МІНІСТЕРСТВО ФІНАНСІВ УКРАЇНИ
ДЕРЖАВНИЙ ПОДАТКОВИЙ УНІВЕРСИТЕТ

Факультет соціально-гуманітарних технологій, спорту та реабілітації

Кафедра психології, педагогіки та суспільних дисциплін

КВАЛІФІКАЦІЙНА РОБОТА

на тему: Професійне вигорання у суддів: шляхи запобігання та корекція

Здобувача вищої освіти другого (магістерського) рівня ПСМЗ-24-2 групи, спеціальності 053 «Психологія» ОПП «Психологія. Психологія бізнесу»	*підпис здобувача вищої освіти*	Рудніченко Оксани Миколаївни
Науковий керівник	*підпис керівника*	Заушнікова Марія Юріївна, кандидат психологічних наук, доцент
Гарант освітньо-професійної програми	*підпис гаранта ОПП*	Ткачук Таїсія Анатолівна, доктор психологічних наук, професор
Допущено до захисту за рішенням кафедри психології, педагогіки та суспільних дисциплін протокол від 05.12.2025 р. № 6 Завідувач кафедри	*підпис*	Пєтухова Ірина Олексіївна, кандидат педагогічних наук, доцент

Ірпінь – 2026

Реєстрація № 6 09.02.2026 _____
(дата) (підпис відповідальної особи)

Результати перевірки _____ _____ _____
(до захисту, на доопрацювання) (дата) (підпис)

Результат захисту 95 5 А 11.02.26 _____
(оцінка) (дата) (підпис)

Голова комісії: _____ Андрій МАСЛЮК
(підпис)

Члени комісії: _____ Таїсія ТКАЧУК
(підпис)

_____ Олена ЛЬОВКІНА
(підпис)

_____ Інна КОВАЛЕНКО
(підпис)

МІНІСТЕРСТВО ФІНАНСІВ УКРАЇНИ
ДЕРЖАВНИЙ ПОДАТКОВИЙ УНІВЕРСИТЕТ

Факультет соціально-гуманітарних технології, спорту та реабілітації
Кафедра психології, педагогіки та суспільних дисциплін
Спеціальність 053 «Психологія»
Освітньо-професійна програма «Психологія. Психологія бізнесу»

Затверджую
Завідувач кафедри психології,
педагогіки та суспільних дисциплін
_____ Пєтухова І.О.

Завдання на кваліфікаційну роботу
здобувачу вищої освіти

Рудніченко Оксані Миколаївні
(прізвище, ім'я, по батькові)

1. Тема кваліфікаційної роботи: Професійне вигорання у суддів: шляхи запобігання та корекція

Затверджена наказом ректора № 499 від 07.05.2025 р.

2. Строк здачі закінченої роботи: 15.01.2026 р.

3. Цільова установка – здійснити комплексне теоретико-емпіричне дослідження психологічних особливостей професійного вигорання суддів, виявити структуру та динаміку синдрому, а також розробити практично обґрунтовану програму психологічної профілактики та подолання професійного вигорання, адаптовану до специфіки суддівської діяльності.

Мета магістерської роботи – теоретико-емпіричне дослідження психологічних особливостей професійного вигорання суддів та обґрунтування ефективних шляхів і напрямів його психологічної профілактики.

Об'єкт дослідження – професійне вигорання суддів.

Предмет дослідження – психологічні особливості професійного вигорання суддів та шляхи його психологічної профілактики та корекції.

База дослідження – Київський апеляційний суд, судді як респонденти.

4. Вихідні дані до роботи. У процесі виконання кваліфікаційної роботи використано сучасні вітчизняні та зарубіжні наукові джерела з проблем професійного вигорання та юридичної психології, нормативно-правові акти, що регламентують професійну діяльність суддів, психодіагностичні методики (методика В. В. Бойка та опитувальник Maslach Burnout Inventory), а також результати власного емпіричного дослідження і методи кількісного та якісного аналізу отриманих даних. На основі результатів дослідження розроблено авторську програму психологічної профілактики та корекції професійного вигорання суддів.

5. Перелік графічного матеріалу. У кваліфікаційній роботі використано 5 таблиць, що відображають соціально-демографічні характеристики вибірки та результати психодіагностичного дослідження рівнів і фаз професійного вигорання суддів.

6. Зміст кваліфікаційної роботи

Магістерська робота складається зі вступу, трьох розділів, висновків, списку використаних джерел та додатків. У першому розділі розкрито теоретичні засади дослідження професійного вигорання, проаналізовано наукові підходи до розуміння його сутності, структури та фаз розвитку, визначено основні психологічні й організаційні чинники професійного вигорання та особливості його проявів у суддівській діяльності. Другий розділ присвячено емпіричному дослідженню професійного вигорання суддів: обґрунтовано організацію та методи дослідження, проаналізовано результати психодіагностики рівнів, структури та фаз професійного вигорання. У третьому розділі розроблено й охарактеризовано програму психологічної профілактики та корекції професійного вигорання суддів, визначено основні напрями, форми та методи психологічної роботи, спрямованої на збереження психоемоційного здоров'я та підвищення професійної стійкості суддів.

7. Календарний план виконання роботи

№ п/п	Назва етапів кваліфікаційної роботи	Строк виконання	
		За планом	Фактично
1	Вибір та затвердження теми кваліфікаційної роботи	до 30.11.2024	30.11.2024
1.1	Вивчення літературних джерел та складання плану роботи	до 30.12.2024	23.12.2024
2	Підготовка розділів кваліфікаційної роботи та подання їх на перевірку керівнику		
2.1	Підготовка першого розділу кваліфікаційної роботи	15.01.2025 – 20.03.2025	15.03.2025
2.2	Підготовка другого розділу кваліфікаційної роботи	01.04.2025 – 15.09.2025	14.07.2025
2.3	Підготовка третього розділу кваліфікаційної роботи	до 23.11.2025	20.11.2025
3	Попередній захист кваліфікаційної роботи	до 01.12.2025	05.12.2025
4	Подання роботи на перевірку наявності академічного плагіату	до 25.12.2025	13.01.2026
5	Отримання відгуку керівника кваліфікаційної роботи	до 18.01.2026	30.01.2026
6	Отримання зовнішньої рецензії	до 18.01.2026	16.01.2026
7	Допуск кваліфікаційної роботи завідувачем кафедри до захисту	до 30.01.2026	05.12.2025
8	Захист кваліфікаційної роботи	лютий 2026	11.02.2026

1. Дата видачі завдання 01.12.2024

2. Керівник кваліфікаційної роботи _____ Заушнікова М.Ю.

3. Керівник освітньо-професійної програми _____ Ткачук Т.А.

4. Завдання до виконання отримав здобувач вищої освіти _____ Рудніченко О.М.

АНОТАЦІЯ

Мета роботи полягає у теоретико-емпіричному дослідженні феномену професійного вигорання суддів, визначенні його структурних компонентів, фазової динаміки та психологічних чинників формування, а також у розробленні та науковому обґрунтуванні комплексної програми психологічної профілактики професійного вигорання у суддів.

Завданнями роботи є: здійснити теоретичний аналіз наукових підходів до вивчення професійного вигорання; розкрити психологічну специфіку суддівської діяльності як професії з підвищеним рівнем стресу та відповідальності; емпірично дослідити рівень, структуру та фазову динаміку професійного вигорання у суддів; проаналізувати взаємозв'язки між основними компонентами синдрому; розробити та обґрунтувати програму психологічної профілактики професійного вигорання суддів.

Предметом дослідження психологічні особливості професійного вигорання суддів та шляхи його психологічної профілактики та корекції.

Об'єкт дослідження – професійне вигорання особистості.

Базою дослідження виступив Київський апеляційний суд. У дослідженні взяли участь 46 суддів із різним стажем професійної діяльності.

За результатами дослідження встановлено, що професійне вигорання суддів має багатовимірний і процесуальний характер та проявляється на емоційному, когнітивному й поведінковому рівнях. Виявлено домінування фази резистентності, що супроводжується емоційною економією, редукцією професійних обов'язків та використанням психологічних захисних механізмів. Найбільш вираженим компонентом синдрому є емоційне виснаження, тоді як деперсоналізація та редукція особистих досягнень виконують переважно адаптивну функцію, але за умов хронічного стресу можуть трансформуватися у професійну деформацію. На основі результатів емпіричного дослідження розроблено комплексну програму психологічної профілактики та корекції професійного вигорання суддів, що поєднує психоосвітні, корекційно-

розвивальні та ресурсно-орієнтовані компоненти і реалізується на індивідуальному, груповому та організаційно-професійному рівнях.

Одержані результати можуть бути використані у системі психологічного супроводу суддівської діяльності, у програмах підвищення кваліфікації суддів, а також у практичній діяльності психологів, які працюють з фахівцями професій з високим рівнем відповідальності та стресового навантаження.

Кваліфікаційна робота містить 67 сторінок, 5 таблиць, список використаних джерел з 40 найменувань, 4 додатки.

Ключові слова: професійне вигорання, суддівська діяльність, емоційне виснаження, деперсоналізація, психологічна профілактика, психологічна корекція, професійний стрес, психологічна стійкість.

Рік виконання кваліфікаційної роботи: 2025.

Рік захисту роботи: 2026.

ABSTRACT

The purpose of this work is to conduct a theoretical and empirical study of the phenomenon of professional burnout among judges, to identify its structural components, phase dynamics, and psychological factors, as well as to develop and scientifically substantiate a comprehensive program for the psychological prevention of professional burnout among judges.

The objectives of the work are: to conduct a theoretical analysis of scientific approaches to the study of professional burnout; to reveal the psychological specifics of judicial activity as a profession with an increased level of stress and responsibility; to empirically investigate the level, structure, and phase dynamics of professional burnout among judges; to analyze the interrelationships between the main components of the syndrome; to develop and substantiate a program for the psychological prevention of professional burnout among judges.

The subject of the study is the psychological characteristics of the manifestation, structure, prevention, and correction of professional burnout among judges.

The object of the study is professional burnout as a psychological phenomenon in judicial activity.

The study was based at the Kyiv Court of Appeal. Forty-six judges with varying lengths of professional experience participated in the study.

The study found that professional burnout among judges is multidimensional and procedural in nature and manifests itself on emotional, cognitive, and behavioral levels. The resistance phase was found to dominate, accompanied by emotional economy, reduction of professional duties, and the use of psychological defense mechanisms. The most pronounced component of the syndrome is emotional exhaustion, while depersonalization and reduction of personal achievements perform a predominantly adaptive function, but under conditions of chronic stress can transform into professional deformation. Based on the results of empirical research, a comprehensive program for the psychological prevention and correction of professional burnout among judges has been developed, combining psychoeducational, corrective-developmental, and resource-oriented components and implemented at the individual, group, and organizational-professional levels.

The results obtained can be used in the system of psychological support for judicial activity, in programs for the professional development of judges, as well as in the practical activities of psychologists working with professionals in high-responsibility and high-stress occupations.

The thesis consists of 67 pages, 5 tables, a list of 40 references, and 4 appendices.

Keywords: professional burnout, judicial activity, emotional exhaustion, depersonalization, psychological prevention, psychological correction, professional stress, psychological resilience.

Year of completion of the thesis: 2025.

Year of thesis defense: 2026.

БЛАНК ОЦІНЮВАННЯ КВАЛІФІКАЦІЙНОЇ РОБОТИ

Об’єкти контролю	Діапазон оцінки в балах	Фактична кількість балів	Примітки	Дата, ПІБ
ОЦІНЮВАННЯ КВАЛІФІКАЦІЙНОЇ РОБОТИ КЕРІВНИКОМ ТА РЕЦЕНЗЕНТОМ				
1. Зміст кваліфікаційної роботи (чіткість теоретичного матеріалу, його зв’язок з практикою, вміння представляти матеріал в логічній послідовності, наявність висновків та пропозицій)	від 0 до 30			
2. Дотримання вимог щодо оформлення	від 0 до 10			
3. Вчасне виконання роботи на всіх етапах у встановлені кафедрою терміни	від 0 до 5			
4. Рецензент	від 0 до 5			
РАЗОМ БАЛІВ	від 0 до 50			
ОЦІНЮВАННЯ КВАЛІФІКАЦІЙНОЇ РОБОТИ КОМІСІЄЮ ПО ЗАХИСТУ				
1. Доповідь	від 0 до 10			
2. Роздатковий матеріал	від 0 до 5			
3. Знання теоретичного та практичного матеріалу, вміння відповідати на запитання	від 0 до 25			
4. Апробація	від 0 до 10			
РАЗОМ БАЛІВ	від 0 до 50			
ЗАГАЛЬНА КІЛЬКІСТЬ БАЛІВ	від 0 до 100			

ПЕРЕВЕДЕННЯ ОЦІНКИ ЗА 100-БАЛЬНОЮ ШКАЛОЮ ДО ШКАЛИ ЄКТС ТА НАЦІОНАЛЬНОЇ ШКАЛИ

Оцінка за 100-бальною шкалою	Оцінка за шкалою ЄКТС	Оцінка за національною шкалою	Дата	ПІБ: голови, членів комісії, секретаря (підпис)

Правила переведення оцінок до національної шкали та шкали ЄКТС

Оцінка за 100-бальною шкалою	Оцінка за шкалою ЄКТС	Оцінка за національною шкалою
90–100	A	5 (відмінно)
80–89	B	4 (добре)
70–79	C	
60–69	D	3 (задовільно)
50–59	E	
35–49	FX	2 (незадовільно)

ЗМІСТ

ВСТУП……...10

РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИКО-ПСИХОЛОГІЧНИЙ АНАЛІЗ ПРОБЛЕМИ ПРОФЕСІЙНОГО ВИГОРАННЯ……14

1.1. Поняття, сутність, структура та симптоматика професійного вигорання у психології……14

1.2. Індивідуально-психологічні та професійно-організаційні детермінанти професійного вигорання суддів……18

Висновки до першого розділу……...24

РОЗДІЛ 2. ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ ОСОБЛИВОСТЕЙ ПРОФЕСІЙНОГО ВИГОРАННЯ СУДДІВ……26

2.1. Організація та методи емпіричного дослідження професійного вигорання суддів……26

2.2. Аналіз результатів дослідження професійного вигорання суддів……...30

Висновки до другого розділу……41

РОЗДІЛ 3. ШЛЯХИ, НАПРЯМКИ ПРОФІЛАКТИКИ ТА КОРЕКЦІЇ ПРОФЕСІЙНОГО ВИГОРАННЯ СУДДІВ……....43

3.1. Теоретико-методологічні засади програми профілактики та корекції…….....43

3.2. Психологічна програма профілактики, корекції та подолання професійного вигорання суддів……....45

Висновки до третього розділу……...5,

ВИСНОВКИ……..52

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ……..54

ДОДАТКИ…….57

ВСТУП

Актуальність. Сучасні суспільні, соціально-економічні та правові трансформації, що відбуваються в Україні та світі, супроводжуються зростанням рівня соціальної напруженості, ускладненням професійних завдань, підвищенням вимог до якості прийняття рішень і персональної відповідальності фахівців юридичної сфери. В умовах реформування судової системи, посилення публічного контролю, інформаційного тиску та зростання очікувань з боку суспільства суддівська діяльність набуває особливої психологічної складності.

