

НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ «ОДЕСЬКА ЮРИДИЧНА АКАДЕМІЯ»

Центр заочного та дистанційного навчання

Кафедра психології

**Кваліфікаційна робота -
магістерський дослідницький проект**

053 «Психологія»

на тему:

ПСИХОЛОГІЧНІ ОСОБЛИВОСТІ ПРОФЕСІЙНОГО ВИГОРАННЯ СУДДІВ

Виконав: здобувачка 2 курсу магістратури
Самойлюк Г.П.

галузь знань: 05 «Соціальні та поведінкові
науки» спеціальність 053 «Психологія»

Керівник: д.психол.н., проф. В.О. Лефтеров

Рецензент: д.ю.н., проф. О.М. Цільмак

Одеса – 2024

АНОТАЦІЯ

Самойлюк Г.П. «Психологічні особливості професійного вигорання суддів». Кваліфікаційна наукова праця на правах рукопису. Магістерський дослідницький проект на здобуття освітнього ступеню «Магістр» за спеціальністю 053 «Психологія». Національний університет «Одеська юридична академія», Одеса, 2023 рік.

Робота присвячена теоретико-прикладному вивченню психологічних особливостей професійного вигорання суддів. За результатами проведеного дослідження визначено основні психологічні особливості професійного вигорання суддів, що полягають у прояві стомленості, тривожності, депресивних станів, песимістичних настроїв, вичерпання емоційних і фізичних ресурсів, деформації у взаєминах з іншими людьми, зниженні професійної мотивації, при цьому у суддів зберігається достатній рівень активності та працездатності.

Запропоновані методичні основи тренінгової програми «Профілактика професійного вигорання суддів», які можуть бути застосовані для проведення психолого-практичних заходів з профілактики та корекції професійного вигорання суддів під час виконання професійних функцій.

Робота складається із вступу, двох розділів, висновків та списку використаної літератури, що налічує 60 найменувань.

Ключові слова: психологічні особливості, професійне вигорання, синдром емоційного вигорання, судді, профілактика, психокорекція, психологічний тренінг.

Samoiluk H.P. "Psychological features of professional burnout of judges." Qualifying scientific work on manuscript rights. Master's research project for obtaining an educational degree "Master" in specialty 053 "Psychology". Odesa Law Academy National University, Odesa, 2023.

The work is devoted to the theoretical and applied study of psychological

features of professional burnout of judges. According to the results of the research, the main psychological features of professional burnout of judges were determined, which consist in the manifestation of fatigue, anxiety, depressive states, pessimistic moods, exhaustion of emotional and physical resources, deformations in relationships with other people, a decrease in professional motivation, while judges maintain a sufficient level activity and working capacity.

The methodical foundations of the training program "Prevention of professional burnout of judges" are proposed, which can be applied to conduct psychological and practical measures for the prevention and correction of professional burnout of judges during the performance of professional functions.

The work consists of an introduction, two chapters, conclusions and a list of used literature, which includes 60 titles.

Key words: psychological features, professional burnout, emotional burnout syndrome, judges, prevention, psychocorrection, psychological training.

ЗМІСТ

ВСТУП.....	5
РОЗДІЛ 1. МЕТОДОЛОГІЧНИЙ ІНСТРУМЕНТАРІЙ ТА ОРГАНІЗАЦІЙНІ ЗАСАДИ ЕМПІРИЧНОГО ДОСЛІДЖЕННЯ.....	17
1.1. Опис методів та методик дослідження	17
1.2. Обґрунтування вибірки дослідження.....	22
Висновки до розділу 1.....	23
РОЗДІЛ 2. ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ ПСИХОЛОГІЧНИХ ОСОБЛИВОСТЕЙ ПРОФЕСІЙНОГО ВИГОРАННЯ СУДДІВ.....	25
2.1. Аналіз результатів анкетування щодо емоційного вигорання суддів.....	25
2.2. Результати дослідження психологічних особливостей професійного вигорання суддів.....	32
2.3. Тренінгова програма профілактики професійного вигорання.....	39
Висновки до розділу 2.....	43
ВИСНОВКИ	45
СПИСОК ВИКОРИСТАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ	49
ДОДАТКИ.....	56

ВСТУП

Актуальність теми дослідження.

Зміни в економічних, політичних, соціальних та інших сферах у сучасному суспільстві, суттєво впливають на судову систему. Проте, необхідною залишається підготовка висококваліфікованих суддів, що обумовлюється завданнями судової влади щодо забезпечення кожному права на справедливий суд та повагу до інших прав і свобод громадян. Мова йдеться про спроможність суддів бути компетентними при виконанні функціональних обов'язків. Відповідно, питання психологічної компетентності суддів повинно бути пріоритетним і важливим.

Здійснення суддівських обов'язків - один із психологічно найскладніших видів людської діяльності, що вимагає поєднання всіх духовних і фізичних сил, уміння аналізувати і зважувати. Тому жодний суддя, що навіть має належну професійну підготовку і великий досвід практичної роботи, не застрахований від помилок та психофізичних перевантажень, що у свою чергу можуть призвести до професійного вигорання.

Сьогодні вивчення проблематики синдрому емоційного вигорання (СЕВ) людей в умовах професійної діяльності набуло значного поширення, і продовжує привертати увагу науковців в різних галузях діяльності для аналізу особливостей та закономірностей відносин і взаємовпливів між особистістю та її професійною діяльністю.

Водночас, залишаються не достатньо вивченими особливості прояву і профілактики синдрому емоційного вигорання суддів в сучасних умовах високої інтенсивності стресового навантаження, пов'язаного з військовим станом. У психологічній науці та практиці відсутні експериментальні дані щодо ефективності застосування у професійно-психологічному розвитку суддів та профілактики професійного вигорання сучасних психологічних методів. Потребують подальшої розробки і впровадження в систему підготовки і психологічного супроводження діяльності суддів сучасні

ефективні технології запобігання емоційного вигорання, зокрема спеціальні психологічні тренінги з профілактики і корекції синдрому емоційного вигорання.

Таким чином, вибір теми кваліфікаційної наукової праці «Психологічні особливості професійного вигорання суддів» обумовлений актуальністю зазначеної проблеми, недостатнім її теоретичним і практичним вивчення.

Аналіз останніх досліджень і публікацій.

Взаємодія між особистістю та професією зазвичай здійснюється у двох основних напрямках: 1) при активному впливі самої людини на професію (зміна способів виконання діяльності, модернізація знарядь праці тощо); 2) вплив самої професії на особистість. Цей взаємовплив може мати як позитивний, так і негативний характер. Комплекс негативних наслідків впливу професії на особистість у вітчизняній психології отримав назву «професійна деформація». Одним із негативних її проявів є «синдром емоційного вигорання» (СЕВ).

Загалом, в сучасному житті та діяльності синдром емоційного вигорання є досить поширеним явищем, притаманним фахівцям будь-яких професій. Проте є загальновизнані види діяльності, фахівці яких найбільш піддаванні емоційному вигоранню і виснаженню. Так, високий рівень негативного психоемоційного впливу професії на людину відмічається у таких допоміжних професіях, як лікар, педагог, психолог, соціальний працівник, менеджер, оператор, який працюють у сфері “людина-людина” тощо.

Аналіз досліджень та публікацій свідчить, що системне наукове дослідження феномену емоційного вигорання розпочалося в 70-80-х роках ХХ століття в США. Найвідомішим науковцем в дослідженні емоційного вигорання традиційно зазначають американського психолога і психіатра Г. Дж. Фройденбергера (H.J. Freudenberger, 1974). Він працював у альтернативній службі медичної допомоги та у 1974 році описав феномен, що спостерігав у себе і своїх колег (втрата мотивів і відповідальності, виснаження тощо) і дав таку метафоричну назву цьому феномену – вигорання (burnout)

[50]. Г. Дж. Фройденбергер запропонував термін «синдром вигорання» для опису деморалізації, розчарування та крайньої стомленості, які він спостерігав у медичних працівників. Автор запропонував нову модель для розгляду дистресу та функціональних порушень, пов'язаних з роботою фахівців соціономічних професій [50].

Дж. Едельвіч і А. Бродський (J. Edelwich, A. Brodsky, 1980) у своїй роботі «Вигорання: стадії розчарування в професіях допомоги», характеризували вигорання як наростаючу втрату ідеалізму, енергії та цілі, переважно у фахівців, професійна діяльність яких спрямована на надання допомоги іншим людям. [49]. П. Бриль (P. Brill, 1984) обґрунтував визначення синдрому перегорання як виключно опосередкований, пов'язаний з роботою, «дисфорічний та дисфункціональний стан» людини, яка не мала раніше будь-яких психопатологічних проблем, сумлінно виконувала свої професійні обов'язки протягом тривалого часу, але при неможливості психічного відновлення виявила психологічні труднощі, з якими не спроможна впоратись без сторонньої допомоги, або відповідних змін робочої ситуації [47].

Згідно з К. Чернісс (C. Cherniss, 1980), процес перегорання починається з інтенсивного та тривалого рівня робочої напруги та завершується психологічним віддаленням, появою апатії, цинізму та ригідності по відношенню до роботи [48]. В. Пейн (W. Paine) розрізняв вигорання у двох вимірах: як стресовий синдром, так званий «ідентифікований кластер почуттів і поведінкових реакцій», що найчастіше виявляються в стресових і фруструючих робочих ситуаціях; як психічний розлад, що часто має серйозні, клінічно значущі обмеження життєдіяльності і що може бути кінцевим результатом процесу перегорання [56].

К. Маслач (K. Maslach) визначала синдром емоційного вигорання як стан фізичного, емоційного та розумового виснаження, почуття внутрішньої емоційної порожнечі, які безпосередньо викликані роботою і зазвичай виявляються у професіях соціальної сфери [53; 54]. На підставі факторного аналізу К. Маслач виділила основні складові синдрому перегорання, серед

яких деперсоналізація, емоційна виснаженість та редукція професійних досягнень. Деперсоналізація передбачає цинічне ставлення до праці та об'єктів своєї праці, що, зокрема, проявляється у бездушному, негуманному ставленні до пацієнтів. Емоційне виснаження, у розумінні К. Маслач, виникає на тлі стресу, викликаного міжособистісним спілкуванням і проявляється, як почуття емоційної спустошеності та втоми. Редукція професійних досягнень передбачає виникнення у працівників почуття невпевненості та некомпетентності у своїй професійній сфері, усвідомлення безуспішності лікувальних процедур [53].

Під емоційним вигоранням, В. Бойко розуміє створений особистістю механізм психологічного захисту у формі повного або часткового виключення емоцій (пониження їх енергетики) у відповідь на певні психотравмуючі впливи [29]. Він вважає, що емоційне вигорання є набутим стереотипом професійної й емоційної поведінки, який дозволяє людині дозувати та економно витрачати свої енергетичні ресурси, а також є формою професійної деформації людини [22; 29]. Водночас, коли вигорання негативно відбивається на реалізації професійної діяльності та взаєминах із партнерами, можуть виникати його дисфункціональні наслідки.

За даними К. Кондо (K. Kondo, 2001), «вигорянню» більше схильні ті, хто працює з особливим інтересом і високою мотивацією [51]. Люди, які протягом тривалого часу допомагають іншим, починають відчувати розчарування, якщо не вдається досягти того ефекту, на який вони очікували. Така робота супроводжується надмірною втратою психічної енергії, призводить до психосоматичної втоми (виснаження) та емоційного виснаження (вичерпування) і як результат – до занепокоєння, роздратування, гніву, зниженої самооцінки на тлі порушення серцево-судинної діяльності, дисфункції дихання, головного болю та порушення сну, що може позначатися на сімейних та виробничих відносинах [51].

Останніми роками спостерігається зростання кількості досліджень. Зокрема, численними є дослідження емоційного вигорання в галузі

правоохоронної діяльності (І. Андрух, О. Божко, Т. Грубі, Т. Кодлубовська, А. Костюк, Л. Леженіна, Н. Оніщенко, Л. П'янківська, М. Яроменок та ін.) [1; 3; 9; 15; 24; 26; 32; 33; 46], екстремальної та кризової психології (В. Боснюк, Ю. Ковровський, С. Куфлієвський, В. Лефтеров, С. Мірошніченко, О. Хайрулін та ін.) [25; 31; 38; 44], освітньо-педагогічної діяльності (Н. Грисенко, Ю. Жогно, Т. Зайчикова, Л. Карамушка, Т. Колтунович, М. Корольчук, А. Погрібна, Л. Тищук, Н. Чепелева та ін.) [19; 22; 45], соціальної роботи (О. Главацька, В. Перхайло, Г. Рідкодубська, О. Романовська та ін.) [7; 8; 28; 44;], діяльності медичних працівників (П. Білецький, Т. Вежновець І. Коваль, Ф. Лесаж, Л. Лотоцька-Голуб, Д. Шкурупій та ін.) [6; 28; 45].

