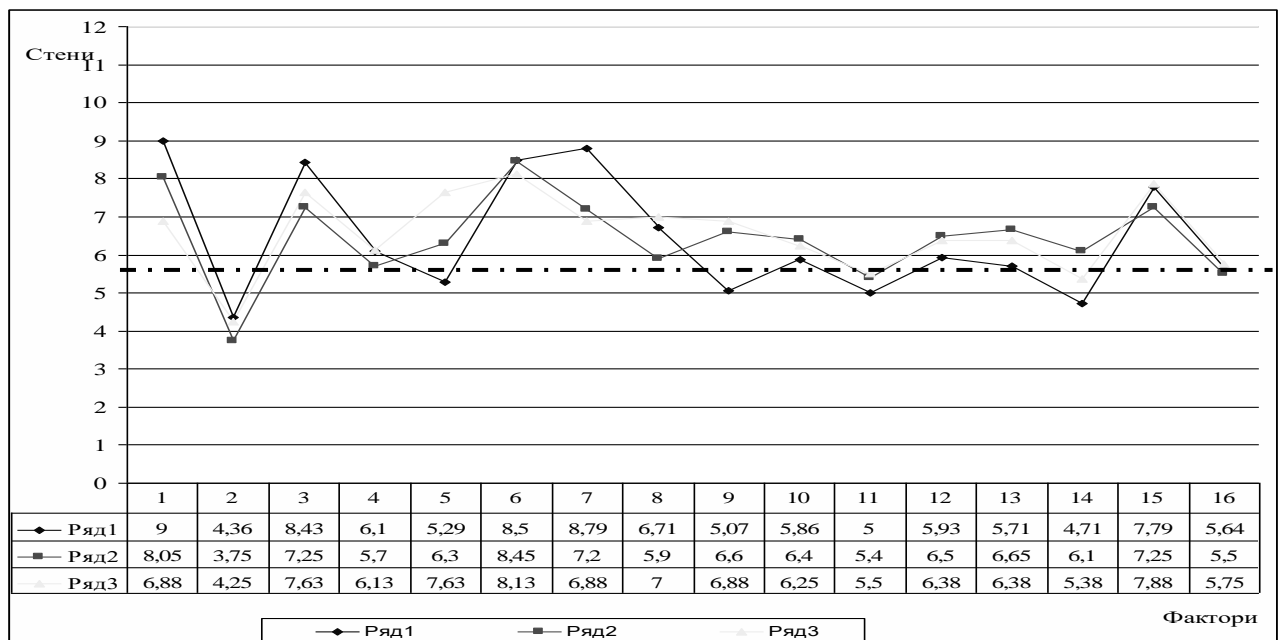


Рис. 2.8. Профілі особистісних факторів у досліджуваних із низьким та високим рівнем професійного вигорання

Примітки: 1-й ряд – група досліджуваних із низьким рівнем професійного вигорання; 2-й ряд – група з сформованою фазою «резистенції»; 3-й ряд – група з сформованою фазою «виснаження».

Якісний аналіз отриманих профілів дозволяє упорядкувати фактори Р. Кеттелла, застосовуючи процедуру визначення їх рангів за ступенем відхилення від середньої лінії ряду. Змістовий аналіз отриманих профілів дозволяє дійти висновку, що в юристів із різним ступенем професійного вигорання існують розбіжності в однойменних факторах особистості: «А» (афектотимія-сизотимія), «F» (безпечність – заклопотаність); «Н» (сміливість – боязкість), «L» (підозрілість – довірливість), «Q2» (самодостатність – залежність від групи).

Аналіз отриманих даних показав, що за фактором «А» спостерігаються статистично значущі відмінності між досліджуваними, яким властивий низький рівень професійного вигорання, й досліджуваними із сформованою фазою «виснаження». Високі показники за фактором «А» в юристів з несформованим професійним вигоранням свідчать про їх відкритість і добросердність. Їм притаманні величезна палітра й яскравість емоційних переживань, природність, автентичність поведінки, вони люблять працювати із людьми, активні в побудові контактів. У той же час досліджувані, які мають ознаки емоційного вигорання, віддають перевагу роботі на одинці, не йдуть на компроміс та є вкрай вимогливими щодо оцінки оточуючих. У справах вони пунктуальні, обов'язкові, утім недостатньо гнучкі.

Наступний фактор, за яким зафіксовано існування істотних розбіжностей у ступені сформованості в досліджуваних із різним рівнем професійного вигорання - «F» (стриманість - експресивність). Виявлено, що досліджувані з низьким рівнем професійного вигорання є більш обережними, виваженими й розсудливими у виборі партнера по спілкуванню. Для юристів, у яких сформована фаза «виснаження», є характерними імпульсивність, безпечність, експресивність, які, ймовірно, й обумовлюють зниження їх загального тону та послаблення нервової системи.

З'ясовано, що найвищий показник за фактором «Н» ($x = 8,79$) (рис. 2.8) спостерігається у юристів з несформованим професійним вигоранням. Їх відрізняє сміливість, спонтанність в емоційній сфері, активність, здатність

ухвалювати неординарні рішення, «товстошкірість», яка дозволяє їм переносити труднощі в спілкуванні із людьми в емоційно напружених ситуаціях. Досліджувані в яких сформована фаза «виснаження», відрізняються дещо нижчими показниками фактора «Н» ($x = 6,88$), а отже, це дає підстави вважати їх більш стриманими, боязкими, обережними та делікатними.

Наступний фактор, за яким зафіксовано існування істотних розбіжностей у ступені сформованості в досліджуваних із низьким рівнем професійного вигорання й досліджуваних із сформованою фазою «виснаження» – фактор «L» (довірливість – підозрілість). Цей фактор у юристів із низьким рівнем професійного вигорання має значно нижчі показники у порівнянні з досліджуваними, у яких сформована фаза «резистенції», що свідчить про їх упевненість у власних успіхах і власних можливостях.

Аналіз отриманих даних показав статистично значущі відмінності за фактором «Q2» (конформізм – нонконформізм) ($P < 0,05$). Досліджувані юристи, у яких зафіксовано сформованість фази «резистенція», надають перевагу власним рішенням, незалежні, йдуть тим шляхом, який вони обрали власноруч, одноосібно приймають рішення, утім не завжди прагнуть домінувати, маючи власний погляд, вони не прагнуть нав'язати його оточуючим.

Як бачимо, з аналізу результатів дослідження у багатьох досліджуваних юристів є ознаки внутрішньоособистісного конфлікту: з одного боку це довірливі люди, а з іншого підозрілі, з одного боку вони сумлінні та поступливі, а з іншого імпульсивні та легковажні. Цей дисонанс викликаний протиріччями соціальних й психологічних чинників, особливо у досвідчених юристів, і викликає професійне вигорання.

Наступним кроком емпіричного аналізу було визначення вірогідних кореляційних зв'язків між показниками змістової, процесуальної та особистісної складової професійного вигорання юристів (рис. 2.9).



Рис. 2.9. Кореляційні зв'язки між показниками змістової та особистісної складових професійного вигорання юристів

Із результатів, поданих на рис. 2.9, видно, що між особистісною та змістовою складовими професійного вигорання існує 55 статистично значущих кореляційних зв'язків (з них 34 додатних та 21 від'ємних).

На підставі проведеного кореляційного аналізу було зроблено висновок про те, що особистісними факторами, які обумовлюють професійне вигорання юристів є:

- скритість, відчуженість, замкненість, критичність, надлишкова суворість в оцінці людей (фактор «А-»);
- емоційна нестійкість, імпульсивність, низька фрустраційна толерантність, роздратованість (фактор «С-»);
- експресивність, безпечність, піднесеність (фактор «F+»);
- сором'язливість, емоційна стриманість, делікатність, соціальна пасивність (фактор «Н+»);
- обережність, егоцентричність, настороженість по відношенню до людей, делегування іншим відповідальності за помилки, надлишковий захист, емоційна напруженість («фактор L+»);
- мрійливість, заглибленість у власні ідеї, ілюзії (фактор «M+»);
- невпевненість у собі, самозвинувачення, неспокій, схильність до передчуттів, почуття провини (фактор «O+»);
- високий нонконформізм, протиставлення себе групі й бажання в ній домінувати (фактор «Q2+»);
- напруженість, фрустрованість, роздратованість (фактор «Q4+»).

Отже, розвитку професійного вигорання юристів сприяють такі особистісні особливості: високий рівень емоційної лабільності; високий самоконтроль, особливо при вольовому придушенні негативних емоцій; раціоналізація мотивів своєї поведінки, схильність до підвищеної тривоги та депресивних реакцій, пов'язаних з недосяжністю «внутрішнього стандарту», блокуванням у собі негативних переживань.

Принципово важливим моментом у процесі розгляду особистісної складової професійного вигорання юристів є з'ясування особливостей розвитку рефлексії. Адже саме здатність «вийти за межі самого себе» дозволяє юристу не лише проаналізувати свій внутрішній стан і співвіднести його з поведінковими реакціями, але й забезпечити самообілізацію в стресових ситуаціях із метою збереження психічного здоров'я. Здатність до рефлексії це не просто знання чи розуміння іншої людини, це своєрідний подвійний процес «дзеркальних» відображень один одного, відтворення внутрішнього світу іншої людини, у якому присутній «образ» партнера [6].

Уміння зафіксувати істотні професійні проблеми, спланувати вихід із складної ситуації властивий лише для юриста-професіонала. У процесі рефлексії відбувається накопичення внутрішнього досвіду, який дозволяє йому чітко усвідомлювати ступінь відповідальності за прийняті рішення та власні дії. Особистісна рефлексія здійснюється в результаті самоаналізу й аналізу свого досвіду спілкування з іншими, своїх можливостей і досягнень, своїх успіхів чи невдач у професійній діяльності.

Генеративно-породжуючий потенціал рефлексивності юриста полягає в його здатності до експлікації, виявлення, розпізнавання, а у відомій мірі, і формуванні психічних властивостей та якостей, їх довільному контролю та корекції.

Узагальнену картину відсоткового розподілу рівнів розвитку рефлексивності юристів залежно від стажу роботи подано у табл. 2.18.

Із, результатів, поданих у табл. 2.18, видно, що в досліджуваних юристів зафіксовано домінування низького та середнього рівнів виразності загального показника рефлексії.

Для досліджуваних юристів із низьким рівнем прояву рефлексивності (83,3%; 45,5%; 75,0%) властиві імпульсивність дій, відсутність контролю за своїми емоціями, неадекватна самооцінка, епізодичність самоаналізу та орієнтації на зворотний зв'язок.

Розвиток рефлексивності у юристів залежно від стажу

Види рефлексії	Рівень розвитку рефлексивності юристів залежно від стажу								
	до 5 років			від 6 до 15 років			понад 15 років		
	Низький	Середній	Високий	Низький	Середній	Високий	Низький	Середній	Високий
Загальний показник рефлексії	83,3	16,7	-	45,5	45,4	9,1	75	25	-
Ретроспективна рефлексія	83,3	16,7	-	36,4	45,5	18,1	50,0	50,0	-
Рефлексія теперішнього	66,8	33,2	-	27,3	27,3	45,4	25,0	75,0	-
Рефлексія майбутнього	16,7	83,3	-	9,1	36,4	54,5	-	100	-
Рефлексія міжособистісна	50,0	50,0	-	9,1	63,6	27,3	-	50,0	50,0

Неготовність, небажання юристів виходити в рефлексивну позицію, ймовірно, можна пояснити, запуском незрілих механізмів психологічного захисту, стереотипністю та шаблонністю поведінки, догматичністю та консервативністю. Досліджувані юристи, яким притаманний середній рівень розвитку рефлексивності (16,7%; 45,4%; 25%), ухвалюючи рішення по справі, завжди передбачають наслідки власних дій, прогнозують можливу поведінку учасників процесу, інших осіб, готують відповідні контраргументи, аргументи для того, щоб відстояти власну точку зору або вчасно від неї відмовитися.

Виявлено, що юристам зі стажем від 6 до 15 років властивий високий рівень рефлексивності (9,1%), що свідчить про їхню певну «зацикленість» на проблемах, про надмірну схильність до аналізу ситуацій, обмежуючи їхню здатність до рішучих дій.

З огляду на виявленні особливості розвитку рефлексивності, можемо говорити, що свідомий і довільний процес осмислення й переосмислення сутнісних власних ознак, можливостей та досягнень, а також своїх відносин із соціальним світом, що виявляються в ході спілкування із іншими людьми й активного засвоєння норм та засобів різних діяльностей, у переважній більшості досліджуваних юристів має значні резерви для вдосконалення.

На підставі кореляційного аналізу взаємозв'язків особистісної та змістової складових професійного вигорання юристів виявлено наявність тісного кореляційного зв'язку між «редукцією професійних обов'язків» та рефлексією майбутнього ($r=0,472$; $p \leq 0,05$).

Наступний крок емпіричного дослідження полягав у виявленні рівня сформованості толерантності до невизначеності в юристів та існуючих взаємозв'язків між цією особистісною рисою й показниками змістової і процесуальної складовими професійного вигорання.

Варто відмітити, що традиційно термін толерантність використовується у психології у двох напрямках: 1) для позначення індивідуальної властивості, що полягає у збереженні здатності до саморегуляції при дії фруструючих факторів; 2) як позначення здатності до неагресивного поведіння стосовно іншої людини на основі відкритості. У першому випадку акцент робиться на здатності до самозбереження, а в другому – на готовності до взаємодії [36]. Ці визначення розкривають різні аспекти єдиного явища й дозволяють виділити наступні ознаки толерантності як психологічного поняття: це відсутність або послаблення реагування на будь-який несприятливий фактор у результаті зниження чутливості до його впливу [199].

Зростання кількості ситуацій, які вимагають від юристів швидкого, ефективного та конструктивного рішення, обумовлюють актуалізацію такої особистісної якості, як толерантність до невизначеності, що характеризує ставлення до нових та складних професійних ситуацій. Більшість ситуацій у сфері морального вибору одночасно є і ситуаціями невизначеності, коли юрист знаходиться в ситуації обмежених (або) надлишкових умов і коли передбачити

всі наслідки доволі складно. Г.Гертер [89] відмічає, що при виборі особистість позбавлена можливості передбачити всі наслідки, а відповідно, повинна бути готовою йти на певний ризик, прийняти невизначеність, через яку вона не може бути на 100 % впевненою в правильності ухваленого рішення.

З усієї вибірки до групи з середнім рівнем загального показника толерантності до невизначеності потрапила значна кількість досліджуваних – 45,9 %; до групи із високим рівнем толерантності до невизначеності потрапило – 18,9 % опитаних, низький рівень мають – 35,2 %.

Якісний аналіз допоміг більш точно виявити особливості розвитку толерантності до невизначеності у юристів залежно від стажу роботи. Результати відсоткового розподілу подано у табл. 2.19.

Таблиця 2.19

Рівень розвитку толерантності до невизначеності у юристів залежно від стажу роботи

Показники толерантності до невизначеності	Рівень розвитку толерантності до невизначеності у юристів залежно від стажу роботи								
	до 5 років			від 6 до 15 років			понад 15 років		
	Низький	Середній	Високий	Низький	Середній	Високий	Низький	Середній	Високий
Новизна	33,5	41,6	24,9	8,8	73,9	17,3	45,0	45,0	10,0
Складність	41,7	25,0	33,3	30,7	30,4	38,9	25,0	55,0	20,0
Нерозв'язність	58,4	33,3	8,3	34,7	39,3	26,0	25,0	55,0	20,0
Загальний показник толерантності до невизначеності	49,9	33,5	16,6	30,7	39,0	30,3	25,0	65,0	10,0

Аналізуючи дані, подані у табл. 2.19, слід зазначити, що майже 49,9 % досліджуваних юристів зі стажем роботи до 5 років, 30,7 % опитаних зі стажем роботи від 6 до 15 років та 25,0 % юристів зі стажем роботи понад 15 років схильні сприймати незвичні складні ситуації швидше як загрозові, аніж як

такі, що створюють для них нові можливості. Вони комфортніше відчувають себе у звичних ситуаціях та надають перевагу чітким формулюванням, конкретним цілям та завданням.

В емпіричному дослідженні виявлені розбіжності в основних джерелах інтолерантності в досліджуваних юристів залежно від стажу. Так, для молодих юристів основним джерелом інтолерантності є «нерозв'язність» 58,4%, а для досвідчених – «новизна» – 45%.

За допомогою однодисперсійного аналізу виявлено, що із зростанням стажу роботи юристи стають чутливими до таких основних джерел інтолерантності, як: «новизна» ($f=1,693$; $p=0,092$) та «складність» ($f=1,678$; $p=0,096$).

Подальший аналіз передбачав виявлення та аналіз значущих зв'язків між толерантністю до невизначеності юристів та показниками змістової та процесуальної складовими професійного вигорання (табл. 2.20).

Таблиця 2.20

Значущі зв'язки між толерантністю до невизначеності юристів та показниками змістової та процесуальної складовими професійного вигорання

Джерела інтолерантності до невизначеності	Показники змістової та процесуальної складових	Значення кореляції (r) * - $p<0,05$; ** - $p<0,01$
Новизна	Обережні дії	0,395*
	Пошук соціальної підтримки	- 0,318*
Складність	Інтернальність загальна	0,473*
	Інтернальність невдач	0,495**
	Симптомокомплекс ригідності	- 0,506**
Нерозв'язність	Вступ у соціальний контакт	0,383*
	Уникнення	- 0,322*
	Адаптивні здібності	0,674**
	Комунікативний потенціал	0,668**
	Інтернальність сімейна	0,454*

Із результатів, поданих в табл. 2.20, видно, що переживання потенційної загрози, яка йде від нетипових професійних ситуацій, підвищує ймовірність використання юристами неконструктивних моделей поведінки (уникання). Неспроможність ефективно діяти в ситуації високої ентропії супроводжується зростанням усвідомлення особистісної відповідальності за наслідки своїх дій, а також готовності поставити собі за провину свої невдачі та промахи.

Аналіз професійної діяльності прокурорів, адвокатів та інших юридичних працівників показує, що вона відрізняється наявністю значних інтелектуальних навантажень, пов'язаних зі складністю завдань, які вирішуються, урахуванням великої кількості різноманітних (часом суперечливих) факторів. Інформаційне навантаження створює необхідність постійно тримати в полі зору цілу сукупність питань, які складають зміст юридичної справи, що розглядається. Юрист не може, зосередившись на вирішенні одного питання, випустити з-під контролю інші. Більше того, кожне питання потрібно вирішувати з урахуванням численних взаємозалежних проблем. В іншому випадку, можливе непрофесійне, хибне вирішення проблеми, що завдасть шкоди й державі, і конкретним людям.

Проблеми, які пов'язані із таким джерелом інтолерантності до невизначеності, як «нерозв'язність», вирішуються за рахунок активізації адаптивних здібностей та комунікативного потенціалу юристів.

Узагальнення результатів цього етапу дослідження дозволило зробити низку висновків:

- особистісними факторами, які обумовлюють професійне вигорання юристів є: скритість, відчуженість, замкненість, критичність, надлишкова суворість в оцінці людей (фактор «А-»); емоційна нестійкість, імпульсивність, низька фрустраційна толерантність, роздратованість (фактор «С-»); експресивність, безпечність, піднесеність (фактор «F+»); сором'язливість, емоційна стриманість, делікатність, соціальна пасивність (фактор «Н+»); обережність, егоцентричність, настороженість по відношенню до людей, делегування іншим відповідальності за помилки, надлишковий захист,

емоційна напруженість («фактор L+»); мрійливість, заглибленість у власні ідеї, ілюзії (фактор «M+»); невпевненість у собі, самозвинувачення, неспокій, схильність до передчуттів, почуття вини (фактор «O+»); високий нонконформізм, протиставлення себе групі й бажання в ній домінувати (фактор «Q2+»); напруженість, фрустрованість, роздратованість (фактор «Q4+»);

- для переважної більшості досліджуваних юристів (50,4%) властивий завищений рівень самооцінки, який може слугувати підставою для помилкових уявлень про себе, ідеалізованого образу своєї особистості та породжувати важко вирішувані внутрішньоособистісні й міжособистісні протиріччя;

- активізація такого виду рефлексії, як «рефлексія майбутнього», у юристів обумовлює редукцію професійних обов'язків ($r=0,472$; $p \leq 0,05$);

- із зростанням стажу роботи юристи стають чутливими до таких основних джерел інтолерантності, як: «новизна» ($f=1,693$; $p=0,092$) та «складність» ($f=1,678$; $p=0,096$).

ВИСНОВКИ до розділу 2:

1. Професійна діяльність представників юридичних професій відрізняється наявністю значних інтелектуальних, емоційних та фізичних навантажень, пов'язаних зі складністю завдань, що вирішуються, урахуванням великої кількості різноманітних (часом суперечливих) факторів.

2. Емпірично доведено, що професійне вигорання юристів репрезентує єдність та взаємодію змістової, процесуальної та особистісної складової. У цілому між складовими професійного вигорання юристів існує 270 багатозначних зв'язків, з них 231 – додатних та 139 – від'ємних.

3. Наявність додатного зв'язку між стажем роботи юристів та компонентами емоційного вигорання: фазою – «напруження» ($r=0,221$; $p \leq 0,05$, $n=86$) й фазою «виснаження» ($r=0,241$; $p \leq 0,05$, $n=86$), дозволяє розглядати професійне вигорання юристів із позиції виснаження ресурсів унаслідок як короткотривалих інтенсивних, так і довготривалих робочих стресів, коли

адаптивні можливості (ресурси) особистості з подолання стресової ситуації значно перевищені.

4. Порівняння сформованості фаз емоційного вигорання юристів показало, що найбільш вираженими є ознаки другої фази – «резистенції», яка характеризується згортанням професійних обов'язків, розширенням сфери економії емоцій, неадекватним емоційним реагуванням та емоційно-моральною дезорієнтацією. Виявлено, що 25,3 % опитаних мають високий рівень розвитку фази «резистенція», у той час як лише у 4,8 % опитаних зафіксовано високий рівень розвитку фази «напруження», а також у 10,6% досліджуваних – високий рівень розвитку фази «виснаження».

5. Результати однодисперсійного аналізу свідчать, що юристам жіночої статі більш властива висока ступінь прояву симптомів «переживання психотравмуючих обставин» ($f=4,377$; $p=0,039$), «емоційно-моральна дезорієнтація» ($f=4,290$; $p=0,041$) та «психосоматичні та психовегетативні порушення» ($f=3,208$; $p=0,077$), аніж юристам чоловічої статі.

6. Аналіз кореляційних зв'язків (всього зафіксовано 10 від'ємних) між психічною ригідністю та симптомами емоційного вигорання дозволяє стверджувати, що саме фіксовані форми поведінки – стереотипи, установки, алгоритми, шаблони – забезпечують економне використання психічної енергії за рахунок механізму інерції й виступають тим фактором, що подовжує процес протистояння вигоранню у професійній діяльності.

7. На підставі результатів кореляційного аналізу виявлено 7 додатних та 42 від'ємних взаємозв'язків між показниками змістової та процесуальної складової (особистісного адаптаційного потенціалу, моделей копінг поведінки, локусу контролю) професійного вигорання юристів. Досліджувані юристи, яким властиві високий адаптаційний потенціал, нервово-психічна стійкість, досконала регуляція власної поведінки, значно менше чутливі до негативного впливу професійних стресів та вигорання. Виявлено, що чим вищий ступінь емоційного вигорання, тим частіше відбувається пошук соціально-психологічної підтримки і надається перевага пасивним моделям поведінки

(«уникання», маніпуляція»), рідше використовуються асертивні моделі поведінки. Вибір активної стратегії подолання залежить від внутрішньої локалізації локусу контролю і є тим поведінковим ресурсом, що перешкоджає розвитку професійного вигорання юристів. Підвищення ролі екстернальної установки в суб'єктивній сфері подолання перешкод виступає в якості загального інтрапсихічного захисного механізму.

8. З'ясовано, що особистісними факторами, які обумовлюють професійне вигорання юристів є: скритість, відчуженість, замкненість, критичність, надлишкова суворість в оцінці людей (фактор «А-»); емоційна нестійкість, імпульсивність, низька фрустраційна толерантність, роздратованість (фактор «С-»); експресивність, безпечність, піднесеність (фактор «F+»); сором'язливість, емоційна стриманість, делікатність, соціальна пасивність (фактор «Н+»); обережність, егоцентричність, настороженість по відношенню до людей, делегування іншим відповідальності за помилки, надлишковий захист, емоційна напруженість («фактор L+»); мрійливість, заглибленість у власні ідеї, ілюзії (фактор «M+»); невпевненість у собі, самозвинувачення, неспокій, схильність до передчуттів, почуття вини (фактор «O+»); високий нонконформізм, протиставлення себе групі й бажання в ній домінувати (фактор «Q2+»); напруженість, фрустрованість, роздратованість (фактор «Q4+»).

9. За допомогою однодисперсійного аналізу виявлено, що із зростанням стажу роботи юристи стають чутливими до таких основних джерел інтолерантності, як: «новизна» ($f= 1,693$; $p=0,092$) та «складність» ($f= 1,678$; $p=0,096$).

10. Виявлено наявність 65 додатних та 48 від'ємних багатозначних взаємозв'язків між показниками особистісної та змістової й процесуальної складових професійного вигорання юристів; емпірично доведено, що взаємодія особистісних та ситуаційних детермінант в генезі професійного вигорання юриста реалізується за принципом компліментарності, тобто взаємодоповнюваності особистісних характеристик та особливостей ситуації.

Результати другого розділу висвітлено у таких публікаціях:

1. Писанко К.В. (Божко К.В.) Особливості прояву синдрому «професійного вигорання» у працівників органів прокуратури / К.В. Писанко (К.В. Божко) // Вісник післядипломної освіти: Зб. наук. пр. – Вип. 6. / Ред. кол. : В.В. Олійник (гол.ред.) та ін. – К.: Геопринт, 2007. – С.186-199 [131].
2. Писанко К.В. (Божко К.В.) Взаємозв'язок рис особистості та детермінант прояву синдрому професійного вигорання у юристів / К.В. Писанко (К.В. Божко) // Психологія. Зб. наук. пр. Інституту психології ім. Г.С. Костюка НАПН України / за ред. С.Д.Максименка. – К., 2010. – С.176-187 [130].
3. Божко Е.В. Психологические особенности содержательной составляющей модели профессионального выгорания юристов / Е.В. Божко // Актуальные проблемы психологического знания. Теоретические и практические проблемы психологии. Московский психолого-социальный университет. – М., 2013, №3 (28) – С.79-90 [12].

РОЗДІЛ 3.

ЗАСОБИ ПСИХОЛОГІЧНОЇ КОРЕКЦІЇ ПРОФЕСІЙНОГО ВИГОРАННЯ ЮРИСТІВ

У розділі визначаються теоретико-методологічні засади, змістові та процесуальні аспекти і психолого-педагогічні умови проведення психокорекційної роботи з подолання професійного вигорання юридичних працівників у екофасилітаційному підході, здійснюється опис програми навчального семінару-тренінгу. Наведено аналіз результатів ефективності впровадження розробленої автором програми психологічної корекції професійного вигорання юристів засобами екофасилітативної психологічної допомоги.

3.1. Теоретичне обґрунтування програми психологічної корекції професійного вигорання юристів

На сучасному етапі розвитку психокорекції як психологічної галузі знань науковці вважають психокорекцію, як і психологічне консультування, психологічні тренінги, активне соціально-психологічне навчання, психотерапію одним із видів професійної психологічної допомоги, активним психолого-педагогічний впливом, спрямованим на усунення відхилень у особистісному та професійному розвитку, гармонізацію особистості та міжособистісних відносин [48; 124; 126].

Психокорекцією називають систему заходів, спрямованих на виправлення недоліків психологічного розвитку чи поведінки людини за допомогою спеціальних методів психологічного впливу. Психокорекція орієнтована на клінічно здорову особистість, на здорові сторони особистості незалежно від ступеня їх порушень, на теперішнє і майбутнє клієнтів, психокорекційні впливи спрямовані на зміну поведінки і розвиток особистості клієнта [52; 73; 128].

Психокорекція застосовується, якщо у ході консультації виявлені відхилення від функціональної норми у професійній поведінці особистості [48]. У процесі психокорекції створюються умови для виникнення емоційно насичених ситуацій, причому, коли вони виникають, тоді можуть досягатися психокорекційні цілі [148; 172].

Відмінність між психокорекцією та психологічним розвитком полягає у тому, що психокорекція має справу із вже сформованими якостями особистості чи видами поведінки і спрямована на їх переробку, у той час як основною задачею психології розвитку є сформування в людини психологічних якостей достатнього рівня [48; 172]. У психологічній літературі, незважаючи на широке вживання поняття психологічної корекції, існують розбіжності відносно її використання. Наприклад, деякі автори розглядають психологічну корекцію як спосіб профілактики нервово-психічних порушень, інші розуміють її як метод психологічного впливу, особистісного та інтелектуального потенціалу особистості [2; 32; 117] чи як сукупність прийомів, які використовує психолог для виправлення психіки чи поведінки психічно здорової людини [117].

Психокорекційні заходи науковці класифікують за характером спрямованості (симптоматичні та каузальні); за змістом корекції (пізнавальної сфери особистості; афективно-вольової сфери; поведінкових аспектів; міжособистісних відносин; внутрішньогрупових взаємовідносин (сімейних, подружніх, колективних); дитячо-батьківських відносин), за формою роботи з клієнтом (індивідуальні; групові; у закритій природній групі (сім'я, клас, колектив); у відкритій групі клієнтів зі схожими проблемами; індивідуально-групові (змішана група), за наявністю програм (програмовані й імпровізовані), за характером керування коригуючими впливами (директивну і недирективні), за тривалості роботи (надкороткі, короткі (швидкі), тривалі й довготривалі) та за масштабом вирішувальних задач (загальні й спеціальні) [52; 124].

Слід наголосити, що у психокорекції клієнт – це нормальна, фізично й психічно здорова людина, у якої в житті виникли проблеми психологічного чи поведінкового характеру.

Ситуація психологічної корекції складається з 5 основних елементів: 1) людини, яка потребує психокорекційної допомоги (клієнт); 2) людини, яка допомагає (психолог); 3) теорії, яка використовується для пояснення проблем клієнта; 4) набору процедур (технік, методів), що використовуються для вирішення проблем клієнта і 5) спеціальних соціальних відносин між клієнтом та психологом.

Практична психологія виокремлює два напрямки індивідуальної корекції. Перший має вигляд комплексу індивідуалізованих заходів із посилення регулюючих функцій психіки, розвитку емоційного самоконтролю та самоуправління, укріпленню самовладання. Другий – нормативно-ціннісна корекція – полягає у внесенні певних спрямувань до індивідуально-особистісної системи норм та поведінкових еталонів, відповідно з якими клієнт уносить корективи до виконання своїх життєвих і діяльнісних функцій.

Індивідуальна психокорекція представляє собою комплекс індивідуалізованих заходів з корекції регулюючих функцій психіки клієнта, розвитку емоційного самоконтролю й самоуправління, укріпленню самовладання. Перевагами індивідуальної психокорекції є конфіденційність [126; 148], глибинність результатів, зосередженість уваги психолога, розкриття особливостей клієнта, відсутність психологічних бар'єрів, наявних у присутності інших людей. Разом з тим цей вид психокорекції деякі науковці вважають менш ефективним при вирішенні проблем міжособистісного характеру, коли потрібна робота у групі.

Традиційно до стадій індивідуальної психокорекції відносять:

1. Укладення контракту між клієнтом і психологом.
2. Дослідження проблем клієнта.
3. Пошук способів вирішення проблеми.
4. Формування психологом корекційної програми й обговорення її з клієнтом.
5. Реалізація “напрацьованої” програми згідно з контрактом.
6. Оцінка ефективності проведеної роботи.

На першій стадії – укладення контракту між клієнтом й психологом – наголошують, що рішення клієнта заключити контракт повинно бути свідомим,

тому психолог повинен під час першої зустрічі надати клієнту максимум інформації про головні цілі корекції; про свою кваліфікацію; про оплату за психокорекційні заходи та інші питання організаційного характеру. На даному етапі необхідно пред'явити клієнту інформацію про умови психокорекційної роботи. Необхідно домовитися з клієнтом про можливості аудіо-, відеозаписів психокорекційної роботи.

На другій стадії – дослідження проблем клієнта – йде встановлення контакту з клієнтом і досягнення взаємної довіри. Проведення індивідуальної психологічної корекції потребує певних особистісних якостей і установок від психолога, який її проводить. У цілому для ефективної корекційної роботи потрібна позитивна установка до особистості іншої людини (клієнта), орієнтація на його проблеми, зацікавленість у їх вирішенні. Однією із головних умов ефективної роботи психолога є якісний контакт з клієнтом. Гарантія такого контакту – професійне володіння як вербальними техніками, так і невербальними: інтонація, контакт очей, паузи. Наявність паузи в бесіді створює відчуття продуманості, неквапливості. Позицією психолога є рольові стратегії, які приймає психолог у взаємовідносинах з клієнтом. Головними називають авторитарність – партнерство у виборі цілей і завдань корекції; директивність – недирективність – в їх технічній реалізації, яка є одночасно мірою розподілу відповідальності за результатами дії й активності психолога і клієнта.