Одним із найбільш поширених і водночас недостатньо усвідомлюваних психологічних феноменів, що виникає в умовах тривалого професійного напруження, є професійне вигорання. Професійне вигорання проявляється у поступовому виснаженні емоційних, когнітивних і фізичних ресурсів особистості, зниженні професійної мотивації, формуванні емоційної відстороненості, деперсоналізації професійної взаємодії, деформації професійної ідентичності та зниженні суб'єктивного відчуття професійної ефективності. Для суддів цей феномен є особливо небезпечним, оскільки може негативно впливати не лише на їхній психоемоційний стан, а й на якість професійних рішень, неупередженість судових висновків та довіру суспільства до правосуддя.

Водночас аналіз наукових джерел свідчить, що проблема професійного вигорання суддів залишається недостатньо розробленою. Більшість емпіричних досліджень зосереджена на представниках допомагаючих або соціономічних професій, тоді як специфіка суддівської діяльності — її нормативна регламентованість, високий рівень суспільної відповідальності, обмежені можливості емоційного реагування та психологічного відновлення — потребує окремого комплексного психологічного аналізу.

В українській психологічній науці проблематика професійного вигорання та професійного здоров'я ґрунтовно розроблялася, зокрема, О. М. Кокуном (психологія професійного вигорання; професійне здоров'я), Л. М. Карамушкою (психологія управління, психологічне здоров'я персоналу, організаційні

чинники професійного благополуччя), С. Д. Максименком (загальнопсихологічні механізми особистісного функціонування в умовах стресу та навантаження), Т. М. Титаренко (життєстійкість як ресурс подолання стресових впливів), О. П. Санніковою (емоційна стійкість як психологічний ресурс професійної діяльності). Дотично важливими є також дослідження професійного стресу, організаційних чинників напруження та наслідків хронічного перевантаження.

Водночас аналіз наукових джерел засвідчує, що емпіричні дослідження в Україні значною мірою зосереджені на вигоранні у представників допомагаючих та соціономічних професій, а також у системі безпеки та правопорядку (зокрема, професійний стрес і вигорання у правоохоронців, специфіка стресових навантажень у юридичній сфері). Для юридичної психології важливими є праці, що розкривають психологічні аспекти юридичної діяльності, ризики професійної деформації та специфіку комунікації у правничій практиці. Окреме місце посідають наукові роботи, присвячені саме суддівській діяльності та її психологічним детермінантам. Однак попри наявність теоретичних підходів і дотичних досліджень, проблема професійного вигорання суддів залишається недостатньо розробленою в частині інтегральної оцінки рівня вигорання**,** аналізу зв’язку вигорання із соціально-професійними характеристиками (вік, стаж, навантаження), а також у площині практично орієнтованих програм профілактики, адаптованих до умов суддівської діяльності. Саме ці аспекти і визначають актуальність та науково-практичну доцільність даного дослідження.

З огляду на зазначене, дослідження психологічних особливостей професійного вигорання суддів, його структури, динаміки та соціально-професійних детермінант, а також обґрунтування ефективних шляхів психологічної профілактики має вагоме теоретичне й практичне значення та зумовило вибір теми магістерської роботи.

Об’єкт дослідження є професійне вигорання особистості.

Предмет дослідження є психологічні особливості професійного вигорання суддів та шляхи його запобігання та корекції.

Метою магістерської роботи є теоретико-емпіричне дослідження психологічних особливостей професійного вигорання суддів та розробка психологічної програми профілактики та корекції професійного вигорання суддів.

Для досягнення поставленої мети у роботі передбачено розв'язання таких **завдань:**

1. Здійснити теоретичний аналіз поняття, структури, фазової динаміки та симптоматики професійного вигорання у сучасній психологічній літературі та визначити індивідуально-психологічні й професійно-організаційні детермінанти професійного вигорання суддів.
2. Емпірично дослідити рівень, структурні компоненти, фазові особливості професійного вигорання суддів.
3. Обґрунтувати та розробити психологічну програму профілактики професійного вигорання суддів.

Методи дослідження. Для досягнення мети дослідження та вирішення поставлених завдань було використано комплекс методів дослідження:

теоретичні: аналіз, синтез, порівняння, систематизація літературних джерел;

емпіричні: спостереження, бесіда, опитування, психодіагностика.

Було підібрано та застосовано комплекс психодіагностичних методик:

– Методика діагностики рівня емоційного вигоряння (автор В. Бойко).

– Опитувальник «Психічне вигорання» (К. Маслач, С. Джексон, в адаптації Н.Є. Водоп'янова, Є.С. Старченкова).

Практична значущість роботи визначається можливістю використання отриманих емпіричних результатів: у системі психологічного супроводу суддівської діяльності; у програмах підвищення кваліфікації суддів; у діяльності психологічних служб судової системи; у проєктуванні інституційних заходів із підтримання психологічного здоров'я суддів. Запропонована програма профілактики може слугувати методичною основою для організації

психологічної підтримки, зниження рівня емоційного виснаження, формування навичок саморегуляції та підтримання професійної самоефективності.

База дослідження. Емпіричне дослідження проводилось протягом 2025-2026 років на базі Київського апеляційного суду. У дослідженні взяли участь 46 суддів віком від 42 до 64 років, з них 28 жінок та 18 чоловіків. Стаж роботи досліджуваних в організації становить від 17 до 32 років.

Апробація дослідження. Результати досліджень були відображені у матеріалах міжнародної конференції: Рудніченко Оксана Миколаївна, науковий керівник: Заушнікова Марина Юріївна, Психологічні детермінанти професійного вигорання судді. *Актуальні проблеми психологічної та соціальної адаптації в умовах кризового суспільства*: збірник матеріалів X Міжнародної науково-практичної конференції, м. Ірпінь, 23–25 квітня 2025 року. Ірпінь : Державний податковий університет, 2025. С. 355-357. URL: https://surl.li/onkzlh

Структура та обсяг магістерської роботи. Дипломна робота складається зі вступу, трьох розділів, висновків до розділів, загальних висновків, списку використаних джерел, що налічує 40 найменувань та 4 додатків на 47 сторінках. Основний зміст дипломної роботи викладений на 43 сторінках, містить 5 таблиць. Загальний обсяг роботи складає 67 сторінок.

РОЗДІЛ 1
ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГІЧНИЙ АНАЛІЗ ПРОБЛЕМИ ПРОФЕСІЙНОГО ВИГОРАННЯ

1.1. Поняття, сутність, структура та симптоматика професійного вигорання у психологічній літературі

Проблема професійного вигорання посідає провідне місце у сучасних психологічних дослідженнях, оскільки безпосередньо пов’язана з трансформаціями професійної діяльності, зростанням інтенсивності праці та підвищенням психологічних вимог до особистості фахівця [12, с. 12–15]. В умовах соціальної нестабільності, постійних змін і високої відповідальності за результати професійної діяльності феномен професійного вигорання набуває особливої актуальності, зокрема у професіях типу «людина – людина» [11, с. 38–41]. У методологічному вимірі вигорання розглядається як психологічний «маркер» тривалої невідповідності між вимогами професійного середовища та можливостями особистості підтримувати оптимальний рівень функціонування [8, с. 34–37]**.**

Поняття професійного вигорання сформувалося на межі психології праці, соціальної та клінічної психології як спроба пояснити стійкі негативні психоемоційні стани, що виникають у процесі тривалої професійної діяльності. Перші наукові підходи до опису цього феномена пов’язували його з реакцією на хронічний професійний стрес, зумовлений інтенсивною міжособистісною взаємодією, високим рівнем відповідальності та емоційним напруженням [22, с. 256–258]. Подальші дослідження засвідчили, що професійне вигорання не зводиться до стану звичайної втоми, а є складнішим феноменом, який охоплює емоційні, когнітивні, поведінкові та соматичні прояви [11, с. 42–45; 35, с. 68].

На відміну від «звичайної» втоми, що знімається відпочинком, вигорання має кумулятивний характер і відновлюється повільніше. У практичному вимірі це означає, що при вигоранні навіть за збереження зовнішньої працездатності

відбувається внутрішнє виснаження, зниження емоційної залученості та ослаблення відчуття сенсу й професійної ефективності.

У сучасній психології професійне вигорання розуміють не як ситуативну реакцію, а як процес поступового виснаження психологічних ресурсів особистості що формується під впливом хронічного професійного стресу. Відповідно, цей феномен доцільно аналізувати у динаміці — від початкових проявів психоемоційного напруження до формування стійкого дезадаптивного стану [9, с. 27–31; 12, с. 45–49].

У наукових джерелах виокремлюється кілька теоретичних підходів до розуміння професійного вигорання. У межах емоційно-стресового підходу вигорання трактується як наслідок тривалого емоційного перевантаження, необхідності постійного самоконтролю та емоційного стримування у процесі професійної діяльності [11, с. 46–49]. У цьому підході емоційне виснаження розглядається як центральний компонент синдрому професійного вигорання [33, с. 159–165].

Емоційно-стресовий підхід дозволяє пояснити специфіку вигорання у професіях, де працівник змушений підтримувати нормативну «емоційну форму» незалежно від змісту подій. У юридичних професіях (і особливо у суддів) така вимога є подвійною: по-перше, професійна роль передбачає емоційну нейтральність; по-друге, зміст професійних ситуацій часто містить конфлікти, людські страждання, агресію, маніпуляції або високий рівень соціальної напруги. Тривала потреба в емоційному самоконтролі у таких умовах закономірно підвищує ризик емоційного виснаження, що в подальшому запускає інші компоненти синдрому [20, с. 121–124; 8, с. 88–96].

Ресурсний підхід акцентує увагу на дисбалансі між професійними вимогами та наявними особистісними ресурсами. Професійне вигорання інтерпретується як результат поступової втрати ресурсів за недостатності можливостей їх відновлення, що пояснює індивідуальні відмінності у схильності до цього феномена [13, с. 47–52; 34, с. 230–238].

Перевага ресурсного підходу полягає в тому, що він прямо «виводить» на профілактичні рішення. Якщо вигорання – це наслідок системної втрати ресурсів, то профілактика має бути спрямована не тільки на «пристосування людини», а й на: зменшення надмірних професійних вимог; збільшення можливостей відновлення; розвиток персональних ресурсів; посилення соціальної підтримки як ресурсу [9, с. 58–60; 13, с. 52–56]. Для суддів, у яких професійні вимоги часто об’єктивно високі, саме ресурсний підхід формує коректне підґрунтя для програм підтримки й профілактики, які не суперечать вимогам професійної ролі та етичним стандартам [3; 25].

З позицій діяльнісного підходу професійне вигорання розглядається як форма професійної дезадаптації, що виникає внаслідок порушення оптимальної взаємодії між особистістю та умовами професійної діяльності. У цьому контексті вигорання пов’язується зі зниженням професійної мотивації, деформацією професійної ідентичності та зменшенням суб’єктивного відчуття професійної ефективності [5, с. 118–121; 15, с. 121–124].

Організаційно-психологічний підхід наголошує на ролі умов праці, організаційного клімату, стилю управління та системних чинників у формуванні професійного вигорання. У межах цього підходу професійне вигорання розглядається також як індикатор дисфункцій організаційного середовища [8, с. 64–68; 9, с. 72–76].

В судовій системі профілактика не може зводитись лише до «технік саморегуляції»: вона має враховувати інституційні рамки, культуру професійної взаємодії, доступність конфіденційної психологічної допомоги, а також узгодженість підтримки з професійними стандартами етики й незалежності [3; 25].

Узагальнюючи зазначені підходи, професійне вигорання доцільно розглядати як багатовимірний феномен, що формується у процесі взаємодії особистісних характеристик і професійного середовища та проявляється у поступовому виснаженні психологічних ресурсів і зниженні якості професійного функціонування [11, с. 50–53; 35, с. 456].

У контексті теми магістерської роботи принциповим є те, що вигорання суддів має не лише «особистісні», а й «системні» наслідки. Воно потенційно впливає на якість професійного функціонування, на рівень психологічного благополуччя, на професійну комунікацію та на формування професійної деформації [13, с. 53–62; 22, с. 88–96; 27]. Тому теоретичний аналіз у межах цієї роботи має логічно підводити до необхідності комплексної профілактики — і на рівні особистості, і на рівні професійного середовища.

Структура професійного вигорання включає взаємопов'язані компоненти, що відображають різні аспекти функціонування особистості в умовах хронічного професійного стресу [35, с. 159–165; 36, с. 68]. Провідним є емоційний компонент, який характеризується психоемоційним виснаженням, зниженням енергетичного потенціалу та емоційної чутливості. Когнітивний компонент пов'язаний зі змінами професійних оцінок і установок, зокрема знеціненням результатів власної діяльності та сумнівами у компетентності [12, с. 178-208]. Поведінковий компонент проявляється у формалізації виконання професійних обов'язків і дистанціюванні у професійних взаєминах [5, с. 320]. Соматичний компонент охоплює тілесні прояви хронічного стресу, тоді як професійно-функціональний компонент відображає зниження якості професійної діяльності та задоволеності нею [23, с. 256].

Симптоматика професійного вигорання має системний і поступовий характер. На початкових етапах домінують психоемоційне напруження та підвищена втомлюваність [11, с. 240]. На середньому етапі закріплюються негативні когнітивні установки, посилюється емоційне дистанціювання та знижуються показники професійної ефективності [22, с. 256]. Пізні стадії характеризуються стійким емоційним виснаженням, професійною деформацією та вираженими психосоматичними проявами [33, с. 159–165].

Для наукової аргументації доречно підкреслити, що симптоматика вигорання часто має «подвійне дно»: частина проявів може короткостроково виконувати адаптивну функцію, однак у довготривалій перспективі перетворюється на фактор ризику для професійної деформації, зниження якості

взаємодії, падіння задоволеності діяльністю та психологічного виснаження [13, с. 53–62; 20, с. 88–95].

