

**КИЇВСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ  
ІМЕНІ ТАРАСА ШЕВЧЕНКА  
МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ  
КИЇВСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ  
ІМЕНІ ТАРАСА ШЕВЧЕНКА  
МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ**

*Кваліфікаційна наукова  
праця на правах рукопису*

**СІРОХА ЛІЛЯ ВІКТОРІВНА**

УДК 159.9:316.6

**ДИСЕРТАЦІЯ  
ПСИХОЛОГІЧНІ ОСОБЛИВОСТІ КРИЗ ПРОФЕСІЙНОГО  
СТАНОВЛЕННЯ ПРАЦІВНИКІВ ПРАВНИЧИХ ПРОФЕСІЙ**

05 – соціальні та поведінкові науки

053 – психології

Подається на здобуття ступеня доктора філософії. Дисертація містить результати власних досліджень. Використання ідей, результатів і текстів інших авторів мають посилання на відповідне джерело

\_\_\_\_\_ Л. В. Сіроха

**Науковий керівник:**  
Яблонська Тетяна Миколаївна,  
доктор психологічних наук, професор

**Київ – 2023**

## АНОТАЦІЯ

Сіроха Л.В. «Психологічні особливості криз професійного становлення працівників правничих професій». – Кваліфікаційна наукова праця на правах рукопису.

Дисертація на здобуття наукового ступеня доктора філософії за спеціальністю 053 психологія (05 – Соціальні та поведінкові науки). – Київський національний університет імені Тараса Шевченка, Київ, 2023.

Дисертаційна робота присвячена дослідженню динаміки і особливостей криз професійного становлення працівників правничих професій у різних проявах. У роботі здійснено теоретичний аналіз стану проблеми вивчення психологічних особливостей криз професійного становлення представників правничих професій та розроблено науково-прикладний інструментарій професійно-психологічної допомоги працівникам правничих професій у профілактиці та подоланні професійної кризи.

Професійне становлення особистості визначається як процес, що триває впродовж усього життя, від моменту вибору професії і до припинення трудової діяльності. У цьому процесі особистість проходить послідовно низку стадій (оптація, професійна освіта і підготовка, професійна адаптація, первинна і вторинна професіоналізація, майстерність), а також переживає професійні кризи – як нормативні, так і ненормативні.

Професійна криза розглядається з різних точок зору, враховуючи важливість цього психологічного конструкту та її значення. Психологічна криза може мати не лише деструктивний характер, а й відігравати конструктивну роль для майбутнього. Нормативні кризи супроводжують перехід з одного етапу професійного становлення на інший і зумовлені процесом професіоналізації особистості; ненормативні кризи пов'язані, як правило, з певними життєвими подіями і часто руйнують лінію професійного розвитку особистості. Професійні кризи можуть бути зумовлені як зовнішніми чинниками (умови праці, психологічний клімат, соціальні та професійні стереотипи, соціальні очікування від професіонала, змінами в життєдіяльності

і професійному статусі тощо), так і психологічними факторами (наднормативна активність унаслідок незадоволення своїм становищем, вікові та індивідуальні психологічні особливості), що загалом може впливати на задоволеність роботою самим правником та його продуктивність праці.

Розглянуто специфіку професійної діяльності у правничій сфері, що зумовлена соціальною значущістю, складністю й відповідальністю цієї діяльності, наявністю значної кількості стресогенних чинників і ситуацій. Виникнення професійних криз у працівників правничих професій детермінується накопиченням зовнішніх і внутрішніх суперечностей та конфліктів.

У результаті проведеного дослідження, було виявлено особливості перебігу та прояву професійних криз особистості, а також обґрунтовано теоретичну модель кризи професійного становлення правника та розкрито зміст її основних компонентів – когнітивного, емоційного, мотиваційного, поведінкового. Відповідно до моделі, професійні кризи правників характеризуються негативними проявами і наслідками, такими як: негативні думки, негативний образ професійного майбутнього та сумніви у виборі професії (когнітивний компонент); проявами професійного вигорання, негативним ставленням до праці, тривожністю, апатією (емоційний компонент); зниженням мотивації професійної діяльності, інтересу до роботи, задоволеності від праці і життя загалом (мотиваційний компонент); порушенням планування, неконструктивною поведінкою, схильністю до конфліктів (поведінковий компонент).

Обґрунтовано операціональну модель дослідження професійних криз представників правничих професій, у якій виокремлені компоненти професійної кризи правників співвіднесено з відповідними показниками; підібрано відповідні методи і методики психологічної діагностики.

Емпірично визначено та охарактеризовано особливості професійної кризи правників на етапах професійної адаптації, первинної і вторинної професіоналізації. Для цього дослідженням було охоплено 363 працівники

правничих професій: здобувачів юридичної освіти другого освітнього рівня ЗВО, які крім навчання, активно працюють (особливо це характерно для здобувачів освіти закладів освіти із специфічними умовами навчання, зокрема закладів освіти системи МВС України (поліцейських), які виконують правоохоронні функції), працівників поліції, прокурорів, адвокатів, судових експертів, практикуючих юристів. Виявлено, що кількість працівників, які переживають професійну кризу, вища на етапі первинної професіоналізації. Установлено, що у правників, які перебувають на різних етапах професіоналізації, однаковою мірою виражені: показники фаз резистентності та виснаження (на стадії формування) та «Індексу вигорання» (рівень нижче середнього); показники задоволеності життям – «узгодженість між поставленими цілями та реально досягнутими цілями» та «загальний фон настрою» (середній рівень); показники задоволеності працею, такі як «інтерес до роботи», «задоволеність відносинами з керівництвом» і «задоволеність умовами праці» (високий рівень), а також «рівень домагань у професійній діяльності» (середній рівень). Крім того, у правників, які перебувають на різних етапах професійного становлення, подібні рівні стратегій вирішення проблем та пошуку соціальної підтримки (середній рівень) та стратегії уникнення проблем (низький рівень).