Виокремлюють три варіанти позиції психолога у ставленні до клієнта:

- 1) позиція зверху (психолог протягує руку допомоги тим, хто її потребує);
- 2) позиція на рівних (зняття дистанції.) Взаємодія на рівних є найбільш оптимальним варіантом в індивідуальній психокорекції, коли проблема відповідальності за особистісні зміни вирішується згідно з ролями, визначеними професією психолога, який допомагає особистості розширити її альтернативи;
- 3) позиція знизу (дозволяє психологу підняти самооцінку клієнта).

На третій стадії – пошуку способів вирішення проблеми – необхідна згода клієнта на дослідження власних психологічних труднощів, пошуки, прийняття

на себе відповідальності за обрані рішення. Психолог намагається якнайбільш ретельно дослідити проблеми клієнта, виділяючи як емоційні, так і когнітивні їх аспекти. Точне визначення проблем дозволяє зрозуміти їх причини, а інколи навіть вказує способи їх вирішення. Психолог заохочує клієнта називати і розглядати можливі альтернативи рішення проблем, допомагає висувати додаткові альтернативи, але не нав'язує при цьому своїх власних рішень.

Четверта стадія – формування психологом корекційної програми й обговорення її з клієнтом – має на меті допомогу клієнту в формулюванні множини можливих варіантів поведінки та уважний аналіз їх разом із клієнтом та з вибором найкращого. Психолог використовує отриману раніше діагностичну інформацію для співставлення її з теоретичними даними про закономірності вікового й індивідуального розвитку й складає програму корекційної роботи з конкретною людиною.

П'ята стадія – реалізація «напрацьованої» програми згідно з контрактом. На цій стадії уточнюється план реалізації рішення і здійснюється послідовне його виконання. Психолог допомагає організувати клієнту діяльність з урахуванням обставин, часу, емоційних затрат, а також із урахуванням можливих невдач у досягненні цілей. Необхідно намагатися навіяти клієнту, що часткові невдачі – це ще не катастрофа, а, можливо, проміжний результат, і потрібно продовжувати реалізовувати свою програму.

Шоста стадія – оцінка ефективності проведеної роботи – є оцінюванням клієнтом разом із психологом рівня досягнення цілі. Найбільш важливими є такі моменти, як усвідомлення, яке допомагає клієнту зберігати активну позицію навіть при неможливості реально змінити ситуацію. Наявність цілі дозволяє спрямувати усвідомлення в бік прийняття відповідальності за свої бажання й істинні цілі своєї поведінки. Наголошують, що ефективність корекції – це процес, який виконується разом з клієнтом, але не замість клієнта [148].

Групова психокорекція обумовлює внесення визначених напрямів у індивідуально-особистісну систему норм і поведінкових еталонів, відповідно до яких клієнт вносить корективи в реалізацію своїх життєвих і діяльнісних

функцій [140]. Групи людей, що створюються з психокорекційною метою, можуть бути різних видів: Т-групи, групи зустрічей, гештальт-групи, групи психодрами, групи тілесної терапії, групи тренінгу вмінь [105; 158].

Пошук ефективних шляхів психологічної корекції професійного вигорання юристів потребує вказати можливі підходи (теоретичні моделі) психокорекційної практики, до яких дослідники відносять психодинамічний (З. Фрейд, К. Юнг), біхевіористичний напрямок (Б. Скіннер), транзактний аналіз Е.Берна, гуманістичний напрямок – гештальт (Ф. Перлз), клієнт-центрований підхід К. Роджерса та інші [168].

Науковцями розроблено багато підходів до подолання негативних наслідків професійної діяльності. Усі вони прямо пов'язані з розвитком внутрішніх ресурсів – відповідних особистісних якостей, ефективних стратегій подолання (coping) [88; 169]. Представлено технологію індивідуальної профілактики та подолання професійного вигорання у вчителів, технологію самоменеджменту з урахуванням природи стресу [27].

В основу нашого підходу до психокорекції професійного вигорання юристів покладено теорію особистісних змін П.В. Лушина, екофасилітаційні принципи, сформовані у кодексі екологічності, а також напрацювання екофасилітаційної школи професора П. Лушина.

Екопсихологічна (екоцентрована) фасилітація (екофасилітація) – інноваційний напрям психологічної та педагогічної допомоги під час системних та особистісних змін, що базується на теорії особистісних змін П.В. Лушина, у якому фахівцем – екофасилітатором, на засадах нелінійності, незворотності та малої передбачуваності процесу змін, створюються недирективні умови сприяння самоорганізації та саморозвитку особистості.

За видами психокорекції, екофасилітацію можна класифікувати як каузальну (причинну), імпровізовану, недирективну та надкоротку (короткотривалу). Серед суттєвих ознак екофасилітації можна виокремити такі: - створення середовища для абсолютного позитивного сприйняття людини; - взаємодія «психолог-клієнт» є саморегулюючою екосистемою із

взаємообумовленим процесом саморозвитку; - керування ситуаціями невизначеності особистості в умовах генерування принципово нових можливостей (нового потенціалу чи контексту) розвитку; - переживання комунікативного бар'єру (тупика) в саморозвитку як клієнта, так і психолога; - поява нових можливостей саморегуляції соціального суб'єкта чи соціальної екосистеми; - процес колективно генеруемого інсайту (логіка спонтанної колективної самоорганізації); - сприяння постійній реконструкції соціально-психологічного життєвого простору [92-97]. Умовою для застосування методу екофасилітації є входження до зони буферного або перехідного розвитку – під час особистісних змін. Найбільш повно основні положення екофасилітації як процесу керування відкритою динамічною системою особистості з метою підтримання її у стані саморозвитку висвітлено у кодексі екологічності [199].

Екофасилітація розглядає особистість як відкриту динамічну систему, яка знаходиться у процесі постійного розвитку, а особистісну зміну як мало усвідомлюваний та спонтанний процес, порівнюючи його з роботою імунної системи людини, що потужно працює з появою хвороби, і при цьому у людини з'являються програми самодопомоги та виживання, реалізація яких можлива за допомогою інших (наприклад, психолога) результатів ознаками прискорення та укріплення роботи імунної системи) [96; 199]. Із точки зору теорії особистісних змін П.В.Лушина, багато явищ, що традиційно розглядаються як патологія, несуть у собі потенціал для розвитку, подібно до того, як «патологія та хвороба є перехідною формою на новий рівень фізичного здоров'я як розвитку» [96, стор.154] Погляд на хворобу або будь-який негативний психічний прояв як на адекватну реакцію на спонтанні зміни існуючого життєвого контексту використано нами для переосмислення явища професійного вигорання.

Високий ступінь прояву ригідності юристів, авторитарність, зумовленість організаційного та особистісного характеру дотримання жорстких стереотипів та шаблонів поведінки та сприйняття інших, наявність владних повноважень, категоричність суджень, відсутність переконаності у необхідності змін, консерватизм, страх перед невизначеністю, соціальна роль та імідж юриста,

унеможлиблюють продуктивне проведення індивідуальних консультувань у традиційному підході. У той час як екофасилітація розглядає формат індивідуального консультування у термінах спільної розподіленої діяльності (психолога та клієнта) в межах проблемно-орієнтованої групи (ПОГ), яка за визначенням є самоорганізованою екосистемою з вмиканням механізму групової динаміки. Особливості психокорекції професійного вигорання юристів, пов'язані зі специфікою роботи працівників юридичної сфери та їх професійно-особистісними характеристиками, вимагають застосування особливого підходу, яким і є екофасилітація.

Ідея психокорекції професійного вигорання юристів засобами екофасилітації полягає у тому, щоб розглядати явище професійного вигорання як об'єктивне явище, без суто негативного окрасу, а як фактор особистісного розвитку юриста, на шляху професіоналізації, зростання компетентності, підвищення рівня відповідності змісту і вимогам професії.

Екофасилітаційний підхід розглядає особистісні кризові явища не як патологію, а як перехідну форма до розвитку нових системних можливостей як на рівні індивіда, так і системи. Аналіз процесу розвитку особистості в умовах переживання кризових ситуацій не тільки досліджує свідомість і особистість людини, але й сприяє її розвитку, коли відчуття «загнаності у кут», як симптом фази виснаження, що характеризує вигорання, є відправним пунктом трансформацій, спонукає людину опановувати профіцитарну логіку спонтанного саморозвитку та самоорганізації, а також є екологічним і для особистості, і для психолога, який сприяє цьому процесу. Екофасилітаційні засоби психокорекції – це сприяння у ситуації «неможливості», при спиранні на вже існуючу у підсвідомості перехідну модель совладання [199-200].

У контексті професійного становлення особистості професійне вигорання є критичним періодом, який ілюструє зміну напрямку вектора розвитку, обумовленого порушенням послідовного, лінійного, упорядкованого процесу й утворення моментів нестійкості. Ці моменти у синергетичному підході опису особистості як відкритої системи з динамічною рівновагою взаємодіючих

параметрів [141], дають можливість самоорганізації та саморозвитку особистості. Невеликі флуктуації, обумовлені випадковими обставинами, особистісними кризами, незадоволенням собою, пересиченням рутинною діяльністю можуть стати початком нової траєкторії розвитку особистості, у той же час сильні флуктуації сприяють утворенню точок біфуркації. Якщо ми назвемо професійне вигорання точкою біфуркації, то, відповідно, поведінка особистості в ситуації професійного вигорання стане нестійкою і може еволюціонувати до декілької альтернатив, а внутрішні, психологічні фактори, як і сам процес розвитку особистості, набудуть індетерміністського характеру.

Таким чином, погляд екофасилітаційного підходу на професійне вигорання не в якості професійно-педагогічної деструкції, а як на завершення певного контексту розвитку та перехід до нового інноваційного етапу особистісного та професійного розвитку, дозволяє проводити психокорекцію цього явища серед юристів засобами екофасилітації.

Теоретико-методологічним підґрунтям для проведення формувального експерименту, спрямованого на психокорекцію професійного вигорання юристів, стали вихідні положення гуманістичної психології (А. Маслоу), особистісно-орієнтований підхід (К. Роджерс), модель переходу до нової ідентичності (К. Уїлбер), ідеї психотерапевтичних змін та парадоксу еквівалентності (Ф. Шапіро, У. Стайлз), ідеї гуманізації навчання (С. Максименко, О. Чебикін), концепції навчальної діяльності (В. Давидов), теоретичні положення діалогічного суб'єкт-суб'єктивного спілкування (Б. Ломов, М. Савчин, І. Слободянюк та ін.), ідеї методу АСПН (Т. Яценко) концепція особистісних змін та екофасилітаційний підхід (П. Лушин). [92-96; 101; 144; 148; 168; 192; 205-206].

За словами С.Максименка, «формувальний експеримент дозволяє викрити генезис психічних утворень шляхом вивчення становлення діяльності, заданій в експерименті» [102].

Рішення здійснити формувальний експеримент нашого дослідження має мету довести, що програма психологічної корекції професійного вигорання

юристів сприяє екологічному завершенню етапу розвитку та переходу до нового інноваційного етапу розвитку особистості юриста.

У відповідності до мети формувального експерименту були визначені **завдання** даного етапу дослідження:

- 1) визначити психолого-педагогічні умови психологічної корекції професійного вигорання юристів засобами екофасилітації;
- 2) розробити та апробувати авторську програму психологічної корекції професійного вигорання юристів засобами екофасилітації;
- 3) визначити ефективність упровадження програми психологічної корекції професійного вигорання юристів засобами екофасилітації.

Психолого-педагогічними умовами ефективного застосування психологічної корекції професійного вигорання юристів у екофасилітаційному підході є: 1) створення недирективного середовища; атмосфери повного позитивного сприйняття, безоціночного ставлення; 2) розвиток толерантності до ситуацій невизначеності; 3) оволодіння навичками мислення в руслі профіцитарної логіки; 4) сприяння саморозвитку та самоорганізації; 5) усвідомлення юридичними працівниками принципів екологічного ставлення до особистості та дійсності; 6) поглиблення психологічних знань юристів щодо явища професійного вигорання; 7) удосконалення умінь та навичок, які забезпечують ефективності міжособистісної взаємодії (навички розвитку рефлексії, емпатійне та просунуте слухання та пошук виходу з тупика).

Формувальний експеримент складався із трьох етапів, які забезпечують послідовне, цілісне розкриття навчально-розвивального матеріалу. На *першому етапі* (ознайомчо-підготовчому) спочатку проаналізовано навчальні плани з підвищення кваліфікації працівників органів прокуратури на прикладі Національної академії прокуратури України в Інституті підготовки працівників прокуратури та в Інституті підвищення кваліфікації прокурорсько-слідчих працівників. Їх аналіз показав, що питанню професійного вигорання юристів не приділяється належної уваги, відповідний спецкурс відсутній в навчальних планах із підвищення кваліфікації працівників органів прокуратури.

Потім здійснювався перший діагностичний зріз із метою виявлення сформованості фаз професійного вигорання та компонентів складових професійного вигорання юристів відповідно до структурної моделі професійного вигорання юристів.

На *другому етапі* впроваджувалася психолого-педагогічна екофасилітаційна програма психологічної корекції професійного вигорання юристів, на *третьому* – підводилися підсумки, проводився другий діагностичний зріз та узагальнювалися результати роботи.

Спираючись на теоретичний аналіз літератури та результати констатованої частини нашого емпіричного дослідження, було розроблено програму психологічної корекції професійного вигорання юристів. На основі аналізу наукової літератури [79; 92-96; 98; 199-200] та 6-річного досвіду існування «екошкол» професора П.В. Лушина встановлено, що найбільш удалою, адаптованою до умов підвищення кваліфікації формою підготовки співпраці з юристами є тренінг, який є методом групової психологічної роботи. Психологічний тренінг є методом навмисних змін людини, спрямованих на її особистісний і професійний розвиток через набуття, аналіз і переоцінку нею власного життєвого досвіду в процесі групової взаємодії [87; 98; 102]. Тренінг як один з активних методів навчання є формою спеціально організованого навчання в навчальному процесі підготовки фахівця і має такі особливості:

- 1) створення в групі умов для повного розкриття особистістю своїх позицій і емоцій в атмосфері взаємного прийняття, безпеки й підтримки;
- 2) розробка й підтримка у групі певних норм, вияв гнучкості у виборі недирективних технік впливу;
- 3) побудова роботи відповідно до певних принципів, під якими розуміються основні положення, особливості керівництва і правила реалізації тренінгу як методу.

Особливостями тренінгу в екофасилітаційному підході є парадоксальне керування педагогічною ситуацією, а саме – «керуванням без керування» або з керуванням проблемною соціальною екосистемою особистості зсередини,

специфіка групової взаємодії в утвореній проблемно-орієнтованій групі (ПОГ), а також дотримання принципів підгруття екофасилітації – клієнт-центрованого підходу (безумовне позитивне ставлення, емпатія, конгруентність, автентичність) [199].

3.2. Змістові та процесуальні аспекти програми психологічної корекції професійного вигорання юристів

Для проведення формувального експерименту було створено експериментальну та контрольну групи (експериментальна група 25 осіб, контрольна – 30 осіб). Усі юристи, що входили до цих груп, мали приблизно однакові соціально-професійні характеристики: а) займали посади з наявністю владних повноважень; б) були приблизно однакового середнього дорослого віку (в діапазоні від 30 до 40 років); в) мали приблизно однаковий стаж юридичної діяльності (6-16 років); г) серед юристів була майже однакова кількість чоловік і жінок.

В *експериментальній* групі робота носила системний, організований характер, була побудована на загальноприйнятих принципах із урахуванням специфіки екофасилітаційного підходу й забезпечувалася спеціальними формами і методами навчання, розробленими автором.

Для юристів, які ввійшли до *контрольної* групи, програма не проводилася, їх підвищення кваліфікації носило стандартний характер, відповідно до навчального плану Інституту підвищення кваліфікації Національної академії прокуратури України.

Організаційною формою програми психологічної корекції професійного вигорання юристів засобами екофасилітації став навчальний семінар-тренінг «Професійне вигорання юристів: екофасилітаційний підхід». Обсяг психологічної підготовка склав 36 академічних годин, із них лекційних – 8 год., практичних – 20 год., консультацій – 4 год., самостійна робота – 4 год.

В основу навчального семінару-тренінгу психологічної корекції професійного вигорання юристів засобами екофасилітації покладено екофасилітаційний підхід – авторську методику П. Лушина, відповідно до якої програма містила: а) *змістовно-смісловий компонент* – використання методів і форм роботи, які сприяють розумінню юристами сутності поняття «професійне вигорання юристів», його структурні елементи, їх характеристики, критерії відбору змісту інформаційних матеріалів та їх оформлення; б) *діагностичний компонент* – використання методів та форм роботи, які забезпечують діагностику власних особистісних характеристик, на яких базується психокорекція психологічного вигорання в екофасилітаційному підході; в) *корекційно-розвивальний компонент* – використання методів та форм роботи, який модифікований автором у *співдіючо-сприяючий*, як найбільш притаманний екофасилітаційному підходу, які в сукупності допомагають юристам в умовах професійного вигорання набутти вміння та навички конструктивного характеру для подолання цього явища.

За своєю структурою програма психологічної корекції професійного вигорання юристів складалась з трьох етапів: організаційно-підготовчого, основного й узагальнюючого. Основний етап складався із трьох взаємопов'язаних смислових блоків:

- 1) природа професійного стресу та професійного вигорання й причини виникнення;
- 2) структурна модель професійного вигорання юристів;
- 3) методи діагностики професійного вигорання юристів;
- 4) екофасилітаційний підхід до проблеми професійного вигорання;
- 5) супровід професійного вигорання юристів екофасилітаційними засобами;

Зазначені блоки були представлені проведенням екофасилітаційних консультацій (сесій), групових дискусій, роботою з екопсихологічними голограмами та притчами, та системою інтерактивних методик: «мозковими

штурмами», діловими іграми, творчими завданнями та аналізом комунікативних ситуацій.

Читанням лекцій із проблеми професійного вигорання та вияву особливостей в юридичних працівників реалізувався інформаційно-пізнавальний компонент. Проведення екофасилітативних консультацій упродовж цього компоненту скеровувало тренінгову роботу в річище вирішення практичних задач через призму власних переживань, а використання інтерактивних методик давало можливість осмислити зміст і значення сутності професійного вигорання в діяльності юриста.

Завдяки діагностичному компоненту можливо проводити комплексні соціально-психологічні обстеження за допомогою анкет, тестування, обговорення в групах [55-57]. Упровадження діагностичного компоненту створювало певні психологічні умови для осмислення юристами проблем особистісного чи організаційного характеру, пов'язаних із явищем професійного вигорання. Більш того, діагностичний блок сприяв розвитку процесу рефлексії юристів, що є актуальним у світлі дослідження професійного вигорання.

Корекційно-розвивально-формувальний (співдіючо-сприяючий) компонент передбачав упровадження різних форм роботи: екофасилітаційних консультацій (сесій), групових дискусій, застосування екопсихологічних голограм та притч, інтерактивних методів навчання («мозкових штурмів», роботи в малих групах, аналізу комунікативних ситуацій).

У процесі семінару-тренінгу використовувались різноманітні активні методи і прийоми. Зупинимось детальніше на їх характеристиці.

Екофасилітативна консультація (сесія) є одним із видів психологічної допомоги як короткостроковий (до 50 хвилин) глибинний процес взаємодії клієнта і психолога на принципах екологічного ставлення, недирективності, толерантності до невизначеності, позитивного сприйняття, профіцитарної логіки, спрямований на стимуляцію процесу саморозвитку та переходу до нових життєвих можливостей [199].

Групова дискусія – спільне обговорення, що дозволяє з'ясувати думки, позиції та установки учасників групи в процесі безпосереднього спілкування [189]. У ході дискусій обговорюється наступне:

- події, які безпосередньо відбуваються в тренінговій групі в процесі роботи (інтеракційна дискусія);
- проблеми, значимі для більшості учасників групи (тематична дискусія);
- попередній досвід учасників групи (біографічна дискусія).

Екопсихологічна голограма – це афористичний вислів, у якому відображено психологічні переживання особистості в перехідних ситуаціях. Робота з екопсихологічними голограмами найпростіший та одночасно найефективніший спосіб самопізнання, пошуку творчого джерела, формування толерантності до невизначеності. Своєрідна трьохвимірність дозволяє повному осмислити події життя людини, усвідомити їх сенс у неочікуваному ракурсі, позбавляють від внутрішніх протиріч, можуть бути «відправним пунктом» для роботи з психологом-екофасилітатором [116].

Інтерактивні ігри передбачають можливість і необхідність міжособистісної взаємодії (інтеракції). Як відзначає К. Фопель, головна відмінність інтерактивних ігор від традиційних методів навчання полягає в тому, що вони не лише звертаються до інтелекту учасника, а й стосуються особистості загалом: думок, почуттів, знань, інтересів [183-186]. До сильних сторін інтерактивних методів ми відносимо активну позицію учасників; безпосередній досвід учасників як головний навчальний потенціал гри, що забезпечує легку актуалізацію в різноманітних видах діяльності знань і навичок, отриманих в іграх; зростання мотивації, ступеню емоційної активності; низький рівень прогнозованості результатів більшості ігор указує на елементи невизначеності й супроводжується інтересом.

«Мозковий штурм» – це метод, за допомогою якого учасники заняття намагаються вирішити певну проблему. Починається з того, що учасникам заняття пропонується проблема, а вони надають різні ідеї стосовно неї або її

вирішення. Думка кожного вислуховується без обговорення, оцінки та критики, а потім обирають найбільш незвичні й навіть абсурдні ідеї як нетрадиційне творче вирішення проблеми [189].

При побудові програми ми спиралися, у першу чергу, на загальноприйняті принципи: системності корекційних, профілактичних і розвивальних задач; єдності діагностики й корекції; пріоритетності корекції причинного типу; діяльнісний принцип корекції; урахування вікових, психологічних й індивідуальних особливостей; комплексності методів психологічного впливу;

активного залучення соціального оточення до участі в корекційній програмі; опори на різні рівні організації психічних процесів; програмованого навчання; зростання складності; урахування обсягу і ступеня різноманітності матеріалу; урахування емоційного забарвлення матеріалу.[140; 145]

У роботах Ю. Ємельянова, Л. Петровської, Н. Хрящової, К. Фопель та ін. виділені принципи організації тренінгових груп [79; 83; 145; 184-185; 189].

1. Спілкування за принципом «тут і тепер». Головна ідея тренінгової роботи полягає в тому, щоб група перетворилася в своєрідне об'ємне дзеркало або навіть систему дзеркал, у яких кожен член групи зміг би побачити себе під час виконання вправ. Цього можна досягти завдяки існуванню в групі інтенсивного зворотного зв'язку, який базується на довірливому міжособистісному спілкуванні.

2. Правило персоніфікації висловлювань. Суть його полягає в добровільній відмові від безособових мовних форм, які допомагають приховати в повсякденному спілкуванні власну позицію. Конкретно: вирази «вважається...», «дехто вважає, що...», замінюємо на «я вважаю, що...» і т. ін.

3. Правило акцентуації на мові почуттів. Згідно з ним, учасники групи повинні робити акцент на емоційних станах і проявах (своїх власних і партнерів по групі) і під час зворотного зв'язку фіксувати такий стан. Для повсякденного спілкування звернення в подібній емоційно акцентованій манері не є типовим. Відповідно, перед кожним учасником постає завдання перебудувати стиль

свого спілкування і, зокрема, виробити уміння фіксувати, чітко ідентифікувати та адекватно висловлювати власні почуття.

3. Правило активності. Виконання цього правила є головною вимогою до поведінки учасників тренінгу. Мова йде про реальне включення кожного учасника в інтенсивну групову взаємодію з метою цілеспрямованого пізнання себе та групи. У повсякденному житті людина, під впливом різних обставин, нерідко замикається в собі й концентрується лише на власних проблемах. Задача полягає в тому, щоб допомогти навчитися об'єднувати цю «замкнутість» на собі з активною «включеністю» на інших, на груповий процес у цілому. На заняттях схвалюється конструктивна полеміка між усіма учасниками, включаючи психолога-екофасилітатора.

5. Правило довіри. Передбачає створення сприятливих умов для довірливого спілкування учасників тренінгової роботи, забезпечує групову динаміку, в значній мірі визначає результативність занять. Окрім того, довіра підтримується непорушним правилом: «Говорити лише правду або хоча б не говорити неправди».

6. Правило конфіденційності. Суть його міститься в рекомендації «не виносити» зміст спілкування, який розкривається в процесі тренінгової роботи, за межі групи, що сприяє установленню довірливих стосунків, щирому контакту, дає можливість групі зберегти свій дискусійний потенціал.

7. Правило «Стоп». Кожен з учасників має право на припинення обговорення його проблеми.

8. Не критикувати та визнавати право кожного на висловлювання власної думки.

Таким чином, програму екофасилітативної психологічної корекції побудовано на принципах поєднання, висвітлення теоретичних питань із діагностичним компонентом та закріпленням матеріалу практичними заняттями, завданнями та вправами. Заняття мали імпровізований характер, обумовлений логікою проблем, які виносилися на обговорення юристами.

Запровадження консультативної та самостійної форм роботи у програмі забезпечувало опанування юристами навичками просунутого та емпатійного слухання, екофасилітативного консультування.

Наводимо опис етапів навчального семінару-тренінгу «Професійне вигорання юристів: екофасилітаційний підхід». Більшість психологічних вправ, використаних у програмі, є розробленими та адаптованими автором модифікації відомих технік групової роботи [154; 183-186; 189].

Перший смисловий блок: «Природа стресу та професійного вигорання й причини його виникнення» було присвячено вивченню одного з проявів професійного стресу – явищу професійного вигорання. Під час занять обґрунтовано наукові підходи щодо вивчення понять «професійний стрес», «професійне вигорання», «детермінанти професійного вигорання» та розкрито симптоми, рівні та стадії розвитку синдрому професійного вигорання.

Заняття *другого смислового блоку* «Структурна модель професійного вигорання юристів» висвітлювали особливості юридичної діяльності, професіограми юристів та змістову, процесуальну й особистісну складові структурної моделі професійного вигорання юристів, розробленої автором.

Третім смисловим блоком «Методи діагностики професійного вигорання юристів» було репрезентовано дослідження особистості юристів під час професійного вигорання за допомогою методик, що описують структурну модель професійного вигорання юристів: методики діагностики рівня емоційного вигорання В. Бойко, Томського опитувальника ригідності Г. Залевського, опитувальника «Втрати та набуття особистісних ресурсів» (Індекс ресурсності) (Н.Є. Водоп'янової, М.В. Штейна) опитувальника стратегій подолання стресових ситуацій (С. Хобфолла) опитувальника рівня суб'єктивного контролю (Є. Бажина, Є. Голинкіна, А.Еткінда), багаторівневого особистісного опитувальника «Адаптивність» (А. Маклакова, С. Чермяніна) 16-факторного особистісного опитувальника Р.Кеттелла методики визначення толерантності до невизначеності (С. Баднера), методики дослідження самооцінки (С. Будассі), методики оцінки рефлексивності (А.В. Карпова).

Четвертий смисловий блок «Екофасилітаційний підхід до проблеми професійного вигорання» розкривав сутність та основні положення екофасилітації, дієвість принципів екофасилітаційного підходу та його можливості у вирішенні проблеми професійного вигорання. Під час занять було обґрунтовано зміст поняття «особистісна зміна», «особистість як відкрита динамічна система», «профіцитарна логіка», «екологічність зміни», «соціальна екосистема», «буферна зона розвитку», «управління самоорганізацією», «колективний суб`єкт», «недирективність», «толерантність до невизначеності».

На заняттях *п`ятого смислового блоку* «Супровід професійного вигорання юристів екофасилітаційними засобами» відбувалося розкриття змісту профілактики та подолання професійного вигорання юристів екофасилітаційними засобами. Засвоєно шляхом усвідомлення та набуття практичного досвіду поняття «кодекс екологічності», «екологічне мислення», «парадокс еквівалентності», «перехідний період», «повне позитивне сприйняття», «спонтанність», «самогенеруємий інсайт», «нелінійність часу», «екопсихологічна голограма», «нова ідентичність».

Специфікою роботи на семінарі-тренінгу психолога (екофасилітатора) була готовність і необхідність працювати в умовах невизначеності, що пов'язані з особливим видом управління, ніби втратою контролю над процесом управління. У даній ситуації психолог не відмовляється від досягнення мети семінару-тренінгу, а, навпаки, за допомогою навчального матеріалу виявляє індивідуальні реакції юристів, створюючи цим самим підґрунтя для психокорекційної роботи індивідуального характеру з колективно генеруємим інсайтом. У подальшому, на більш пізніх етапах проведення семінару-тренінгу, психолог-екофасилітатор проектує план роботи не одноособово, а разом з усіма учасниками групи, які й скеровують тему бесід та консультацій, тим самим одночасно засвоюють уміння самоорганізації розвитку та удосконалюють навички ефективної взаємодії. Теоретичні знання й розуміння суті професійного вигорання, як перехідної ситуації, юристи отримують разом з практичним досвідом їх застосування.

Хід семінару-тренінгу

І етап - Організація діяльності учасників (2 години)

Мета: організація процесу, з'ясування очікувань учасників від тренінгу, створення атмосфери довіри і психологічної безпеки, ознайомлення з основними правилами роботи в групі, пробудження інтересу до занять, спрямовування учасників на групову форму роботи.

Для роботи пропонуються наступні вправи і види діяльності:

Вправа «Знайомство»

Мета: знайомство учасників тренінгової групи один з одним, подолання скутості.

Опис. Кожен учасник тренінгової групи за бажанням (або по колу) називає своє ім'я, його переклад, історію (історія та переклад можуть бути, вигаданими, але мають запам'ятатися іншими учасниками тренінгу) та ім'я, яким би він хотів, щоб його називали в тренінговій групі.

Вправа "Правила тренінгу" має на меті ознайомлення учасників тренінгу з основними принципами, нормами та правилами роботи в групі.

Стимульний матеріал: ватман, маркер і кнопки (для прикріплення ватману на дошку або стіну).

Опис. Тренер, ознайомлюючи учасників тренінгової групи з правилами, якими вони користуватимуться під час усього тренінгу, записує кожне з них на ватман, який заздалегідь прикріплений до дошки, та детально пояснює їх. Можливі доповнення з боку учасників.

Пояснення правил

Я кажу «я», а не «ми» або «всі»

Для чого це потрібно? Коли я говорю «ми», «усі» або використовую безособову форму дієслів, я не несу відповідальності за свої слова. Тим самим я ухиляюся від прямого висловлення своєї точки зору, і наше спілкування стає ні до чого не зобов'язуючим і поверхневим.

Як це виглядає? Я не говорю: «Краще, щоб у цій групі не курили», але знаходжу в собі досить мужності, щоб сказати: «Я прагну, щоб у групі не курили».

Я не користуюся загальними фразами і кліше

Для чого це потрібно? Чим більше узагальнено я говорю, тим менш ефективними стають мої висловлювання. Узагальнення є формою захисту, а конкретні висловлювання дозволяють швидше й легше встановити контакт із іншими членами групи.

Як це виглядає? Замість того, щоб сказати: «Усі жінки непослідовні й емоційні», я говорю: «У твоїх словах, Каріна, я не бачу логіки».

Я каже про те, що заважає мені приймати участь в роботі групи

Для чого це потрібно? Якщо в якійсь ситуації я внутрішньо не готовий брати участь у виконанні завдання, але не говорю про це явно, то тим самим я заважаю собі продуктивно працювати. Я витрачаю сили на те, щоб сховати свій опір замість того, щоб відкрито обговорити його.

Як це виглядає? Я сам, зі своєї ініціативи, повідомляю про те, що мені заважає, щоб знову активно включитися в роботу. Наприклад, я говорю: «Мені зараз важко зосередитися на нашій темі, оскільки я ніяк не можу відволіктися від своїх проблем».

Я не говорю про інших учасників в третій особі, але звертаюсь безпосередньо до них

Для чого це потрібно? Коли в присутності людини про неї говорять у третій особі, у неї виникає почуття, що її не поважають і з нею не рахуються. Якщо ж до людини звертаються безпосередньо, вона відчуває, що її сприймають всерйоз.

Як це виглядає? Замість того щоб сказати: «Ігор зробив більшу помилку, коли він...», я говорю: «Ігоре, ти зробив...».

Я уникаю кулуарних розмов

Для чого це потрібно? Кулуарні розмови призводять до ослаблення групової згуртованості, а також до того, що люди, які не беруть участь у цих розмовах, почувають себе виключеними зі спілкування. Крім того, учасникам, що ведуть кулуарні розмови, часто не вистачає сміливості сказати те, що вони думають, уголос, і в результаті їх думки або ініціативи виявляються загубленими для групи.

Як це виглядає? Я ні з ким не шепочуся під час групової роботи. Якщо це роблять інші учасники, я запитую їх чи готові вони винести свої кулуарні розмови на групове обговорення.