Узагальнення попередніх досліджень, дозволило систематизувати різноманітні групи симптомів професійного (емоційного) вигорання працівників під час виконання роботи [2; 14; 22; 31]. До групи психофізичних симптомів синдрому емоційного вигорання відносять:

- відчуття емоційного і фізичного виснаження;
- загальна астенизація (слабкість, зниження енергійності та активності, погіршення гормональних показників);

відчуття постійної втоми, протягом дня, а також вранці та ввечері (симптом хронічної втоми);

зниження сприйнятливості і реактивності у зв'язку зі змінами зовнішнього середовища (відсутність реакції страху на небезпечну ситуацію, або реакції зацікавленості на чинник новизни);

- розлади шлунково-кишкового тракту;
- частий безпричинний головний біль;
- повне або часткове безсоння;
- задишка або порушення дихання при фізичному або емоційному навантаженні;

- різка втрата або різке збільшення ваги;
- постійний загальмований, млявий стан і бажання спати протягом всього дня;

- помітне зниження внутрішньої та зовнішньої сенсорної чутливості: погіршення слуху, зору, нюху і дотику, втрата тілесних відчуттів тощо.

Група соціально-психологічних симптомів об'єднує: підвищену дратівливість на незначні, дрібні події; байдужість, пасивність, нудьга і депресія (знижений емоційний тонус, відчуття пригніченості); часті нервові зриви (відмова від спілкування, замкнення у собі або спалахи невмотивованого гніву); відчуття неусвідомленого неспокою і підвищеної тривожності (відчуття, що «щось не так, як треба»); постійне переживання негативних емоцій, для яких у зовнішній ситуації немає причин (відчуття провини, образи, сорому, підозрілості, скутіст); загальну негативну настанову на життєві і професійні перспективи (за типом «як не намагайся, все одно нічого не вийде») [34; 44].

Група поведінкових симптомів емоційного вигорання включає такі прояви працівника: помітно змінює свій робочий режим (скорочує або збільшує час роботи); постійно, без необхідності, бере роботу додому, але і вдома її не робить; керівникові важко ухвалювати рішення; відчуття, що робота стає все важчою і важчою, і виконувати її виходить все важче і важче; відчуття розчарування та зневіри, що справи поліпшаться, зниження ентузіазму у роботі та байдужість до її результатів; невиконання важливих завдань і «зациклення» на дрібницях, не відповідне витрачання робочого часу на мало усвідомлюване або не усвідомлюване виконання автоматичних і елементарних дій; дистанційність від колег і клієнтів, підвищення неадекватної критичності; зловживання алкоголем, курінням, вживання наркотичних засобів [34; 44].

Окрім особистісних проявів емоційного вигорання окремо виділяють симптоми професійного вигорання організацій, до яких відносяться знижена мотивація працівників до праці; занадто часті «чайні перерви» і «перекури» (більше 30 % від загального обсягу робочого часу), кількість «перекурів» у «вигорілих» працівників збільшується в 3-4 рази; підвищення плинності кадрів в цілому в організації, чи в окремих її підрозділах (від 100% і більше на

рік, тобто, протягом року звільняються практично всі співробітники, а деякі працюють менше року); занадто висока конфліктність персоналу і важка атмосфера в організації; працівники із симптомами хронічної втоми та професійного вигорання, витрачають на звичайну роботу на 40 % більше часу ніж зазвичай [38].

Досліджено, що аспекти синдрому емоційного вигорання певним чином виявляються вже на етапі професійного навчання та становлення діючих і майбутніх юристів та працівників силових правоохоронних структур [3]. Так Л. П'янківською описано механізми виникнення симптомів емоційного вигорання під час служби та навчання у курсантів профільних навчальних закладів МВС України. Виявлено, що розвиток вищезгаданого явища переважно стимулюється особливими умовами соціального оточення, під час участі в охороні громадського порядку, навчальної практики тощо. Проаналізовано основні фактори, що сприяють розвитку синдрому «емоційного вигорання» у майбутніх правоохоронців, а також доведено, що кваліфікаційне психологічне тестування як частина процедури відбору є основою мінімізації ризику виникнення синдрому емоційного вигорання та успішної роботи в майбутньому [33].

Т. Кодлубовська емпірично дослідила статистично значущі закономірності фізіологічних і психологічних показників функціональних станів правоохоронців. Зокрема, виявила, що більшість правоохоронців має високий рівень інтенсивності стресового навантаження і вірогідності виникнення стресозалежних захворювань. Дослідницею встановлено, що більше ніж у 70 % правоохоронців виявляється відхилення від критеріїв норми показників фізіологічного рівня функціональних станів, а саме частоти серцевих скорочень, частоти дихання, артеріального тиску, резервів серцево-судинної системи та адаптаційного потенціалу. Зазначені відхилення від нормативного критерію середніх показників фізіологічного рівня функціональних систем у правоохоронців можуть свідчити про наявність у них професійної деформації та емоційного вигорання, тому нагальним є

вжиття заходів регуляції функціональних станів [17].

У ході дослідження Л. Леженіної стосовно психологічних чинників емоційного вигорання слідчих служби безпеки України встановлено, що розвиток емоційного вигорання у слідчих СБУ зумовлений зовнішніми факторами, до яких віднесено підвищену відповідальність за функції, які виконує слідчий СБУ, велику кількість справ, що знаходяться у провадженні слідчого, недоліки або недостовірність інформації у справах, психологічно важкий контингент, з яким має справу слідчий у сфері спілкування; директивний стиль керівництва на службі, що спричиняє хронічну психоемоційну напруженість, надмірну зайнятість на роботі тощо [26].

Широкомасштабна військова агресія проти України з боку російської федерації, яка розпочалася 24 лютого 2022 року, актуалізувала проблематику вивчення та подолання різноманітних психологічних труднощів і розладів як серед цивільного населення, так і серед військовослужбовців різних військових відомств і формувань. Так, в Збройних силах України, які з перших днів війни несуть на собі основний тягар захисту держави, стримування ворога та звільнення окупованих територій, Н. Рижкова виділяє групи чинників, що відіграють суттєву роль у формуванні емоційного вигорання військовослужбовців, зокрема, особистісні, рольові, соціально-демографічні, організаційні. Головним чинником, що викликає емоційне вигорання військовослужбовців інженерних військ Збройних сил України, дослідниця визначає емоційні проблеми професійного спілкування [39].

У низці наукових праць досліджено об'єктивні чинники професійної діяльності з охорони державного кордону, що справляють стресогенний вплив на психічний стан персоналу прикордонного відомства та відносяться до специфічних, особливих видів такої діяльності. Зокрема, розгляду особливостей прояву синдрому емоційного вигорання у військовослужбовців Державної прикордонної служби України (ДПСУ) присвячені праці О. Хайруліна [44].

У контексті аналізу впливу оточуючого середовища на окремого

індивіда сучасне суспільство нерідко характеризується як патогенне. Під цим кутом зору посилюється увага до професій, пов'язаних із діяльністю в особливих умовах та наданням професійної психологічної, медичної, соціальної та іншої допомоги людям, які опинилися в різноманітних несприятливих або екстремальних ситуаціях. Ризиконебезпечні, відповідальні та напружені умови діяльності завжди викликають нервово-психічне напруження, яке, залежно від інтенсивності та тривалості дії психогенних чинників цієї діяльності, детермінує розвиток негативних змін у психіці людей. Аналіз літературних джерел свідчить, що в осіб, діяльність яких проходить в стресогенних умовах, значно підвищується ступінь прояву дратівливості, гіперзбудженості, фрустрації, тривожності, депресії, а також емоційного вигорання. До таких психологічно напружених і виснажливих професій можна віднести роботу суддів [13; 15; 23].

Загалом, суди здійснюють правосуддя на засадах верховенства права, а власне правосуддя вчиняють професійні судді та у випадках, визначених законом, присяжні шляхом здійснення правосуддя в межах відповідних судових процедур [12; 21]. Професія судді є однією з найвідповідальніших, суспільно значущих та складних професій, що вимагає не тільки високу кваліфікацію й досвід в галузі права, загальнолюдських цінностей, а також розвинуті особисті моральні, гуманістичні якості, почуття справедливості й об'єктивності [13].

Серед низки психологічних навичок і компетентностей беззаперечним є те, що суддя повинен впевнено володіти навичками спілкування та комунікативної взаємодії. Адже, окрім винесення юридично обґрунтованого рішення, суддя здійснює управління взаємодією представників сторін у ході судового розгляду, забезпечує належні права та можливості представникам сторін з метою змагального характеру судочинства, керує діалогом, вирішує конфлікти, розблоковує емоційно напружені ситуації в процесі судового розгляду. Тобто суддя, який веде судові засідання, уособлює в собі не тільки юриста, але є професійного комунікатора, функції якого полягають в

управлінні процесом взаємодії.

Психологічним проблемам удосконалення суддівської діяльності були присвячені роботи О.Ф. Бондаренко, В.В. Дорошкова, П.Г. Дроздова, О.І., О. Б. Загурського, В.С. Зеленецького, Л. І. Казміренко, О.В. Кащенко, О.В. Кондрат'єва, М.В. Костицького, А.Д. Назарова, Ю.Г. Оліячука, В.А. Пономаренко, П.П. Пилипчука, М.В. Парфенової, О.К. Черновського та інших [4; 10; 13; 15; 23].

Мета дослідження - на основі теоретико-емпіричного дослідження визначити психологічні особливості професійного вигорання суддів, розробити методичні основи тренінгу з профілактики та корекції професійного вигорання суддів.

Завдання дослідження:

1. Узагальнити теоретико-методологічні підходи до вивчення природи, чинників та особливостей прояву синдрому емоційного вигорання у суддів під час їх професійної діяльності.
2. Розробити методологічний інструментарій емпіричного дослідження.
3. Здійснити емпіричне вивчення психологічних особливостей професійного вигорання суддів.
4. Розробити методичні основи тренінгової програми «Профілактика професійного вигорання суддів».

Об'єкт дослідження – професійне вигорання суддів.

Предмет дослідження – психологічні особливості професійного вигорання суддів.

Методологічна база дослідження – наукові уявлення про особистість, психологічні принципи загальної та генетичної психології, що розкривають закономірності розвитку особистості як суб'єкта власної життєдіяльності (С. Максименко, С. Рубінштейн та ін.); теоретичні підходи щодо творчої активності особистості, розвитку особистісного і професійного потенціалу (Г. Крайг, І. Маноха, В. Рибалка, О. Саннікова, Л. Сохань та ін.). У ході дослідження використовувалися історичний, порівняльний, теоретичний та

емпіричний методи.

З емпіричних методів використовувалося спостереження, бесіда, анкетування, психодіагностичне тестування тощо, при цьому перші два методи поставали як додаткові, решта – як основні. Для анкетування використовувалась авторська анкета з вивчення особливостей прояву професійного вигорання суддів. Основою психодіагностичного тестування було застосування відомих у психології методик, зокрема таких: «Опитувальник на вигорання MBI» Х. Маслач, С. Джексона, методика «Діагностика рівня емоційного вигорання» В. Бойка, «Методика діагностики оперативної оцінки самопочуття, активності і настрою (САН)».

Елементи наукової новизни полягають в тому, що було визначено основні психологічні особливості професійного вигорання суддів, що полягають у прояві стомленості, тривожності, депресивних станів, песимістичних настроїв, вичерпання емоційних, енергетичних і фізичних ресурсів, деформації у взаєминах з іншими людьми, зниженні професійної мотивації та байдужості до багатьох сфер життя, при цьому у суддів зберігається достатній рівень активності та працездатності.