Виявлено, що у стані професійної кризи перебувають 21,5 % досліджуваних правників, які перебувають на різних етапах професійного становлення. Зафіксовано статистично достовірні відмінності між групами правників, які знаходяться у стані кризи, та правників, які не перебувають у кризі. З'ясовано, що правники, які переживають професійну кризу, мають значно вищі показники усіх фаз вигорання та загальний його показник; у них значно менше виражені рішучість, цілеспрямованість, послідовність у досягненні життєвих цілей, позитивна оцінка власних якостей і вчинків, загальний фон настрою, індекс життєвої задоволеності; серед окремих показників задоволеності працею значно нижчим є рівень задоволеності стосунками зі співробітниками та, навпаки, значно вищим – рівень

професійної відповідальності. Цих правників характеризує напруженість стратегій копінг-поведінки та нижчий рівень зовнішньої позитивної мотивації і помітно нижчий рівень внутрішньої мотивації професійної діяльності.

Окреслено психологічний зміст психологічного супроводу подолання криз професійного становлення правників, що передбачає роботу над зміцненням особистісних ресурсів особистості, її стійкості до стресу, вироблення продуктивних копінг-стратегій. Розробка програми психологічної допомоги правникам у подоланні професійних криз будувалася на: аналізі психологічних факторів, що зумовлюють виникнення та розвиток професійних криз, стресу та вигорання у працівників правничих професій; урахуванні специфіки феноменології і перебігу криз на різних етапах процесу професійного становлення; урахуванні співвідношення зовнішніх і внутрішніх факторів професійних криз, зокрема, специфіки навчання та діяльності правників, їх індивідуально-психологічних особливостей.

Розроблено соціально-психологічний тренінг для правників «Подолання професійної кризи», у складі якого п'ять змістових блоків: актуалізація сенсу власної професійної діяльності; формування навичок зняття втоми та психоемоційної напруги; підвищення адаптаційного потенціалу учасників шляхом активізації особистісних ресурсів; покращення міжособистісного спілкування учасників; формулювання перспективних планів кар'єрного зростання. Відповідно до мети і поставлених завдань, програма тренінгу передбачала підвищення психологічної компетентності учасників щодо конструктивного подолання професійних криз, що базується на актуалізації та усвідомленні власних внутрішніх ресурсів, навчанні технік емоційної саморегуляції, розширенні поведінкового репертуару та продуктивної взаємодії з оточенням, застосуванні конструктивних копінг-стратегій.

Ефективність запропонованої програми було перевірено у ході порівняння показників I зрізу (констатувального етапу експерименту) та II зрізу, який було проведено через три тижні після завершення формувального експерименту. У результаті порівняння виявлено суттєві

позитивні зрушення у вираженості показників професійної кризи правників: 1) суттєво підвищився рівень знань правників про зміст та етапи професійного становлення, природу професійних криз та способи їх подолання, що свідчить про позитивні зрушення у когнітивній складовій; 2) сталися позитивні зміни, пов'язані з емоційною та мотиваційною складовими професійної кризи (підвищився рівень задоволеності життям і професією, зросла позитивна мотивація професійної діяльності); 3) зафіксовано позитивну динаміку щодо поведінкової складової (зростання вираженості конструктивних копінг-стратегій при одночасному збільшенні орієнтації на співпрацю).

Розроблена корекційно-розвивальна програма показала свою ефективність як інструмент психологічного супроводу і психокорекції правників у стані професійної кризи.

**Ключові слова:** професійне становлення, професійна криза, професійне вигорання, копінг, мотивація, правник, правоохоронець, працівник поліції, стрес, стресогенні реакції, професійна діяльність, професіоналізм, психологічні особливості, психологічні чинники та фактори, задоволення роботою, психологічна допомога, психологічна діагностика, психологічне благополуччя.

## ABSTRACT

Sirokha L.V. "Psychological features of crises of professional formation of employees of legal professions". – Qualifying research paper on the rights of the manuscript.

The Ph.D. thesis for the completion of a scientific degree of the Doctor of Philosophy in the speciality 053 Psychology (05 – Social and Behavioral Sciences). – Taras Shevchenko National University of Kyiv, Kyiv, 2023.

The dissertation is devoted to the study of the dynamics of the peculiarities of professional crises of legal professionals at different stages of professional development. A theoretical analysis of the problem of studying the psychological characteristics of crises in the professional development of legal professionals and

developing scientific and applied tools for professional and psychological assistance to legal professionals in the prevention and overcoming of professional crises are provided in the thesis.

Professional development of an individual is defined as a process that lasts throughout life, from the moment of choosing a profession to the moment of termination of employment. In this process, a person goes through a series of stages (choice of profession, professional education, and training, professional adaptation, primary and secondary professionalisation, mastery), and also experiences professional crises, both normative and non-normative.

The professional crisis is considered from different perspectives, taking into account the importance of this psychological construct and its significance. A psychological crisis can be not only destructive but also play a constructive role in the future. Normative crises accompany the transition from one stage of professional development to another and are caused by the process of professionalisation of the individual; non-normative crises are usually associated with certain life events and often destroy the line of professional development of the individual. Professional crises can be caused by both external factors (working conditions, psychological climate, social and professional stereotypes, social expectations of professionals, changes in life and professional status, etc.) and psychological factors (excessive activity due to dissatisfaction with their position, age and individual psychological characteristics), which can generally affect the job satisfaction of the lawyer and his or her productivity.

The specifics of professional activity in the legal sphere, which is caused by the social significance, complexity, and responsibility of this activity, and the presence of a significant number of stress factors and situations are examined. The emergence of professional crises in legal professionals is determined by the accumulation of external and internal contradictions and conflicts.

As a result of the study, the peculiarities of the course and manifestation of professional crises of a personality were identified and substantiated the theoretical model of the crisis of professional formation of a lawyer and revealed the content of

its main components – cognitive, emotional, motivational, and behavioral. According to the model, professional crises of lawyers can be characterized by negative manifestations and consequences, such as negative thoughts, negative image of the professional future and doubts about the choice of profession (the cognitive component); manifestations of professional burnout, negative attitude to work, anxiety, apathy (emotional component); reduced motivation for professional activity, interest in work, satisfaction with work and life in general (motivational component); planning disorders, non-constructive behaviour, and a tendency to conflict (the behavioural component).

The operational model for studying professional crises of representatives of legal professions was substantiated. In this model the identified components of the professional crisis of lawyers are correlated with the relevant indicators; appropriate methods and techniques of psychological diagnosis are selected.

