

ЗМІСТ

ВСТУП	3
РОЗДІЛ I. ТЕОРЕТИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ ОСОБЛИВОСТЕЙ ФЕНОМЕНУ ЕМОЦІЙНОГО ВИГОРАННЯ ЖІНОК-НОТАРІУСІВ В СТРЕСОВИХ УМОВАХ	7
1.1. Поняття емоційного вигорання у психологічній літературі, причини та фактори виникнення, особливості.....	7
1.2. Тривога та стрес як основні чинники виникнення емоційного вигорання	22
1.3. Копінг-стратегії як спосіб подолання стресу та запобігання емоційного вигорання	32
Висновки до розділу I.....	39
РОЗДІЛ II. МЕТОДИКА ТА ОРГАНІЗАЦІЯ ЕМПІРИЧНОГО ДОСЛІДЖЕННЯ ОСОБЛИВОСТЕЙ ФЕНОМЕНУ ЕМОЦІЙНОГО ВИГОРАННЯ ЖІНОК-НОТАРІУСІВ В СТРЕСОВИХ УМОВАХ	42
2.1. Цілі, задачі та організація емпіричного дослідження	42
2.2. Характеристика вибірки дослідження	47
Висновки до розділу II	49
РОЗДІЛ III. АНАЛІЗ ТА ІНТЕРПРЕТАЦІЯ ЕМПІРИЧНОГО ДОСЛІДЖЕННЯ ОСОБЛИВОСТЕЙ ФЕНОМЕНУ ЕМОЦІЙНОГО ВИГОРАННЯ ЖІНОК-НОТАРІУСІВ В СТРЕСОВИХ УМОВАХ	50
3.1. Порівняльний аналіз емоційного вигорання жінок-нотаріусів та контрольної групи... ..	50
3.2. Результати емпіричного дослідження емоційного вигорання в стресових умовах та їх обговорення.....	69
3.2. Програма психокорекції емоційного вигорання особистості в стресових умовах... ..	76
Висновки до розділу III	88
ВИСНОВКИ	90
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ	92

ВСТУП

Актуальність роботи. Сьогодні дослідження емоційного вигорання є досить гострою проблемою. Це визначається потребою науки і практики в пізнанні індивідуальних чинників і особливостей травмуючої дії емоційного вигорання на психіку людини. Розробляються авторські теоретичні моделі, психодіагностичні методики і практичні профілактично-корекційні програми щодо попередження та подолання синдрому професійного вигорання.

На жаль, на сьогодні є надто обмежена кількість наукових робіт із професійного вигорання працівників юридичної сфери, а тим паче – нотаріусів. Діяльність працівників юридичної сфери пов'язана із великою кількістю стресових факторів, що викликають синдром вигорання. Фактично, вивчення конструкту вигорання напряду пов'язане із вивченням особливостей юридичних професій [72]. Відтак уже перші дослідження свідчать про те, що у юристів вигорання відбувається швидше ніж в більшості професій, і це професійне вигорання є стабільним протягом усієї кар'єри. Недавні дослідження показали більш високий рівень особистісної та професійної втоми у працівників юридичної сфери, на відміну від працівників інших галузей [30].

Професія нотаріуса належить до спеціальностей, де предметом діяльності є інша людина. Такі професії прийнято відносити до особливо ризикових у плані особистісної деформації професіонала. Внутрішні конфлікти, пов'язані з етичними протиріччями у виконанні своїх безпосередніх обов'язків, часто залишаються за кадром і переживаються у прихованому вигляді, впливаючи на особисті якості, психологічний стан і, як наслідок, здоров'я нотаріуса.

Специфіка професії нотаріуса полягає не лише у виконанні нотаріусом своїх безпосередніх обов'язків відповідно до законодавства України, але й у постійній комунікації з клієнтами, що в свою чергу впливає на психологічний стан нотаріусів, обумовлює виникнення емоційного напруження та розвиток професійних стресів.

Джерелом проблем у повсякденній практиці нотаріусів є протиріччя між необхідністю формування здатності фахівця долати синдром емоційного вигорання та недостатньою представленістю у підготовці тих технологій, які забезпечують конструктивне подолання нотаріусом негативних станів, що виникають у процесі професійної нотаріальної діяльності.

Крім того, з початком повномасштабного вторгнення росії в Україну та в умовах постійних та різких реформ в законодавстві у сфері нотаріату, змінюються загальні вимоги до якості життя та праці, збільшується конкуренція, що підвищує відчуття тривоги та стресу.

Все вищеназване призводить до підвищення соціальної незахищеності та загальної напруги у нотаріусів. Усі ці чинники призводять до збільшення емоційної напруги, а далі - до професійного вигорання.

Впродовж багатьох десятків років проблему професійного вигорання активно досліджували різні науковці, серед них такі вчені, як П. Бріл, М. Буриш, Н. Водоп'янова, Р. Голембієвський, К. Кондо, Р. Лазарус, К. Маслач, С. Мейер, Н. Ноур, В. Слабінський, А. Рукавішніков та інші.

Сьогодні дослідження емоційного вигорання у нотаріусів є досить гострою проблемою і зустрічаються досить рідко. Більшість досліджень зосереджені на професіях з високим рівнем стресу, таких як медичні працівники, юристи та працівники правоохоронних органів.

Однак, в деяких дослідженнях [49, 50, 60, 69], що аналізують професійні групи з високим рівнем відповідальності та стресу, до яких можна віднести і нотаріусів, емоційне вигорання розглядається як важливий фактор, що впливає на продуктивність і здоров'я. Наприклад, в оглядах, присвячених професіоналам у правових професіях, включаючи адвокатів, суддів та інших юридичних спеціалістів, підкреслюється важливість дослідження емоційного вигорання та методів його попередження і подолання. Такими дослідженнями зараз займаються А. Брунет, Д. К. Вайс, Я. Йоско-Охойска, М.-Дж. Леонард, Д. Саумір, С. А. Сілвер, К. Хробак-Каспрзик.

Наразі існує потреба у науковому та практичному дослідженні індивідуальних факторів емоційного вигорання і особливостей його травмуючої дії на психіку людини.

Мета роботи: виявлення та вивчення психологічних чинників емоційного вигорання нотаріусів.

Об'єкт дослідження: феномен емоційного вигорання.

Предмет дослідження: особливості феномену емоційного вигорання нотаріусів в стресових умовах.

Завдання дослідження:

1. Теоретично проаналізувати поняття емоційного вигорання, його причини, фактори та особливості, описати поняття стресу.
2. Емпірично виявити зв'язок між показниками синдрому емоційного вигорання та перфекціонізмом.
3. Дослідити взаємозв'язок між показниками синдрому емоційного вигорання і тривожністю, та стресостійкістю.
4. Розробити та впровадити психокорекційну програму емоційного вигорання особистості в стресових умовах.

Гіпотези дослідження:

1. Існують відмінності психологічних чинників між рівнями емоційного вигорання нотаріусів в стресових умовах на прикладі порівняння з особами інших професій.
2. Існує зв'язок між показниками синдрому емоційного вигорання та перфекціонізмом, тривожністю, і стресостійкістю.

Методи дослідження: аналіз психологічної та методичної літератури; «Діагностика професійного вигорання» К. Маслач, С. Джексон в адаптації Н. Є. Водоп'янової; «Шкала реактивної і особистісної тривожності Спілбергера» в адаптації Ю. Л. Ханіна; велика тривимірна шкала перфекціонізму М. Смітта, Д. Саклофські, Й. Стоєбер, С. Шеррі в адаптації Т. Грубі; методика «Діагностика копінг-поведінки в стресових ситуаціях» С. Норман, Д. Ендлер, Д. Джеймс, М. Паркер в адаптації Т. Крюкової; Методика визначення стресостійкості та соціальної адаптації Т. Холмса і Р. Раге. Математично-статистична обробка даних у Excel та Jamovi: α -Кронбаха,

метод середнього, частотний аналіз, АНОВА, метод Хі-квадрату, кореляційний аналіз та кластерний аналіз.

Теоретична значущість роботи полягає у тому, що:

- подальшого розвитку набуло визначення поняття емоційного вигорання та стресу;
- розширено параметри дослідження емоційного вигорання та стресу;
- подальшого розвитку зазнало виокремлення копінг-стратегій як реакцій на стресові події.

Практична значущість роботи визначається в тому, що результати дослідження можуть бути використані у роботі психологів, психологів у корпораціях, розробників тренінгів, а також вченими у подальших дослідженнях понять емоційного вигорання та стресу.

РОЗДІЛ І. ТЕОРЕТИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ ПСИХОЛОГІЧНИХ ЧИННИКІВ ЕМОЦІЙНОГО ВИГОРАННЯ ЖІНОК-НОТАРІУСІВ

1.1. Поняття емоційного вигорання у психологічній літературі, причини та фактори виникнення, особливості

Сьогодні дослідження вигорання набуває нової актуальності з точки зору вивчення його проявів у різних професійних групах. Вигорання негативно впливає на особистість фахівців, їхню професійну діяльність та роботу організації в цілому. Сам феномен має довгу історію теоретичних та емпіричних досліджень у вітчизняній та зарубіжній літературі. Водночас дослідники не дійшли консенсусу щодо понятійного апарату вигорання, в якому важливу роль відіграє визначення вигорання.

Робота є однією з найважливіших сфер життєдіяльності людини у світі. Робота в постійних стресових умовах, без перерв і відпусток, в емоційно небажаних ситуаціях викликає накопичення втоми і виснаження життєвих сил людини, що може призвести до серйозних психологічних і фізіологічних розладів.

Терміни «вигорання» та «психічне вигорання» вперше були запропоновані американським психіатром Г. Фрейденбергером у 1974 році. Поняття було введено в сферу психології і спочатку використовувалося для опису психологічного стану працівників, які перебувають у тісному контакті з клієнтами, що призводить до емоційного перенапруження [52].

Термін «емоційне вигорання» походить від англійського *burnout*, що означає повне психологічне та емоційне виснаження особи, пов'язане з відчуттям, що її внесок не цінується, а досягнення не визнаються.

Американська психологиня К. Маслач провела багато досліджень у цій галузі і зробила значний внесок, пов'язавши цей термін з людьми, які працюють у сфері надання допомоги. До них належать лікарі та вчителі, юристи та соціальні працівники, психотерапевти та священики [64].

У 1981 році Е. Моппой описав чітку картину, що визначає емоційний стан працівників, які переживають професійне вигорання, як «запах горілої емоційно-психологічної проводки».

Емоційне вигорання - це особливий тип професійної трансформації людей, робота яких змушує їх тісно спілкуватися з іншими людьми.

Емоційне вигорання - це захисний механізм психіки, який формується у людей у відповідь на окремі травмуючі дії, і проявляється у вигляді повного або часткового виключення емоцій. Це набута фіксація на емоційній, часто професійній, поведінці. «Вигорання» також є функціональним стереотипом, оскільки дозволяє адмініструвати та економно використовувати енергетичні ресурси. «Вигорання» називається дисфункціональним тоді, коли воно має негативний вплив на стосунки з оточуючими та заважає виконанню професійної діяльності.

В.В. Бойко розглядає вигорання як психологічний захисний механізм, що дозволяє особистості розвиватися таким чином, щоб повністю або частково виключити емоції з травмуючих ситуацій [4].

К. Кондо визначає синдром вигорання як дезадаптацію на робочому місці через високе робоче навантаження та неадекватні міжособистісні стосунки. Така емоційно напружена робота передбачає надмірну витрату психічної енергії, що призводить до психосоматичного та емоційного виснаження. Як наслідок, люди відчувають низьку самооцінку, тривогу, гнів, дратівливість і психічний дистрес, а фізично - головний біль, зниження артеріального тиску, порушення сну і проблеми з шлунково-кишковим трактом.

Н.В. Гришина розглядає вигорання як особливий стан людини, який проявляється в результаті професійного стресу. Це відбувається через те, що вигорання формується не тільки у професійній сфері, але і під час різних ситуацій, які виникають в людському житті [13].

Сучасні психологи забили на сполох і віднесли цей синдром до числа найнебезпечніших професійних захворювань, на які страждають люди, що за

родом своєї діяльності змушені тісно спілкуватися з іншими людьми. Це може призвести до незворотних змін особистості з серйозними психологічними розладами.

Таким чином, про термін «професійне вигорання» вперше заговорили в другій половині ХХ ст., а у 2019 році Всесвітня організація охорони здоров'я визнала вигорання офіційним захворюванням і включила до власної Міжнародної класифікації хвороб. Згідно з ним, вигорання описане як «синдром, який виникає як результат хронічного стресу на роботі, що не був успішно врегульований».

Також на офіційному сайті ВООЗ можна знайти інформацію вказано, що вигорання має три симптоми:

1. Відчуття втрати енергії та виснаження.
2. Відстороненість від роботи або почуття негативізму чи цинізму, пов'язані з роботою.
3. Зниження професійної ефективності [54].

Більшість дослідників вважають, що вигорання є хворобою, але з травня 2019 року ВООЗ вважають і використовують це поняття виключно у професійних і робочих випадках.

Таким чином, вигорання включено до 11-го перегляду Міжнародної класифікації хвороб (МКХ-11) як суто професійне явище. Вигорання також було включено в МКХ-10, яким керується МОЗ України. В МКХ – 10 синдром вигорання виділений в окремий діагностичний таксон – Z 73 («проблеми, пов'язані з труднощами керування своїм життям») та кодується Z 73.0 – «вигорання». [53]

У МКХ-11 визначення більш детальне і додане в розділі: «Фактори, що впливають на стан здоров'я або звернення до медичних закладів». Цей розділ включає причини, через які люди звертаються до медичних послуг, але які не класифікуються як захворювання.

Отже, можна дійти невтішного висновку у тому, що емоційне вигорання є сукупністю психічних переживань та поведінки, які прямо

впливають на психічне та фізичне самопочуття, працездатність, а також на міжособистісні стосунки робітника. Емоційне вигорання є реакцією на довготривалий стрес на роботі.

Причини та фактори емоційного вигорання.

Актуальною проблемою для людей сьогодні є робота на межі можливостей, надмірні навантаження на роботі та нервові перенапруження. Це призводить до хронічної депресії, втоми, апатії, байдужості до життя та емоційного вигорання. Люди, які змагаються за визнання, гроші чи високий статус, докладають багато зусиль для досягнення своїх цілей. Однак, у більшості випадків, вони не відчують себе щасливими, коли наближаються до своєї мрії. Вони емоційно виснажені і не здатні відчувати радість.

У процесі роботи кожна людина відчуває фізичний, розумовий і психологічний стрес. Організм може впоратися зі стресом самостійно після невеликої кількості регулярних навантажень, він може природним чином «перезавантажитися» без будь-яких серйозних змін у свідомості або повсякденному житті. Але, якщо людина постійно піддається сильному стресу, негативні ситуації накопичуються і залишаються. Цей негатив виснажує людину і виникає емоційне вигорання [30].

К. Маслач виділила фактори, які визначають виникнення вигорання [64]:

- 1) особистісні обмеження, обмежена здатність протистояти виснаженню «емоційного Я» і протистояти вигоранню через самозбереження;
- 2) внутрішні психологічні переживання, такі як почуття, установки, мотивації та очікування;
- 3) негативний особистий досвід, який фокусується на проблемах, дистресі, дискомфорті, дисфункції та/або їхніх негативних наслідках.

Дискомфорт - умови життя, які не забезпечують зручність або безпеку; відчуття незручності, тривоги та занепокоєння.

Традиційні чинники, що спричиняють вигорання, можна поділити на два великі блоки:

1. Зовнішні (організаційні) фактори - ці фактори включають специфічний зміст і середовище професійної діяльності. До них відносяться умови і зміст роботи, різні соціальні фактори і стимули (матеріальні і нематеріальні), характеристики ринку праці, ступінь відповідальності в колективі, психологічне середовище і ступінь справедливості.

2. Внутрішні (особистісні) фактори - це особистісні характеристики самих фахівців. До них належать, насамперед, психологічна стійкість особистості (яка також називається індекс стресостійкості), «локус контролю», особисті стратегії виходу із кризових ситуацій, рівень емоційної компетентності, і зокрема, особистісні риси [34].

На виникнення синдрому емоційного (професійного) вигорання суттєво впливають три фактори - особистісний, рольовий та організаційний. Розглянемо кожен з цих факторів більш детально.

- Особистісні фактори. Багато психологів вважають, що у жінок частіше виникає емоційне вигорання, ніж у чоловіків. Це пов'язано з тим, що жінки схильні емоційніше переживати невдачі на роботі та проблеми у спілкуванні з колегами. Синдром емоційного вигорання часто проявляється у людей зі співчутливими, гуманними і м'якими характерами, які швидко запалюються і фанатично захоплюються ідеями. Синдром часто з'являється у людей емоційно стриманих і з низькою емпатією.
- Рольові фактори. Люди, які працюють у великих колективах, де чітко розподілені обов'язки та відповідальність кожного працівника і відсутня конкуренція, менш схильні до вигорання. Однак, якщо всі ці умови відсутні, все відбувається навпаки: ймовірність вигорання зростає.
- Організаційний фактор. Неправильна організація та планування трудової діяльності, бюрократія, робота з психологічно важким контингентом, конфліктні ситуації у колективі сприяють розвитку синдрому емоційного

вигорання. Напружена психоемоційна діяльність безпосередньо з синдромом емоційного вигорання [32].

На сьогоднішній день налічується близько ста симптомів, що сигналізують про розвиток вигорання. Серед них можуть бути:

- Низька мотивація до роботи;
- Пошук виправдань замість рішень;
- Дратівливість, нервозність, занепокоєння;
- Незадоволеність роботою;
- Наявність помилок і втрата концентрації;
- Недбале ставлення до клієнтів;
- Хронічна втома;
- Невиконання вимог безпеки;
- Послаблення стандартів виконання;
- Зниження очікувань;
- Велика кількість невиконаних зобов'язань;
- Конфлікти на робочому місці;
- Дистанціювання від колег та/або клієнтів. [7]

Також симптоми вигорання можна розділити на дві групи:

1) фізичні (розлади ШКТ, безсоння, втома, сприйнятливості до змін навколишнього середовища, часті мігрені та головний біль, ожиріння або навпаки нестача ваги, задишка);

2) поведінкові та психологічні (почуття провини та сорому, образи, невпевненості, почуття підсвідомого занепокоєння та тривоги, нездатність приймати рішення, почуття нудьги, зменшення ентузіазму, почуття розчарування, дратівливість та гнів, підозрілість, ригідність, дистанціювання від оточуючих людей, загальна негативна установка на життєві перспективи, нездатність виконати роботу у встановлені терміни, зловживання алкоголем та (або) наркотиками).

При вигоранні можна відзначити такі зміни [12]:

- у поведінці – часті запізнення і небажання йти на роботу, втрата творчих підходів до вирішення проблем, уникнення колег, присвоєння власності установи, збільшення вживання психоактивних речовин (кофеїн та нікотин), схильність до нещасних випадків;

- у почуттях – підвищена дратівливість, гнів, почуття образи, невдачі, втрата почуття гумору;

- у мисленні – все частіше виникають думки про те, щоб залишити роботу, людина не може сконцентрувати увагу, посилюється почуття підозрливості та недовірливості.

- у здоров'ї – швидка стомлюваність, втома, часті незначні хвороби, порушення сну, психічного та соматичного здоров'я.

Вигорання – це синдром або група симптомів, які проявляються разом. Але всі вони ні в кого не виявляються водночас, тому що вигорання – це тривалий індивідуальний процес [34].

Існує кілька моделей вигорання, які описують індивідуальність процесу.

1. Однофакторна модель Е. Пайнса.

Згідно з цією моделлю Пайнса, вигоранням називається стан одночасно емоційного, когнітивного та фізичного виснаження, який спричинений довгочасним перебуванням в ситуаціях, які були емоційно перевантажені. Послідовники даного одновимірного підходу дивляться на виснаження як на основну причину (компонент), а інші симптоми емоційної та поведінкової дисгармонії - як наслідок. До групи ризику вигорання належать представники соціальних професій.

2. Двофакторна модель Д. Дірендонка, В. Шауфелі та Х. Сіксмаха.

Дослідники вважають, що синдром вигорання є двовимірною структурою – деперсоналізація та емоційне виснаження. Емоційне виснаження стосується незадоволеності здоров'ям, фізичним самопочуттям, нервового напруження та емоційного виснаження; а деперсоналізація

вбачається у зміненому відношенні до клієнта та самого себе. Це називається «атитюд».

3. Трифакторна модель К. Маслач і С. Джексон.

Представники даної моделі додають до двофакторної моделі ще один конструкт - зниження відчуття особистих досягнень.

Основним компонентом синдрому вигорання є емоційне виснаження, яке проявляється у вигляді зниженого емоційного фону, апатії та емоційного перевантаження. У разі емоційного виснаження людині катастрофічно не вистачає енергії, вона стає дратівливою, злою, їй бракує почуття співчуття та поваги, тобто людина стає емоційно спустошеною.

Деперсоналізація є другим елементом трифакторної моделі і стосується деформації стосунків з іншими людьми. В одному випадку це підвищена залежність від інших, в іншому - прояв саркастичної, формальної або замкнутої, а іноді й зневажливої поведінки у ставленні до клієнтів.

Наприклад, адвокати, слідчі та корпоративні юристи різних спеціалізацій навішують на клієнтів ярлики, жартують над ними або використовують певний сленг і поводяться з ними, як з неживими предметами. Деперсоналізація має широке значення і означає негативне ставлення до роботи та її предмета загалом, а не лише до клієнта.

Деперсоналізація являє собою міжособистісний аспект вигорання. Зниження особистих досягнень - третій компонент вигорання, що проявляється у зниженні самооцінки та розвитку надмірної самокритики щодо власної компетентності та продуктивності на роботі.

Знижується продуктивність на роботі, з'являється негативне ставлення до громадських обов'язків, спроби уникнути відповідальності, замикання в собі, ізоляція від колег і клієнтів і, зрештою, уникнення роботи, спочатку психологічне, а потім і фізичне. Мотивація до роботи знижується. Це самооціночний аспект вигорання [64].

Поняття вигорання зараз пов'язують не лише з міжособистісними стосунками на робочому місці, але й ширше - з професійними кризами,

пов'язаними з роботою в цілому [62]. А це призвело до певних модифікацій та розуміння його основних складових: емоційного виснаження, цинізму та професійної ефективності.

4. Чотирифакторна модель Л. Мімса та К. Іваніскі.

У чотирифакторній моделі один із виокремлених раніше конструктів (емоційне виснаження, зниження особистісних досягнень та деперсоналізація) розділений на два окремі компоненти. Наприклад, деперсоналізація стосується завдання і реципієнта відповідно.

Негативне ставлення до предмета професійної діяльності є наслідком вигорання - емоційного виснаження. Професіонали намагаються створити емоційну дистанцію у стосунках з ним як інструмент подолання виснаження. При цьому виникає негативне ставлення до власної професійної діяльності (зниження професійної продуктивності) [65].

Отже, можна дійти невтішного висновку, що емоційне вигорання – це комплекс психічних переживань і поведінки, які впливають на продуктивність, психічне й фізичне здоров'я працівників і міжособистісні стосунки. Емоційне вигорання є реакцією на тривалий робочий стрес у міжособистісному спілкуванні.

Особливості професійного вигорання у нотаріусів

Контекст даного дослідження професійного вигорання нотаріусів потребує розгляду даного питання під кутом професійних особливостей.