Практичне значення одержаних результатів – полягає, в тому, що результати дослідження можна використовувати для удосконалення професійно-психологічної підготовки суддів. Запропоновані методичні основи тренінгової програми «Профілактика професійного вигорання суддів» можуть бути застосовані для проведення психолого-практичних заходів з профілактики та корекції професійного вигорання суддів під час виконання професійних функцій, опрацюванні ефективних шляхів і методи профілактики та подолання синдрому емоційного вигорання в роботі й у повсякденному житті

Структура та обсяг роботи.

Робота складається зі вступу, двох розділів, висновків, списку використаних джерел (60 найменування) та додатку. Основний зміст кваліфікаційної роботи викладений на 48 сторінках.

РОЗДІЛ 1.

МЕТОДОЛОГІЧНИЙ ІНСТРУМЕНТАРІЙ ТА ОРГАНІЗАЦІЙНІ ЗАСАДИ ЕМПІРИЧНОГО ДОСЛІДЖЕННЯ

1.1. Опис методів та методик дослідження.

Під час проведення емпіричного дослідження психологічних особливостей професійного вигорання суддів нами був використаний методичний алгоритм, до якого увійшли наступні методи:

1. Теоретичний аналіз літератури і документів.
2. Спостереження.
3. Бесіда
3. Анкетування.
4. Психодіагностичні тести.

Аналіз літератури дозволив визначити наукову значимість і актуальність проблеми психологічного професійного вигорання сучасних фахівців в різних галузях діяльності, в тому числі в судовій, а також теоретично обґрунтувати сучасні психологічні заходи профілактики і корекції синдрому емоційного вигорання.

Метод спостереження використовувався для первинного збору психологічної інформації про досліджуваних, а також реєстрації динамічних змін у їх психіці та поведінці. Спостереження здійснювалося систематично, у різних умовах життя та діяльності досліджуваних людей.

Метод бесіди заснований на одержанні від досліджуваних за допомогою вербальної комунікації психологічної інформації про особливості їх поведінки і психічні стани в тій або іншій ситуації. Цінність цього методу полягала у встановленні особистого контакту з людьми, які досліджувалися. Це дозволило з'ясовувати потрібні дані, оперативно уточнюючи і ставлячи додаткові запитання, що виникають під час самої бесіди. У зв'язку з цим виконувався ряд вимог: цілеспрямованність і планування бесіди, створення

атмосфери довіри і відвертості.

Анкетування як один з найбільш поширених методів дослідження, що дозволяє обстежити в стислий термін велику кількість респондентів, проводилося за заздалегідь розробленим планом і характеризувалося однорідністю питань, які задавалися групі осіб для отримання кількісного матеріалу про факти, що цікавлять дослідження. Анкетування використовувалося для вивчення соціобіографічних, професійних даних, думок, настроїв, поглядів і пропозицій досліджуваних суддів, рівня і характеру їх емоційного вигорання та адаптованості. Цей матеріал піддавався статистичному опрацюванню й аналізу. Для проведення нашого емпіричного дослідження розроблено спеціальну анкету з вивчення особливостей прояву емоційного вигорання суддів, що включала низку питань, об'єднаних у 10 груп (шкал), які можуть сигналізувати про певні вади в поведінці й особистості людини і є основними сферами прояву емоційного вигорання. Зокрема це такі групи питань: 1) відчуття бадьорості/втомленості; 2) рівень працездатності; 3) фізичний стан; 4) рівень ентузіазму на роботі; 5) наявність помилок і недоліків в роботі; 6) ставлення до змін та нововведень; 7) врівноваженість / роздратованість; 8) рівень соціальної контактності; 9) настрій та самопочуття; 10) цілі та сенс життя. Бланк зазначеної анкети наведено у додатку А.

Метод психодіагностичних тестів був спрямований на отримання кількісно-якісних показників досліджуваного явища за допомогою застосування вимірювально-описових методик. Під час дослідження забезпечувалося виконання основних вимог при проведенні психодіагностичного тестування, таких як: наявність комплексу апробованих тестових завдань; чітка стандартизація, а також надійність і валідність інструменту виміру; наявність системи оцінювання та інтерпретації отриманих результатів; жорстка регламентація процедури обстеження.

Психодіагностичні методики, які використовувались у роботі, досить ґрунтовно описані у науковій літературі, наводимо лише їх загальну

характеристику та особливості щодо застосування для дослідження психологічних особливостей впливу цифрового середовища на особистість.

Під час дослідження використовувалися наступні методики:

«Опитувальник на вигорання MBI», який був розроблений американськими психологами Х. Масlach і С. Джексон, призначений для вимірювання ступеня «вигорання» в професіях типу «людина – людина» [54]. Застосований варіант був адаптований Н.Є. Водоп'яною, включав аналіз прояву синдрому вигорання за такими шкалами [44]:

1. Емоційне виснаження, що констатує наявний емоційний фон. Загалом «Психоемоційне виснаження» за Х. Масlach – це процес вичерпання емоційних, енергетичних і фізичних ресурсів професіонала, який зазвичай працює з людьми. Виснаження виявляється у хронічному емоційному і фізичному знесиленні та спустошеності, холодності і байдужості по відношенню до інших, можуть бути виражені ознаки депресії і дратівливості.

2. Деперсоналізація (особистісне віддалення) – відображає деформації у взаєминах з іншими людьми. При цьому в одних випадках це може бути підвищення значущості зовнішніх оцінок та залежності від оточуючих. В інших виявляється як посилення негативізму, цинічність почуттів і установок стосовно суб'єктів професійної діяльності. Загалом деперсоналізація, як особистісне віддалення – це специфічна форма соціальної дезадаптації фахівця, що проявляється у скороченні кількості контактів з оточуючими людьми, підвищення нетерпимості та дратівливості в ситуаціях спілкування і взаємодії.

3. Редукція особистих досягнень (професійна мотивація), що виявляється в заниженні своїх професійних досягнень та самооцінки, негативних установках по відношенню до професійних можливостей або обмеження своїх обов'язків стосовно суб'єктів професійної діяльності. Редукція особистих досягнень пов'язана із частковою, або повною втратою професійної мотивації, зниженням почуття компетентності в своїй роботі, зменшенням цінності своєї діяльності, незадоволеністю собою та негативним

самосприйняттям у професійній сфері. Виникнення почуття провини за власні негативні прояви або почуття, зниження професійної та особистої самооцінки, поява почуття власної неспроможності, байдужості до роботи. Зниження рівня робочої мотивації та ентузіазму по відношенню до роботи альтруїстичного змісту. Стан мотиваційної сфери оцінюється таким показником, як продуктивність професійної діяльності, оптимізм і зацікавленість у роботі, самооцінка професійної компетентності і ступеня успішності в роботі з людьми.

Методика МВІ передбачає таку оцінку рівнів: емоційне виснаження: 0 – 15 балів – низький рівень, 16 – 24 бали – середній рівень, 25 і більше балів – високий рівень; деперсоналізація: 0 – 5 балів – низький рівень, 5 – 10 балів – середній рівень, 11 і більше балів – високий рівень; редукція професійних досягнень: 37 і більше балів – низький рівень, 31 – 36 балів – середній рівень, 30 і менше балів – високий рівень.

Загальний показник – інтегральний індекс синдрому емоційного вигорання за даною психодіагностичною методикою встановлюється з урахуванням показників усіх шкал. Підсумкове значення може бути від 0 (немає вигоряння) до 1 (максимально виражене вигоряння). Методика обрахунку інтегрального індексу СЕВ має такі інтервали оцінок: 0 – 0,023 – низький рівень, 0,24 – 0,39 – середній рівень, 0,4 – 1 – високий рівень [44; 54].

Методика «Діагностика рівня емоційного вигорання» В. Бойка є однією з найбільш комплексних і дає можливість системно і детально проаналізувати ступінь вираженості дванадцяти симптомів синдрому вигорання, які згруповані у три компоненти: 1) «Напруження»; 2) «Резистенція»; 3) «Виснаження». Змістовна характеристика щодо проявів синдрому емоційного вигорання в особистості встановлюється шляхом обчислення якісних та кількісних показників зазначених компонентів синдрому «вигорання». Методика також дозволяє визначити індивідуальні та групові заходи профілактики і психокорекції [29].

Під час інтерпретації даних з'ясовують низку питань, зокрема які

симптоми домінують, чи обумовлене «виснаження» (якщо виявлене) факторами професійної діяльності, якими сформованими і домінуючими симптомами супроводжується «виснаження», який симптом (симптоми) найбільше обтяжують емоційний стан особистості, які ознаки та аспекти поведінки самої особистості підлягають корекції, у яких напрямках треба впливати на виробничу обстановку, щоб знизити нервову напругу тощо [104].

Для вивчення оперативної оцінки самопочуття, активності та настрою досліджуваних суддів використовувалась **«Методика діагностики оперативної оцінки самопочуття, активності і настрою (САН)»** [18]. Ми виходили з того, що аналіз функціонального стану людини, як окремих його показників, так і результату їх співвідношення є дуже важливими для дослідження феномену емоційного вигорання. Якщо людина не перевтомлена, вона відпочила, то й оцінки активності, а також настрою і самопочуття в цьому випадку найчастіше збігаються. Зростання втоми змінює співвідношення між цими показниками через те, що при цьому самопочуття і активність падають у зіставленні з настроєм. Дана методика являє собою варіант опитувальників емоційних станів та настроїв. Текст опитувальника складається з 30 пар протилежних характеристик, за якими досліджувані оцінюють власний стан, відзначаючи ступінь виразності тієї або іншої характеристики свого стану. Під час підрахунку та обробки результатів крайній ступінь виразності негативного полюсу пари оцінюється в один бал, а крайній ступінь виразності позитивного полюса пари в сім балів. Отримані бали групуються відповідно до ключа у три категорії, і підраховується кількість балів за кожною шкалою: «Самопочуття»; «Активність»; «Настрій» [18].

Статистичні методи – як методи прикладної математичної статистики, застосовувалися для обробки експериментальних даних з метою підвищення обґрунтованості висновків у дослідженнях особливостей і профілактики емоційного вигорання суддів. Завдяки статистичним методам були проведені вимірювання випадкових величин й обґрунтування розрахункових методів над

цими величинами, а також встановлені «статистично значимі» відмінності між досліджуваними психічними і поведінковими явищами.

Для виявлення значущих розходжень порівнюваних показників та вивчення їх взаємозв'язків використовувалися t-критерій Стюдента, коефіцієнта кореляції Спірмена та коефіцієнт кореляції Пірсона. Експериментальні матеріали, отримані під час дослідження, піддавалися статистичній обробці за допомогою спеціалізованого пакету прикладних програм для психологічних досліджень SPSS Statistics 23.0 для Windows, що забезпечило розрахунок варіаційних статистичних показників t-критерію Стюдента, коефіцієнта кореляції Спірмена та коефіцієнта кореляції Пірсона [16].

1.2. Обґрунтування вибірки дослідження.

Дослідженням було охоплено 26 осіб, що працюють судьями в судах різної юрисдикції Одеської області. Зокрема досліджувані були представниками як різних ланок судової системи, так і видів судочинства - цивільного, кримінального, господарського та адміністративного. Вибірка формувалась випадковим чином, її склали особи у віці 30-50 років, з них 11 жінок та 15 чоловіків. Загальні статево-вікові та професійні ознаки вибіркової сукупності подані в табл. 1.1.

Таблиця 1.1

Статево-вікові та професійні ознаки вибірки дослідження (у %)

Ознаки		Кількість досліджуваних
Вік	від 30 до 40 років	60%
	старше 40 років	40%
Стать	чоловіча	56%
	жіноча	44%

Досвід роботи	до 3 років	20%
	від 4 до 10 років	36%
	більше 10 років	44%

Дослідження психологічних особливостей професійного вигорання суддів проводилось шляхом вивчення їх загальної обізнаності в аспекті синдрому емоційного вигорання, їхнього ставлення до цієї проблеми, уявлень про чинники, які впливають людини внаслідок надмірного перевантаження на роботі тощо. Рівень професійного вигорання суддів вивчався за рахунок їх анкетування та психодіагностичного тестування.

Програмою дослідження були передбачені відповідні етапи і методи дослідження, які були підібрані відповідно до завдань для досягнення мети роботи - дослідження психологічних особливостей професійного вигорання суддів, а також розробки практичні рекомендації щодо мінімізації та профілактики професійного вигорання суддів під час їх професійної діяльності.

Висновки до розділу 1.