The peculiarities of the professional crisis of lawyers at the stages of professional adaptation, primary and secondary professionalisation are empirically studied and characterized. For this purpose, the study covered 363 legal professionals: students of the second level of law education of higher education institutions who, in addition to studying, also actively work (this is especially true for students of educational institutions with specific conditions of study, in particular, educational institutions of the Ministry of Internal Affairs of Ukraine (police officers) performing law enforcement functions), police officers, prosecutors, attorneys, forensic experts, and practising lawyers. It was found that the number of employees experiencing a professional crisis is higher at the stage of primary professionalisation. It has been established that lawyers at different stages of profession life have equally high indicators of the phases of resistance and exhaustion (at the stage of formation) and the Burnout Index (below average); indicators of life satisfaction – "consistency between the goals set and the goals actually achieved" and "general mood" (average level); indicators of job satisfaction, such as "interest in work", "satisfaction with relations with management" and "satisfaction with working conditions" (high level), as well as "level of aspirations

in professional activities" (average level). Besides, lawyers at different stages of professional development have similar levels of problem-solving and social support strategies (medium) and problem-avoidance strategies (low).

It was found that 21.5 % of the studied lawyers at different stages of professional development were in a state of professional crisis. Statistically significant differences between the groups of lawyers in crisis and lawyers who were not in crisis were recorded. It was found that lawyers experiencing a professional crisis had significantly higher rates of all phases of burnout and its overall indicator; they had much less expressed determination, purposefulness, consistency in achieving life goals, positive assessment of their own qualities and actions, general mood, and life satisfaction index; among the individual indicators of job satisfaction, the level of satisfaction with relations with employees was significantly lower and, conversely, the level of professional responsibility was significantly higher. These lawyers could be characterized by intense coping strategies and a lower level of external positive motivation and a significantly lower level of internal motivation for professional activity.

Besides, the psychological content of psychological support for overcoming crises in the professional development of lawyers was outlined. It included work on strengthening the personal resources of the individual, his/her resistance to stress, and the development of productive coping strategies. The development of a program of psychological assistance to lawyers in overcoming professional crises was based on: analysis of psychological factors that determine the emergence and development of professional crises, stress, and burnout in legal professionals; consideration of the specifics of the phenomenology and course of crises at different stages of the process of professional development; consideration of the correlation between external and internal factors of professional crises, in particular, the specifics of the activities of lawyers, their individual psychological characteristics.

Also, a social and psychological training for lawyers "Overcoming a professional crisis" was developed, which included five content blocks: actualization of the meaning of one's own professional activity; development of skills to relieve

fatigue and psycho-emotional stress; increasing the adaptive potential of participants by activating personal resources; improving interpersonal communication of participants; formulation of promising career plans. In accordance with the goal and objectives, the training program included improving the participants' psychological competence to constructively overcome professional crises based on the actualization and awareness of their own internal resources, learning emotional self-regulation techniques, expanding behavioural aspects and productive interaction with others, and applying constructive coping strategies.

The effectiveness of the proposed program was tested by comparing the indicators of the first test (the ascertaining stage of the experiment) and the second test, which was conducted three weeks after the completion of the formative experiment. The comparison revealed significant positive changes in the severity of the indicators of the professional crisis of lawyers: 1) the level of knowledge of lawyers about the content and stages of professional development, the nature of professional crises, and ways to overcome them has significantly increased, which indicates positive changes in the cognitive component; 2) there were positive changes related to the emotional and motivational components of the professional crisis (increased level of satisfaction with life and profession, increased positive motivation for professional activity); 3) positive dynamics in the behavioural component (increased expression of constructive coping strategies with a simultaneous increase in the orientation towards cooperation).

The developed correctional and developmental program has shown its effectiveness as a tool for psychological support and psycho-correction of lawyers in a state of professional crisis.

**Key words:** professional formation, professional crisis, professional burnout, coping, motivation, lawyer, law enforcement officer, police officer, stress, stress reactions, professional activity, professionalism, psychological characteristics, psychological factors, job satisfaction, psychological assistance, psychological diagnostics, psychological well-being.

## СПИСОК ПУБЛІКАЦІЙ ЗДОБУВАЧА:

*Статті у наукових фахових виданнях України та наукових періодичних виданнях інших держав, які входять до міжнародних наукометричних баз даних (одноосібні):*

1. Сіроха Л.В. Професійна готовність як невід’ємна складова успішної професійної діяльності особистості. *Вісник Київського національного університету імені Тараса Шевченка. Серія «Психологія»*. 2019. № 1 (10). С. 87-91.
2. Сіроха Л.В. Професійне вигорання працівників правничих професій в період їх професійного становлення. *Теорія та практика сучасної психології*. 2019. № 2. С. 129-134.
3. Сіроха Л.В. Загострення професійних криз працівників правничих професій в умовах пандемії COVID-19. *ГАБІТУС (науковий журнал)*. Видавничий Дім «Гельветика». 2021. Випуск 23. С. 193-197.
4. Сіроха Л.В. Гендерні стереотипи в правничій діяльності. *ГАБІТУС (науковий журнал)*. Видавничий Дім «Гельветика». 2021. Випуск 32. С. 160-164.

*Статті у наукових періодичних виданнях інших держав  
(у співавторстві):*

5. T.Yablonska, L.Sirokha. The peculiarities of career crises of lawyers: psychological and social aspects. *ROCZNIKI TEologiczne*. Tom LXVII, zeszyt1. 2020. С. 129-145. DOI: <http://dx.doi.org/10.18290/rt20671-8.2020>.

### Праці, які засвідчують апробацію матеріалів:

6. Сіроха Л.В. Залежність від інтернету як вид адиктивної поведінки. *Соціалізація ресоціалізація особистості в умовах сучасного суспільства: матеріали VI Міжнародної науково-практичної конференції (м. Київ, 8-9 листопада 2018 р.)*. К.: Вид-во «Віваріо», 2018. С. 141-143.
7. Сіроха Л.В. Щодо питання професійного вигорання працівників правоохоронних органів. *Особистість у кризових умовах та критичних*

*ситуаціях життя: матеріали V Міжнародної науково-практичної конференції* (м. Суми, 28 лютого-1 березня 2019 року). Суми: вид-во СумДПУ імені А.С. Макаренка, 2019. С. 449-452.