Я завжди можу сказати «Ні»

Для чого це потрібно? Мета психологічної роботи полягає в тому, щоб кожен зміг глибше усвідомити, що він вільний у виборі рішень, але це означає і його особисту відповідальність. Людина відчуває в собі сили пробувати нові способи поведінки лише тоді, коли в неї є право самій вирішувати, що вона може робити й про що говорити.

Як це виглядає? Якщо ти прагнеш від мене чогось, до чого я не готовий, я говорю: «Ні, цього я не прагну. Я не почуваю себе досить упевнено для цього».

Я не запитую «Чому?», а запитую «Що?», «Коли?» і «Як?»

Для чого це потрібно? Питання «Що?», «Коли?», «Як?» мають відношення до фактів, які відбувалися в реальності й припускають менше можливості для інтерпретацій, оцінок і суб'єктивних суджень, чим питання

Як це виглядає? Я не запитую: «Чому ти так нервуєш?» Замість цього я говорю тобі: «Я бачу твоє хвилювання й мені від цього тривожно. Якщо можеш, скажи

«Чому?». Тому вони сприймаються мені, будь ласка, що тебе зараз оточуючими як менш небезпечні. турбує?»

Все, що я тут говорю та чую, не виноситься за межі групи

Для чого це потрібно? Кожному учасникові групи легше знайти в собі сміливість і розкритися, якщо він буде впевнений, що потім ніхто нікому не розповість про те, що відбувалося під час занять.

Як це виглядає? Після заняття я можу розповідати третім особам тільки про те, що переживав я сам. Я не називаю імен інших учасників і не повідомляю нічого про їхні дії, слова, почуття.

Я намагаюся говорити максимально щиро

Для чого це потрібно? Люди спілкуються один з одним з більшою готовністю, якщо бачать, що кожний говорить те, що він дійсно думає й відчуває.

Як це виглядає? Я не говорю: «Я з тобою повністю згодний», якщо про себе думаю: «Не у всьому я розділяю твою думку».

Я намагаюся бути як можна більш реалістичним

Для чого це потрібно? Контакт між учасниками групи буде краще, якщо кожний з них буде бачити себе й інших такими, які вони є насправді, а не такими, якими їм хотілося б бачити один одного.

Як це виглядає? Коли я тебе критикую, то не забуваю й про твої сильні сторони, а коли я погоджуюся з тобою й схвалюю твої дії, то усвідомлюю, що ми з тобою багато в чому відрізняємося друг від друга.

**Я намагаюся максимально бути в сьогоденні,
дотримуватися принципу «тут і тепер»**

Для чого це потрібно? Якщо людину займають головним чином минулі події або плани на майбутнє, вона не може зосередитися на тому, що

Як це виглядає? Замість того, щоб обговорювати свої плани або говорити про те, що відбувалося в минулому, я

з нею відбувається в групі. Бути в обговорюю з учасниками групи сьогодні — значить звертати увагу те, що відбувається з нами зараз. на поточні події, на поведінку й почуття інших учасників, тобто бути включеним у групову роботу.

Вправа «Дерево очікувань» направлена на вияв мотивації та очікувань учасників від роботи в тренінговій групі.

Стимульний матеріал: ватман, на якому зображено стовбур дерева з гілками, кнопки, блокнот з відривними самоклейними аркушами, фломастери.

Опис. Кожному учаснику роздається аркуш паперу та фломастер, на аркуші пропонується написати свої очікування від тренінгу. Також учасників просять написати, чим вони готові пожертвувати і на що готові піти заради досягнення своїх цілей і прагнень. Останнє стимулює учасників до осмислення серйозності або поверховості своїх цілей і прагнень, активності або пасивності своєї позиції. Потім учасники по колу зачитують свої очікування, можливо дещо пояснюють та наклеюють свій аркуш на ватман, замість листя на дереві.

Вправа «Сліпий і поводитир»

Учасники розбиваються на пари. Один з них «сліпий», а інший «поводир». Завданням учасників є усвідомлення своїх установок, відчуттів по відношенню до себе і партнера. Тренер пропонує їм переміститися в межах кімнати 3-5 хвилин і потім помінятися ролями. Вправа закінчується обговоренням почуттів, що виникли в учасників під час вправи. Як правило, темою зворотного зв'язку стає «довіра» й «відповідальність». Тренер пропонує учасникам висловитися щодо того, «чи сподобалася вправа», «які емоції виникали», «що допомагало, а що заважало під час виконання завдання», «що сприяє розвитку довіри до іншої людини».

З огляду на підвищений рівень недовіри серед юридичних працівників вправа вважається особливо корисною.

Вправа «Рефлексія»

Мета: навчити учасників групи висловлювати думки, адекватно сприймати думки інших, а також дотримання коректності у висловлюванні власних як позитивних, так і негативних почуттів.

Опис. Кожен з учасників висловлює свою думку стосовно тренінгового заняття, свої почуття та побажання, які обов'язково враховуються тренером. Кожен з учасників може задавати питання, якщо вони виникають, тренеру чи будь-кому з членів групи.

Питання до обговорення:

Які почуття ви зараз відчуваєте?

Чи хотіли б ви обговорити ваші переживання?

Щоб ви хотіли побажати на наступне заняття?

З урахуванням ролі рефлексивності у структурі професійного вигорання юристів такого характеру вправи є обов'язковими для включення до програми.

II етап — Підготовчий (4 години)

Мета: практичне ознайомлення учасників з основними процедурами групової роботи; введення учасників в атмосферу недирективного управління взаємодією (свобода вибору і добровільність участі), без оціночного ставлення та виявлення особистісних і групових проблемних зон

На даному етапі психолого-екофасилітатор при сприянні навчального матеріалу проблемного змісту без однозначних висновків, за допомогою голограм, притч спонукає групу до переходу на недирективний етап взаємодії. Група починає обговорювати правила демократичної дискусії, критерії взаємної та групової оцінки тощо. Завданням психолога-екофасилітатора є створення абсолютного позитивного сприйняття кожного учасника групою, формування безоціночного ставлення. Таке позитивне ставлення один до одного формується не лише завдяки правилам демократичної дискусії, а й емпатійним екофасилітатора до позиції й особистості кожного із членів групи.

Наводимо приклад психологічної голограми, що стала початком дискусії у групі юристів. Слід наголосити на важкості доступу до відвертої щирої

взаємодії, закритості, обумовленої професійною діяльністю та соціальною роллю юриста.

Система

Прийняття себе, своєї індивідуальності, розуміння своєї унікальності допомагає в подоланні наслідків такого явища як професійне вигорання.

У цьому зв'язку слід висказати деякі припущення про вплив системи на індивідуальність.

Побудова будь-якої системи (банківської, освітньої, правоохоронної, охорони здоров'я, розгалужена багаторівнева бізнес-структура – перелік можна продовжувати нескінченно) неможлива без таких ресурсів як людські.

Будь-яка людина, поки молода, має, у деякому сенсі, ілюзорні уявлення про себе, свою роль, місію в житті, спектр своїх здібностей і талантів. Таким міражем, життєзабезпечуючим оазисом бачиться людині, за індивідуальними критеріями вибрана для професійної діяльності, система. Людина може в неї проникнути, як правило, шляхом вступу у ВНЗ того чи іншого профілю. І чим більш переконаним прихильником системи вона буде, тим більше користі вона для неї принесе, хоча її «старанність» може мати й зворотний ефект. У чому він виражається? Чим старанніше й скоріше вона засвоїть основні принципи роботи системи, освоїть усі її рівні, сумлінніше буде виконувати всі приписання системи, тим скоріше вона зрозуміє зміст системи і її деструктивний вплив на індивіда.

Однак процес «заманювання» неможливий без «калача», який у будь-якій системі представлений так званим «компенсаційним пакетом» – пільги, переваги, доплати за вислугу років, відчуття влади та інші моральні й матеріальні фактори, які серйозно протистоять природньому прагненню вільної людини чинити по своїй волі, по велінню серця (хтось назве це «Божим промыслом», хтось інтуїцією). Безумовно, що певна частка ініціативи й творчості потрібна будь-якій, навіть найалгоритмізованій системі. Але: «усе в рамках закону», тобто приписань самої системи. Чітко виконуюча свої функції біомаса набагато безпечніша для системи, чим нестандартно мислячі

люди, які намагаються своїми діями вдосконалити роботу системи, що загрожує руйнуванням її.

Система передбачила й те, що через якихось там 20 років (!) (для людини це величезний відрізок часу, але не для системи), треба у силу різних причин, починаючи від завдання збитків системі до амортизації, «красиво» позбуватися від «використаного людського матеріалу» і робити модернізацію (замінити одного «напахавшогося» трудягу іншим, більш молодим). Тому, за енну кількість пророблених на систему років, законом гарантується підвищена пенсія та інші блага (впишіть кожний зі своєї системи).

Однак природа людської індивідуальності така, що, за 20 років звичайної праці, всупереч бажанню системи, на базі життєвого досвіду, особистісно значимих ситуацій та змістів, кожний вибудовує свої власні переконання, цінності, що відповідають потребам їх творця й носія, що і йдуть врозріз принципів системи. У людини з'являється відчуття важливості збереження власної унікальності, вона замислюється про те: «хто я?», «який мій шлях?», «який слід залишу після себе?». Фрази банальні і суттєві одночасно.

Хоча, що правда, задумуються не всі, тому що багатьох система вже «перемолола»: придушила, «приглушила яскравість» особистості, зробила зручною для себе людиною, сірістю, «ніяким» або «офісним планктоном», як нині модно говорити. І проявляють ці люди свою індивідуальність уже не у творчості, а в оригінальному виборі «унікальної» марки: пива, одягу, побутової техніки (потрібне підкреслити).

Добре тим, кого благами системи не засліпиш і, усвідомивши свою суть, вони «катапультуються» із системи, сміливо радіючи «вільному падінню» і приземленню.

Інші, вибравшись із неї, планомірно мстять системі, усіма силами прагнучи її очорнити й розвалити.

Тільки й перманентне життя «поза системами» теж не вирішує життєвих проблем і завдань, тому що все наше життя протікає в соціумі, який є потужним розвиваючим фактором для індивіда. Більше того, життя

побудоване на дуалістичних принципах: матерія-ідея, добро-зло, чоловіче-жіноче, логіка-інтуїція, процес-результат. До цього переліку можна віднести й пари – СИСТЕМА (структура) – воля (невизначеність).

Оптимістичний погляд на систему та її взаємодія з індивідом дозволяє зробити висновок про те, що система, використовуючи принципи свободи вибору й невизначеності, залучаючи різноманітний досвід кожної причасної до неї людини, може стати гнучким, самооновлюваним елементом життя, що трансформується, і продовжити своє власне існування.

І як у людині радує комбінація сумлінного виконання рутинних обов'язків з польотом думки, реалізацією фантазій і створенням нового й незвичайного, так і в суспільстві гармонізація системи й волі, їх синергетична взаємодія дає колосальний результат.

На початкових етапах розвитку групи психолог-екофасилітатор розвиває навик формулювання питань рефлексивного характеру. Такі питання допомагають поступово відходити юристам від «чорно-білого» погляду на всі явища та життєві ситуації. Окрім того, ретельне формулювання питань стимулює вирішення проблеми або саме по собі може стати її дозволом.

Обговорення, зазвичай, починається з того, що психолог звертається із проханням до автора запитання пояснити, що він мав на увазі, коли ставив питання, уточнити незрозумілі моменти, тим самим передаючи ініціативу групі. Окремою навичкою обговорення є локалізація, тобто відновлення ланок логічного ланцюжка обговорення. Сигналом того, що локалізація необхідна, можуть бути реакції учнів за типом: «Я загубився...», «Що ми обговорюємо?» тощо. Вона особливо корисна в моменти застою, коли членам групи важливо зібратися з думками і зрозуміти, на чому зупинилася їх дискусія.

Обов'язковим етапом тренінгового заняття є оцінювання обговорення. У процесі дискусії удосконалюються навички емпатійного та просунутого слухання, ведення демократичного діалогу, навички толерантного обговорення.

Різновидом роботи з психологічним голографічним текстом є притча, обговорення змісту якої та реакцій може сприяти у розвитку психокорекційної

роботи. Нами подано зміст притч, які найбільш вдало згенерували колективний інсайт і сприяли подальшій роботі.(Додаток)

Наступним етапом роботи для сприяння дискусії про адаптаційний потенціал було розмірковування про життєвий баланс.

Вправа «Колесо життя»

Гармонія та розвиненість у всіх життєвих сферах. Подивіться уважно на цей, на перший погляд, простий малюнок. Ця вправа називається «Колесо Життя».

Потрібно подумки оцінити, наскільки ви задоволені собою в кожній із указаних сфер вашого життя. Потім ручкою з'єднайте точки. Не дуже схоже на колесо? Ось це і є ваше колесо життя, на якому ви їдете по життю. І чим більше воно нагадує круг та має великий радіус, тим легше й комфортніше ви живете і отримуєте задоволення від кожного прожитого моменту.

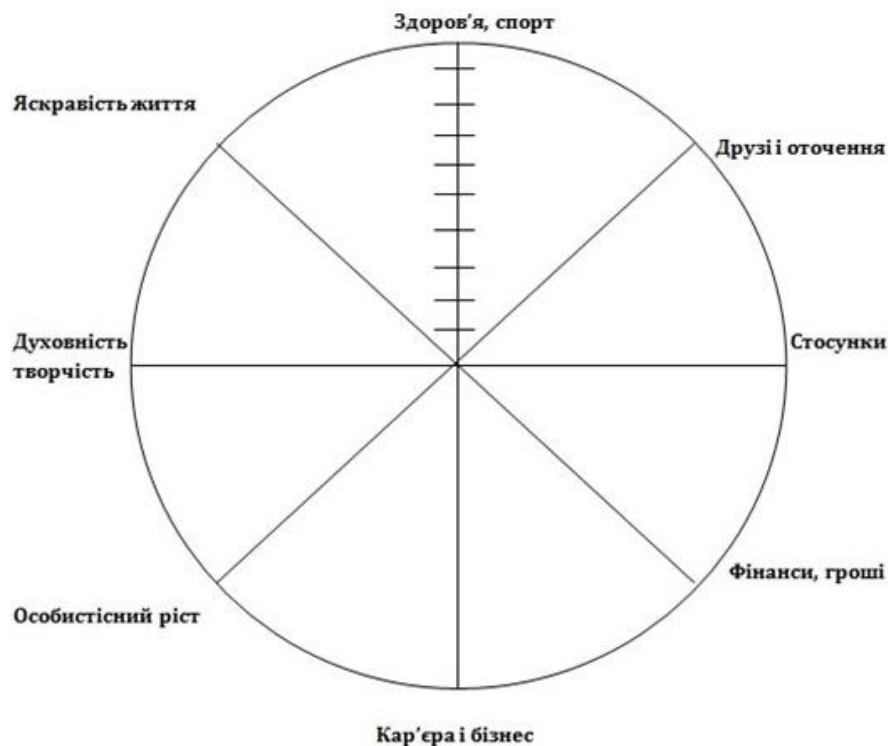


Рис. 3.1. «Колесо життя»

III етап – Основний (20 годин)

Мета: засвоєння юристами екологічних принципів у взаємодії та оволодіння ними практичними навичками застосування екофасилітативних прийомів недирективного способу спілкування та управління.

На основному етапі робота проходить в декількох напрямках, одним із яких є переживання групою ситуацій невизначеності, що є реакцією на недирективний спосіб управління групою взаємодією психологом-екофасилітатором. Робота будувалася за запитами юристів у вигляді послідовних екофасилітаційних консультацій учасників групи з подолання професійного вигорання, а також із питань особистісного та професійного зростання.

Психологічне консультування як надання допомоги особистості в її самопізнанні, у формуванні адекватної самооцінки, адаптації до реальних життєвих умов, формуванні ціннісно-мотиваційної сфери, подоланні кризових ситуацій, у тому числі професійного вигорання, сприяє безперервному особистісному та професійному зростанню і саморозвитку.

Психологічний зміст екофасилітативного консультування полягає у тому, щоб допомогти людині усвідомити кризову професійну ситуацію як перехід до нової ідентичності та самостійно знайти вихід із неї. Екофасилітативна психологічна консультація (сесія) відбувається у формі проведення екофасилітативної бесіди, яка складається з 5 стадій: 1) структурування та встановлення рапорту; 2) визначення суті проблеми; 3) аналіз ситуації (стану) та пошук позитивних ресурсів; 4) «глухий кут» («тупик»); 5) перехід на новий рівень розвитку та конструювання майбутнього. Слід зазначити, що зазвичай екофасилітаційна консультація немає суворого алгоритму роботи, оскільки такий алгоритм вибудовується в першу чергу самим клієнтом на засадах розподіленої з психологом відповідальності.

Зупинемося детально на кожній стадії в контексті консультування юриста в ситуації професійного вигорання.

Перша стадія - структурування та встановлення рапорту. Важливим для психолога на даній стадії є встановлення з клієнтом візуального, невербального контакту (від зовнішнього до внутрішнього або навпаки), а також приєднання та опис проблеми з точки зору клієнта (юриста).

Друга стадія - визначення суті проблеми. Психолог збирає інформацію про контекст ситуації за допомогою прийомів активного та емпатійного прийомів слухання: питань, переказу, повторів висловлювань клієнта, інтерпретації, відображення почуттів, застосування метафор та асоціацій. Виявляє протиріччя (внутрішній конфлікт) в існуючій ситуації професійного вигорання клієнта. Узагальнюючий переказ (перепразування) у концентрованому вигляді ситуації клієнта, можливо, із назвою завуальованих клієнтом проблемних місць мовлення якою забарвленими термінами є спробою міцності, готовності клієнта позбавитися обмежувальних тверджень та/або побудовою існуючою реальності клієнта із використанням категорій консультанта та/або описом «психологічної імунної моделі» - принципів налаштування та дії «внутрішньої системи» клієнта.

На третій стадії - пошуку позитивних ресурсів - аналітичний опис психологом проблеми допомагає клієнту побачити позитивні моменти в існуючій ситуації професійного вигорання, розкрити його можливості для вирішення проблеми, спираючись на попередній досвід клієнта. Даний етап насичений позитивною реінтерпретацією подій життя клієнта, забезпечує підкріплення позитивного «Я-образу», розкриває суть кризи у певній сфері життя та є першою спробою «доторкнутися» до створення нової реальності (майбутнього) клієнта.

Четверта стадія - «тупик» є найпродуктивнішою з точки зору екофасилітації. Вона є проекцією внутрішнього стану клієнта і її наявність забезпечує найпродуктивнішу внутрішню роботу клієнта під час екофасилітативної сесії. Ознаками стадії є мовчання (паузи) клієнта, сльози, інсайти, подих із полегшенням. «Паузу клієнта» можна охарактеризувати, як етап мисленевої діяльності клієнта, який, сприйнявши «безпорадність»

психолога, починає йому «допомагати» вирішувати власну проблему. Таким чином, відбувається усвідомлення клієнтом переходу на новий виток розвитку. «Тупик» є конгруентним віддзеркаленням стану клієнта, певним етапом мисленевої діяльності психолога на шляху супроводу клієнта у пошуках вирішення проблеми. Інсайт або опис клієнтом обраного ним варіанта рішення проблеми, яка вже не сприймається безвихіддю, а вважається перехідною формою до іншої реальності з об'єднанням полюсних поглядів на проблему, завершує цю стадію.

П'ята стадія - конструювання майбутнього. Психолог дає можливість клієнту передбачити наслідки бажаного результату розгортання подій, напрацювати альтернативні сценарії розвитку, оптимістично налаштовує, перевіряє міцність нової моделі чи способу поведінки, дії, ставлення, з'ясовує необхідність чи перспективи подальшої роботи. Завершальна стадія позитивного реінтерпретування та узагальнення можливих шляхів подолання професійного вигорання характеризується зміною погляду клієнта з дефіцитарного на профіцитарний, позитивністю та екологічністю, контекстуалізацією, вірою клієнта у свої ресурси, конструюванням – «третьої реальності» - майбутнього, у якому знаходиться місце минулому досвіду, а також додається набутий та усвідомлений новий. Метою психолога на цій стадії є сприяння переходу особистості на новий рівень розвитку, моделювання конкретних дій, трансформації зміни думок, намірів, почуттів та поведінки. перевіркою побудованого клієнтом на «міцність» за допомогою питань, які були озвучені на початку роботи.

Під час вищезазначених (з 3 по 5) стадій відбувається певний перехід клієнта від деструктивного бажання нічого не змінювати, до конструктивного спрямування (від конкуренції до співробітництва), коли всьому знаходиться місце, об'єднуються протилежні та протиречиві точки зору. Це відбувається за допомогою технік: «дзеркало», «будильник», безоціночного ставлення, наповнення силою для проведення змін, пошуку «нових горизонтів», посередницької позиції між конфліктуєчими частинами особистості або

винесення назовні внутрішнього конфлікту, позбавлення «чорно-білого погляду», погляду на певну ланку життя, що «заважає» конструюванню майбутнього – третьої «реальності», в якій знаходиться місце й минулому досвіду, а також додається набутий та усвідомлений (перевірка побудованого клієнтом на «міцність» за допомогою питань, які були озвучені на початку роботи).

Традиційно психологи заохочують клієнта до детального обговорення нової поведінки, психолог-екофасилітатор із впевненістю у клієнті залишає розгляд цих перспектив на власний розсуд клієнта. Наявність подяк на завершальному етапі говорить про певний внесок із боку клієнта в розвиток особистості консультанта. Саме тому опанування навичками екофасилітації як «науки саморегулювання в умовах надання допомоги іншому» є актуальним для юристів – фахівців, які захищають інтереси громадян.

Щодо повторних консультацій з одного й того ж питання, то вони є поодинокими у роботі психолога-екофасилітатора й містять традиційний для психокорекційної роботи додатковий етап – пригадування висновків попередньої консультації та констатації клієнтом змін у житті у міжконсультаційний період.

У контексті опису стадій екопсихологічної консультації важливо зазначити погляд екофасилітації на широко уживану в інших видах психокорекції роботу з опором клієнта. Із точки зору екофасилітаційного підходу, опір клієнта під час консультування трактується як протиріччя між моделлю саморегуляції клієнта та здібністю психолога інтегрувати її у власну професійну модель надання допомоги [Лушин Т.2 стр.43]. Тому він не використовується психологом-екофасилітатором традиційно, а виконує функцію розподільвача відповідальності між учасниками групової екодинаміки – клієнтом та консультантом.

В якості прикладу індивідуальної психокорекції під час екофасилітаційного консультування (сесії) наводимо фрагмент консультування клієнта-юриста в ситуації професійного вигорання.

Клієнт Тетяна, 35 років.

Клієнт: У мене багато всього: відповідальна робота, вимогливий чоловік, двоє дітей. Скрізь потрібно встигати, а мені погано настільки, що я нічого не встигаю, усі дратують. Список вимог із боку керівництва й родини з кожним тижнем зростає. На роботу не хочу ходити, можливо, це вигорання?

Консультант: У всіх до Вас багато питань. А над чим ми з Вами будемо працювати?

Клієнт: (пауза) Я перестала плакати, давно не плакала (плаче).

Консультант: Це означає, що Ви навчилися бути сильною?

Клієнт: Не думала так... Мені бракує самотності – це головне. Треба побути на самоті! Мені бракує часу в добі. Я хочу усамітнитися, але не можу. Не можу через роботу, не можу поїхати без сім'ї. Вони ж мені не тільки заважають, вони ж мені як розрядка. (Пауза) Я не можу не брати відповідальності.

Консультант: У Вас така напружена відповідальна роботи, Ви усім допомагаєте, а самі допомоги просити не думали?

Клієнт: Ні, я не просила.

Консультант: Наскільки можливо для Вас навчитися просити?

Клієнт: Так ні в кого просити... (Пауза. Тупік). Я не отримую задоволення від того, що мені допомагають. Я поки що не бачу виходу, буду терпіти, поки не виростуть діти. (сльози на очах)

Консультант: Це означає, що обміну немає: ви лише віддаєте, а не дозволяєте приймати.

Клієнт: Я ніколи не думала про це.

Консультант: Ви вибираєте такий спосіб поведінки усвідомлено: жити без допомоги, відмовлятися від допомоги рідних?

Клієнт: Я не можу розслабитися. Як це зробити? Чи, може, я поставила собі завищені планки у всіх сферах життя?

Консультант: Що для Вас розслабитися, відпочивати?

Клієнт: (пауза) Бути затребуваною.(потрібною)

Консультант: Це означає, що Ви просто обожаєте всю свою роботу і від неї ж стомлюєтеся.

Клієнт: А як же відпочивати? *(пауза)* Ось зараз я проплакала, ніби клапан якийсь відкрила.

Консультант: Відновлення здатності плакати – це показник зняття напруги?

Клієнт: Да! Я отримую задоволення від роботи, коли не напружуюсь. Можу жартом змінити настрій начальника, посмішкою заспокоїти чоловіка *(Зітхає з полегшенням)*. Я зрозуміла: коли я можу виплеснути емоції, я не накопичую втоми. Дякую! На сьогодні мені достатньо того, що я усвідомила.

Присутність на індивідуальних консультаціях членів групи в якості спостерігачів, питання по консультації, які про суті були віддзеркаленням (проекцією) особисто значущих інтересів спостерігачів, незвичність ситуацій сприяло позитивній динаміці у групі. Це допомогло психологу-екофасилітатору зрозуміти, що дійсно цікавить групу, і на цьому будувати подальше обговорення. Результати обговорення мали декілька варіантів: а) учасник залишається при своїй думці (жорстка позиція); б) початкова позиція залишається колишньою, але відбувається її розширення, поглиблення чи збагачення; в) учасник погоджується з тим, що не тільки його позиція може бути єдино правильною (руйнування стереотипів); г) учасником створюється (робиться спроба створити) новий конструкт, що знімає суперечності між протилежними позиціями.

Робота з психологічними голограмами.

Екопсихологічні голограми можуть викликати три види реакцій: емоційну байдужість, явне прийняття або неприйняття. На думку П.В. Лушина, найбільший психотерапевтичний ефект можна спостерігати, коли людина емоційно заперечує їх зміст [199].

У психологічній корекції професійного вигорання юристів екопсихологічні голограми виступали у якості матеріалу, який відкривав доступ до обумовленої професійною діяльністю та професійно важливими якостями

закритості юристів. Приклади екопсихологічних голограм, які користувалися найбільшою популярністю під час психокорекційної роботи:

- Навіть у поганого лікаря, психолога чи юриста є своє місце: вони ніби говорять пацієнтам чи клієнтам: «Не витрачайте дарма час у мене... шукайте кращого фахівця!»
- Коли всі зусилля зробити бажану роботу зведені нанівець, що порадити людині, виснаженій від втоми та роздратування на себе? Трохи ще мучитися!
- Складніше за все керувати бідними та дисциплінованими. Вони вже мають те, що хотіли, - свободу.
- Важка робота – це велике щастя. Легка робота вимагає постійної напруги: «Чим же бути зайнятим?»
- Справжній чоловік чи справжня жінка, успішний керівник, висококваліфікований фахівець – це та людина, яка не може про себе такого сказати.
- Єдиним гарантом «від тюрми» є безперервний «внутрішній суд», «від суми» - постійне почуття голоду...

Із наведених прикладів екопсихологічних голограм можемо простежити трансформацію розуміння голограми юристами на різних етапах групової дискусії. Спочатку, на етапі уточнення змісту голограми і формулюванні проблеми дана трансформація мала характер розширення і поглиблення розуміння змісту голограми, потім на етапі опрацювання різних варіантів вирішення проблеми, яка означена у голограмі, трансформація нарешті набула характеру розв'язання протиріччя. Умовою переходу до такого рівня трансформації було створення групою своєрідного ресурсу, який кожен юрист зміг використати для переосмислення своєї проблеми чи руйнування усталеного стереотипу.

Набуття групою позитивного досвіду розв'язання протиріч у роботі з психологічними голограмами сприяло підвищенню активності учасників групового процесу. Із настанням піку активності подальша групова робота

відбувалась таким чином. З урахуванням вичерпання особистісних проблемних тем з одного боку й переживання групою необхідності брати відповідальність за зміст і напрямок роботи з іншого боку, найбільш обговорюваними темами стали проблеми, що стосуються міжособистісної взаємодії у професійному середовищі. Початок розмов був у більшості випадків спонтанним, результатом переживання групою особливо гострих моментів ситуацій невизначеності. За таких обставин, проблемним голографічним текстом стала та ситуація, що викликала у юристів почуття втрати смислу занять, невдоволення. Ключовими темами у груповій дискусії були – «недоліки в організації роботи», «утрата інтересу до роботи», «конфлікти на роботі» тощо.

Дана тенденція свідчить про те, що, створена психологом-фасилітатором ситуація невизначеності процесу актуалізувала ті внутрішні протиріччя, що були пов'язані з особистісними переживаннями юристів.

Поступовий спад групової активності юристів свідчив про певний етап вирішення гострих проблеми, зазначених юристами на початку роботи. Учасники почали цікавитися формальними питаннями щодо періодичності психокорекційної роботи та тем роботи. Дана тенденція, відповідно до екофасилітаційного підходу, є цілком природною і свідчить про відносну завершеність процесу реконструкції.

IV етап – Узагальнюючий (2 години)

Мета: установлення між учасниками і психологом-екофасилітатором зворотного зв'язку за результатами роботи в групі; усвідомлення учасниками змін, що відбулися в сфері міжособистісних відносин та внутрішньо особистісних змін; узагальнення досвіду в умовах недирективного управління, толерантності до невизначеності.

Вправа «Нісенігниця»

Опис. Жартівливий варіант зворотного зв'язку, в основу якого покладена однойменна дитяча гра. Кожен учасник отримує лист паперу і пише на ньому відповідь на запитання ведучого, після чого загинає лист так, щоб його відповідь не було видно, і передає своєму правому сусідові. Той письмово

відповідає на наступне запитання ведучого, знов загинає лист, передає далі і т.п. Доцільно звернути увагу, що відповідати на ці запитання потрібно не «взагалі», а саме стосовно минулого тренінгу. Коли запитання скінчаться, кожен учасник розгортає лист, що опинився у нього в руках, і вголос, як зв'язний текст, читає записані там відповіді.

Орієнтовний перелік запитань: Хто? Де? З ким? Чим займалися? Як це відбувалося? Що запам'яталося? І що в результаті вийшло?

Детально обговорювати цю процедуру необхідності зазвичай немає, досить попросити учасників висловитися, який з текстів здався їм найцікавішим.

Психологічний сенс вправи. Пошук відповідей на ці запитання, нехай навіть здійснюваний в жартівливій формі, спонукає учасників більш осмислено віднестися до минулого тренінгу, а ведучому дає інформацію про те, що у виконаній роботі виявилось для учасників «емоційними домінантами» і найлегше згадується ними.

Групова дискусія «Капелюхи»

Опис. Учасники розбиваються на 4 підгрупи. Кожна з підгруп вибирає представника, який витягає долю — папірець, на якому написаний «колір капелюха», що дістається підгрупі. Дискусія виглядає найцікавіше, якщо після цього ведучий дійсно забезпечує учасників капелюхами кольорів, що їм дісталися, які нескладно виготовити із смужок кольорового паперу. Коли капелюхи розподілені, дається завдання: кожній з підгруп підготувати відгук про минулий тренінг виходячи з таких значень кольорів:

Зелений капелюх. Охарактеризувати тренінг із позиції розуму. Які знання і уміння дав тренінг, що представляється найбільш корисним, а що не дуже? Де і як можна використовувати одержані знання і навички? Сформулювати в метафоричній формі те розуміння екофасилітації, що склалося у процесі тренінгу, висловити своє ставлення до даного виду управління і те, наскільки, на їх думку, воно є ефективним.

Червоний капелюх. Описати тренінг із позиції емоцій і відчуттів. Що викликало позитивні переживання, а що — негативні? Які вправи, моменти групової дискусії, тексти голограм були найяскравішими в емоційному плані?

Чорний капелюх. Дати негативний зворотний зв'язок: відзначити, що не сподобалося, виявилось неприємним, нудним або даремним, що слід було б зробити по-іншому. Тренер просить учасників пригадати про ті цілі й очікування, які були заявлені учасниками на самому початку тренінгу, і відповісти на питання: «Яких із поставлених цілей не було досягнуто?», «Які із очікувань не виправдались?»

Білий капелюх. Дати позитивний зворотний зв'язок: відзначити, що сподобалося на тренінгу, що вдалося, було корисним, у чому учасники бачать основні досягнення особисто для себе. Дана група так само отримує запитання стосовно очікувань від тренінгу, але зворотного характеру: «Чи досягнуті поставлені цілі?», «Чи виправдалися очікування від тренінгу?»

Підгрупам дається 10-15 хвилин на обговорення і підготовку до виступу, після чого вони стисло розповідають про минулий тренінг із позиції кольору, що дістався їм.