У вітчизняній психологічній науці проблема професійного вигорання розробляється в межах психології праці та організаційної психології. Теоретико-методологічні засади дослідження вигорання й професійного здоров'я особистості представлені у працях О. М. Кокуна та Л. М. Карамушки, у яких акцентовано роль особистісних і організаційних чинників розвитку синдрому [12, с. 157-162; 9, с. 170-205]. Вагомий внесок у розуміння ресурсних механізмів, психологічної стійкості та саморегуляції особистості зробили С. Д. Максименко, Т. М. Титаренко та О. П. Саннікова, чиї дослідження дозволяють обґрунтовувати профілактичні стратегії у професіях типу «людина – людина» [15; 19; 21].

Узагальнення цих підходів підтверджує, що українська наукова традиція розглядає вигорання як багатовимірний процес, у якому поєднуються індивідуальні та організаційні детермінанти, а профілактика потребує системних рішень на рівні особистості та професійного середовища.

Таким чином, професійне вигорання є процесом професійної дезадаптації, що потребує своєчасної діагностики, профілактики та системного психологічного супроводу.

1.2. Індивідуально-психологічні та професійно-організаційні детермінанти професійного вигорання суддів

Важливо враховувати, що професійні стресори суддівської праці мають не лише кількісну (обсяг справ, строки), а й якісну специфіку, пов'язану з характером владних повноважень, необхідністю прийняття рішень в умовах нормативних обмежень і водночас у ситуаціях невизначеності та конфлікту. Суддя постійно перебуває в полі вимог професійної ролі, які включають високий стандарт доказовості, потребу утримувати процесуальний баланс, забезпечувати рівність сторін і дотримуватись етичних принципів поведінки. Такі вимоги підсилюють емоційну напругу і формують тривале переживання

відповідальності, що створює сприятливий ґрунт для виснаження та формування синдрому вигорання [1, с. 41–49].

Визначення Всесвітньої організації охорони здоров'я (ВООЗ) охарактеризувало синдром вигорання як професійне явище, що виникає в результаті хронічного стресу на робочому місці, а не як психічний розлад, що підкреслює важливість профілактики та системної підтримки у професійних групах з високими вимогами [40].

Окремим професійно-організаційним чинником професійного вигорання суддів є обмеженість можливостей емоційного «розвантаження» у процесі професійних комунікацій. Як зазначають дослідники професійного стресу, в багатьох видах діяльності з високим емоційним навантаженням часткове відновлення психологічних ресурсів забезпечується через можливість обговорення переживань у професійному колективі або отримання емоційної підтримки з боку керівництва та колег [22, с. 97–100].

Водночас суддівська діяльність характеризується підвищеними вимогами до конфіденційності, процесуальної стриманості та збереження професійної дистанції, що істотно обмежує використання соціальної підтримки як механізму психологічної саморегуляції [14]. Суддя змушений утримувати власні емоційні реакції та не має змоги відкрито проговорювати професійні переживання, пов'язані з розглядом складних або психологічно травматичних справ [19, с. 89–92].

Зазначені обмеження, з одного боку, виступають необхідною умовою забезпечення неупередженості та професійної об'єктивності суддівської діяльності, однак, з іншого боку, призводять до блокування природних механізмів психологічної самопідтримки через міжособистісну взаємодію, що підвищує ризик хронічного емоційного напруження та формування синдрому професійного вигорання [22, с. 97–100].

Важливу роль у процесі подолання професійних стресорів відіграє саме комунікаційний компонент професійних відносин, оскільки здатність фахівця до

ефективної соціальної взаємодії може стати механізмом зменшення напруги або її посилення залежно від якості цих взаємодій [5, с. 120–127].

Психологічно значущим є і фактор публічності суддівської діяльності. Підвищена суспільна увага до судової системи, критична оцінка рішень, інформаційний тиск і ризик репутаційних втрат формують додатковий рівень хронічного напруження. За умов реформування судової сфери та зростання очікувань щодо прозорості й підзвітності суддівська праця часто супроводжується переживанням постійної зовнішньої оцінки, що здатне посилювати тривожність, формувати емоційну виснаженість та стимулювати деперсоналізаційні тенденції як спосіб психологічного захисту [19, с. 336].

З позицій сучасних організаційно-психологічних підходів суддівську діяльність доцільно розглядати крізь призму співвідношення професійних вимог і наявних ресурсів. Стабільно високі професійні вимоги (інтенсивність діяльності, дефіцит часу, емоційна складність) за умов обмеженості ресурсів (підтримка, автономія, можливості відновлення) суттєво підвищують ризик розвитку професійного вигорання [31, с. 309–328]. У цьому контексті суддівська професія характеризується поєднанням постійно високого рівня вимог із обмеженими можливостями відновлення, зумовленими регламентованим графіком і специфікою професійної ролі судді [22, с. 97–100].

Поглиблюючи ресурсну логіку, варто врахувати положення теорії збереження ресурсів, згідно з якою професійне вигорання може розвиватися як наслідок втрати особистісних і соціальних ресурсів, відсутності можливостей їх поповнення та «ланцюгового» ефекту подальших втрат [34, с. 230–238]. Якщо професійне середовище системно вимагає високих витрат (емоційних, когнітивних, часових), а відновлення недостатнє, людина поступово переходить у стан дефіциту ресурсів, що проявляється емоційним виснаженням, цинізацією/деперсоналізацією і зниженням відчуття ефективності [12, с. 121–124]. Для суддів це особливо актуально з огляду на хронічність стресорів та обмеженість «перемикання» між професійною і приватною сферами у періоди пікового навантаження [22, с. 97–100].

Серед професійно-організаційних детермінант суттєве значення має також рольовий конфлікт і рольова напруга. Суддя одночасно має залишатися емпатично уважним до учасників процесу і водночас зберігати строгий нейтралітет; діяти швидко в межах строків і водночас забезпечувати максимально ретельний аналіз; відповідати суспільним очікуванням «справедливості» і при цьому діяти виключно в межах закону та доказів. Накопичення таких внутрішньо-рольових суперечностей за недостатньої психологічної підтримки сприяє формуванню хронічної напруги й підсилює ризики вигорання [9, с. 72–78].

Переходячи до індивідуально-психологічних чинників, доцільно підкреслити, що вигорання суддів не можна пояснювати лише зовнішніми навантаженнями. Значущими є особистісні властивості, які визначають, як саме людина інтерпретує стресор**,** які копінг-стратегії обирає і наскільки здатна відновлювати ресурси [13, с. 34–41]. У межах транзакційного підходу до стресу важливою є когнітивна оцінка ситуації, що визначає інтенсивність переживань і вибір стратегій подолання [35, с. 67–75]. Тобто однакові умови праці можуть призводити до різної психологічної ціни професійної діяльності залежно від стилю мислення, самооцінки, самоконтролю й ресурсності особистості [13, с. 42–48].

Окремий блок індивідуальних детермінант пов’язаний із самоефективністю**,** тобто переконанням у власній здатності впоратися з професійними викликами. Самоефективність виконує ресурсну функцію: вона підвищує активність, витривалість, готовність до пошуку рішень і знижує рівень безпорадності у складних ситуаціях [30, с. 35–42; 2, с. 112–118]. Для суддів висока самоефективність може бути фактором стійкості, тоді як її зниження — підсилювати редукцію особистих досягнень як компонент вигорання, що надалі впливає на мотивацію й професійну ідентичність [36, с. 41–48; 28, с. 88–96].

Не менш важливою є резилієнтність (психологічна стійкість), яка розглядається як здатність зберігати функціональність та відновлюватися після стресових впливів [34, с. 76–82; 40]. У контексті суддівської діяльності

резилієнтність є критичною, оскільки значна частина професійних стресорів має хронічний характер, а отже вимагає не разового «подолання», а системного управління навантаженням і відновленням, зокрема, після стресових впливів [20, с. 84–91; 39, с. 1069–1081]. Її недостатність підвищує імовірність швидкого виснаження, а надалі — формування деперсоналізаційних тенденцій як захисту [34, с. 230–238].

Важливим детермінуючим чинником є емоційна регуляція та емоційна стійкість**.** Суддя у своїй професійній ролі постійно працює з емоційно насиченим матеріалом (конфлікти, втрати, травматичні події), але має підтримувати нейтральність і керованість емоційних реакцій [21, с. 45–52]. Якщо навички регуляції недостатньо сформовані, зростає ризик внутрішнього накопичення напруги та емоційного виснаження; якщо ж формується надмірно «жорстке» пригнічення емоцій, підвищується ймовірність деперсоналізації та професійної деформації [10, с. 41–44; 23, с. 88–96]. У цьому сенсі конструктивне дистанціювання має бути не механізмом «відчуження», а навичкою гігієни професійних меж і психологічного самозбереження [13, с. 53–62; 24].

Суттєву роль відіграють і когнітивні установки судді щодо помилки, контролю та відповідальності. Наявність ригідних стандартів, надмірного перфекціонізму, «катастрофізації» можливих наслідків судового рішення, переконання про необхідність повного контролю над усіма аспектами процесу можуть підсилювати хронічну тривогу й сприяти виснаженню психологічних ресурсів [20, с. 121–124; 17, с. 109–112]**.** У таких випадках професійні вимоги сприймаються як постійно загрозливі, а внутрішня напруга — як неминуча «плата» за професію, що формує когнітивно-емоційне підґрунтя для розвитку синдрому професійного вигорання [9, с. 137–141].

В українській психологічній науці проблема професійного вигорання і професійного стресу розробляється в межах психології праці та організаційної психології з акцентом на питання психологічного здоров’я і ресурсів особистості. У працях О. М. Кокуна обґрунтовано багатокомпонентний характер професійного вигорання, проаналізовано його динаміку та зв’язок із

професійним здоров’ям, підкреслено роль ресурсів відновлення і самоефективності [12, с. 45–52; 13, с. 101–104]. Л. М. Карамушка зосереджує увагу на організаційно-психологічних чинниках професійного здоров’я персоналу та значенні управлінських і середовищних ресурсів, зокрема організаційної підтримки, у профілактиці професійного виснаження [9, с. 105–165]. Значущий внесок у розуміння механізмів саморегуляції та психологічного самозбереження особистості зробили С. Д. Максименко, Т. М. Титаренко та О. П. Саннікова, чиї дослідження дозволяють пояснити роль ресурсів, життєстійкості й емоційної стійкості у зниженні вразливості до професійного вигорання [15, с. 112–118; 20, с. 109–140; 19, с. 45–52]. Узагальнення цих підходів свідчить, що професійне вигорання розглядається як багатовимірний процес, зумовлений поєднанням індивідуально-психологічних і організаційних чинників, а його профілактика потребує системних рішень на рівні особистості та професійного середовища.

Підсумовуючи, доцільно наголосити, що індивідуально-психологічні й професійно-організаційні чинники не діють ізольовано: вони взаємно підсилюють або взаємно «компенсують» вплив один одного. Наприклад, високе навантаження і часовий дефіцит можуть бути менш руйнівними за наявності підтримки, чітких процедур, справедливих правил розподілу справ і доступних механізмів психологічного супроводу. [10, с. 134–147; 34, с. 230–238]. Водночас навіть сприятливі організаційні умови можуть не забезпечити профілактики вигорання, якщо домінують ригідні когнітивні установки, низька емоційна регуляція чи дезадаптивні копінг-стратегії [11, с. 121–124; 19, с. 88–95].

У контексті теми даної магістерської роботи принципово важливо, що описані детермінанти одночасно визначають і напрями психологічної профілактики професійного вигорання суддів. Якщо вигорання суддів підтримується дисбалансом «вимоги — ресурси», то профілактичні заходи мають бути спрямовані як на підсилення індивідуальних ресурсів (саморегуляція, резилієнтність, самоефективність, емоційна компетентність), так і на оптимізацію організаційних умов (підтримка, планування навантаження,

доступні механізми психологічної допомоги, культура відновлення) [9, с. 260–289; 12, с. 47–52; 31, с. 309–315]. Саме така логіка — від детермінант до практичних механізмів запобігання — забезпечує «наскрізність» викладу і методологічно підводить до обґрунтування програми профілактики у третьому розділі магістерської роботи.

Висновки до першого розділу

На основі теоретичного аналізу встановлено, що професійне вигорання є складним багатовимірним феноменом сучасної психологічної науки, який формується як системний процес поступового виснаження психологічних ресурсів особистості в умовах хронічного професійного стресу. Даний феномен охоплює емоційний, когнітивний, поведінковий, соматичний та професійно-функціональний рівні функціонування і не зводиться до стану ситуативної втоми чи короткочасного стресу.

З’ясовано, що провідними теоретичними підходами до аналізу професійного вигорання є емоційно-стресовий, ресурсний, діяльнісний та організаційно-психологічний підходи, кожен з яких розкриває окремі механізми розвитку синдрому вигорання.

Показано, що інтеграція зазначених підходів є методологічно доцільною для дослідження суддівської професійної діяльності, оскільки дозволяє пояснити взаємодію індивідуально-психологічних і системних чинників у формуванні професійного вигорання.

Встановлено, що ключовим структурним компонентом професійного вигорання є емоційне виснаження, яке виступає базою для формування інших негативних проявів синдрому. Симптоматика вигорання має системний і динамічний характер та проявляється у зниженні емоційної залученості, формуванні негативних когнітивних установок, зміні професійної поведінки й появі психосоматичних порушень.

Теоретичний аналіз засвідчив, що специфіка суддівської діяльності, яка поєднує високу професійну відповідальність, емоційну напруженість, жорстку нормативну регламентованість і значну суспільну значущість, створює підвищений ризик розвитку професійного вигорання.

До провідних професійно-організаційних детермінант професійного вигорання суддів віднесено надмірне робоче навантаження, жорсткі часові обмеження, емоційну складність судових справ, обмежену автономію у професійній діяльності та дефіцит соціальної й психологічної підтримки.

Водночас встановлено, що індивідуально-психологічні особливості суддів (перфекціонізм, високий рівень внутрішнього контролю, специфіка копінг-стратегій, рівень психологічної стійкості та навички емоційної регуляції) істотно впливають на перебіг професійного вигорання та можуть виконувати як ризикову, так і захисну функцію залежно від умов професійної діяльності й доступності ресурсів відновлення.

Узагальнено, що професійне вигорання суддів формується внаслідок складної взаємодії індивідуально-психологічних і професійно-організаційних чинників, що обґрунтовує необхідність емпіричної діагностики рівня та структури вигорання, аналізу його зв’язку із соціально-професійними характеристиками та розробки комплексної програми психологічної профілактики.