Але, на жаль, на сьогодні є надто обмежена кількість наукових робіт із професійного вигорання працівників юридичної сфери, а тим паче – нотаріусів. Діяльність працівників юридичної сфери пов'язана із великою кількістю стресових факторів, що викликають синдром вигорання.

Фактично вивчення конструкту вигорання напряму пов'язане із вивченням особливостей юридичних професій [72].

Відтак, уже перші дослідження свідчать про те, що у юристів вигорання відбувається швидше, ніж в більшості професій, і це професійне вигорання є стабільним протягом усієї кар'єри.

Недавні дослідження показали більш високий рівень особистісної та професійної втоми у працівників юридичної сфери, на відміну від працівників інших галузей [34].

Вони встановили, що професійний стрес був пов'язаний із виснаженням, що є наслідком довготривалої роботи юристів при високому рівні конкуренції та без урахувань особистісних особливостей. Дослідження наслідків стресу для юристів Оустіном показало, що вони мають довготермінові наслідки для мозку, які включають в себе концентрацію, мовлення та пам'ять.

Окрім того, для юристів є характерним самолікування стресу та його наслідків такими речовинами, як алкоголь, нікотин, кофеїн та іншими речовинами, що викликають залежність. Проте, таке самолікування призводить до виникнення інших довготривалих проблем із особистим та професійним життям [47].

Юристи, що працюють в маленьких конторах, можуть мати вищий рівень вигорання, ніж ті, що працюють на державу чи великі компанії. Окрім цього, юристи із менших компаній мають більший стрес та вимоги, але разом із тим, менше ресурсів, щоб із цим впоратись. Однак, незважаючи на всі негативні наслідки, юристи в цілому мають високий рівень задоволеності своєю роботою [46].

Вимоги до юристів включають такі акценти, як високий прибуток, конкурентоздатність, недостатня кількість часу, емоційні вимоги, висока конфліктність, у той час як ресурс професії включає в себе задоволення від заробітної плати, соціальну цінність роботи та її безпечність [30].

Також Шонфельд І.С. і Мацола Дж.Дж., провівши якісне дослідження юристів, що займаються приватною практикою, встановили, що факторами, що викликають вигорання у них є фінансова нестабільність, високий рівень

навантаження та необхідність підтримувати відповідний рівень іміджу себе та своєї юридичної компанії. Більш того, самозайняті юристи мають вищий рівень стресу та переживань щодо своєї роботи [12].

Деякі дослідження показали, що одними із потенційних причин виникнення професійного вигорання у юристів можуть бути пов'язані із оплатою праці та відсутністю знань та навичок того, як саме можна захистити себе від негативного впливу професії [56].

Крім того, у даному дослідженні зазначається, що конкурентний характер правової системи переходить і на власне робоче місце, що призводить до зменшення комунікацій із співробітниками, та погіршення якості їх взаємодії, що є основними аспектами, щоб відчувати себе важливою частиною професійного співтовариства. Також викликає занепокоєння те, що роботодавці не мають спроб для покращення взаємодії між співробітниками, а навпаки підтримують конкуренцію.

Отже, можемо сказати, що питання професійного вигорання у працівників юридичної сфери, хоч і піднімалось у багатьох наукових дослідженнях, але є неокресленим, особливо у відповідності до реалій українського суспільства та сьогодення, а саме: перебування країни у воєнному стані, і, як наслідок - постійного реформування в законодавчій сфері. Ці чинники сприяють підвищенню рівня тривожності, що не може не відобразитись на професійному вигоранні нотаріусів.

Діяльність нотаріусів регулюється Законом України «Про нотаріат», відповідно до ст. 3 якого нотаріус – це уповноважена державою фізична особа, яка здійснює нотаріальну діяльність у державній нотаріальній конторі, державному нотаріальному архіві або незалежну професійну нотаріальну діяльність, зокрема посвідчує права, а також факти, що мають юридичне значення, та вчиняє інші нотаріальні дії, передбачені законом, з метою надання їм юридичної вірогідності [18].

Згідно ст. 5 Закону України «Про нотаріат» нотаріус зобов'язаний:

- здійснювати свої професійні обов'язки відповідно до цього Закону і

- принесеної присяги, дотримуватися правил професійної етики;
- сприяти громадянам, підприємствам, установам і організаціям у здійсненні їх прав та захисті законних інтересів, роз'яснювати права і обов'язки, попереджати про наслідки вчинюваних нотаріальних дій для того, щоб юридична необізнаність не могла бути використана їм на шкоду;
 - зберігати в таємниці відомості, одержані ним у зв'язку з вчиненням нотаріальних дій;
 - відмовити у вчиненні нотаріальної дії в разі її невідповідності законодавству України або міжнародним договорам;
 - вести нотаріальне діловодство та архів нотаріуса відповідно до встановлених правил;
 - дбайливо ставитися до документів нотаріального діловодства та архіву нотаріуса, не допускати їх пошкодження чи знищення;
 - надавати документи, інформацію і пояснення на вимогу Міністерства юстиції України, Головного управління юстиції Міністерства юстиції України в Автономній Республіці Крим, головних управлінь юстиції в областях, містах Києві та Севастополі при здійсненні ними повноважень щодо контролю за організацією діяльності та виконанням нотаріусами правил нотаріального діловодства;
 - постійно підвищувати свій професійний рівень, а в певних випадках, проходити підвищення кваліфікації;
 - виконувати інші обов'язки, передбачені законом [18].

Зокрема, приватний нотаріус несе велике фінансове навантаження (утримання приміщення та робочого місця, забезпечення збереження архіву у відповідних умовах, оплата за роботу найманим працівникам, підвищення свого професійного рівня, відрядження тощо). Шкода, заподіяна особі внаслідок незаконних дій або недбалості нотаріуса, відшкодовується в повному розмірі [19].

Деякі нотаріуси беруть активну участь у самоврядній організації «Нотаріальна палата України», методичних радах та різних робочих групах, які працюють над реформуванням та розвитком сфери нотаріату, аналізом законодавства та напрацюваннями методичних рекомендацій, пропозиціями щодо вдосконалення законодавства, правовою просвітою суспільства, розбудовою нотаріальної спільноти та її підтримкою.

Отже, можна виділити такі види діяльності нотаріусів:

- професійна (безпосереднє виконання своїх обов'язків);
- організаційна (організація робочого місця);
- пізнавальна (постійне підвищення кваліфікації, аналіз змін у законодавстві, робота з інформацією, яка викладена у документах);
- конструктивна діяльність (планування роботи);
- комунікативна діяльність (є суттю організації психологічного контакту із особами, що звертаються до нотаріуса. При цьому нотаріус зобов'язаний перевірити дієздатність особи. А також взаємодія з іншими спеціалістами та нотаріусами, участь у самоврядній організації тощо);
- едукативна діяльність (консультування осіб, виїзні прийоми громадян, інформування через ЗМІ).

До професійно важливих відносяться інтелектуальні (пізнавальні) якості нотаріуса, практичне мислення, вміння аналізувати через синтез. Також в діяльності нотаріуса велику роль відіграє час, що створює підвищення рівня напруги в роботі, та вимагає максимальної концентрації фізичних та психічних зусиль за обмежений час.

Нотаріусу необхідно швидко розібратись в ситуації та прийняти правильне рішення. Це викликає ситуативну тривожність. Цей стан досліджував Ч. Д. Спілбергер, який розглядає тривожність як два різні компоненти: особистісну та ситуативну (реактивну).

На його думку, особистісна тривожність це стійка індивідуальна риса людини, а от ситуативна тривожність є короткотривалою відповіддю людини

на певну небезпечну ситуацію для людини. Він вважав, що в поведінці людини не можна побачити безпосередню особистісну тривогу, але її рівень можна виміряти, спираючись на частоту і інтенсивність проявленого стану тривоги [64].

Тривожність, яка проявляється ситуативно, але стійко, називають особистісною і вважають, що вона пов'язана із тим, що людина має відповідну рису, яка проявляється у тенденції до сприйняття значно широкого кола ситуацій як небезпечних. На кожен з цих ситуацій людина дає відповідну реакцію.

Особистісна тривожність як схильність виникає тоді, коли людиною сприймаються певні стимули, які вона вважає небезпечними, і які ґрунтуються на зв'язку із ситуаціями, тісно пов'язаними із самоповагою, престижем або самооцінкою [70].

З самооцінкою тісно пов'язаний перфекціонізм. В своєму дослідженні перфекціонізму І. Г. Батраченко відзначає, що перфекціонізм поєднує в своїй структурі прагнення до вдосконалення себе і як суб'єкта діяльності, і як суб'єкта міжособистісних стосунків, крім того, при перфекціонізмі виникають такі негативні сторони професійної діяльності, як прокрастинація, власне вигорання, трудоголізм, дедлайн, та інші ознаки профдеформації [2].

Такі дослідники як Отто, В. Паркер, Дж. Стоєбер, Л. Тері-Шорт вважають, що перфекціонізм є невід'ємною частиною зростання людини як особистості, а до неприйнятних наслідків призводить тільки надмірне спрямування особистості бути довершеною [58].

Якщо розглядати особистість нотаріуса, то їй також притаманний перфекціонізм, оскільки в своїй діяльності нотаріус проявляє цілісність, індивідуальність та принциповість (наявність твердих переконань і активного прагнення до їх реалізації), послідовність (здатність твердо виконувати свої обов'язки). Також нотаріус зобов'язаний дотримуватись таємниці вчинених нотаріальних дій. Психологічно важко зберігати таємницю, а тому йому необхідно мати високий рівень самоконтролю, самостійність та сміливість.

Психофізіологічні якості нотаріуса обумовлюються такими його нейрофізіологічними особливостями, як емоційна та психологічна врівноваженість, здатність до зосередженого мислення, об'єм уваги.

Важливу роль тут відіграють стани тривожності, як мають вплив на працездатність, витривалість та інші психічні властивості, адже від нотаріуса вимагається високий рівень емоційної стабільності, самовладання та спокій, особливо в гостроконфліктних ситуаціях [15].

Отже, в нотаріусів сама професійна діяльність передбачає емоційне та психічне навантаження, при якому рівень стресорів та тривоги тільки збільшується, особливо в умовах сьогодення, коли в країні війна та відбуваються чисельні зміни в законодавстві.

З 2019 року в Міжнародній класифікації хвороб (МКХ-11) включено вигорання як професійне явище, яке визначене як синдром, що виникає в результаті переживання стресу на робочому місці, з яким людина не може успішно впоратися. Тобто, вигорання не класифікується як хвороба, а як синдром та фактор, який може призвести до захворювання.

Цей синдром можна описати наступним чином: відчуття виснаження енергії та втрата сил; відчуття відстороненості від роботи, що може супроводжуватися негативними почуттями стосовно своєї роботи; зниження професійної ефективності.

Емоційне вигорання особливо поширене серед працівників, які постійно знаходяться в системі "людина-людина", таких як лікарі, психологи, нотаріуси тощо. Це зумовлено не лише великим навантаженням, але й постійним хронічним стресом [57].

Варто відмітити, що і в DSM-5 (система класифікації діагнозів Американської психіатричної асоціації) «вигорання» не визначено як самостійний психічний розлад. Замість цього, у системі класифікації ВООЗ стосовно захворювань, вигорання включене до розділу «Проблеми, пов'язані з труднощами впоратися з життям». Відповідно, немає чітко визначених

критеріїв, за якими психіатрами чи психологами може бути діагностовано вигорання [51].

1.2. Тривога та стрес як основні чинники виникнення емоційного вигорання

Багато вчених - як вітчизняних, так і закордонних, досліджують не лише поняття стресу, його механізми, характеристики, але також і методи подолання і протидії стресу.

Серед дослідників можна відзначити Ю. А. Александровського, К. Л. Андрійчука, Г. О. Балла, В. А. Барабою, В. О. Бодрова, О. І. Бондарчука, Дж. Грінберга, Л. М. Карамушку, М. С. Корольчука, В. М. Крайнюка, Р. Лазаруса, О. М. Лактіонова, Г. В. Ложкіна, А. Г. Маклакова, В. І. Осьодла, В. Л. Паньковця, О. Є. Самойлова, Г. Сельє, О. В. Тімченка, І. І. Тубальцеву, С. Фолкмана та багатьох інших.

Поняття стресу було введено в науковий обіг Г.Сельє, який визначив його як неспецифічну реакцію організму на будь-який подразник. Тобто, з самого початку стрес було визначено в досить широкому сенсі. Хоча стрес як термін набув широкого розповсюдження, необхідно пам'ятати, що дуже часто в нього закладається різний зміст [11].

Одночасно з визначенням терміну Сельє розробив цілу модель щодо чинників стресу, механізмів його перебігу та засобів, за допомогою яких людина може з ним боротися.

Загалом розроблені ним фази переживання стресу лягли в основу сучасних підходів та актуальні й на зараз. Згідно з Сельє, все починається з тривоги – реакції, коли організм людини зазнає змін під впливом стресової ситуації. Функцією тривоги є мобілізація резервів на боротьбу з кризою та запуск саморегуляції захисних механізмів. Хоча спочатку загальна стійкість знижується, але, якщо організм людини знаходиться в хорошому стані, то досить швидко повертається до нормального функціонування.

Після фази активної мобілізації організму настає час, коли необхідно

активно протистояти загрозі або, за можливості, її уникнути. Організм людини напружується та досягає такого рівня функціонування, який достатній для пристосування до стресових умов.

Звичайно, людський організм не має безкінечного внутрішнього ресурсу для боротьби, і якщо стресова ситуація не була вирішена і затягується, то настає фаза виснаження. Причина виникнення цієї фази не тільки у втомі організму від прикладених надзусиль та вичерпанні резервів на підтримку гіперболізованих від норми реакцій, а й ще в тому, що такі сильні реакції шкідливі для самого організму [42].

Цікавим є те, що вищенаведені фази розглядалися вченим в контексті переживання стресу організмом людини або іншої живої істоти, проте їх цілком адекватно можна застосувати і в контексті переживання психологічного стресу.

Не зважаючи на проведені багаточисленні дослідження, поняття стресу залишається недостатньо визначеним і часто різними дослідниками трактується по-різному. Причому часто цей термін замінюється іншими, такими як «нервово-психічна напруженість», «психоемоційна напруженість», «психічна напруженість» тощо.

І хоча всі ці терміни мають чіткі відмінності, все ж їх об'єднує сильна негативна реакція організму на певну визначену силу, що впливає на індивіда. Але не можна визначити ці терміни як такі, що виключно розкривають феномен стресу, більше їх використовують для позначення властивостей особистості, а не її поточного психоемоційного стану.

Стрес у спрощеному визначенні являє собою напруження різних систем, яке насправді не проходить безслідно для людського самопочуття та навіть здоров'я – мова йде як про фізичні, так і психологічні проблеми. Серед фізичних проблем найчастіше зустрічаються серцево-судинні захворювання, проблеми з шлунком, загальне зниження імунітету організму тощо. А до найпоширеніших наслідків для психологічного здоров'я належить послаблення пам'яті, проблеми з увагою, сповільнення мислення тощо [33].

Проте наслідки можуть стосуватися навіть функціонування особистості, адже стрес може призводити до послаблення самоконтролю, вольової саморегуляції, пасивності та ригідності в поведінці, підвищення тривожності тощо. Переживання стресу може призвести і до виникнення депресії [38].

В першу чергу нас цікавить психологічна сторона переживання стресу та її наслідки. Стрес є формою відображення переживання людиною складної ситуації, в якій вона знаходиться. Цікавим є те, що на особливості переживання стресу значною мірою впливає діяльність людини в сфері, де виникла критична ситуація, а саме ставлення до неї, наявність і характер поставлених цілей, особливості мотивації, що спонукала до діяльності тощо.

Загалом можна зробити висновок про те, стрес є формою переживання людиною критичної ситуації, в якій вона знаходиться. Особливістю цього переживання є суб'єктивна обумовленість протікання – адже значимість, інтенсивність, тривалість, вплив стресу значною мірою залежать від суб'єктивної оцінки ситуації, в яку потрапила людина та її мотивацією до виходу з цієї ситуації [25].

Стрес виникає не тільки через зовнішні фактори, але і через внутрішнє ставлення особистості до виниклої ситуації та її переживання. Іншими словами, та сама ситуація може викликати стрес для однієї особи, а для іншої — не викликати ніяких негативних реакцій. Що означає, що реакція на складну ситуацію є індивідуальною і залежить від особистісних характеристик, досвіду та способу сприйняття.

Звідси підходимо до поняття складної ситуації, яка також є предметом досліджень учених. Зокрема І. В. Ващенко та Б. Б. Іваненко визначають складну ситуацію через суб'єктивне сприйняття особистістю подій як таких, що несуть загрозу для її фізичного, фінансового чи психологічного благополуччя [5].

Важливо відмітити, що критичні ситуації можуть бути різних типів, які визначаються характеристикою перешкоди в житті людини – адже до стану,

в якому блокується нормальне здійснення забезпечення потреб людини, можуть призводити дуже різні чинники, часто суто суб'єктивні. Причому необхідно відмітити, що складна життєва ситуація може бути умовою життя людини, або етапом її життя, або наслідком формування ставлення особистості до ситуації, яка склалася.

Проте ситуацію, в якій людина зазнає вплив стресу, найдоцільніше розглядати в контексті сприймання цієї людиною – це поняття психологічної ситуації. Психологічна ситуація – це єдність зовнішніх умов та їх внутрішня інтерпретація людини, яка якраз і спонукає до пошуку способів подолання кризи. Ця пошукова активність визначається як попереднім вже набутих досвідом подолання аналогічних проблем, аналізом поточної проблеми, так і особистісними психічними ресурсами [6].

Вчені вважають коренем стресу виникнення такої ситуації, в якій особистість втрачає контроль та нездатна до адекватної реакції. Це така ситуація, в якій або неможлива, або дуже утруднена самореалізація людини. Провідною думкою щодо причин стресу є визнання того, що його можуть викликати будь-які ситуації – тобто у стресу відсутні саме специфічні подразники. Але також необхідно розуміти, що стрес викликає не будь-яка випадкова умова зовнішнього середовища – а тільки така, що оцінюється як загрозлива, викликає неспецифічну реакцію організму та порушує адаптацію та самоконтроль особистості [3].

В межах психологічної науки існують різні підходи до розуміння феномену стресу та механізмів його виникнення, що базуються на різних психологічних школах.

Зокрема, когнітивна теорія стресу займається динамічними процесами щодо ролі суб'єктивної пізнавальної оцінки як ситуативної загрози, так і можливостей для подолання кризи, які наявні у особистості. Фактично, стресом є очікування шкідливого впливу.

Таким чином, психологічний стрес виникає через стимули, які є психічними за своєю природою. Тобто стрес може виникнути і без

фактичного існування загрозової ситуації, а через проєктування особистістю потенціальних криз та наслідків, які вони можуть принести.

В свою чергу, що логічно, характеристика ситуації, що викликає у людини стрес, сильною мірою визначається різницею між вимогами від середовища або діяльності та фактичними можливостями, які є у особистості [55].

Не можна обійти увагою місце стресу в психодинамічному підході. В цій психологічній школі стрес розглядається через поняття тривоги, яка визначається в двох типах.

Сигналізуюча тривога є реакцією передбачення реальної небезпеки, що існує в зовнішньому середовищі. Загалом це природня здорова реакція людини, що має адаптивну функцію. Але також існує травматична тривога, джерелом якої є щось внутрішнє та несвідоме – наприклад, супресія власних агресивних інстинктів, сексуальних бажань тощо.

Травматичні тривоги можуть призводити до неврозів, занадто сильного домінування захисних психологічних механізмів – загалом результатом цього виду тривоги є психопатологія повсякденного життя [35].

Одним з найсучасніших підходів до розуміння природи стресу є міждисциплінарний підхід Базовіца, який будується навколо поняття тривоги. Тривога тут визначається як яскраво виражені та усвідомлені переживання страху та очікування загрози, що існують у внутрішньому світі людини та не корелюють з наявністю чи відсутністю реальної загрози.

Відповідно, стрес є результатом дії стимулів, що викликають тривогу та, у свою чергу, породжує психологічні та фізіологічні реакції, що впливають на вольову та когнітивну сфери особистості, і її поведінку [48].

Додатково хотілося б розкрити суть ще кількох підходів до розуміння природи стресу.

Існують моделі стресу, що зосереджені на поведінці людини в суспільстві та напрузі у відносинах під час групової взаємодії. Основним джерелом виникнення напруги є необхідність підлаштовуватися під групові

норми, вимоги та правила. Таким чином, справді дієвим способом запобігання стресу є усунення потенційних конфліктних ситуацій через надання особистості достатнього простору для саморозвитку та самореалізації, зменшення контролю в побудові цінних установок, життєвого шляху тощо.

В теоретичній основі цих моделей лежить розгляд соціальних аспектів: особливостей соціальних відносин у суспільстві, взаємодії між людиною та надсоціальними структурами (владою тощо), стану економіки та особливостей економічних відносин тощо [36].

Цікавим є підхід D. Mechanik, який зосереджений не скільки на механізмах виникнення та переживання стресу, а на способах адаптації до стресових впливів та боротьбі з кризовими ситуаціями як першопричинами виникнення стресу. Зокрема визначається, що боротися зі стресами людина може двома способами – це копінг (боротьба з кризою, подолання кризи) та захист (боротьба не проти джерела стресу, а проти відчуттів та переживань, які він викликає).

Копінг є цілеспрямованою та усвідомлюваною поведінкою, що визначається наявністю у людини та ступенем розвитку здібностей, потрібних для вирішення конкретних проблемних ситуацій. Тоді як захист має в основному несвідому природу та представлений різного роду психологічними механізмами [36].

Психічна напруженість, найсильнішою формою якої і є стрес як неспецифічна реакція, проявляється через відчуття дискомфорту, тривоги, переживання страху та очікування загрози. Але її сила залежить від цілого ряду особистісних факторів – наприклад, суб'єктивної значимості ситуації, що склалася, досвіду переживання подібних ситуацій, рівнем вмотивованості пережити саме цю проблемну ситуацію тощо.

Треба розуміти, що хоча стрес і буває конструктивним та проявляється позитивно через мобілізацію людини до вирішення конкретної ситуації, але тільки до якогось певного рівня, після досягнення якого набуває

деструктивного впливу (негативний стрес) на організм, психіку та діяльність людини [24].

Будь-який негативний стрес не проходить для людини безслідно, до того ж, наслідки можуть мати кумулятивний характер. Зокрема, емоційний стрес впливає на нейрофізіологічні реакції в мозку та на функціонування організму загалом. Наслідки стресу можуть ставати травматичними, коли критичні ситуації викликають реакції, що перевищують можливості людини їх перенести [23].

Найчастіше такі критичні ситуації несуть в собі відчуття небезпеки для життя людини, що має особливий вияв під час війни.

Важливо розуміти, що наслідки травматичного стресу можуть бути різноманітні та проявлятися як в фізичній, так і в психологічній сферах [31].

Всі люди мають різні внутрішні ресурси, мають різні ціннісні системи, життєві обставини тощо та по-різному ставляться до життєвих ситуацій – тому мають різні ступені стійкості до стресогенних стимулів, і, відповідно, до стресу. Треба відмітити, що у кожної людини також індивідуальна реакція на стрес, тому, наприклад, існує необхідність в особистісному підході при побудові стратегії боротьби зі стресом [61].