8. Сіроха Л.В. Професійні кризи як фактор стресу. *Психологічні засади забезпечення службової діяльності працівників правоохоронних органів: матеріали II Всеукраїнської науково-практичної конференції* (м. Кривий Ріг, 07 лютого 2019 року). Кривий Ріг, 2019. С. 116-119.

9. Sirokha L. Psychological factors of professional crises of workers of legal professions. *Materials of V International Research Training Conference* (Lublin, Poland, 8-9 August, 2019). The John Paul II Catholic University of Lublin, Department of Public Health. KUL. 2019. P. 32.

10. Сіроха Л.В. Професійне вигорання у представників правничих професій. *Соціально-психологічні проблеми суспільства: матеріали Міжнародної науково-практичної конференції* (м. Київ, 10 квітня 2020 р.). К.: Таврійський національний університет ім. В.І. Вернадського, 2020. С. 198-201.

11. Сіроха Л.В. Яблонська Т.М. Чинники професійної кризи працівників правничих професій: гендерний аспект. *Сучасні стратегії тендерної освіти в умовах євроінтеграції: збірник матеріалів Міжнародної науково-практичної конференції* (м. Тернопіль, 10–11 вересня 2020 р.). Тернопіль: ТНПУ, 2020. С. 186-188.

12. Сіроха Л.В. Поняття та особливості професійного становлення особистості. *Соціалізація ресоціалізація особистості в умовах сучасного суспільства: матеріали VII Міжнародної науково-практичної конференції* (м. Київ, 12-13 листопада 2020 р.). К.: вид-во «КОМПРИНТ». 2020. С. 103-105.

13. Sirokha L. The impact of the Covid-19 on the professional life. *Проблеми особистості в сучасній науці: результати та перспективи дослідження: матеріал XXII Міжнародної конференції молодих науковців* (м. Київ, 22-23 квітня 2021 р.). К.: вид-во Ліра, 2021. С. 259-262.

14. Tetiana Yablonska, Natalia Bulatevych, Lilia Sirokha. Emotional burnout syndrome in representatives of different professions. *Księga Abstraktów, VIII Konferencja Blżej Emocji in memoriam*. Profesorowi Zbigniewowi Zaleskiemu, Katedra Psychologii Emocji i Motywacji Instytut Psychologii Katolicki Uniwersytet Jana Pawła II (Lublin, 18-19 listopada 2021 r.). URL: [https://www.kul.pl/files/1478/ksiega\\_abstraktow\\_be.pdf](https://www.kul.pl/files/1478/ksiega_abstraktow_be.pdf). Katedra Psychologii Emocji i Motywacji, Instytut Psychologii, Katolicki Uniwersytet Jana Pawła II.

## ЗМІСТ

<b>ПЕРЕЛІК УМОВНИХ ПОЗНАЧЕНЬ .....</b>	<b>16</b>
<b>ВСТУП.....</b>	<b>17</b>
<b>РОЗДІЛ 1 ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГІЧНІ ЗАСАДИ ДОСЛІДЖЕННЯ КРИЗ ПРОФЕСІЙНОГО СТАНОВЛЕННЯ ПРЕДСТАВНИКІВ ПРАВНИЧИХ ПРОФЕСІЙ.....</b>	<b>26</b>
1.1 Кризи у процесі професійного становлення особистості, їх види та етапи .....	26
1.2 Психологічні чинники професійних криз особистості.....	44
1.3 Особливості професійних криз працівників правничих професій.....	65
1.4 Теоретична модель професійної кризи особистості правника .....	72
<b>РОЗДІЛ 2 ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ КРИЗ ПРОФЕСІЙНОГО СТАНОВЛЕННЯ ПРАВНИКІВ .....</b>	<b>84</b>
2.1 Обґрунтування психодіагностичного інструментарію дослідження криз професійного становлення працівників правничих професій .....	84
2.2 Чинники та ознаки професійної кризи в уявленнях правників .....	93
2.3 Психологічна характеристика різних етапів професійного становлення правників .....	97
2.4 Аналіз психологічних особливостей криз професійного становлення правників .....	113
2.4.1 Особливості криз професійного становлення правників .....	113
2.4.2 Особливості професійної кризи правників у ракурсі гендеру.....	123
<b>РОЗДІЛ 3 ПСИХОЛОГІЧНА ДОПОМОГА ЯК ЗАСІБ ПОДОЛАННЯ ПРОФЕСІЙНИХ КРИЗ ФАХІВЦІВ ПРАВНИЧИХ ПРОФЕСІЙ .....</b>	<b>142</b>
3.1 Психологічний зміст подолання криз професійного становлення особистості.....	142
3.2 Основні принципи та зміст психологічної допомоги працівникам правничих професій у подоланні професійної кризи .....	154
3.3 Аналіз ефективності програми психологічної допомоги «Подолання професійної кризи» .....	162
<b>ВИСНОВКИ .....</b>	<b>172</b>

<b>СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ .....</b>	<b>178</b>
<b>ДОДАТКИ.....</b>	<b>197</b>

**ПЕРЕЛІК УМОВНИХ ПОЗНАЧЕНЬ**

$p < 0,01$  – рівень статистичної значущості менше 0,01

$p < 0,05$  – рівень статистичної значущості менше 0,05

$n$  – розмір даної вибірки

$r$  – сила кореляційного зв'язку

ВМ – внутрішня мотивація

ЗМП – зовнішня негативна мотивація

ЗПМ – зовнішня позитивна мотивація

$M$  – середнє значення

SD – стандартне відхилення

## ВСТУП

**Обґрунтування вибору теми дослідження.** В умовах інтенсивного розвитку професійна інтелектуальна діяльність значно ускладнюється, що зумовлює збільшення об'ємів роботи, яка виконується, підвищення складності поставлених завдань і вимог до фахівців різних спеціальностей. Різні професії характеризуються певними особливостями, зокрема рівнем складності і стресогенності, які потенційно можуть спричинити професійну кризу особистості. Правнича сфера професійної діяльності має свою специфіку, яка характеризується складними умовами праці (ненормованому робочому дні, екстремальності, підвищеній небезпеці); психофізичним напруженням; інтенсивністю спілкування з різними верствами населення, значною кількістю конфліктогенів, високою суспільною відповідальністю за прийняті рішення та вчинені дії. Зазначена специфіка професійної діяльності правників може спричинити виникнення емоційного напруження, фізичного та психічного виснаження, професійних стресів тощо.