Дана вправа є модифікацією педагогічного прийому «Шість капелюхів мислення», уживаного для розвитку критичного мислення. Для умов тренінгу відразу шість різновидів зворотного зв'язку — кількість надмірна, цілком достатньо чотирьох. Краще всього надавати підгрупам слово в такому порядку, як перераховані «капелюхи»: почати бесіду з позиції розуму, потім поділитися відчуттями, «посваритися», а наприкінці пригадати все хороше. Не слід починати дискусію з представлення негативного зворотного зв'язку або, тим більше, закінчувати нею. Доцільним було б надати учасникам можливість висловитися з позиції «капелюха» іншого кольору.

Психологічний сенс дискусії Пропонована процедура дозволяє структурувати зворотний зв'язок, організувати дискусії в підгрупах, а її ігровий характер забезпечує активне включення учасників.

У комплексі психотехнологій подолання професійного вигорання науковці [48] виділяють психологічну профілактику – сприяння повноцінному соціально-професійному розвитку особистості, попередження можливих криз, особистісних та міжособистісних конфліктів, у тому числі напрацювання рекомендацій з поліпшення соціально-професійних умов самореалізації особистості з урахуванням соціально-економічних відносин. Основною задачею психопрофілактичних заходів є створення за допомогою психолого-педагогічних технологій умов для запобігання ситуацій, факторів, викликають психологічне напруження, стреси, а також на підвищення несприймання до них, відповідно до технологічного підходу до профілактики та подолання проблеми професійного вигорання, описаного у роботах вітчизняних науковців О.І.Бондарчук, Т.В. Зайчикової, Л.М. Карамушки [45; 57; 165].

У екофасилітативному контексті профілактика професійного вигорання має дещо інший зміст. Оскільки професійне вигорання виникає у особистості юриста внаслідок постійного зіткнення з негативними емоційними переживаннями, а тому мимоволі стають залученими до цих переживань, то першою реакцією юриста є бажання позбутися емоційного напруження шляхом згортання комунікацій зі своїми клієнтами. Разом з тим саме комунікативний аспект юридичної діяльності впливає на рівень компетентності юриста, а з огляду на дослідження за темою емоційного інтелекту, загалом сприяє успіху справи.

Екофасилітація розглядає в якості психологічної профілактики професійного вигорання такі особистісно орієнтовані технології як підвищення соціально-психологічної компетентності юристів під час проведення семінарів – ПОГ (проблемно-орієнтованої групи); шляхом залучення юристів до соціально та професійно значущих інновацій (краудсорсинг), підвищення кваліфікації, оволодіння суміжною спеціальністю, вивчення та оволодіння новою технологією (навичками емпатійного слухання) удосконалення способів юридичної діяльності, оптимізації психологічного клімату в організації, та міжособистісної взаємодії у колективі завдяки засвоєнню принципів

екологічної взаємодії. У нашому дослідженні ми спираємося на відносно нову в наукових колах думку про те, що такий показник стресу, як тривога, є цінним ресурсом для особистості. Оскільки одним із виявів довготривалого робочого стресу в професійній діяльності людини є вигорання, то профілакувати процес професійного вигорання означає «омертвить живу життя» [89]. Зміни є логічним невід'ємним атрибутом особистості, оскільки щоб підтримувати, зберігати себе, особистість повинна постійно дезорганізовуватися, змінюватися. Забезпечення дії превентивних заходів щодо вигорання, ніби «тління», подовжує стан незадоволення собою, негативного відношення до оточуючих.

Супровід процесу подолання професійного вигорання у юридичного працівника (клієнта) засобами екофасилітації відбувається таким чином, що клієнт ніби доводячи себе до «точки кипіння», під час екофасилітативної сесії, «входить» за допомогою психолога в процес розбудови нової реальності, нового витку розвитку клієнта. Екофасилітаційний підхід дозволяє навчитися регулювати себе в умовах надання допомоги іншому, що може бути особливо корисним користуватися у сфері юриспруденції.

Наприкінці семінару-тренінгу в якості зворотнього зв'язку юристи після проведених екофасилітаційних консультацій називали наслідками професійного вигорання:

- підвищення рівня професіоналізму. Правники, що приходять за психологічною допомогою із тезою «не можу більше допомагати», а йдуть з іншою: «допомагаю і людям, і собі»;

- толерування невизначеності, з якого зростає простір варіантів розгортання будь-якої ситуації, дозволяє юристу під час консультування чи вирішення проблеми клієнтів (громадян) підвищувати свою кваліфікацію: розглядати кожний випадок (юридичний казус) як новий досвід, новий виток розвитку певної грані власної особистості, вбачати неповторність кожної ситуації як безцінного досвіду. Таким чином ми можемо спостерігати гуманізацію

діяльності у юридичній галузі, коли особистісне та професійне зростання відбувається через допомогу іншим;

- успішне опанування іншої сфери діяльності, надбання додаткових навичок (наприклад, медіація). У подальшому, в умовах інтенсифікації праці, необхідності вузькоспрямованих фахівців, що мають широкий кругозір та ґрунтовні знання, уміння, навички у декількох галузях, такі особистості забезпечують собі конкурентноздатність та високий рівень як життя у цілому, так і заробітної плати, зокрема;

- «професійне вигорання для професіоналів», оскільки перевірка професійної «пригодності», прагнення стати найкращим парадоксальним чином спрямовує одну людину на пошук перешкод задля знання(отримання) якомога більшої кількості помилок та можливих варіантів їх уникнення чи запобігання у подальшому.

Розроблена програма психологічної корекції професійного вигорання юристів засобами екофасилітації базується на поєднанні загальноприйнятих норм і правил групової роботи з недирективністю, толерантністю до ситуацій невизначеності та рефлексії та об'єднує навчальні та тренувальні аспекти групової роботи з виокремленням індивідуальної роботи.

3.3. Результати ефективності впровадження програми психологічної корекції професійного вигорання юристів засобами екофасилітації

У цьому підрозділі викладено результати формуального експерименту та їх інтерпретація. Кожна з наведених таблиць репрезентує результати діагностичних зрізів до початку (I зріз) та після закінчення (II зріз) формуального експерименту в експериментальній та контрольній групах. Дані подано у відсотках від загальної кількості опитуваних. Порівняння отриманих в результаті діагностичних зрізів даних здійснювалося за допомогою порівняльного аналізу (за критерієм знаків χ^2) [21].

Як свідчить порівняльний аналіз результатів першого (до початку формуального експерименту) та другого (після завершення формуального

експерименту) зрізів, які були проведені в експериментальній та контрольній групах, між ними спостерігаються істотні відмінності. Так, в експериментальній групі виявлено динаміку певних змін рівня розвитку другої фази «резистенції» професійного вигорання юристів, а в контрольній групі такої динаміки практично не зафіксовано. Графічно ці результати представлені на діаграмах (рис. 3.2 і 3.3).



Рис. 3.2. Рівні розвитку другої фази «резистенції» професійного вигорання юристів (до формувального експерименту), де 1 – низький рівень, 2 – середній рівень, 3 – високий рівень.

Порівняння відбувалося саме через другу фазу – «резистенцію» професійного вигорання юристів, оскільки емпіричним дослідженням встановлено найбільшу вираженість у юристів ознак цієї фази професійного вигорання. Як видно з діаграм, отримані дані першого та другого зрізів показують, що в експериментальній групі в результаті формувального експерименту зафіксовано статистично значущі зміни, які відображають збільшення кількості юристів з низьким (з 16,0% до 52,0% відповідно) та зменшення кількості юристів з високим (з 32,0% до 8,0% відповідно) рівнями розвитку другої фази «резистенції» загального показника професійного вигорання юристів.

Що стосується *контрольної групи*, то результати першого та другого зрізів показують, що тут зафіксовано незначну різницю між отриманими даними до і після формувального експерименту. За критерієм знаків ця різниця не є статистично значущою і в цілому не змінює ситуацію щодо рівнів розвитку другої фази «резистенції» професійного вигорання юристів.

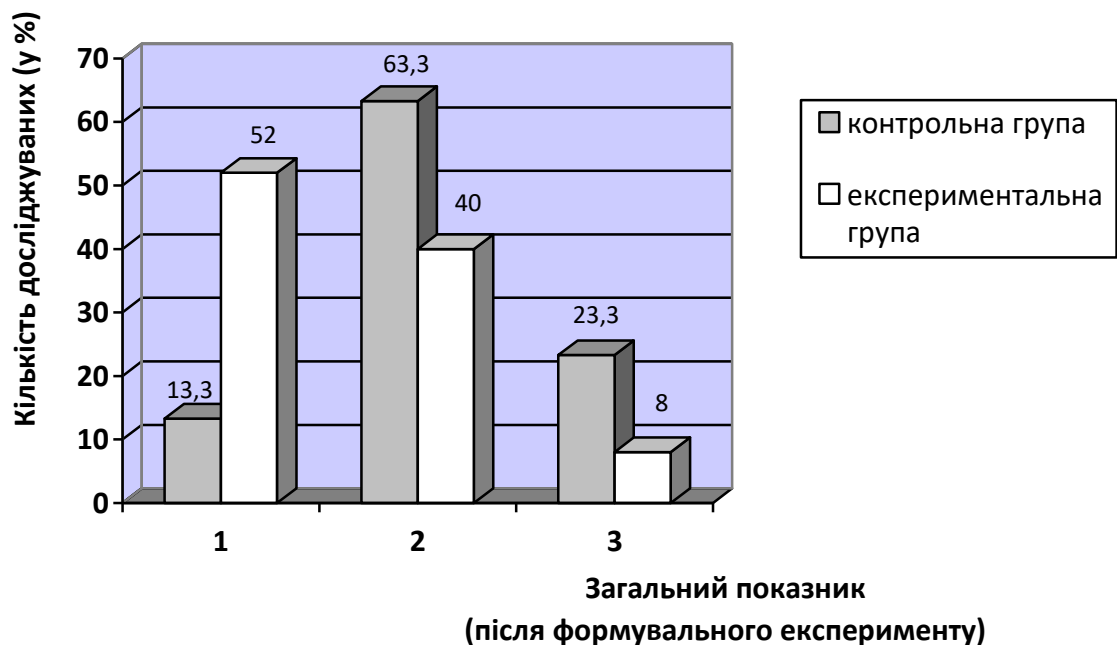


Рис. 3.3. Рівні розвитку другої фази - «резистенції» професійного вигорання юристів (після формувального експерименту), де 1 – низький рівень, 2 – середній рівень, 3 – високий рівень.

Дані діаграм свідчать про те, що кількість юристів з високим рівнем розвитку другої фази - «резистенції» професійного вигорання юристів істотно зменшилася, що стало можливим у результаті зменшення кількості юристів із високим рівнем та переходу їх до групи юристів із низьким та середнім рівнями розвитку другої фази - «резистенції» професійного вигорання юристів.

Далі проаналізуємо зміни, які зафіксовані в результаті формувального експерименту в експериментальній і контрольній групах по окремих компонентах складових структурної моделі професійного вигорання юристів.

Найбільш значущими у контексті психологічної корекції засобами екофасилітації ми виокремили такі. Зі змістової складової професійного

вигорання юристів – психічну ригідність, із процесуальної складової професійного вигорання юристів – рівень поведінкової регуляції, а саме – особистісний потенціал психологічної адаптації в юристів та з особистісної складової професійного вигорання юристів – рефлексивність та толерантність до невизначеності.

За допомогою подальшого порівняння результатів першого та другого зрізів ступенів прояву симптомокомплексу ригідності, тобто прояву психічної ригідності в юристів, в експериментальній групі виявлено значне зменшення ступенів прояву психічної ригідності, у контрольній групі ступінь прояву психічної ригідності теж зменшилася, але не значно (табл. 3.1).

Таблиця 3.1

**Вплив експериментальної роботи на ступінь прояву
психічної ригідності у юристів**

Групи	Ступінь прояву симптомокомплексу ригідності у юристів (кількість досліджуваних у %)					
	до формульованого експерименту			після формульованого експерименту		
	помірний	високий	надвисокий	помірний	високий	надвисокий
Контрольна група	14,5	75,5	10,0	16,5	73,4	10,1
Експериментальна група	4,0*	52,0*	44,0*	64,8*	20,0*	15,2*

* - рівень статистичної значущості ($p \leq 0,01$)

Як видно з табл. 3.1, результати першого та другого зрізів формульованого експерименту зафіксовано значущі зміни ($p \leq 0,01$), які відображають, що в експериментальній групі до формульованого експерименту надвисокий ступінь прояву психічної ригідності мали 44,0% досліджуваних, а помірний ступінь – лише 4,0% респондентів. У результаті проведеної психокорекційної роботи засобами екофасилітації кількість досліджуваних з високим та надвисоким ступенем прояву психічної ригідності зменшилася з 52,0 % до 20,0 % та з 44,0% до 15,2 % відповідно, натомість, як у контрольній групі статистично значущих змін у ступені прояву психічної ригідності не виявлено.

Наступним кроком було проведення порівняльного аналізу першого та другого зрізів ступеня сформованості особистісного потенціалу психологічної адаптації в юристів в експериментальній та контрольній групах, де було виявлено зміни ступеня сформованості особистісного потенціалу в експериментальній групі, і не зафіксовано таких змін у контрольній групі. (табл. 3.2).

Таблиця 3.2

Вплив експериментальної роботи на ступінь сформованості особистісного потенціалу психологічної адаптації у юристів

Групи	Загальний показник ступеню сформованості адаптаційного потенціалу у юристів (кількість досліджуваних у %)					
	до формульовального експерименту			після формульовального експерименту		
	низький	середній	високий	низький	середній	високий
Контрольна група	36,7	46,7	16,7	33,3	46,7	20,0
Експериментальна група	32,0	44,0	24,0	14,0*	60,0*	26,0

* - рівень статистичної значущості ($p \leq 0,05$)

Як видно з табл. 3.2, в експериментальній групі в результаті формульовального експерименту зафіксовані відмінності на рівні тенденції ($p \leq 0,05$) між результатами 1-го та 2-го зрізів. Отримані дані свідчать, що збільшення в групі з середнім (з 44,0 до 60,0%) ступенем сформованості особистісного адаптаційного потенціалу відбувалося в результаті значного зменшення кількості респондентів у групі з низьким (з 32,0% до 14,0%) і збільшення кількості юристів з високим ступенем сформованості особистісного потенціалу психологічної адаптації (з 24,0% до 26,0%).

Що стосується контрольної групи, то результати 1-го та 2-го зрізів демонструють зміни ступеню сформованості особистісного потенціалу психологічної адаптації на рівні слабкої тенденції. Кількість юристів із високим

ступенем збільшилася з 16,7% до 20,0%. Із середнім рівнем кількість юристів залишилася такою ж самою, що і на початку експерименту (46,7%). Незначні зміни, які виявлені у помірному ступені сформованості особистісного потенціалу адаптації не змінюють ситуацію в цілому.

Наступний порівняльний аналіз результатів першого та другого зрізів рівня розвитку рефлексивності юристів, що були проведені в експериментальній та контрольній групах, виявив значні відмінності в розвитку рефлексивності в експериментальній групі під час формуючого експерименту, а в контрольній групі такої змін практично не зафіксовано (табл. 3.3).

Таблиця 3.3

**Вплив експериментальної роботи
на розвиток рефлексивності юристів**

Групи	Рівень розвитку рефлексивності юристів (кількість досліджуваних у %)					
	до формувального експерименту			після формувального експерименту		
	низький	середній	високий	низький	середній	високий
Контрольна група	49,8	40,2	10,0	52,0	38,0	10,0
Експериментальна група	46,0	46,0	8,0	28,8*	60,0*	11,2*

* - рівень статистичної значущості ($p \leq 0,01$)

Результати дослідження, наведені в табл. 3.3, дають можливість стверджувати, що зафіксовано статистичні значущі зміни ($p \leq 0,01$), які відображають значне збільшення (з 46,0% до 60% досліджуваних) кількості юристів із середнім рівнем розвитку рефлексивності, значне зменшення кількості юристів із низьким рівнем розвитку рефлексивності (з 46,0% до 28,8%) та незначне зростання (з 8,0% до 11,2% досліджуваних відповідно) кількості юристів із надвисоким рівнем рефлексивності юристів.

Що стосується контрольної групи, то результати першого та другого зрізів показують, що тут статистично значущих змін не відбулося. Виявлені

лише незначні зміни, що істотно не змінюють ситуацію щодо рівня розвитку рефлексивності юристів.

Подальший порівняльний аналіз результатів першого (до початку формульованого експерименту) та другого (після формульованого експерименту) зрізів рівнів розвитку толерантності до невизначеності в юристів, що були проведені в експериментальній та контрольних групах, дозволив виявити між ними значні відмінності.

Таблиця 3.4

**Вплив експериментальної роботи на розвиток
толерантності до невизначеності у юристів**

Групи	Загальний показник рівня розвитку толерантності до невизначеності у юристів (кількість досліджуваних у %)					
	до формульованого експерименту			після формульованого експерименту		
	низький	середній	високий	низький	середній	високий
Контрольна група	32,0	48,0	20,0	33,3	46,7	20,0
Експериментальна група	26,7	46,7	26,6	0,0*	56,0*	44,0*

* - рівень статистичної значущості ($p \leq 0,01$)

Як видно з табл. 3.4, результати першого та другого зрізів показують, що в експериментальній групі зафіксовані такі відмінності (на рівні $p \leq 0,01$). Кількість юристів з високим рівнем розвитку толерантності до невизначеності збільшилась з 26,6% до 44,0%; з середнім рівнем розвитку толерантності до невизначеності – з 46,7% до 56,0%; і жоден досліджуваний юрист не має низького рівня розвитку даної особистісної риси.

Щодо контрольної групи, то тут статистично значущих змін у рівні розвитку толерантності до невизначеності юристів не відбулося. За результатами першого та другого зрізів у кожній із груп респондентів зафіксовано відповідно такі результати: низький рівень – 32,0% і 20,0%; середній рівень – 48,0% і 46,7%; високий рівень – 20,0% і 20,0%.

У цілому результати формувального експерименту підтвердили гіпотезу, яка була висунута на початку експерименту, і довели, що важливими умовами психологічної корекції юристів засобами екофасилітації є активне опанування профіцитарної логіки спонтанного недирективного саморозвитку та самоорганізації юриста на засадах екологічності.

ВИСНОВКИ ДО РОЗДІЛУ 3:

1. Екопсихологічна фасилітація (екофасилітація) є інноваційним напрямком психологічної та педагогічної допомоги під час системних та особистісних змін, у якому психологом на засадах нелінійності, незворотності та малої передбачуваності процесу змін, створюються недирективні умови сприяння самоорганізації та саморозвитку особистості. З урахуванням діяльнісних та індивідуально-особистісних чинників професійного вигорання юристів, засоби екофасилітації є найбільш ефективними для психокорекції професійного вигорання юристів. Спираючись на розроблену нами структурну модель професійного вигорання юристів та використовуючи екофасилітаційний підхід, ми розробили та апробували систему психокорекційних заходів із подолання явища професійного вигорання серед юристів, яка знайшла практичне втілення у навчальному семінарі-тренінгу «Професійне вигорання юристів: екофасилітаційний підхід» .

2. Психолого-педагогічними умовами ефективного застосування психологічної корекції професійного вигорання юристів у екофасилітаційному підході є: 1) створення недирективного середовища; атмосфери повного позитивного сприйняття, безоціночного ставлення; 2) розвиток толерантності до ситуацій невизначеності; 3) оволодіння навичками мислення у руслі профіцитарної логіки; 4) сприяння саморозвитку та самоорганізації; 5) усвідомлення юридичними працівниками принципів екологічного ставлення до особистості; 6) поглиблення психологічних знань юристів щодо явища професійного вигорання; 7) удосконалення вмій та навичок, які забезпечують ефективність міжособистісної взаємодії (емпатійне слухання).

3. *Групова технологія* роботи з подолання професійного вигорання юристів у екофасилітаційному підході полягала у проведенні семінару-тренінгу «Професійне вигорання юристів: екофасилітаційний підхід», так званої «екошколи», програма якої складалась з трьох компонентів: а) інформаційно-пізнавального; б) діагностичного; в) корекційно-розвивально-формульовального (співдіючо-сприяючий). Інформаційно-пізнавальний компонент передбачав використання міні-лекцій та бесід, що розкривали зміст, структуру, рівні та детермінанти професійного вигорання, описували структурну модель професійного вигорання юристів та сутність і принципи екофасилітаційного підходу. Діагностичний компонент – ознайомлення юристів із комплексом діагностичних засобів, які дозволяють своєчасно встановити наявність явища ПВ та глибоко вивчити і його структуру в цілому, і структурну модель професійного вигорання юристів. Корекційно-розвивально-формульовальний (співдіючо-сприяючий) компонент передбачав упровадження різних форм роботи: екофасилітаційних консультацій (сесій), групових дискусій, застосування екопсихологічних голограм та притч, інтерактивних методів навчання («мозкових штурмів», роботі в малих групах, аналізу комунікативних ситуацій). Семінар-тренінг «Професійне вигорання юристів: екофасилітаційний підхід» включав такі смислові блоки: 1) природа професійного стресу, зміст, структура, рівні професійного вигорання та причини його виникнення; 2) особливості юридичної діяльності та структурна модель професійного вигорання юристів; 3) методи діагностики професійного вигорання юристів; 4) основні положення та принципи екофасилітаційного підходу та його можливості у вирішенні проблеми професійного вигорання; 5) супровід профілактики та подолання професійного вигорання юристів екофасилітаційними засобами. Метою тренінгової роботи було, по-перше, корекція стратегій подолання професійного вигорання юристів в умовах педагогічного фасилітаційного впливу (екофасилітації) і, по-друге, засвоєння ними екологічних принципів у взаємодії та оволодіння ними практичними

навичками застосування екофасилітативних прийомів недирективного способу спілкування та управління.

4. *Індивідуальна* технологія роботи з профілактики та подолання професійного вигорання у представників юридичних професій представлена в роботі у вигляді опису фрагменту роботи над даною проблемою юриста за допомогою психолога засобами екофасилітації. Технологія складається з 5 стадій, які в сукупності можуть представити метод екофасилітації: 1) структурування та встановлення рапорту; 2) визначення суті проблеми; 3) аналіз ситуації (стану) та пошук позитивних ресурсів; 4) «глухий кут» («тупик»); 5) перехід на новий рівень розвитку та конструювання майбутнього.

5. Результати експериментального дослідження довели, що впровадження програми психологічної корекції професійного вигорання юристів у екофасилітаційному підході сприяло позитивній динаміці в тих компонентах складових моделі професійного вигорання юристів, які є найбільш значущими у контексті принципів екофасилітації. Зокрема, надвисокий та високий ступені прояву психічної ригідності в юристів з експериментальної групи зменшився з 44% до 15,2% і з 52% до 20% респондентів відповідно; щодо ступеня сформованості особистісного потенціалу психологічної адаптації виявилися значні відмінності в експериментальній групі під час формуючого експерименту – збільшення у групі з середнім ступенем сформованості адаптаційного потенціалу з 44% до 60% досліджуваних, а в контрольній групі такі зміни зафіксовано на рівні слабкої тенденції; щодо рівня розвитку рефлексивності юристів, то кількість досліджуваних із низьким рівнем розвитку рефлексивності зменшилась з 46% до 28,8%; із середнім рівнем розвитку рефлексивності збільшилась – 46% до 60%; щодо впливу експериментальної роботи на розвиток толерантності до невизначеності у юристів, то отримані дані свідчать про збільшення кількості юристів із середнім рівнем розвитку толерантності до невизначеності (з 46,7% до 56%) та з високим рівнем розвитку толерантності до невизначеності (з 26,6% до 44%) в результаті

значного зниження кількості респондентів (з 26,7% до 0%) у групі з низьким рівнем розвитку толерантність до невизначеності.

Зміст розділу 3 відображено у таких публікаціях автора

1. Божко Е.В. "Экофасилитативная практика помощи юристам в переходных ситуациях (на примере случаев "профессионального выгорания") / Е.В. Божко // Ежемесячный научно-практический журнал Общероссийской профессиональной психотерапевтической лиги «Психотерапия». – Москва, 2013. – №7 (127), 2013. – С.101–104 [13].

ВИСНОВКИ

У дисертації наведено теоретичне узагальнення і нове вирішення проблеми професійного вигорання юристів, що полягає у виявленні його психологічних особливостей; обґрунтуванні змістової, процесуальної та особистісної структурних складових моделі та апробації психокорекції феномену методом екофасилітації у процесі професійного становлення та зростання.

1. Теоретичний аналіз проблеми професійного вигорання свідчить, що у психології існує полеміка між підходами щодо розуміння його сутності та модельної організації. З позицій емоційно-орієнтованого підходу «вигорання» розглядається як стан фізичного, психічного та емоційного виснаження, що обумовлений тривалим перебуванням в емоційно переобтяжених ситуаціях спілкування. В межах стрес-орієнтованого підходу вигорання визначається як різновидність стресу. Згідно особистісно-орієнтованого підходу «професійне вигорання» залежить від особистісних особливостей суб'єкта діяльності. Професійно-орієнтований підхід відзначає, що провідну роль у розвитку вигорання відіграє професія: її умови, функції, завдання та середовище. Процесуальний підхід розглядає вигорання як процес, якому притаманні взаємообумовлені та послідовні стадії. У результативних підходах професійне вигорання розглядається як певний стан, синдром, до складу якого входять ряд симптомів, що об'єднуються в компоненти вигорання. Найбільш поширеною й визнаною більшістю дослідниками вигорання є запропонована К. Маслач трикомпонентна модель, яка включає емоційне виснаження, цинізм (деперсоналізацію) та редукацію професійних та особистісних досягнень.

Професійне вигорання юристів репрезентує собою цілісне динамічне психічне утворення, що визначає взаємодію змістової, процесуальної, особистісної структурних складових, прояви яких причинно зумовлюються професійною діяльністю й емоційним виснаженням, психічною ригідністю, неузгодженою поведінковою регуляцією, низькою рефлексивністю та інтолерантністю до невизначеності. Оперування смисловим змістом і

кількісними показниками, підрахованими для кожної складової моделі, дозволяє створити досить об'ємну характеристику особистості юриста.

2. Професійне вигорання юристів характеризується наступними психологічними особливостями. Ознаками змістової складової професійного вигорання юристів є згортання професійних обов'язків, прагнення якомога менше часу витратити на виконання завдань за посадою, зменшення взаємодії з колегами та громадянами, розширення сфери економії емоцій, бажання побути на самоті, неадекватне емоційне реагування. Юристи жіночої статі більш схильні до переживання психотравмуючих обставин, емоційно-моральної дезорієнтації й психосоматичних та психовегетативних порушень. Високий ступінь прояву симптомокомплексу ригідності у переважній більшості досліджуваних свідчить про нездатність при об'єктивній необхідності змінити власну думку, ставлення або модус переживання. Індекс ресурсності досліджуваних юристів має хвилеподібну тенденцію до поступового зниження у процесі професійної діяльності.

За процесуальною складовою професійного вигорання юристи, яким властиві високий адаптаційний потенціал, нервово-психічна стійкість, досконала регуляція власної поведінки, значно менше чутливі до негативного впливу професійних стресів. Чим вищий ступінь професійного вигорання, тим частіше відбувається пошук соціально-психологічної підтримки і надається перевага пасивним моделям поведінки («уникання», маніпуляція»), рідше використовуються асертивні моделі поведінки. Вибір активної стратегії подолання залежить від внутрішньої локалізації локусу контролю і є тим поведінковим ресурсом, що перешкоджає розвитку професійного вигорання юристів.

3. Психологічними особливостями професійного вигорання юристів за особистісними факторами є такі: скритість, відчуженість, замкненість, критичність, надлишкова суворість в оцінці людей; емоційна нестійкість, імпульсивність, низька фрустраційна толерантність, роздратованість; експресивність, безпечність, піднесеність, сором'язливість, емоційна

стриманість, делікатність, соціальна пасивність, обережність, егоцентричність, настороженість по відношенню до людей, делегування іншим відповідальності за помилки, надлишковий захист, емоційна напруженість, мрійливість, заглибленість у власні ідеї, ілюзії; невпевненість в собі, самозвинувачення, неспокій, схильність до передчуттів, почуття вини; високий нонконформізм, протиставлення себе групі і бажання в ній домінувати; напруженість, фрустрованість, роздратованість. Емпірично констатовано переважно низький та середній рівні виразності рефлексивності; схильність сприймати незвичні складні ситуації швидше як загрозові, аніж як такі, що створюють для них нові можливості.

4. Теоретичним підґрунтям психокорекції професійного вигорання юристів виступила концепція екопсихологічної фасилітації, яка є інноваційним напрямом психологічної та педагогічної допомоги під час системних особистісних змін, в якому психологом на засадах нелінійності, незворотності та малої передбачуваності процесу змін створюються недирективні умови сприяння самоорганізації та саморозвитку особистості. Ефективність засобів фасилітації щодо психокорекції професійного вигорання юристів передбачає урахування діяльнісних та індивідуально-особистісних чинників професійного вигорання юристів.

Психолого-педагогічними умовами ефективного застосування психологічної корекції професійного вигорання юристів засобами екофасилітації є наступні: створення недирективного середовища, атмосфери повного позитивного сприйняття, безоцінного ставлення, розвиток толерантності до ситуацій невизначеності, оволодіння навичками мислення у руслі профіцитарної логіки, сприяння саморозвитку та самоорганізації, усвідомлення юридичними працівниками принципів екологічного ставлення до особистості, поглиблення психологічних знань юристів щодо явища професійного вигорання, удосконалення умінь та навичок, які забезпечують ефективність міжособистісної взаємодії (емпатійне слухання).

Розроблена та апробована авторська групова технологія роботи з подолання професійного вигорання юристів засобами екофасилітаційного підходу, яка поетапно розкривалася у семінарі-тренінгу «Професійне вигорання юристів: екофасилітаційний підхід» виявилась ефективною щодо всіх складових (змістової, процесуальної та особистісної) професійного вигорання юристів, що дозволяє рекомендувати її для використання у роботі з фахівцями юридичних професій.

Перспективою подальшого дослідження є вивчення особливостей формування психологічного здоров'я юристів через усвідомлення власних стратегій у вирішенні ситуацій кризового та стресогенного характеру в процесі реалізації професійної діяльності.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Закон України «Про прокуратуру» від 05.12.1991 р. №1789-ХІІ // Відомості Верховної Ради. – 1991 р. – №53. – Ст. 793.
2. Айви А. Е. Психологическое консультирование и психотерапия. Методы, теории и техники: практическое руководство / А.Е. Айви, М.Б. Айви, Г.Л. Саймэк-Даунинг; пер. с англ. – М., 2000.– 487 с.
3. Акименко Ю. Ф. Психологічна корекція ставлення батьків до дітей молодшого шкільного віку: автореф. дис... канд. психол. наук: 19.00.07 / Інститут психології ім. Г.С.Костюка АПН України / Ю.Ф. Акименко. – К., 2003. – 19 с.
4. Александров Ю. В. Професійна деформація співробітників органів внутрішніх справ і шляхи її корекції: дис... канд. психол. наук: 19.00.06 / Національний ун-т внутрішніх справ / Ю. В. Александров. – Х., 2004. – 179 с. : рис. – Бібліогр.: С. 158–179.
5. Альманах психологических тестов. / Сост. и общ. ред. Римские Р. Р. и С. А. – М.: «КСП», 1996. – 400 с.
6. Андреева Г.М. Социальная психология: Учебник для высших учебных заведений / Г.М. Андреева. – М. : Аспект Пресс, 2001. – 370 с.
7. Бедь В.В. Юридична психологія: навчальний посібник. Видання друге, стереотип. / В. В. Бедь. – Львів: «Новий світ-2000», 2004. – 380 с.
8. Бэндлер Р. Семейная терапия / Р. Бэндлер, Д. Гриндер, В. Сатир. – Воронеж: НПО «МОДЭК», 1993. – 123 с.
9. Бехтерев В. М. Коллективная рефлексология / В. М. Бехтерев [Избранные работы по социальной психологии]. – М., 1994. – С. 12–33.
10. Біла О. Г. Психокорекційні можливості методу активного соціально-психологічного навчання (на матеріалі підготовки психологів-практиків): автореф. дис... канд. психол. наук: 19.00.07 / Інститут психології ім. Г.С.Костюка / О. Г. Біла. – К., 2002. – 20 с.