Таким чином, результати теоретичного аналізу першого розділу створюють науково-методологічне підґрунтя для подальшого емпіричного дослідження професійного вигорання суддів та обґрунтування практично спрямованої програми його профілактики.

РОЗДІЛ 2
ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ ОСОБЛИВОСТЕЙ ПРОФЕСІЙНОГО ВИГОРАННЯ СУДДІВ

2.1. Організація та методи емпіричного дослідження професійного вигорання суддів

Емпіричне дослідження професійного вигорання суддів було проведено з метою комплексного вивчення рівня, структури та психологічних особливостей синдрому професійного вигорання, а також виявлення домінуючих фаз і симптомів емоційного виснаження, що формуються в умовах тривалої суддівської професійної діяльності. Особлива увага у дослідженні приділялася аналізу процесуального характеру професійного вигорання як динамічного психоемоційного стану, що розгортається поступово під впливом хронічного професійного стресу [22, с. 118–124; 33, с. 159–165].

Методологічною основою емпіричного дослідження стали сучасні теоретичні положення психології професійного стресу, психології праці та юридичної психології, відповідно до яких професійне вигорання розглядається як багатовимірний синдром, що включає емоційні, когнітивні, поведінкові та психосоматичні прояви, а також має чітку фазову структуру розвитку.

Емпіричне дослідження проводилося на базі Київського апеляційного суду. У дослідженні взяли участь 46 суддів, які здійснюють професійну діяльність у сфері правосуддя та мають значний стаж роботи. Вибірка характеризується професійною зрілістю, високим рівнем відповідальності та стабільним залученням до діяльності з підвищеним емоційним і когнітивним навантаженням, що є методично важливим для дослідження професійного вигорання як кумулятивного явища [8, с. 96–102].

Участь у дослідженні була добровільною. Усі респонденти були поінформовані про мету дослідження, його науковий характер та умови використання отриманих результатів. Збір і аналіз даних здійснювалися

виключно в узагальненому вигляді, без ідентифікації особистостей, що забезпечувало дотримання принципів конфіденційності, а також відповідало етичним нормам психологічного дослідження і вимогам професійної етики суддівської діяльності [24; 25].

Дослідження проводилося у робочий період без відриву суддів від виконання професійних обов'язків, що дозволило отримати емпіричні дані, максимально наближені до реальних умов суддівської діяльності та відобразити актуальний психоемоційний стан досліджуваних.

Для реалізації завдань емпіричного етапу дослідження було використано комплекс психодіагностичних методів, який забезпечив багатовимірний аналіз професійного вигорання та дозволив поєднати кількісні й якісні підходи до оцінки даного феномена.

Основним психодіагностичним інструментом дослідження виступила «Методика діагностики рівня емоційного вигорання» (автор В.В. Бойко) (Додаток А), яка ґрунтується на концепції фазового розвитку синдрому емоційного вигорання та дозволяє розглядати його як процес, що проходить через три послідовні фази: напруження, резистенція та виснаження [3, с. 50-52].

Окрім зарубіжних інструментів, у вітчизняній психодіагностиці також виділяють спеціалізовані методики оцінки психологічної стійкості як компоненту професійної адаптації, що є важливим для інтерпретації результатів вигорання [17, с. 15–25; 20].

Зазначена методика є особливо доцільною для дослідження професійного вигорання у представників юридичних професій, оскільки дає змогу:

–виявити конкретні психологічні симптоми, що формуються в межах кожної фази;

–визначити ступінь сформованості окремих фаз синдрому;

–простежити динаміку розвитку емоційного вигорання як процесуального явища;

–оцінити рівень психоемоційного навантаження та виснаження адаптаційних ресурсів особистості.

Методика В. В. Бойка включає 12 симптомів, об’єднаних у три фази, кожна з яких відображає специфічні механізми психологічної реакції на хронічний професійний стрес. Саме тому в межах даного дослідження методика Бойка розглядається як базового інструменту в даному дослідженні для аналізу професійного вигорання суддів [3, с. 48–52].

З метою додаткової верифікації результатів та порівняння отриманих даних із класичною трикомпонентною моделлю професійного вигорання у дослідженні також застосовувався опитувальник «Психічне вигорання» (автори К. Маслач, С. Джексон, в адаптації Н.Є. Водоп’янової, О. С. Старченкової) який дозволяє оцінити рівень емоційного виснаження, деперсоналізації та редукції особистих досягнень (Додаток Б) [37].

Методика дозволяє оцінити професійне вигорання за трьома ключовими компонентами:

– емоційне виснаження;

– деперсоналізація;

– редукція особистих досягнень [36].

Використання опитувальника «Психічне вигорання» (автори К. Маслач, С. Джексон, в адаптації Н.Є. Водоп’янової, О. С. Старченкової) у межах даного дослідження мало допоміжний характер і було спрямоване на зіставлення фазової моделі В. В. Бойка з трикомпонентною моделлю К. Маслач, що відповідає сучасним методологічним рекомендаціям щодо комплексного вивчення професійного вигорання [37].

Емпіричне дослідження професійного вигорання суддів проводилося у декілька послідовних етапів.

На першому, підготовчому етапі здійснювався аналіз наукових джерел з проблеми професійного вигорання, уточнювалися мета й завдання дослідження, здійснювався добір психодіагностичного інструментарію з урахуванням специфіки суддівської діяльності, а також узгоджувалися організаційні умови проведення дослідження.

Другий, констатувальний етап передбачав безпосередній збір емпіричних даних із використанням методики В. В. Бойка та опитувальника К. Маслач, С. Джексон (в адаптації Н.Є. Водоп'янової, О. С. Старченкової). Тестування проводилося в індивідуальній формі в умовах, максимально наближених до звичних умов професійної діяльності суддів, що дозволило мінімізувати вплив зовнішніх чинників на результати дослідження [3; 36; 37].

На третьому, аналітико-інтерпретаційному етапі здійснювалася кількісна та якісна обробка отриманих результатів, їх узагальнення та формулювання висновків щодо рівня, структури й фазових особливостей професійного вигорання суддів.

Перед початком тестування кожному респонденту надавалася стандартизована інструкція, що містила інформацію про мету дослідження, добровільний характер участі та гарантії конфіденційності. Суддям наголошувалося, що результати будуть використані виключно в узагальненому вигляді [3; 24; 25].

Респондентам пропонувалося уважно ознайомитися з твердженнями опитувальників і відповідати на них щиро, орієнтуючись на власний досвід професійної діяльності. Підкреслювалося, що у методиках відсутні «правильні» або «неправильні» відповіді, а достовірність результатів залежить від суб'єктивної відкритості учасників дослідження [38].

Середня тривалість заповнення комплексу методик становила 30–40 хвилин, що відповідало допустимим часовим межам психодіагностичного обстеження та не створювало додаткового професійного навантаження.

Під час інтерпретації результатів необхідно враховувати низку обмежень. По-перше, вибірка дослідження представлена суддями одного судового органу, що обмежує можливість узагальнення результатів на всю професійну групу суддів України. По-друге, використання опитувальних методик передбачає опору на суб'єктивну самооцінку респондентів, що може супроводжуватися впливом соціально бажаних відповідей. По-третє, дослідження має

констатувальний характер і не передбачає експериментального впливу, що обмежує можливості встановлення причинно-наслідкових зв’язків [20, с. 61–63].

Водночас зазначені обмеження не знижують наукової цінності отриманих результатів, а визначають перспективи подальших досліджень у цьому напрямі.

Обробка результатів емпіричного дослідження здійснювалася з використанням кількісного та якісного аналізу. Кількісний аналіз передбачав підрахунок сумарних показників за симптомами та фазами методики В. В. Бойка, а також визначення рівня сформованості окремих компонентів професійного вигорання. Якісний аналіз використовувався для інтерпретації психологічного змісту отриманих результатів, виявлення домінуючих симптомів і фаз, а також для узагальнення типових тенденцій розвитку професійного вигорання у суддів [25; 36].

Обраний комплекс методів емпіричного дослідження забезпечує реалізацію завдань магістерської роботи, зокрема виявлення рівня, структури та фазової специфіки професійного вигорання суддів, а також аналіз емоційних, поведінкових і когнітивних компонентів даного синдрому.

Таким чином, застосований у дослідженні методичний інструментарій забезпечив цілісний, системний і науково обґрунтований підхід до вивчення професійного вигорання суддів, що створило необхідне емпіричне підґрунтя для аналізу результатів.

2.2. Аналіз результатів дослідження професійного вигорання суддів

Здійснено аналіз отриманих результатів дослідження професійного вигорання суддів із використанням двох психодіагностичних методик. Основним інструментом у роботі виступила «Методика діагностики рівня емоційного вигорання» (автор В. В. Бойко)**,** що дозволяє розглядати вигорання як процесуальний феномен**,** який розгортається у вигляді трьох послідовних фаз (напруження → резистенція → виснаження) і проявляється через систему 12 симптомів [24].

З метою зіставлення отриманих результатів із класичною міжнародною моделлю професійного вигорання додатково було застосовано опитувальник «Психічне вигорання» (автори К. Маслач, С. Джексон, в адаптації Н.Є. Водоп'янової, О. С. Старченкової) який відображає трикомпонентну структуру синдрому: емоційне виснаження, деперсоналізацію та редукцію особистих досягнень [38; 39].

Емпірична вибірка дослідження становила 46 суддів Київського апеляційного суду. З огляду на вік 42–64 роки та значний стаж (17–25 років і 25+ років), вибірку можна охарактеризувати як професійно зрілу, із сформованими професійними установками та високою ціною помилки у діяльності. Саме такі умови (висока відповідальність, нормативна регламентованість, інтенсивне когнітивне навантаження, вимога емоційної стриманості) у науковій літературі розглядаються як фактори підвищеного ризику розвитку професійного вигорання у представників юридичних професій, зокрема суддів [8, с. 74–79; 14, с. 198–205].

Представлені характеристики свідчать про високий рівень професійної зрілості вибірки, що дозволяє розглядати отримані результати як репрезентативні для аналізу професійного вигорання у суддів із тривалим стажем діяльності.

Таблиця 2.1

Рівні сформованості фаз емоційного вигорання суддів за методикою В.В. Бойко, n = 46

Фаза	Не сформована фаза, %	Фаза на стадії формування, %	Сформована фаза, %
Напруження	67,4	19,6	13,0
Резистенція	43,5	32,6	23,9
Виснаження	56,5	26,1	17,4

Підсумковий інтегральний показник синдрому (сума 12 симптомів): 133,46 бала, що становить 37,1 % від максимально можливих 360.

Отримані дані демонструють, що у вибірці суддів найбільш «навантаженою» фазою є резистенція (найвищий середній бал і найбільша частка сформованості – 23,9 %). Це закономірно для суддівської діяльності: професія потребує постійного самоконтролю, стриманості та підтримання формальної ролі, тому психологічні механізми захисту (економія емоцій, дистанціювання, редукція включеності) можуть тривало виконувати функцію адаптації. Водночас саме «зафіксованість» у резистенції часто стає передумовою для переходу до виснаження, коли ресурси вже не відновлюються повноцінно [3, с. 140–145].

Фаза «напруження» у більшості випадків не сформована, проте наявність 13 % сформованості вказує на групу суддів, які вже переживають накопичене напруження як стійкий стан. «Виснаження» як фаза також у більшості не сформоване, але 17,4 % сформованості є суттєвим показником ризику: тобто майже кожен шостий суддя перебуває на рівні проявів, що можуть впливати на самопочуття, якість когнітивних процесів і професійну витривалість.

Для поглибленого аналізу особливостей перебігу синдрому емоційного вигорання у суддів далі розглянемо структуру симптомів у межах кожної з трьох фаз (напруження, резистентність, виснаження).

Таблиця 2.2

Рівні сформованості симптомів у фазі «Напруження» за методикою емоційного вигорання В.В. Бойко, n = 46

Симптом	Не сформована фаза,%	Фаза на стадії формування,%	Сформована фаза, %
Переживання психотравмуючих обставин	65,2	13,0	21,7
Незадоволеність собою	54,3	19,6	26,1
«Загнаність у кут»	56,5	19,6	23,9
Тривога і депресія	45,7	28,3	26,1

Отримані дані свідчать, що у більшості суддів симптоми фази «напруження» або не сформовані, або перебувають на стадії формування. Водночас у межах кожного симптому фіксується стабільна частка респондентів (від 21,7 % до 26,1 %), у яких ці прояви вже є сформованими. Це має принципове значення, оскільки фаза напруження у концепції В. В. Бойка розглядається як початковий етап розвитку синдрому, що відображає накопичення психоемоційного напруження у відповідь на хронічні професійні стресори [3, с. 50–58].

Показник «переживання психотравмуючих обставин» у більшості суддів не набуває сформованого характеру, що може свідчити про певну професійну звичність до стресових подій (нормативність напруження для професії) або про ефективні стратегії когнітивного контролю. Проте наявність 21,7 % осіб зі сформованим симптомом означає, що частина суддів системно переживає ситуації професійної діяльності як психотравмуючі**,** а не лише як «робочі труднощі» [3, с. 130–140; 11, с. 50–54].

Найвищі середні показники в межах фази мають симптоми «тривога і депресія» та «загнаність у кут», що психологічно узгоджується з особливостями суддівської праці: необхідність ухвалювати рішення в умовах дефіциту часу, багатозадачності та постійної відповідальності може формувати відчуття обмеження свободи маневру, внутрішнього тиску, зростання тривожного фону. Важливо, що навіть за відносно помірних середніх значень фіксується помітна частка сформованості симптомів (≈24–26 %), що вказує на існування групи підвищеного ризику подальшого розвитку вигорання, тобто ризиковий контингент уже наявний і потребує подальшого аналізу в межах наступних фаз [11, с. 50–54; 22, с. 88–96].

Таблиця 2.3

Рівні сформованості симптомів у фазі «Резистентність» за методикою емоційного вигорання В.В. Бойко, n = 46

Симптом	Не сформована фаза,%	Фаза на стадії формування,%	Сформована фаза, %
Неадекватне вибіркове емоційне реагування	37,0	13,0	50,0
Емоційно-моральна дезорієнтація	60,9	19,6	19,6
Розширення сфери економії емоцій	45,7	23,9	30,4
Редукція професійних обов’язків	47,8	23,9	28,3

Фаза резистенції у концепції В.В. Бойка відображає включення психологічних захистів та способів «економії» ресурсів у відповідь на тривалий стрес. Саме тому вона часто стає «центральною» у професіях, де необхідно зберігати стриманість, формальність і професійну дистанцію [3, с. 128–140].