В основу розробки методичного інструментарію дослідження були покладені базисні принципи психології: принцип детермінізму та принцип розвитку. Так, принцип детермінізму уможлиблював при вивченні психологічних особливостей професійного вигорання суддів, враховувати різні фактори, що впливають на них. Принцип дослідження психічних явищ у їхньому розвитку ґрунтувався на розумінні природи «Я» особистості як динамічному явищі, що постійно перебуває в стані руху, зміни або очікування цієї зміни. Окрім цього, важливе значення мали також принцип гуманізму, за якого людина визначається найвищою цінністю, принцип єдності наукового дослідження і практики, принцип особистісного підходу.

У ході дослідження були застосовані різноманітні методи, які можна

поділити на три групи: перша група – організаційні; друга група – емпіричні; третя група – методи обробки результатів дослідження: кількісна та якісна їх характеристика.

При застосуванні тестових методик ми дотримувались загальноприйнятих у психології вимог: чітко визначали мету, предмет і галузь застосування; дотримувались заданого алгоритму проведення тестування та опрацювання результатів.

Отже, використання під час емпіричного дослідження широкого спектра методів, у тому числі статистичних, наявність у методичному інструментарії різнопланових психодіагностичних методик, кількісний та якісний склад вибірки дослідження, а також комплексний та індивідуальний підхід і системність у розумінні індивідуальності людини забезпечили достатній ступінь надійності й достовірності дослідження і дозволили досить ефективно підійти до вирішення завдань з вивчення психологічних особливостей професійного вигорання суддів.

РОЗДІЛ 2. ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ ПСИХОЛОГІЧНИХ ОСОБЛИВОСТЕЙ ПРОФЕСІЙНОГО ВИГОРАННЯ СУДДІВ

2.1. Аналіз результатів анкетування щодо емоційного вигорання суддів.

Анкетування проводилось за питаннями анкети (Додаток А) стосовно особливостей і змісту професійної діяльності суддів останнім часом, їх особистісних психоемоційних та психофізіологічних станів, власних ставлень, поглядів сенсожиттєвих орієнтацій, продуктивності праці тощо.

За результатами проведеного анкетування встановлено, що стосовно визначення власного рівня навантаження суддів під час професійної діяльності лише 2 (8 %) досліджуваних зазначили, що їх навантаження майже не відчувається. Ще 5 (19 %) досліджуваних відмітили, що їх навантаження в цілому знаходиться в межах норми. Решта досліджуваних засвідчили, що їх рівень навантаження або високий – 12 осіб (46 %), або вони відчують значні перевантаження і необхідність іноді працювати на межі психофізичних сил – 7 осіб (27 %). Тобто, як бачимо з рис. 2.1, більше ніж дві третини досліджуваних суддів на даний час визначають рівень свого навантаження як високий і надмірний.

Під час анкетування досліджувані відповідали на загальне запитання «Відмітьте найбільш типові відчуття, стани і поведінкові реакції, які відбуваються з вами останнім часом». Отримані результати стосовно різноманітних станів і поведінкових реакцій суддів узагальнено подаються в табл. 2.2-2.5.

Серед значимих результатів дослідження виявлено, що 42 % досліджуваних часто відчують втомленість з неможливістю повноцінно відновитися. 23 % суддів відчують хронічну втому, пов'язуючи це зі своєю професійною діяльністю, вони зазначають, що мають нагальну потребу у відпочинку, але навіть коли на це є час, не можуть повноцінно відновитися.

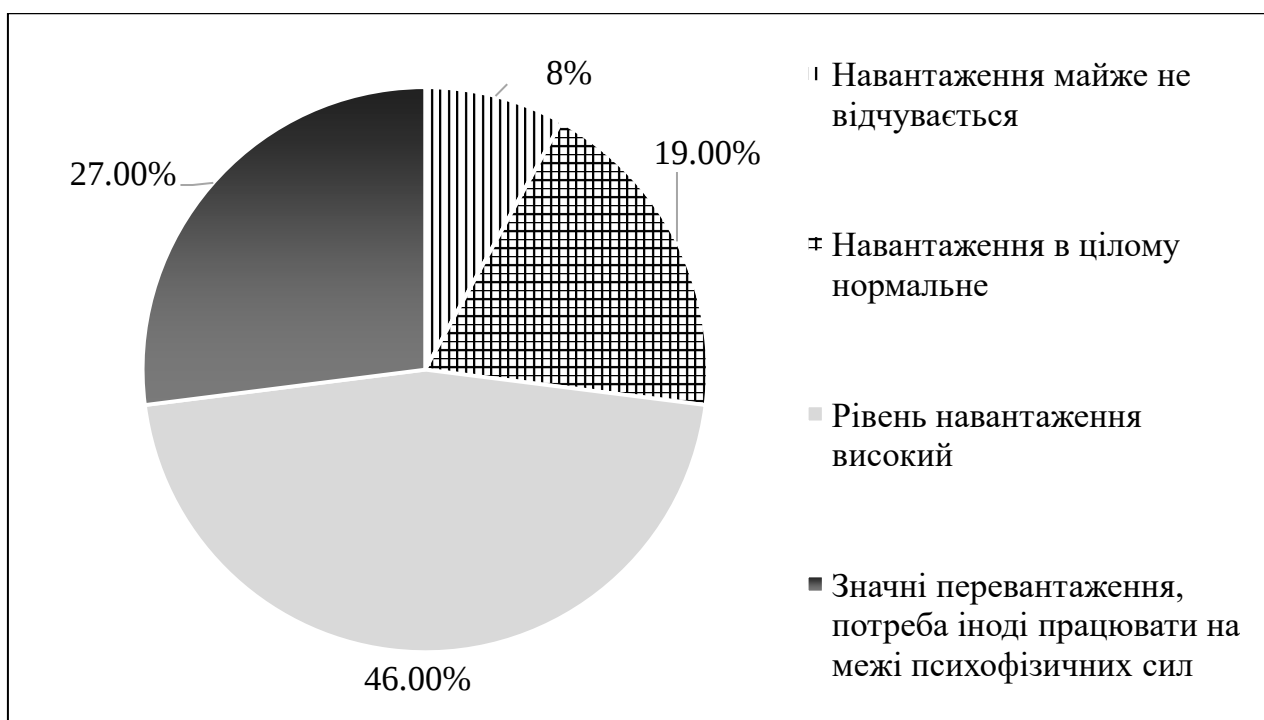


Рис. 2.1. Визначення власного рівня навантаження під час професійної діяльності суддів.

Слід зазначити, що дані стосовно втомленості суддів корелюють з їх відповідями на попереднє питання щодо рівня навантаження. Тобто часта і хронічна втомленість з неможливістю повноцінного відновлення, що виявлена у більше ніж половини досліджуваних, обумовлена високим і надмірними рівнями їх навантаження під час професійної діяльності. Попри зазначену втомленість і завантаженість, більшості досліджуваних (65 %) вдається зберігати високий та середній рівень працездатності (табл. 2.2).

31 % досліджуваних відмітили про зниження фізичного життєвого тону, порушення сну тощо, а 12 % засвідчили про регулярне фізичне нездужання останнім часом, часті захворювання або загострення хронічних хвороб (табл. 2.3). При цьому, цей показник також виявився взаємопов'язаний у досліджуваних із наведеними вище показниками стосовно відчуття хронічної втоми, перевантаженнями на роботі, потребою іноді працювати на межі психофізичних сил.

**Результати анкетування стосовно відчуття бадьорості/втомленості та
рівня працездатності**

1. Відчуття бадьорості/втомленості (відсоток (%))		2. Рівень працездатності (відсоток (%))	
відчуття бадьорості, відсутність втомленості	4	рівень працездатності високий	8
періодична втомленість, але добра відновлюваність	31	рівень працездатності середній	57
часта втомленість з неможливістю повноцінно відновитися	42	рівень працездатності дещо знижений	27
відчуття хронічної втоми та нагальна потреба у відпочинку	23	рівень працездатності низький	8

З наведеного можна зробити попередній висновок, що у значної кількості суддів перевантаження на роботі спричиняють надмірну втомленість, що в свою чергу провокує у них психосоматичні відхилення, як то зниження фізичного життєвого тону, регулярне фізичне нездужання, часті захворювання тощо. Все це є свідченням наявності у 43 % досліджуваних синдрому емоційного вигорання різного ступеню прояву.

Проте, характерним є те, що виявлені у більше ніж третини досліджуваних проблеми з фізичним станом, суттєво не вплинули на їх ентузіазм на роботі, адже як видно з табл. 2.3., загалом 77 % досліджуваних виявили середній і високий рівні ентузіазму.

Майже чверть (23 %) досліджуваних, оцінюючи свій рівень врівноваженості/ роздратованості та тривожності, визначили у себе цілковиту врівноваженість і низький рівень тривожності (табл. 2.4). 54 % суддів зазначили про незначні прояви у них роздратованості та тривожності. Решта

досліджуваних (23 %) відмітили наявність у них підвищеної або надмірної роздратованості та тривожності.

Таблиця 2.3.

Результати анкетування стосовно фізичного стану та рівня ентузіазму на роботі

3. Фізичний стан (відсоток (%))		4. Рівень ентузіазму на роботі (відсоток (%))	
фізичний стан відмінний	12	рівень ентузіазму на роботі високий	27
фізичний стан у цілому нормальний;	45	рівень ентузіазму на роботі середній	50
зниження фізичного життєвого тону, порушення сну тощо;	31	рівень ентузіазму на роботі низький	15
регулярне фізичне нездужання, часті захворювання або загострення хвороб	12	повна втрата ентузіазму на роботі	8

Найбільш показові дані виявлені стосовно зменшення або суттєвого скорочення останнім часом соціально-комунікативних контактів у суддів, яких виявилось 42 %. У них відмічається зменшення кількості спілкування з поточним соціальним колом, відсутність нових знайомств або навмисна відмова від придбання нових, навіть корисних та перспективних, знайомств (табл. 2.4).

Цей факт, засвідчує тенденцію до усамітнення і соціальної ізоляції значної кількості досліджуваних суддів, як однієї з ознак емоційного вигорання.

Таблиця 2.4.

**Результати анкетування стосовно врівноваженості/ роздратованості,
тривожності та рівня соціальної контактності**

7. Врівноваженість/ роздратованість, тривожність (відсоток (%))		8. Рівень соціальної контактності (відсоток (%))	
цілковита врівноваженість і низький рівень тривожності;	23	рівень соціальної контактності стабільно високий	31
незначні прояви роздратованості та тривожності	54	рівень соціальної контактності середній	27
підвищена роздратованість та тривожність	15	зменшення кількості спілкування з поточним соціальним колом, відсутність нових знайомств	27
надмірна роздратованість та тривожність	8	суттєве скорочення соціально- комунікативних контактів, навмисна відмова від придбання нових, навіть корисних та перспективних, знайомств	15

У 23 % досліджуваних виявлено незадовільні настрої та самопочуття, а 12 % досліджуваних зазначили про наявність у них песимістичних настроїв та появи байдужості до багатьох сфер професійного та особистого життя. 15 % суддів засвідчили про недостатнє розуміння сенсу всього, що відбувається і своїх цілей в житті. Тривожним сигналом, на наш погляд, є те, що 4 % досліджуваних під час анкетування відкрито зазначили про розчарування і втрату сенсу життя, небажання будувати плани на майбутнє (табл. 2.5).

Таблиця 2.5.

Результати анкетування стосовно настрою та самопочуття, цілей та сенсів життя

9. Настрій та самопочуття (відсоток (%))		10. Цілі та сенс життя (відсоток (%))	
настрій та самопочуття завжди добрі	15	чітко визначені та осмислені цілі та сенс життя	42
настрій та самопочуття в цілому нормальні	50	цілі та сенс життя в загальних рисах визначені та зрозумілі	39
настрій та самопочуття часто незадовільні	23	недостатнє розуміння сенсу всього, що відбувається і своїх цілей в житті	15
песимістичні настрої та незадовільне самопочуття, поява байдужості до багатьох сфер професійного та особистого життя	12	розчарування і втрата сенсу життя, небажання будувати плани на майбутнє	4

Під час анкетування досліджуваним також було запропоновано зробити дописи у відкритому питанні анкети стосовно інших відчуттів, станів і поведінкових реакцій, які виявляються у них останнім часом. Різні дописи в цьому питанні зробили майже половина досліджуваних (12 осіб). Найбільш типовими дописами щодо власних станів і поведінкових реакцій були такі: «тривожність», «втомленість», «підвищена чутливість до оточуючого середовища», «відсутність повноцінного відпочинку та можливості відновити сили», «тотальний вплив війни на настрій і самопочуття», «пригнічення одноманітністю і постійною загрозою життю», «невизначеність у довгостроковій перспективі, «безпомічність і безпорадність», «віра у

краще, оптимізм, навіть при таких складних обставинах», «висока активність, працездатність», «підвищені відчуття справедливості та відповідальності перед рідними та соціальним оточенням», «приходиться докладати зусилля, щоб повертати смак до життя», «здивування», «агресія», «активність змінюється станом апатії», «розпач, зневіра, злість, дратівливість», «оптимізм, впевненість у перемогу», «стан загального гуртування», «обурення, конфліктність» тощо.