11. Бодров В. А. Профессиональное утомление: Фундаментальные и прикладные проблемы / Вячеслав Алексеевич Бодров. – М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 2009. – С. 398-404.
12. Божко Е. В. Психологические особенности содержательной составляющей модели профессионального выгорания юристов / Е.В. Божко // Актуальные проблемы психологического знания. Теоретические и практические проблемы психологии. Московский психолого-социальный университет. – М., 2013. – №3 (28) – С.79-90.
13. Божко Е.В. "Экофасилитативная практика помощи юристам в переходных ситуациях (на примере случаев "профессионального выгорания") / Е.В. Божко // Ежемесячный научно-практический журнал Общероссийской профессиональной психотерапевтической лиги «Психотерапия». – Москва, 2013. – №7 (127), 2013. – С.101–104.
14. Божко К. В. Структурна модель професійного вигорання юристів // НАУКОВИЙ ЧАСОПИС НПУ імені М.П. Драгоманова. Серія №12. Психологічні науки: Зб. наукових праць. – К.: НПУ ім. Драгоманова, 2012. – № 38 (62). – С. 214–223.
15. Бойко В.В. Энергия эмоций / В.В. Бойко. – 2-е изд., доп. и перераб. – СПб.: Питер, 2004. – 474 с.
16. Бойко-Бузиль Ю.Ю. Модель професійно важливих якостей особистості юриста (тези) // Правове регулювання становлення ринкової економіки в Україні: Тези доповідей науково-практичної конференції (м. Київ, 15 квітня 2008 р.). – К.: КНУВС, 2008. – С. 390-397.
17. Булатевич Н.М. Синдром емоційного вигорання вчителя: автореф. дис... канд. психол. наук: 19.00.04 / Київський національний ун-т ім. Тараса Шевченка / Н. М. Булатевич. – К., 2004. – 19 с.
18. Булах І. С. Психологічні основи особистісного зростання підлітків: автореф. дис... д-ра психол. наук: 19.00.07 / Національний педагогічний ун-т ім. М.П. Драгоманова / І. С. Булах. – К., 2004. – 42с.

19. Бурбо Л. Пять травм, которые мешают быть самим собой / Лиз Бурбо; Пер. с англ.; под ред. И. Старых. – М.: ООО Издательский дом «София», 2006. – 192 с.
20. Бурнард Ф. Тренинг навыков консультирования / Ф. Бурнард. – СПб.: Питер, 2002. – 256 с.
21. Бююль А. SPSS: искусство обработки информации. Анализ статистических данных и восстановление скрытых закономерностей / А. Бююль, П. Цефель; Пер. с нем. – СПб.: ООО «ДиаСофтЮП», 2002. – 608 с.
22. Ваврик Т. Ю. Психологічна діагностика та корекція схильності до девіантної поведінки працівників органів внутрішніх справ України : автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. псих. наук : спец. 19.00.06 «Юридична психологія» / Т. Г. Ваврик. – К., 2004. – 21 с.
23. Васильев В. Н. Здоровье и стресс / В. Н. Васильев. – М.: Знание, 1991. – 160 с.
24. Васильев В. Л. Этика в юриспруденции и предпринимательской деятельности / В. Л. Васильев. – СПб., 1995. – 85 с.
25. Вачков И. В. Основы технологии группового тренинга. Психотехники: Учеб. пособ. – 2-е изд. перераб. и доп. / И. В. Вачков. – М.: Изд-во «Ось-89», 2000. – 224 с.
26. Вікова та педагогічна психологія: Навч. посіб. / О.В. Скрипченко, Л.В. Долинська, З.В. Огороднійчук та ін. – К. : Просвіта, 2001. – 416 с.
27. Водопьянова Н.Е. Синдром выгорания: диагностика и профилактика / Н.Е. Водопьянова, Е.С. Старченко; 2-е изд. – СПб.: Питер, 2008. – 336 с.: ил. – (Серия «Практическая психология»)
28. Выготский Л.С. История развития высших психических функций / Лев Семенович Выготский // Собр. соч.: В 6 т. – Т.3. – М., 1983 – С. 24-46.
29. Гинзбург М. Стресс-менеджмент / М. Гинзбург // Инструменты развития бизнеса: Тренинг и консалтинг: Сост. Л. Кроль, Е. Пруткова. – М.: Независимая фирма «Класс», 2001. – С.154–170.

30. Головаха Е. И. Психологическое время личности / Е. И. Головаха, А. А. Кроник. – К.: Наукова думка, 1984. – 207 с.
31. Грабе М. Синдром выгорания – болезнь нашего времени. Почему люди выгорают и что можно против этого предпринять / М. Грабе; Пер. с нем. – СПб.: Речь, 2008. – 96 с.
32. Графічні методики в психодіагностиці та психокорекції: Навч. посіб. / І. А. Слободянюк (упоряд.). – Вінниця : Континент-ПРИМ, 2000. – 28 с.
33. Гремлинг С. Практикум по управлению стрессом / С. Гремлинг, С. Ауэрбах. – СПб: Питер, 2002. – 240 с.
34. Гринберг Дж. Управление стрессом. – 7-е изд. / Дж. Гринберг. – СПб: Питер, 2002.– 496 с.
35. Гришина Н. В. Помогающие отношения: Профессиональные и экзистенциальные проблемы / Н. В. Гришина // Психологические проблемы самореализации личности. – СПб.: Изд-во СПб. ун-та, 1997. – С. 143–156.
36. Гусев А. І. Толерантність до невизначеності як чинник розвитку ідентичності особистості : автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. псих. наук спец. 19.00.01 «Загальна психологія, історія психології» / А. І. Гусев. – Одеса, 2009. – 20 с.
37. Дубова І. О. Психологічні особливості професійного спілкування працівників міліції в екстремальних умовах: автореф. дис... канд. психол. наук: 19.00.06 / Національна академія внутрішніх справ України МВС України / І. О. Дубова. – К., 2003. – 19 с.
38. Духневич В. М. Психологічне благополуччя професіонала як умова його ефективної діяльності (на прикладі професії психолога): автореф. дис... канд. психол. наук: 19.00.01 / Київський національний ун-т ім. Тараса Шевченка / В. М. Духневич. – К., 2002. – 22 с.
39. Душков Б. А. Психология труда, профессиональной, информационной и организационной деятельности (реклама, управление, инженерная психология и эргономика): Словарь / Б.А. Душков, Б.А. Смирнов,

- А.В. Королев; Под ред. Душкова Б. А., прил. Гришиной Т. А. – 2-е изд., доп. и перераб. – М.: Академический проект; Екатеринбург: Деловая книга, 2003. – 848 с.
40. Живая книга. Личные алгоритмы экофасилитации [Текст]. Т. 1 / [Е. В. Антонова, Е. В. Большчева, В. А. Бричник и др.]: под. ред. П. В. Лушина, Я. В. Сухенко. – Киев, 2012. – 204 с.
41. Життя присвячене закону. Нарис. – К.: Концерн «Видавничий Дім «Ін Юре»», 2003. – 80 с.
42. Жогно Ю. П. Психологічні особливості емоційного вигорання педагогів : автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. псих. наук : спец. 19.00.07 «Педагогічна та вікова психологія» / Ю. П. Жогно. – Одеса, 2009 – 23 с.
43. Зайверт Л. Ваше время – в ваших руках: (Советы руководителям как эффективно использовать рабочее время) / Л. Зайверт; Пер. с нем. – М.: Экономика, 1991. – 232 с.
44. Зайчикова Т.В. Профілактика та подолання синдрому «професійного вигорання» у вчителів: соціально-психологічні та гендерні аспекти. Навчальна програма / Т. В. Зайчикова; За наук. ред. Карамушки Л.М. – К.: «Міленіум», 2004. – 24 с.
45. Зайчикова Т. В. Соціально-психологічні детермінанти синдрому «професійного вигорання» вчителів : автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. псих. наук : спец. 19.00.05 «Соціальна психологія; психологія соціальної роботи» / Т. В. Зайчикова. – К., 2005. – 21 с.
46. Залевский Г. В. Личность и фиксированные формы поведения / В. Г. Залевский. – М.: Изд-во: «Институт психологии РАН», 2007. – 336 с.
47. Занковский А. Н. Психическая напряженность как свойство личности / А. Н. Занковский // Психическая напряженность в трудовой деятельности. – М.: Наука. – С. 225–237.
48. Зеер Э. Ф. Психология профессиональных деструкций: Учебное пособие для вузов / Э. Ф. Зеер, Э. Э. Сыманюк. – М.: Академический проект; Екатеринбург: Деловая книга, 2005. – 240 с.

49. Зинченко В. П. Толерантность к неопределенности: новость или психологическая традиция? / В. П. Зинченко // Вопросы психологии. 2007. – № 6. – с. 3-20.
50. Изард Кэррол Э. Психология эмоций / Э. Изард Кэррол. – СПб.: Питер, 1999. – 240 с.
51. Истратова О. Н. Практикум по психокоррекции: игры, упражнения, техники: развитие общей моторики и координации движений, коррекция эмоциональной сферы, трудностей поведения и характера, развитие мышления, воображения, памяти, формирование навыков общения, формирование личности, релаксационные игры и упражнения / О. Н. Истратова. – Ростов-на-Дону: Феникс, 2008. – 349 с.
52. Калина Н. Ф. Основы психотерапии / Н. Ф. Калина. – М.: «Рефл-бук»; К.: «Ваклер», 1997. – 272 с.
53. Калинин С. И. Компьютерная обработка данных для психологов / С. И. Калинин / Под науч. ред. А. Л. Тулупьева. – СПб.: Речь, 2002. – 134 с.
54. Каппони В. Как делать все по-своему, или ассертивность в жизнь! / В. Каппони, Т. Новак; Пер. с чешск. – СПб.: Питер, 1995. – 192 с.
55. Карамушка Л.М. Особливості вияву синдрому «професійного вигорання» у вчителів / Л. М. Карамушка, Т. В. Зайчикова, О. В. Бондарчук // Освіта і управління. – 2003. – Т.6. – №3. – С. 57–66.
56. Карамушка Л. М. Психологія управління: Навч. посіб. / Л. М. Карамушка. – К.: Міленіум, 2003. – 344 с.
57. Карамушка Л.М. Синдром «професійного вигорання» у вчителів: гендерні аспекти / Л.М. Карамушка, Т.В. Зайчикова. – К.: «Міленіум», 2003. – 40 с.
58. Каркач П. Проблеми організації робіт обласної і підпорядкованих їй місцевих прокуратур / П. Каркач. – Харків, 2002. – С. 79.
59. Карпенко З. С. Психологічні основи аксіогенезу особистості: автореф. дис... д-ра психол. наук: 19.00.07 / Національний педагогічний ун-т ім. М. П. Драгоманова / З. С. Карпенко. – К., 1999. – 37 с.(Карпова!)

60. Картрайт С. Стресс на рабочем месте / С. Картрайт, К. Л. Купер; Пер. с англ. – Х.: Изд-во Гуманитарный Центр, 2004. – 236 с.
61. Кей Б. Любите ее, не бросайте ее. 26 способов получить удовольствие от работы / Беверли Кей, Шерон Джордан-Эванс; пер. с англ. – М.: Издательство «Добрая книга», 2007. – 240 с.
62. Кемпбел Д. Модели экспериментов в социальной психологии и прикладных исследованиях / Д. Кемпбел. – СПб.: Социально-психологический центр, 1996. – 391 с.
63. Китаев-Смык Л. А. Стресс и психологическая экология / Л. А. Китаев-Смык // Природа. – 1989. – №7. – С.98-105.
64. Климов Е. А. Пути в профессионализм (Психологический взгляд): Учебное пособие / Е. А. Климов. – М.: Московский психолого-социальный институт: Флинта, 2003. – 320 с.
65. Ключников С. Держи стресс в кулаке. Как извлечь выгоду из стрессовых ситуаций / С. Ключников. – СПб.: Питер, 2002. – 192 с.
66. Кови С. Главное внимание – главным вещам: жить, любить, учиться, оставить наследие / Стивен Кови, Роджерс Меррил; пер. с англ. – 2-е изд. – М.: Альпина Бизнес Букс, 2008. – 324 с.
67. Кови С. Семь навыков высокоэффективных людей / С. Кови. – Л.: Изд-во Світ, 2001. – 452 с.
68. Коврига Н. В. Стресозахисна та адаптивна функції емоційного інтелекту. Автореф. кандидат. дис. 19.00.01 – загальна психологія / Н. В. Коврига. – К., 2003. – 20 с.
69. Козьяков І. Прокурорський нагляд за законністю оперативно-розшукової діяльності: його проблеми / І. Козьяков // Право України. – 2000. – № 1. – С. 82 – 85.
70. Коломінський Н. Л. Психологія педагогічного менеджменту: Навч. посіб. / Н.Л. Коломінський. – К.: МАУП, 1996. – 176 с.
71. Комплекс методик для діагностики синдрому «професійного вигорання» у вчителів / Л.М. Карамушка, Т.В. Зайчикова, О.С. Ковальчук та ін. – К.:

- «Міленіум», 2004. – 24 с.
72. Кондаков И. М. Психология. Иллюстрированный словарь / И. М. Кондаков. – Москва: Олма-Пресс, 2003. – 325 с.
 73. Кондрашенко В. Т. Общая психотерапия: Учеб. пособие. – 2-е изд., доп. и перераб. / В. Т. Кондрашенко, Д. И. Донской. – Мн.: Выш. шк., 1997. – 464 с.
 74. Кони А. Ф. Приемы и задачи обвинения / А. Ф. Кони // Избранные произведения. – М., 1959. – С. 111–113.
 75. Корольчук М.С. Психодіагностика / М.С. Корольчук, В.І. Осьодло. – К., Ельга; Ніка-Центр, 2004. – 399с.
 76. Корольчук М. С. Соціально-психологічне забезпечення діяльності в звичайних та екстремальних умовах: Навч. посіб. для студ. вищ. навч. закл. / М.С. Корольчук, В.М. Крайнюк. – К.: Ніка-Центр, 2006. – 580 с.
 77. Косюта Н. В. Прокуратура України: Навч. посіб. / Н. В. Косюта. – Одеса: Юрид. літ., 2002. – 312 с.
 78. Котляров А. В. Освобождение от зависимости, или школа успешного выбора. / А. В. Котляров. – М.: Изд-во Института психотерапии, 2005. – 448 с.
 79. Кочюнас Р. Основы психологического консультирования / Р.Кочюнас; Пер. с лит. – М.: Академический проект, 1999. – 240 с.
 80. Кощинець В. В. Використання спеціальних психологічних знань судом при розгляді кримінальних справ про злочини проти життя, здоров'я та гідності особи: автореф. дис... канд. юрид. наук: 19.00.06 / Національна академія внутрішніх справ України / В. В. Кощинець. – К., 2003. – 15 с.
 81. Крайг Г. Психология развития / Г. Крайг. – СПб.: Питер, 2003. – 645 с.
 82. Кудрявцев В. Н. Правовое поведение: норма и патология / В. Н. Кудрявцев. – М., 1982.– 45 с.
 83. Куликов Л. В. Психогигиена личности. Вопросы психологической устойчивости и психопрофилактики: Учеб. пособ. / Л. В. Куликов. – СПб.: Питер, 2004. – 464 с.

84. Кушнірова Т. В. Соціальні стереотипи як чинники формування професійної свідомості майбутніх юристів: автореф. дис... канд. психол. наук: 19.00.06 / Національна академія внутрішніх справ України / Т. В. Кушнірова. – К., 2000. – 16 с.
85. Левитов Н.Д. О психических состояниях человека / Н.Д.Левитов. – М.: Просвещение, 1964. – 112 с.
86. Леженіна Л. М. Психологічні чинники емоційного вигорання слідчих Служби безпеки України : автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. псих. наук : спец. 19.00.06 «Юридична психологія» / Л.М. Леженіна. – К., 2009. – 18 с.
87. Ли Д. Практика группового тренинга / Д. Ли – СПб. : Питер, 2002. – 224 с.
88. Либина А. В. Совладающий интеллект: человек в сложной жизненной ситуации / А. В. Либина. – М.: Эксмо, 2008. – 400 с.
89. Личностный потенциал: структура и диагностика / Под ред. Д. А. Леонтьева. – М.: Смысл, 2011. – 680 с.
90. Ложкин Г. Психологическое «выгорание» лидера / Г. Ложкин, А. Выдай // Персонал. – 1999. – № 6. – С. 36–43.
91. Ломов Б.Ф. Методологические и теоретические проблемы психологи / Борис Федорович Ломов
92. Лушин П. В. О гуманном отношении психолога к себе: изменение парадигмы / Павел Владимирович Лушин // Практична психологія та соціальна робота. – 1998. – №8.– С. 4–6.
93. Лушин П.В. Личностные изменения как процесс: теория и практика / Павел Владимиров Лушин. – Одесса: Аспект, 2005. – 334 с.
94. Лушин П. В. О психологии человека в переходный период (Как выжить, когда все рушится?) / П. В. Лушин. – Кировоград: КОД, 1999. – 208 с.
95. Лушин П. В. Особистісна зміна в педагогічному контексті // Розвиток ідей Г.С.Костюка в сучасних психологічних дослідженнях. Наукові записки. Частина 2. / П. В. Лушин. – 2000. – С. 46–53.

96. Лушин П. В. Психология личностного изменения / П. В. Лушин. – Кировоград: Полиграфическо-издательский центр ООО «Имекс ЛТД», 2002. – 360 с.
97. Лушин П. В. Психологія педагогічної зміни (екофасилітація) / В. П. Лушин. – Кіровоград: Полиграфическо-издательский центр ООО «Имекс ЛТД», 2002. – 76 с.
98. Льюис Д. Тренинг ефективного общения / Д. Льюис. – М. : Изд-во Эксмо, 2002. – 224 с.
99. Майерс Дэвид. Социальная психология. – 6-е изд., перераб.и доп. / Дэвид Майерс. – СПб.: Питер, 2001. – 752 с.
100. Маклаков А.Г. Общая психология / А.Г. Маклаков. – СПб.: Питер, 2002. – С.324–329.
101. Максименко С.Д. Загальна психологія: Навч. посіб. / С.Д. Максименко, В.О. Соловієнко. – 2-ге вид., стереотип. – К.: МАУП, 2001. – 256 с.
102. Максименко С. Д. Теорія і практика психолого-педагогічного дослідження. – К.: НДІП, 1990. – 240 с.
103. Малец Л. Внимание: «выгорание» / Л. Малец // Персонал. – 2000. – № 2. – С. 99–102.
104. Малишева К. О. Синдром емоційного вигоряння психолога-консультанта: психологічні чинники, профілактика та корекція: автореф. дис... канд. психол. наук: 19.00.04 / Київський національний ун-т ім. Тараса Шевченка / К. О. Малишева. – К., 2003. – 16 с.
105. Марасанов Г. И. Социально-психологический тренинг. –4-е изд., испр. и доп. / Г. И. Марасанов. – М: «Когито-Центр», 2001. – 251 с.
106. Марищук В. Л. Поведение и саморегуляция человека в условиях стресса / В. Л. Марищук, В. И. Евдокимов. – СПб.: Сентябрь, 2001. – 260 с.
107. Марочкін І. Є., Прокурорський нагляд в Україні / І. Є. Марочкін, Ю. М. Грошевий. – Донецьк, 1999. – С. 7.

108. Медведєв В. С. Психологія професійної деформації співробітників органів внутрішніх справ: автореф. дис... д-ра психол. наук: 19.00.06 / Київський ун-т ім. Тараса Шевченка / В. С. Медведєв. – К., 1999. – 35 с.
109. Милорадова Н. Е. Особливості застосування методів психологічного впливу у професійній діяльності слідчого: автореф. дис... канд. психол. наук: 19.00.06 / Національний ун-т внутрішніх справ / Н. Е. Милорадова. – Х., 2004. – 21 с.
110. Мичко М. І. Функції та організаційний устрій прокуратури / М. І. Мичко. – Донецьк, 2001. – С.27.
111. Моргун В. Ф. Основи психологічної діагностики. Навчальний посібник для студентів вищих навчальних закладів / В. Ф. Моргун, І. Г. Тітов – К.: Видавничий Дім «Слово», 2009. – 464 с.
112. Мороз Л.І. Теоретичні та прикладні засади професійно-психологічного тренінгу працівників органів внутрішніх справ України : автореф. дис. на здобуття наук. ступеня доктора псих. наук : спец. 19.00.06 «Юридична психологія» / Л. І. Мороз. – К., 2008. – 37 с.
113. Москаленко А. П. Психологічне забезпечення професійного відбору до вищих навчальних закладів системи МВС України: автореф. дис... канд. психол. наук: 19.00.03 / Українська інженерно-педагогічна академія / А. П. Москаленко. – Х., 2002. – 19 с.
114. Москаленко В.В. Соціальна психологія : [підруч. для студ. вищ. навч. закл.] / В.В. Москаленко; Центр навч. Літератури АПН України, Ін-т психології ім. Г.С. Костюка. – К., 2005. – 624 с.
115. Назарук Н. В. Психологічні засоби профілактики «професійного вигорання» вчителя : автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. псих. наук : спец. 19.00.07 «Педагогічна та вікова психологія» / Н.В. Назарук. – Івано-Франківськ, 2007. – 22 с.
116. Ниссинен Й. Время руководителя: эффективность использования / Й. Ниссинен, Э. Воутилайен; Сокр.пер. с фин. – М.: Экономика, 1988. – 192 с.

117. Немов Р.С. Психология: Учеб. Для студентов высш. пед. учеб. завед. : в 3 кн. Кн. 2: Психология образования : 3-е изд. / Р.С. Немов. – М. : Гуманит. изд. центр ВЛАДОС, 1997. – 608 с.
118. Олійник В. В. Особливості корекції психологічної напруженості у прикордонників: автореф. дис... канд. психол. наук: 19.00.09 / Національна академія Державної прикордонної служби України ім. Богдана Хмельницького / В. В. Олійник. – Хмельницький, 2005. – 20 с.
119. Орбан-Лембрик Л. Е. Соціальна психологія: Посібник / Л. Е. Орбан-Лембрик – К.: Академвидав, 2003. – 448 с.
120. Организационная психология / Сост. и общая редакция Л. В. Винокурова, И. И. Скрипюка – СПб.: Питер, 2000. – 512 с.
121. Орел В. Е. Исследование феномена психического выгорания в отечественной и зарубежной психологии / В. Е. Орел // Проблемы общей и организационной психологии. – Ярославль, 1999. – С.76–97.
122. Орел В. Е. Феномен «выгорания» в зарубежной психологии: эмпирические исследования и перспективы / В. Е. Орел // Психологический журнал. – 2001. – Т.22. – №1. – С.90–101.
123. Орзих М. Ф. Личность и право / М. Ф. Орзих. – М., 1975. – 56 с.
124. Осипова А. А. Общая психокоррекция: Учеб. пособие / А. А. Осипова. – М. : Творческий Центр «Сфера», 2001. – 508 с.
125. Осницкий А. В. Проблемы экологии личности / А. В. Осницкий // Жизнь и безопасность. – 2000. – № 2–3. – С. 289–305.
126. Основи консультативної психології. Аналіз сучасних концепцій / Укл. О.Ф. Бондаренко. – К.: РНМК Міністерства освіти України, 1992. – 116 с.
127. Основи практичної психології / В. Панок, Т. Титаренко, Н. Чепелева та ін. // Підручник. – К. : Либідь, 1999. – 536 с.
128. Основи психолого-управлінського консультування: Навч. посіб. / Л. М. Карамушка, Н. Л. Коломінський, М. В. Войтович та ін.; За наук. ред. Л. М. Карамушки. – К.: МАУП, 2002. – 136 с.

129. Петрушин С. В. Мастерская психологического консультирования / С. В. Петрушин. – 2-е изд., испр. и доп. – СПб.: Речь, 2006. – 184 с.
130. Писанко (Божко) К.В. Взаємозв'язок рис особистості та детермінант прояву синдрому професійного вигорання у юристів / К. В. Писанко (К.В. Божко) // Проблеми загальної та педагогічної психології. Збірник наукових праць Інституту психології ім. Г. С. Костюка НАПН України / за ред. С. Д. Максименка. Т.ХІІ, част. 5. – К., 2010. – С. 270–277.
131. Писанко (Божко) К. В. Особливості прояву синдрому «професійного вигорання» у працівників органів прокуратури / К. В. Писанко (К.В. Божко) // Вісник післядипломної освіти: Збірник наукових праць. – Вип. 6. – Київ: Геопринт, 2007. – С. 186–199.
132. Питер Л. Дж. Принцип Питера, или Почему дела всегда идут вкривь и вкось / Л. Дж. Питер; Пер. с англ. Е.Г. Гендель; Худ. обл. М.В. Драко. – Мн.: ООО «Попурри», 2003. – 256 с.: ил.
133. Плотко О.В. Формування у працівників податкової міліції здатності до саморегуляції в емоціогенних умовах : автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. псих. наук : спец. 19.00.07 «Педагогічна та вікова психологія» / О.В. Плотко. – К., 2004. – 21 с.
134. Пов'якель Н. І. Основи психології конфлікту: Навч. посіб. / Н. І. Пов'якель. – К.: Вид-во НПУ ім. М. П. Драгоманова, 2009. – 389 с.
135. Пов'якель Н. І. Практична психологія професійної адаптації/ дезадаптації: Навч. посіб. / Н. І. Пов'якель, А. В. Федоренко. – К.: НПУ ім. М.П. Драгоманова, 2010. – 310 с.
136. Позіненко Ю. В. Роль саморегуляції в оптимізації професійної діяльності працівників правосуддя : автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. псих. наук : спец. 19.00.06 «Юридична психологія» / Ю.В. Позіненко. – Х., 2004. – 18 с.
137. Помыткин Э. А. 12 путей духовности. Учебное пособие / Э. А. Помыткин. – К., «Внутренний мир». – 2008. – 112 с., ил.

138. Потєбєнко М. О. Прокуратура на межі третього тисячоліття / М. О. Потєбєнко // Право України. – 2001. – №1. – С. 6–7.
139. Практикум по психології менеджмента и професіональної діяльності / Под ред. Г. С. Никифорова, М. А. Дмитрієвої, В. М. Снеткова. – СПб.: Рєчь, 2001. – С.276–282.
140. Практична психологія в системі вищої освіти: теорія, результати дослідження, технології: монографія / [наук. ред. проф. Н. І. Пов'якель та ін.]. – К.: НПУ ім. М. П. Драгоманова, 2009. – 376 с.
141. Пригожин И., Стєнгєрс И. Порядок из хаоса: Новый диалог человека с природой. – Москва: Прогрєсс, 1986. – 432 с.
142. Прокуратура України: Академічний курс: Підручник / [В. В. Сухонос, В. П. Лакизюк, Л. Р. Грицаєнко, В. М. Рудєнко; заг. ред. доцєнта В. В. Сухонос]. – Суми: ВТД «Університєтська книга», 2005. – 566 с.
143. Профилактика професіонального вигорання сотрудинок благотворитєльных организаций: Учебно-методическое пособие / Ответственный за выпуск Смульсон М. Л. – К.: КИСОР, 2003. – 72 с.
144. Профілактика синдрому емоційного вигорання педагогів / [уклад. А. Г. Дєрбєнєвова, А. В. Кунцєвська]. – Х.: Вид. група «Основа», 2009. – 233 с.
145. Психогимнастика в тренинге / Под редакцией Н. Ю. Хрящєвой. – СПб.: «Ювєнта», И.Т., 1999. – 256 с.
146. Психологические тесты / Ахмеджанов Э. Р. [Составление, подготовка текста, библиография]. – М.: ТОО «Лист», 1996. – 320 с.
147. Психология здоровья: Учебник для вузов / Под ред. Г. С. Никифорова. – СПб.: Питєр, 2003. – С. 548 – 572.
148. Психологія особистості: Словник-довідник / За ред. П. П. Горностая, Т. М. Титарєнко. – К.: Рута, 2001. – 320 с.

149. Психология состояний. Хрестоматия / Составители Т. Н. Васильева, Г. Ш. Габдреева, А. О. Прохоров / Под ред. проф. А. О. Прохорова. – М.: ПЕР СЭ; СПб.: Речь, 2004. – 608 с.
150. Рабінович П. М. Основи загальної теорії права та держави: Навч. посіб. / П. М. Рабінович. – 5-те вид., зі зм. – К.: Атіка, 2001.
151. Радзівідло Я. Й. Особистісно-професійне становлення працівників прокуратури в процесі діяльності : автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. псих. наук : спец. 19.00.06 «Юридична психологія» / Я.Й. Радзівідло. – Х., 2004. – 17 с.
152. Райгородский Д. Я. Практическая психодиагностика. Методики и тесты. Учеб. пособ. / Д. Я. Райгородский. – Самара : Изд. Дом «БАХРАХ-М», 2003. – 672 с.
153. Рейнуотер Дж. Это в ваших силах. Как стать собственным психотерапевтом / Дж. Рейнуотер; [Пер. с англ.] / Общ. ред. и послесл. Ф. Е. Василюка. – М.: Прогресс, 1992. – 240 с.
154. Роджерс К. Свобода учиться / Карл Роджерс, Дж. Фрейберг. – М.: Смысл, 2002. – 527 с.
155. Розов В. И. Управление стрессом в оперативно-розыскной деятельности / В.И. Розов. – К.: КНТ, 2006. – 268 с.
156. Рохлин В.И. Организация повышения квалификации кадров органов прокуратуры в системе непрерывного обучения / В. И. Рохлин, А. М. Дворянский, Ю. И. Леканов, Г. И. Мирошников. – СПб, 1995. – С. 16–17.
157. Рубинштейн С. Л. Основы общей психологии: В 2 т. Т. II. – М.: Педагогика, 1989. – 328 с.
158. Рудестам К. Групповая психотерапия. Психокоррекционные группы: теория и практика / К. Рудестам; [пер. с англ.]; общ. ред. и вступ. ст. Л. П. Петровской. – М.: Прогресс, 1993. – 368 с.

159. Рябцев В. П. Проблемы кадровой работы и управления в органах прокуратуры / В. П. Рябцев, А. И. Алексеев, В. И. Куприянова. // НИИ ПУЗиП. – М., 1996. – С.136–140.
160. Самоукина Н. В. Психология профессиональной деятельности. – 2-изд. / Н. В. Самоукина– СПб.: Питер, 2003. – 224 с.
161. Селье Г. Стресс без дистресса / Г, Селье; Общ. ред. Е. М. Крепса. – М.: Прогресс, 1982.
162. Семиченко В. А. Психология общения / Валентина Анатольевна Семиченко. – К.: «Магістр-S», 1999. – 187 с.
163. Семьонкіна І. А. Подружня дезадаптація при порушенні функції сім'ї та її психологічна корекція: автореф. дис... канд. психол. наук: 19.00.04 / Київський національний ун-т ім. Тараса Шевченка / І. А. Семьонкіна. – К., 2001. – 19 с.
164. Сидоренко Е. В. Методы математической обработки в психологии / Е. В. Сидоренко. – СПб.: ООО «Речь», 2002. – 350 с.
165. Синдром «професійного вигорання» та професійна кар'єра працівників освітніх організацій: гендерні аспекти: Навч. посіб. для вищ. навч. закл. та слухачів інститутів після дипломної освіти / [ред. С. Д. Максименка, Л. М. Карамушки, Т. В. Зайчикової]. – К.: Міленіум, 2004. – 264 с.
166. Ситковская О. Д. Психология уголовной ответственности / О. Д. Ситковская. – М.,1998. – 136 с.
167. Системі психотерапії Дж. Прохазка
168. Склярєнко О. М. Психологічні детермінанти та психокорекція шкільних страхів у молодших школярів: автореф. дис... канд. психол. наук: 19.00.07 / Національний педагогічний ун-т ім. М.П. Драгоманова / О. М. Склярєнко. — К., 2005. — 20 с.
169. Совладающее поведение: Современное состояние и перспективы / Под ред. А.Л.Журавлева, Т.Л.Крюковой, Е.А.Сергиенко. – М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 2008. – 474 с.

170. Стадник В. А. Розвиток механізмів особистісної корекції емоційної напруженості при діяльності в екстремальних умовах (на прикладі спортивної діяльності): автореф. дис... канд. психол. наук: 19.00.03 / Київський національний ун-т ім. Тараса Шевченка / В. А. Стадник. – К., 1999. – 19 с.
171. Сухонос В. В. Організаційно-правові проблеми кадрового забезпечення органів прокуратури / Сухонос В. В., Марочкін І. Є., Богуцький В. В. – Суми: Видавництво «Слобожанщина», 2000. – 220 с.
172. Сыманюк Э.Э. Психологические барьеры профессионального развития личности. Практико-ориентированная монография. / Э. Э. Сыманюк; Под ред. Э. Ф. Зеера. – М.: Московский психолого-социальный институт, 2005. – 252 с.
173. Талызина Н. Ф. Методика составления обучающих программ: Учеб. пособие / Н. Ф. Талызина. – М., Изд-во Моск. ун-та, 1980. – 47 с.
174. Тарабрина Н. В. Практикум по психологии посттравматического стресса / Н. В. Тарабрина. – СПб.: Питер, 2001. – 272 с.
175. Татенко В. О. Проблема актуалізації суб'єктних можливостей людини: психореабілітаційний аспект / В. О. Татенко // Актуальні проблеми психології: Наукові записки Інституту психології ім. Г.С.Костюка АПН України / За ред С. Д. Максименка. – Вип. 19. – К., 1999. – С. 231–239.
176. Тацій В. Я. Прокуратура в системі поділу влади / В. Я. Тацій // Вісник прокуратури. – 1999. – №2. – С.27–33.
177. 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. – 366 с.
178. Титаренко Т. М. Запобігання емоційного вигорання в сім'ї як фактор гармонізації сімейних взаємин: Науково- метод. посіб. / Т. М. Титаренко, О. Я. Кляпець. – К.: Міленіум, 2007. – 142 с.