За результатами дослідження найбільш вираженим симптомом у фазі резистентності є неадекватне вибіркове емоційне реагування: у 50 % суддів цей симптом уже є сформованим, що свідчить про його домінування у структурі резистентної фази. Психологічно це може проявлятися як тенденція до вибіркового «вмикання» або «вимикання» емоційної реакції залежно від ситуації, зниження чутливості до частини переживань інших осіб, а також формалізація емоційної відповіді.

Для суддів частково це може виконувати адаптивну функцію (збереження неупередженості, контроль експресії), проте у разі надмірної вираженості – перетворюватися на стійку деформацію реагування, що підвищує ризик подальшого виснаження [3, с. 142–145].

Помітні також «розширення сфери економії емоцій» (30,4 % сформованості) та «редукція професійних обов'язків» (28,3 % сформованості). Їхня поява логічно відображає прагнення знизити внутрішні витрати на діяльність: обмежити інтенсивність включення, мінімізувати додаткові контакти та емоційно навантажені фрагменти роботи. У суддівській діяльності це може набувати вигляду зростання формалізму, прагнення скоротити позапроцесуальне спілкування, уникання надмірного «проживання» конфліктних історій.

Симптом «емоційно-моральна дезорієнтація» переважно не сформований (60,9 %), що є важливим позитивним маркером: у більшості суддів не спостерігається стійкого зсуву моральних орієнтирів або раціоналізації емоційного «охолодження» як норми поведінки. Однак наявність майже 1/5 вибірки зі сформованістю цього симптому вказує на ризик професійної деформації ціннісно-смислового рівня у частини респондентів [3, с. 142–148].

У цілому за методикою Бойка вигорання в групі суддів має процесуальний характер із домінуванням резистентної ланки, що проявляється насамперед через симптом неадекватного вибіркового емоційного реагування (50 % сформованості). Такий профіль можна трактувати як поєднання:

– відносної збереженості професійного функціонування;

– хронічної адаптації до стресу через «економію» емоцій;

– наявності групи підвищеного ризику, в якій уже сформовані прояви виснаження (емоційний дефіцит/відчуження/деперсоналізація).

Це створює підґрунтя для обґрунтування профілактичної програми: робота має бути спрямована не лише на «зняття напруження», а й на відновлення ресурсів, розвиток безпечних стратегій саморегуляції та попередження закріплення деформацій у фазі резистенції.

Таблиця 2.4

Рівні сформованості симптомів у фазі *«Виснаження»* за методикою емоційного вигорання В. В. Бойко, n = 46

Симптом	Не сформована фаза, %	Фаза на стадії формування, %	Сформована фаза, %
Емоційний дефіцит	45,7	28,3	26,1
Емоційне відчуження	45,7	28,3	26,1
Особистісне відчуження (деперсоналізація)	41,3	28,3	30,4
Психосоматичні та психовегетативні порушення	56,5	23,9	19,6

Фаза «виснаження» у Бойка пов’язана із загальним падінням психоемоційних ресурсів, формуванням емоційного дефіциту, відчуженням та появою соматичних «маркерів» перевантаження [3, с. 115–135]. У досліджуваній вибірці для більшості суддів симптоми цієї фази не сформовані або перебувають у стадії формування, однак стабільна частка сформованості (≈20–30 %) свідчить, що у значної групи респондентів вигорання вже наближається до більш критичних проявів.

Найвища частка сформованості у цій фазі спостерігається для «особистісного відчуження (деперсоналізації)» (30,4 %), що може означати не лише професійну дистанцію, а й більш стійке відсторонення від переживань, зниження емпатійності та емоційної включеності «емоційне оніміння».

Паралельно близькі за розподілами «емоційний дефіцит» та «емоційне відчуження» (по 26,1 % сформованості), що типово для стадії, коли ресурси виснажуються і людина вже не здатна підтримувати повноцінний рівень внутрішнього відгуку [3, с. 140–145]. Психосоматичні та психовегетативні прояви у більшості не сформовані (56,5 %), однак наявність майже 1/5 вибірки зі сформованістю цього симптому є важливим сигналом: за умов тривалого професійного навантаження психоемоційне виснаження може «соматизуватися», проявляючись через порушення сну, вегетативні реакції, головні болі, коливання тиску тощо, що критично впливає на професійну стійкість [11, с. 55–60].

Підсумовуючи результати, слід зазначити, що методика В. В. Бойка дає змогу описати синдром емоційного вигорання у суддів як динамічний процес із нерівномірною сформованістю фаз. Структурно виявляється поєднання: проявів напруження як реакції на психотравмуючі професійні фактори; симптомів резистенції як системи психологічного «захисту» через емоційну економію; окремих проявів виснаження як ознак зниження ресурсів і ризику психосоматизації [3, с. 135–145; 11, с. 55–60].

Отриманий профіль є логічним для суддівської професії, де тривала зовнішня ефективність може підтримуватися ціною внутрішнього напруження та поступового виснаження. Саме тому результати за Бойком є принципово важливими для подальшого обґрунтування програми профілактики, яка має враховувати не тільки «загальний рівень», а й те, на якому етапі процесу перебуває більшість респондентів і які симптоми є найбільш ризикогенними.

З огляду на те, що методика В. В. Бойка описує вигорання як процес із фазовою динамікою, подальше зіставлення результатів із трикомпонентною

моделлю К. Маслач і С. Джексон дає змогу уточнити структуру проявів вигорання та підвищити інтерпретаційну надійність висновків.

З метою уточнення та поглиблення результатів, отриманих за методикою діагностики емоційного вигорання В. В. Бойка, у дослідженні було використано опитувальник «Психічне вигорання» (автори К. Маслач, С. Джексон, в адаптації Н.Є. Водоп'янової, О. С. Старченкової)**,** як допоміжний психодіагностичний інструмент. Використання даної методики дозволило розглянути професійне вигорання суддів у межах трикомпонентної моделі К. Маслач і С. Джексон, що передбачає аналіз таких складових: емоційне виснаження, деперсоналізація та редукція особистих досягнень [36, с. 9–14].

Використання опитувальника «Психічне вигорання» (автори К. Маслач, С. Джексон, в адаптації Н.Є. Водоп'янової та О. С. Старченкової) є методологічно виправданим, оскільки їх концептуальні положення логічно корелюють із фазовою моделлю емоційного вигорання В. В. Бойка [38; 39]. Зокрема, емоційне виснаження у моделі К. Маслач, С. Джексон співвідноситься з фазою «виснаження» за В.В. Бойком; деперсоналізація відображає прояви фази резистентності та використання психологічних захисних механізмів; редукція особистих досягнень відповідає когнітивно-особистісним наслідкам тривалого професійного стресу, що проявляються у зниженні відчуття професійної компетентності та ефективності [11, с. 45–49; 23, с. 110–115].

У дослідженні взяли участь 46 суддів Київського апеляційного суду, які становили ту саму вибірку, що й на попередньому етапі емпіричного дослідження. Обробка результатів здійснювалася відповідно до авторського ключа методики та передбачала визначення індивідуальних і середньогрупових показників за кожною з трьох субшкал опитувальника [36].

Таблиця 2.5

Розподіл рівнів професійного вигорання за методикою К. Маслач, С. Джексон (n=46)

Шкала	Низький рівень		Середній рівень		Високий рівень	
	К-сть	**%**	**К-сть**	**%**	**К-сть**	**%**
Емоційне виснаження	8	17,4	24	52,2	14	30,4
Деперсоналізація	13	28,3	22	47,8	11	23,9
Редукція особистих досягнень	9	19,6	28	60,9	9	19,5

Отримані результати за методикою К. Маслач, С. Джексон свідчать про те, що у вибірці переважають середні рівні прояву компонентів професійного вигорання за всіма трьома шкалами, що є ознакою формування синдрому вигорання або перебування значної частини респондентів у зоні ризику. Водночас звертає на себе увагу наявність високого рівня емоційного виснаження (30,4%) та високого рівня деперсоналізації (23,9%), що може вказувати на накопичення хронічного професійного стресу та використання психологічної дистанції як механізму захисту [33, с. 159–165; 24]. Домінування середнього рівня редукції особистих досягнень (60,9%) підкреслює значущість проблеми зниження суб’єктивної професійної ефективності у респондентів [36, с. 19–22]. Таким чином, результати потребують уваги в контексті профілактики: доцільними є заходи щодо відновлення емоційних ресурсів, розвитку навичок стресостійкості, підтримки професійної мотивації та підвищення відчуття власної результативності.

Високий рівень деперсоналізації, зафіксований у 23,9% респондентів, може свідчити про тенденцію до емоційного дистанціювання, формалізації

міжособистісних контактів і використання психологічної відстороненості як способу збереження функціональної працездатності в умовах інтенсивного професійного стресу. Такі прояви є потенційно небезпечними, оскільки можуть призводити до зниження якості професійної взаємодії та розвитку професійної деформації [6, с. 53–62; 16, с. 146–152].

Домінування середнього рівня редукції особистих досягнень (60,9%) підкреслює актуальність проблеми зниження суб'єктивного відчуття професійної ефективності у значної частини суддів. Це може проявлятися у сумнівах щодо власної компетентності, зниженні задоволеності результатами діяльності та поступовій втраті мотивації до професійного саморозвитку [12, с. 245–252; 13, с. 198–205].

Таким чином, результати дослідження за методикою К. Маслач, С. Джексон підтверджують дані, отримані за методикою В. В. Бойка, та свідчать про наявність системного впливу хронічного професійного стресу на емоційну й особистісну сферу суддів. Це зумовлює необхідність розроблення та впровадження профілактичних і корекційних заходів, спрямованих на відновлення емоційних ресурсів, розвиток стресостійкості, підтримку професійної мотивації та збереження психологічного благополуччя суддів [20, с. 184–190].

Узагальнення результатів діагностики за методикою В. В. Бойка дозволяє зробити висновок, що провідною виступає фаза резистенції, тоді як фази напруження та виснаження перебувають на стадії формування або часткової сформованості.

Отримані результати доповнюють емпіричні дані, отримані за методикою К. Маслач, С. Джексон, та підтверджують, що для суддівської професії характерним є поєднання зовнішньої професійної ефективності з внутрішнім психоемоційним виснаженням**,** що ускладнює своєчасне усвідомлення проблеми та звернення за психологічною допомогою [8, с. 168–172; 23, с. 142–145; 36].

Структура професійного вигорання обґрунтовує необхідність розробки та впровадження комплексної психологічної програми профілактики професійного

вигорання суддів**,** що буде представлена у третьому розділі магістерської роботи [9, с. 360–370; 10, с. 240–250].

З метою узагальнення результатів емпіричного дослідження професійного вигорання суддів та поглибленого аналізу його психологічних і соціально-професійних детермінант у межах магістерської роботи було здійснено аналіз інтегрального індексу синдрому професійного вигорання, розрахованого на основі результатів опитувальника «Психічне вигорання» (автори К. Маслач, С. Джексон, в адаптації Н.Є. Водоп'янової та О. С. Старченкової) [36, 37].

Отримані результати логічно зумовлюють потребу у розробці програми профілактики професійного вигорання суддів, орієнтованої як на індивідуально-психологічний рівень, так і на організаційні умови здійснення суддівської діяльності, що буде детально розглянуто у третьому розділі магістерської роботи.

Висновки до другого розділу

У другому розділі магістерської роботи здійснено емпіричне дослідження особливостей професійного вигорання суддів на основі підібраного комплексу валідних і надійних психодіагностичних методик. Це дало змогу визначити рівень вираженості синдрому професійного вигорання, його структурні компоненти та фазову динаміку в умовах тривалої суддівської діяльності.

Результати, отримані за опитувальником «Психічне вигорання» К. Маслач і С. Джексон (в адаптації Н. Є. Водоп'янової та О. С. Старченкової), свідчать, що у більшості досліджуваних суддів професійне вигорання перебуває на середньому рівні, що вказує на стан формування синдрому або перебування у зоні підвищеного ризику. Найбільш вираженим компонентом є емоційне виснаження, яке у частини респондентів досягає високого рівня. Це відображає накопичення хронічного психоемоційного напруження, професійної перевтоми та зниження ресурсів психологічного відновлення.

Аналіз показників деперсоналізації засвідчив переважання середнього рівня з наявністю групи суддів із високими значеннями, що проявляється у тенденції до емоційного дистанціювання, формалізації міжособистісних контактів та зниження емоційної залученості. Такі прояви можуть виконувати тимчасову адаптивну функцію, однак за умови їх закріплення підвищують ризик розвитку професійної деформації.

Дослідження редукції особистих досягнень показало, що для більшості суддів характерний середній рівень зниження суб'єктивної оцінки власної професійної ефективності. Це виявляється у сумнівах щодо власної компетентності, зниженні задоволеності результатами діяльності та поступовому ослабленні професійної мотивації.

Застосування методики В. В. Бойка дозволило проаналізувати професійне вигорання як динамічний процес із фазовою структурою. Встановлено домінування фази резистенції, що свідчить про тривале використання психологічних захисних механізмів та стратегій емоційної економії у відповідь на хронічний професійний стрес. Фази напруження та виснаження у більшості суддів перебувають на стадії формування або часткової сформованості, що підтверджує процесуальний характер синдрому та специфіку суддівської діяльності, у якій професійна витривалість часто підтримується за рахунок внутрішніх компенсаторних ресурсів.

Узагальнюючи результати емпіричного дослідження, можна констатувати, що для суддів характерне поєднання зовнішньо збереженої професійної ефективності з внутрішнім психоемоційним напруженням і поступовим виснаженням. Така особливість ускладнює своєчасне усвідомлення проблеми професійного вигорання та звернення за психологічною допомогою.

Виявлені структурні, фазові та змістові особливості вказують на доцільність розробки та впровадження програми профілактики й корекції професійного вигорання, спрямованої на відновлення психологічних ресурсів, розвиток стресостійкості та підтримку професійного благополуччя, що буде детально представлено у третьому розділі магістерської роботи.