Окремо зупинимось на явищі професійного стресу. Оскільки значну частину людського життя займає трудова діяльність, в ній особливо часто виникають напружені та кризові ситуації, що тільки збільшується з науково-технічним розвитком через постійну зміну та завищення професійних вимог до людини.

Загалом кажучи, професійний стрес – це той же стрес, що виникає в складних ситуаціях, які з'являються в процесі трудової діяльності. Чинники, що можуть викликати стрес – це постійне перевантаження робочими задачами, нечіткі повноваження та обов'язки, низька вмотивованість через невідповідність оплати до виконаної роботи, низька оплата праці загалом, проблеми у відносинах з колегами, погані умови праці (тісні приміщення, застарілі інструменти праці, проблеми з освітленням, вентиляцією чи

опаленням) тощо [37].

Насправді будь-які чинники, що виникають в процесі трудової діяльності, можуть призвести до виникнення професійного стресу. Для спрощення розуміння їх розділяють на декілька категорій:

- вимоги до людини та задачі, які мають бути вирішені в процесі трудової діяльності;
- рольові вимоги (очікування від людини від колег, від керівництва тощо);
- зовнішні вимоги (вимоги до людини, які висуваються до неї поза організацією, в якій вона працює – наприклад, як до професіонала зі сторони суспільства, державних структур тощо);
- невідповідність між вимогами від роботи та очікуваннями робітника щодо оплати, умов праці та перспектив кар'єрного зростання;
- фізичні параметри робочого середовища (власне умови праці, інструменти, а також особливості групових процесів, що відбуваються як в колективі, так і в організації загалом) [38].

Досить умовно всі чинники, що можуть призвести до виникнення професійного стресу, можна розділити на об'єктивні – тобто такі, що не залежать від особистості робітника (наприклад, шкідливі або несприятливі умови праці, виникаючі форс-мажорні обставини, підвищена відповідальність, перевантаження, непередбачуваний робочий графік тощо) та суб'єктивні чинники (комунікаційні та внутрішньоособистісні).

Комунікаційні чинники стресу є міжособистісними за своєю природою, полягають в труднощах в спілкуванні з колегами, з керівництвом, з замовниками чи клієнтами.

Внутрішньоособистісні причини можуть бути як обумовлені особливостями особистості робітника, так і професійними (наприклад, брак професійних навичок та умінь, невідповідність роботи та оплати за неї особистим очікуванням). До особистісних причин також відноситься стан здоров'я робітника.

Внутрішньоособистісні стресори не залежать від сфери діяльності чи посади робітника. До них відноситься низька самооцінка, недостатня мотивація, страх невдачі, невпевненість в своїх силах та компетенціях тощо.

Професійні стреси вимагають від людини додаткових зусиль для їх подолання та негативно впливають на ефективність її роботи (що, в свою чергу може впливати на статус робітника, та по колу знову створювати нові стресогени) [36].

Як бачимо, поняття стресу найчастіше вживається саме в конотації дистресу, що має загалом негативний вплив на функціонування та самопочуття людини. Відповідно дуже актуальною темою є вивчення можливостей особистості для боротьби з впливом стресу, запобіганню саме негативних його наслідків.

Здатність людини до збереження адекватного психологічного стану та підтримки ефективності діяльності в екстремальних умовах (в тому числі, емоційно напружених) є мірою її стресостійкості. Стресостійкість являє собою вміння протистояти впливу стресу протягом часу, поки людиною не буде знайдено спосіб вирішення кризової ситуації.

Існують різноманітні підходи до розуміння природи стресостійкості. Зокрема її розглядають в контексті стійкості емоційної сфери людини, як частину механізму психологічної адаптації особистості, як вияв саморегуляції, як характеристику розвитку захисних психологічних механізмів, як систему копінг-механізмів та поведінкових стратегій тощо [44].

Загалом можна зробити висновок про відсутність єдиного підходу до поняття стресостійкості – спільним в розумінні є її результат, але механізми дії та природа описуються дуже по-різному.

Стресостійкість – це характеристика особистості, що дозволяє людині протистояти стресогенним факторам без шкоди для здоров'я та/або діяльності. Стресостійкість – суто індивідуальна, оскільки утворена цілим комплексом особистісних особливостей.

Однією з особливостей, що впливає на рівень стресостійкості, є сприймання суб'єктом кризової ситуації, яке побудоване на особистому досвіді та системі цінностей.

Окрім когнітивно-афективних оцінок кризової ситуації важливим аспектом стресостійкості особистості є наявність ресурсів, за допомогою яких можливо подолати ситуацію, що склалася. Ресурси особистості в широкому значенні – це всі засоби, які вона може використати для зміни стресогенної ситуації – будь-які вольові, емоційні, когнітивні, поведінкові психологічні структури. Тобто, ресурсами стресостійкості є індивідуальні особливості та здібності, що обумовлюють її психологічну стійкість у кризових ситуаціях [26].

Стресостійкість – це цілий комплекс особистісних характеристик:

- здатність до прогнозування майбутнього, що надає можливість уникати потенційних стресових ситуацій;
- розвинена вольова сфера, що дозволяє триматися купи в складних обставинах;
- здатність контролювати власні емоційні реакції;
- навички саморегуляції; психологічна та фізична витривалість;
- проактивна позиція;
- наявний досвід переживання стресових ситуацій, не обов'язково подібних до поточної;
- здатність до самоактуалізації, достатня самооцінка;
- вмотивованість [26].

Звичайно, цей список характеристик не є вичерпним, але дає уявлення про складну будову стресостійкості та складні взаємозв'язки між її різними компонентами.

Стресостійкість розглядається як описова характеристика для фізичного чи психічного виснаження, як здатність до адаптації (в тому числі і соціальної), як здатність забезпечити умови для досягнення власних цілей та самоактуалізації, як здатність для збереження власного здоров'я та

ефективності в трудовій діяльності [44].

1.3. Копінг-стратегії як спосіб подолання стресу та запобігання емоційному вигоранню

Сучасне життя дуже напружене та нервово, потік подій невпинний, і лише деякі з них можна оцінювати як позитивні. Особливістю людини є її здатність досить безболісно переносити емоційні переживання та нервові напруження, але їх частота та кумулятивний ефект призводить до виникнення у людини нервових станів, які негативно відображаються як на її фізичному, так і на ментальному, і на соціальному рівнях.

Стреси завдають і економічної шкоди, адже суттєво знижують продуктивність і якість роботи людини, зменшують задоволеність своєю роботою та її результатами, збільшують плинність кадрів, знижують креативний потенціал людини, завдають шкоди її мотиваційної сфери тощо.

Зрозуміло, що навряд можливо організувати особисте та професійне життя людини таким чином, щоб з нього повністю прибрати стресогенні фактори, проте можливо – і навіть необхідно, працювати з їх профілактикою. А також над розвитком стійкості перед стресом за допомогою різноманітних способів саморегуляції [40].

В першу чергу через тренування таких рис характеру в особистості як: психологічна витривалість, емоційна стійкість, відкритість до нового, позитивне мислення щодо потенційних наслідків кризової ситуації, здатність до моделювання власної поведінки в таких ситуаціях, навичок свідомого чи несвідомого прийняття ефективних (чи хоча б адекватних) варіантів подолання кризи тощо. Тобто, необхідна пряма та усвідомлена робота з когнітивною та емоційною сферами особистості [28].

Перебування в стресогенних умовах вимагає від людини адекватної психологічної реакції та достатньої особистісної сфокусованості задля власного позитивного існування.

В психологічній науці можна виділити два підходи до розуміння ресурсів особистості, що можуть бути нею задіяні для подолання стресу – це механізми психологічного захисту та психологічне подолання. Вивчення психологічних механізмів має давню історію та починається ще з робіт З.Фройда, тоді як психологічне подолання – термін досить новий і знаходиться в процесі розкриття (найвідоміші вітчизняні дослідники, що працюють в цьому напрямі – Ф. Василюк, Л. Карамушка, Т. Крюкова, Н. Кривоконь, С. Фолкман, Т. Ларіна та інші) [27].

І переживання стресу, і намагання його подолати – процеси дуже індивідуальні та динамічні за своєю природою. І як на переживання стресу, так і **спроби** його подолання визначний вплив мають одразу емоційна, когнітивна та поведінкова сфери – причому жодну з них не можна ігнорувати, особливості кожної з них можуть бути визначальними.

Зусилля людини щодо подолання стресу та його наслідків і є копінг-поведінкою – тобто свідоме та ціленаправлене використання доступних людині стратегій поведінки, які для цілісності формулювання визначаються як копінг-стратегії. Тут об'єднуються будь-які емоційні, когнітивні та поведінкові стратегії без виключень, які використовуються людиною для подолання стресу та його наслідків [41].

Переборювання людиною проблем, криз, різного роду негараздів що виникають в її житті, і називаються копінг-поведінкою (синонімічно – адаптивною поведінкою).

Загалом людина використовує ті копінг-стратегії, схильність до застосування яких відображена в її особистісних особливостях та специфічності кризової ситуації, що склалася.

Звідси, власне, і визначення поняття копінг-стратегій – це найбільш характерні та властиві людині способи подолання стресових ситуацій та їх наслідків. Від ефективності копінг-стратегій, які людина застосовує для переживання стресу, залежить її психологічне та навіть фізичне здоров'я.

Копінг-поведінка включає в себе будь-які активності щодо взаємодії

людини з існуючими стресогенами в зовнішньому середовищі та особистісними переживаннями, які виникають у відповідь на ситуацію. Тому застосування копінг-стратегій також направлене як на зміну взаємозв'язку між людиною та створеними кризою умовами в напрямку створення більш особистісно сприятливих, так і на зниження емоційних переживань щодо кризових подій [41].

В залежності від ціленаправленості копінг-стратегії поділяються на активні та пасивні.

Активні копінг-стратегії направлені на вирішення кризової ситуації та/або на отриманні ресурсів, що необхідні для її вирішення. Пасивні копінг-стратегії, в першу чергу, направлені на уникання ситуацій, які потенційно можуть стати кризовими та стресогенними.

Загалом виділяються три базові копінг-стратегії – це вирішення проблем, пошук соціальної підтримки, уникнення стресової ситуації.

Копінг-стратегія «вирішення проблем» насправді включає в себе весь комплекс поведінкових реакцій, які являють собою намагання людини використовувати наявні ресурси для вирішення кризи або проблеми, яка виникла.

Копінг-стратегія «пошук соціальної підтримки» належить до класу активних та в першу чергу направлена на пошук та одержання соціальної підтримки – тобто допомоги від соціального оточення, родичів, друзів тощо. Варто відмітити, що будь-яку допомогу, яку людина отримує в результаті застосування цієї копінг-стратегії, вона направляє на вирішення проблеми, що лежить в основі кризової ситуації.

«Уникнення» – це пасивна копінг-стратегія, головною ціллю застосування якої є уникнення кризової ситуації, ігнорування проблеми, що до неї привела, та необхідності її вирішення. Насправді застосування цієї копінг-стратегії може вимагати від людини активних дій, але їх направленість може бути направлена на що завгодно, окрім власне вирішення проблеми – цей феномен називається активним униканням.

Приклади поведінки при використанні копінг-стратегії «уникнення» – це різного роду девіантна поведінка на фоні стресової емоційно важкої ситуації (наприклад, алкоголізм, наркоманія тощо), занурення в хворобу (за логікою, що хвора людина в першу чергу має займатися питаннями свого здоров'я, а проблеми, які є стресогенними, можуть бути вирішені потім) та навіть суїцид [16].

Як бачимо, копінг-стратегія «уникнення» не є ефективною стратегією для вирішення проблем, а навпаки призводить до дезадаптивної поведінки. Але її використання часто обумовлене низьким рівнем наявних ресурсів у особистості та відсутністю дієвих навичок для вирішення кризових ситуацій. Прикладом може бути ситуація, коли людина потрапляє в кризову ситуацію та не знає, які дії необхідні для вирішення саме цієї конкретної проблеми.

Проте копінг-стратегія «уникнення» може бути і наслідком вивченої безпорадності, коли людина не знає як і не вміє вирішувати проблеми через відсутність відповідного досвіду – адже раніше за неї проблемні ситуації вирішували люди (батьки, друзі, партнер тощо) [16].

Р. Лазарус, вчений, що зробив величезний внесок в розуміння понять стресу та стресодолаючої поведінки, виділяв дві базові способи реагування на проблему ситуацію:

- проблемно-орієнтований (це аналіз проблеми, розробка та втілення в життя плану з вирішення проблеми, що виникла; характеризується таким поведінковими стратегіями як самостійний розбір причин, особливостей та потенційних наслідків проблеми, пошук додаткової інформації, яка може стати на нагоді для вирішення ситуації, звернення за допомогою та інше);
- суб'єктивно-орієнтований способу реагування не властиві якісь конкретні дії щодо вирішення проблемної ситуації, це наслідок емоційного реагування (копінг-стратегії, які характерні цьому способу реагування – компенсація негативних переживань за допомогою наркотичних речовин, їжі, алкоголю тощо, свідоме уникання проблеми, перекладання своїх проблем на

інших людей тощо) [59].

Насправді не правильно визначати копінги, направлені на зниження емоційної напруги, однозначно неефективними оскільки вони забезпечують збереження людиною свого психологічного благополуччя, яке становить значний ресурс в подоланні проблемної ситуації, особливо в довгостроковому вимірі.

Копінг-стратегії та копінг-поведінка за визначенням динамічні процеси, що змінюються як у часі, так і зі зміною умов ситуації. Проте загалом можна виділити такі етапи:

- зіткнення з проблемою, активізація когнітивної та мотиваційної сфер для ознайомлення з нею;
- конкретне визначення проблеми,
- розбудова цілей, досягнення яких дозволить вирішити проблему; а також – альтернативних цілей та способів їх досягнення;
- вибір оптимального шляху для досягнення поставлених цілей та вирішення проблеми, розробка плану;
- реалізація, конкретні дії щодо обраного плану, перевірка їх ефективності.

Якщо на останньому етапі людина оцінить свої дії як неефективні, це може призвести до вибору інших цілей та пропрацювання іншого плану щодо їх досягнення – або вибором людиною іншої копінг-стратегії, відмінної від тої, за якою вона вже спробувала діяти [9].

Задачею копінг-стратегії є найбільш ефективна адаптація людини до ситуації, до її вимог, надання можливості до або опанувати та вирішити проблемну ситуацію, або пом'якшити негативний вплив стресогену будь-яким можливим в конкретній ситуації способом. Тому оціночний підхід до копінг-стратегій досить умовний, оскільки одна людина в різних ситуаціях в залежності від своїх актуальних можливостей, психологічного та емоційного станів може використовувати різні копінг-стратегії, що можуть бути ефективними в тих конкретних умовах, в яких діє людина [10].

Тобто, найбільш ефективним є гнучке використання різних копінг-стратегій в залежності від конкретних умов. Але треба розуміти, що людина обирає потрібні копінг-стратегії далеко не завжди раціонально, вибір же обумовлюється її особистісними особливостями.

При виборі копінг-стратегії для подолання стресової ситуації людина користується когнітивними репрезентаціями проблеми, що призвела до її виникнення. Когнітивні репрезентації ґрунтуються на наявному попередньому досвіді вирішення подібних проблем, самооцінку власних ресурсів та можливостей, оцінці наявності та якості соціальної підтримки.

Якщо людина приходить до висновку, що зможе вирішити таку проблему, то найчастіше обирає проактивні проблемно-орієнтовані копінг-стратегії. Але якщо ситуація оцінена як така, що людина не зможе її розв'язати в даних умовах з наявними ресурсами, то найбільш часто обираються суб'єктно-орієнтовані копінг-стратегії, орієнтовані на забезпечення стійкості емоційної сфери особистості [10].

Успішність копінг-стратегії визначається тим, як вона забезпечує адаптацію до стресової ситуації та утримання ефективності діяльності людини на потрібному рівні.

Згідно з рівнем успішності копінг-стратегії розділяються на конструктивні та неконструктивні. Конструктивні забезпечують мобілізацію ресурсів особистості на успішне подолання стресової ситуації, а неконструктивні направлені на покращення стану людини шляхом уникнення рішення проблеми та пов'язаних з нею негативних переживань.

Цікавим прикладом неконструктивної копінг-стратегії є стратегія «втєчі» - коли людина свідомо відмовляється від пропозицій, що несуть додаткову відповідальність з метою уникнути потенційний стрес від неї. Це свого роду превентивна профілактика стресу, заснована на прогнозуванні майбутнього та очікувань від нього [71].

Часто копінг-стратегії можуть бути направлені на боротьбу з негативними емоційними переживанням чи відчуттями тілесного болю

наприклад, людина ігнорує свою хворобу або ставиться до обмежень, яке несе з собою захворювання, з гумором тощо.

Найгіршою за ефективністю є копінг-стратегія, яка включає в себе самозвинувачення – адже людина більше фокусується на тому, щоб себе якимось чином себе покарати, сама знижує власну самооцінку, тим самим знижуючи свої внутрішні ресурси на подолання стресу.

Проте насправді неправильно казати, що якась з копінг-стратегій найкраща, а якась зовсім не має права на існування – адже в одних ситуаціях людина може вирішити проблему самостійно, інші ситуації потребують допомоги оточуючих, а ще в якихось ситуаціях ефективніше спробувати уникнути вирішення проблеми, спрогнозувавши як наслідки самої проблеми, так і наслідки її вирішення [29].

Висновок до розділу I

1. Емоційне вигорання: причини та фактори виникнення, особливості.

Термін «емоційне вигорання» походить від англійського burnout, що означає повне психологічне та емоційне виснаження особи, пов'язане з відчуттям, що її внесок не цінується, а досягнення не визнаються.

Емоційне вигорання - це захисний механізм психіки, який формується у людей у відповідь на окремі травмуючі дії, у вигляді повного або часткового виключення емоцій.

Емоційне вигорання – це комплекс психічних переживань, і поведінки, які впливають на продуктивність, психічне й фізичне здоров'я працівників і міжособистісні стосунки.

У процесі роботи кожна людина відчуває фізичний, розумовий і психологічний стрес. Якщо організм може впоратися зі стресом самостійно після невеликої кількості регулярних навантажень, він може природним чином «перезавантажитися» без будь-яких серйозних змін у свідомості або повсякденному житті, але якщо людина постійно піддається сильному стресу, негативні ситуації накопичуються і залишаються. Цей негатив виснажує людину і виникає емоційне вигорання.

На виникнення синдрому емоційного (професійного) вигорання суттєво впливають три фактори - особистісний, рольовий та організаційний.

Емоційне вигорання є реакцією на тривалий робочий стрес у міжособистісному спілкуванні.

2. Поняття стресу та стресостійкості

Стрес у спрощеному визначенні являє собою напруження різних систем, яке насправді не проходить безслідно для людського самопочуття та навіть здоров'я – мова йде як про фізичні, так і психологічні проблеми. Серед фізичних проблем найчастіше зустрічаються серцево-судинні захворювання, проблеми з шлунком, загальне зниження імунітету організму тощо; а серед найпоширеніших наслідків для психологічного здоров'я належить

послаблення пам'яті, проблеми з увагою, сповільнення мислення тощо.

На особливості переживання стресу значною мірою впливає діяльність людини в сфері, де виникла критична ситуація, а саме ставлення до неї, наявність і характер поставлених цілей, особливості мотивації, що спонукала до діяльності тощо.

Стрес виникає не тільки через зовнішні фактори, але і через внутрішнє ставлення особистості до виниклої ситуації та її переживання. Іншими словами, та сама ситуація може викликати стрес для однієї особи, а для іншої — не викликати ніяких негативних реакцій.

Боротися зі стресами людина може двома способами – це копінг (боротьба з кризою, подолання кризи) та захист (боротьба не проти джерела стресу, а проти відчуттів та переживань, які він викликає).

Професійний стрес – це той же стрес, що виникає в складних ситуаціях, що з'являються в процесі трудової діяльності. Чинники, що можуть викликати стрес – це постійне перевантаження робочими задачами, нечіткі повноваження та обов'язки, низька вмотивованість через невідповідність оплати до виконаної роботи, низька оплата праці загалом, проблеми у відносинах з колегами, погані умови праці.

Стресостійкість – це характеристика особистості, що дозволяє людині протистояти стресогенним факторам без шкоди для здоров'я та/або діяльності. Стресостійкість – суто індивідуальна, оскільки утворена цілим комплексом особистісних особливостей.

Однією з особливостей, що впливає на рівень стресостійкості, є сприймання суб'єктом кризової ситуації, яке побудоване на особистому досвіді та системі цінностей.

3. Копінг-стратегії як спосіб подолання стресу

Зусилля людини щодо подолання стресу та його наслідків і є копінг-поведінкою – тобто свідоме та ціленаправлене використання доступних людині стратегій поведінки, які для цілісності формулювання визначаються як копінг-стратегії. Тут об'єднуються будь-які емоційні, когнітивні та

поведінкові стратегії без виключень, які використовуються людиною для подолання стресу та його наслідків.

Копінг-поведінка включає в себе будь-які активності щодо взаємодії людини з існуючими стресогенами в зовнішньому середовищі та особистісними переживаннями, які виникають у відповідь на ситуацію.

Копінг-стратегія – це найбільш характерні та властиві людині способи подолання стресових ситуацій та їх наслідків. Від ефективності копінг-стратегій, які людина застосує для переживання стресу, залежить її психологічне та навіть фізичне здоров'я.

Людина використовує ті копінг-стратегії, схильність до застосування яких відображена в її особистісних особливостях та специфічності кризової ситуації, що склалася.

В залежності від ціленаправленості копінг-стратегії поділяються на активні та пасивні: активні копінг-стратегії направлені на вирішення кризової ситуації та/або на отриманні ресурсів, що необхідні для її вирішення; пасивні копінг-стратегії в першу чергу направлені на уникання ситуацій, які потенційно можуть стати кризовими та стресогенними.

Задачею копінг-стратегії є найбільш ефективна адаптація людини до ситуації, до її вимог, надання можливості до або опанувати та вирішити проблемну ситуацію, або пом'якшити негативний вплив стресогену будь-яким можливим в конкретній ситуації способом.

РОЗДІЛ II. АНАЛІЗ ТА ІНТЕРПРЕТАЦІЯ ЕМПІРИЧНОГО ДОСЛІДЖЕННЯ ОСОБЛИВОСТЕЙ ФЕНОМЕНУ ЕМОЦІЙНОГО ВИГОРАННЯ ЖІНОК-НОТАРІУСІВ В СТРЕСОВИХ УМОВАХ

2.1. Цілі, задачі та організація емпіричного дослідження

Проведений теоретичний аналіз літератури виявив, що для дослідження особливостей феномену емоційного вигорання жінок-нотаріусів в стресових умовах можна виявити такі компоненти як професійне вигорання, тривожність, перфекціонізм, копінг-стратегії та стресостійкість.

Процедура дослідження полягає у зборі даних, їх статистично-математичної обробки, аналізу та інтерпретації результатів, які викладено послідовно та відповідно до процедури дослідження. Дослідження полягало у вимірюванні, для чого обраним компонентам було надано числове значення. Для цього для кожного компоненту було підібрано методики вимірювання:

- «Діагностика професійного вигорання» К. Маслач, С. Джексон в адаптації Н. Є. Водоп'янової [8, 60, 61];
- «Шкала реактивної і особистісної тривожності Спілбергера» в адаптації Ю. Л. Ханіна;
- Велика тривимірна шкала перфекціонізму М. Смітта, Д. Саклофські, Й. Стоєбер, С. Шеррі в адаптації Т. Грубі [14, 15, 20];
- Методика «Діагностика копінг-поведінки в стресових ситуаціях» С. Норман, Д. Ендлер, Д. Джеймс, М. Паркер в адаптації Т. Крюкової;
- Методика визначення стресостійкості та соціальної адаптації Т. Холмса і Р. Раге.