Проведені дослідження з використанням методу бесіди з окремими суддями засвідчили, що більшість суддів, які працюють в сучасних умовах військового часу, зазвичай мають ненормований робочий день, понаднормову роботу, пов'язану з поєднанням обов'язків або додатковим професійним навантаженням. Інтенсифікація професійної діяльності відбивається на психологічному стані суддів, сприяє збільшенню психологічної напруженості, втомленості та провокує емоційне виснаження. Складні судові справи, велика відповідальність за кінцевий результат своєї діяльності, змушують суддів працювати, часто нехтуючи часом на відпочинок для відновлення фізичного та емоційного балансу організму, призводять до перенапруги всіх органів та систем, виникнення стану хронічного стресу та розвитку синдрому емоційного вигорання. До того ж, виявлено, що більшість з досліджуваних майже не використовують процедури запобіжного психічного самозбереження та відновлення, зокрема на рівні групових дебрифінгів, тренінгів тощо.

Таким чином, аналіз та узагальнення отриманих даних проведеного дослідження на етапі анкетування та проведених бесід, засвідчив, що в цілому більше третини досліджених суддів виявили різні ознаки емоційного вигорання, що виражається у хронічній втомі, частих фізичних нездужаннях внаслідок значних перевантажень на роботі, скороченні соціально-комунікативних контактів, прояві песимістичних настроїв і байдужості, а також втраті сенсу життя і професійної діяльності. Слід зазначити, що приблизно 15% досліджуваних суддів, виявили виражені ознаки синдрому емоційного вигорання і потребують психологічної допомоги та професійного

психологічного втручання.

2.2. Результати дослідження психологічних особливостей професійного вигорання суддів.

Під час психодіагностичного дослідження були отримані загальні середні результати окремо по трьом факторам (шкалам) емоційного вигорання і показнику інтегрального вигорання методики «Опитувальник на вигорання MBI» Х. Маслач, С. Джексона», а також були вираховані та проаналізовані дані по кожному респонденту. Так, за результатами діагностики емоційного вигорання у суддів були виявлені підвищені середні показники за всіма основними шкалами опитувальника «Емоційне виснаження», «Деперсоналізація», «Редукція особистих досягнень» (табл. 2.6). При цьому усереднений інтегральний індекс СЕВ також виявлено в межах високого рівня – 0,52.

Таблиця 2.6

Середньогрупові показники результатів дослідження суддів за шкалами методики «Опитувальник на вигорання MBI»

Шкали	Емоційне виснаження (максимальна кількість балів 54)	Деперсоналізація (максимальна кількість балів 30)	Редукція особистих досягнень (максимальна кількість балів 48)
Середньогрупові значення (бали)	36 (високий рівень)	18,7 (високий рівень)	25,8 (високий рівень)

Оброблені дані опитування за рівнями шкал емоційного вигорання представлені в табл. 2.7. Як бачимо з таблиці, значна кількість досліджуваних

– (35 %) мають високий рівень за шкалою «Емоційне виснаження». Це свідчить про наявність у них негативного емоційного фону, вичерпання емоційних, енергетичних і фізичних ресурсів, ознак хронічного емоційного і фізичного знесилення та спустошеності, проявів холодності і байдужості по відношенню до інших. Також у таких досліджуваних можуть бути виражені ознаки депресії та дратівливості.

У порівнянні з іншими шкалами, дещо нижчі показники емоційного вигорання виявлені за шкалою «Деперсоналізація», проте 31% досліджуваних виявили високий рівень за цією шкалою, що свідчить про певні деформації в них у взаєминах з іншими людьми, посилення негативізму, цинічності почуттів і установок стосовно суб'єктів професійної діяльності. Водночас, переважна більшість суддів все ж таки мають середні (50%) і низькі (19%) показники за шкалою «Деперсоналізація», що свідчить про професійну схильність суддів зберігати комунікативну компетентність, емпатійність і асертивність при виявленому в багатьох з них високому рівні емоційного виснаження.

Таблиця 2.7

Кількість досліджуваних за рівнями шкал методики «Опитувальник на вигорання МВІ»

Назва шкали	Низький рівень (відсоток)	Середній рівень (відсоток)	Високий рівень (відсоток)
Емоційне виснаження	27%	38%	35%
Деперсоналізація	19%	50%	31%
Редукція особистих досягнень	23%	46%	31%

Інтегральний індекс синдрому вигорання	23%	50%	27%
--	-----	-----	-----

31% досліджуваних виявили високі показники за шкалою «Редукція особистих досягнень», що вказує на часткову або повну втрату у них професійної мотивації, зниження почуття компетентності у своїй роботі, зменшення цінності своєї діяльності, незадоволеність собою та негативне самосприйняття у професійній сфері (табл. 2.7.). У таких досліджуваних виражена тенденція до заниження своїх професійних досягнень і самооцінки, негативних установок стосовно своїх професійних можливостей. Все це може викликати почуття провини за власні негативні прояви, почуття власної неспроможності, байдужості до роботи і в кінцевому рахунку негативно впливати на продуктивність професійної діяльності, оптимізм і зацікавленість у роботі, ступінь успішності в роботі з людьми.

Вирахування інтегрального індексу емоційного вигорання засвідчило наявність близько у третини досліджуваних (27%) високого рівня прояву синдрому емоційного вигорання. Натомість низький рівень інтегрального індексу синдрому емоційного вигорання виявлено у 23% досліджуваних (табл. 2.7.). Для більш ґрунтового вивчення психологічних особливостей прояву емоційного вигорання у суддів зазначені категорії досліджуваних утворили дві підгрупи: з високим рівнем СЕВ та з низьким рівнем СЕВ. В подальшому дослідженні проводився більш ґрунтовний аналіз емпіричних даних за цими двома підгрупами.

З метою дослідження зв'язків соціально-демографічних характеристик і показників професійної діяльності досліджуваних суддів з їх емоційним вигоранням використовувався інтегральний індекс емоційного вигорання, переведений в рангову шкалу із наведеними вище в табл. 2.7. показниками цього індексу – низький, середній, високий. Для визначення зв'язку в порядковій шкалі застосовувався коефіцієнт кореляції Спірмена. В табл. 2.8 наводяться виявлені значимі кореляційні зв'язки інтегрального індексу

емоційного вигорання з деякими соціально-демографічними, професійними та психологічними характеристиками, які вивчались під час анкетування суддів.

Встановлено, що кореляційні зв'язки інтегрального індексу синдрому емоційного вигорання найбільш значимі (на рівні $p \leq 0,01$) з віком та стажем роботи суддів. Зазначене підтверджує численні дослідження стосовно того, що чим більше вік людини, її стаж і тривалість роботи, тим можливий вищий рівень її емоційного вигорання, при наявності інших несприятливих та професійно деформуючих чинників у роботі. Також на високому рівні значимості ($p \leq 0,01$) встановлена кореляційна залежність рівня емоційного вигорання від рівня навантаження під час професійної діяльності.

Таблиця 2.9

**Значимі кореляції інтегрального індексу синдрому емоційного вигорання
з соціально-демографічними, професійними та психологічними
характеристиками досліджуваних**

Соціально-демографічні, професійні та психологічні характеристики	Статистичні показники	Взаємозв'язок з інтегральним індексом вигорання
Вік	Коефіцієнт кореляції	0,339
	Значущість (p)	$\leq 0,01$
Стаж роботи	Коефіцієнт кореляції	0,427
	Значущість (p)	$\leq 0,01$
Рівень навантаження під час професійної діяльності	Коефіцієнт кореляції	0,422
	Значущість (p)	$\leq 0,01$
Відчуття бадьорості/втомленості	Коефіцієнт кореляції	0,265
	Значущість (p)	$\leq 0,05$
Фізичний стан	Коефіцієнт кореляції	0,257
	Значущість (p)	$\leq 0,05$

Показовим є виявлений зв'язок емоційного вигорання з фізичним станом досліджуваних (на рівні $p \leq 0,05$), враховуючи, що за результатами анкетування близько 40 % досліджуваних відмітили про зниження у них фізичного життєвого тону, порушення сну, або про регулярне фізичне нездужання останнім часом, часті захворювання або загострення хронічних хвороб. Це підтверджує наш висновок щодо наявності у значної кількості суддів психофізичних і психосоматичних розладів в результат їх емоційного вигорання.

Також значимі кореляції емоційного вигорання суддів на рівні $p \leq 0,05$ встановлені з такими показниками як «Відчуття бадьорості / втомленості» та «Врівноваженість / роздратованість, тривожність». На нашу думку, це може засвідчувати про взаємообумовленість зазначених емоційних станів і реакцій з емоційним вигоранням. Тобто втомленість, врівноваженість, роздратованість і тривожність можуть бути як детермінантами емоційного вигорання, так і його наслідками.

Тестування за методикою «Діагностика рівня емоційного вигорання» В. Бойка виявило у досліджуваних підвищені показники за всіма трьома фазами емоційного вигорання (табл. 2.10).

Зокрема констатовано сформовану фазу «Напруження», що свідчить про відчуття емоційної виснаженості і втоми внаслідок власної професійної діяльності. В цій фазі найбільші показники і такі, що сформовані діагностовано за симптомами «Незадоволеність собою» та «Тривога і депресія», що вказує на розвиток тривожності у професійній діяльності досліджуваних, підвищення нервовості, депресивні настрої.

За фазою «Резистенція» у суддів виявлені підвищені показники симптомів «Розширення сфери економії емоцій» та «Редукція професійних обов'язків». Це засвідчило про їх емоційну замкненість, відчуження, бажання припинити будь-які комунікації, а також прагнення якомога менше часу витрачати на виконання професійних обов'язків. Симптом «Емоційно-

моральна дезорієнтація» констатовано на стадії формування.

За третьою фазою «Виснаження» сформованими виявилися симптоми «Емоційний дефіцит» та «Емоційне відчуження», що свідчить про розвиток у досліджуваних емоційної нечуттєвості на тлі перевиснаження, мінімізація емоційного внеску в роботу, автоматизм, спустошення людини при виконанні професійних обов'язків, а також створення захисного бар'єру у професійних комунікаціях.

Таблиця 2.10

Середні результати тестування досліджуваних за методикою «Діагностика рівня емоційного вигорання» В. Бойка

Фази та симптоми емоційного вигорання	Середні показники
Фаза «Напруження»	64
1. Переживання психотравмуючих обставин	11
2. Незадоволеність собою	18
3. «Загнаність у кут»	13
4. Тривога і депресія	22
Фаза «Резистенція»	58
1. Неадекватне вибіркоче емоційне реагування	9
2. Емоційно-моральна дезорієнтація	13
3. Розширення сфери економії емоцій	19
4. Редукція професійних обов'язків	17
Фаза «Виснаження»	67
1. Емоційний дефіцит	22
2. Емоційне відчуження	19
3. Особистісне відчуження (деперсоналізація)	14
4. Психосоматичні та психовегетативні порушення	12
Підсумковий показник синдрому «емоційного вигорання»	189

На стадії формування в цій фазі виявлені симптоми «Особистісне відчуження (деперсоналізація) та «Психосоматичні та психовегетативні порушення». Підсумковий середньогруповий показник синдрому емоційного вигорання також має достатньо високий рівень.

Загалом аналіз отриманих результатів за методикою «Діагностика рівня емоційного вигорання» В. Бойка засвідчив, що синдром емоційного вигорання є сформованим у 27 % досліджуваних, у 51 % досліджуваних він знаходиться на стадії формування, а у 22 % – відсутній. Такі дані підтверджують, що майже у третини учасників тренінгу наявне емоційне вигорання, а більш ніж у половини досліджуваних запущений механізм формування СЕВ.