РОЗДІЛ 3.
ШЛЯХИ, НАПРЯМКИ ПРОФІЛАКТИКИ ТА КОРЕКЦІЇ ПРОФЕСІЙНОГО ВИГОРАННЯ СУДДІВ

3.1. Теоретико-методологічні засади програми профілактики та корекції

Професійне вигорання суддів є системним психологічним феноменом, що формується на перетині високої відповідальності, емоційної напруженості, дефіциту особистісних ресурсів, впливу конфліктних комунікацій та хронічних організаційних стресорів. На відміну від багатьох інших професій типу «людина – людина», суддівська діяльність поєднує інтенсивну когнітивну працю, пов’язану з аналізом доказів, правових норм та аргументації, з високими вимогами до емоційної нейтральності, самоконтролю й неупередженості. За таких умов ризики виснаження та розвитку компонентів професійного вигорання (емоційного виснаження, деперсоналізації та зниження професійної ефективності) набувають не лише індивідуального, а й соціально-інституційного значення, оскільки безпосередньо впливають на якість здійснення правосуддя та рівень довіри до судової системи [27; 28; 29].

Результати емпіричного дослідження, представлені у розділі 2, підтвердили наявність у значної частини суддів сформованих або таких, що формуються, симптомів професійного вигорання, передусім у межах фаз резистенції та виснаження за методикою В. В. Бойка. Це зумовлює необхідність переходу від констатації рівня вигорання до розроблення науково обґрунтованих шляхів його профілактики, корекції та попередження подальшого прогресування синдрому[12; 24].

Профілактика та корекція професійного вигорання суддів потребує комплексного підходу, що включає індивідуальні, групові та організаційні заходи. Індивідуальні напрямки охоплюють психоосвіту, розвиток навичок психологічної саморегуляції, роботу з дезадаптивними когнітивними

установками та відновлення особистісних ресурсів. Групові форми передбачають тренінги, професійні групи підтримки та елементи супервізії. Організаційний рівень включає оптимізацію професійного навантаження, регламентацію режимів відпочинку, підвищення ясності професійних ролей та формування підтримувального управлінського середовища [9; 12].

Професійне вигорання має багатокомпонентну природу та формується під впливом як індивідуально-психологічних, так і організаційно-професійних чинників. У сучасній психологічній науці воно розглядається не як одномоментний стан, а як тривалий процес поступового виснаження емоційних, когнітивних і мотиваційних ресурсів особистості в умовах хронічного професійного стресу [11, с. 38–45; 23].

Відповідно до фазово-динамічної моделі професійного вигорання, даний феномен проявляється через систему симптомів, згрупованих у три фази: напруження, резистенцію та виснаження. Для суддівської діяльності характерним є тривале перебування у фазі резистенції, що супроводжується формуванням емоційної відстороненості, формалізацією професійних контактів та зниженням чутливості до емоційних переживань учасників судового процесу. Зазначена специфіка зумовлює необхідність профілактичних заходів, спрямованих не лише на зменшення напруження, а й на відновлення емоційної регуляції та професійної залученості.

Методологічною основою розробки програми профілактики та корекції є системний підхід, відповідно до якого вигорання розглядається як результат взаємодії особистісних характеристик судді, умов професійної діяльності та соціально-організаційного контексту судової влади [8, с. 112–114]. З цієї позиції профілактика не може обмежуватися лише індивідуальними заходами, а повинна включати зміни на рівні організації професійної діяльності.

Важливим є діяльнісний підхід, що розглядає вигорання як наслідок деформації структури професійної діяльності, зокрема порушення балансу між цілями, мотивами, засобами та результатами. Суддівська діяльність характеризується високим рівнем відповідальності, жорсткими часовими

рамками та обмеженими можливостями емоційної розрядки, що потребує формування ефективних стратегій психологічної саморегуляції [22, с. 118–121].

Ресурсний підхід підкреслює значення збереження та відновлення особистісних і професійних ресурсів, що забезпечують психологічне благополуччя. Для суддів ключовими ресурсами є професійна компетентність, автономія, соціальна підтримка, психологічна стійкість і відчуття сенсу діяльності. Тривале виснаження цих ресурсів створює передумови для розвитку емоційного виснаження та професійної деформації [12, с. 118–121; 13, с. 53–56].

Теоретичним підґрунтям програми є також підхід, що наголошує на значенні індивідуальної когнітивної оцінки професійних ситуацій та ефективності копінг-стратегій. Недостатня сформованість адаптивних способів подолання стресу призводить до хронічного емоційного виснаження [35, с. 120–125].

В межах організаційно-психологічного підходу вигорання розглядається як індикатор дисфункцій організаційного середовища, зокрема стилю управління, рівня підтримки та можливостей професійного розвитку. Для судової системи це означає необхідність створення умов, що сприяють психологічній безпеці та збереженню професійного здоров’я суддів [8, с. 112–116].

Отже, методологічні засади програми профілактики професійного вигорання суддів формуються на основі поєднання системного, діяльнісного, ресурсного та організаційно-психологічного підходів, що забезпечує комплексний і цілісний характер профілактичної роботи.

3.2. Психологічна програма профілактики, корекції та подолання професійного вигорання суддів

Розробка психологічної програми профілактики, корекції та подолання професійного вигорання суддів ґрунтується на науково обґрунтованих принципах і враховувати специфіку суддівської професійної діяльності. У зв’язку з високою відповідальністю, інтенсивним когнітивним навантаженням,

необхідністю емоційної нейтральності та обмеженими можливостями емоційної розрядки, профілактичні заходи мають бути адаптовані до реальних умов роботи суддів і відповідати вимогам професійної етики [3, с. 45–48; 8, с. 112–116; 25].

Базові принципи програми:

– Системність: профілактика охоплює індивідуально-психологічний, міжособистісний та організаційно-професійний рівні, поєднуючи психоосвітні, тренінгові та консультативні заходи із рекомендаціями щодо оптимізації професійних умов [9, с. 113–116].

– Наукова обґрунтованість: використання перевірених психолого-професійних підходів і методів із доведеною валідністю та надійністю.

– Професійна релевантність: адаптація психотехнік до специфіки суддівської діяльності, високих вимог до відповідальності та емоційного контролю [3, с. 27–29; 25].

– Добровільність і конфіденційність: гарантії безпеки сприяють відкритості учасників, а результати психодіагностики використовуються у знеособленому вигляді [7, с. 76–78; 5, с. 35–37].

– Превентивність: програма орієнтована на раннє виявлення ризиків та попередження вигорання, а не лише на зменшення його проявів [4, с. 89–91].

– Ресурсна орієнтація: відновлення та зміцнення особистісних і професійних ресурсів (психологічна стійкість, соціальна підтримка, професійний сенс діяльності) [3, с. 89–93; 26].

Метою програми є збереження та зміцнення психологічного здоров’я суддів шляхом зниження рівня професійного вигорання, розвитку ефективних стратегій подолання професійного стресу та підвищення психологічної стійкості в умовах суддівської діяльності [11, с. 52–60].

Досягнення зазначеної мети передбачає формування стійких навичок саморегуляції та самопідтримки, які можуть бути інтегровані у повсякденну професійну практику суддів і сприяти зниженню негативних наслідків хронічного професійного стресу [13, с. 34–40; 20, с. 57–62].

Реалізація програми орієнтована не лише на зниження наявних проявів професійного вигорання, а й на формування довготривалих ресурсів психологічної стійкості, що відповідає сучасним підходам до профілактики хронічного професійного стресу у професіях з високою відповідальністю [21; 34; 34].

Завдання програми: підвищити рівень психологічної обізнаності суддів щодо сутності поняття, чинників, симптомів і наслідків професійного вигорання, а також його впливу на професійну діяльність і психологічне здоров'я; сформувати навички ранньої самодіагностики проявів професійного стресу та професійного вигорання з метою своєчасного виявлення ризикових станів і запобігання їх прогресуванню; розвинути навички психологічної саморегуляції (дихальні техніки, релаксаційні вправи, методи відновлення ресурсів) для зниження емоційного напруження та профілактики емоційного виснаження; скоригувати дезадаптивні когнітивні установки, зокрема надмірний перфекціонізм, страх помилки, завищене почуття відповідальності, які підвищують ризик розвитку професійного вигорання у суддів [8, с. 203–206; 11, с. 52–60]; розвинути адаптивні копінг-стратегії подолання професійно складних, конфліктних і стресогенних ситуацій, що виникають у суддівській діяльності; підвищити рівень професійної самоефективності та задоволеності професійною діяльністю як важливих ресурсів психологічної стійкості й профілактики емоційного виснаження [2, с. 112–128; 31]; сприяти формуванню усвідомленого професійно-особистісного балансу, культури психологічного відновлення та відповідального ставлення до власного психічного здоров'я [17, с. 72–80].

Програма має модульну структуру, що забезпечує логічну послідовність та можливість адаптації до професійного графіка суддів [16, с. 114–116].

Загальна тривалість – 8 тижнів і включає: групові заняття 1 раз на тиждень (90 хв); індивідуальні консультації (за потреби); самостійну роботу між зустрічами (короткі вправи, рефлексивні та ресурсні завдання) [5, с. 31–33].

Зміст модулів програми:

Модуль 1. Підвищення професійної обізнаності щодо феномену професійного вигорання. Формування цілісного уявлення про структуру, чинники та наслідки професійного вигорання; особливості його проявів у суддів; вплив на професійне функціонування, психологічне благополуччя та якість здійснення правосуддя [20, с. 92–94; 25].

Модуль 2. Навички психологічної саморегуляції. Опанування дихальних технік, методів м'язової релаксації, коротких відновлювальних практик упродовж робочого дня; алгоритмів швидкого зниження емоційного напруження між судовими засіданнями [10, с. 146–148; 19, с. 115–117] (Додаток В, Г).

Модуль 3. Когнітивні чинники вигорання та корекція установок. Виявлення автоматичних негативних думок, когнітивна реструктуризація, формування реалістичних стандартів і очікувань; робота з перфекціонізмом, страхом помилки та надмірною відповідальністю [8, с. 203–206; 11, с. 52–60].

Модуль 4. Емоційна компетентність і професійні межі. Розвиток навичок усвідомлення емоційних реакцій, формування професійних меж, емоційного дистанціювання без втрати професійної включеності; профілактика професійної деформації [31, с. 309–328; 13, с. 58–60].

Модуль 5. Подолання професійного стресу та конфліктних ситуацій. Аналіз типових стресогенних і конфліктних ситуацій суддівської діяльності, формування конструктивних стратегій реагування, розвиток психологічної гнучкості та стресостійкості [35].

Модуль 6. Професійна ідентичність і сенс діяльності. Робота з професійними цінностями, зміцнення професійної ідентичності, підвищення задоволеності професійною діяльністю як ресурсу психологічної стійкості [6].

Модуль 7. Баланс «робота – життя» і ресурсне відновлення. Аналіз індивідуальних ресурсів, планування відновлювальної активності, формування навичок психологічної гігієни та профілактики хронічного виснаження [17, с. 72–80].

Модуль 8. Узагальнення та закріплення навичок. Розробка індивідуальних планів профілактики професійного вигорання, закріплення психотехнік,

інтеграція набутих навичок у професійну практику суддів; підвищення стійкості профілактичного ефекту програми [13, с. 58–60; 21].

Методичний інструментарій програми поєднує підвищення професійної обізнаності щодо феномену професійного вигорання, саморегуляційні, когнітивно-поведінкові, емоційно-компетентнісні, ресурсно-орієнтовані та групові методи, що забезпечує комплексний профілактичний ефект у професіях із хронічним стресом [3, с. 44–46; 7, с. 29–37].

Окремі елементи запропонованої програми були практично апробовані у роботі з суддями в межах індивідуальних консультацій та групових форм психологічної роботи. Зокрема, застосовувалися методи психологічної саморегуляції, когнітивного аналізу професійно зумовлених установок, а також ресурсно-орієнтовані вправи, адаптовані до специфіки суддівської діяльності та вимог професійної етики. Практичний досвід їх використання підтвердив доцільність включення зазначених методів до структури комплексної програми профілактики та корекції професійного вигорання суддів.

Підвищення професійної обізнаності щодо феномену професійного вигорання передбачає інформування учасників програми про фази та симптоми професійного вигорання, психологічні механізми стресу, основні чинники ризику, а також формування навичок самоспостереження та раннього розпізнавання ознак емоційного виснаження [23, с. 89–96].

Методи саморегуляції включають дихальні техніки, м’язову релаксацію та короткі практики «мікровідновлення», які можуть застосовуватися безпосередньо впродовж робочого дня для зниження рівня напруження та стабілізації психоемоційного стану [10, с. 147–148].

Когнітивно-поведінкові методи спрямовані на виявлення та корекцію дисфункційних переконань, реструктуризацію негативних автоматичних думок, а також формування реалістичних професійних очікувань і більш адаптивних моделей реагування на стресові ситуації [11, с. 52–60; 8, с. 160–189].

Розвиток емоційної компетентності передбачає формування навичок усвідомлення власних емоційних реакцій, встановлення психологічних меж та

використання конструктивного професійного дистанціювання як засобу збереження емоційної стабільності та неупередженості [19, с. 120–123].

Ресурсно-орієнтовані практики спрямовані на інвентаризацію особистісних і професійних ресурсів, розвиток навичок самопідтримки та планування відновлювальної діяльності з метою підвищення психологічної стійкості суддів [9, с. 57–59].

Групові формати роботи передбачають створення підтримувального професійного середовища, нормалізацію переживань, обмін адаптивними практиками подолання стресу без обговорення конкретних судових справ, що сприяє зниженню відчуття професійної ізольованості [5, с. 31–36].

Ефективність програми визначається не лише її змістовним наповненням, а й умовами реалізації. До ключових умов належать інституційне визнання значущості психологічного здоров’я суддів, гарантії конфіденційності участі, узгодження графіка занять із професійним навантаженням, підтримувальний стиль управління, інтеграція програми у систему професійного розвитку та залучення кваліфікованих психологів, компетентних у сфері юридичної психології та психології [3, с. 118–120; 9, с. 29–117; 23, с. 89–93].

Окремо підкреслюється необхідність регламентованих форматів групової підтримки, орієнтованих на загальні професійні труднощі та стратегії саморегуляції, без аналізу конкретних судових справ [5, с. 36–38].

Висновки до третього розділу

У третьому розділі магістерської роботи на основі результатів емпіричного дослідження розроблено та обґрунтовано програму психологічної профілактики та корекції професійного вигорання суддів, спрямовану на зниження проявів синдрому та підвищення психоемоційної стійкості. Аналіз результатів дослідження, отриманих у другому розділі, засвідчив середній рівень професійного вигорання з тенденцією до підвищення, домінуванням емоційного виснаження та сформованістю фази резистенції, що зумовило необхідність

комплексного підходу до профілактики та розвитку навичок саморегуляції й усвідомленого ставлення до власного психоемоційного стану.