«Діагностика професійного вигорання» К. Маслач, С. Джексон в адаптації Н. Є. Водоп'янової була розроблена в 1986 році і призначена для діагностики професійного вигорання. Опитувальник містить в собі 22 запитання, які складають 3 шкали: емоційне виснаження, деперсоналізація та

редукція професійних досягнень. За даними шкалами можна виявити рівень виснаження – низький, середній та високий рівні.

За визначенням авторів методики, емоційне виснаження є частиною професійного вигорання, яка супроводжується байдужістю або навпаки емоційним перевантаженням, та заниженим емоційним фоном. Таке виснаження призводить до ряду проблем із сном, концентрацією та до зниження імунітету. Крім того, емоційне виснаження характеризується відчуттями негативу та цинізму стосовно того, що відбувається на роботі, інтелектуальне та емоційне відмежування від неї, дистанціювання із колективом, загальне негативне сприйняття реальності та нестача мотивації. При емоційному виснаженні відбувається зменшення ефективності, в результаті чого формується почуття неспроможності і сумніви у своїй компетентності та здібностях.

При деперсоналізації відбувається деформації відносин з оточуючими людьми. Ця деформація може мати крайнощі – або це про збільшення рівня залежності від навколишніх, або це навпаки, підвищення рівня цинічності почуттів і налаштування на інших та негативізм до оточуючих. При цьому емоції пригнічуються, а когнітивні функції погіршуються. Деперсоналізація часто є усвідомленою, тобто людина розуміє, що має порушене сприйняття реальності, на що часто реагує тривогою.

Шкала редукції особистісних досягнень вказує на наявність у людини прагнення до негативної самооцінки, своїх робочих успіхів і досягнень, у проявленні негативізму стосовно професійної гідності і можливостей, їх обмеженні, що призводить до зниження власної особистої гідності. Тобто, іншими словами редукція досягнень це власне негативне ставлення людини до себе. Вона ототожнюється до заниженої самооцінки, зниженої оцінки власної діяльності, а також супроводжується негативним сприйняттям своїх вмінь та можливостей. Якими б не були досягнення людини, вона все одно буде ними незадоволена.

«Шкала реактивної і особистісної тривожності Спілбергера» в адаптації Ю. Л. Ханіна є інформативним способом самооцінки рівня тривожності, який може бути станом (реактивна тривожність) та стійкою характеристикою особистості (особистісна тривожність). Методика була розроблена у 1970 році.

Особистісна тривожність це стійка індивідуальна риса людини, а от ситуативна тривожність є короткотривалою відповіддю людини на певну небезпечну ситуацію для людини.

Особистісна тривожність як схильність виникає тоді, коли людиною сприймаються певні стимули, які вона вважає небезпечними, і які ґрунтуються на зв'язку із ситуаціями, тісно пов'язаними із самоповагою, престижем або самооцінкою. Реактивна тривожність є змінюваною за ступенем вираженості та за часом.

Опитувальник Спілбергера-Ханіна містить в собі 40 питань-суджень, які поділяються на дві шкали: реактивна тривожність (питання 1-20) (або так звана шкала «Як ви себе відчуваєте в даний момент?») та особистісна тривожність (питання 21-40) (так звана шкала «Як Ви себе відчуваєте зазвичай?»). Досліджуваний може відповісти на питання за допомогою 4 ступенів інтенсивності: для реактивної тривожності це відповіді «зовсім ні», «мабуть так», «вірно», «цілком вірно», а для особистісної тривожності це відповіді «майже ніколи», «іноді», «часто», «майже завжди».

Досліджуваний отримує своє значення за кожною шкалою від 20 до 80. Чим більше балів набрав досліджуваний, тим вище у нього реактивна або особистісна тривожність. Свій рівень реактивної або особистісної тривожності досліджувані визначають за допомогою наступних показників:

- 1) до 30 балів - низький рівень тривожності;
- 2) від 31-45 балів – середній;
- 3) більше 45 балів - високий рівень тривожності.

Велика тривимірна шкала перфекціонізму М. Смітта, Д. Саклофські, Й. Стосбер, С. Шеррі в адаптації Т. Грубі була адаптована українською в

2018 році і призначена для виявлення рівня перфекціонізму. Опитувальник містить 44 питання, які дозволяють визначити загальний рівень перфекціонізму, а також допоміжні шкали – гіперкритика, соціально-приписаний перфекціонізм, сумніви у власних діях, перфекціонізм, орієнтований на себе, на інших, проблеми з самооцінкою, стурбованість помилками, упевненість в тому, що мені всі щось винні, самокритика, претензійність. Також опитувальник дозволяє визначити тип перфекціонізму – жорсткий, самокритичний та нарцисичний.

Жорсткий перфекціонізм містить в собі дві підшкали:

- «перфекціонізм, орієнтований на себе» - визначається як спрямування на досконалість та стійка впевненість в тому, що все має бути ідеальним та є дуже важливим;
- «проблеми з самооцінкою» трактується як цінність самого себе та утворення стандартів досконалості.

Шкала самокритичний перфекціонізм була створена на основі моделі перфекціонізму Д. Данклі [14]. Дана шкала містить в собі чотири підшкали:

- «стурбованість помилками» трактується як схильність до перебільшених негативних реакцій на помилки та невдачі, які були передбаченими;
- «сумніви у власних діях» вказує на неконкретність оцінки стосовно своєї продуктивності;
- «самокритика» вказує на появу суворої самокритики в той час, коли якась конкретна діяльність виконується недосконало;
- «соціально приписаний перфекціонізм» вказує на бачення навколишніх людей як тих, хто вимагає від особистості бути досконалою.

Шкала нарцисичного перфекціонізму базується на теоретичній моделі перфекціонізму Л. Ніліс, С. Шеррі [14]. Не дивлячись на те, що нарцисичний тип перфекціонізму є досить широковивченим в теоретичних дослідженнях, автори даної методики включили його для самовивчення, яке дозволяє

виявити ступеня своєї «грандіозності» особистостям, які мають думку про себе як про кращих за інших, ідеальних, і таких, які мають нереалістичні очікування. Дана шкала містить чотири підшкали:

- «перфекціонізм, орієнтований на інших» трактується як властивість мати нереалістичні очікування і домагання стосовно оточуючих;
- «гіперкритика» вказує на знецінення всього, що роблять навколишні, вимогливість до їх не ідеальності;
- «впевненість у тому, що мені усі щось винні» трактується як стійка впевненість в тому, що навколишні захоплюються неперевершеністю та ідеальністю досліджуваного;
- «претензійність» вказує на стійке бачення самого себе як кращого за інших, ідеального.
- позначає стійке уявлення індивіда про себе як ідеального, значно кращого за інших.

Методика «Діагностика копінг-поведінки в стресових ситуаціях» С. Норман, Д. Ендлер, Д. Джеймс, М. Паркер в адаптації Т. Крюкової – це адаптований варіант копінг-стресової методики, і містить список заданих відповідей на стресові чинники. Він містить в собі 48 питань, які визначають рівень копінгів – орієнтований на вирішення завдання, спрямований на емоції, має на меті уникнення, а також містить субшкалу уникнення – соціальне відволікання.

Методика визначення стресостійкості та соціальної адаптації Т. Холмса і Р. Раге є психометричною шкалою вимірювання за допомогою власної оцінки наявного рівня стресу. Досліджуваним пропонується проранжувати за допомогою балів запропоновані події, які могли їх травмувати. Методика містить 43 стресових ситуації, підсумковий бал за якими визначає рівень стресостійкості – низький, пороговий та високий рівень стресостійкості.

Обробка даних проводилась за допомогою математично-статистичних програм Excel та Jamovi, використано α -Кронбаха для перевірки внутрішньої

узгодженості, метод середнього, частотний аналіз, АНОВА, метод Хі-квадрату, кореляційний аналіз та кластерний аналіз.

Дві з обраних нами методик не є адаптованими українською мовою, тому ми застосували α -Кронбаха для перевірки внутрішньої узгодженості, а саме: для методик «Діагностика професійного вигорання» К. Маслач, С. Джексон в адаптації Н.Є. Водоп'янової та «Шкала реактивної і особистісної тривожності Спілбергера» в адаптації Ю.Л. Ханіна.

В перевірці внутрішньої узгодженості методики «Діагностика професійного вигорання» К. Маслач, С. Джексон в адаптації Н.Є. Водоп'янової взяли участь 219 респондентів, α -Кронбаха за трьома шкалами методики наступні: емоційне виснаження – 0,862, деперсоналізація – 0,711, редукція особистих досягнень – 0,718. Отже, всі три шкали можуть бути застосовані до української вибірки.

В перевірці внутрішньої узгодженості методики «Шкала реактивної і особистісної тривожності Спілбергера» в адаптації Ю.Л. Ханіна взяли участь 219 респондентів, α -Кронбаха за двома шкалами методики наступні: ситуативна тривожність – прямі твердження 0,891 та обернені твердження 0,889, особистісна тривожність – прямі твердження 0,855 та обернені твердження 0,506, що означає, що шкали можуть бути застосовані до української вибірки досліджуваних, а показник обернених тверджень шкали особистісної тривожності не беремо до уваги через складність методики.

2.2. Характеристика вибірки дослідження

Дослідження психологічних чинників емоційного вигорання проводилось в мережі Інтернет – було виокремлено дві групи досліджуваних – жінки-нотаріуси та жінки інших професій. В дослідженні взяли участь 121 досліджувана жінка віком від 31 до 67 років (середній вік – 44,8 років). Більша половина досліджуваних жінок – одружені (60,3%), але також вони

перебувають у стосунках (15,9%), в громадянському шлюбі (9,5%), розлучені (7,9%), вдови (3,2%), холостячки (3,2%).

Для виконання поставлених завдань та перевірки висунутих гіпотез, нами було прийнято рішення додати до дослідження групу порівняння. Такою групою досліджуваних є люди інших професій. Перша група складається із жінок, які працюють нотаріусами (52,4%), а друга група – із жінок, які працюють у інших професіях (47,6%). При цьому жінки-нотаріуси у професії в середньому 17,6 років, а жінки інших професій – 10,3 років.

Серед жінок-нотаріусів 52,4% мають дітей. Серед жінок інших професій дітей мають 31,7%, а не мають дітей – 15,9%.

Жінки-нотаріуси у 44,4% відповідали, що вони виконують роботу понаднормово, а 7,9% - ні, тоді як понаднормову роботу виконують 31,7% жінок інших професій, і 15,9% з цих жінок - ні.

Серед жінок-нотаріусів 31,7% задоволені своїм рівнем доходів, а 20,6% - не задоволені, в той же час задоволені своїм рівнем доходів 15,9% жінок інших професій, а 31,7% - не задоволені.

17,5% жінок-нотаріусів відповіли, що вони мають конфлікти на роботі, а 34,9% не мають, тоді як 31,7% жінок інших професій мають конфлікти, а 15,9% не мають.

Негативний вплив роботи на особисте життя мають 25,4% жінок-нотаріусів і 15,9% жінок інших професій, а 27% та 31,7%, відповідно, не мають.

31,7% жінок-нотаріусів відповіли, що вони самостійно обирали свою професію, 20,6% - хтось підказав/порадив, і 31,7% жінок інших професій обрали самостійно професію, тоді як 15,9% - за порадою.

Більша половина досліджуваних жінок-нотаріусів швидше позитивно ставиться до необхідності регулярного навчання в зв'язку з професією (60,6%), третина жінок - позитивно (33,3%), і незначна кількість – негативно (6,1%).

Висновки до розділу II

1. Описано цілі, задачі та організацію емпіричного дослідження. Емпіричне дослідження направлено на виявлення зв'язку між показниками синдрому емоційного вигорання, перфекціонізмом, тривожністю та стресостійкістю. Дослідження має на меті перевірити існування відмінностей психологічних чинників між рівнями емоційного вигорання жінок-нотаріусів в стресових умовах на прикладі порівняння з жінками інших професій.

Для виконання поставленої мети нами було проведено кількісне дослідження – а саме визначено методики вимірювання, зібрано дані, оброблено, проаналізовано та проінтерпретовано, і викладено послідовно відповідно до процедури кількісного дослідження.

2. Охарактеризовано вибірку дослідження - в дослідженні взяли участь 121 досліджувана жінка віком від 31 до 67 років (середній вік – 44,8 років). Виокремлено дві групи досліджуваних – жінки, які працюють нотаріусами (52,4%), а друга група – жінки, які працюють у інших професіях (47,6%).

РОЗДІЛ ІІІ. АНАЛІЗ ТА ІНТЕРПРЕТАЦІЯ ЕМПІРИЧНОГО ДОСЛІДЖЕННЯ ОСОБЛИВОСТЕЙ ФЕНОМЕНУ ЕМОЦІЙНОГО ВИГОРАННЯ ЖІНОК-НОТАРІУСІВ В СТРЕСОВИХ УМОВАХ

3.1. Порівняльний аналіз емоційного вигорання жінок-нотаріусів та контрольної групи

Ми будемо послідовно досліджувати та порівнювати жінок-нотаріусів та жінок, які працюють у інших професіях. Для опису обох груп ми застосували метод середнього та частотний аналіз.

Жінки, які працюють у інших професіях

За методикою «Діагностика професійного вигорання» К. Маслач, С. Джексон в адаптації Н. Є. Водоп'янової досліджувані набрали наступні середні бали:

Емоційне виснаження – 30 балів;

Деперсоналізація – 13,7 балів;

Редукція особистих досягнень – 31,3 балів.

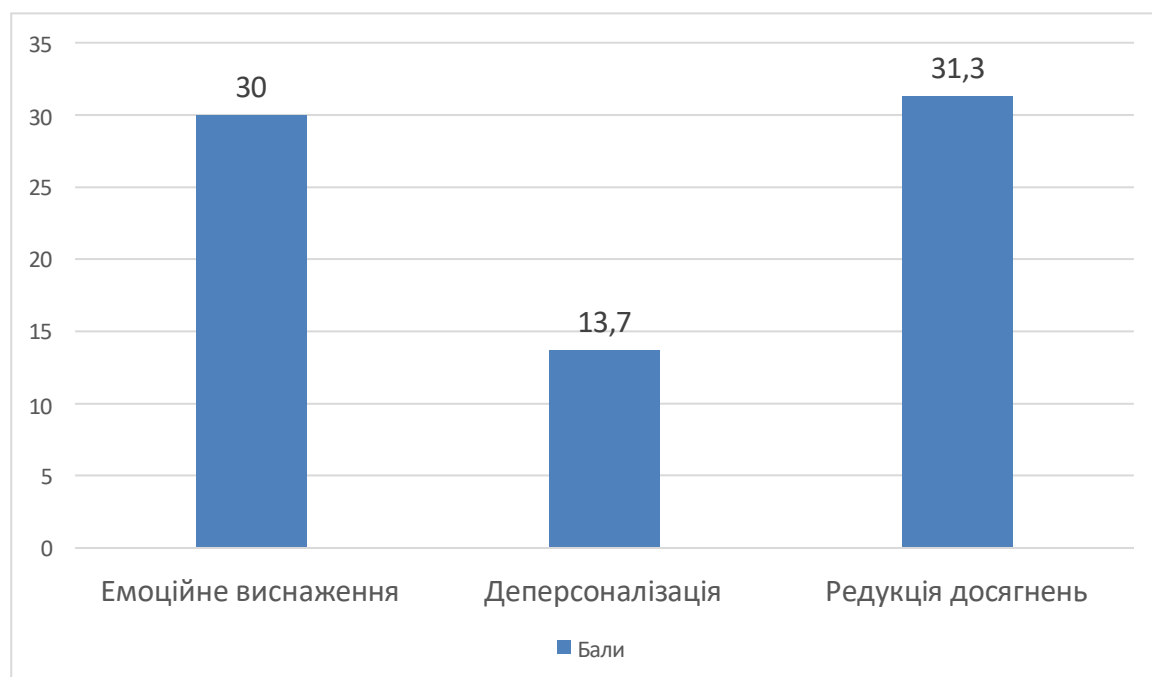


Рис. 2.1 Середні бали досліджуваних жінок, які працюють у інших

професіях, за вигоранням (у балах)

За рисунком 2.1 можна бачити, що досліджувані жінки, які працюють у інших професіях, в середньому мають високі рівні емоційного виснаження, деперсоналізації та редукції особистих досягнень.

Тобто, досліджувані мають високий рівень вигорання, який проявляється у заниженому емоційному фоні, байдужістю або емоційним перенасиченням, відчуттям негативу та цинізму відносно ситуацій, пов'язаних із роботою, відірваністю від колективу, деформації стосунків з іншими людьми у вигляді залежності чи негативізму, цинічності налаштувань і почуттів щодо інших людей, а також у вигляді негативного оцінювання себе, своїх професійних досягнень та успіхів, негативізму щодо службової гідності і можливостей, або у нівелюванні особистісної гідності, обмеженні своїх можливостей, обов'язків щодо інших

Щоб більш детально дослідити які рівні виснаження мають жінки, які працюють у інших професіях, нами було застосовано частотний аналіз. За частотним аналізом було отримано наступні результати:

Таблиця 2.1

Рівні шкал виснаження досліджуваних жінок, які працюють у інших професіях (у %)

Шкали виснаження		Частоти
Емоційне виснаження	Низький рівень	33,3%
	Середній рівень	-
	Високий рівень	66,7%
Деперсоналізація	Низький рівень	33,3%
	Середній рівень	-
	Високий рівень	66,7%
Редукція особистих	Низький рівень	-
	Середній рівень	33,3%

досягнень	Високий рівень	66,7%
-----------	----------------	-------

За таблицею 2.1 можна бачити, що дійсно більше половини досліджуваних жінок, які працюють у інших професіях, мають високий рівень емоційного виснаження, деперсоналізації та редукції особистих досягнень. Тобто більша половина досліджуваних мають високий рівень емоційного вигорання.

За методикою «Шкала реактивної і особистісної тривожності Спілбергера» в адаптації Ю. Л. Ханіна, досліджувані отримали наступні середні бали:

Ситуативна тривожність – 49,7 балів;

Особистісна тривожність – 39,7 балів.

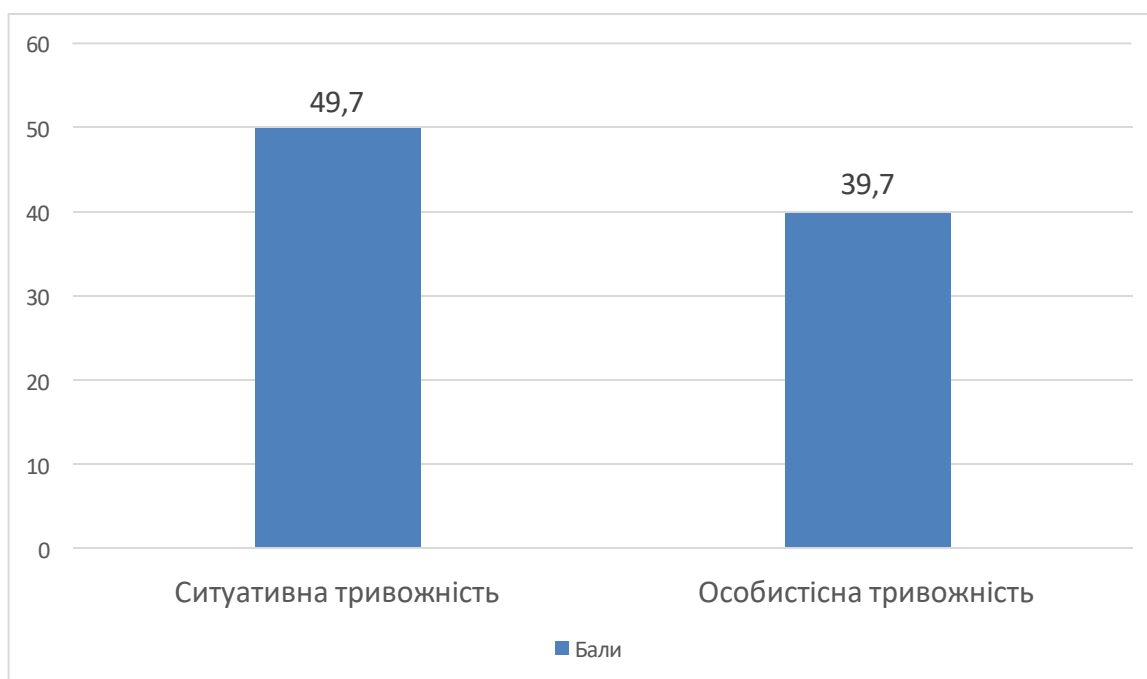


Рис. 2.2 Середнє значення тривожності досліджуваних жінок, які працюють у інших професіях (у балах)

За рисунком 2.2 можна бачити, що досліджувані жінки, які працюють у інших професіях, мають високий рівень ситуативної тривожності і середній рівень особистісної тривожності. Тобто, вони мають відносно не високу особистісну тривожність як стійку індивідуальну якість особистості, але

високий рівень тривоги як стану, який супроводжується емоційною напругою, турботою, занепокоєнням, та формується за конкретною стресовою ситуацією.

Нами так само було перевірено даний результат частотним аналізом. Отримано наступний результат:

Таблиця 2.2

Рівні шкал тривожності досліджуваних жінок, які працюють у інших професіях (у %)

Шкали виснаження		Частоти
Ситуативна тривожність	Низький рівень	-
	Середній рівень	33,3%
	Високий рівень	66,7%
Особистісна тривожність	Низький рівень	33,3%
	Середній рівень	33,3%
	Високий рівень	33,3%

За результатами, представленими у таблиці 2.2, можна бачити, що третина досліджуваних все ж мають високий рівень особистісної тривожності, тобто як відносно стійку індивідуальну якість особистості, яка супроводжується емоційною напругою, турботою, занепокоєнням через дію стресових чинників. Так само більша половина досліджуваних все ж має високий рівень ситуативної тривожності.