Незважаючи на наявні дослідження, присвячені особливостям професійної діяльності правників, не втрачає своєї актуальності вивчення специфіки професійної кризи представників правничих професій, її психологічних та соціальних аспектів. Особливого значення це набуває у зв'язку з необхідністю забезпечення успішності процесу реформування судової системи, правоохоронних органів, який триває сьогодні в Україні, а також з огляду на потребу розробки засобів попередження і подолання правниками професійних криз.

Слід відзначити, що криза в процесі професійного становлення особистості правника може виникати на різних його етапах, тобто як у фахівців, які тільки розпочинають свій професійний шлях, оскільки для них кардинально змінюється ситуація професійного розвитку, відбувається верифікація їх очікувань з реальною професійною діяльністю, так і в досвідчених правників. Проявами і наслідками професійної кризи можуть бути: втрата мотивації до роботи і подальшого професійного вдосконалення,

стресові стани, психосоматизація. Саме тому, враховуючи специфіку професійної діяльності працівників правничих професій та їх особистісні чинники, що виступають предикторами кризи професійного становлення, дослідження особливостей професійних криз правників є важливим завданням психологічної науки і практики, що й обумовлює актуальність, теоретичну важливість та практичну значущість дослідження представленої наукової теми.

**Стан наукової розробленості проблеми у вітчизняній та зарубіжній науці.** Теоретико-методологічну основу дослідження склали роботи таких учених як: О. Бондарчук, Ш. Бюлер, В. Виготський, І. Данилюк, А. Деркач, Л. Дика, О. Донченко, Е. Еріксон, Л. Карамушка, О. Кокун, О. Кудерміна, Ф. Парсонс, С. Максименко, О. Саннікова, Дж. Сьюпер, Т. Титаренко, Ю. Трофімов, Дж. Холланд, С. Яковенко та ін. Комплексні дослідження професійного становлення особистості здійснювалися вітчизняними і іноземними вченими (О. Кокун, Е. Рибалко, О. Реан, Е. Зеєр, О. Симанюк та ін.). У працях О. Бандурки, Н. Булатевич, Ж. Вірної, О. Землянської, Р. Каламаж, П. Макаренка, В. Медведева, К. Мілютіної, В. Осьодло, Д. Олександрова, І. Охрименка, Т. Яблонської розглядалися особливості професійного становлення фахівців різних професій, а також труднощі у професійній діяльності та особистісно-професійному розвитку фахівців, пов'язані з професійною кризою, деструкцією, емоційним вигоранням. Крім того, вченими досліджувалися такі проблеми: деформація особистості (В. Подвойський, Є. Руденський, Д. Трунов); професійна деформація (О. Деркач, А. Маркова, В. Медведєв); психосоціальна дезадаптація (С. Белічева); формування Я-концепції та копінг-стратегій у зв'язку з професійними кризами.

У сучасних психологічних дослідженнях аналізуються також проблеми психологічних труднощів у розвитку особистості при виконанні професійної діяльності, але у них вчені переважно зосереджують увагу на окремих категоріях працівників, зокрема багато уваги приділяється працівникам сфери

освіти (О. Бондарчук, Н. Волянчук, З. Кісарчук, С. Максименко, В. Панок, Т. Титаренко, Н. Чепелева), тоді як особливості професійного розвитку працівників правничих професій набагато рідше стають предметом уваги науковців. Що стосується іноземних досліджень, то в них, навпаки, цій категорії працівників приділяється значна увага, при цьому наголошується на високому рівні стресу працівників та його негативних фізичних і психологічних наслідках.

**Зв'язок роботи з науковими програмами, планами, темами.**

Дисертаційна робота виконана на кафедрі психології розвитку факультету психології Київського національного університету імені Тараса Шевченка в рамках фундаментальної теми: «Чинники розвитку толерантності особистості на різних етапах соціалізації» (РК 0120U100337), яка досліджувалася з 6 грудня 2019 року по 5 грудня 2022 року. Тему дисертаційного дослідження затверджено (протокол № 5 від 29 листопада 2018 року) й уточнено (протокол № 10 від 31 березня 2022 року) на засіданнях Вченої ради факультету психології Київського національного університету імені Тараса Шевченка.

**Метою дослідження** є теоретичне та емпіричне вивчення психологічних особливостей криз професійного становлення представників правничих професій та розроблення науково-прикладного інструментарію професійно-психологічної допомоги працівникам правничих професій у профілактиці та подоланні професійної кризи.

Для досягнення зазначеної мети дослідження необхідно виконати такі основні завдання:

– здійснити теоретико-методологічний аналіз підходів до вивчення професійних криз особистості, з'ясувати особливості прояву криз працівників правничих професій;

– визначити чинники, які зумовлюють виникнення криз на різних етапах професійного становлення правників, їх особливості та динаміку перебігу;

– емпірично дослідити специфіку професійних криз працівників правничих професій на різних етапах професійного становлення;

– розробити програму психологічної допомоги працівникам правничих професій з профілактики і подолання професійних криз та перевірити її ефективність.

**Об’єктом дослідження** є кризи професійного становлення особистості.

**Предметом** дослідження є психологічні особливості криз професійного становлення представників правничих професій.

**Гіпотези дослідження:** професійна криза правників знаходить прояв у наступних компонентах: когнітивному (негативних уявленнях про професію і себе як професіонала, високій суб’єктивній оцінці значущості професійної кризи), емоційному (емоційному напруженні, негативних переживаннях, проявах професійного вигорання), мотиваційному (зниженні мотивації професійної діяльності та розвитку, низькій задоволеності працею і життям), регулятивному (зміні кола спілкування, неконструктивних копінг-стратегіях); спеціалізована програма психологічного супроводу, яка побудована з урахуванням специфіки професійних криз правників на різних етапах професійного становлення, а також їх індивідуально-психологічних і гендерних особливостей, є дієвим інструментом психологічної допомоги правникам у подоланні професійних криз.