Запропонована програма має системний характер і поєднує психоосвітній, корекційно-розвивальний та ресурсний компоненти. Вона спрямована на зниження емоційного виснаження, попередження надмірного емоційного дистанціювання, збереження відчуття професійної ефективності та запобігання переходу вигорання у фазу виснаження.

Практичне значення програми полягає у можливості її застосування у системі психологічного супроводу суддів, програмах підвищення кваліфікації та внутрішній профілактиці професійних деформацій у колективах суддів. Вона може бути адаптована з урахуванням стажу, індивідуальних психологічних особливостей та організаційних умов здійснення правосуддя.

Отже, реалізація запропонованої програми сприятиме збереженню психічного здоров’я суддів, підвищенню ефективності їх професійного функціонування та запобіганню негативним наслідкам хронічного стресу, що підтверджує практичну значущість проведеного дослідження.

ВИСНОВКИ

У магістерській роботі здійснено теоретико-емпіричне дослідження психологічних особливостей професійного вигорання суддів та обґрунтовано напрями і шляхи його профілактики та корекції. Реалізація поставленої мети та виконання визначених завдань дозволили отримати такі узагальнені висновки.

Теоретичний аналіз наукових джерел засвідчив, що професійне вигорання є складним багатовимірним психологічним феноменом, який формується в умовах хронічного професійного стресу та проявляється на емоційному, когнітивному, поведінковому, соматичному й професійно-функціональному рівнях. Установлено, що суддівська діяльність належить до професій із підвищеним ризиком розвитку професійного вигорання з огляду на високу відповідальність, інтенсивне когнітивне навантаження, необхідність емоційної стриманості та обмежені можливості психологічного відновлення.

Визначено, що провідними теоретико-методологічними підходами до вивчення професійного вигорання є емоційно-стресовий, ресурсний, діяльнісний та організаційно-психологічний підходи. Обґрунтовано доцільність їх інтеграції для аналізу професійного вигорання суддів, оскільки такий підхід дозволяє комплексно враховувати як індивідуально-психологічні, так і професійно-організаційні детермінанти розвитку синдрому.

Встановлено, що для більшості суддів характерний середній рівень професійного вигорання з тенденцією до підвищення. Найбільш вираженим структурним компонентом є емоційне виснаження, що відображає накопичення психоемоційної напруги та зниження внутрішніх ресурсів у процесі тривалої професійної діяльності.

Аналіз показників деперсоналізації засвідчив наявність тенденцій до емоційного дистанціювання та формалізації професійних контактів, що може виконувати захисну функцію в умовах хронічного стресу, проте водночас створює передумови для професійної деформації. Редукція особистих досягнень проявляється у зниженні суб’єктивної оцінки професійної ефективності та

ослабленні професійної мотивації за умов зовнішньо збереженої результативності діяльності.

Дослідження фазової структури професійного вигорання за методикою В. В. Бойка показало домінування фази резистенції, що свідчить про тривале використання механізмів психологічного захисту та емоційної економії. Фази напруження та виснаження у більшості суддів перебувають на стадії формування або часткової сформованості, що підтверджує процесуальний характер синдрому та наявність можливостей для своєчасної профілактики.

Узагальнення результатів теоретичного й емпіричного аналізу дозволяє зробити висновок, що професійне вигорання суддів має прихований характер і часто поєднується із зовнішньо збереженою професійною ефективністю. Це ускладнює своєчасне усвідомлення проблеми та звернення за психологічною допомогою, водночас підвищуючи ризик поступового виснаження психологічних ресурсів.

Розроблено та обґрунтовано комплексну програму психологічної профілактики та корекції професійного вигорання суддів, яка має системний характер і поєднує психоосвітній, корекційно-розвивальний та ресурсний компоненти. Програма орієнтована як на розвиток індивідуально-психологічних ресурсів (емоційна саморегуляція, резільєнтність, самоефективність), так і на оптимізацію організаційних умов професійної діяльності.

Отримані емпіричні результати підтверджують доцільність упровадження програм психологічної профілактики професійного вигорання у систему психологічного супроводу суддівської діяльності та програми підвищення кваліфікації суддів. Матеріали дослідження можуть бути використані в практичній діяльності психологічних служб судової системи та у подальших наукових дослідженнях проблеми професійного вигорання.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Андрух І. М. Професійний стрес у діяльності правоохоронців. Юридична психологія. 2020. № 2. С. 41–49.

2. Бандура А. Самоефективність: механізми і розвиток. Психологія особистості. Київ, 2017. С. 112–128.

3. Бойко С. І. Методика психологічного забезпечення діяльності суддів. Київ : Юридична думка, 2019. 152 с.

4. Бондаренко О. Ф. Психологія спілкування в юридичній діяльності. Київ : Юрінком Інтер, 2018. 256 с.

5. Бондарчук О. І. Психологія професійної діяльності : навч. посіб. Київ : Либідь, 2016. 320 с.

6. Васильєва Т. В. Професійна деформація особистості в юридичній діяльності. Проблеми сучасної психології. 2019. № 44. С. 53–62.

7. Грисенко Н. В. Психологічні чинники професійного стресу. Організаційна психологія. 2021. № 1. С. 29–37.

8. Загурський О. Б. Психологічні аспекти ефективності суддівської діяльності. Київ : Наукова думка, 2017. 210 с.

9. Карамушка Л. М. Психологія управління організаціями. Київ : Либідь, 2015. 384 с.

10. Карамушка Л. М., Креденцер О. В., Терещенко К. В. Психологічне здоров’я персоналу організацій : монографія. Київ : Логос, 2014. 288 с.

11. Кириленко Т. С. Психологія стресу. Київ : Академвидав, 2016. 240 с.

12. Кокун О. М. Професійне здоров’я особистості. Київ : Академвидав, 2019. 312 с.

13. Кокун О. М. Психологічні ресурси особистості: теорія, діагностика, практика. Київ : Академвидав, 2018. 280 с.

14. Костицький М. В., Бондаренко О. Ф. Юридична психологія : підручник. Київ : Юрінком Інтер, 2016. 400 с.

15. Максименко С. Д. Психологія особистості : навч. посіб. / С. Д. Максименко та ін. – Київ, 2007. – 296 с.

16. Палеха Ю. І. Професійна деформація особистості: психологічний аналіз. Київ : Центр учбової літератури, 2016. 208 с.

17. П'янківська Л. В. Професійне вигорання у майбутніх юристів. Юридична психологія. 2019. № 1. С. 72–80.

18. Савчин М. В. Психологія відповідальної поведінки. Київ, 2017. 208с.

19. Саннікова О. П., Сергієнко О. П. Емоційна саморегуляція особистості. Одеса : Астропринт, 2017. 240 с.

20. Титаренко Т. М. Психологія життєстійкості. Київ : Інститут психології НАПН України, 2018. 336 с.

21. Титаренко Т. М., Ларіна Т. О. Психологічна допомога особистості в кризових умовах. Київ : Міленіум, 2018. 280 с.

22. Трофімов Ю. Л. Психологія праці. Київ : Академвидав, 2016. 272 с.

23. Хайрулін О. М. Професійний стрес і професійне вигорання особистості. Київ : Фенікс, 2015. 256 с.

24. Бангалорські принципи поведінки суддів : схвалено резолюцією 2006/23 Економічної і Соціальної Ради ООН від 27 липня 2006 року. URL: https://court.gov.ua/userfiles/02.pdf (дата звернення: 01.12.2024).

25. Кодекс суддівської етики : затв. рішенням XI (чергового) з'їзду суддів України від 22.02.2013. URL: https://zakon.rada.gov.ua/rada/show/n0001415-13 (дата звернення: 01.12.2024).

26. Про забезпечення права на справедливий суд : Закон України. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/192-19#Text (дата звернення: 01.12.2024).

27. Про судоустрій і статус суддів : Закон України від 02.06.2016 № 1402-VIII. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1402-19 (дата звернення: 01.12.2024).

28. Рекомендації Комітету міністрів Ради Європи щодо незалежності суддів. Strasbourg, 2010. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/994_a38#Text (дата звернення: 01.12.2024).

29. Звіти Вищої ради правосуддя щодо діяльності суддівського корпусу. Київ, 2018–2023. URL: https://hcj.gov.ua/ (дата звернення: 15.01.2025).

30. Bandura A. Self-Efficacy: The Exercise of Control. New York : Freeman, 1997. 421 p.

31. Bakker A. B., Demerouti E. The Job Demands–Resources model: State of the art. Journal of Managerial Psychology. 2007. Vol. 22, No. 3. P. 309–328. DOI: 10.1108/02683940710733115.

32. Bonanno G. Loss, Trauma, and Human Resilience. American Psychologist. 2004. Vol. 59, No. 1. P. 20–28.

33. Freudenberger H. J. Staff Burnout. Journal of Social Issues. 1974. Vol. 30, No. 1. P. 159–165.

34. Hobfoll S. E. Conservation of Resources Theory. Applied Psychology. 2011. Vol. 60, No. 2. P. 230–238.

35. Lazarus R. S., Folkman S. Stress, Appraisal, and Coping. New York : Springer, 1984. 456 p.

36. Maslach C., Jackson S. E., Leiter M. P. Maslach Burnout Inventory Manual. Palo Alto : CPP, 2016. 68 p.

37. Maslach C., Jackson S. E. Опитувальник професійного вигорання (Maslach Burnout Inventory) / адаптація Н. Є. Водоп'янової, Є. С. Старченкової : електронний ресурс. URL: https://testoteka.info/uk/test/org/burnout-maslach (дата звернення: 01.12.2024).

38. Masten A. Resilience in Development. New York, 2014. 512 p.

39. Ryff C. D. Psychological Well-Being. Journal of Personality and Social Psychology. 1989. Vol. 57, No. 6. P. 1069–1081.

40. World Health Organization. Burn-out an occupational phenomenon. URL: https://www.who.int/home (дата звернення: 01.12.2024).

ДОДАТКИ

ДОДАТОК А

Методика діагностики рівня емоційного вигоряння (В.В. Бойка)

Інструкція. На кожне із запропонованих нижче суджень дайте відповідь «так» чи «ні».

Текст опитувальника

1. Організаційні помилки на роботі постійно змушують нервувати, напружуватися, хвилюватися.
2. Сьогодні я задоволений своєю професією не менше, ніж на початку кар´єри.
3. Я помилився у виборі професії чи профілю діяльності (займаю не своє місце).
4. Мене турбує те, що я став гірше працювати (менш продуктивно, менш якісно, повільніше).
5. Теплота у взаємодії з партнерами дуже залежить від мого настрою.
6. Від мене, як від професіонала, мало залежить добробут партнерів.
7. Коли я приходжу з роботи додому, то деякий час (години 2-3) мені хочеться побути па самоті, щоб зі мною ніхто не спілкувався.
8. Коли я відчуваю втому чи напруження, то намагаюся швидше вирішити проблеми партнера (згорнути взаємодію).
9. Мені здається, що емоційно я не можу дати колегам того, що потребує професійний обов´язок.
10. Моя робота притупляє емоції.
11. Я відверто втомився від людських проблем, з якими доводиться мати справу па роботі.
12. Трапляється, я погано засинаю (сплю) через хвилювання, пов´язані з роботою.
13. Взаємодія з партнерами потребує від мене великого напруження.
14. Робота з людьми приносить мені все менше задоволення.
15. Я б змінив місце роботи, якби з´явилась така можливість.
16. Мене часто засмучує те, що я не можу на потрібному рівні надати професійну підтримку, послугу, допомогу.
17. Мені завжди вдається запобігти впливу поганого настрою наділові контакти.
18. Мене дуже засмучує ситуація, коли щось не йде на лад у стосунках з діловим партнером.
19. Я так стомлююся на роботі, ию вдома намагаюся спілкуватися якомога менше.
20. Через брак часу, втому та напруження часто приділяю партнеру менше уваги, ніж потрібно.
21. Іноді звичні ситуації спілкування на роботі дратують мене.

22. Я спокійно сприймаю обгрунтовані претензії партнерів.
23. Спілкування з партнерами спонукає мене уникати людей.
24. При згадці про деяких партнерів та колег, у мене псується настрій.
25. Конфлікти та суперечки з колегами віднімають багато сил та емоцій.
26. Мені все складніше встановлювати або підтримувати контакти з діловими партнерами.
27. Обставини на роботі мені здаються дуже складними і важкими.
28. У мене часто виникають тривожні очікування, пов´язані з роботою: щось має трапитися, як би не припуститися помилки, чи зможу зробити все як потрібно, чи не скоротять мене тощо.
29. Якщо партнер мені неприємний, то я намагаюсь обмежити час спілкування з ним, менше приділяти йому уваги.
30. У спілкуванні па роботі я дотримуюся принципу «не роби людям добра — не отримаєш зла».
31. Я з радістю розповідаю домашнім про свого роботу.
32. Трапляються дні, коли мій емоційний стан погано відображається на результатах роботи (менше працюю, знижується якість, виникають конфлікти).
33. Іноді я відчуваю, що потрібно поспівчувати партнерові, але не в змозі цього зробити.
34. Я дуже хвилююся за свою роботу.
35. Партнерам по роботі віддаю більше уваги та турботи, ніж отримую від них вдячності.
36. При одній згадці про роботу мені стає погано: починає колоти в області серця, підвищується тиск, виникає головний біль.
37. У мене добрі (в цілому задовільні) стосунки з безпосереднім керівником.
38. Я часто радію, коли бачу, що моя робота приносить користь людям.
39. Останнім часом мене переслідують невдачі па роботі.
40. Деякі аспекти (факти) моєї роботи викликають розчарування, нудьгу і зневіру.
41. Трапляються дні, коли контакти з партнерами складаються гірше, ніж зазвичай.
42. Я переймаюся проблемами ділових партнерів (суб´єктів діяльності) менше, ніж зазвичай.
43. Втома від роботи призводить до того, що я намагаюся скоротити час спілкування з друзями та знайомими.
44. Зазвичай я виявляю зацікавленість особистістю партнера більше, ніж того вимагає справа.
45. Зазвичай я приходжу на роботу відпочивши, зі свіжими силами, в доброму настрої.
46. Іноді я ловлю себе на тому, що працюю з партнерами автоматично, без душі.
47. У справах зустрічаються настільки неприємні люди, що всупереч волі бажаєш їм чогось недоброго.