За методикою «Велика тривимірна шкала перфекціонізму» М. Смітта, Д. Саклофські, Й. Стоєбер, С. Шеррі (в адаптації Т. Грубі) досліджувані отримали наступний результат за методом середнього:

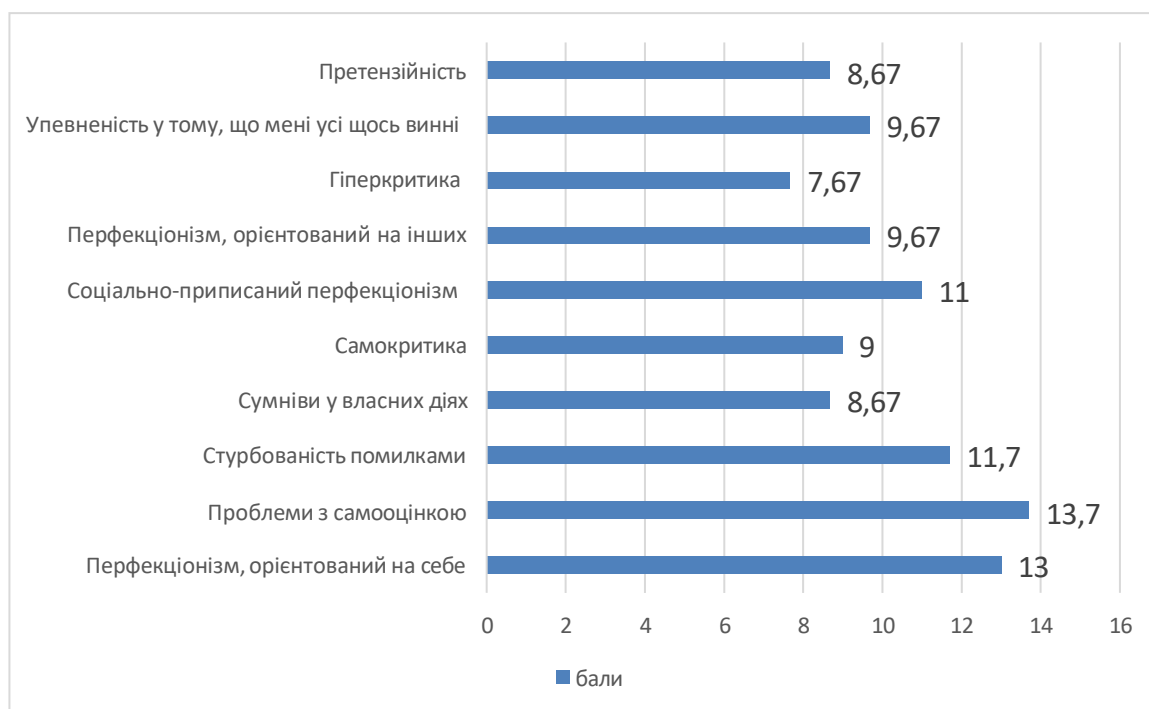


Рис. 2.3 Середнє значення досліджуваних жінок, які працюють у інших професіях, за шкалами перфекціонізму (у балах)

За рисунком 2.3 можна бачити, що досліджувані жінки, які працюють у інших професіях, мають низькі рівні за проблемами з самооцінкою, перфекціонізмом, орієнтованим на себе, перфекціонізмом, орієнтованим на інших, самокритикою, стурбованістю помилками, сумнівами у власних діях, та гіперкритикою. За іншими шкалами вони мають середні рівні.

Тобто, досліджуваних можна описати як таких, які зовсім не прагнуть до досконалості, не мають проблем із самооцінкою, не мають тенденцій до занадто сильних реакцій на помилки та невдачі, які можна було передбачити, впевнені у власній продуктивності, не схильні до суворої критики себе, не мають нереалістичних очікувань від інших, а також не знецінюють різко дії оточуючих.

Але даний результат нами також було перевірено за допомогою частотного аналізу. Отримано наступні показники:

Таблиця 2.3

Рівні шкал перфекціонізму досліджуваних жінок, які працюють у інших професіях (у %)

Шкали перфекціонізму		Частоти
Перфекціонізм, орієнтований на себе	Низький рівень	33,3%
	Середній рівень	66,7%
	Високий рівень	-
Проблеми з самооцінкою	Низький рівень	33,3%
	Середній рівень	66,7%
	Високий рівень	-
Стурбованість помилками	Низький рівень	66,7%
	Середній рівень	33,3%
	Високий рівень	-
Сумніви у власних діях	Низький рівень	66,7%
	Середній рівень	33,3%
	Високий рівень	-
Самокритика	Низький рівень	100%
	Середній рівень	-
	Високий рівень	-
Соціально-приписаний перфекціонізм	Низький рівень	33,3%
	Середній рівень	33,3%
	Високий рівень	33,3%
Перфекціонізм, орієнтований на інших	Низький рівень	66,7%
	Середній рівень	-
	Високий рівень	33,3%
Гіперкритика	Низький рівень	66,7%
	Середній рівень	33,3%
	Високий рівень	-
Упевненість у тому, що мені усі щось винні	Низький рівень	-
	Середній рівень	66,7%
	Високий рівень	33,3%
Претензійність	Низький рівень	66,7%

	Середній рівень	33,3%
	Високий рівень	-

За результатами, представленими в таблиці 2.3, можна бачити, що дійсно більша половина досліджуваних мають низькі рівні за стурбованістю помилками, претензійністю, перфекціонізмом, орієнтованим на інших, сумнівами у власних діях, гіперкритикою та самокритикою.

Крім того, методика дозволяє визначити переважаючий тип перфекціонізму (Табл. 2.4):

Таблиця 2.4

Рівні переважаючого типу перфекціонізму досліджуваних жінок, які працюють у інших професіях (у %)

Шкали виснаження		Частоти
Жорсткий перфекціонізм	Низький рівень	33,3%
	Середній рівень	66,7%
	Високий рівень	-
Самокритичний перфекціонізм	Низький рівень	66,7%
	Середній рівень	33,3%
	Високий рівень	-
Нарцистичний перфекціонізм	Низький рівень	66,7%
	Середній рівень	-
	Високий рівень	33,3%
Загальний рівень перфекціонізму	Низький рівень	66,7%
	Середній рівень	33,3%
	Високий рівень	-

Спираючись на результати, представлені в таблиці 2.4, можна сказати, що більша половина досліджуваних жінок, які працюють у інших професіях, мають загальний низький рівень перфекціонізму, в основному не жорсткі, не нарцистичні та не самокритичні.

За методикою визначення стресостійкості та соціальної адаптації Т. Холмса і Р. Раге досліджувані набрали такий середній бал – 435 балів, що вказує на низьку міру здатності опиратися стресу, тобто жінки інших професій є вразливими до стресу. Частотний аналіз підтвердив даний результат, вказавши на те, що 100% жінок мають низький рівень міри здатності опиратися стресу.

За методикою «Діагностика копінг-поведінки в стресових ситуаціях» С. Норман, Д. Ендлер, Д. Джеймс, М. Паркер в адаптації Т. Крюкової виявлено, що у більшій половині досліджуваних домінує вирішення завдання як копінг-стратегія (66,7%), а також у третині досліджуваних домінує спрямування на емоції (33,3%).

В більш детальному розрізі вибір стратегій виглядає наступним чином (Рис. 2.5):

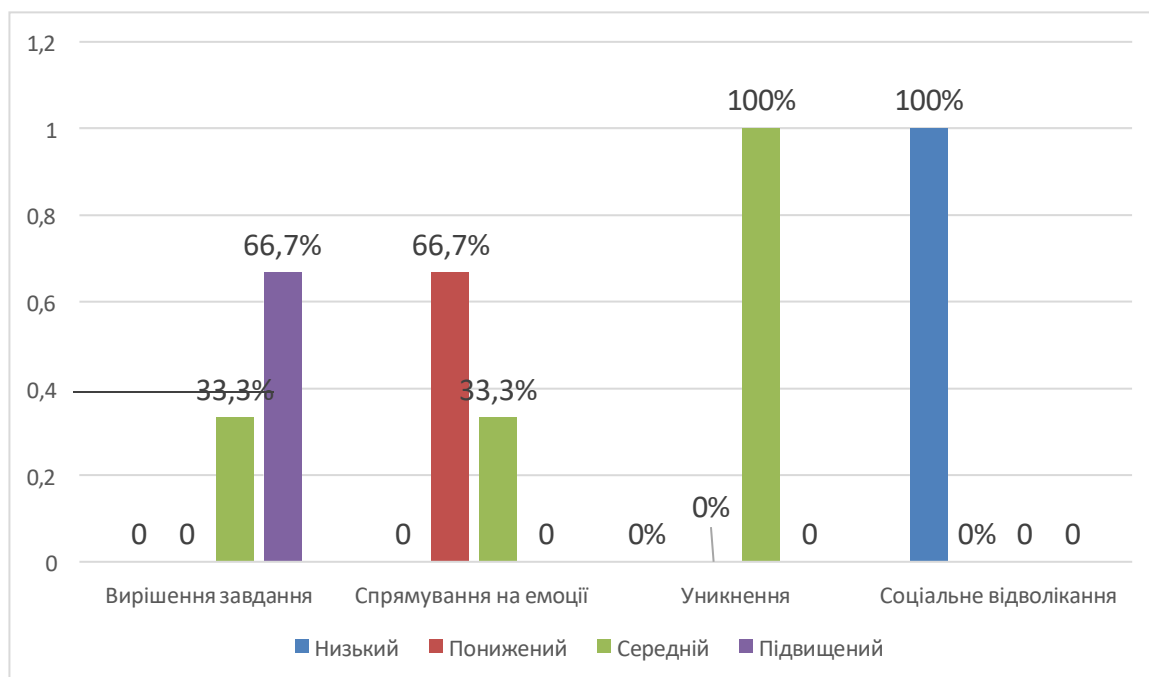


Рис. 2.5 Копінг-стратегії жінок інших професій (у %)

За даними, представленими на рисунку 2.5 можна бачити, що жінки інших професій частіше використовують вирішення завдання як спосіб справлятися із стресом, і найменш часто використовують соціальне відволікання та спрямування на емоції.

Жінки-нотаріуси

За методикою «Діагностика професійного вигорання» К. Маслач, С. Джексон в адаптації Н. Є. Водоп'янової досліджувані набрали наступні середні бали:

Емоційне виснаження – 24,5 балів;

Деперсоналізація – 5,21 балів;

Редукція особистих досягнень – 32,3 балів.

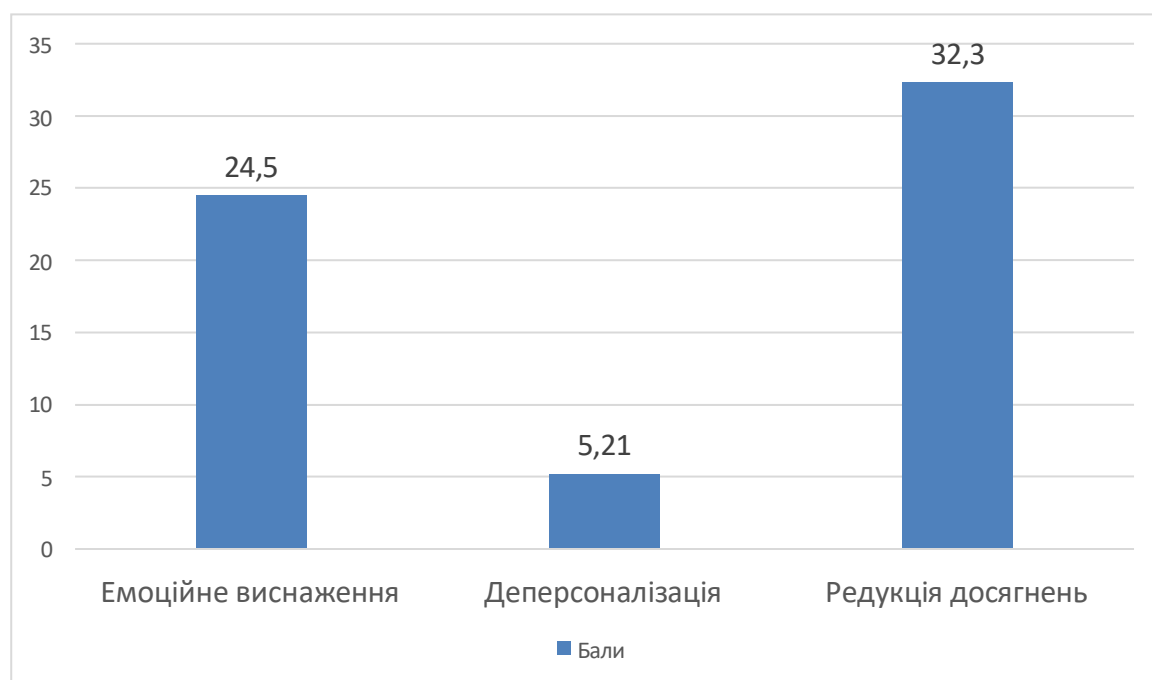


Рис. 2.6 Середні бали досліджуваних жінок-нотаріусів за вигоранням (у балах)

За рисунком 2.6 можна бачити, що досліджувані жінки-нотаріуси в середньому мають середній рівень емоційного виснаження, редукції особистих досягнень та низький рівень деперсоналізації. Нами було застосовано частотний аналіз та отримано наступні результати:

Таблиця 2.5

Рівні шкал виснаження досліджуваних жінок-нотаріусів (у %)

Шкали виснаження		Частоти
Емоційне	Низький рівень	27,3%

виснаження	Середній рівень	21,2%
	Високий рівень	51,5%
Деперсоналізація	Низький рівень	60,6%
	Середній рівень	39,4%
	Високий рівень	-
Редукція особистих досягнень	Низький рівень	6,1%
	Середній рівень	63,6%
	Високий рівень	30,3%

За таблицею 2.5 можна бачити, що насправді половина досліджуваних жінок-нотаріусів мають високий рівень емоційного виснаження, тобто досліджувані мають занижений емоційний фон, байдужість або емоційне перенасичення стосовно власної роботи та/або професії, внаслідок чого вони мають почуття виснаження або втоми, інтелектуальну й емоційну дистанцію з роботою, зниження професійної ефективності. Але третина досліджуваних мають низький рівень емоційного виснаження.

Більша половина досліджуваних мають низький рівень деперсоналізації, тобто в них немає деформації стосунків з іншими людьми, вони мають високий рівень усвідомлення сприйняття реальності.

Третина досліджуваних мають високий рівень редукції особистих досягнень, тобто схильні негативно оцінювати себе, свої професійні досягнення та успіхи, схильні до негативізму щодо службової гідності і можливостей, обов'язків щодо інших.

За методикою «Шкала реактивної і особистісної тривожності Спілбергера» в адаптації Ю. Л. Ханіна, досліджувані отримали наступні середні бали:

Ситуативна тривожність – 48 балів;

Особистісна тривожність – 43,9 балів.

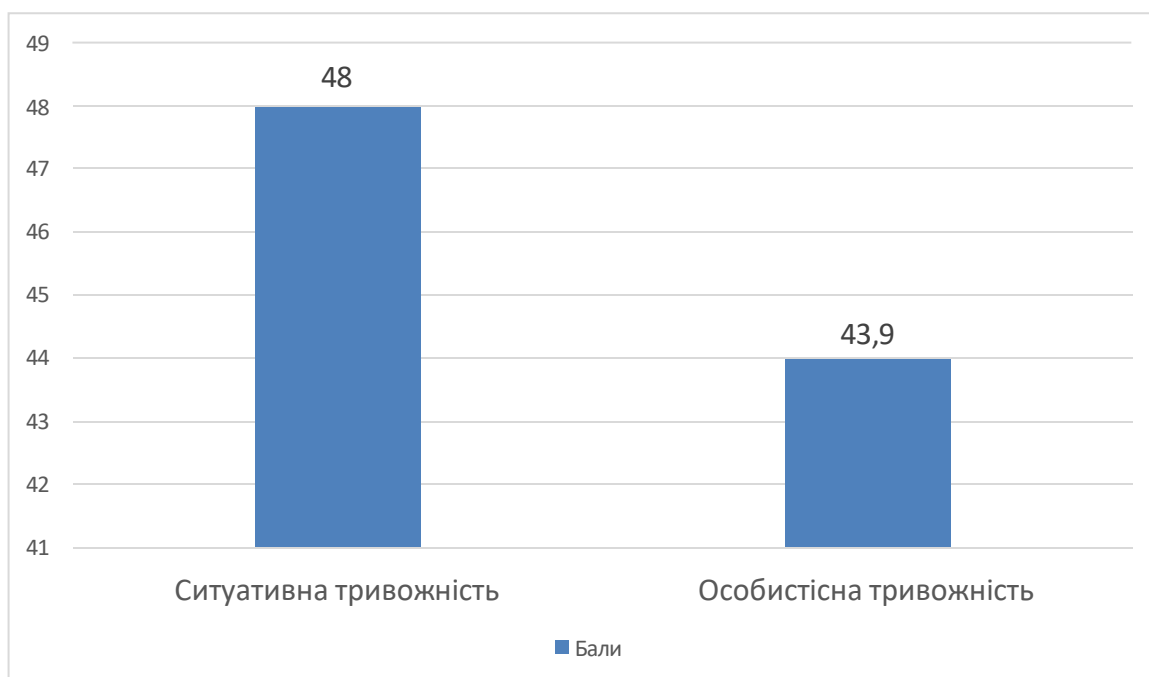


Рис. 2.7 Середнє значення тривожності досліджуваних жінок-нотаріусів (у балах)

За рисунком 2.7 можна бачити, що досліджувані жінки-нотаріуси мають високий рівень ситуативної тривожності і середній рівень особистісної тривожності. Тобто, вони мають відносно не високу особистісну тривожність як стійку індивідуальну якість особистості, але високий рівень тривоги як стану, який характеризує ступінь занепокоєння, турботи, емоційної напруги та розвивається за конкретною стресовою ситуацією.

Даний результат було перевірено частотним аналізом та отримано наступний результат:

Таблиця 2.6

Рівні шкал тривожності досліджуваних жінок-нотаріусів (у %)

Шкали виснаження		Частоти
Ситуативна тривожність	Низький рівень	6,1%
	Середній рівень	21,2%
	Високий рівень	72,7%
Особистісна тривожність	Низький рівень	-
	Середній рівень	54,5%

	Високий рівень	45,5%
--	----------------	-------

За результатами, представленими у таблиці 2.6, можна бачити, що значно більша половина досліджуваних мають високий рівень особистісної тривожності, тобто як відносно стійку індивідуальну якість особистості, яка супроводжується емоційною напругою, турботою, занепокоєнням через дію стресових чинників. І майже половина досліджуваних мають високий рівень ситуативної тривожності.

За методикою «Велика тривимірна шкала перфекціонізму» М. Смітта, Д. Саклофські, Й. Стоєбер, С. Шеррі (в адаптації Т. Грубі) досліджувані отримали наступний результат за методом середнього:

- Перфекціонізм, орієнтований на себе – 13,1 балів;
- Проблеми з самооцінкою – 15 балів;
- Стурбованість помилками – 16,2 балів;
- Сумніви у власних діях – 12,3 балів;
- Самокритика – 12,8 балів;
- Соціально-приписаний перфекціонізм – 10,3 балів;
- Перфекціонізм, орієнтований на інших – 13,3 балів;
- Гіперкритика – 10,8 балів;
- Упевненість у тому, що мені усі щось винні – 9,24 балів;
- Претензійність – 10,1 балів.

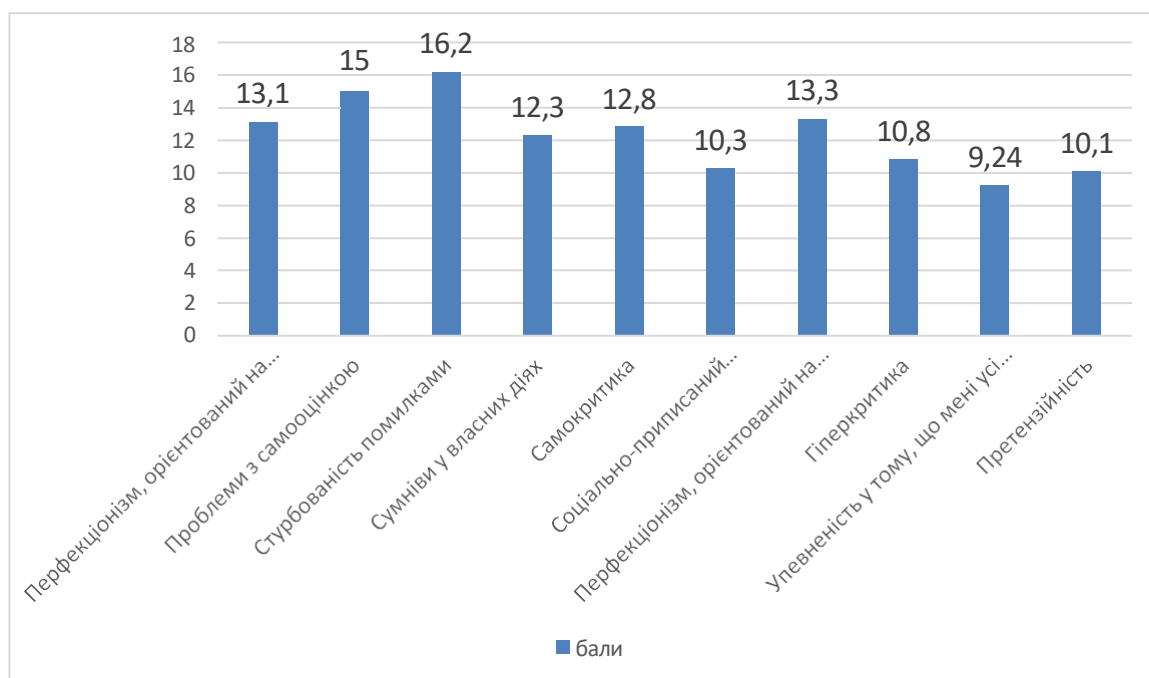


Рис. 2.8 Середнє значення досліджуваних жінок-нотаріусів за шкалами перфекціонізму (у балах)

За рисунком 2.8 можна бачити, що досліджувані жінки-нотаріуси мають середні рівні за всіма шкалами перфекціонізму.

Але даний результат нами також було перевірено за допомогою частотного аналізу. Отримано наступний результат:

Таблиця 2.7

Рівні шкал перфекціонізму досліджуваних жінок-нотаріусів (у %)

Шкали перфекціонізму		Частоти
Перфекціонізм, орієнтований на себе	Низький рівень	45,5%
	Середній рівень	48,5%
	Високий рівень	6,1%
Проблеми з самооцінкою	Низький рівень	51,5%
	Середній рівень	21,2%
	Високий рівень	27,3%
Стурбованість помилками	Низький рівень	33,3%
	Середній рівень	24,2%
	Високий рівень	42,4%

Сумніви у власних діях	Низький рівень	18,2%
	Середній рівень	48,5%
	Високий рівень	33,3%
Самокритика	Низький рівень	48,5%
	Середній рівень	9,1%
	Високий рівень	42,4%
Соціально-приписаний перфекціонізм	Низький рівень	27,3%
	Середній рівень	66,7%
	Високий рівень	6,1%
Перфекціонізм, орієнтований на інших	Низький рівень	51,5%
	Середній рівень	30,3%
	Високий рівень	18,2%
Гіперкритика	Низький рівень	39,4%
	Середній рівень	36,4%
	Високий рівень	24,2%
Упевненість у тому, що мені усі щось винні	Низький рівень	18,2%
	Середній рівень	63,6%
	Високий рівень	18,2%
Претензійність	Низький рівень	15,2%
	Середній рівень	84,%
	Високий рівень	-

Майже половина жінок-нотаріусів мають низькі рівні за проблемами з самооцінкою, самокритикою та перфекціонізмом, орієтованим на себе та інших, та гіперкритикою, і високі рівні у майже половини досліджуваних за стурбованістю помилками та самокритикою. Тобто, половину досліджуваних можна описати як жінок із достатньою самооцінкою, відсутністю суворої самокритики та із реалістичними очікуваннями до інших, але з тенденцією до занадто сильних негативних реакцій помилки і невдачі, які можна було передбачити.