Дослідження за Методикою діагностики оперативної оцінки самопочуття, активності і настрою (САН) до проведення тренінгу виявило низькі показники за шкалами «Самопочуття» та «Настрій», при цьому шкала «Активність» знаходиться в межах норми (рис. 2.2). Це засвідчило наявність у досліджуваних фізіологічного і психологічного дискомфорту, що може проявлятися у стомлюваності, нездужанні, негативному емоційному фоні, пригніченому настрої.

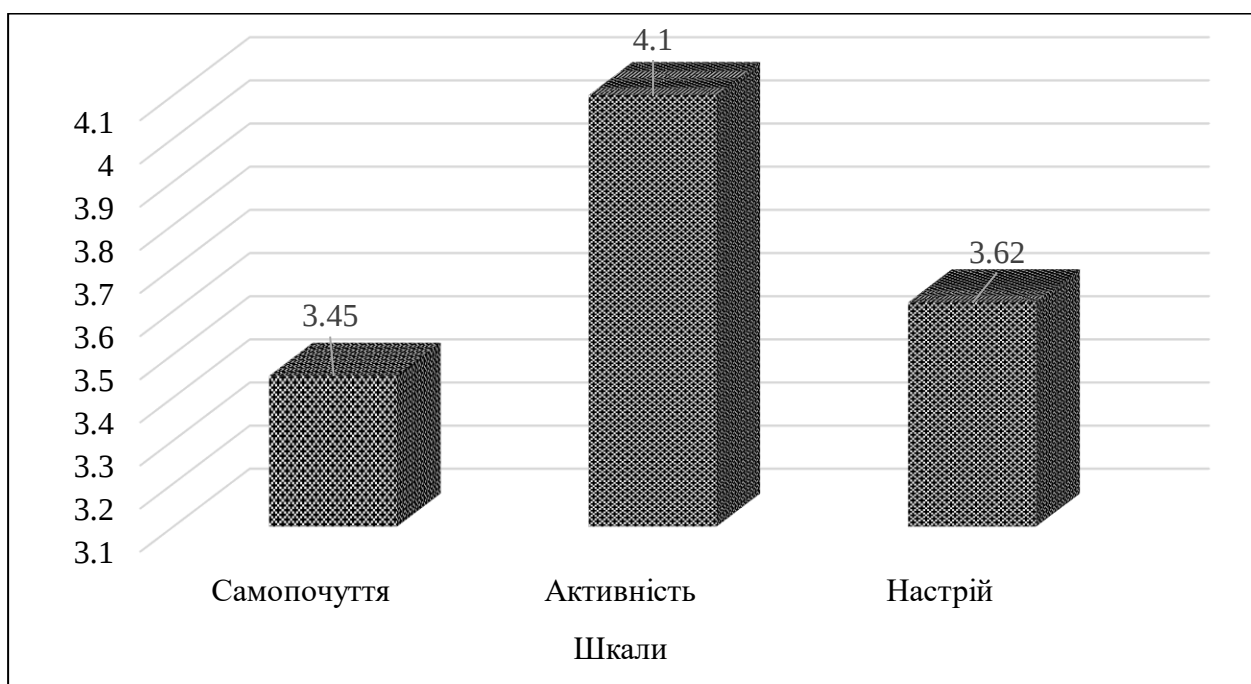


Рис. 2.2. Середні результати дослідження за Методикою діагностики оперативної оцінки самопочуття, активності і настрою (САН).

Разом із тим досліджувані судді виявили середній рівень активності, рухливості, швидкості протікання функцій. Це характеризує підтримання суддями певної динаміки соціальної і фізичної взаємодії із навколишнім середовищем і забезпечення власного функціонування.

2.3. Тренінгова програма профілактики професійного вигорання.

Одним з найефективніших психологічних методів профілактики та усунення професійного вигорання в сучасних умовах вважаються психологічні тренінги, які з огляду на методичну універсальність, практичну спрямованість і доступність поширюються сьогодні для розвитку, психокорекції та психотерапії особистості і груп. Загалом тренінгові технології є дієвими та визнаними у світі формами і методами підготовки персоналу в різних галузях професійної діяльності, сприяють інтенсифікації самої діяльності і організаційному розвитку в цілому. Окрім того, що тренінги сьогодні є складовою особистісного і професійного удосконалення людей, вони також є засобом виправлення певних особистісних і поведінкових вад, зцілення від різних психологічних розладів.

На підставі результатів проведеного емпіричного дослідження нами були розроблені і запропоновані методичні основи тренінгової програми «Профілактика професійного вигорання суддів». Методологічну основу тренінгу склали теоретичні положення щодо вивчення й аналізу синдрому емоційного вигорання, а також особливості професійної діяльності та професійного вигорання суддів.

Метою тренінгу є опрацювання питань щодо походження, чинників розвитку та шляхів подолання синдрому емоційного вигорання, формування у суддів професійно-психологічних навичок і вмінь щодо запобігання та

корекції проявів СЕВ під час їх професійної діяльності, формування стресостійкості й толерантності до деформуючих впливів роботи і сучасного життя.

Основні завдання тренінгу:

1. Аналіз сутності, факторів, ознак і симптомів емоційного вигорання фахівців юридичної галузі.
2. Розвиток навичок самодіагностики розпізнавання змін свого фізичного і емоційного стану.
2. Навчання основним методам аналізу свого життєвого балансу за допомогою методу позитивної психотерапії.
4. Розвиток навичок самодопомоги та вмінь самостійно конструктивно долати стреси та запобігати проявам синдрому емоційного вигорання.
6. Оптимізація стилів професійної суддів, які детермінують підвищений рівень професійного вигорання.

Основними вимогами, які забезпечують ефективність проведення тренінгу з профілактики професійного вигорання суддів, є:

- 1) етапність проведення тренінгу із включенням заходів підготовки до тренінгу, безпосереднього проведення практичних вправ, ігор тощо з відпрацюванням навичок і вмінь, підбиття підсумків та отримання зворотного зв'язку;
- 2) активність учасників тренінгу, що забезпечується:
 - чисельністю групи 14-18 осіб;
 - прерогативою практичних занять над теоретичними;
 - застосовуванням ігрових та активних методів тренінгу (ділові ігри, рольові ігри, дискусії, психотехнічні вправи тощо);
 - підвищенням відповідальності за процес навчання, що обумовлюється, у свою чергу, підвищенням мотивації до тренінгу;
 - наданням учасникам тренінгу можливості вносити пропозиції та зміни до програми тренінгу шляхом процедур зворотного зв'язку;
- 3) інтенсивність тренінгу, що досягається завдяки використанню:

- закономірностей групової динаміки;
- чергування методичних прийомів і технік через 1,5-2 години;
- зацікавленості у тренінгу, можливістю вирішити особисті і службові проблеми;

- елементів аутогенного тренування, психологічних прийомів для зняття емоційного напруження і почуття втоми (наприклад, спортивні паузи, релаксації, медитації тощо);

4) розмаїття методологічних підходів і методичних прийомів тренінгу;

5) комплексність впливу на учасників тренінгу, що забезпечується впливом на різні рівні функціонування психіки:

- когнітивний рівень: отримання нових знань та інформації про себе, про інших людей, про більш конструктивні та менш енерговитратні методи і способи реалізації професійної діяльності;

- емоційний рівень: переживання стосовно власної неспроможності у деяких аспектах своєї діяльності, усвідомлення емоційних переживань, підвищення самоконтролю емоцій, набуття емоційного досвіду в групі колег, досягнення спонтанності, природності в емоційних виявах тощо;

- поведінковий рівень: тренування, експериментування, набуття нових способів і прийомів поведінки, їх закріплення;

- особистісний рівень: корекція ставлення до себе й до інших людей, зміна особистісних установок, що заважають ефективному спілкуванню та оптимальній діяльності;

6) гнучкість, що допускає зміну програми тренінгу з урахуванням різноманітних чинників:

- контингенту учасників тренінгу;
- поточних проблем, стратегії організації;
- можливостей організації (фінансові, тимчасові та інші ресурси);
- очікувань, інтересів і потреб учасників тренінгу.

Тривалість тренінгу залежить від психологічної підготовленості учасників, рівня їх емоційного вигорання, а також від об'єктивних чинників

наявності часу. Доцільно організувати його проведення безперервно протягом 1-2 днів.

Структурно тренінг «Профілактика професійного вигорання суддів» складається з п'яти модулів. Основними структурними і тематичними модулями тренінгу є:

- Модуль 1. Вступ до тренінгу «Профілактика професійного вигорання суддів».
- Модуль. 2. Визначення та сутність професійного (емоційного) вигорання суддів.
- Модуль. 3. Шляхи і методи запобігання та мінімізації професійного вигорання в діяльності судді.
- Модуль. 4. Формування оптимального стилю професійної діяльності судді, як умови профілактики та мінімізації професійного вигорання.
- Модуль 5. Практичні вправи для профілактики і корекції власного емоційного вигорання.

У результаті проходження тренінгу «Профілактика професійного вигорання суддів» учасники будуть знати та вміти:

- типові причини, проблем та ознаки професійного вигорання, що можуть виникати у суддів після виконання професійних функцій;
- ефективні шляхи засоби і методи профілактики та подолання професійного вигорання в роботі й у повсякденному житті;
- цілісно та об'єктивно сприймати дійсність, застосовувати прийоми і методи самопізнання та індивідуальної самодопомоги під час виконання складних видів діяльності;
- формувати навички стресостійкості та оптимальний стиль професійної діяльності, який мінімізує розвиток синдрому емоційного вигорання;
- розвивати актуальні здібності, необхідні для конструктивного вирішення проблем та конфліктів як в роботі, так і у власному житті;
- здійснювати системні заходи профілактики професійного вигорання.

Висновки до розділу 2.

Підводячи підсумок за розділ, слід зазначити, що в результаті проведеного емпіричного дослідження було встановлено, що майже дві третини досліджуваних суддів на даний час визначають рівень свого навантаження як високий і надмірний, внаслідок чого вони часто відчують втомленість, неможливість повноцінно відновитися. Це зумовлює у суддів психосоматичні відхилення, як то зниження фізичного життєвого тону, регулярне фізичне нездужання, часті захворювання тощо. Крім цього, у значної кількості досліджуваних констатовано підвищену або надмірну роздратованість та тривожність, зменшення або суттєве скорочення останнім часом соціально-комунікативних контактів, усамітнення і соціальну ізолюваність, незадовільні настрої та самопочуття, наявність песимістичних настроїв та прояви байдужості до багатьох сфер професійного та особистого життя, недостатнє розуміння сенсу і цілей життя.

Психодіагностичне тестування суддів виявило у них підвищені середні показники за більшістю шкал професійного вигорання. Майже у третини досліджуваних зафіксовано високий рівень інтегрального індексу емоційного вигорання. Це засвідчило наявність у суддів негативного емоційного фону, вичерпання емоційних, енергетичних і фізичних ресурсів, ознак хронічного емоційного і фізичного знесилання та спустошеності, прояв ознак депресії та дратівливості, деформації у взаєминах з іншими людьми, посилення негативізму, цинічності почуттів і установок стосовно суб'єктів професійної діяльності. Таким досліджуванням притаманні часткова або повна втрата професійної мотивації, зниження почуття компетентності у своїй роботі, зменшення цінності своєї діяльності, незадоволеність собою та негативне самосприйняття у професійній сфері, виражена тенденція до заниження своїх професійних досягнень і самооцінки, негативних установок стосовно своїх професійних можливостей, а також зниження продуктивності праці. Ознаками

емоційного вигорання суддів також є емоційна замкненість, емоційна нечуттєвість, перевиснаження, відчуження, мінімізація емоційного внеску в роботу, автоматизм, спустошення при виконанні професійних обов'язків, створення захисного бар'єру у професійних комунікаціях.

Підтверджено кореляційні зв'язки інтегрального індексу синдрому емоційного вигорання з рівнем навантаження під час професійної діяльності, а також з віком і стажем роботи суддів. Емоційне вигорання виявилось пов'язаним із фізичним станом досліджуваних, наявністю у них психофізичних і психосоматичних розладів, втомленості, роздратованості, тривожності, що можуть бути як детермінантами емоційного вигорання, так і його наслідками.