48. Після спілкування з неприємними партнерами в мене буває погіршення фізичного та психічного самопочуття.
49. На роботі я постійно відчуваю психічне та фізичне перевантаження.
50. Успіхи в роботі надихають мене.
51. Ситуація на роботі, в якій я опинився, здається безвихідною (майже безвихідною).
52. Я втратив спокій через роботу.
53. Впродовж останнього року траплялися скарги па мене з боку партнерів.
54. Мені вдається зберегти нерви тільки через те, що багато з того, що відбувається з партнерами, я не беру близько до серця.
55. Я часто з роботи приношу додому негативні емоції.
56. Я часто працюю через силу.
57. Раніше я був більш співчутливим та уважним до партнерів, ніж тепер.
58. У роботі з людьми керуюся принципом: не псуй нерви, бережи здоров´я.
59. Іноді я йду на роботу з важким відчуттям: як все набридло, нікого б не бачити й не чути.
60. Після напруженого робочого дня я відчуваю, що занедужав.
61. Контингент партнерів, з якими я працюю, дуже важкий.
62. Іноді мені здається, що результати моєї роботи не варті тих зусиль, які я витрачаю.
63. Якщо б мені поталанило з роботою, я був би набагато щасливішим.
64. Я у відчаї від того, що на роботі в мене серйозні проблеми.
65. Іноді я поводжуся зі своїми партнерами так, як би не хотів, щоб вони вчиняли зі мною.
66. Я засуджую партнерів, що розраховують на особливу поблажливість та увагу.
67. Зазвичай після робочого дня у мене не вистачає сил займатися домашніми справами.
68. Часто я підганяю час: швидше б закінчився робочий день.
69. Стан, прохання, потреби партнерів зазвичай мене щиро хвилюють.
70. Працюючи з людьми, я зазвичай ніби ставлю екран, що захищає мене від чужих страждань та негативних емоцій.
71. Робота з людьми (з партнерами) дуже розчарувала лене.
72. Щоб відновити сили, я часто вживаю ліки.
73. Як правило, мій робочий день проходить спокійно і легко.
74. Мої вимоги до виконуваної роботи вищі, ніж те, чого я досягаю через певні обставини.
75. Моя кар´єра склалася вдало.
76. Я дуже нервую з приводу того, що пов´язано з роботою.
77. Деяких із своїх постійних партнерів я не хотів би бачити й чути.
78. Я схвалюю колег, які повністю присвячують себе людям (партнерам), нехтуючи власними інтересами.

79. Моя втома на роботі зазвичай мало або взагалі не відображається па спілкуванні з домашніми і друзями.
80. За можливості, я віддаю партнерові менше уваги, але так, щоб він цього не помітив.
81. Мене часто підводять нерви в спілкуванні з людьми на роботі.
82. До всього (майже до всього), що відбувається тіа роботі, я втратив зацікавленість, живе почуття.
83. Робота з людьми погано вплинула на мене як на фахівця — зробила знервованим, злим, притупила емоції.
84. Робота з людьми вочевидь підриває моє здоров´я.

№ з/п	1	2	3	4	5	6	7	Сума балів 1-7
Відповідь + або -								
№ з/п	8	9	10	11	12	13	14	Сума балів8-14
Відповідь + або -								
№ з/п	15	16	17	18	19	20	21	Сума балів15-21
Відповідь + або -								
№ з/п	22	23	24	25	26	27	28	Сума балів22-28
Відповідь + або -								
№ з/п	29	30	31	32	33	34	35	Сума балів29-35
Відповідь + або -								
№ з/п	36	37	38	39	40	41	42	Сума балів36-42
Відповідь + або -								
№ з/п	43	44	45	46	47	48	49	Сума балів43-49
Відповідь + або -								
№ з/п	50	51	52	53	54	55	56	Сума балів50-56
Відповідь + або -								
№ з/п	57	58	59	60	61	62	63	Сума балів57-63
Відповідь + або -								
№ з/п	64	65	66	67	68	69	70	Сума балів64-70
Відповідь + або -								
№ з/п	71	72	73	74	75	76	77	Сума балів71-77
Відповідь + або -								
№ з/п	78	79	80	81	82	83	84	Сума балів78-84

Відповідь + або -								

Обробка та інтерпретація результатів

Кожен варіант відповіді попередньо оцінений компетентними суддями тим чи іншим числом балів – зазначається в «ключі» поруч із номером судження в дужках. Це зроблено тому, що ознаки, які включені в симптом, мають різне значення для визначення його складності. Максимальну оцінку – 10 балів – отримала від суддів та ознака, яка є найбільш показовою для симптому.

Відповідно до «ключа» здійснюють такі підрахунки

1) визначають суму балів окремо для кожного з 12 симптомів «вигорання»;
2) підраховують суму показників симптомів для кожної з 3-х фаз формування «вигорання»;
3) знаходять підсумковий показник синдрому «емоційного вигорання» – сума показників за всіма 12 симптомами.

У «ключі» поряд із номерами суджень у дужках вказаний бал, встановлений експертами, який показує «вагу» цієї ознаки симптому.

«Ключ»

Фаза «Напруження»

1. Переживання психотравмуючих обставин: +1(2),+13(3), +25(2), -37(3), +49(10), +61(5), -73(5)
2. Незадоволеність собою:
   -2(3), +14(2), +26(2), -38(10), -50(5), +62(5), +74(3)
3. «Загнаність у кут»:
   +3(10), +15(5), +27(2), +39(2),+51(5), +63(1), -75(5)
4. Тривога і депресія:
   +4(2), +16(3), +28(5), +40(5), +52(10), +64(2), +76(3)

Фаза «Резистенція»

1. Неадекватне вибіркове емоційне реагування: +5(5), -17(3), +29(10), +41(2), +53(2), +65(3), +77(5)
2. Емоційно-моральна дезорієнтація:
   +6(10), -18(3), +30(3), +42(5), +54(2), +66(2), -78(5)
3. Розширення сфери економії емоцій:
   +7(2), +19(10), -31(2), +43(5), +55(3), +67(3), -79(5)

4. Редукція професійних обов´язків:
   +8(5), +20(5), +32(2), -44(2), +56(3), +68(3), +80(10)

Фаза «Виснаження»

1. Емоційний дефіцит:
   +9(3), +21(2), +33(5), -45(5), +57(3), -69(10), +81(2)
2. Емоційне відчуження:
   +10(2), +22(3), -34(2), +46(3), +58(5), +70(5), +82(10)
3. Особистісне відчуження (деперсоналізація): +11(5), +23(3), +35(3), +47(5), +59(5), +71(2), +83(10)
4. Психосоматичні та психовегетативні порушення: +12(3), +24(2), +36(5), +48(3), +60(2), +72(10), +84(5)

Інтерпретація результатів

Запропонована методика дає детальну картину синдрому «емоційного вигорання». Насамперед, необхідно *звернути увагу на окремі симптоми.* Показник кожного симптому знаходиться в межах від 0 до 30 балів:

- 0-9 балів — симптом не сформований;
- 10-15 балів — симптом на стадії формування;
- 16 і більше балів — симптом сформований.

Симптоми з показниками 20 і більше балів є домінуючими у фазі або у всьому синдромі «емоційного вигорання».

Методика дає можливість побачити провідні симптоми «вигорання». Суттєвим є те, до якої фази формування «емоційного вигорання» належать домінуючі симптоми і в якій фазі їх найбільша кількість.

Наступний крок в інтерпретації результатів – *осмислення показників фаз розвитку – «вигорання»: «напруження», «резистенція»* та *«виснаження».*

У кожній з них оцінка можлива в межах від 0 до 120 балів. Однак співставлений балів, отриманих для фаз, не є правомірним, тому що не свідчить про їхню відносну роль або внесок у синдром. Справа в тому, що вимірювані в них явища істотно різі – реакція на зовнішні і внутрішні фактори, прийоми психологічного захисту, стан нервової системи. За кількісними показниками можна твердити тільки про те, наскільки кожна фаза сформувалася, яка фаза сформувалася більшою або меншою мірою:

- 36 і менше балів – фаза не сформована;
- 37-60 балів – фаза на стадії формування;
- 61 і більше балів – фаза сформована.

ДОДАТОК Б

«Діагностика професійного вигорання» (К. Маслач, С. Джексон, в адаптації Н.Є. Водоп'янової, Є.С. Старченкової)

Підраховуються бали за трьома шкалами:

- Емоційне виснаження: 1, 2, 3, 6, 8, 13, 14, 16, 20.
- Деперсоналізація: 5, 10, 11, 15, 22.
- Редукція особистих досягнень: 4, 7, 9, 12, 17, 18, 19, 21.

Варіанти відповідей оцінюються наступним чином:

- «ніколи» – 0 балів;
- «дуже рідко» – 1 бал;
- «іноді» – 3 бали;
- «часто» – 4 бали;
- «дуже часто» – 5 балів;
- «кожен день» – 6 балів.

Рівні вигорання:

	Низький рівень	**Середній рівень**	**Високий рівень**
Емоційне виснаження	0-16	17-26	27 і більше
Деперсоналізація	0-6	7-12	13 і більше
Редукція особистих досягнень	39 і більше	38-32	31-0

Емоційне виснаження розглядається як основна складова «професійного вигорання» та характеризується заниженим емоційним фоном, байдужістю або емоційним перенасиченням. Почуття виснаження або втоми призводить до порушення сну, зниження імунітету, проблем із концентрацією. Інтелектуальна й емоційна дистанція з роботою: відчуття негативу та цинізму відносно ситуацій, пов'язаних із роботою, відірваність від колективу, відсутність мотивації, негативне сприйняття реальності. Зниження професійної ефективності: внаслідок цього розвивається відчуття неспроможності, з'являються сумніви у власних здібностях і компетентності.

Деперсоналізація проявляється у деформації стосунків з іншими людьми. В одних випадках це може бути зростання залежності від інших людей, у інших – зростання

негативізму, цинічності налаштувань і почуттів щодо інших людей (дітей, колег, підлеглих). Емоції можуть притуплюватися, а концентрація та пам'ять погіршуватися. Характерною рисою є усвідомлення порушеного сприйняття реальності, що нерідко супроводжується реакцією тривоги.

Редукція особистих досягнень полягає або в тенденції до негативного оцінювання себе, своїх професійних досягнень та успіхів, негативізмі щодо службової гідності і можливостей, або у нівелюванні особистої гідності, обмеженні своїх можливостей, обов'язків щодо інших. Редукція особистих досягнення – це поява у людини негативного ставлення до самого себе. Це можна описати як низьку самооцінку, низьку оцінку ефективності своєї роботи і загальне негативне сприйняття власних можливостей. Незважаючи на всі свої досягнення, людина все одно незадоволений своєю продуктивністю праці.

Наочні приклади редукції особистих досягнення:

1. Почуття безпорадності й безвиході,

2. Зниження впевненості в собі, пов'язане зі здатністю виконати завдання.

Інтерпретація даних згідно з моделлю синдрому «вигорання» К. Маслач і С. Джексон, «професійне вигорання» тлумачиться як синдром емоційного виснаження, деперсоналізації і редукції особистих досягнень.

Опитувальник:

	ніколи	дуже рідко	іноді	часто	дуже часто	кожен день
1. Я відчуваю себе емоційно спустошеним.						
2. Після роботи я відчуваю себе як «вичавлений лимон».						
3. Вранці я відчуваю втому і небажання йти на роботу.						
4. Я добре розумію, що відчувають діти та колеги, та використовую це в інтересах справи.						
5. Я спілкуюся з дітьми, батьками, колегами цілком формально, без зайвих емоцій, і намагаюся звести спілкування з ними до мінімуму.						
6. Після роботи на деякий час хочеться усамітнитися від усіх і всього.						
7. Я вмію знаходити правильне рішення в конфліктних ситуаціях.						
8. Я відчуваю пригніченість і апатію.						
9. Я можу позитивно впливати на продуктивність роботи дітей та колег.						

10. Останнім часом я став більш черствим (нечутливим) у ставленні до тих, з ким працюю.						
11. Як правило, оточуючі мене люди багато вимагають від мене та маніпулюють мною. Вони скоріше втомлюють, ніж радують мене.						
12. У мене багато планів на майбутнє і я вірю в їх здійснення.						
13. У мене все більше життєвих розчарувань.						
14. Я відчуваю байдужість і втрату інтересу до багатьох речей, які радували мене раніше.						
15. Іноді мені дійсно байдуже те, що відбувається з деякими дітьми і колегами.						
16. Мені хочеться усамітнитися і відпочити від усього і всіх.						
17. Я можу легко створити атмосферу доброзичливості і співпраці при спілкуванні з дітьми та колегами.						
18. Я легко спілкуюся з людьми незалежно від їх статусу і характеру.						
19. Я багато встигаю зробити.						
20. Я відчуваю себе на межі можливостей.						
21. Я багато чого ще зможу досягти в своєму житті.						
22. Іноді колеги перекладають на мене вантаж своїх проблем і обов’язків.						

Додаток В

Вправа з психологічної саморегуляції

Назва вправи: «Коротке відновлення психоемоційного стану між судовими засіданнями»

Мета: Зниження рівня емоційного напруження, стабілізація психоемоційного стану та відновлення внутрішніх ресурсів упродовж робочого дня.

Цільова група: Судді.

Тривалість: 3–5 хвилин.

Опис вправи: Учаснику пропонується зайняти зручне положення сидячи, зберігаючи професійну поставу. Протягом вправи увага спрямовується на дихання та тілесні відчуття без їх оцінювання.

Хід виконання:

1. Зробити повільний вдих через ніс (рахунок до 4).
2. Затримати дихання на 2 секунди.
3. Повільно видихнути через рот (рахунок до 6).
4. Під час видиху свідомо знизити напруження в ділянці плечей, шиї та щелепи.
5. Повторити цикл 5–7 разів.

Очікуваний ефект: Зниження фізіологічних проявів стресу, відновлення концентрації уваги, підвищення відчуття внутрішнього контролю.

Додаток Г

Вправа для профілактики накопиченого напруження

Назва вправи: «Завершення робочого дня»

Мета: Психологічне завершення професійного дня та зниження перенесення робочого напруження у позаробочий час.

Тривалість: 3–5 хвилин наприкінці робочого дня.

Форма роботи: індивідуальна.

Опис вправи: Наприкінці робочого дня учаснику пропонується:

1. Назвати для себе три дії, які сьогодні були виконані професійно коректно.
2. Зафіксувати одну складність, яку не потрібно «доживати» після роботи.
3. Сформулювати внутрішню фразу-завершення, наприклад: *«Робочий день завершено. Я дозволяю собі відновлення».*

Очікуваний ефект:

Профілактика хронічного перенесення стресу, покращення якості відновлення.