179. Титаренко Т. М. Испытание кризисом. Одиссея преодоления / Т. М. Титаренко. – К.: Людопринт Україна, 2009. – 277 с. – Библиогр.: С.273–278.
180. Тищук Л. І. Психологічні чинники запобігання синдрому професійного вигорання педагога дошкільного навчального закладу : автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. псих. наук : спец. 19.00.07 «Педагогічна та вікова психологія» / Л.І. Тищук. – К., 2008. – 21 с.
181. Тімченко О. В. Професійний стрес працівників органів внутрішніх справ України (концептуалізація, прогнозування, діагностика та корекція): автореф. дис... д-ра психол. наук: 19.00.06 / Національний ун-т внутрішніх справ / О. В. Тімченко. – Х., 2003. – 35 с.
182. Фетискин Н. П. Социально-психологическая диагностика развития личности и малых групп / Н. П. Фетискин, В. В. Козлов, Г. М. Манилов. – М.: Изд-во Института психотерапии, 2002. – С.357–360.
183. Фопель К. Барьеры, блокады и кризисы в групповой работе. Сборник упражнений / К. Фопель; Пер. с нем. – 2-е изд. – М.: Генезис, 2007. – 160 с. – (Все о психологической группе.)
184. Фопель К. Психологические группы: Рабочие материалы для ведущего: Практическое пособие / К. Фопель; Пер.с нем. Е. Патяева. – 5-е изд., стер. – М.: Генезис, 2005. – 256 с.; ил.
185. Фопель К. Технология ведения тренинга. Теория и практика / К. Фопель; Пер. с нем. – 3-е изд. – М.: Генезис, 2007. – 267 с. – (Все о психологической группе.)
186. Фопель К. Энергия паузы. Психологические игры и упражнения: практическое пособие / К. Фопель. – М., 2002. – 30 с.
187. Форманюк Т. В. Синдром «эмоционального сгорания учителя» / Т. В. Форманюк // Вопросы психологии. – 1994. – №6. – С. 54–67.
188. Холодова О. О. Психологічні засоби запобігання та корекції фрустрації у професійній діяльності молодих учителів: дис... канд. психол. наук:

- 19.00.05 / Інститут психології ім. Г.С. Костюка АПН України / О. О. Холодова. – К., 2004. – 200 с. – Бібліогр.: С. 179–198.
189. Хрящева Н.Ю. Психогимнастика в тренінге / Н.Ю. Хрящева – СПб: «Речь». Ін-т тренінга, 2001. – 256 с.
190. Цимбалюк І. М. Психологічне консультування та корекція: Навч. посібник. – Рівне : ЦНТІ, 2001. – 111 с.
191. Чарнецькі Казимеж. Психологія професійного розвитку особистості: автореф. дис... д-ра психол. наук: 19.00.07 / Інститут педагогіки і психології професійної освіти АПН України / Казимеж Чернецькі. – К., 1999. – 48 с.
192. Чебикін О.Я. Емоційна регуляція діяльності як основа гуманізації процесу навчання / О.Я. Чебикін // Наука і освіта. – 1997. – № 4. – С. 47-51.
193. Чернобровкін В. М. Психологія прийняття педагогічних рішень: монографія // Володимир Миколайович Чернобровкін : Держ. закл. «Луган.нац. ун-т імені Тараса Шевченка». – вид. друге, перероб. і доповн. – Луганськ : Вид-во ДЗ «ЛНУ імені Тараса Шевченка», 2010. – 448 с.
194. Чиксентмихайи М. Поток: психологія оптимального переживання / М. Чиксентмихайи; Пер. с англ. – М.: Смысл: Альпина нон-фікшн, 2011. – 461 с.
195. Шейнис М. Ю. Рабочая книга психолога организации / М. Ю. Шейнис. – Самара: Издательский дом «Бахрах-М», 2001. – С. 126–139.
196. Шостром Э. Анти-Карнеги, или Человек-манипулятор / Э. Шостром; пер. с англ. А. Малышевой. – Мн.: ТПЦ «Полифакт», 1992. – 128 с.
197. Шумський П. В. Прокуратура України: Навчальний посібник для студентів юридичних вузів та факультетів / П. В. Шумський. – К., 1998. – С. 136.
198. Щотка О. П. Вікова психологія дорослої людини. Навчальне видання / О. П. Щотка. – Ніжин: Редакційно-видавничий відділ НДПУ, 2001. – 194 с.

199. Екологічна допомога особистості в перехідний період: екофасилітація [Текст] : Монографія / Лушин П.В. – Київ, 2013. – 296 с. – (Серія «Жива книга» ; Т.2).
200. Екофасилітація: самоучитель для дорослих [Текст] / [Гусев А.И., Догадов Я.А., Зернова Н.В., Крымлова Ю.М., Олифіра С.А., Хилько С.А., Шевченко С.В. и др.] : под ред. П.В. Лушина, Я.В. Сухенко. – Київ, 2013. – 224 с. – (Серія «Жива книга» ; Т.3).
201. Юр'єва Л. М. Професійне вигоряння у медичних працівників: Формування, профілактика і корекція. – К.: Сфера, 2004. – 272 с. – Рос. мовою.
202. Юридическая психология: Учебник для вузов / [авт. тексту В.Л. Васильев]. – 5-е изд., доп. и перераб. – СПб.: Питер, 2004. – 655 с.
203. Якимчук М. К. Проблеми управління в органах прокуратури України: теорія і практика / М. К. Якимчук. – К., 2001. – С. 65.
204. Ярошенко В. І. Психолого-правові аспекти розгляду кримінальних справ у суді: автореф. дис... канд. юрид. наук: 19.00.06 / Національна академія внутрішніх справ України. Кафедра юридичної психології / В. І. Ярошенко. – К., 2000. – 19 с.
205. Яценко Т. С. Активне соціально-психологічне навчання: теорія, процес, практика: Навчальний посібник / Т. С. Яценко, Я. М. Кміт, Б. М. Олексієнко. – Хмельницький: Видавництво НАПВУ, 2002. – 792 с.
206. Яценко Т. С. Психологічні основи групової психокорекції: Навч. посіб. / Т. С. Яценко. – К.: Либідь, 1996. – 264 с.
207. Cherniss, C. The role of professional self efficacy in the etiology and amelioration of burnout. In Professional of Burnout: Recent Developments in Theory and Research (ed. W. B. Schaufeli, C. Maslach & T. Marek), London: Taylor and Francis, 1998, pp. 135–149.
208. Costa, P. T., McCrae, R. R. NEO RI-R. Professional Manual / Psychological Assessment Resources. Inc. Florida, 1992. P. 241–255.
209. Freudenberger H. J. (1974)/ Staff burnout // Journal of Social Issues. – Vol. 30

- P. 159–166.
210. Goldstein, Kurt Case Lanuti: Extreme Concretization of Behavior Due to Damage of the Brain Cortex / Goldstein, Kurt, Hanfmann, E., Rickers-Ovsiankina // In: Psychological Monographs, ed. by John F. Dashell, Vol. 57/1944, No. 4 (whole No. 264), S. 1-72.
 211. Hamilton J. Studies in the effect of shock upon behavior plasticity in the rat / J. Hamilton // Journ. of comparat. Psychology. 1933. V.16. – P. 237–253.
 212. Hobfoll S. Conservation of resources: A new attempt at conceptualizing stress / S.Hobfoll //American Psychologist, 1988. Vol. 44. – P. 513-524.
 213. Leiter, M. P. Dump, J. Work, home, and burnout // Journal of Applied Behavioral Science. 1997. V. 32. P. 30–45.
 214. Lewin K. Principles of topological psychology / K. Lewin. – N.Y., 1936. – P. 46–54.
 215. Maslach, C. Job burnout – how people cope, Public Wealf, Spring, 1978. P. 56–67.
 216. Maslach C. Burnout: A multidimensional perspective // Professional burnout: Recent developments in the theory and research / Ed. W.B. Schaufeli, C. Maslach and T. Marek. Washington D.C.: Taylor & Trancis, 1993.P.19 – 32.
 217. Maslach, C., Jackson, S. E., Leiter, M. P. Maslach Burnout Inventory Manual (4 Edition). Palo Alto, California: Consulting Psychological Press, Inc., 1997. P. 46–71.
 218. Schaufeli, W. B., van Dierendonck, D., van Gorp, K. Burnout and reciprocity: Towards a dual level social exchange model // Work and Stress. 1996. V. 10 (n3). P. 225–237.
 219. Virginia, S. G. Burnout and depression among Roman Catholic secular, religious, and monastic clergy // Pastoral Psychology. 1998. V. 47 (1). P. 49–67.

ДОДАТКИ

ДОДАТОК А

Методики дослідження професійного вигорання юристів

Досліджувані компоненти, що входять до складових професійного вигорання юристів	Методики дослідження
Змістова складова	
Емоційне виснаження	Методика діагностики рівня емоційного вигорання (В.В. Бойка)
Психічна ригідність	Томський опитувальник ригідності Г. Залевського
Внутрішні ресурси	Індекс ресурсності (Н.Є. Водоп'янової, М.В. Штейна)
Процесуальна складова	
Поведінкові стратегії подолання	Опитувальник стратегій подолання стресових ситуацій (С. Хобфолла)
Локус контролю	Опитувальник рівня суб'єктивного контролю (Є. Бажина, Є. Голинкіна, А. Еткінда)
Рівень поведінкової регуляції	Багаторівневий особистісний опитувальник «Адаптивність» (А. Маклакова, С. Чермяніна)
Особистісна складова	
Гіпертрофія особистісних та професійно важливих якостей	16-факторний особистісний опитувальник Р. Кеттелла
Толерантність до невизначеності	Методика визначення толерантності до невизначеності (С. Баднера)
Самооцінка	Методика дослідження самооцінки (С. Будассі)
Рефлексивність	Методика оцінки рефлексивності (А.В. Карпова)

ДОДАТОК Б**ПСИХОДІАГНОСТИЧНІ МЕТОДИКИ****Б 1 Методика діагностики рівня емоційного вигорання (В.В. Бойка)***Текст опитувальника*

1. Організаційні помилки на роботі постійно змушують нервуватися, напружуватися, хвилюватися.
2. Сьогодні я задоволений своєю професією не менше, ніж на початку кар'єри.
3. Я помилився у виборі професії чи профілю діяльності (займаю не своє місце).
4. Мене турбує те, що я став гірше працювати (менш продуктивно, менш якісно, повільніше).
5. Тепло́та у взаємодії з партнерами дуже залежить від мого настрою.
6. Від мене, як від професіонала, мало залежить добробут партнерів.
7. Коли я приходжу з роботи додому, то деякий час (години 2-3) мені хочеться побути на самоті, щоб зі мною ніхто не спілкувався.
8. Коли я відчуваю втому чи напруження, то намагаюся швидше вирішити проблеми партнера (згорнути взаємодію).
9. Мені здається, що емоційно я не можу дати колегам того, що потребує професійний обов'язок.
10. Моя робота притупляє емоції.
11. Я відверто втомився від людських проблем, з якими доводиться мати справу на роботі.
12. Трапляється, я погано засинаю (сплю) через хвилювання, пов'язані з роботою.
13. Взаємодія з партнерами потребує від мене великого напруження.
14. Робота з людьми приносить мені все менше задоволення.
15. Я б змінив місце роботи, якби з'явилася така можливість.

16. Мене часто засмучує те, що я не можу на потрібному рівні надати професійну підтримку, послугу, допомогу.
17. Мені завжди вдається запобігти впливу поганого настрою на ділові контакти.
18. Мене дуже засмучує ситуація, коли щось не йде на лад у стосунках з діловим партнером.
19. Я так стомлююся на роботі, що вдома намагаюся спілкуватися якомога менше.
20. Через брак часу, втому та напруження часто приділяю партнеру менше уваги, ніж потрібно.
21. Іноді звичні ситуації спілкування на роботі дратують мене.
22. Я спокійно сприймаю обґрунтовані претензії партнерів.
23. Спілкування з партнерами спонукає мене уникати людей.
24. При згадці про деяких партнерів та колег у мене псується настрій.
25. Конфлікти та суперечки з колегами віднімають багато сил та емоцій.
26. Мені все складніше встановлювати або підтримувати контакти з діловими партнерами.
27. Обставини на роботі мені здаються дуже складними і важкими.
28. У мене часто виникають тривожні очікування, пов'язані з роботою: щось має трапитися, як би не припуститися помилки, чи зможу зробити все як потрібно, чи не скоротять мене тощо.
29. Якщо партнер мені неприємний, то я намагаюся обмежити час спілкування з ним, менше приділяти йому уваги.
30. У спілкуванні на роботі я дотримуюся принципу «не роби людям добра - не отримаєш зла».
31. Я з радістю розповідаю домашнім про свою роботу.
32. Трапляються дні, коли мій емоційний стан погано відображається на результатах роботи (менше працюю, знижується якість, виникають конфлікти).

33. Іноді я відчуваю, що потрібно поспівчувати партнерові, але не в змозі цього зробити.
34. Я дуже хвилююся за свою роботу,
35. Партнерам по роботі віддаю більше уваги та турботи, ніж отримую від них вдячності.
36. При одній згадці про роботу мені стає погано: починає колоти в області серця, підвищується тиск, виникає головний біль.
37. У мене добрі (в цілому задовільні) стосунки з безпосереднім керівником.
38. Я часто радію, коли бачу, що моя робота приносить користь людям.
39. Останнім часом мене переслідують невдачі на роботі.
40. Деякі аспекти (факти) моєї роботи викликають розчарування, нудьгу і зневіру.
41. Трапляються дні, коли контакти з партнерами складаються гірше, ніж звичайно.
42. Я переймаюся проблемами ділових партнерів (суб'єктів діяльності) менше, ніж зазвичай.
43. Втома від роботи призводить до того, що я намагаюся скоротити час спілкування з друзями та знайомими.
44. Зазвичай я виявляю зацікавленість особистістю партнера більше, ніж того вимагає справа.
45. Зазвичай я приходжу на роботу відпочивши, зі свіжими силами, в доброму настрої.
46. Іноді я ловлю себе на тому, що працюю з партнерами автоматично, без душі.
47. У справах зустрічаються настільки неприємні люди, що всупереч волі бажаєш їм чогось недоброго.
48. Після спілкування з неприємними партнерами в мене буває погіршення фізичного та психічного стану.
49. На роботі я постійно відчуваю психічне та фізичне перевантаження.
50. Успіхи в роботі надихають мене.

51. Ситуація на роботі, в якій я опинився, здається безвихідною (майже безвихідною).
52. Я втратив спокій через роботу.
53. Впродовж останнього року траплялися скарги на мене з боку партнерів.
54. Мені здається зберегти нерви тільки через те, що багато з того, що відбувається з партнерами, я не беру близько до серця.
55. Я часто з роботи приношу додому негативні емоції.
56. Я часто працюю через силу.
57. Раніше я був більш співчутливим та уважним до партнерів, ніж тепер.
58. У роботі з людьми керуюся принципом: не псуй нерви, бережи здоров'я,
59. Іноді я йду на роботу з важким відчуттям: як все набридло, нікого б не бачити й не чути.
60. Після напруженого робочого дня я відчуваю, що занедужав.
61. Контингент партнерів, з якими я працюю, дуже важкий.
62. Іноді мені здається, що результати моєї роботи не варті тих зусиль, які я витрачаю.
63. Якщо б мені поталанило з роботою, я був би набагато щасливішим.
64. Я у відчаї від того, що на роботі в мене серйозні проблеми.
65. Іноді я поводжуся зі своїми партнерами так, як би не хотів, щоб вони вчиняли зі мною.
66. Я засуджую партнерів, що розраховують на особливу поблажливість та увагу.
67. Зазвичай після робочого дня у мене не вистачає сил займатися домашніми справами.
68. Часто я підганяю час: швидше б закінчився робочий день.
69. Стан, прохання, потреби партнерів зазвичай мене щиро хвилюють.
70. Працюючи з людьми, я завжди ніби ставлю екран, що захищає мене від чужих страждань та негативних емоцій.
71. Робота з людьми (з партнерами) дуже розчарувала мене.
72. Щоб відновити сили, я часто вживаю ліки.

73. Як правило, мій робочий день проходить спокійно і легко.
74. Мої вимоги до виконуваної роботи вищі, ніж те, чого я досягаю, через певні обставини.
75. Моя кар'єра склалася вдало.
76. Я дуже нервую з приводу того, що пов'язано з роботою.
77. Деяких із своїх постійних партнерів я не хотів би бачити й чути.
78. Я схвалюю колег, які повністю присвячують себе людям (партнерам), нехтуючи власними інтересами.
79. Моя втома на роботі зазвичай мало або взагалі не відображається на спілкуванні з домашніми і друзями.
80. За можливості, я віддаю партнерові менше уваги, але так, щоб він цього не помітив.
81. Мене часто підводять нерви в спілкуванні з людьми на роботі.
82. До всього (майже до всього), що відбувається на роботі, я втратив зацікавленість, живе почуття.
83. Робота з людьми погано вплинула на мене як на фахівця - зробила знервованим, злим, притупила емоції.
84. Робота з людьми вочевидь підриває моє здоров'я.

Б 2 Томский опросник ригидности Г.В. Залевского

Испытуемый должен, определив свое отношение к вопросу/утверждению, отметить это знаком «+» против соответствующего вопроса и в столбце с одним из возможных ответов: «да», «скорее да», «нет», «скорее нет».

Количественные ответы испытуемого оцениваются по 4-х балльной системе в зависимости от меры наличия признака: отсутствует – 0; выражен слабо – 1; выражен сильно – 3; выражен очень сильно – 4.

Текст опросника

1. Я легко привыкаю к новым условиям.
2. Я всегда радуюсь возможности попутешествовать.
3. Я с детства предпочитаю следовать своим привычкам и своему вкусу стараюсь не изменять.
4. Бывает, что у меня возникает ощущение обиды или досады.
5. Если факты против меня, я легко отказываюсь от своей точки зрения и выдвигаю новую гипотезу.
6. Я всегда переживаю, если приходится менять свои планы на полпути.
7. В детстве и юности мне было трудно отказываться даже от тех привычек, которые мне самому не нравились.
8. Иногда я меняю круг моих знакомых и друзей.
9. Я легко меняю привычный темп и ритм работы и жизни.
10. Я переживаю, если приходится изменять своему вкусу.
11. В детстве и юности я легко менял однажды принятое решение.
12. Все мои привычки хороши и желательны.
13. Я предпочитаю проводить отпуск в привычной обстановке.
14. Иногда я ловлю себя на мысли, что считаю совершенно ненужные мне предметы (ступеньки, окна, фонари).
15. Подростком я легко отказывался от привычного способа решений той или иной проблемы и искал новый.

16. Я сохраняю свой обычный ритм действий, даже если куда-то спешу, но знаю, что успею.
17. Если я обещал что-то сделать, то всегда выполняю свое обещание, независимо от того, удобно это мне или нет.
18. Когда я утомлен, мне трудно что-либо изменить в своей жизни или работе.
19. Я предпочитаю решать свои проблемы привычным способом.
20. Я переживая, если приходится менять свое отношение к людям.
21. В детстве я предпочитал ходить в школу одним и тем же привычным маршрутом и старался никогда его не менять.
22. Даже в самый последний момент я могу отказаться от давно задуманного.
23. Бывает, что я непроизвольно начинаю считать ступеньки, фонари, окна или какие-то другие предметы.
24. Я переживаю, если оказываюсь не в состоянии избавиться от страха, плохого настроения, эмоционального напряжения.
25. В детстве и юности я считал, что в оценке своего характера, способностей и возможностей не следует ориентироваться на мнение других.
26. Мне трудно заводить новые знакомства.
27. Мне трудно перейти от печали к радости.
28. Мне трудно изменить собственное мнение о себе, даже если оно не совпадает с мнением других.
29. Я долго переживаю события, которые касаются меня лично.
30. Я переживаю, если приходится менять однажды принятое решение.
31. В сходных ситуациях я испытываю одни и те же чувства.
32. В детстве и юности я легко менял свои планы на полпути.
33. Я всегда плачу за провоз багажа в общественном транспорте.
34. Я легко могу слушать одновременно двух рассказчиков.
35. Мне трудно менять свой привычный маршрут на работу.
36. Я могу одновременно читать и слушать.

37. Если я оказываюсь в стрессовой ситуации, мне трудно изменить что-либо в своей жизни.
38. Поговорка «за словом в карман не полезет» очень ко мне подходит.
39. Мне нравится быть не похожим на других.
40. Меня привлекают путешествия.
41. Я никогда не опаздывал на свидание или на работу.
42. Иногда я говорю о вещах, в которых не разбираюсь.
43. Необходимость изменить привычку, даже ту, которая мне совсем не нравится, вызывает у меня сильные душевные переживания.
44. Иногда у меня возникают мысли, которые я хотел бы скрыть от других.
45. В детстве и юности я легко мог изменить свое отношение к кому-либо.
46. Я обладаю способностью перевоплощаться.
47. Я всегда все делаю основательно и не спеша.
48. В состоянии подавленности и плохом настроении мне трудно что-либо изменить в своей жизни.
49. Подготовка к какой-либо деятельности занимает у меня очень мало времени.
50. Мне легко избавиться от привычек, которые мне не по душе.
51. Иногда я «выхожу из себя».
52. Я переживаю, если мне приходится расставаться с привычными условиями жизни.
53. Когда я что-то делаю, мне трудно даже ненадолго отвлечься от этого занятия.
54. Но даже если я вынужден оторваться от этого занятия, оно никак не выходит у меня из головы.
55. С детства я привык к определенному режиму и очень неохотно его нарушаю.
56. После поезде на поезде, корабле или каком-то другом виде транспорта я еще некоторое время продолжаю слышать гудки, сигналы, ощущать движение.

57. Я легко меняю свои планы, если обстоятельства требуют этого.
58. Я иногда сплетничаю.
59. Я очень переживаю, когда приходится отвергать свою точку зрения и принимать чужую.
60. Меня сильно расстраивает необходимость в одно и то же время выполнять множество различных обязанностей и поручений.
61. В детстве и юности меня трудно было переубедить, даже если я был не прав.
62. Я могу легко и быстро осветить хорошо известный мне вопрос, даже если в данный момент сосредоточен на другой проблеме.
63. Я с радостью берусь за работу, которая требует новых и необычных решений.
64. Среди моих знакомых есть люди, которые мне явно не нравятся.
65. Я легко избавляюсь от любых отрицательных переживаний (плохого настроения, беспокойства).
66. В школе мне нравилось путешествовать: я получал много свежих впечатлений и постоянно оказывался в новых условиях.
67. Посмотрев фильм или став свидетелем трагического случая, я еще долго нахожусь под властью пережитого.
68. Я легко меняю однажды принятое решение, если этого требуют обстоятельства.
69. Я быстро забываю о своих неприятностях.
70. В детстве и юности я легко и быстро приспосабливался к новым условиям жизни.
71. Мне трудно поменять работу или место жительства.
72. Я часто замечаю, что мне в голову приходят и тревожат какие-то не значимые для меня мысли.
73. Я плохо себя чувствую, если приходится отступать от своего привычного жизненного распорядка.

74. Когда я взволнован, чувство тревоги не покидает меня. Несмотря на старание избавиться от него.
75. В детстве и юности мне было трудно менять свое мнение о чем-то или о ком-то, даже если оно противоречило реальным фактам.
76. Я лучше выполняю какую-либо работу, если мои мысли заняты только ей.
77. Мне трудно выполнять мою работу, если я оказываюсь в новой для меня обстановке.
78. В детстве и юности я легко приспосабливался к любым изменениям в моей жизни.
79. Если мне поручено несколько заданий, то сначала я выполняю одно из них и лишь после этого приступаю к следующему.
80. Если я испытываю страх, мне трудно изменить что-либо в своей жизни и деятельности.
81. Даже в обычных условиях я не склонен менять свой жизненный уклад.
82. Я переживаю, если найденный мною способ решения проблемы не приводит к положительному результату и нужно искать другой.
83. В детстве и юности я долго переживал уже прошедшие события.
84. Я переживаю, если моя гипотеза не подтверждается и необходимо искать другое объяснение.
85. Даже своим друзьям я не позволяю отвлекать меня от работы.
86. Мне не нравится, когда кто-то без предупреждения нарушает мой покой.
87. Я легко меняю свое отношение к людям.
88. Если я что-то запланировал, то постоянно думаю об этом, даже будучи уверен, что все предусмотрел.
89. Я считаю, что хорошо упорядоченный образ жизни вполне соответствует моему темпераменту.
90. Я всегда мысленно возвращаюсь к написанному и уже отправленному письму.

91. В детстве и юности я старался никогда не менять свой привычный жизненный темп и ритм.
92. Я тщательно планирую и организую свою работу.
93. Я переживаю, если мне приходится менять свой привычный маршрут на работу
94. Считаю, что большинство вопросов имеют один верный ответ.
95. Я раздражаюсь, если что-то неожиданно нарушает мой обычный распорядок дня.
96. Непривычная обстановка не портит мне настроение.
97. Меня возмущают люди, упорно отказывающиеся признать свои ошибки.
98. Обычно мне интересно знать, чем заняты мои товарищи, даже если сам я загружен своей основной работой.
99. В детстве и юности я постоянно что-то изобретал и переделывал.
100. Мне трудно изменить что-либо в своей жизни, если я болею или вообще плохо себя чувствую.
101. Я часто замечаю, что никак не могу избавиться от навязчивой мысли или мелодии.
102. Мне нравится менять свой привычный темп жизни и деятельности.
103. Я легко перехожу от одного дела к другому.
104. Мне было трудно переключаться с одного экзамена на другой.
105. В детстве и юности у меня была привычка считать совершенно не нужные мне предметы (ступеньки, окна, фонари), от которой я никак не мог избавиться.
106. Мне нравится работа, требующая внимания к мелким деталям.
107. Мне трудно изменить своему вкусу в еде, в одежде.
108. Я легко могу прервать уже начатую работу и сразу же приступить к выполнению другого задания.
109. Мне трудно поставить себя на место другого человека.
110. Я бываю так поглощен своей работой, что больше ни на что не обращаю внимания.

111. В детстве и юности я часто ловил себя на том, что много раз в течение дня возвращался к одной и той же мысли.
112. Я всегда методичен и систематичен в том, что делаю.
113. Я одеваюсь и раздеваюсь в определенном порядке.
114. Я сильно переживаю, если мне приходится менять самооценку.
115. Я всегда аккуратно слеую своему рабочему распорядку.
116. Я легко меняю свой режим дня, если этого требуют обстоятельства.
117. Я считаю, что нужно избавляться от вредных привычек.
118. Мне уже приходилось менять однажды принятое решение.
119. Я считаю, что лучше всего проводить отпуск в «родных стенах», никуда не уезжая.
120. Мне уже приходилось менять свой привычный маршрут на работу.
121. Я считаю, что не следует менять однажды принятое решение.
122. Мне уже приходилось менять свои планы на полпути.
123. Я считаю, что лучше всего ходить на работу одной и той же дорогой.
124. Мне уже приходилось менять место жительства или работу.
125. Я считаю, что если гипотеза противоречит действительности, от нее следует отказаться.
126. Мне уже приходилось менять свое отношение к людям.
127. Я считаю, что иногда ставить себя на место другого.
128. Случалось, что меня переубеждали, если я был не прав.
129. Считаю, что лучше всего работать в привычном темпе и ритме.
130. Мне уже приходилось приспосабливаться к новым условиям.
131. Я считаю, что каждый человек вправе иметь свои предпочтения в одежде, в еде и не должен торопиться их менять.
132. Бывало, что я никак не мог избавиться от прошлых переживаний.
133. Считаю, что нужно уметь приспосабливать к новым условиям, если этого требуют обстоятельства.
134. Мне уже приходилось ставить себя на место другого человека.

135. Я считаю, что человеку очень трудно избавиться от прошлых переживаний.
136. Мне уже приходилось менять свои привычки в еде, одежде.
137. Я считаю, что не следует работу и жилище.
138. Мне уже приходилось отказываться от привычного способа решения проблемы и искать другой путь.
139. Считаю, что любую работу можно успешно выполнить привычным способом.
140. Мне уже приходилось менять свой обычный режим жизни и работы.
141. Я считаю, что нужно всегда соблюдать распорядок дня.
142. Мне уже приходилось менять свой привычный темп и ритм работы и жизни.
143. Считаю, что наилучший путь решения большинства проблем – единственный.
144. Бывало, что я настаивал на своей точке зрения, хотя факты свидетельствовали против меня.
145. Я считаю, что «со стороны виднее», поэтому необходимо всегда учитывать мнение других.
146. Мне уже приходилось вступать в конфликт с близкими мне людьми по поводу моего характера, способностей, поступков.
147. Я считаю, что стоит менять свои планы на полпути, если обстоятельства требуют этого.
148. Мне уже приходилось путешествовать, надолго уезжая от своего привычного места жительства.
149. Считаю, что стоит изменить свое отношение к человеку, если этого требуют обстоятельства.
150. Мне уже приходилось избавляться от вредных привычек.

Б 3 Опросник «Потери и приобретения персональных ресурсов» (ОПР) (Н. Водопьянова, М. Штейн)

1. Оценка потерь. Пожалуйста, оцените ваши ощущения за последние полгода (год, два) по каждому перечисленному ниже пункту.

2.

№ п/п	За последние полгода (год) я потерял(а)...	Степень переживаний				
		нет	низкая	средняя	сильная	очень сильная
1	Ощущение, что я успешен	1	2	3	4	5
2	Возможность нормально высыпаться (или отдохнуть)	1	2	3	4	5
3	Возможность одеваться в соответствии с моим социальным статусом (одеваться так, как я хочу)	1	2	3	4	5
4	Ощущение, что я нужен другим людям	1	2	3	4	5
5	Стабильность в семье	1	2	3	4	5
6	Чувство гордости за себя (свои успехи и достижения)	1	2	3	4	5
7	Уверенность, что я достигаю своих целей	1	2	3	4	5
8	Хорошие отношения с близкими родственниками (супругой(ом), детьми, родителями)	1	2	3	4	5
9	Важные бытовые предметы	1	2	3	4	5
10	Уверенность в том, что мое будущее зависит от меня	1	2	3	4	5
11	Собственное здоровье	1	2	3	4	5
12	Жилищные условия, необходимые для достойной жизни в современных социальных условиях	1	2	3	4	5
13	Чувство оптимизма	1	2	3	4	5
14	Возможность здорового и полноценного питания	1	2	3	4	5
15	Ощущение стабильности своей работы	1	2	3	4	5

16	Уверенность, что я контролирую события моей жизни	1	2	3	4	5
17	Признание моих достижений со стороны значимых для меня людей	1	2	3	4	5
18	Мои сбережения, вклады	1	2	3	4	5
19	Мотивацию (желание) что-то делать	1	2	3	4	5
20	Поддержку от коллег	1	2	3	4	5
21	Стабильный доход, достаточный для достойной жизни	1	2	3	4	5
22	Ощущение независимости	1	2	3	4	5
23	Дружбу (друзей)	1	2	3	4	5
24	Знание о том, куда я иду в жизни (смысла жизни)	1	2	3	4	5
25	Ощущение, что моя жизнь имеет значение	1	2	3	4	5
26	Положительное мнение о себе	1	2	3	4	5
27	Людей, на которых я мог бы опереться	1	2	3	4	5
28	Возможность получать медицинскую помощь при необходимости	1	2	3	4	5
29	Возможности для образования и самообразования (в том числе и материальные)	1	2	3	4	5
30	Принадлежность к организациям, в которых есть люди со сходными интересами (церковь, клубы, спортивные организации и т. п.)	1	2	3	4	5

2. Оценка приобретений. Пожалуйста, оцените степень выраженности ощущений ваших приобретений за последние полгода (год, два) по каждому перечисленному ниже пункту. Ваши ответы в баллах внесите в бланк для ответов «приобретения».