На підставі проведеного теоретико-емпіричного дослідження нами були розроблені і запропоновані методичні основи тренінгової програми «Профілактика професійного вигорання суддів». Мета тренінгу полягає в опрацюванні питань походження, чинників розвитку та шляхів подолання синдрому емоційного вигорання, формування у суддів професійно-психологічних навичок і вмінь щодо запобігання та корекції проявів СЕВ під час їх професійної діяльності, а також формування стресостійкості й толерантності до деформуючих впливів роботи і сучасного життя. Структурно тренінг складається з шести модулів, що включають теоретичне та інтерактивно-практичне опрацювання питань визначення та сутності емоційного вигорання, формування оптимального стилю професійної діяльності, як умови профілактики емоційного вигорання, а також відпрацювання практичних вправ щодо запобігання та корекції емоційного вигорання в діяльності суддів.

ВИСНОВКИ

Теоретико-методологічне узагальнення природи, чинників та особливостей прояву синдрому емоційного вигорання дозволили визначити цей феномен, як патологічний стан, пов'язаний із емоційним та психофізіологічним виснаженням життєвих сил, розчаруванням та крайньою стомленістю людини внаслідок професійної діяльності; стан фізичного, емоційного та розумового виснаження, почуття внутрішньої емоційної порожнечі, безпосередньо викликані роботою, що зазвичай виявляються у професіях соціальної сфери. Феномен емоційного вигорання також часто називають як «професійне вигорання», підкреслюючи саме вплив професійної діяльності на розвиток та прояв наведених вище деструктивних емоційних станів і реакцій людини.

Складовими синдрому емоційного вигорання визначають деперсоналізацію, емоційну виснаженість та редукцію професійних досягнень, факторами СЕВ є особистісні, рольові та організаційні. До основних симптомів емоційного вигорання зазвичай включають психофізичні, соціально-психологічні та поведінкові. Наслідками синдрому емоційного вигорання, крім зниження працездатності та загальної психологічної якості життя людини, можуть бути різні поведінкові девіації та психосоматичні розлади. Сучасні дослідження емоційного вигорання присвячені профілактиці і корекції цього феномену в різноманітних галузях діяльності, зокрема, освітньо-педагогічній, правоохоронній, медичній тощо.

До психологічно напружених і виснажливих професій можна віднести діяльність суддів. Здійснення суддівських обов'язків - один із психологічно найскладніших видів людської діяльності, що вимагає поєднання всіх духовних і фізичних сил, вміння аналізувати і зважувати. Тому жодний суддя, який навіть має належну професійну підготовку і великий досвід практичної роботи, не застрахований від помилок та психофізичних перевантажень, що у свою чергу можуть призвести до професійного вигорання.

Для проведення емпіричного дослідження психологічних особливостей професійного вигорання суддів нами був використаний методичний алгоритм, до якого увійшли наступні методи: 1) теоретичний аналіз літератури і документів; 2) спостереження; 3) бесіда; 3) анкетування; 4) психодіагностичні тести. Під час дослідження використовувалися психодіагностичні методики наступні методики: «Опитувальник на вигорання MBI» Х. Масlach, С. Джексона; методика «Діагностика рівня емоційного вигорання» В. Бойка; «Методика діагностики оперативної оцінки самопочуття, активності і настрою (САН)». Вибірку дослідження склали діючі судді, які працюють и в судах різної юрисдикції Одеської області.

За результатами емпіричного дослідження було встановлено, що більшість суддів, які працюють в сучасних умовах військового часу, зазвичай мають понаднормову роботу, складні судові справи, відчують велику відповідальність за кінцевий результат своєї діяльності. Все це змушує суддів працювати, часто нехтуючи часом на відпочинок для відновлення фізичного та емоційного балансу організму, призводять до перенапруги всіх органів та систем, виникнення стану хронічного стресу та розвитку синдрому емоційного вигорання.

Виявлено, що більше ніж дві третини досліджуваних суддів на даний час визначають рівень свого навантаження як високий і надмірний, внаслідок чого вони часто відчують втомленість, неможливість повноцінно відновитися, підвищену або надмірну роздратованість і тривожність, зменшення або суттєве скорочення останнім часом соціально-комунікативних контактів, наявність песимістичних настроїв та прояви байдужості до багатьох сфер життя. Майже у третини досліджуваних зафіксовано високий рівень інтегрального індексу емоційного вигорання, що засвідчило наявність у них негативного емоційного фону, вичерпання емоційних і фізичних ресурсів, прояв ознак депресії та дратівливості, хронічного знесилання та спустошеності, посилення негативізму установок стосовно суб'єктів професійної діяльності, деформації у взаєминах з іншими людьми. Таким

досліджуваним притаманні емоційна замкненість і нечуттєвість, відчуження, мінімізація емоційного внеску в роботу, автоматизм, створення захисного бар'єру у професійних комунікаціях.

Підтверджено кореляційні зв'язки інтегрального індексу синдрому емоційного вигорання з рівнем навантаження під час професійної діяльності, а також з віком і стажем роботи суддів. Встановлено зв'язок емоційного вигорання із фізичним станом досліджуваних, наявністю у них психофізичних і психосоматичних розладів, втомленості, роздратованості, тривожності, що можуть бути як детермінантами емоційного вигорання, так і його наслідками.

Психологічні особливості професійного вигорання суддів характеризуються тим, що значна кількість досліджуваних (35 %) мають високий рівень за шкалою «Емоційне виснаження». Це свідчить про наявність у них негативного емоційного фону, ознак хронічного емоційного і фізичного знесилення та спустошеності, проявів холодності і байдужості по відношенню до інших. Також у таких досліджуваних можуть бути виражені ознаки депресії та дратівливості. При цьому суддям притаманні професійна схильність зберігати комунікативну компетентність, емпатійність і асертивність при виявленому в багатьох з них високому рівні емоційного виснаження. У третини суддів виявлена часткова або повна втрата професійної мотивації, зниження почуття компетентності у своїй роботі, зменшення цінності своєї діяльності, незадоволеність собою та негативне самосприйняття у професійній сфері. При цьому їм притаманна емоційна замкненість, відчуження, прагнення якомога менше часу витратити на виконання професійних обов'язків, а також створення захисного бар'єру у професійних комунікаціях. На стадії формування у третини суддів виявлені симптоми «Особистісне відчуження (деперсоналізація)» та «Психосоматичні та психовегетативні порушення». Підсумковий середньогруповий показник синдрому емоційного вигорання також має достатньо високий рівень.

У значної кількості досліджуваних суддів виявлено низькі показники за шкалами «Самопочуття» та «Настрій», що може проявлятися у стомлюваності,

нездужанні, негативному емоційному фоні, пригніченому настрої, при цьому показники шкали «Активності» у суддів знаходяться в межах норми, працездатність на достатньому рівні.

З урахуванням результатів проведеного теоретико-емпіричного дослідження були розроблені і запропоновані методичні основи тренінгової програми «Профілактика професійного вигорання суддів», метою якої є опрацювання питань походження, чинників розвитку, шляхів і засобів запобігання та мінімізації синдрому емоційного вигорання у суддів, а також формування стресостійкості й толерантності до деформуючих впливів роботи і сучасного життя.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Андрух І.В. Психологічні умови запобігання емоційного вигорання оперативними співробітниками Служби безпеки України. Дис. ... канд. психол. наук: 19.00.06; Національна академія Державної прикордонної служби України імені Богдана Хмельницького. Хмельницький, 2016. 196 с.

2. Арєфнія С.В. Психологічні засоби профілактики та корекції професійного вигорання державних службовців законодавчого органу влади. Автореф. дис... на здобуття наукового ступеню кандидата психологічних наук за спеціальністю 19.00.10 – організаційна психологія; економічна психологія. м. Київ. 2018. 22 с.

3. Божко К.В. Психологічні особливості професійного вигорання юристів: автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. психол. наук: спец. 19.00.07 «Педагогічна та вікова психологія». Київ, 2014. 20 с.

4. Бондаренко О.Ф. Специфіка психологічного знання та його місце в діяльності судді [Електронний ресурс] / О. Ф. Бондаренко – Режим доступу : <http://www.judges.org.ua/seminar5-1.htm>.

5. Босько В. Профілактика емоційного вигорання екстремальних психологів засобами тренінгу з використанням методів самопізнання і самодопомоги Н. Пезешкіана. *Науковий журнал з соціології та психології Габітус*. Видавничий дім «Гельветика», 2023. С. 175-180.

6. Вежновець Т.А., Парій В.Д. Синдром емоційного вигорання в медичних працівників хірургічних відділень із позиції кадрового менеджменту. Україна. Здоров'я нації [Интернет]; 2016; (1-2): 41-47. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/Uzn_2016_1-2_11 (дата звернення: 21.08.2021).

7. Главацька О. Особливості професійного вигорання соціальних працівників. *Social Work and Education*. 2017. Vol. 4, No. 2., pp. 46-62. URL: <http://journals.uran.ua/swe/> (дата звернення: 06.10.2022).

8. Гнускіна Г.В. Психологічні чинники професійного вигорання у підприємців. Дис... на здобуття наукового ступеня кандидата психологічних

наук за спеціальністю 19.00.10 – організаційна психологія; економічна психологія. Інститут психології імені Г.С. Костюка. К., 2016. 267 с.

9. Грубі Т.В. Психологічні чинники професійного вигорання працівників державної податкової служби України: автореф. дис. ... канд. психол. наук : 19.00.10. Нац. акад. пед. наук України, Ін-т психології ім. Г. С. Костюка НАПН України. К., 2012. 20 с.

10. Загурський О. Б. Судові дебати в кримінальному процесі : правові та психологічні проблеми : монографія / О. Б. Загурський. – Івано-Франківськ : Місто-НВ, 2005. – 208 с.

11. Закон України «Про державну службу». *Вісн. державної служби України*. 1995. № 1. С. 6-11.

12. Закон України «Про судоустрій і статус суддів» (Відомості Верховної Ради (ВВР), 2016, № 31, ст.545)

13. Казміренко Л. І. Про парадигму судової психології та її місце в системі кримінального судочинства сучасної України / Л. І. Казміренко // Українське правосуддя : матеріали всеукраїнської науково-практичної конференції (м. Чернівці, 16 травня 2008 р.) / ред. кол. : О. К. Черновський, П. С. Пацурківський, О. В. Гетманцев, В. Я. Марчак, В. П. Тарануха, Ю. Г. Гончарук, А. В. Федіна. – Чернівці : Чернівецький нац. ун-т ім. Ю. Федьковича, 2008. – С. 335–345.

14. Карамушка Л.М., Бондарчук О.І., Грубі Т.В. Психологічні чинники професійного вигорання працівників державної фіскальної служби України: монографія. К.-Кам'янець-Подільський: Медобори,-2006, 2015. 254 с.

15. Кащенко О.В. Психологічні детермінанти професійної самооцінки суддів: автореф. дис... канд. психол. наук: 19.00.03 / О.В. Кащенко; Укр. інж.-пед. акад. – Х., 2008. – 19 с.

16. Климчук В.О. Математичні методи у психології. Навчальний посібник для студентів психологічних спеціальностей. Київ: Освіта України. 2009. 288 с.

17. Кодлубовська Т.Б. Психофізіологічні механізми регуляції

функціональних станів співробітників правоохоронних органів. Дис...на здобуття наукового ступеня доктора психологічних наук за спеціальністю 19.00.02 – «Психофізіологія». Інститут психології імені Г.С. Костюка НАПН України, Київ, 2020. 515 с.

18. Кокун О.М. Психологія професійного становлення сучасного фахівця: монографія. К.: ДП «Інформаційно-аналітичне агенство», 2012. 200 с.

19. Колтунович Т.А. Сутність і співвідношення понять «професійне вигорання» та «професійний стрес». *Гуманітарний Вісник ДВНЗ «Переяслав-Хмельницький державний педагогічний університет імені Григорія Сковороди»*. К.: Гнозис, 2014. Додаток 4 до Вип. 31. Том III (11). С. 142-151.

20. Компетентність юридичної практичної діяльності. URL: <http://studopedia.org/6-49026.html>

21. Конституція України : офіц. видання. – К. : Концерн «Видавничий дім «Ін Юре», 2004. – 104 с.

22. Корольчук М.С., Корольчук В.М., Березовська Л.І. Професійне вигорання працівників освіти: монографія Київ : Київ. нац. торг.-екон. ун-т, 2017. 304 с.