Крім того, методика дозволяє визначити переважаючий тип перфекціонізму (Табл. 2.8):

Таблиця 2.8

**Рівні переважаючого типу перфекціонізму досліджуваних жінок-
нотаріусів (у %)**

Шкали виснаження		Частоти
Жорсткий перфекціонізм	Низький рівень	51,5%
	Середній рівень	21,2%
	Високий рівень	27,3%
Самокритичний перфекціонізм	Низький рівень	39,4%
	Середній рівень	18,2%
	Високий рівень	42,4%
Нарцистичний перфекціонізм	Низький рівень	27,3%
	Середній рівень	42,4%
	Високий рівень	18,2%
Загальний рівень перфекціонізму	Низький рівень	33,3%
	Середній рівень	33,3%
	Високий рівень	33,3%

Так, за результатами, представленими в таблиці 2.8, можна сказати, що жінки-нотаріуси мають як низькі, так і високі рівні загального перфекціонізму (по третині досліджуваних), вони не жорстокі і не мають нарцисизму, але майже половина досліджуваних є самокритичними, тоді як інша половина не є самокритичними.

За методикою визначення стресостійкості та соціальної адаптації Т. Холмса і Р. Раге досліджувані набрали такий середній бал – 346 балів, що вказує на низьку міру здатності опиратися стресу, тобто жінки-нотаріуси є вразливими до стресу. Частотний аналіз вказав на те, що жінки-нотаріуси мають наступні рівні міри здатності опиратися стресу:

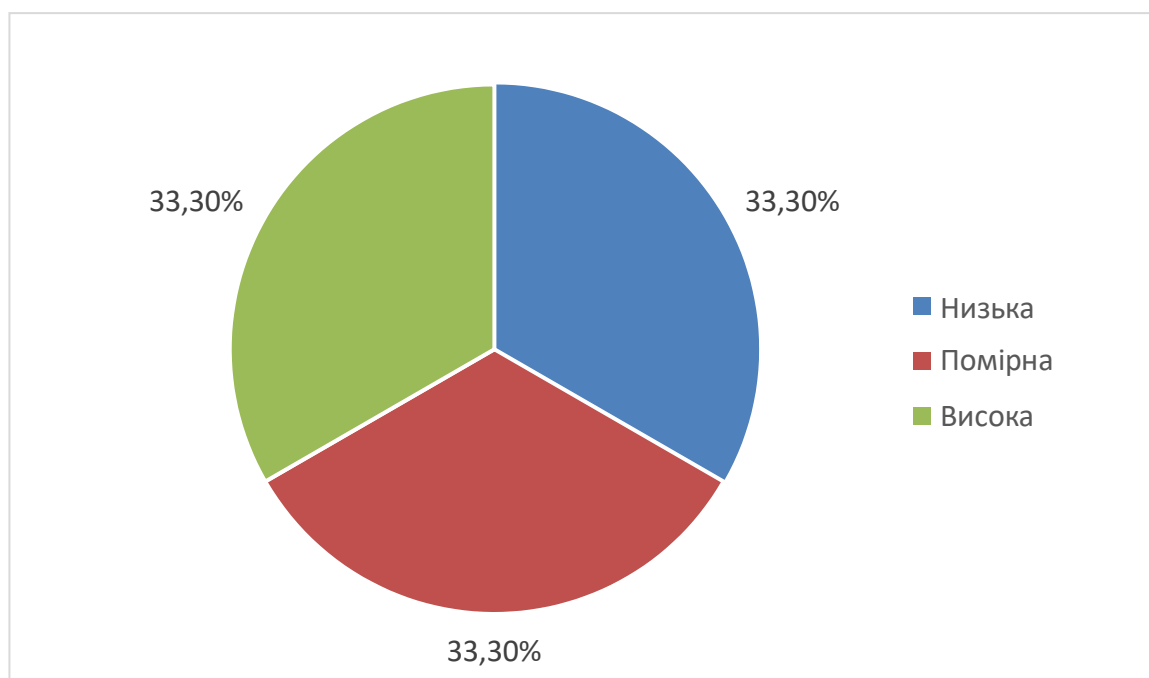


Рис. 2.9 Міра здатності опиратися стресу жінок-нотаріусів (у %)

Дані, представлені на рисунку 2.9 вказують на те, що як третина досліджуваних мають високу міру здатності опиратись стресу, так само і третина мають вразливість до стресу.

За методикою «Діагностика копінг-поведінки в стресових ситуаціях» С. Норман, Д. Ендлер, Д. Джеймс, М. Паркер в адаптації Т. Крюкової виявлено, що у майже половини досліджуваних домінує вирішення завдання як копінг-стратегія (39,4%), так і спрямування на емоції (39,4%) а також у п'ятій частини досліджуваних домінує соціальне відволікання (21,2%).

В більш детальному розрізі вибір стратегій виглядає наступним чином (Рис. 2.10):

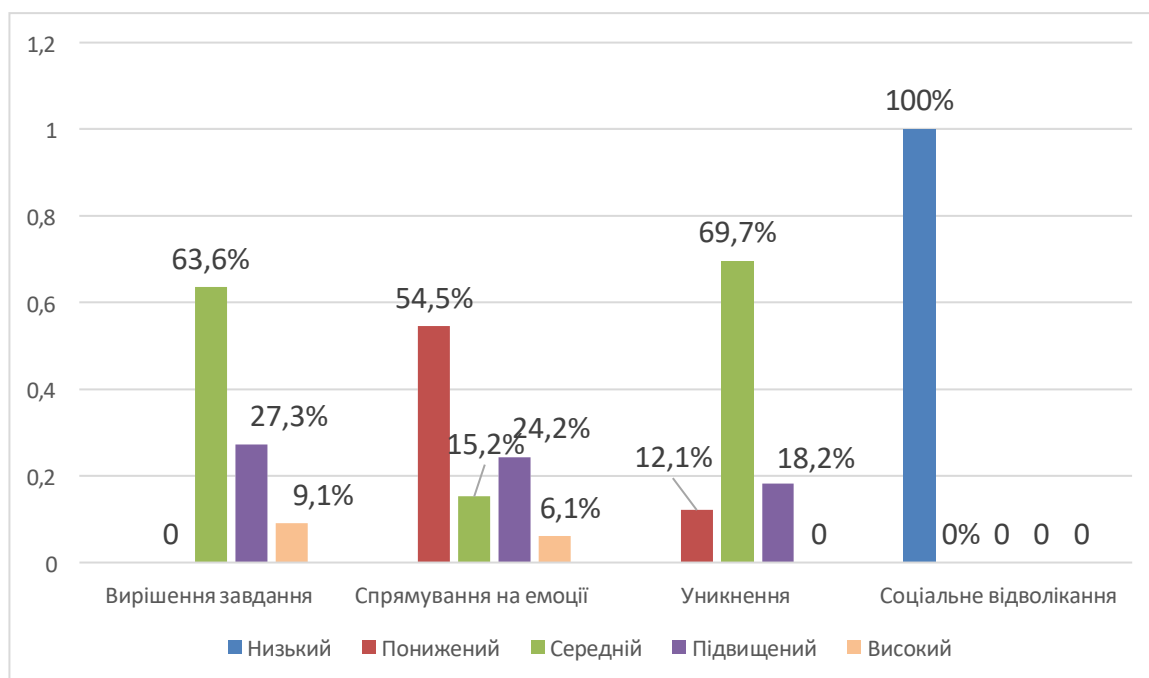


Рис. 2.10 Копінг-стратегії жінок-нотаріусів (у %)

За даними, представленими на рисунку 2.10 можна бачити, що жінки нотаріуси частіше використовують вирішення завдання як спосіб справлятися із стресом, спрямування на емоції, уникнення, і найменш часто використовують соціальне відволікання та, інша половина досліджуваних не обирає - спрямування на емоції.

Порівняння жінок-нотаріусів та жінок, які працюють у інших професіях.

Для того, щоб перевірити гіпотезу про те, чи існують відмінності психологічних чинників між рівнями емоційного вигорання жінок-нотаріусів на прикладі порівняння з жінками інших професій, нами було проведено між ними порівняння. Для цього нами було застосовано односторонню АНОВУ ($p \leq 0,05$).

Результати, отримані за допомогою АНОВИ вказали на статистично-значущу різницю між жінками-нотаріусами та жінками інших професій за шкалами: деперсоналізація ($F=26,69602$, $p=0,00$), стурбованість помилками ($F=26,79843$, $p=0,00$), сумніви у власних діях ($F=21,39115$, $p=0,00$),

самокритика ($F=20,82837$, $p=0,00$), перфекціонізм, орієнтований на інших ($F=7,36464$, $p=0,01$), гіперкритика ($F=19,05874$, $p=0,00$), претензійність ($F=26,63451$, $p=0,00$), самокритичний перфекціонізм ($F=16,62852$, $p=0,01$), нарцистичний перфекціонізм ($F=11,09753$, $p=0,01$), загальний рівень перфекціонізму ($F=12,36289$, $p=0,01$), особистісна тривожність ($F=5,31417$, $p=0,03$), вирішення завдання ($F=4,9481$, $p=0,03$) та уникнення ($F=4,29014$, $p=0,00$).

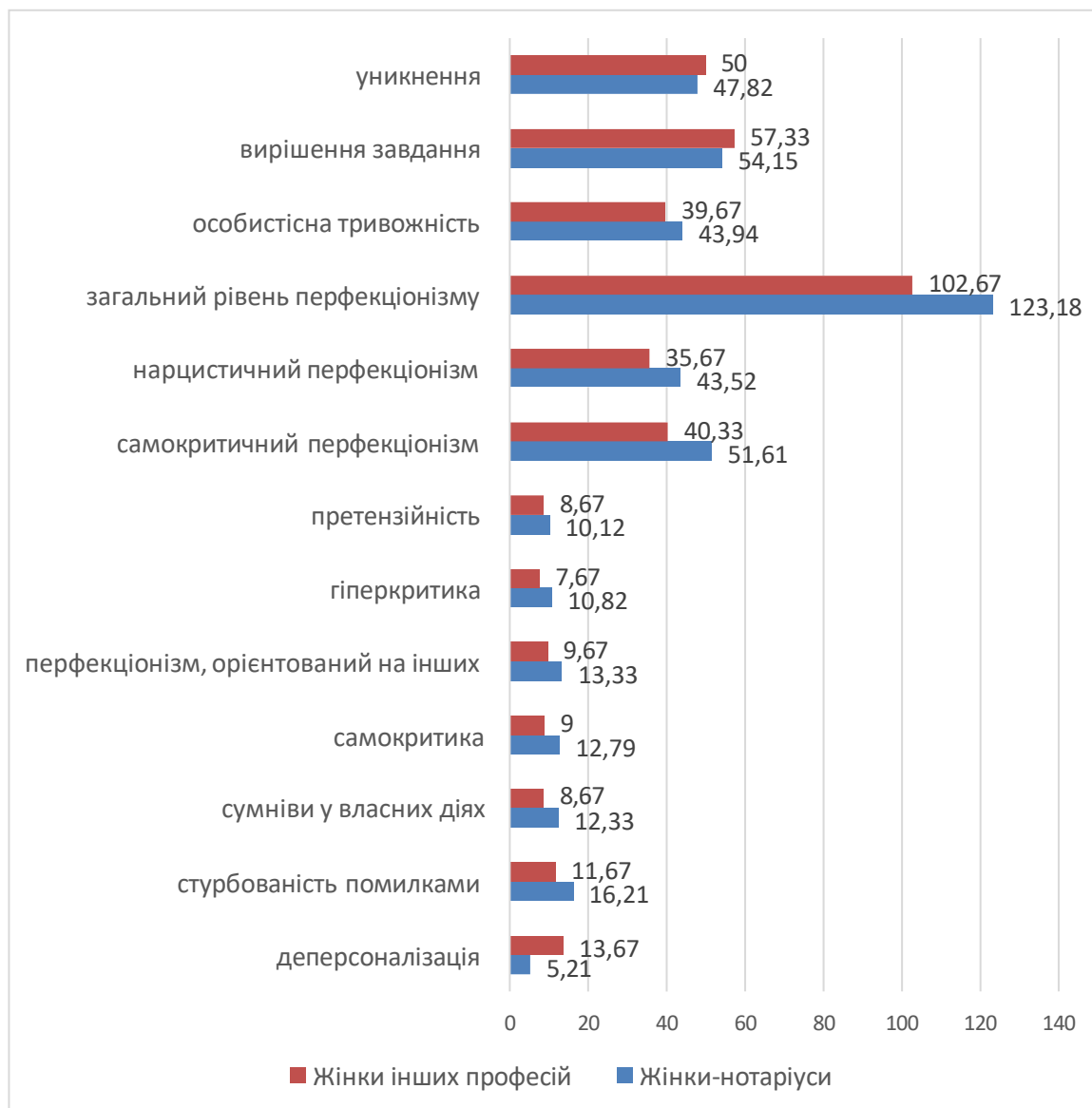


Рис. 2.11 Відмінності за рівнями психологічних чинників емоційного вигорання жінок-нотаріусів та жінок інших професій (у балах)

За результатами, представленими на рисунку 2.11, можна бачити, що жінки-нотаріуси мають низький рівень деперсоналізації, середні рівні за

стурбованістю помилками, сумнівах у власних діях, самокритиці, перфекціонізмі, орієнтованому на інших, гіперкритикою, претензійністю, самокритичним перфекціонізмом, нарцисичним перфекціонізмом, за загальним рівнем перфекціонізму, середній рівень особистісної тривожності, та середні рівні застосування вирішення завдання та уникнення як копінг-стратегій. Тоді як жінки, які працюють у інших професіях мають високий рівень деперсоналізації, низькі рівні за стурбованістю помилками, сумнівах у власних діях, самокритиці, перфекціонізмі, орієнтованому на інших, гіперкритикою, претензійністю, самокритичним перфекціонізмом, нарцисичним перфекціонізмом, за загальним рівнем перфекціонізму, середні рівні, але статистично-значущо нижчий від жінок-нотаріусів, за особистісною тривожністю та застосування вирішення завдання та уникнення як копінг-стратегій.

Тобто, вигорання жінок-нотаріусів на відміну від жінок інших професій значимо нижче проявляється у деформації стосунків з іншими людьми, вони мають більшу схильність до вимогливості до себе і до інших у вигляді самокритики, вимог до досконалості, прагненні бути кращими та нереалістичності очікувань, вони мають більшу схильність до тривоги як стійкої індивідуальної характеристики, яка передбачає тенденцію до сприйняття ширшого спектру ситуацій як загрозливих. При цьому, вони більш схильні або вирішувати проблему тут і одразу, або уникати її.

Отже, на прикладі порівняння з жінками творчих професій, можна вважати, що гіпотеза про те, що існують відмінності психологічних чинників між рівнями емоційного вигорання жінок-нотаріусів є частково підтвердженою – ці відмінності існують у різних шкалах перфекціонізму, рівнем особистісної тривожності, виборі копінг-стратегій. Не виявлено різниці за мірою здатності опиратись стресу, тобто всі жінки наразі вразливі до стресу, що можна пояснити політичною, економічною ситуацією в Україні, військовим станом.

3.2. Результати емпіричного дослідження емоційного вигорання в стресових умовах та їх обговорення

Для виявлення різниці між вигоранням у жінок-нотаріусів за психологічними чинниками, які були виокремлені в анкету, нами було застосовано метод Хі-квадрату. Хі-квадрат виявив статистично-значущу різницю ($p \leq 0,05$) за відповідями на питання «Чи відчуваєте Ви, що ваша робота негативно впливає на особисте життя?», «Чи доводиться Вам працювати понад норму?» та «Як Ви відноситеся до необхідності регулярного навчання ? (не за бажанням, а через вимогу вашої професії)» та шкалами емоційне виснаження, редукція досягнення та особистісна тривожність:

Таблиця 2.9

Відмінності між вигоранням у жінок-нотаріусів за негативним впливом роботи на особисте життя, понаднормовою роботою та ставленням до навчання (у %)

«Чи відчуваєте Ви, що ваша робота негативно впливає на особисте життя?»		
	Так	Ні
Емоційне виснаження	76,5% (високий рівень)	100% (низький рівень)
Редукція досягнень	80% (високий рівень)	100% (низький рівень)
«Чи доводиться Вам працювати понад норму?»		
	Так	Ні
Особистісна тривожність	100% (високий рівень)	27,8% (середній рівень)
«Як Ви відноситеся до необхідності регулярного навчання ? (не за бажанням, а через вимогу вашої професії)»		
	Високий рівень	Низький рівень
Емоційне виснаження	82,4% - в цілому погоджуюсь	44,4% - в цілому погоджуюсь

За даними, представленими в таблиці 2.9, можна сказати, що ті жінки-нотаріуси, які вказували, що вони відчують негативний вплив роботи на особисте життя, частіше схильні до емоційного виснаження, яке характеризується байдужістю або навпаки емоційним перевантаженням, низьким емоційним фоном, і до редукції досягнень, тобто мають схильність до низької самооцінки своїх професійних успіхів, досягнень, та загалом себе.

Ті, які працюють понад норму, частіше мають високий рівень особистісної тривожності. Хоча, можливо, якраз тривожність як стійка риса особистості і може спричиняти необхідність працювати понад норму.

Також, ті жінки, які частіше в цілому погоджуються на постійне необхідне навчання, мають високий рівень емоційного виснаження.

Кореляційний аналіз.

Щоб перевірити гіпотезу про те, чи існує зв'язок між показниками синдрому емоційного вигорання та перфекціонізмом, тривожністю і стресостійкістю, нами було застосовано кореляційний аналіз.

Кореляційний аналіз вказав ($p \leq 0,05$) на наступний зв'язок між показниками синдрому емоційного вигорання та перфекціонізмом, і тривожністю (Рис. 2.10, 2.11, 2.12):



Рис. 2.10 Кореляційна плеяда за емоційним виснаженням досліджуваних

Емоційне виснаження має позитивний зв'язок із стурбованістю помилками (0,400**, $p=0,00$), сумнівами у власних діях (0,292*, $p=0,02$), самокритикою (0,364***, $p=0,00$), соціально-приписаним перфекціонізмом (0,303*, $p=0,02$), соціально-приписаним перфекціонізмом (0,277*, $p=0,03$) перфекціонізмом, орієнтованим на інших (0,382**, $p=0,00$), упевненість у тому, що мені усі щось винні (0,470***, $p=0,00$), претензійністю (-0,499***, $p=0,000$), нарцисичним перфекціонізмом (0,274*, $p=0,03$), самокритичним перфекціонізмом (0,292*, $p=0,02$), загальним рівнем перфекціонізму (0,273*, $p=0,03$), ситуативною тривожністю (0,747***, $p=0,00$) та особистісною тривожністю (0,734***, $p=0,00$).

Це означає, що чим вищий рівень емоційного виснаження, тим вище рівні шкал перфекціонізму та тривожності, і навпаки, чим нижче рівень емоційного виснаження, тим нижче рівні шкал перфекціонізму та тривожності.

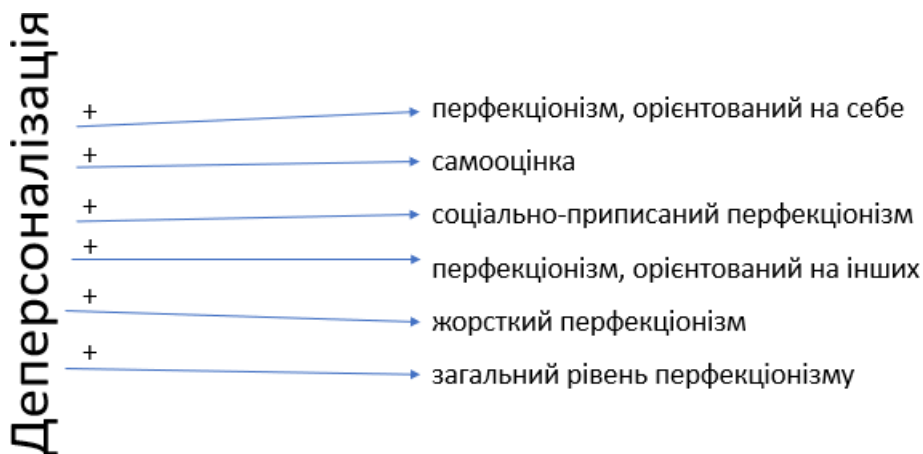


Рис. 2.11 Кореляційна плеяда за деперсоналізацією досліджуваних

Деперсоналізація має позитивний зв'язок із перфекціонізмом, орієнтованим на себе (0,450***, $p=0,00$), проблемами з самооцінкою (0,324**, $p=0,01$), соціально-приписаним перфекціонізмом (0,582***, $p=0,00$), перфекціонізмом, орієнтованим на інших (0,330**, $p=0,01$), жорстким

перфекціонізмом ($0,407^{***}$, $p=0,00$) та загальним рівнем перфекціонізму ($0,312^*$, $p=0,01$). Це означає, що чим вищий рівень деперсоналізації, тим вище рівні шкал перфекціонізму та тривожності, і навпаки, чим нижче рівень емоційного виснаження, тим нижче рівні шкал перфекціонізму та тривожності.



Рис. 2.12 Кореляційна плеяда за редуцією особистих досягнень досліджуваних

Редукція особистих досягнень має негативний зв'язок із стурбованістю помилками ($-0,538^{***}$, $p=0,00$), сумнівами у власних діях ($-0,450^{***}$, $p=0,00$), самокритикою ($-0,330^{**}$, $p=0,01$), перфекціонізмом, орієтованим на інших ($-0,420^{***}$, $p=0,00$), упевненістю у тому, що мені всі винні ($-0,489^{***}$, $p=0,00$), претензійністю ($0,586^{***}$, $p=0,00$), самокритичним перфекціонізмом ($-0,361^{**}$, $p=0,00$), нарцисичним перфекціонізмом ($-0,288^*$, $p=0,02$), загальним рівнем перфекціонізму ($-0,320^*$, $p=0,01$), ситуативною тривожністю ($-0,791^{***}$, $p=0,00$) та особистісною тривожністю ($-0,847^{***}$, $p=0,00$).

Це означає, що чим вищий рівень редуції особистих досягнень, тим нижчі рівні шкал перфекціонізму та тривожності, і навпаки, чим нижчий рівень редуції особистих досягнень, тим вищі рівні шкал перфекціонізму та тривожності.

Кореляційний аналіз вказав на наступні зв'язки вигорання із стресом (Табл. 2.10):

Таблиця 2.10

Кореляційний зв'язок емоційного вигорання із стресом ($p \leq 0,05$)

	Спрямування на емоції	Уникнення	Соціальне відволікання	Міра здатності опиратися стресу
Емоційне виснаження	0,650***	-	0,336**	0,539***
Деперсоналізація	-	0,281*	0,293*	-
Редукція досягнень	-0,738***	-	-	-0,428***

За даними, представленими в таблиці 2.10 можна бачити, що, чим вищий рівень емоційного виснаження, тим частіше людина обирає спрямування на емоції і емоційне відволікання як копінг стратегію, і навпаки. Чим вищий рівень деперсоналізації, тим частіше людина обирає уникання і соціальне відволікання як копінг стратегію, і навпаки. Чим вище рівень редукції досягнень, тим частіше людина обирає спрямування на емоції як копінг-стратегію.

Отже, емоційне вигорання прямопропорційно пов'язане із рівнем стресостійкості та копінг-стратегіями. Адже, чим вище рівень емоційного виснаження і редукції досягнень, тим вище рівень міри здатності опиратись стресу, тобто емоційне вигорання сприяє вразливості людини до стресу, або навпаки, вразливість людини викликає емоційне вигорання.