№ п/п	За последние полгода (год) я приобрел(а)...	Степень переживаний				
		нет	низкая	средняя	сильная	очень сильная
1	Ощущение, что я успешен	1	2	3	4	5
2	Возможность нормально высыпаться	1	2	3	4	5
3	Возможность хорошо одеваться	1	2	3	4	5
4	Ощущение, что я нужен другим людям	1	2	3	4	5
5	Стабильность в семье	1	2	3	4	5
6	Чувство гордости за себя (свои успехи и достижения)	1	2	3	4	5
7	Уверенность, что я достигаю своих целей	1	2	3	4	5
8	Хорошие отношения с близкими родственниками (супругой/ом, детьми, родителями)	1	2	3	4	5
9	Важные бытовые предметы	1	2	3	4	5
10	Уверенность в том, что мое будущее зависит от меня	1	2	3	4	5
11	Собственное здоровье	1	2	3	4	5
12	Жилищные условия, необходимые для достойной жизни в современных социальных условиях	1	2	3	4	5
13	Чувство оптимизма	1	2	3	4	5
14	Возможность здорового и полноценного питания	1	2	3	4	5
15	Ощущение стабильности своей работы	1	2	3	4	5
16	Уверенность, что я контролирую события моей жизни	1	2	3	4	5
17	Признание моих	1	2	3	4	5

	достижений со стороны значимых для меня людей					
18	Мои сбережения, вклады	1	2	3	4	5
19	Мотивацию (желание) что-то делать	1	2	3	4	5
20	Поддержку от коллег	1	2	3	4	5
21	Стабильный доход, достаточный для достойной жизни	1	2	3	4	5
22	Ощущение независимости	1	2	3	4	5
23	Дружбу (друзей)	1	2	3	4	5
24	Знание о том, куда я иду в жизни (смысла жизни)	1	2	3	4	5
25	Ощущение, что моя жизнь имеет значение	1	2	3	4	5
26	Положительное мнение о себе	1	2	3	4	5
27	Людей, на которых я мог бы опереться	1	2	3	4	5
28	Возможность получать медицинскую помощь при необходимости	1	2	3	4	5
29	Возможности для образования и самообразования (в том числе и материальные)	1	2	3	4	5
30	Принадлежность к организациям, в которых есть люди со сходными интересами (церковь, клубы, спортивные организации и т. п.)	1	2	3	4	5

Б 4 Опитувальник стратегій подолання стресових ситуацій (С. Хобфолла)**ОПРОСНИК ПО ПРЕОДОЛЕВАЮЩЕМУ ПОВЕДЕНИЮ**

1. В любых сложных ситуациях вы не сдаетесь.
2. Объединяетесь с другими людьми, чтобы вместе разрешить ситуацию.
3. Советуетесь с друзьями или близкими о том, что бы они сделали, оказавшись в вашем положении.
4. Вы всегда очень тщательно взвешиваете возможные варианты решений (лучше быть осторожным, чем подвергать себя риску).
5. Вы полагаетесь на свою интуицию.
6. Как правило, вы откладываете решение возникшей проблемы в надежде, что она разрешится сама.
7. Стараетесь держать все под контролем, хотя и не показываете этого другим.
8. Вы полагаете, что иногда необходимо действовать столь быстро и решительно, чтобы застать других врасплох.
9. Решая неприятные проблемы, выходите из себя и можете «наломать немало дров».
10. Когда кто-либо из близких поступает с вами несправедливо, Вы пытаетесь вести себя так, чтобы они не почувствовали, что вы расстроены или обижены.
11. Стараетесь помочь другим при решении ваших общих проблем.
12. Не стесняетесь при необходимости обращаться к другим за помощью или поддержкой.
13. Без необходимости не «выкладываетесь» полностью предпочитая экономить свои силы.
14. Вы часто удивляетесь, что наиболее правильным является то решение, которое первым пришло в голову.
15. Иногда предпочитаете заняться чем угодно, лишь бы забыть о неприятном деле, которое нужно делать.
16. Для достижения своих целей вам часто приходится «подыгрывать» другим или подстраиваться под других людей.
17. В определенных ситуациях вы ставите свои личные интересы превыше всего, даже если это пойдет во вред другим.
18. Как правило, препятствия для решения ваших проблем или достижения желаемого сильно выводят вас из себя, можно сказать, что они просто бесят вас.
19. Вы считаете, что в сложной ситуации лучше действовать самому, чем ждать, когда ее будут решать другие.
20. Находясь в трудной ситуации, вы раздумываете о том, как поступили бы в этом случае другие люди.
21. В трудные минуты для вас очень важна эмоциональная поддержка близких людей.

22. Считаете, что во всех случаях лучше «семь и более раз отмерить, прежде чем отрезать».

23. Вы часто проигрываете из-за того, что не полагаетесь на свои предчувствия.

24. Вы не тратите свою энергию на разрешение того, что, возможно, само по себе рассеется.

25. Позволяете другим людям думать, что они могут повлиять на вас, на самом деле – вы крепкий орешек и никому не позволяете манипулировать собой.

26. Считаете, что полезно демонстрировать свою власть и превосходство для укрепления собственного авторитета.

27. Вас можно назвать вспыльчивым человеком.

28. Вам бывает достаточно трудно ответить отказом на чьи-либо требования или просьбы.

29. Вы полагаете, что в критических ситуациях лучше действовать сообща с другими.

30. Вы считаете, что на душе может стать легче, если поделиться с другими своими переживаниями.

31. Ничего не принимаете на веру, так как полагаете, что в любой ситуации могут быть «подводные камни».

32. Ваша интуиция вас никогда не подводит.

33. В конфликтной ситуации убеждаете себя и других, что проблема «не стоит и выеденного яйца».

34. Иногда вам приходится немного манипулировать людьми (решать свои проблемы, невзирая на интересы других).

35. Бывает очень выгодно поставить другого человека в неловкое и зависимое положение.

36. Вы считаете, что лучше решительно и быстро дать отпор тем, кто не согласен с вашим мнением, чем «тянуть кота за хвост».

37. Вы легко и спокойно можете защищать себя от несправедливых действий со стороны других, в случае необходимости сказать «нет» в ситуации эмоционального давления.

38. Вы считаете, что общение с другими людьми обогатит ваш жизненный опыт.

39. Вы полагаете, что поддержка других людей очень помогает вам в трудных ситуациях.

40. В трудных ситуациях вы долго готовитесь и предпочитаете сначала успокоиться, а потом уже действовать.

41. В сложных ситуациях лучше следовать первому импульсу, чем долго взвешивать возможные варианты.

42. По возможности избегаете решительных действий, требующих большой напряженности и ответственности за последствия.

43. Для достижения своих заветных целей не грех немного полукавить.

44. Ищете слабости других людей и используете их со своей выгодой.

45. Грубость и глупость других людей часто приводят вас в ярость (выводят вас из себя).

46. Вы испытываете неловкость, когда вас хвалят или говорят комплименты.

47. Считаете, что совместные усилия с другими принесут больше пользы в любых ситуациях (при решении любых задач).

48. Вы уверены, что в трудных ситуациях вы всегда найдете понимание и сочувствие со стороны близких людей.

49. Вы полагаете, что во всех случаях нужно следовать принципу «тише едешь, дальше будешь».

50. Действие под влиянием первого порыва всегда хуже, чем трезвый расчет.

51. В конфликтных ситуациях предпочитаете найти какие-либо важные и неотложные дела, позволяя другим заняться решением проблемы или надеясь, что время все расставит на свои места.

52. Вы полагаете, что хитростью можно добиться порою больше, чем действуя на прямую.

53. Цель оправдывает средство.

54. В значимых и конфликтных ситуациях вы бываете агрессивным.

**Б 5. Багаторівневий особистісний опитувальник «Адаптивність»
(А. Маклакова, С. Чермяніна)**

1. Бывает, что я сержусь.
2. Обычно по утрам я просыпаюсь свежим и отдохнувшим.
3. Сейчас я примерно также работоспособен, как и всегда.
4. Судьба определенно несправедлива ко мне.
5. Запоры у меня бывают очень редко.
6. Временами мне очень хотелось покинуть свой дом.
7. Временами у меня бывают приступы смеха или плача, с которыми я никак не могу справиться.
8. Мне кажется, что меня никто не понимает.
9. Считаю, что, если кто-то причинил мне зло я должен ему ответить тем же.
10. Иногда мне в голову приходят такие нехорошие мысли, что лучше о них никому не рассказывать.
11. Мне бывает трудно сосредоточиться на какой либо задачи или работе.
12. У меня бывают очень странные и необычные переживания.
13. У меня отсутствовали неприятности из-за моего поведения.
14. В детстве я одно время совершал мелкие кражи.
15. Бывает, у меня появляется желание ломать или крушить все вокруг.
16. Бывало, что я целыми днями или даже неделями ничего не мог делать, потому, что никак не мог заставить себя взяться за работу.
17. Сон у меня прерывистый и беспокойный.
18. Моя семья относится с неодобрением к той работе, которую я выбрал.
19. Бывали случаи, что я не сдерживал своих обещаний.
20. Голова у меня болит часто.
21. Раз в неделю или чаще я без всякой видимой причины внезапно ощущаю жар во всем теле.
22. Было бы хорошо, если бы все законы отменили.
23. Состояние моего здоровья почто такое же, как у большинства моих знакомых (не хуже).
24. Встречая на улице своих знакомых или школьных друзей, с которыми я давно не виделся, я предпочитаю проходить мимо, если они со мной не заговаривают первыми.
25. Большинству людей, которые меня знают я нравлюсь.
26. Я человек общительный.
27. Иногда я так настаиваю на своем, что люди теряют терпение.
28. Большую часть времени настроение у меня подавленное.
29. Теперь мне трудно надеяться на то, что я чего-нибудь добьюсь в жизни.
30. У меня мало уверенности в себе.
31. Иногда я говорю неправду.
32. Обычно я считаю, что жизнь – стоящая штука.
33. Я считаю, что большинство людей способны солгать, чтобы продвинуться по службе.

34. Я охотно принимаю участие в собраниях и других общественных мероприятиях.
35. Я ссорюсь с членами моей семьи очень редко.
36. Иногда я сильно испытываю желание нарушить правила приличия или кому-нибудь навредить.
37. Самая трудная борьба для меня – это борьба с самим собой.
38. Мышечные судороги или подергивания у меня бывают крайне редко (или почти не бывают).
39. Я довольно безразличен к тому, что со мной будет.
40. Иногда, когда я себя неважно чувствую, я бываю раздражительным.
41. Большую часть времени у меня такое чувство, что я сделал что-то не то, или даже что-то плохое.
42. Некоторые люди до того любят командовать, что меня так и тянет делать все наперекор, даже если я знаю, что они правы.
43. Я часто считаю себя обязанным отстаивать то, что нахожу справедливым.
44. Моя речь сейчас такая же как всегда (не быстрее ни медленнее, нет хрипоты).
45. Я считаю, что моя семейная жизнь такая же хорошая, как и у большинства моих знакомых.
46. Меня ужасно задевает, когда меня критикуют или ругают.
47. Иногда у меня бывает такое чувство, что я просто должен нанести повреждения себе или кому-нибудь другому.
48. Мое поведение в значительной мере определяется обычаями тех, кто меня окружает.
49. В детстве у меня была такая компания, где все старались стоять друг за друга.
50. Иногда меня так и подмывает с кем-нибудь затеять драку.
51. Бывало, что я говорил о вещах, в которых не разбираюсь.
52. Обычно я засыпаю спокойно и меня не тревожат никакие мысли.
53. Последние несколько лет я чувствую себя хорошо.
54. У меня никогда не было ни припадков, ни судорог.
55. Сейчас мой вес постоянен (я ни хуюею и ни полнею).
56. Я считаю, что меня часто наказывали не заслужено.
57. Я легко плачу.
58. Я мало устаю.
59. Я был бы довольно спокоен, если бы у кого из моей семьи были неприятности из-за нарушения закона.
60. С моим рассудком творится что-то неладное.
61. Чтобы скрыть свою застенчивость, мне приходится затрачивать большие усилия.
62. Приступы головокружения у меня бывают очень редко (или почти не бывают).
63. Меня беспокоят сексуальные (половые) вопросы.
64. Мне трудно поддерживать разговор с людьми, с которыми я только что познакомился.

65. Когда я пытаюсь что-то сделать, то часто замечаю, что у меня дрожат руки.
66. Руки у меня такие же ловкие и проворные как и прежде.
67. Большую часть времени я испытываю общую слабость.
68. Иногда когда я смущен, я сильно потею, и меня это раздражает.
69. Бывает, что я откладываю на завтра то, что должен сделать сегодня.
70. Думаю, что я человек обреченный.
71. Бывали случаи, что мне было трудно удерживаться от того, что бы что-нибудь не стащить у кого либо или где-нибудь, например в магазине.
72. Я злоупотреблял спиртными напитками.
73. Я часто о чем-нибудь тревожусь.
74. Мне бы хотелось членом нескольких кружков или обществ.
75. Я редко задыхаюсь и у меня не бывает сильных сердцебиений.
76. Всю свою жизнь я строго следую принципам, основанным на чувстве долга.
77. Случалось, что я препятствовал или поступал наперекор людям, просто из принципа, а не по тому, что дело было действительно важным.
78. Если мне не грозит штраф и машин по близости нет, я могу перейти улицу там, где мне хочется, а не там где положено.
79. Я всегда был не зависим и свободным от контроля со стороны семьи.
80. У меня бывали периоды такого сильного беспокойства, что я даже не мог усидеть на месте.
81. Зачастую мои поступки неправильно истолковывались.
82. Мои родители (и или) другие члены моей семьи придираются ко мне больше чем надо.
83. Кто-то управляет моими мыслями.
84. Люди равнодушны и безразличны к тому, что с тобой случится.
85. Мне нравится быть в компании, где все подшучивают друг над другом.
86. В школе я усваивал материал медленнее, чем другие.
87. Я вполне уверен в себе.
88. Никому не доверять – самое безопасное.
89. раз в неделю или чаще я бываю очень возбужденным и взволнованным.
90. Когда я нахожусь в компании мне трудно найти подходящую тему для разговора.
91. Мне легко заставить других людей бояться меня, и иногда я это делаю ради забавы.
92. В игре я предпочитаю выигрывать.
93. Глупо осуждать человека, обманувшего того, кто сам позволяет себя обманывать.
94. Кто-то пытается воздействовать на мои мысли.
95. Ежедневно я выпиваю много воды.
96. Счастливее всего я бываю, когда остаюсь один.
97. Я возмущаюсь каждый раз, когда узнаю, что преступник по какой-то причине остался безнаказанным.

98. В моей жизни был один или несколько случаев, когда я чувствовал, что кто-то посредством гипноза заставляет меня совершать те или иные поступки.
99. Я очень редко заговариваю с людьми первым.
100. У меня никогда не было столкновения с законом.
101. Мне приятно иметь среди своих знакомых значительных людей, это как бы придает мне вес в собственных глазах.
102. Иногда без всякой причины у меня вдруг наступают периоды необычной веселости.
103. Жизнь для меня почти всегда связана с напряжениям.
104. В школе мне было очень трудно говорить перед классом.
105. Люди проявляют по отношению ко мне столько сочувствия и симпатии, сколько я заслуживаю.
106. Я отказываюсь играть в некоторые игры, потому что это у меня плохо получается.
107. Мне кажется, что я завожу друзей с такой же легкостью, как и другие.
108. Мне неприятно, когда вокруг меня люди.
109. Как правило, мне не везет.
110. Меня легко привести в замешательство.
111. Некоторые из членов моей семьи совершали поступки, которые меня пугали.
112. Иногда у меня бывают приступы смеха или плача, с которыми я никак не могу справиться.
113. Мне бывает трудно приступить к выполнению нового задания, или начать новое дело.
114. Если бы люди не были настроены против меня я достиг бы в жизни гораздо большего.
115. Мне кажется, что меня никто не понимает.
116. Среди моих знакомых есть люди, которые мне не нравятся.
117. Я легко теряю терпение с людьми.
118. Часто в новой обстановке я испытываю чувство тревоги.
119. Часто мне хочется умереть.
120. Иногда я бываю так возбужден, что мне бывает трудно заснуть.
121. Часто я перехожу на другую сторону улицы, что бы избежать встречи с тем, кого я увидел.
122. Бывало, что я бросал начатое дело, так как боялся, что не справлюсь с ним.
123. Почти каждый день случается что-нибудь, что пугает меня.
124. Даже среди людей я обычно чувствую себя одиноким.
125. Я убежден, что существует лишь одно единственное правильное понимание смысла жизни.
126. В гостях я чаще сижу где-нибудь в стороне или разговариваю с кем-нибудь одним, чем принимаю участие в общих развлечениях.
127. Мне часто говорят, что я вспыльчив.
128. Бывает, что я с кем-нибудь посплетничаю.

129. Часто мне бывает неприятно, когда я пытаюсь предостеречь от ошибок, а меня понимают неправильно.
130. Я часто обращаюсь к людям за советом.
131. Часто, даже тогда, когда для меня складывается все хорошо, я чувствую, что мне все безразлично.
132. Меня довольно трудно вывести из себя.
133. Когда я пытаюсь указать людям на их ошибки ли помочь, они часто понимают меня неправильно.
134. Обычно я спокоен и меня не легко вывести из душевного равновесия.
135. Я заслуживаю сурового наказания за свои поступки.
136. Мне свойственно так сильно переживать свои разочарования, что я не могу заставить себя не думать о них.
137. Временами мне кажется, что я ни на что не пригоден.
138. Бывало, что при обсуждении некоторых вопросов я, особо не задумываясь, соглашался с мнением других.
139. Меня весьма беспокоят всевозможные несчастья.
140. Мои убеждения и взгляды непоколебимы.
141. Я думаю, что можно, не нарушая закон, попытаться найти в нем лазейку.
142. Есть люди, которые мне настолько неприятны, что я в глубине души радуюсь, когда они получают нагоняй за что-нибудь.
143. У меня бывали периоды, когда из-за волнения терял сон.
144. Я посещаю всевозможные общественные мероприятия, потому, что это позволяет мне побывать среди людей.
145. Можно простить людям нарушение тех правил, которые они считают неразумными.
146. У меня есть дурные привычки, которые настолько сильны, что бороться с ними просто бесполезно.
147. Я охотно знакомлюсь с новыми людьми.
148. Бывает, что неприличное или даже непристойная шутка вызывает у меня смех.
149. Если дело идет у меня плохо, то мне сразу хочется все бросить.
150. Я предпочитаю действовать согласно собственным планам, а не следовать указаниям других.
151. Люблю, что бы окружающие знали мою точку зрения.
152. Если я плохого мнения о человеке или даже презираю его, я мало стараюсь скрыть это от него.
153. Я человек нервный и легко возбудимый.
154. Все у меня получается плохо, не так как надо.
155. Будущее кажется мне безнадежным.
156. Люди довольно легко могут изменить мое мнение, даже если до этого оно казалось мне окончательным.
157. Несколько раз в неделю у меня бывает такое чувство, что должно случится что-то страшное.
158. Большую часть времени я чувствую себя усталым.
159. Я люблю бывать на вечерах и просто в компаниях.

160. Я стараюсь уклониться от конфликтов и затруднительных положений.
161. Меня очень раздражает то, что я забываю, куда кладу вещи.
162. Приключенческие рассказы мне нравятся больше, чем рассказы о любви.
163. Если я захочу сделать что-то, что окружающие считают, что этого делать не стоит, я могу легко отказаться от своих намерений.
164. Глупо осуждать людей, которые стремятся ухватить от жизни все, что могут.
165. Мне безразлично, что обо мне думают другие.

**Б 6. Опитувальник рівня суб'єктивного контролю Дж. Роттера (адаптація
Є. Бажина, Є. Голинкіна, А. Еткінда)**

Тестовий матеріал.

1. Продолжение по службе больше зависит от удачного стечения обстоятельств, чем от способностей и усилий человека.
2. Большинство разводов происходит оттого, что люди не захотели приспособиться друг к другу.
3. Болезнь – дело случая; если уж суждено заболеть, то ничего не поделаешь.
4. Люди оказываются одинокими из-за того, что сами не проявляют интереса и дружелюбия к окружающим.
5. Осуществление моих желаний часто зависит от меня.
6. Бесплезно предпринимать усилия для того, чтобы завоевать симпатию других людей.
7. Внешние обстоятельства – родители и благосостояние – влияют на семейное счастье не меньше, чем отношения супругов.
8. Я часто чувствую, что мало влияю на то, что происходит со мной.
9. Как правило, руководство оказывается более эффективным, когда полностью контролирует действия подчинённых, а не полагается на их самостоятельность.
10. Мои отметки в школе часто зависели от случайных обстоятельств (например, от настроения учителя), чем от моих собственных усилий.
11. Когда я строю планы, то я, в общем, верю, что смогу осуществить их.
12. То, что многим людям кажется удачей или везением, на самом деле является результатом долгих целенаправленных усилий.
13. Думаю, что правильный образ жизни может больше помочь здоровью, чем врачи и лекарства.
14. Если люди не подходят друг другу, то, как бы они не старались, наладить семейную жизнь они все равно не смогут.
15. То хорошее, что я делаю, обычно бывает по достоинству оценено другими.
16. Дети вырастают такими, какими их воспитывают родители.
17. Думаю, что случай или судьбы не играют важной роли в моей жизни.
18. Я стараюсь не планировать далеко вперёд, потому что многое зависит от того, как сложатся обстоятельства.
19. Мои отметки в школе больше всего зависели от моих усилий и степени подготовленности.
20. В семейных конфликтах я чаще чувствую вину за собой, чем за противоположной стороной.
21. Жизнь большинства людей зависит от стечения обстоятельств.
22. Я предпочитаю такое руководство, при котором можно самостоятельно определять, что и как делать.
23. Думаю, что мой образ жизни ни в коей мере не является причиной моих болезней.
24. Как правило, именно неудачное стечение обстоятельств мешает людям добиться успеха в своём деле.

25. В конце концов, за плохое управление организацией ответственны сами люди, которые в ней работают.
26. Я часто чувствую, что ничего не могу изменить в сложившихся отношениях в семье.
27. Если я очень захочу, то смогу расположить к себе почти любого.
28. На подрастающее поколение влияет так много разных обстоятельств, что усилия родителей по их воспитанию часто оказываются бесполезными.
29. То, что со мной случается, - это дело моих собственных рук.
30. Трудно бывает понять, почему руководители поступают так, а не иначе.
31. Человек, который не смог добиться успеха в своей работе, скорее всего не проявил достаточно усилий.
32. Чаще всего я могу добиться от членов моей семьи того, что я хочу.
33. В неприятностях и неудачах, которые были в моей жизни, чаще были виноваты другие люди, чем я сам.
34. Ребёнка всегда можно уберечь от простуды.
35. В сложных обстоятельствах я предпочитаю подождать, пока проблемы разрешатся сами собой.
36. Успех является результатом упорной работы и мало зависит от случая или везения.
37. Я чувствую, что от меня больше, чем от кого бы то ни было, зависит счастье моей семьи.
38. Мне всегда было трудно понять, почему я нравлюсь одним людям и не нравлюсь другим.
39. Я всегда предпочитаю принять решение и действовать самостоятельно, а не надеяться на помощь других людей или на судьбу.
40. К сожалению, заслуги человека часто остаются непризнанными, несмотря на все его старания.
41. В семейной жизни бывают такие ситуации, которые невозможно разрешить даже при самом сильном желании.
42. Способные люди, не сумевшие реализовать свои возможности, должны винить в этом только самих себя.
43. Многие мои успехи были возможны только благодаря помощи других людей.
44. Большинство неудач в моей жизни произошло от неумения, незнания или лени и мало что зависело от везения или невезения.

16PF – опросник.

Инструкция.

Перед Вами ряд вопросов, которые помогут определить некоторые свойства Вашей личности. Здесь не может быть ответов «правильных» или «ошибочных». Люди различны, и каждый может высказать свое мнение. Старайтесь отвечать искренне и точно.

Отвечая на каждый вопрос, Вы должны выбрать один из трёх предлагаемых Вам ответов – тот, который в наибольшей степени соответствует Вашим взглядам, Вашему мнению о себе. Отвечать надо следующим образом: в соответствующей клеточке на бланке для ответов поставьте отчётливый крестик (левая клеточка соответствует ответу «а», средняя – ответу «в», а клеточка справа – ответу «с»).

В САМОМ ВОПРОСНИКЕ НИЧЕГО НЕ ПИШИТЕ И НЕ ПОДЧЕРКИВАЙТЕ!

Если Вам что-нибудь неясно, спросите экспериментатора. Когда будете отвечать на вопросы, всё время помните четыре следующих правила:

5. НЕ НУЖНО МНОГО ВРЕМЕНИ ТРАТИТЬ НА ОБДУМЫВАНИЕ ОТВЕТОВ. ДАВАЙТЕ ТОТ ОТВЕТ, КОТОРЫЙ ПЕРВЫМ ПРИХОДИТ ВАМ В ГОЛОВУ.

Конечно, вопросы часто будут сформулированы не так, подробно, как Вам хотелось бы. В таком случае, отвечая, старайтесь представить «среднюю», наиболее типичную ситуацию, которая соответствует смыслу вопроса, и на основе этого выбирайте ответ. Отвечать надо как можно точнее, но не слишком медленно, приблизительно 5-6 вопросов за минуту. Вы должны затратить на все ответы не более 30 мин.

6. СТАРАЙТЕСЬ НЕ ПРИБЕГАТЬ СЛИШКОМ ЧАСТО К ПРОМЕЖУТОЧНЫМ, НЕОПРЕДЕЛЁННЫМ ОТВЕТАМ, ТИПА «НЕ ЗНАЮ», «НЕЧТО СРЕДНЕЕ» И Т.П.

7. ОБЯЗАТЕЛЬНО ОТВЕЧАЙТЕ НА ВСЕ ВОПРОСЫ ПОДРЯД, НИЧЕГО НЕ ПРОПУСКАЯ.

Возможно, некоторые вопросы окажутся для Вас не очень подходящими, но и в этом случае постарайтесь найти наилучший ответ, наиболее типичный. Некоторые вопросы могут показаться личными, но Вы можете быть уверены, что Ваши ответы не будут разглашены. Ответы могут быть расшифрованы только с помощью специального «ключа», который находится у экспериментатора. Причём, ответы на каждый отдельный вопрос не будут просматриваться: нас интересует только обобщённые показатели.

8. ОТВЕЧАЙТЕ ЧЕСТНО И ИСКРЕННЕ.

Не старайтесь произвести хорошее впечатление своими ответами, они соответствуют действительности. В этом случае:

Вы сможете лучше узнать себя;

очень можете нам в нашей работе – заранее благодарим Вас за помощь в обработке методики.

16PF – опросник.

Инструкция.

Перед Вами ряд вопросов, которые помогут определить некоторые свойства Вашей личности. Здесь не может быть ответов «правильных» или «ошибочных». Люди различны, и каждый может высказать свое мнение. Старайтесь отвечать искренне и точно.

Отвечая на каждый вопрос, Вы должны выбрать один из трёх предлагаемых Вам ответов – тот, который в наибольшей степени соответствует Вашим взглядам, Вашему мнению о себе. Отвечать надо следующим образом: в соответствующей клеточке на бланке для ответов поставьте отчётливый крестик (левая клеточка соответствует ответу «а», средняя – ответу «в», а клеточка справа – ответу «с»).

В САМОМ ВОПРОСНИКЕ НИЧЕГО НЕ ПИШИТЕ И НЕ ПОДЧЕРКИВАЙТЕ!

Если Вам что-нибудь неясно, спросите экспериментатора. Когда будете отвечать на вопросы, всё время помните четыре следующих правила:

1. НЕ НУЖНО МНОГО ВРЕМЕНИ ТРАТИТЬ НА ОБДУМЫВАНИЕ ОТВЕТОВ. ДАВАЙТЕ ТОТ ОТВЕТ, КОТОРЫЙ ПЕРВЫМ ПРИХОДИТ ВАМ В ГОЛОВУ.

Конечно, вопросы часто будут сформулированы не так, подробно, как Вам хотелось бы. В таком случае, отвечая, старайтесь представить «среднюю», наиболее типичную ситуацию, которая соответствует смыслу вопроса, и на основе этого выбирайте ответ. Отвечать надо как можно точнее, но не слишком медленно, приблизительно 5-6 вопросов за минуту. Вы должны затратить на все ответы не более 30 мин.

2. СТАРАЙТЕСЬ НЕ ПРИБЕГАТЬ СЛИШКОМ ЧАСТО К ПРОМЕЖУТОЧНЫМ, НЕОПРЕДЕЛЁННЫМ ОТВЕТАМ, ТИПА «НЕ ЗНАЮ», «НЕЧТО СРЕДНЕЕ» И Т.П.

3. ОБЯЗАТЕЛЬНО ОТВЕЧАЙТЕ НА ВСЕ ВОПРОСЫ ПОДРЯД, НИЧЕГО НЕ ПРОПУСКАЯ.

Возможно, некоторые вопросы окажутся для Вас не очень подходящими, но и в этом случае постарайтесь найти наилучший ответ, наиболее типичный. Некоторые вопросы могут показаться личными, но Вы можете быть уверены, что Ваши ответы не будут разглашены. Ответы могут быть расшифрованы только с помощью специального «ключа», который находится у экспериментатора. Причём, ответы на каждый отдельный вопрос не будут просматриваться: нас интересует только обобщённые показатели.

4. ОТВЕЧАЙТЕ ЧЕСТНО И ИСКРЕННЕ.

Не старайтесь произвести хорошее впечатление свои ми ответами, они должны соответствовать действительности. В этом случае:

Вы сможете лучше узнать себя;

очень можете нам в нашей работе – заранее благодарим Вас за помощь в обработке методики.

Б 7. Методика**многофакторного исследования личности Р.Кеттелла (№ 105).**

1. Я думаю, что моя память сейчас лучше, чем была раньше.
а) да в) трудно сказать с) нет
2. Я бы вполне мог жить один, вдали от людей.
а) да в) иногда с) нет
3. Если бы я сказал, что небо находится «внизу» и что зимой «жарко», я должен был бы назвать преступника:
а) бандитом в) святым с) тучей
4. Когда я ложусь спать, я:
а) засыпаю быстро в) нечто среднее с) засыпаю с трудом
5. Если бы я вёл машину по дороге, где много других автомобилей, я предпочёл бы:
а) пропустить вперёд большинство машин
в) не знаю
с) обогнать все идущие впереди машины
6. В компании предоставляю другим шутить и рассказывать всякие истории.
а) да в) иногда с) нет
7. Мне важно, чтобы во всём, что меня окружает, не было беспорядка.
а) верно в) трудно сказать с) неверно
8. Большинство людей, с которыми я бываю в компаниях, несомненно, рады меня видеть.
а) да в) иногда с) нет
9. Я бы скорее занимался:
а) фехтованием и танцами
в) затрудняюсь сказать
с) борьбой и баскетболом
10. Меня забавляет, что то, что люди делают, совсем не похоже на то, что они потом рассказывают об этом.
а) да в) иногда с) нет
11. Читая о каком-либо происшествии, я интересуюсь всеми подробностями.
а) всегда в) иногда с) редко
12. Когда друзья подшучивают надо мной, я обычно смеюсь со всеми и вовсе не обижаюсь.
а) верно в) не знаю с) неверно
13. Если мне кто-нибудь нагрубит, я могу быстро забыть об этом.
а) верно в) не знаю с) неверно
14. Мне больше нравится придумывать новые способы в выполнении какой-либо работы, чем придерживаться испытанных приёмов.
а) верно в) не знаю с) неверно
15. Когда я планирую что-нибудь, я предпочитаю делать это самостоятельно, без чьей-либо помощи.
а) верно в) иногда с) нет

16. Я думаю, что я менее чувствительный и легко возбудимый, чем большинство людей.
а) верно в) затрудняюсь ответить с) неверно
17. Меня раздражают люди, которые не могут быстро принимать решения.
а) верно в) не знаю с) неверно
18. Иногда, хотя и кратковременно, у меня возникало чувство раздражения по отношению к моим родителям.
а) да в) не знаю с) нет
19. Я скорее раскрыв бы свои сокровенные мысли:
а) моим хорошим друзьям
в) не знаю
с) в своём дневнике
20. Я думаю, что слово, противоположное по смыслу противоположности слова «неточный» - это:
а) небрежный
в) тщательный
с) приблизительный
21. У меня всегда хватает энергии, когда мне это необходимо.
а) да в) трудно сказать с) нет
22. Меня больше раздражают люди, которые:
а) своими грубыми шутками вгоняют людей в краску
в) затрудняюсь ответить
с) создают неудобства для меня, опаздывая на условленную встречу
23. Мне очень нравится приглашать гостей и развлекать их.
а) верно в) не знаю с) неверно
24. Я думаю, что:
а) не всё надо делать одинаково тщательно
в) затрудняюсь ответить
с) любую работу следует выполнять тщательно, если Вы за неё взялись
25. Мне всегда приходится преодолевать смущение.
а) да в) возможно с) нет
26. Мои друзья чаще:
а) советуются со мной в) делают то и другое поровну
с) дают мне советы
27. Если приятель обманывает меня в мелочах, я скорее предпочитаю сделать вид, что не заметил этого, чем разоблачить его.
а) да в) иногда с) нет
28. Мне нравится друг:
а) интересы которого имеют деловой и практический характер
в) не знаю
с) который отличается глубоко продуманными взглядами на жизнь
29. Я не могу равнодушно слушать, как другие люди высказывают идеи, противоположные тем, в которые я твёрдо верю.
а) верно в) затрудняюсь ответить с) неверно
30. Меня волнуют мои прошлые поступки и ошибки.