**Методи дослідження та методичний інструментарій.** Для досягнення мети, виконання поставлених завдань, у процесі роботи використовується комплекс теоретичних та взаємодоповнюючих емпіричних методів: теоретичний – аналіз наукової літератури (підрозділи 1.1–1.3, 3.1, 3.2); формально-логічний – порівняння, узагальнення, систематизація і класифікація отриманої в ході емпіричного дослідження інформації (підрозділи 2.2–2.4, 3.3); емпіричний: методи психологічної діагностики (підрозділи 2.2–2.4, 3.4), методи математичного і статистичного аналізу: лінійна кореляція Пірсона (для перевірки вираження міри взаємозв’язку між

психологічними характеристиками), критерій Вілкоксона (для визначення ефекту формувального впливу), критерій Мана-Уїтні (для порівняння вибірок), метод поперечних зрізів. Опрацювання результатів проводилося з використанням програм обробки статистичних матеріалів «SPSS 13.0», «SPSS 17.0» (підрозділи 2.2–3.5).

Проведений теоретичний аналіз дав змогу виокремити структурні компоненти професійної кризи правників, для вивчення яких були підібрані наступні психодіагностичні методики:

1) для вивчення особливостей *когнітивного компонента* професійної кризи правників – анкетування (авторська анкета, спрямована на вивчення особливостей професійного становлення і оцінку професійної кризи працівників правничих професій);

2) для вивчення особливостей *емоційного компонента* професійної кризи правників – опитувальник «Емоційне вигорання» В. Бойка; опитувальник «Індекс задоволеності життям» Б. Ньюгартена (адаптація Н. Паніної); опитувальник «Інтегральний показник задоволеністю працею» (М. Фетіскін, В. Козлов); анкетування (авторська анкета);

3) для вивчення особливостей *мотиваційного компонента* професійної кризи правників – опитувальник «Індекс задоволеності життям» Б. Ньюгартена (адаптація Н. Паніної); опитувальник «Мотивація професійної діяльності» (методика К. Замфір у модифікації А. Реана); анкетування (авторська анкета);

4) для вивчення особливостей *регуляторного компонента* професійної кризи правників – анкетування (авторська анкета); опитувальник «Індекс задоволеності життям» Б. Ньюгартена (адаптація Н. Паніної); опитувальник копінг-стратегій Д. Амірхана (Coping Strategy Indicator, CSI); анкетування (авторська анкета).

**Емпірична база дослідження.** Дослідженням було охоплено 363 працівники правничих професій (здобувачів юридичної освіти другого освітнього рівня ЗВО, які крім навчання, активно працюють (особливо це

характерно для здобувачів освіти закладів освіти із специфічними умовами навчання, зокрема закладів освіти системи МВС України (поліцейських), які виконують правоохоронні функції) – 131 особа, працівники органів внутрішніх справ – 95 осіб, адвокати – 36 осіб, судові експерти – 42 особи, юристи – 51 особа, прокурори – 8 осіб) віком від 19 до 45 років.

На формульовальному етапі дослідженням було охоплено 32 правники, які склали експериментальну групу і взяли участь у розробленому тренінгу «Подолання професійних криз», після чого було проведено другий констатувальний зріз і подальше порівняння емпіричних даних, отриманих в експериментальній і контрольній групах.

**Наукова новизна** дослідження особливостей криз професійного становлення працівників правничих професій полягає у тому, що феномен професійної кризи правників розглянуто комплексно, з урахуванням специфіки сучасної правничої діяльності, а також взаємодії як зовнішніх, так і внутрішніх (особистісних) чинників професійної кризи представників правничих професій.

При цьому *вперше*:

- розроблено теоретичну модель професійної кризи правників, структурними компонентами якої визначено: когнітивний, емоційний, мотиваційний та регулятивний компоненти, а також охарактеризовано ці компоненти;

- запропоновано науково-прикладний інструментарій психологічної допомоги працівникам правничих професій як структурний компонент системи профілактики та подолання професійних криз;

*удосконалено*:

- теоретичні підходи до особливостей професійних криз становлення працівників правничих професій, з урахуванням їх впливу на професійний розвиток особистості та чинників, які зумовлюють їх виникнення;

- уявлення про особливості і змістову характеристику структурних компонентів професійних криз становлення правників;

– підходи та зміст профілактичних і психокорекційних програм, на основі чого розроблено програму психологічної допомоги правникам з профілактики і подолання професійної кризи;

*дістали подальшого розвитку:*

– теоретичні положення про особливості переживання професійної кризи правниками на етапах професійної адаптації, первинної і вторинної професіоналізації та охарактеризовано динаміку їх протікання на цих етапах;

– розкриття гендерних відмінностей професійної правничої діяльності і їх вплив на динаміку професійних криз правників;

– наукові уявлення про ресурси особистості, її стійкості до стресу та вироблення продуктивних копінг-стратегій для подолання професійної кризи.

**Практичне значення одержаних результатів** полягає в тому, що результати дисертаційного дослідження можуть використовуватися для вдосконалення психологічної допомоги правникам, які переживають професійну кризу, з урахуванням етапу їх професійного розвитку, вікових, гендерних та особистісних особливостей, а також з метою оптимізації професійного середовища, що сприятиме запобіганню кризових явищ у процесі професійної діяльності працівників правничих професій.

*Результати дисертаційного дослідження були впроваджені у науково-дослідну діяльність Науково-дослідного інституту публічного права (Акт упровадження від 30 листопада 2022 р.), а також в освітній процес при підготовці навчально-методичних комплексів та викладанні курсів: «Професійно-психологічна підготовка поліцейського», «Психологія управління», «Юридична психологія», «Стресостійкість» (Акт упровадження Донецького державного університету внутрішніх справ від 21 листопада 2022 р.).*

**Особистий внесок здобувача.** Усі теоретичні та практичні результати, що виносяться на захист, одержані автором самостійно. У науковій статті, опублікованій у науковому виданні іншої держави у

співавторстві, особистий внесок здобувача полягає у теоретико-методологічному обґрунтуванні проблеми професійних криз, підготовці емпірико-діагностичного інструментарію, в аналізі результатів виконаного дослідження. Співавтор Т. М. Яблонська виокремила особливості криз у правників, внесла правки у теоретичну частину та опис методології дослідження. Особистий внесок здобувача становить 60 %, а саме 0,56 авторських аркушів.