Також, ми перевірили, чи впливає на емоційне вигорання робота у більшому чи меншому місті. Слід зазначити, що даний аналіз є ненадійним, адже через військовий стан на території України наразі неможливо визначити точну кількість населення у тих, чи інших містах, статистику взято за роки до

військового втручання російської федерації на територію України. Але кореляційний аналіз виявив негативний зв'язок між деперсоналізацією та кількістю населення у місті. Тобто, чим більше населення міста, в якому працює жінка-нотаріус, тим нижче в неї рівень деперсоналізації, тобто, чим більше місто, тим менше жінка може відчувати вигорання саме через деформацію стосунків з іншими людьми.

Кореляційний аналіз виявив зв'язок вигорання із кількістю років у професії:

- кількість років у професії має позитивний зв'язок із редукцією досягнень ($0,392^{**}$, $p=0,00$);
- кількість років у професії має позитивний зв'язок із деперсоналізацією ($0,316^*$, $p=0,01$);
- кількість років у професії має позитивний зв'язок із емоційне виснаження ($-0,458^{***}$, $p=0,00$).

Тобто, чим вищий стаж роботи, тим частіше людина має високий рівень емоційного вигорання, і навпаки, чим менше у людини стажу, тим менше рівні емоційного вигорання.

Отже, за кореляційним аналізом можна зробити висновок, що гіпотеза про те, чи існує зв'язок між показниками синдрому емоційного вигорання та перфекціонізмом, і тривожністю, повністю підтвердилась. Адже, чим сильніше жінки емоційно вигорілі, тим більше у них рівень перфекціонізму в різних його проявах, в тому числі загальний рівень перфекціонізму, а також вищі рівні як особистісної, так і ситуативної тривоги.

Кластерний аналіз.

Для перевірки гіпотези про наявність зв'язку між показниками синдрому емоційного вигорання та перфекціонізмом, тривожністю, і стресостійкістю, нами було застосовано кластерний аналіз.

Дендрограма кластерного аналізу вказала на те, що доцільно поділити досліджуваних на дві групи, які поділяються на таку кількість: в першому

кластері 73% досліджуваних, а в другому – 27% досліджуваних.

За допомогою АНОВИ ми виявили статистично-значущу різницю за такими шкалами між кластерними групами ($p \leq 0,05$): роки у професії ($F=7,208$, $p=0,01$), емоційне виснаження ($F=53,048$, $p=0,00$), редукція досягнень ($F=61,424$, $p=0,00$), загальний рівень персоналізації ($F=18,829$, $p=0,00$), ситуативна тривожність ($F=84,81$, $p=0,00$), особистісна тривожність ($F=60,168$, $p=0,00$), спрямування на емоції ($F=127,173$, $p=0,00$), уникнення ($F=10,628$, $p=0,00$), міра здатності опиратися стресу ($F=18,318$, $p=0,00$).

Таблиця 2.11

Відмінності кластерних груп досліджуваних (у балах)

Шкали	Кластерна група	Бали
Скільки років у професії (в роках)	1	12,87
	2	17,59
Емоційне виснаження	1	31,04
	2	16,59
Редукція досягнень	1	30,37
	2	35,76
Загальний рівень перфекціонізму	1	118,46
	2	99,76
Ситуативна тривожність	1	53,48
	2	36,12
Особистісна тривожність	1	45,39
	2	32,47
Спрямування на емоції	1	48,2
	2	30,82
Уникнення	1	48,02
	2	51,12
Міра здатності опиратися стресу	1	442,3
	2	242,18

За даними, представленими в таблиці 2.11 можна бачити, що досліджувані мають наступні результати:

- 1) високі рівні емоційного виснаження та редукції досягнень, середній рівень перфекціонізму, високі рівні ситуативної та особистісної тривожності, із низькою мірою здатності опиратися стресу, а також частіше вибирають спрямування на емоції як копінг-стратегію і рідше уникнення, у них менший термін перебування у професії;
- 2) середні рівні емоційного виснаження та редукції досягнень, середній рівень перфекціонізму, проте менший від рівня 1 кластеру, середні рівні ситуативної та особистісної тривожності, із помірною мірою здатності опиратися стресу, а також рідше вибирають спрямування на емоції як копінг-стратегію і частіше уникнення, у них довший термін перебування у професії.

Отже, поза залежністю від професії, більшість наших досліджуваних жінок мають високий рівень емоційного вигорання, тривожність (як стійку рису, так і ситуативну відповідь на існуючі ситуації), перебувають у стресі (вразливі), у відповідь на ситуації в житті намагаються впоратись за допомогою переживання емоцій. Досліджувані першого кластеру мають менший досвід у професії, однак за середнім віком (1 кластер – 42 роки, 2 кластер – 43 роки) відмінностей не мають, тоді можна припустити, що тривогу і вигорання спричиняє незнання, невпевненість у професії, постійна потреба навчатись, а жінки із більшим стажем роботи вже адаптовані та почуваються більш впевнено у професії.

3.2. Програма психокорекції емоційного вигорання особистості в стресових умовах

Під час розробки психокорекційної програми, ми базувались на отриманих теоретичних та емпіричних результатах.

Мета психокорекційної програми – знизити рівень емоційного вигорання особистості в стресових умовах.

Програма враховує різні типи роботи: від інформаційної до практичної, включаючи групову та індивідуальну роботу.

Завдання програми:

- 1) інформування учасників корекційної програми про вплив емоційного вигорання на особистість, про поняття тривоги, стресу та способи з ними справлятися;
- 2) знизити рівень тривожності особистості в стресових умовах;
- 3) знизити рівень емоційного вигорання особистості в стресових умовах.

Програма буде ефективною при впровадженні для людей, що складають середню групу – від 10 до 20 учасників. Психокорекційна програма розрахована на 3 години роботи.

Методами і формами роботи психокорекційної програми є: презентація, лекція, дискусія, індивідуальна практична робота та робота в групах (вправи).

Обладнання: ноутбук, дошка та проектор для презентації, колонка для музики, лист паперу та ручка (або блокнот в ноутбучі) для кожного учасника, листочки зі схематичним зображенням сходів.

Програма психокорекції зниження рівня емоційного вигорання особистості в стресових умовах [39, 45]:

5 хвилин: самопрезентація тренера.

Саме ці перші п'ять хвилин на тренінгу можуть визначити атмосферу та ефективність всього заходу. Ось кілька кроків для успішної самопрезентації тренера та встановлення правил і принципів:

Візуалізація: Почніть з візуального впливу. Ваш зовнішній вигляд і манера виступу мають створювати впевненість та довіру серед учасників.

Особисте знайомство: Представте себе, розкажіть про свої професійні досягнення та досвід. Зробіть акцент на тому, як ваша експертиза може допомогти учасникам досягти їхніх цілей.

Активне слухання: Після того, як ви представилися, дайте слово учасникам. Заохочуйте їх розповісти про себе, свої очікування від тренінгу та що саме вони хочуть отримати.

Встановлення правил і принципів: Підкресліть важливість спільної відповідальності за ефективність тренінгу. Запропонуйте встановити правила та принципи роботи, обговоріть їх з учасниками і прийміть спільне рішення.

Гнучкість і адаптивність: Пам'ятайте, що правила можуть змінюватися в ході тренінгу в залежності від потреб групи. Будьте відкриті до обговорення змін та адаптуйтеся до потреб учасників.

Важливо створити атмосферу взаємоповаги та співпраці від самого початку, щоб тренінг був максимально продуктивним і корисним для всіх учасників. 10 хвилин: тренер просить учасників по черзі назватися, а учасники можуть вибрати той варіант імені, який їм подобається. Крім того, учасникам пропонується назвати свої позитивну та негативну якості на першу букву свого імені, після чого проводиться обговорення: легко чи важко було знайти якості, які якості приходили на розум швидше – позитивні, чи негативні.

35 хвилин: інформування учасників тренінгу про вплив емоційного вигорання на особистість, на діяльність та особисте життя, про поняття тривоги та як воно впливає на повсякденну та професійну діяльність, про стрес та способи його нівелювання у складних життєвих обставинах.

10 хвилин: перерва.

10 хвилин: вправа «Вгадай, який я».

Ця вправа дозволяє учасникам відчути емоційний розігрів та активно залучитися до тренінгу. Запропонуйте першій людині вийти на середину і спробувати передати свої емоції чи характер через жест. Решта учасників мають вгадати, що він чи вона хоче сказати. Перехід на наступних учасників:

після того, як хтось вгадає, той, хто вийшов на середину, повинен передати місце новій людині, яка також спробує передати свій настрій чи особливість характеру через жест. Кінцеве обговорення: після того, як усі учасники виконали завдання, обговоріть, як вони себе відчували під час гри. Зверніть увагу на те, які емоції вони відчули, і як ця вправа сприяла їхньому злагодженню.

30 хвилин: вправа «Драбина».

Вправа "Драбина" може бути дуже корисною для учасників тренінгу, оскільки вона допомагає кожній особі усвідомити своє місце на шляху життя та професійній діяльності. Ось кроки, які можна виконати для проведення цієї вправи:

Пояснення мети вправи: Зачитайте мету вправи та поясніть учасникам, що їм потрібно буде зрозуміти своє місце на "драбині" життя та розглянути, чи вони піднімаються вгору чи опускаються вниз.

Роздача аркушів зі схемою драбини: Роздайте учасникам аркуші з схематичним зображенням сходів, які вони будуть використовувати для вправи.

Заповнення сходинок: Попросіть учасників заповнити своє місце на сходах у відповідності до їхнього відчуття щодо моменту в житті та професійному розвитку.

Обговорення питань: Подайте питання, що допоможуть учасникам розглянути їхнє місце на сходах, такі як: "Чи влаштовує вас ваше поточне місце розташування на сходах?" або "Що заважає вам перебувати нагорі?"

Обговорення 10 секретів щастя: Після того, як учасники розглянули своє місце на сходах, обговоріть з ними 10 секретів щастя. Зверніть увагу на те, як ці принципи можуть допомогти їм розвиватися та підніматися на сходах життя.

Ось 10 секретів щастя:

1. Сила відносин. Ми настільки щасливі, наскільки налаштований на це наш розум.

2. Сила тіла. Фізичні вправи полегшують стрес і викликають в тілі хімічні реакції, завдяки яким ми відчуваємо себе добре.

3. Сила життя в миті. Спогади складаються з особливих моментів - накопичуйте якомога більше таких щасливих миттєвостей.

4. Сила уявлень про себе. Людина є тим, що вона про себе думає.

5. Сила мети. Мета надає нашому житті сенс і зміст.

6. Сила сміху. Почуття гумору полегшує стрес і викликає відчуття щастя.

7. Сила прощення. Уміння прощати є ключем, який відкриває двері істинного щастя. Неможливо бути щасливим, якщо в вас залишилися ненависть і образа.

8. Сила вміння давати. Щастя не можна знайти в володінні і придбанні чогось для самого себе. Воно криється в умінні давати і допомагати іншим.

9. Сила взаємин. Близько взаємини роблять гарні часи ще більш приємними, а важкі періоди - більш легкими.

10. Сила віри. Віра викликає довіру до людей, заспокоює розум і звільняє душу від сумнівів, тривоги, занепокоєнь і страху.

10 хвилин: вправа «Погляд на себе очима закоханої людини».

Ця вправа дійсно може бути дуже корисною для підвищення самооцінки та позитивного сприйняття себе. Завдяки уявному відчуттю, як вас бачить людина, яка вас любить, ви можете отримати нову перспективу на свої якості та властивості, а також на те, які цінності ви приносите в життя іншої людини.

Ця практика спрямована на те, щоб допомогти вам зосередитися на позитивних аспектах своєї особистості і відчути себе цінними та важливими. Важливо впізнати, що кожен має свої унікальні якості і таланти, які можуть бути сприйняті іншими з більш позитивної перспективи.

Ця вправа також може сприяти зняттю стресу та розслабленню, оскільки вона дозволяє зосередитися на позитивних емоціях та відчуттях

любові та прийняття. Знаходьте можливість хвалити себе протягом робочого дня не менше 3-5 разів.

Тренер вмикає спокійну музику, просить всістись зручніше, закрити очі та розслабитись, і говорить: Ви пишете книгу, в якій одним з героїв, є ви самі. Вам треба вирішити, хто з людей, вам відомих, любить вас. Не так важливо, чи любите ви цих людей, але надзвичайно важливо знати, чи люблять вони вас. Виберіть з них одну людину і уявіть таке.

Ви стаєте людиною, яка вас любить. З цієї нової позиції ви вдивляєтеся в себе - в ту людину, яка тільки що була так захоплена написанням книги. Ви бачите себе очима людини, яка вас любить. Ви бачите власні слова, жести, манери, описані людиною, який вас любить. Ви вдивляєтеся в себе очима людини, яка вас любить, дізнаєтеся якості і властивості, які були вам не знайомі, або які звикли вважати недоліками. Ви «переглядаєте» думки і спогади людини, яка вас любить, і розумієте, що вас є за що полюбити. Можна просто бути, і тим самим робити життя іншої людини повніше і більш значущим.

Ви бачите і чуєте все те, що ця людина так цінує в вас. Добре запам'ятавши все, щойно почуєте і побачене, ви повільно повертаєтеся в самого себе, знаючи, хто ви є для людини, яка вас любить.

10 хвилин: перерва.

10 хвилин: вправа «Задоволення».

Вправа "Задоволення" може бути корисним інструментом для відновлення енергії та саморегуляції. На аркуші паперу виписати п'ять видів буденної діяльності, які ви робите із задоволення, проранжуйте за ступенем задоволення. Цей ресурс можна використовувати як «швидку допомогу» для відновлення сил. Розглянемо кілька варіантів:

Сміх, посмішка, гумор: Сміх допомагає знижувати рівень стресу, покращує настрій і сприяє відновленню емоційного стану.

Роздуми про хороше, приємне: Фокусування на позитивних моментах може допомогти змінити погляд на ситуацію і підвищити загальний настрій.

Різні рухи типу потягування, розслаблення м'язів: Фізичні вправи можуть допомогти зняти напругу та стрес, покращити кровообіг та загальний стан організму.

Розглядання квітів в приміщенні, пейзажу за вікном: Краса природи може миттєво підняти настрій і створити відчуття спокою та гармонії.

Вдихання свіжого повітря: Прогулянка на свіжому повітрі допоможе насолодитися природнім середовищем та наситити організм киснем.

Читання віршів: Література може бути джерелом натхнення та задоволення, а вірші - засобом вираження емоцій та почуттів.

Висловлювання похвали, компліментів кому-небудь просто так: Доброзичливі слова можуть підняти настрій не лише отримувачу, а й вам самим.

Прослуховування спокійної, тихої музики: Музика має потужний вплив на емоційний стан людини, і спокійна музика може допомогти зняти стрес та заспокоїти нерви.

Спілкування з чоловіком (дружиною), дітьми, онуками: Близькі відносини та спілкування з рідними можуть стати джерелом радості та задоволення.

Рукоділья: Творчість може бути відмінним способом відпочинку та відновлення енергії, дозволяючи відволіктися від повсякденних турбот і розвинути креативні здібності.

Спілкування з мистецтвом: Відвідування мистецьких заходів або робота над власним творчим проектом може допомогти розслабитися та насолодитися мистецтвом.

Обираючи способи ефективної саморегуляції, важливо зосередитися на тих, які найбільше вам підходять і приносять задоволення.

10 хвилин: вправа «Лимон».

Вправа "Лимон" - чудовий спосіб управління станом м'язового напруження і розслаблення. Ось як можна її виконати:

Сідайте зручно: Сядьте таким чином, щоб ваші руки були вільно покладені на коліна (долонями вгору), плечі і голова опущені, очі закриті.

Уявіть собі лимон у правій руці: Візуалізуйте уявний лимон у вашій правій руці.

Почніть стискати лимон: Повільно стискайте лимон у вашій правій руці, уявляючи, що ви вичавлюєте з нього весь сік. Уважно відчувайте реакцію м'язів вашої руки під час цього процесу.

Розслабтеся: Після того, як ви вичавили весь сік з уявного лимона, повільно розслабте свою праву руку. Зверніть увагу на відчуття розслаблення та покою у вашій руці.

Уявіть собі лимон у лівій руці: Тепер переключіть свою уяву і уявіть, що лимон знаходиться в вашій лівій руці.

Повторіть вправу з лівою рукою: Повільно стискайте лимон у вашій лівій руці, уявляючи, що ви вичавлюєте з нього всі соки. Відчуйте реакцію м'язів вашої лівої руки.

Розслабтеся: Після вичавлення уявного соку, повільно розслабте свою ліву руку і зафіксуйте відчуття розслаблення.

Виконайте вправу обома руками: Тепер уявіть, що у вас в обох руках знаходиться лимон. Повільно стискайте і вичавлюйте сік уявним лимоном обома руками.

Розслабтеся і насолоджуйтеся станом спокою: Після виконання вправи обох рук розслабте всі м'язи, закрийте очі і насолоджуйтеся станом спокою та розслаблення.

Ця вправа може допомогти зняти напругу та стрес, покращити вашу концентрацію та зосередженість.

10 хвилин: вправа «Бурулька».

Вправа "Бурулька" - прекрасний спосіб управління станом м'язового напруження і розслаблення. Ось як можна її виконати:

Встаньте: Підніміться зі стільця або будь-якого місця, на якому ви сиділи, і станьте на ноги.

Підніміть руки вгору і закрийте очі: Підніміть обидві руки вгору і зробіть глибокий вдих. Потім повільно виразно вийдіть, випускаючи повітря з рота, і закрийте очі.

Уявіть себе бурулькою або морозивом: Уявіть себе у формі бурульки або морозива, повністю покритого холодним шаром льоду.

Напружте всі м'язи вашого тіла: Почніть напружувати всі м'язи вашого тіла: долоні, плечі, шию, корпус, живіт, сідниці, ноги. Почуйте, як напружуються м'язи під дією вашої уяви.

Замріть в цій позі: Замріть в цій напруженій позі, уявляючи себе замороженим бурулькою або морозивом.

Почніть розслаблятися: Уявіть, що вас починає обігрівати сонячне тепло, і почніть повільно танути. Почніть розслабляти м'язи, починаючи з кистей рук, а потім поступово переходячи до плечей, шиї, корпусу, ніг і так далі.

Запам'ятайте відчуття розслаблення: Запам'ятайте відчуття стану розслаблення і спокою, коли ваші м'язи розслабляються.

Виконуйте вправу до досягнення оптимального стану: Продовжуйте виконувати вправу, доки не досягнете оптимального психоемоційного стану, в якому відчуваєте себе спокійним і розслабленим.

10 хвилин: вправа «Сунична галявина».

Вправа "Сунична галявина" - це чудовий спосіб використання методу візуалізації для покращення вашого самопочуття. Ось як ви можете виконати цю вправу:

Зручно сядьте на стільці і закрийте очі: Почніть вправу, сидячи на зручному стільці. Закрийте очі, щоб краще сконцентруватися на уявних образах.

Уявіть себе на суничній галявині: Подумки перенесіть себе на суничну галявину. Уявіть, що довкола вас росте смачна суниця, і ви знаходитеся серед них.

Відчуйте атмосферу спокою і затишку: Відчуйте атмосферу спокою,

затишку і тепла, яка оточує вас на цій суничній галявині. Дозвольте собі повністю розслабитися.

Спробуйте суниці: Відчуйте запах і смак суниць. Ви можете навіть уявити, що ви їх збираєте і їсте. Підсвідомо сприймайте кожен шматочок суниці.

Робіть те, що хочете або просто бути там: Почніть робити те, що ви хочете на цій галявині. Це може бути щось приємне і релаксуюче, або ви можете просто насолоджуватися моментом і бути там, не роблячи нічого конкретного.

Запам'ятовуйте комфортні ситуації для саморегуляції: Під час вправи спеціально запам'ятовуйте цю ситуацію, як приємну і ресурсну. Це допоможе вам використовувати уявні образи для саморегуляції у майбутньому.

10 хвилин: вправа «Управління диханням».

Вправа "Управління диханням" дійсно може допомогти вам знизити рівень стресу і досягти спокою і розслаблення. Ось як ви можете виконати цю вправу:

Зручне положення: Сідайте або стійте в зручному для вас положенні. Зосередьтеся і спробуйте розслабити м'язи тіла.

Свідоме дихання: Зосередьте увагу на своєму диханні. Почніть дихати повільно і глибоко через ніс, залучаючи м'язи живота. Почуйте, як повітря входить у вас в легені.

Рахунок: Під час вдиху рахуйте: 1-2-3-4. Стежте, щоб вдих був глибоким і повним, а живіт випинався вперед.

Затримка дихання: Після повного вдиху затримайте дихання на чотири рахунки. Не напружуйтеся, просто залишайтеся в такому стані затримки.

Видих: Плавно видихайте повітря на чотири рахунки. Почуйте, як повітря виходить з вас, розслабляючи м'язи.

Затримка перед наступним вдихом: Після видиху затримайте дихання на чотири рахунки, перед тим як знову вдихнути.

Повторення: Повторюйте цей процес кілька разів, концентруючись на своєму диханні та відчуттях розслаблення.

20 хвилин: рефлексія «Тут і тепер»

Ця рефлексивна вправа допомагає учасникам проаналізувати свої власні думки, почуття та очікування, які виникали під час участі в психокорекційній програмі. Ось деякі кроки, які можна виконати в процесі вправи "Тут і тепер":

Опис емоцій: Просіть кожного учасника описати свої переживання, почуття та думки, які виникали під час групової роботи. Це можуть бути відповіді на запитання, поділ про свої враження від програми.

Підсумок тренінгу: Запропонуйте учасникам поділитися тим, що вони дізналися під час тренінгу. Що нового вони отримали, які знання або вміння є для них найбільш цінними?

Визначення важливого: Попросіть учасників визначити, що саме для них було найбільш важливим або корисним під час участі в програмі.

Додаткові питання: Запитайте учасників, чи є ще щось, що вони хотіли б обговорити або уточнити. Можливо, вони мають додаткові запитання або роздуми, які вони хочуть висловити.

Оцінка очікувань: Попросіть учасників пригадати свої очікування на початку програми і порівняти їх з отриманими результатами. Це дозволяє зрозуміти, наскільки їх очікування справдилися.

Робота з побоюваннями: Якщо побоювання були нейтралізовані або задоволені, учасники можуть відклеїти їх і кинути у "смітник", що символізує позбавлення від них. Якщо ж побоювання залишаються актуальними, можна продовжити працювати над ними на наступних заняттях.

Ця вправа дозволяє учасникам активно залучитися до процесу рефлексії та зрозуміти свої власні думки і почуття.

Подяка і прощання.

Після завершення психокорекційної програми важливо висловити подяку учасникам за їхню участь, відкритість та зусилля, які вони вклали у власний розвиток. Ось кілька ідей для висловлення подяки і прощання:

Висловіть вдячність: Подякуйте учасникам за їхню відданість, активну участь та відкритість під час програми. Зазначте, як їхній внесок збагатив процес і допоміг іншим.

Підкресліть досягнення: Нагадайте учасникам про їхні досягнення та прогрес, який вони зробили протягом програми. Підкресліть їхню сміливість у вирішенні власних проблем та прагнення до розвитку.

Заклик до подальшого розвитку: Завершіть з добрими побажаннями і закликом до подальшого розвитку. Заохочуйте учасників продовжувати працювати над собою та використовувати отримані знання й навички в їхньому повсякденному житті.

Обіцянка підтримки: Зазначте, що після закінчення програми учасники можуть продовжувати розраховувати на вашу підтримку, якщо вони будуть потребувати додаткової підтримки або поради.