- а) да в) не знаю с) нет
31. Если бы я одинаково умел и то и другое, то я бы предпочёл:
а) играть в шахматы в) трудно сказать с) играть в городки
32. Мне нравятся общительные, компанейские люди.
а) да в) не знаю с) нет
33. Я настолько осторожен и практичен, что со мной случается меньше неприятных неожиданностей, чем с другими людьми.
а) да в) трудно сказать с) нет
34. Я могу забыть о своих заботах и обязанностях, когда мне это необходимо.
а) да в) иногда с) нет
35. Мне бывает трудно признать, что я не прав.
а) да в) иногда с) нет
36. На предприятии мне было бы интереснее:
а) работать с машинами и механизмами и участвовать в основном производстве
в) трудно сказать
с) беседовать с людьми, занимаясь общественной работой
37. Какое слово не связано с двумя другими?
а) кошка в) близко с) солнце
38. То, что в некоторой степени отвлекает моё внимание:
а) раздражает меня в) нечто среднее
с) не беспокоит меня совершенно
39. Если бы у меня было много денег, то я:
а) позаботился бы о том, чтобы не вызывать к себе зависти в) не знаю
с) жил бы, не стесняя себя ни в чём
40. Худшее наказание для меня:
а) тяжёлая работа в) не знаю
с) быть запертым в одиночестве
41. Люди должны больше, чем они делают это сейчас, требовать соблюдения законов морали.
а) да в) иногда с) нет
42. Мне говорили, что ребёнком я был:
а) спокойным и любил оставаться один
в) не знаю с) живым и подвижным
43. Мне нравилась бы практическая повседневная работа с различными установками и машинами.
а) да в) не знаю с) нет
44. Я думаю, что большинство свидетелей говорят правду, даже если это не легко для них.
а) да в) трудно сказать с) нет
45. Иногда я не решаюсь проводить в жизнь свои идеи, потому что они кажутся мне неосуществимыми.
а) верно в) затрудняюсь ответить с) неверно

46. Я стараюсь смеяться над шутками не так громко, как это делает большинство людей.
а) верно в) не знаю с) неверно
47. Я никогда не чувствую себя таким несчастным, что хочется плакать.
а) верно в) не знаю с) неверно
48. В музыке я наслаждаюсь:
а) маршами в исполнении военных оркестров
в) не знаю с) скрипичным соло
49. Я бы скорее предпочёл провести два летних месяца:
а) в деревне с одним или двумя друзьями
в) затрудняюсь сказать
с) возглавляя группу в туристическом лагере
50. Усилия, затраченные на составление планов:
а) никогда не лишние в) трудно сказать с) не стоят этого
51. Необдуманные поступки и высказывания моих приятелей в мой адрес не обижают и не огорчают меня.
а) верно в) не знаю с) неверно
52. Когда мне всё удается, я нахожу эти дела лёгкими.
а) всегда в) иногда с) редко
53. Я предпочёл бы скорее работать:
а) в учреждении, где мне пришлось бы руководить людьми и всё время быть среди них в) затрудняюсь ответить
с) архитектором, который в тихой комнате разрабатывает свой проект
54. Дом так относится к комнате, как дерево:
а) к лесу в) к растению с) к листу
55. То, что я делаю, у меня не получается:
а) редко в) иногда с) часто
56. В большинстве дел я:
а) предпочитаю рискнуть в) не знаю
с) предпочитаю действовать наверняка
57. Вероятно, некоторые люди считают, что я слишком много говорю.
а) скорее это так в) не знаю с) думаю, что нет
58. Мне больше нравится человек:
а) большого ума, будь он даже ненадёжен и непостоянен
в) трудно сказать
с) со средними способностями, но зато умеющий противостоять всяким соблазнам
59. Я принимаю решения:
а) быстрее, чем многие люди в) не знаю
с) медленнее, чем большинство людей
60. На меня большее впечатление производят:
а) мастерство и изящество в) трудно сказать
с) сила и мощь
61. Я считаю, что я человек, склонный к сотрудничеству.
а) да в) нечто среднее с) нет

77. Если бы я мог перенестись в прошлое, я бы больше хотел встретиться с:
а) Колумбом в) не знаю с) Пушкиным
78. Я вынужден удерживать себя от того, чтобы не улаживать чужие дела.
а) да в) иногда с) нет
79. Работая в магазине, я предпочёл бы:
а) оформлять витрины в) не знаю с) быть кассиром
80. Если люди плохо обо мне думают, я не стараюсь переубедить их, я продолжаю поступать так, как считаю нужным.
а) да в) трудно сказать с) нет
81. Если я вижу, что мой старый друг холоден со мной и избегает меня, я обычно:
а) сразу же думаю: «У него плохое настроение» в) не знаю
с) беспокоюсь о том, какой неверный поступок я совершил
82. Все несчастья происходят из-за людей:
а) которые стараются во всё внести изменения, хотя уже существуют удовлетворительные способы решения этих вопросов
в) не знаю
с) которые отвергают новые, многообещающие предложения
83. Я получаю большое удовольствие, рассказывая местные новости.
а) да в) иногда с) нет
84. Аккуратные, требовательные люди не уживаются со мной.
а) верно в) иногда с) неверно
85. Мне кажется, что я менее раздражительный, чем большинство людей.
а) верно в) не знаю с) неверно
86. Я могу легче не считаться с другими людьми, чем они со мной.
а) верно в) иногда с) неверно
87. Бывает, что всё утро я не хочу ни с кем разговаривать.
а) часто в) иногда с) никогда
88. Если стрелки часов встречаются ровно через каждые 65 минут, отмеренных по точным часам, то эти часы:
а) отстают в) идут правильно с) спешат
89. Мне бывает скучно:
а) часто в) иногда с) редко
90. Люди говорят, что мне нравится делать всё своим оригинальным способом.
а) верно в) иногда с) неверно
91. Я считаю, что нужно избегать излишних волнений, потому что они утомительны.
а) да в) иногда с) нет
92. Дома, в свободное время, я:
а) болтаю и отдыхаю в) затрудняюсь ответить
с) занимаюсь интересующими меня делами
93. Я робко и осторожно отношусь к завязыванию дружеских отношений с новыми людьми.
а) да в) иногда с) нет

94. Я считаю, что то, что люди говорят стихами, можно также точно выразить прозой.
а) да в) иногда с) нет
95. Я подозреваю, что люди, с которыми я нахожусь в дружеских отношениях, могут оказаться отнюдь не друзьями за моей спиной.
а) да, в большинстве случаев в) иногда с) нет, редко
96. Я думаю, что даже самые драматические события через год уже не оставляют в моей душе никаких следов.
а) да в) иногда с) нет
97. Я думаю, что было бы интереснее быть:
а) натуралистом и работать с растениями
в) не знаю
с) страховым агентом
98. Я подвержен беспричинному страху и отвращению по отношению к некоторым вещам, например к определённым животным, местам и т.д.
а) да в) иногда с) нет
99. Я люблю размышлять о том, как можно было бы улучшить мир.
а) да в) трудно сказать с) нет
100. Я предпочитаю игры:
а) где надо играть в команде или иметь партнёра
в) не знаю
с) где каждый играет сам за себя
101. Ночью мне снятся фантастические или нелепые сны.
а) да в) иногда с) нет
102. Если я остаюсь в доме один, то через некоторое время я ощущаю тревогу и страх.
а) да в) иногда с) нет
103. Я могу своим дружеским отношением ввести людей в заблуждение, хотя на самом деле они мне не нравятся.
а) да в) иногда с) нет
104. Какое слово не относится к двум другим?
а) думать в) видеть с) слышать
105. Если мать Марии является сестрой отца Александра, то кем является Александр по отношению к отцу Марии?
а) двоюродным братом в) племянником с) дядей

**Б 8. Методика определения толерантности к неопределенности
(С. Баднера)
БЛАНК МЕТОДИКИ**

№	Утверждение	Абсолютно не согласен	Не согласен	Скорее не согласен	Не знаю	Скорее согласен	Согласен	Абсолютно согласен
1.	Специалист, который не может дать четкий ответ, видимо, не слишком много знает.							
2.	Я бы хотел пожить за границей какое-то время.							
3.	Нет такой проблемы, которую нельзя решить.							
4.	Люди, которые подчинили свою жизнь расписанию, наверно лишают себя большинства радостей жизни.							
5.	Хорошая работа – это та, на которой всегда ясно, что нужно делать и как это нужно делать.							
6.	Интереснее заниматься сложной проблемой, чем решать простую.							
7.	В долговременной перспективе большего можно добиться, решая маленькие, простые проблемы, чем большие и сложные.							
8.	Часто наиболее интересные люди – это те, кто не боится быть оригинальным и непохожим на других.							
9.	Привычное всегда предпочтительнее незнакомого.							
10.	Люди, которые настаивают на ответе либо «да», либо «нет», просто не знают, насколько все на самом деле сложно.							
11.	Человек, который ведет ровную, размеренную жизнь без особых сюрпризов и неожиданностей, на самом деле должен быть благодарен судьбе.							
12.	Многие из наиболее важных решений основаны на неполной информации.							
13.	Я больше люблю вечеринки со знакомыми людьми, чем те, на которых большинство людей совершенно мне незнакомы.							
14.	Учителя и наставники, которые нечетко формулируют задания, дают шанс проявить инициативу и оригинальность.							
15.	Чем скорее мы придем к единым ценностям и идеалам, тем лучше.							
16.	Хороший учитель – это тот, кто заставляет тебя размышлять о твоём взгляде на вещи.							

Б 9. Самооценка личности.

Шифр _____

Бланк

Инструкции:

<i>A1</i>	<i>Качества</i>	<i>A2</i>
	Уступчивость	
	Смелость	
	Вспыльчивость	
	Настойчивость	
	Нервозность	
	Терпеливость	
	Увлекаемость	
	Пассивность	
	Холодность	
	Энтузиазм	
	Осторожность	
	Капризность	
	Медлительность	
	Нерешительность	
	Энергичность	
	Жизнерадостность	
	Мнительность	
	Упрямство	
	Беспечность	
	Застенчивость	

1-я инструкция:

«Прочтите внимательно все слова, характеризующие качества личности. Рассмотрите эти качества с точки зрения полезности, желательности, социальной значимости в Вашей профессии. Оцените каждое из них в пределах от 20 до 1 балла. Оценку «20» проставьте в графе A1 бланка слева от того качества, которое по Вашему мнению, является самым желательным, полезным, значимым; оценку «1» - слева от качества, которое менее всех желательно, полезно, значимо; оценки от «2» до «19» расположите в соответствии с Вашим отношением ко всем остальным качествам. Помните, ни одна оценка не должна повторяться.

Когда выполните 1-е задание, загните левую часть бланка с оценками таким образом, чтобы они не были видны».

2-я инструкция:

«В графе A2 справа отметьте оценкой «20» качество, которое, как Вы считаете, присуще Вам в наибольшей степени; оценкой «19» - качество, присущее Вам несколько меньше, и т.д.; наконец, оценкой «1» - качество, характерное для Вас в наименьшей степени. Помните, что оценки не должны повторяться».

Самооценка личности.

Шифр _____

Бланк

Инструкции:

<i>A1</i>	<i>Качества</i>	<i>A2</i>
	Уступчивость	
	Смелость	
	Вспыльчивость	
	Настойчивость	
	Нервозность	
	Терпеливость	
	Увлекаемость	
	Пассивность	
	Холодность	
	Энтузиазм	
	Осторожность	
	Капризность	
	Медлительность	
	Нерешительность	
	Энергичность	
	Жизнерадостность	
	Мнительность	
	Упрямство	
	Беспечность	
	Застенчивость	

1-я инструкция:

«Прочтите внимательно все слова, характеризующие качества личности. Рассмотрите эти качества с точки зрения полезности, желательности, социальной значимости в Вашей профессии. Оцените каждое из них в пределах от 20 до 1 балла. Оценку «20» проставьте в графе A1 бланка слева от того качества, которое по Вашему мнению, является самым желательным, полезным, значимым; оценку «1» - слева от качества, которое менее всех желательно, полезно, значимо; оценки от «2» до «19» расположите в соответствии с Вашим отношением ко всем остальным качествам. Помните, ни одна оценка не должна повторяться.

Когда выполните 1-е задание, загните левую часть бланка с оценками таким образом, чтобы они не были видны».

2-я инструкция:

«В графе A2 справа отметьте оценкой «20» качество, которое, как Вы считаете, присуще Вам в наибольшей степени; оценкой «19» - качество, присущее Вам несколько меньше, и т.д.; наконец, оценкой «1» - качество, характерное для Вас в наименьшей степени. Помните, что оценки не должны повторяться».

Б 10. МЕТОДИКА ОПРЕДЕЛЕНИЯ ИНДИВИДУАЛЬНОЙ МЕРЫ ВЫРАЖЕННОСТИ РЕФЛЕКСИВНОСТИ

Текст методики

1. Прочитав хорошую книгу, я всегда потом долгое время думаю о ней, хочется ее с кем-нибудь обсудить.
2. Когда меня друг неожиданно о чем-то спросят, я могу ответить первое, что пришло в голову.
3. Прежде чем снять трубку телефона, чтобы позвонить по делу я обычно мысленно планирую предстоящий разговор.
4. Совершив какой-то промах, я долго потом не могу отвлечься от мыслей о нем.
5. Когда я размышляю над чем-то или беседую с другим человеком, мне бывает интересно вдруг вспомнить, что послужило началом цепочки мыслей.
6. Приступая к трудному заданию, я стараюсь не думать о предстоящих трудностях.
7. Главное для меня – представить конечную цель своей деятельности, а детали имеют второстепенное значение.
8. Бывает, что я не могу понять, почему кто-либо недоволен мною.
9. Я часто ставлю себя на место другого человека.
10. Для меня важно в деталях представлять себе ход предстоящей работы.
11. Мне было бы трудно написать серьезное письмо, если бы я заранее не составил план.
12. Я предпочитаю действовать, а не размышлять над причинами своих неудач.
13. Я довольно легко принимаю решение относительно дорогой покупки.
14. Как правило, что-то задумав, я прокручиваю в голове свои замыслы, уточняя детали, рассматривая все варианты.
15. Я беспокоюсь о своем будущем.

16. Думаю, что во множестве ситуаций надо действовать быстро, руководствуясь первой пришедшей в голову мыслью.
17. Порой я принимаю необдуманные решения.
18. Закончив разговор, я бывает, продолжаю вести его мысленно, приводя все новые и новые аргументы в защиту своей точки зрения.
19. Если происходит конфликт, то, размышляя над тем, кто в нем виноват, я в первую очередь начинаю с себя.
20. Прежде чем принять решение, я всегда стараюсь все тщательно обдумать и взвесить.
21. У меня бывают конфликты от того, что я порой не могу предугадать, какого поведения ждут от меня окружающие.
22. Бывает, что, обдумывая разговор с другим человеком, я как бы мысленно веду с ним диалог.
23. Я стараюсь не задумываться над тем, какие мысли и чувства вызывают в других людях мои слова и поступки.
24. Прежде чем сделать замечание другому человеку я обязательно подумаю, в каких словах это лучше сделать, что его не обидеть.
25. Решая трудную задачу, я думаю над ней даже тогда, когда занимаюсь другими делами.
26. Если я с кем-то ссорюсь, то в большинстве случаев не считаю себя виноватым.
27. Редко бывает так, что я жалею о сказанном.

ДОДАТОК В, Г – статистичні дані – У ДВОХ ТОМАХ

ДОДАТОК Д

Таблиця 2.17

**Особливості прояву особистісно-поведінкових факторів у юристів із різним
стажем роботи**

Фактори	Вираженість факторів залежно від стажу роботи								
	Низький рівень			Середній рівень			Високий рівень		
	до 5 років	від 6 до 15 років	понад 15 років	до 5 років	від 6 до 15 років	понад 15 років	до 5 років	від 6 до 15 років	понад 15 років
Фактор MD адекватність самооцінки	0-4 балів - занижена самооцінка			6 балів - адекватна самооцінка			8-12 балів - завищена самооцінка		
	7,1	-	10,0	57,1	44,4	30,0	35,8	55,6	60,0
Фактор A сизотемія-афектотимія-	0-3 балів – скептицизм, відчуженість			4-7 балів – стриманість, критичність			8-12 балів – інтенсивне вираження афектів		
	-	2,8	-	21,4	27,7	40,0	78,6	69,5	60,0
Фактор B низький – високий інтелект	0-2 балів ригідність мислення			3-5 балів середній рівень інтелекту			6-8 балів абстрактність мислення		
	28,5	44,4	50,0	71,5	55,6	50,0	-	-	-
Фактор C емоційна нестійкість - емоційна стійкість	0-3 балів - емоційна нестійкість			4-7 балів - середній рівень емоційної стійкості			8-12 балів - емоційна стійкість		
	-	2,8	-	35,6	25,1	50,0	64,4	72,1	50,0
Фактор E покірність-домінантність	0-3 балів – м'якість, поступливість, тактовність			4-7 балів – конформність, покірність			8-12 балів – самостійність, незалежність, впертість		
	14,2	11,2	20,0	57,3	63,7	60,0	28,5	25,1	20,0
Фактор F стриманість - експресивність	0-3 балів - стриманість			4-7 балів - середній рівень стриманості та експресивності			8-12 балів - експресивність		
	21,4	13,9	5,0	57,2	72,1	60,0	21,4	14,0	35,0
Фактор G афективність - висока	0-4 балів - афективність			4-7 балів - середній рівень нормативності			8-12 балів – висока нормативність поведінки		

нормативність поведінки				поведінки					
	14,3	-	-	21,4	30,6	15,0	64,3	69,4	85,0
Фактор Н боязкість- сміливість	0-3 балів – емоційна стриманість, обережність			4-7 балів - середній рівень активності в соціальних контактах			8-12 балів – авантюрність, активність, сміливість		
	7,1	-	-	7,1	38,9	65,0	85,8	61,1	35,0
Фактор І жорсткість – чутливість	0-3 балів - жорсткість			4-7 балів - середній рівень жорсткості та чутливості			8-12 балів – чутливість		
	7,1	5,6	5,5	50,0	58,3	65,0	42,9	36,1	30,0
Фактор L довірливість – підозрілість	0-3 балів - довірливість			4-7 балів - середній рівень довірливості та підозрілості			8-12 балів – підозрілість		
	35,7	8,3	15,0	28,6	75,0	70,0	35,7	16,7	15,0
Фактор М практичність- мрійливість	0-3 балів – практичність			4-7 балів - середній рівень розвитку конкретного уявлення			8-12 балів – мрійливість		
	14,2	13,9	5,0	64,4	69,3	80,0	21,4	16,8	15,0
Фактор N відвертість - дипломатичність	0-3 балів - відвертість			4-7 балів - середній рівень відвертості та дипломатичності			8-12 балів – дипломатичність		
	21,4	22,3	10,0	71,4	66,6	80,0	7,2	12,1	10,0
Фактор O самовпевненість- тривожність	0-3 балів - самовпевненість			4-7 балів - середній рівень впевненості у собі			8-12 балів – тривожність		
	28,5	11,1	15,0	35,6	75,0	50,0	35,9	13,9	35,0
Фактор Q1 консерватизм - радикалізм	0-3 балів - консерватизм			4-7 балів - середній рівень розвитку аналітичного мислення			8-12 балів – радикалізм		
	14,2	2,8	-	71,6	55,5	70,0	14,2	41,7	30,0
Фактор Q2 конформізм - нонконформізм	0-3 балів - конформізм			4-7 балів - середній рівень самостійності та винахідливості			8-12 балів - нонконформізм		
	21,4	19,4	15,0	71,5	63,9	70,0	7,1	16,7	15,0
Фактор Q3 низький - високий самоконтроль	0-3 балів - низький самоконтроль			4-7 балів - середній рівень самоконтролю			8-12 балів - високий самоконтроль		
	-	2,8	-	35,7	50,0	35,0	64,3	47,2	65,0
Фактор Q4 розслабленість - напруженість	0-3 балів - розслабленість			4-7 балів - середній рівень розслаблення та напруження			8-12 балів – напруженість		
	28,6	19,4	45,0	42,9	63,9	55,0	28,5	16,7	-

ДОДАТОК Е**Матеріали програми психологічної корекції професійного вигорання юристів засобами екофасилітації****Е 1. Стимульний матеріал до розділу 3.*****Притча про каву***

Приходить учень до Вчителя й говорить:

«Учителю, я втопився, у мене таке важке життя, такі труднощі й проблеми, я увесь час пливу проти течії, у мене немає більше сил, ... що мені робити?»

Учитель замість відповіді поставив на вогонь три однакові ємкості з водою. В одну ємкість кинув моркву, в іншу – поклав яйце, а в третю – насипав зерна кави. Через якийсь час він вийняв з води моркву і яйце й налив у чашку каву з 3-ої ємкості.

«Що змінилося?» – запитав він учня.

«Яйце й морква зварилися, а зерна кави розчинилися у воді», – відповів учень.

«Ні, – сказав Учитель, – Це лише поверхневий погляд на речі. Подивися – тверда морква, побувавши в окропі, стала м'якою й податливою. Тендітне й рідке яйце стало твердим. Зовні вони не змінилися, вони лише змінили свою структуру під впливом однаково несприятливих обставин – окропу. Так і люди – сильні зовні можуть розклеїтися й стати слабкими там, де тендітні й ніжні лише твердіють і зміцнюють»

«А кава?» – запитав учень

«О! Це саме цікаве! Зерна кави повністю розчинилися в новому ворожому середовищі й змінили її – перетворили окріп у чудовий ароматний напій.

Є особливі люди, які не змінюються в силу обставин – вони змінюють самі обставини й перетворюють їх у щось нове й прекрасне, отримуючи користь і знання із ситуації».

Що робить вас щасливим?

Те, що робить нас щасливими, постійно міняється.

Коли нам було два роки від роду, ми були щасливі, одержавши в подарунок ляльку, іграшкову машинку, граючи в калюжі або досліджуючи комаху. Ми стали старшими й нашим щастям стало пограти у футбол. Пізніше щастя стало музикою, потім танцями, потім дружбою із представниками протилежної статі. Нарешті предмет нашого щастя придбав обриси автомобіля, потім власного житла, роботи, дружини або чоловіка. Потім ми стали знаходити щастя в дітях, а потім – у нагромадженні матеріальних засобів для забезпечення власного благополуччя.

*Для багатьох щастя означає бути прийнятим суспільством і оціненим іншими людьми. Одні для досягнення щастя можуть шукати впливу в суспільстві, інші – різних почуттєвих радостей. В одному можна бути впевненим: ніщо дотепер не дало нам **перманентного відчуття щастя**.*

Життя міняється. Таким чином, предмети, які дають відчуття щастя й задоволеності, також перетерплюють зміни, якщо ми це їм дозволяємо. Головна наша проблема полягає в тому, що ми прив'язуємося до предметів, які приносили нам щастя колись, і вважаємо, що вони будуть приносити нам щастя й далі. При цьому ми не ростемо, а залишаємося в застоюних водоймах наших колишніх прихильностей. Як ми не раз у минулому розставалися з нашими колишніми джерелами щастя й переходили до нових, точно так само ми й у майбутньому повинні дотримуватися такої тактики.

Якби, коли нам було два роки або сім, або п'ятнадцять років, хто-небудь сказав нам, що речі, які приносять щастя зараз, через якийсь час стануть для нас безглуздими й нікчемними, ми б не змогли зрозуміти цього й вирішили б, що нас намагаються обдурити. Чому ж ми повинні вірити, що зараз справи йдуть інакше? Ми усе ще перебуваємо аж унизу сходів духовного розвитку. Нам доведеться перетерпіти чимало змін, перш ніж ми доберемося до верхньої

сходинки. Чи не помічаєте ви за собою, що намагаєтеся зберегти колишні джерела щастя, які насправді тепер стали джерелами не щастя, а страждань?

Коли колишнє джерело щастя починає приносити біль, стає причиною конфлікту з іншими людьми й нашим внутрішнім «я», можливо, це знак: прийшов час вийти на нові обрії інтересів і занять.

Два сини

Було в батька два сина із зовсім різними характерами. Прийшов час, вони подорослішали, закінчили школу і стали перед проблемою вибору професії. Хлопці прийшли до батька порадитися.

— Тату, я прагну стати багатим, але вчителька говорила, що я жадібний, тому ніколи не стану багатим.

— Навпаки, ти ощадливий, тому станеш багатим.

— Я теж прагну стати багатим, – говорить інший син, – але я більше люблю витрачати гроші, ніж їх заощаджувати. Виходить, я не стану багатим?

— Ти просто не прив'язаний до грошей, значить, будеш уміло вкладати в бізнес, і тому ти теж будеш багатим.

— Я такий нахабний! – говорить перший.

— Ні, ти просто пробивний, тому станеш багатим.

— Я нерішучий, – говорить другий.

— Просто ти ретельно прораховуєш варіанти, тому станеш багатим.

— Я нервовий якийсь.

— Навпаки, ти дуже енергійний, тобі поки що енергію нікуди дівати.

Направ її в потрібне русло й станеш багатим.

— А я ледачий.

— Ні, ти просто добре вмієш відпочивати й розподіляти сили, тому станеш багатим.

— Про мене говорять, що я божевільний.

— Ні, усього лиш емоційний, не приховуєш своїх почуттів. Людям це подобається. Це добре.

— А я потайливий.

— Чудово, твої задуми ніколи не будуть відомі твоїм конкурентам. Це добре для бізнесу.

— Я злий, – говорить перший.

— Не злий, а вимогливий.

— А я добродушний.

— Виходить, тобі із задоволенням будуть допомагати люди.

— Я занадто впертий.

— Відмінно, будеш завзято домагатися мети.

— А я неухважний якийсь.

— Просто, творча людина.

Так мудрий батько зробив щасливими двох синів із різними характерами.

Духовна вага

Бажаючи накачати м'язи, ми піднімаємо вагу. Коли ми піднімаємо вагу, наші м'язи зміцнюються, відповідаючи на необхідність справлятися з навантаженням, якому ми їх піддаємо. Але, піднімаючи занадто велику вагу, ми можемо ушкодити м'язи.

Якщо щодня ми піднімаємо одну й ту ж вагу, сила м'язів не змінюється. Якщо ми взагалі нічого не піднімаємо, наші мускули поступово атрофуються.

Те ж відбувається й з нашими емоційними, розумовими й духовними «м'язами». Якщо ми боїмося заглянути в обличчя труднощам, ховаємося від них, ігноруємо їх або застосовуємо поверхневі, ілюзорні рішення – транквілізатор, алкоголь або інші методи заривання голови в пісок, наші емоційні, розумові й духовні «м'язи» з кожним днем слабшають. Ми стаємо боягузливими, недовірливими, залежними, наша самооцінка падає. Ми потрапляємо в гріховне коло слабості, страху й залежності.

І навпаки, якщо ми раптом відмовляємося від будь-якої зовнішньої підтримки, то наш провал може бути настільки хворобливим, що ми не зважимося спробувати ще раз. Це може зміцнити нас у нашій вірі, що самим нам не впоратися, не вистачить сил. Звичайно ж, це не так. Це однаково, що сказати: якщо ви впали, спробувавши перший раз встати на ноги, то ходити вже ніколи не будете.

Засіб один: відкоригувати вагу, яку ми піднімаємо. Ми повинні постійно вибирати нові цілі самодостатності, розвиваючи свої внутрішні сили. Та й саме життя час від часу підкидає нам можливості, необхідні для нашого росту. Залишається тільки скористатися ними. Не треба шукати проблем і труднощів. Але потрібно уважно подивитися на своє життя – чи немає в ньому проблем, від яких ви ховалися або яких уникали. І можна почати працювати над ними.

*Для підняття ваги дуже важливі **регулярні тренування**. У нашому випадку під цим розуміються щоденні вправи для тіла, дихання й розуму.*

Щоденна медитація, самоаналіз або інші вправи на зміцнення розуму абсолютно необхідні для тих, хто бажає підняти все більшу духовну вагу на духовному поприщі. Тренуйтеся.

Колючки, черепахи й слони

Ми всі знаємо закон природного добору Чарльза Дарвіна. Відповідно до його концепції еволюції, усі істоти походять від якихось первородних клітин, які ділилися і йшли своїм еволюційним шляхом кожна. Це й призвело до величезної різноманітності видів живих організмів, кожний з яких знайшов свій власний спосіб самозахисту й забезпечення самозбереження як виду.

*Один зі способів виживання – це **колючки**, якими оснащено багато рослин. Ці колючки захищають прекрасні квіти й соковиті плоди від можливої небезпеки. Ці колючки говорять: «не підходь». Гарним прикладом такої рослини є кактус.*

*Ще один базовий захисний механізм має черепаха, яка, почувавши небезпеку, ховається в **панцир**. Черепаха воліє бігти від оточуючої її реальності, ховаючись у безпеку панцира. Третій приклад успішної стратегії виживання – **величезні розміри та сила слона, що не має собі рівних**. Слон – спокійна, мирна трав'яїдна тварина, яка нікого не чіпає, поки його ніхто не торкає. Він нікого не боїться і йому не потрібні для захисту ні колючки, ні панцир.*

У нас, людей, теж є різні захисні механізми. Нас більше хвилює не фізичне, а емоційне виживання: ми боїмося перетерпіти емоційний біль або образу. У нас багато страхів і слабкостей. Ми відчуваємо себе вразливими в недружньому й часто ворожому суспільстві. У деяких з нас є емоційні захисні механізми, що нагадують колючки рослин. Щоб захистити наше м'яке й тендітне емоційне «я», ми кричимо, обвинувачуємо й критикуємо оточуючих, буваємо саркастичними, щоб тримати інших на відстані. Так ми відчуваємо себе в більшій безпеці. Але насправді всіма цими шипами ми говоримо: «Ти тільки подивися, який я страшний».

Інші реагують на емоційні погрози, ховаючись у панцир показної нечутливості, якою наділяють себе заради самозахисту. Але, перебуваючи в такому панцирі, ми виявляємося на самоті.

Деякі з нас відчувають внутрішню силу, внутрішній мир і згоду із самим собою. У цьому випадку ми можемо не зважати на образи і нападки з боку інших, як слон не зважає на комара на своїй спині.

У такому випадку ми зможемо зберегти внутрішній спокій і не брати участь у дрібних, невартих іграх самоствердження, у які грають інші. Ми навчимося розуміти й вибачати.

Хто ви – кактус, черепаха або слон?

Е 2. КОДЕКС ЕКОЛОГІЧНОСТІ

1. Ми ставимося до оточуючого нас простору не краще, ніж до самих себе.
2. Неможливо зробити інших людей здоровішими раніше, ніж ми навчимося ставитися до самих себе з любов'ю та турботою.
3. Подолати власні смисли неможливо, їх можна розвинути, інтегрувати у нові: важливо поважати свої і, відповідно, чужі підстави, якими б вони не були.
4. Суть екологічної (профіцитарної) позиції психолога полягає у твердженні, що клієнт має значно більше можливостей реагування на ситуацію, ніж він усвідомлює, тому й залучає психолога для відображення своєї адекватності конкретній значущій ситуації.
5. Екологічною є така дія, яка має не тільки індивідуальний, але й соціальний ефект, як відносно екосистеми «психолог-клієнт», так і в більш широкому контексті до самої трансформації значущої групи/спільноти.
6. Якщо структура розвитку — теза-антитеза-синтез, то екологічна дія може включати до себе цілу палітру як умовно негативних, так й умовно позитивних станів.
7. Якщо психолог вбачає у розповіді клієнта готовий шлях, що веде до знайомого рішення/результату – цей шлях, скоріш за все, існує тільки у думках самого психолога, зручний для нього, але не обов'язково має відношення до проблеми клієнта.
8. За екологічність впливу психолог і клієнт відповідають як елементи єдиної психологічної екосистеми, які виявляють себе в актах(діях) узгодженості, взаєморозуміння та сприяння.
9. Взаємодія психолога та клієнта – нелінійний та ймовірністний процес, який розгортається у ситуації невизначеності. Важливо бути готовим до будь-якого повороту подій, бути толерантним до невизначеності.
10. Головним критерієм екологічності є підтримка взаємодії «психолог-клієнт» у стані динаміки, самоорганізації та саморозвитку: застійні процеси

змінюються зрушеннями у свідомості і діях, як клієнта, так і психолога. Важлива поява у роботі відчуття перспективи.

11. Психолог, який не висловлює або приховує своє ставлення до клієнта, як правило, породжує у нього відчуття маніпуляції. Це знижує якість «робочого союзу» і, відповідно, рівень психотерапевтичної взаємодії.

12. Нарощування моментів опору клієнта чи незадоволення психологом своєю роботою може свідчити про появу нових можливостей.

13. У такому разі відмова від прямого керування ситуацією, перехід на недирективне, колективне («клієнт-психолог») управління ситуацією допомагає упоратися з труднощами.

14. Цілеспрямована конфронтація у взаємодії між психологом та клієнтом доречна упродовж просунутих етапів – після встановлення «робочого союзу». Екологічною може бути так звана «позитивна конфронтація», в процесі якої висловлюється сумнів про обмеженість ресурса клієнта чи ресурсів спільної роботи психолога і клієнта («Ви хочете сказати, що у вас/нас це не вийде?»).

15. Якщо після проведеної консультації у психолога чи клієнта залишаються моменти незавершеності і/або важкі переживання, важливо домовитися про перспективи спільної роботи і можливі ресурси на час проживання неоднозначного періоду.

16. Якщо вищевикладені положення викликають у вас роздратування, нерозуміння, має сенс віднестися до своїх переживань з увагою – екологічно...

Кодекс екологічності сформульований та проголошений професором П.В. Лушиним на Всеукраїнському Форумі вчених та практиків «Екопсихея» у травні 2011 року.