**Апробація результатів дослідження.** Результати дисертаційного дослідження представлено автором на міжнародних та всеукраїнських науково-практичних конференціях: VI, VII та VIII міжнародних науково-практичних конференціях «Соціалізація та ресоціалізація особистості в умовах сучасного суспільства» (м. Київ, 2018, 2020, 2022 рр.); V Міжнародній науково-практичній конференції «Особистість у кризових умовах та критичних ситуаціях життя» (м. Суми, 2019 р.); II Всеукраїнській науково-практичній конференції «Психологічні засади забезпечення службової діяльності працівників правоохоронних органів» (м. Кривий Ріг, 2019 р.); V, IX та X міжнародних науково-практичних конференціях «Public health – social, educational and psychological dimensions» (Lublin, Poland, 2019, 2021, 2022); Міжнародній науково-практичній конференції «Соціально-психологічні проблеми суспільства» (м. Київ, 2020 р.); Міжнародній науково-практичній конференції «Сучасні стратегії гендерної освіти в умовах євроінтеграції» (м. Тернопіль, 2020 р.); XXII Міжнародній конференції молодих науковців (м. Київ, 2021 р.); VIII Міжнародній конференції «Blízej Emocji» (Lublin, Poland, 2021).

**Публікації.** Основні результати дослідження висвітлено у 14 наукових працях, а саме: 4 статтях у фахових виданнях із психологічних наук, затверджених МОН України, 1 – у науковому виданні іншої держави, 9 тезах доповідей у збірниках матеріалів наукових конференцій.

**Структура та обсяг дисертації.** Дисертаційне дослідження складається з анотації, вступу, трьох розділів, висновків до розділів, загальних висновків,

списку використаних джерел та додатків. Загальний обсяг дисертації становить 322 сторінки, з них основного тексту – 155 сторінок. Робота містить 16 таблиць та 8 рисунків. Список використаних джерел налічує 183 найменування, з яких 82 – іноземні, та займає 19 сторінок. Додатки (18) розміщено на 127 сторінках.

# РОЗДІЛ 1

## ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГІЧНІ ЗАСАДИ ДОСЛІДЖЕННЯ КРИЗ ПРОФЕСІЙНОГО СТАНОВЛЕННЯ ПРЕДСТАВНИКІВ ПРАВНИЧИХ ПРОФЕСІЙ

### **1.1 Кризи у процесі професійного становлення особистості, їх види та етапи**

Професійна діяльність є важливою складовою людського життя, оскільки саме у її процесі відбувається формування особистості як професіонала, її ставлення до світу, соціуму, до самої себе. Професійна діяльність як основна форма активності особистості формує можливості для задоволення всієї гами її потреб, розкриття здібностей, досягнення певного соціального статусу, відчуття власної значущості.

Професійне становлення особистості – це процес, який триває практично впродовж усього життя людини, починаючись з моменту свідомого вибору професії і закінчуючись лише з припиненням трудової діяльності. Професійна діяльність є одним із векторів розвитку особистості, особливою формою соціалізації та індивідуалізації людини. Вона впливає на особистість, і цей вплив може бути як позитивним, так і негативним. Тому етапи професійної діяльності людини, пов'язані з її віковими особливостями, досить активно вивчалися вітчизняними і зарубіжними вченими-психологами.

Правнича професія – це професія, що передбачає діяльність із застосування права. Ознаками правничої професії є її самоврядність, професійна незалежність та професійна відповідальність. Окремі види правничої діяльності в силу їх соціальної значущості, регулюються державою. Мова насамперед іде про діяльність на посадах, доступ до яких безпосередньо передбачений розділом VIII «Правосуддя» Конституції України, зокрема діяльність на посадах судді, прокурора та адвоката [1]. Крім того, впродовж останніх років сфера правової діяльності в Україні перебуває в процесі

реформування, що також є істотним стрес-фактором для спеціалістів, оскільки зумовлює їх ціннісно-сміслову невизначеність, ускладнює пошук шляхів самореалізації в обраній професії [2].

Сучасні дослідники підкреслюють, що труднощі професійного становлення можуть відчувати як молоді спеціалісти, котрі тільки розпочинають свій професійний шлях, так і досвідчені фахівці, адже сьогодні юристи є представниками професійної сфери з високою конкуренцією [2]. Дані досліджень свідчать про те, що досить часто фахівці-правники гостро переживають професійні кризи внаслідок інтенсивних змін, втрати орієнтирів, браку кваліфікованої психологічної допомоги у процесі професійного розвитку [3]. На думку науковців, криза є необхідним моментом самодетермінації розвитку особистості, перериванням поступовості, переходом до нової якості життя [6]. Кризу можна охарактеризувати як стан, коли людина зіштовхується зі складною життєвою ситуацією, що підіймає питання її життєвих цінностей, ідеалів та мети. Ця ситуація може призвести до зміни звичних уявлень про життя, змушуючи переглянути свої погляди на майбутнє та заново зорієнтуватися навколишньому світі[5]. Відзначимо, що в контексті професійної кризи важливо розглядати і поняття професійного стресу, оскільки вважається, що значний психологічний стрес негативно впливає не тільки на здатність правників ефективно виконувати свої обов'язки, але й на особисту та міжособистісну сферу життя [6].

Під час виконання професійної діяльності, яка має місце в певних суспільно-історичних умовах, виникає можливість формування та вдосконалення важливих професійних якостей, знань, навичок та умінь фахівця. При цьому відбувається становлення професійної свідомості й самосвідомості особистості. З одного боку, особливості професіонала здійснюють істотний вплив на процес і результат його діяльності, з іншого боку, саме формування людини-професіонала відбувається у ході професійної діяльності і під її впливом [7, с.20].

Розробка концепцій професійного розвитку в зарубіжній психології здебільшого здійснюється в рамках напрямку «psychology of career» (психологія кар'єри) або «career development» (кар'єрний розвиток). Зокрема, в США виокремлюють п'ять основних напрямків у рамках яких ведуться дослідження професійного розвитку особистості [8]: 1) теорія професійної адаптації ТВА (Р. Девис, Л. Лофквіст [9; 10]); 2) теорія особистості в професійному середовищі або теорія професійного вибору (Дж. Голланд [11]); 3) теорія професійного розвитку особистості, сформульована Д. Сьюпером [12], а пізніше М. Савікасом [13]; 4) теорія виключень та компромісів (Л. Готтфредсон [14]); 5) теорія соціально-когнітивної кар'єри. Водночас відповідно до іншого підходу, який розвивається в країнах континентальної Європи, наприклад у Франції, професії визначаються більш широко та переважно досліджується професійна ідентичність, професійний вибір, кар'єра, професійні компетенції особистості.