Завершення з натхненням: Завершіть програму з натхненням, надією та позитивним настроєм. Підкресліть, що це лише початок їхнього шляху до особистісного зростання і розвитку.

Завершення психокорекційної програми може бути часом важливого підсумку, але також це може бути початком нового етапу в особистісному розвитку учасників.

Завершення психокорекційної програми.

Висновки до розділу III

1. Проведено порівняльний аналіз емоційного вигорання нотаріусів та контрольної групи. Вигорання жінок-нотаріусів, на відміну від жінок інших професій, значимо нижче проявляється у деформації стосунків з іншими людьми, вони мають більшу схильність до вимогливості до себе і до інших у вигляді самокритики, вимог до досконалості, прагненні бути кращими та нереалістичності очікувань, вони мають більшу схильність до тривоги як стійкої індивідуальної характеристики, яка передбачає тенденцію до сприйняття ширшого спектру ситуацій як загрозливих. При цьому, вони більш схильні або вирішувати проблему тут і одразу, або уникати її.

2. Описано результати емпіричного дослідження емоційного вигорання в стресових умовах. Кореляційний аналіз вказав на те, що чим сильніше жінки емоційно вигорілі, тим більше у них рівень перфекціонізму в різних його проявах, в тому числі загальний рівень перфекціонізму, а також вищі рівні як особистісної, так і ситуативної тривоги. Чим вище рівень емоційного виснаження і редукції досягнень, тим вище рівень міри здатності опиратись стресу, тобто емоційне вигорання сприяє вразливості людини до стресу, або навпаки, вразливість людини викликає емоційне вигорання. Чим вищий стаж роботи, тим частіше людина має високий рівень емоційного вигорання, і навпаки, чим менше у людини стажу, тим менше рівні емоційного вигорання.

Кластерний аналіз вказав на те, що поза залежністю від професії, більшість досліджуваних жінок мають високий рівень емоційного вигорання, тривожність (як стійку рису, так і ситуативну відповідь на існуючі ситуації), перебувають у стресі (вразливі), у відповідь на ситуації в житті намагаються впоратись за допомогою переживання емоцій. Досліджувані першого кластеру мають менший досвід у професії, однак за середнім віком (1 кластер – 42 роки, 2 кластер – 43 роки) відмінностей не мають, тоді можна припустити, що тривогу і вигорання спричиняє незнання, невпевненість у професії, постійна потреба навчатись, а жінки із більшим стажем роботи вже

адаптовані та почуваються більш впевнено у професії.

3. Визначено мету, завдання та задачу психокорекції емоційного вигорання особистості в стресових умовах. Мета психокорекційної програми – знизити рівень емоційного вигорання особистості в стресових умовах. Завдання програми: 1) інформування учасників корекційної програми про вплив емоційного вигорання на особистість, про поняття тривоги, стресу та способи з ними справлятися; 2) знизити рівень тривожності особистості в стресових умовах; 3) знизити рівень емоційного вигорання особистості в стресових умовах. Описано розмір групи, визначено години роботи, методи і форми роботи, а також зазначено необхідне обладнання.

Розроблено програму психокорекції емоційного вигорання особистості в стресових умовах. Програма розрахована на 3 години роботи в середній групі досліджуваних, поділяється на інформативну та практичну частини, містить в собі 35 хвилинну лекцію і 11 практичних вправ на зниження рівня вигорання, тривоги та стресу.

ВИСНОВКИ

1. Теоретично проаналізовано поняття емоційного вигорання, його причини, фактори та особливості, описано поняття стресу. Визначено, що емоційне вигорання - це психологічний захисний механізм, який виробляється у людей у відповідь на окремі травмуючі дії, у вигляді повного або часткового виключення емоцій. На виникнення синдрому емоційного (професійного) вигорання суттєво впливають три фактори - особистісний, рольовий та організаційний. Емоційне вигорання є реакцією на тривалий робочий стрес у міжособистісному спілкуванні.

Стрес у спрощеному визначенні являє собою напруження різних систем, яке насправді не проходить безслідно для людського самопочуття та навіть здоров'я – мова йде як про фізичні, так і психологічні проблеми. Стрес виникає не тільки через зовнішні фактори, але і через внутрішнє ставлення особистості до виниклої ситуації та її переживання. Зусилля людини щодо подолання стресу та його наслідків і є копінг-поведінкою – тобто свідоме та ціленаправлене використання доступних людині стратегій поведінки, які для цілісності формулювання визначаються як копінг-стратегії.

2. Досягнуто виконання задач дослідження, а саме: виявлено та проаналізовано відмінності психологічних чинників між рівнями емоційного вигорання у жінок нотаріусів на прикладі порівняння з жінками інших професій. Вигорання жінок-нотаріусів, на відміну від жінок інших професій, значимо нижче проявляється у деформації стосунків з іншими людьми, вони мають більшу схильність до вимогливості до себе і до інших у вигляді самокритики, вимог до досконалості, прагненні бути кращими та нереалістичності очікувань, вони мають більшу схильність до тривоги як стійкої індивідуальної характеристики, яка передбачає тенденцію до сприйняття ширшого спектру ситуацій як загрозливих. При цьому, вони більш схильні або вирішувати проблему тут і одразу, або уникати її.

Частково підтверджено гіпотезу про те, що існують відмінності

психологічних чинників між рівнями емоційного вигорання жінок-нотаріусів – ці відмінності існують у різних шкалах перфекціонізму, тривожністю, стресостійкістю, вибором копінг-стратегій, ставленням до додаткового навчання, негативним впливом роботи на особисте життя, понаднормовою роботою.

Гіпотеза про те, чи існує зв'язок між показниками синдрому емоційного вигорання та перфекціонізмом, і тривожністю, повністю підтвердилась.

3. Розроблено програму психокорекції емоційного вигорання особистості в стресових умовах. Мета психокорекційної програми – знизити рівень емоційного вигорання особистості в стресових умовах. Завдання програми: 1) інформування учасників корекційної програми про вплив емоційного вигорання на особистість, про поняття тривоги, стресу та способи з ними справлятися; 2) знизити рівень тривожності особистості в стресових умовах; 3) знизити рівень емоційного вигорання особистості в стресових умовах. Описано розмір групи, визначено години роботи, методи і форми роботи, а також зазначено необхідне обладнання.

Програма розрахована на 3 години роботи в середній групі досліджуваних, поділяється на інформативну та практичну частини, містить в собі 35 хвилинну лекцію і 11 практичних вправ на зниження рівня вигорання, тривоги та стресу.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Аршава І.Ф., Аршава І.О. Особливості формування і шляхи попередження професійного (емоційного) вигорання //Матеріали міжнародної науково-практичної конференції «Образование и наука без границ», Варшава, 2010.
2. Батраченко І.Г. Перфекціонізм як теоретична та практична проблема професіоналізації державного службовця / І.Г. Батраченко, О.О. Лоза // Вісник Дніпропетровського університету імені Альфреда Нобеля : Серія «Педагогіка і Психологія». – 2011. – № 2 (2). – С. 109 – 114.
3. Бенеш Г. Психологія: dtv-Atlas : довідник. Київ : Знання-Прес, Бенеш Г. Психологія: dtv-Atlas : довідник / Г. Бенеш. – Київ: Знання-Прес, 2007. – 510 с.. 510 с
4. Бойко В. В. Синдром «емоційного вигорання» у професійному спілкуванні. СПб.: Пітер, 1999. 350
5. Ващенко І. В. Психологічні ресурси особистості в подоланні складних життєвих ситуацій / І. В. Ващенко, Б. Б. Іваненко // Проблеми сучасної психології. - 2018. - Вип. 40. - С.Ващенко І. Психологічні ресурси особистості в подоланні складних життєвих ситуацій / І. В. Ващенко // Проблеми сучасної психології. / І. В. Ващенко., 2018. – С. 33–49..
6. Ващенко І. Ретроспектива сутності поняття життєва ситуація / І. В. Ващенко // Психологічна освіта в Україні: традиції, сучасність та перспективи (до 50-річчя від початку фахової підготовки психологів у КНУ імені Тараса Шевченка) (РЕУТМР) : Тези Всеукр. науково-практ. конф. з міжнар. участю, 21–22 квітня 2017 р., / І. В. Ващенко. – Київ: Логос, 2017. – С. 42–44.
7. Водоп'янова, Н.Є, Старченкова, Є.С. Синдром вигорання: діагностика та профілактика. Спб., с. 196
8. Водоп'янова, Н.Є. Професійне вигорання та ресурси його подолання // Психологія здоров'я / За ред. Г.С. Нікіфорова. Спб., 2003. с. 14-17.

9. Войцеховська О. Сучасні напрями досліджень копінг-стратегій особистості / О. Войцеховська, Г. Закалик // Педагогіка і психологія професійної освіти / О. Войцеховська, Г. Закалик., 2016. – С. 95–104.
10. Грабовська С. Проблема копінгу в сучасних психологічних дослідженнях / С. Грабовська, М. Єсип // Соціогуманітарні проблеми людини. — 2010. — № 4. — С. 188-199.
11. Гребенюк О. Теоретичні аспекти вивчення особливостей поняття стресу в житті та діяльності людини / О. О. Гребенюк // Problems of modern psychology / О. О. Гребенюк., 2016. – С. 30–36.
12. Грицук О. В. Основні принципи та підходи до дослідження синдрому емоційного вигорання у зарубіжній психології: http://www.nbu.gov.ua/old_jrn/soc_gum/znpip/1/2012_35/Gricuk.pdf.
13. Гришина Н. В. Допомагаючі відносини: професійні та екзистенційні проблеми // Психологічні проблеми самореалізації особистості. СПб.: Вид-во СПб. ун-ту, 1997. С. 143-156.
14. Грубі Т.В. Адаптація психодіагностичної методики «Велика тривимірна шкала перфекціонізму» // Організаційна психологія. Економічна психологія. Науковий журнал [за наук. ред. С.Д.Максименка та Л.М.Карамушки]. К. : Логос, 2018. № 2 (13). С. 24-34
15. Грубі Т.В. Основні методики діагностики перфекціонізму // Збірник тез міжнародної науково-практичної конференції : «Роль і місце психології та педагогіки у формуванні сучасної особистості» (м. Харків, Україна, 15–16 січня 2016 року). Харків: Східноукраїнська організація «Центр педагогічних досліджень», 2016. С. 59–63.
16. Демчук А. Копінг–поведінка, як засіб подолання невизначеності / А. А. Демчук // Актуальні задачі сучасних технологій: 2018 рік : матеріали VII Міжнародної науково – технічної конференції / А. А. Демчук. – Тернопіль: ТНТУ ім. І. Пулюя, 2018. – С. 167–168.
17. Зайчикова Т.В. Чинники прояву та передумови формування синдрому «професійного вигорання» у вчителів. Науковий часопис НПУ імені

- М.П. Драгоманова. Серія 12. Психологічні науки : зб. наук. праць. Київ, 2020. Вип. 11 (56), с. 57–56.
18. Закон України про нотаріат (Відомості Верховної Ради України (ВВР), 1993, № 39, ст.383). <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/3425-12>
19. Іванашко О. Є. Професійна адаптація і професійне вигоряння особистості // Науковий часопис Національного педагогічного університету ім. М. П. Драгоманова. 2007. № 19 (43). С. 82–85.
20. Карамушка Л.М. Діагностичний інструментарій визначення перфекціонізму особистості // Актуальні проблеми психології : зб. наук. праць Ін-ту психології імені Г.С. Костюка НАПН України. 2016. Том I : Організаційна психологія. Економічна психологія. Соціальна психологія. Вип. 45. С. 35–40.
21. Карамушка Л.М., Зайчикова Т.В., Ковальчук О.С., Федосова Г.Л., Філатова О.Ф., Філь О.А. Дослідження синдрому професійного вигорання” у вчителів. – К.: «Міленіум», 2004. – 24с
22. Карпенко О.Г. Професійне становлення соціального працівника // Навчально-методичний посібник. Київ: ДЦССМ, 2004. С. 164.
23. Козігора М. Концептуальні межі понять «стрес», «тривалий травматичний стрес», «посттравматичний стресовий розлад» / М. А. Козігора // Science and Education a New Dimension. Pedagogy and Psychology / М. А. Козігора. – Будапешт, 2021. – С. 56–58.
24. Кононова М., Кучма, Т. Сутність стресу як психологічної категорії / Кононова М., Кучма, Т. // Молодий вчений, 1 (89), 2020. С 28-32.
25. Корольчук В. Стресостійкість і адаптивний потенціал особистості в стресогенних умовах [Електронний ресурс] / В. Корольчук – Режим доступу до ресурсу: http://www.nbu.gov.ua/portal/Soc_Gum/Vchdpu/psy/2010_82_1/korolchuk.pdf.
26. Кравцов Д. Поняття стресу та психологічної стійкості в межах різних теоретичних підходів / Д. Р. Кравцов // Габітус / Д. Р. Кравцов., 2020. – С. 112–116.

27. Крайнюк В. Психологія стресостійкості особистості : монографія / В.М. Крайнюк. – Київ: Ніка-Центр, 2007. – 432 с.
28. Кулакевич Т. Основні підходи до управління стресовими станами / Т. В. Кулакевич // Психологічні науки: проблеми і здобутки / Т. В. Кулакевич., 2014. – С. 35–47.
29. Мануйлов Г.М. Соціально-психологічна діагностика розвитку особистості та малих груп. М., 2002. С.360-362.
30. Мартіросян М.В. Професійне вигорання в професійній діяльності адвоката // Науковий вісник ХДУ Серія Психологічні науки. 2019. № 2. с.28 – 35.
31. Марціновська І. Співвідношення понять стресу, травматичного стресу та посттравматичного стресового розладу у медичній та психолого-педагогічній теорії / І. П. Марціновська // Збірник наукових праць Хмельницького інституту соціальних технологій Університету Україна / І. П. Марціновська., 2017. – С. 223–227.
32. Міщенко М. С. Особливості синдрому емоційного вигорання // Актуальні проблеми психології. Т. XI. Вип. 6. Кн. II. 2013. С. 103–113.
33. Мостовой М. Вплив стресу на життя людини / М. Мостовой, Н. Пархоменко // Приватний вищий навчальний заклад «Міжнародний науково-технічний університет імені академіка Юрія Бугая» / М. Мостовой, Н. Пархоменко., 2015. – С. 42–44.
34. Моцонелідзе І.О. Емоційне вигорання: історія, сучасний стан та перспективи досліджень в органах внутрішніх справ України // Збірник наукових праць інституту психології ім. Г.С. Костюка НАПНУ. Проблеми загальної та педагогічної психології. 2006. Т. XII, ч.2. С.159-166.
35. Мушкевич М. Основи психотерапії : навч. посіб / М. Мушкевич, С. Чагарна. – Луцьк: Вежа-Друк, 2017. – 420 с.
36. Наугольник Л. Б. Психологія стресу: підручник / Л. Б. Наугольник. – Львів: Львівський державний університет внутрішніх справ, 2015. – 324

с.

37. Наугольник Л.Б., Кіт В.В. Індивідуальні відмінності в реагуванні на стрес керівниками ОВС. / Л.Б. Наугольник, В.В. Кіт / Науковий вісник Львівського державного університету внутрішніх справ. Серія психологічна: збірник наукових праць / головний редактор В. В. Середа. – Львів: ЛьвДУВС, 2014. – Вип. 1. – 292 с. С. 102 – 110.
38. Овчаренко О. Ю. Психологія стресу та стресових розладів : навч. посіб. / — К. : Університет «Україна», 2023. — 266
39. Плюханов В. Ю. Коррекция агрессивного поведения через формирование социально приемлемых способов удовлетворения собственных потребностей во взаимодействии с окружающими [Електронний ресурс] / В. Ю. Плюханов. – 2011. – Режим доступу до ресурсу: <https://nsportal.ru/blog/shkola/all/2011/03/25/korreksiya-agressivnogo-povedeniya>.
40. Похлестова О. Копінг як функція стресостійкості особистості / О. Ю. Похлестова // Актуальні проблеми психології в закладах освіти / О. Ю. Похлестова., 2019. – С. 291–299.
41. Родина Н. В. К проблеме соотношения понятий «копинг-стратегии» и «защитные механизмы». Психодинамический подход // Тенденції розвитку психології в Україні: історія та сучасність : матеріали всеукраїнської науковопрактичної конференції. — К. : Либідь, 2006. — С. 98-104.
42. Селье Г. Стресс без дистресса / Г. Селье [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.rulit.net/books/stress-bez-distressa-read-15443-1.html>
43. Серьогін С. Психічне здоров'я як фактор ефективності професійної діяльності державного службовця: зарубіжний досвід [Електронний ресурс] / С. М. Серьогін // Юридична психологія № 2 (21). – 2017. – Режим доступу до ресурсу: <http://www.dridu.dp.ua/zbirnik/2009-02/09ssmszd.pdf>.
44. Халенко М. Поняття стресу і стресостійкості / М. О. Халенко // Вісник

- студентського наукового товариства / М. О. Халенко., 2016. – С. 254–257.
45. Шульган К. О. Професійне і емоційне вигорання. Ігри та вправи швидкого зняття сильного емоційної і фізичної напруги. [Електронний ресурс] / К. О. Шульган – Режим доступу до ресурсу: <http://licey.kr.ua/images/soc/%D0%9F%D1%80%D0%BE%D1%84%D0%B5%D1%81%D1%96%D0%B9%D0%BD%D0%B5%20%D1%96%20%D0%B5%D0%BC%D0%BE%D1%86%D1%96%D0%B9%D0%BD%D0%B5%20%D0%B2%D0%B8%D0%B3%D0%BE%D1%80%D0%B0%D0%BD%D0%BD%D1%8F.pdf>.
46. Anzalone, F. M (2018). Lawyer and law student well-being. *AALL Spectrum*, 22 (4), 44-46.37. Huang, P. H. (2017). Can practicing mindfulness improve lawyer decision-making, ethics, and leadership? *Houston Law Review*, 55, 63-154
47. Austin, D. S. (2015). Drink like a lawyer: The neuroscience of substance use and its impact on cognitive wellness. *Nevada Law Journal*, 15, 826-881.
48. Basowits H., Persky H., Korchin Sh., Grinker R. *Anxiety and stress: An Interdisciplinary Study of a Life Situation*. New York; McGraw - Hill, 1995.
49. Chrobak-Kasprzyk K. Stress, anxiety, depressive disorders, and somatisation among lawyers / K. Chrobak-Kasprzyk, J. Josko - Ochojska. // *Annales Academiae Medicae Silesiensis*. – 2020. – №74. – С. 116–125.
50. Weiss D. Lawyers still report burnout, but it's not as bad as the final months of 2021 [Електронний ресурс] / Debra Cassens Weiss // *ABA Journal*. – 2022. – Режим доступу до ресурсу: <https://www.abajournal.com/news/article/lawyers-still-report-burnout-but-its-not-as-bad-as-the-final-months-of-2021>.
51. *Diagnostic and Statistical Manual of Mental Disorders (DSM-5-TR)* [Електронний ресурс] – Режим доступу до ресурсу: <https://www.psychiatry.org/psychiatrists/practice/dsm>.
52. Freudenberger H. J. Staff burnout // *Journal of social Issues*, 1974. V. 30. P. 159–165.

53. <https://www.who.int/classifications/classification-of-diseases> International Classification of Diseases (ICD).
54. <https://www.who.int/news/item/28-05-2019-burn-out-an-occupational-phenomenon-international-classification-of-diseases> - 28 May 2019 - Burn-out an «occupational phenomenon»: International Classification of Diseases.
55. Hockey G. A state control theory of adaptation to stress and individual difference in stress management. In "Energetics and human information processing". G.R. Hockey., 1986.
56. Huang, P. H. (2017). Can practicing mindfulness improve lawyer decision-making, ethics, and leadership? *Houston Law Review*, 55, 63-154
57. International Classification of Diseases, Eleventh Revision (ICD-11) [Электронный ресурс] // World Health Organization. – 2022. – Режим доступа до ресурсу: <https://icdcdn.who.int/icd11referenceguide/en/html/index.html#copyright-page>.
58. J. Stoyeber, K. Otto // *Personality and social Psychology Review* w. – 2006. – Vol.10. – P.295–319.
59. Lazarus, R. S. *Stress, appraisal, and coping* / Richard S. Lazarus, Susan Folkman. — New York : Springer Pub. Co., 1984. — 456 p.
60. Léonard, M.-J., Saumier, D., & Brunet, A. (2020). When the Lawyer Becomes Traumatized: A Scoping Review. *Sage Open*, 10(3).
61. Lupien S. , McEwen B., Gunnar M., Heim C. Effects of stress throughout the lifespan on the brain, behaviour and cognition./ Lupien S. , McEwen B., Gunnar M., Heim C. // *Nature Reviews Neuroscience*, 10(6), 2009. - P. 434-445.
62. Macneil // *Journal of Research in Personality*. 2015. Vol. 57. P. 11–25.
63. Maslach C. Historical and conceptual development of burnout / C. Maslach, W. B. Schaufeli // *Professional burnout: Recent developments in the theory and research* / Ed. W.B. Schaufeli, C. Maslach, T. Marek. - Washington D.C: Taylor & Francis, 1993. - P. 1-16.

64. Maslach, C., Jackson, S. E. The Maslach-Burnout-Inventory / C. Maslach, S. E. Jackson – Palo Alto, CA: Consulting Psychologists Press. – 1986. – 286 p
65. Nealis, L.J. Towards a better understanding of narcissistic perfectionism: Evidence of factorial validity, incremental validity, and mediating mechanisms / L. J. Nealis, S. B. Sherry, D. L. Sherry, S. H. Stewart, M.
66. Perlman B., Hartman E.A. Burnout: summary and future and research. Human Relations. 1982. V.35(4). P. 78-89.
67. Ressler, K. J., Mercer, K. B., Bradley, B., Jovanovic, T., Mahan, A., Kerley, K. Post-traumatic stress disorder is associated with PACAP and the PAC1 receptor. / Ressler, K. J., Mercer, K. B., Bradley, B., Jovanovic, T., Mahan, A., Kerley, K. // Nature, 470(7335), 2011. - P. 492-497.
68. Schonfeld, I. S., & Mazzola, J.J. (2015). A qualitative study of stress in individuals selfemployed in solo business. Journal of Occupational Health Psychology, 20(4), 501-513. doi: 10.1037/a0038804
69. Silver C. More Than Mere Lip Service: A Mansfield Rule for Well-Being [Электронный ресурс] / Cecilia A. Silver // Michigan Law Review. – 2023. – Режим доступа до ресурсу: <https://michiganlawreview.org/more-than-mere-lip-service-a-mansfield-rule-for-well-being/>.
70. Smith, M.M. The Big Three Perfectionism Scale: A New Measure of Perfectionism / M.M. Smith, D.H. Saklofske, J. Stoeber, S.B. Sherry // Journal of Psychoeducational Assessment. – 2016. – Vol. 34 (7). – P. 670–687.
71. Tamres L., Janicki D., Helgeson V. Sex differences in coping behavior: A meta-analytic review and an examination of relative coping / Tamres L., Janicki D., Helgeson V. // Personality and Social Psychology Review, 2002. Vol. 6. P. 2–30.
72. Winwood, P. C., & Winefield, A. H. (2004). Comparing two measures of burnout among dentists in Australia. International Journal of Stress Management, 11(3), 282-289. doi:10.1037/1072-5245.11.3.282