23. Костицький М. В., Марчак В.Я., Черновський О.К., Федіна А.В. Судова психологія: навч. посіб. для вузів. Чернівці : Чернівецький нац. ун-т імені Ю. Федьковича, 2013. 495 с.

24. Костюк А. В. Психологічні особливості емоційного вигорання оперативних психологів: автореф. дис. на здобуття ступеня канд. психол. наук: спец. 19.00.01 «Загальна психологія; історія психології». Одеса, 2011. 21 с.

25. Куфлієвський, А.С. Соціально-психологічні детермінанти розвитку синдрому «вигорання» серед працівників пожежно-рятувальних підрозділів МНС України: дис... канд. психол. наук: 19.00.09. Ун-т цивіл. захисту України. Харків, 2006. 149 с.

26. Леженіна Л. М. Психологічні чинники емоційного вигорання слідчих служби безпеки України : автореф дис. на здобуття ступеня канд. психол. наук: спец. 19.00.06 «Юридична психологія» Київ, 2009. 24 с.

27. Максименко С.Д. Психологія учіння людини: генетико-моделюючий підхід: монографія. К.: Видавничий Дім «Слово», 2013. 592 с.

28. Матвієнко Л.І., Загребельна Я.О. Чинники емоційного вигорання у представників соціономічних професій. *Ринок праці та зайнятість населення*. 2014. № 2 (39). С. 30-35.

29. Методика «Діагностики рівня емоційного вигорання» (В.В. Бойка). URL: <http://surl.li/ddatg> (дата звернення: 09.07.2021).

30. Мілорадова Н.Е. Індивідуально-типологічні характеристики особистості слідчих органів досудового розслідування на післявузівській стадії професіогенезу. *Науковий вісник Херсонського державного університету. Серія «Психологічні науки»*. Випуск 4, 2018. С. 263-270.

31. Мірошніченко О.А. Профілактика синдрому «професійного вигорання» у працюючих в екстремальних умовах: Навчально-методичний посібник. Житомир: Вид-во ЖДУ ім. І. Франка, 2015. 156 с.

32. Оніщенко Н.В. Оцінка рівня емоційного вигорання у працівників слідчих органів з різним рівнем успішності професійної діяльності. *Вісник Харківського національного університету імені В.Н. Каразіна*. Харків, 2006. Вип. 16. С. 103-110.

33. П'янківська Л.В. Чинники прояву синдрому “емоційного вигорання” у курсантів спеціалізованих вищих навчальних закладів МВС України. *Тенденції розвитку психології та педагогіки: Матеріали міжнародної науково-практичної конференції* (м. Київ, Україна, 4-5 листопада 2016 року). Київ: ГО “Київська наукова організація педагогіки та психології”. 2016. 112 с. С. 104-107.

34. Психологічна енциклопедія / упорядник О. М. Степанов. Київ: Академвидань, 2008. 424 с.

35. Психологічний словник / [авт.-уклад. В.В. Синявський, О.П. Сергеєнкова; ред. Н.А. Побірченко]. Київ: Науковий світ, 2007. – 274 с.

36. Психологічні особливості віддалених наслідків стресогенних впливів: монографія / ; за ред. М.С. Корольчука. Київ: Київськ. нац. торг.-екон.

ун-т, 2014. 276 с.

37. Психологія екстремальної діяльності [Текст] : навч. посіб. / І. І. Приходько, О. С. Колесніченко, О. В. Тімченко та ін. / За заг. ред. проф. І. І. Приходька. Харків: НА НГУ, 2016. 571 с.

38. Психопрофілактика та психокорекція професійного відчуження у працівників Державної служби України з надзвичайних ситуацій: монографія / О.О. Сергієнко, Л.А. Перелигіна, В.Ф. Боснюк та ін. Харків: НУЦЗУ, 2021. 133 с.

39. Рижкова Н. Психопрофілактика емоційного вигорання військовослужбовців інженерних військ Збройних сил України. Knowledge, Education, Law, Management 2020 № 7 (35), vol. 2. С. 105-111.

40. Серьогін С.М., Соколовський С. І., Шипко А. Ф. Психічне здоров'я як фактор ефективності професійної діяльності державного службовця: зарубіжний досвід URL: <http://www.dridu.dp.ua/zbirnik/2009-02/09ssmszd.pdf> (дата звернення: 11.05.2022).

41. Слюсар І.М. Емоційне вигорання : історія, сучасний стан та перспективи досліджень в органах внутрішніх справ України URL: <http://vuzlib.com/content/view/906/> (дата звернення: 01.08.2021).

42. Тімченко О.В. Професійний стрес працівників органів внутрішніх справ України (концептуалізація, прогнозування, діагностика та корекція): автореф. дис... доктора психол. наук: спеціальність 19.00.06 – «Юридична психологія». Харків: Національний ун-т внутрішніх справ МВС України, 2003. 35 с.

43. Усталость от сострадания Compassion fatigue. URL: https://ru.wikibrief.org/wiki/Compassion_fatigue (дата звернення: 12.03.2022)

44. Хайрулін О.М. Психологія професійного вигорання військовослужбовців [Текст]: монографія; [за наук. ред. А.В. Фурмана]. Тернопіль : ТНЕУ, 2015. 219 с.

45. Чаплак Я.В., Коновчук Н.С. Попередження та профілактика виникнення емоційного вигорання у представників різних професій. URL:

<http://surl.li/kyakp> (дата звернення: 12.03.2022).

46. Яроменок М.А. Професійне вигорання як чинник психічного здоров'я прокурора. *Юридична психологія*. 2017. № 2 (21). С. 185-195.
47. Brill P.L. The need for an operational definition of burnout *Famlyli&Community Health*. 1984. №.6. P. 12-24.
48. Cherniss C. Long-term consequences of burnout: An exploratory study *J. of Organizational Behavior*. 1992. Vol. 13(1). P. 1–11.
49. Edelwich J., Brodsky A. Burn-out: Stages of dillusionment in the helping professions. Human Sciences Press, NY, 1980. P. 46-49.
50. Freudenberger H., Richelson G. Burnout: The high cost of high achievement. NY., 1980. 214 p.
51. Kondo K. Burnout syndrome. *Asian medical*. 2001. № 34. P. 34-42.
52. Lloyd C., King R., Chenoweth L. Social work, stress and burnout: A review. *Journal of Mental Health*. 2002. V. 11. P. 255-256.
53. Maslach C., Schaufeli W., Marek T. Professional burnout: resent developments in Theory and Research. USA : *Series in applied psychology*, 1993. 293 p.
54. Maslach, C., Jackson, S.E. The Measurement of Experienced Burnout. *Journal of Organizational Behavior*. 1981. № 2. 99-113.
55. Miller D. Stress and Burnout in HIV/AIDS Carers. *AIDS*. 1996. Vol.10 (supl.). P. 213-219.
56. Paine W.S. The burnout syndrome. The Burnout syndrome: Current research, theory, interventions. In: J.W. Jones (Ed). London: House Press, 1982. P. 1-29.
57. Professional burnout : Recent developments in theory and research / Ed. by Wilmar B. Schaufeli, Christina Maslach, Tadeusz Marek. Washington DC: Taylor & Francis, 1993. 292 p.
58. Savic I., Perski A., Osika W. MRI Shows that Exhaustion Syndrome Due to Chronic Occupational Stress is Associated with Partially Reversible Cerebral Changes, *Cerebral Cortex*. 2018. Vol. 28. Iss. 3. P. 894-906.

59. Schaufeli W.B., Buunk B.P. Burnout : An Overview of 25 Years of Research and Theorizing. *Handbook of work and health psychology* ; ed by Marc J. Schabracq, Jacques A. M. Winnubst, CaryL. Cooper. [2d ed.]. Chichester: John Wiley & Sons, Ltd, 2003. P. 383-425.

60. Schaufeli W.B., Leiter M.P., Maslach C. Burnout: 35 years of research and practice. *Career Development International*. Vol. 14. No. 3. 2009. P. 204 – 220.

ДОДАТКИ

Додаток А

АНКЕТА

з вивчення особливостей прояву емоційного вигорання суддів

Шановний респонденте! Просимо Вас взяти участь у проведенні дослідження, яке спрямоване на аналіз і профілактику емоційного вигорання суддів. Результати дослідження використовуватимуться анонімно і тільки для наукових цілей. Дотримання конфіденційності гарантується.

1. Вкажіть Ваш вік (кількість повних років)_____
2. Ваша стать:
 - ☐ чоловіча
 - ☐ жіноча
3. Сімейний стан:
 - ☐ одружений(на);
 - ☐ цивільний шлюб;
 - ☐ неодружений(на);
 - ☐ розлучений(на).
4. Освіта:
 - ☐ вища;
 - ☐ дві і більше вищих;
 - ☐ науковий ступінь, вчене звання.
5. Стаж роботи (років):_____
6. Визначте рівень навантаження під час вашої професійної діяльності:
 - ☐ навантаження майже не відчувається;
 - ☐ навантаження в цілому нормальне;
 - ☐ рівень навантаження високий;
 - ☐ значні перевантаження, потреба іноді працювати на межі психофізичних сил
7. Відмітьте найбільш типові відчуття, стани і поведінкові реакції, які відбуваються з вами останнім часом, обравши один варіант з наведених нижче:
 - 1) відчуття бадьорості/втомленості:
 - ☐ відчуття бадьорості, відсутність втомленості;
 - ☐ періодична втомленість, але добра відновлюваність;
 - ☐ часта втомленість з неможливістю повноцінно відновитися;
 - ☐ відчуття хронічної втоми та нагальна потреба у відпочинку
 - 2) рівень працездатності:
 - ☐ рівень працездатності високий;

- ☐ рівень працездатності середній;
 - ☐ рівень працездатності дещо знижений;
 - ☐ рівень працездатності низький;
- 3) фізичний стан:
- ☐ фізичний стан відмінний
 - ☐ фізичний стан у цілому нормальний
 - ☐ зниження фізичного життєвого тону, порушення сну тощо;
 - ☐ регулярне фізичне нездужання, часті захворювання або загострення хвороб
- 4) рівень ентузіазму на роботі:
- ☐ рівень ентузіазму на роботі високий;
 - ☐ рівень ентузіазму на роботі середній;
 - ☐ рівень ентузіазму на роботі низький;
 - ☐ повна втрата ентузіазму на роботі;
- 5) наявність помилок і недоліків в роботі:
- ☐ майже безпомилковість і повна концентрація в роботі;
 - ☐ помилки і недоліки в роботі іноді трапляються;
 - ☐ збільшення кількості помилок і вад під час виконання роботи;
 - ☐ постійні помилки і недоліки в роботі, втрата концентрації і неуважність
- 6) ставлення до змін та нововведень:
- ☐ ставлення до змін та нововведень завжди позитивне;
 - ☐ ставлення до змін та нововведень вибіркове;
 - ☐ ставлення до змін та нововведень частіше негативне;
 - ☐ неусвідомлений супротив і страх перед змінами і нововведеннями
- 7) врівноваженість/роздратованість, тривожність:
- ☐ цілковита врівноваженість і низький рівень тривожності
 - ☐ незначні прояви роздратованості та тривожності
 - ☐ підвищена роздратованість тривожність
 - ☐ надмірна роздратованість та тривожність;
- 8) рівень соціальної контактності:
- ☐ рівень соціальної контактності стабільно високий;
 - ☐ рівень соціальної контактності середній
 - ☐ зменшення кількості спілкування з поточним соціальним колом, відсутність нових знайомств;
 - ☐ суттєве скорочення соціально-комунікативних контактів, навмисна відмова від придбання нових, навіть корисних та перспективних, знайомств.
- 9) настрої та самопочуття:
- ☐ настрої та самопочуття завжди добрі;
 - ☐ настрої та самопочуття в цілому нормальні;
 - ☐ настрої та самопочуття часто незадовільні;
 - ☐ песимістичні настрої та незадовільне самопочуття, поява байдужості до багатьох сфер професійного та особистого життя.
- 10) цілі та сенс життя:

- ☐ чітко визначені та осмислені цілі та сенс життя;
- ☐ цілі та сенс життя в загальних рисах визначені та зрозумілі;
- ☐ недостатнє розуміння сенсу всього, що відбувається і своїх цілей в житті;
- ☐ розчарування і втрата сенсу життя, небажання будувати плани на майбутнє

11) Інші відчуття, стани і поведінкові реакції, які виявляються у вас останнім часом

Дата заповнення анкети _____