Крім того, на сучасному етапі виокремлюються кілька підходів щодо вивчення професійного розвитку особистості, що пов'язано з розвитком такого напрям як «професійна психологія», зокрема: психодинамічний напрям (З. Фрейд, У. Мозер, Е. Бордін); диференційно-діагностичний напрям (Ф. Парсон, Г. Мюнстенберг); теорія рішень (Ч. Рис, Х. Томе, Д. Тідеман); теорія розвитку (Е. Гінцберг, Е. Шпрангер, Д. Сьюпер); теорія соціального наочіння (Дж. Ротер); типологічний напрям (Л. Тайлер, Дж. Голланд, Д. Сьюпер, Е. Зеєр) та ін. Ці дослідження базуються на методології відомих психологічних підходів, вони використовують основні поняття, категорії, методи цих підходів у сфері психології професій. Розглянемо детальніше основні із зазначених вище теорій.

*Диференційно-діагностичний напрям* (концепція «якостей і чинників») (Ф. Парсонс). Його автор вважав, що ідеальна кар'єра базується на відповідності особистих рис, таких як навички, цінності, факторам роботи, таким як оплата праці та робоче середовище. Чим краще відповідають риси людини обраній професії, тим вище задоволеність та успіх людини [15, с. 39]. Такий підхід має

практичне значення, оскільки він використовується в психотехнічних прийомах тестування, що застосовуються в професійному відборі, але його недоліком є те, що психічні процеси і властивості розглядається статично, тобто без урахування факту їх змін у процесі онтогенезу особистості.

*Психодинамічний напрям* (З. Фрейд, У. Мозер, А. Маслоу) є протилежним стосовно диференційно-діагностичного напрямку. Його прихильники стверджують, що головна роль при виборі професії і в професійному житті в цілому належить різним формам потреб (від вітальних інстинктів до складних психодинамічних механізмів). Тобто основним фактором професійного становлення особистості є саме потреби, які потім перетворюються у професійну діяльність.

У *теорії рішень* важливим є положення про те, що сам професійний вибір виступає як система орієнтувань у різних професійних альтернативах. Наприклад, у теоріях Д. Тидемана та О. Хара стверджується, що внутрішнім змістом професійного розвитку є структура процесу рішення, на основі якого прогнозується цей розвиток, а також вказується на наявність певних періодів у кожній професійній ситуації. Основним у цій теорії є припущення, що людина несе відповідальність за власну поведінку, оскільки вона має здатність до вибору і живе у світі, який не є детермінованим [16, с. 5].

Представники *теорій розвитку* – Е. Шпрангер, Е. Гінцберг, Д. Сьюпер, Є. Клімов, В. Моргун та інші дослідники – розглядають процес розвитку професійного життя як певну послідовність періодів, як стадійний процес розвитку, виокремлюючи різні стадії професійного життя особистості. Д. Сьюпер, розробляючи періодизацію професійного розвитку в 1952 році, сформулював ряд таких положень своєї теорії: люди характеризуються певними здатностями, інтересами та властивостями особистості; на цій основі кожна людина підходить до ряду професій, а професія – до ряду індивідів; особливості розвитку визначаються соціально-економічним розвитком батьків, властивістю індивіда, його професійними можливостями [17, с. 153]. Тобто процес професійного розвитку обмежується, по-перше, визначенням

самим індивідом, до якого особистісного типу він відноситься, по-друге, пошуком професійної сфери, яка відповідає цьому типу, по-третє, вибором кваліфікаційного рівня професійної сфери, що обумовлюється розвитком інтелекту й самооцінки особистості.

*Типологічні теорії.* Один із відомих представників цих теорій Дж. Голланд вважав, що вибір і побудова кар'єри визначається типом особистості та рівнем його відповідності типу соціального оточення. Дослідник виокремив шість типів: реалістичний, дослідницький, артистичний соціальний, підприємницький, конвенційний. Для кожного типу особистості відповідне середовище забезпечує розвиток можливостей та їх задоволення; якщо ж існує невідповідність типу особистості певній професії, то виникатиме незадоволення та деструктивність [11, с. 57].

Автор *теорії соціального навчіння* Дж. Роттер стверджував, що когнітивні чинники сприяють формуванню реакції людини на вплив навколишнього середовища. Він вказував, що основним чинником, який визначає професійну діяльність особистості, є саме очікування щодо майбутнього. Дж. Роттер також зазначав, що пояснювати поведінку людини найбільш доречно з огляду на її очікування, тільки конкретні дії наблизять індивіда до досягнення обраної цілі [18, с. 23].

На певному етапі життєвого шляху професійна діяльність стає провідною діяльністю людини, тією сферою, в якій вона має можливість реалізувати особисті замисли та цілі. Професійна діяльність особистості залежить від багатьох факторів, що включають вікові, гендерні, а також різні зовнішні чинники, зокрема такі як колектив, розмір оплати й умови праці та інші. Розглядаючи професійні кризи, слід зупинитися детальніше на аналізі процесу професійного становлення особистості та його співвідношенні з іншими поняттями, що використовуються у дослідженнях цього напрямку.

В сучасних психологічних дослідженнях професійного шляху особистості вживаються різні поняття: професійне становлення, професійний розвиток, професіогенез, що часто використовуються як синоніми, хоча вони

мають і свої особливості. Зокрема *професіогенез* розглядається як цілісний безперервний процес становлення особистості фахівця, який починається з моменту вибору і прийняття майбутньої професії і закінчується, коли людина припиняє активну трудову діяльність [19, с. 28].

Поняття «*професійний розвиток*» і «*професійне становлення*» використовуються у психологічних дослідженнях, при цьому співвідношення між ними не має однозначного трактування. Зазначені поняття виступають центральними категоріями, які відображають професійну сферу особистості. Наприклад, Н. Волянчук розглядає професійне становлення як динамічний багаторівневий процес формування комплексу професійно важливих якостей, а дії спеціаліста – як відтворення отриманих умінь та засобів виконання діяльності в певних ситуаціях. Тобто дослідниця тлумачить поняття «становлення» переважно як результат генезису і формування [20, с. 25-28]. Професійне становлення – це не однокомпонентний процес, а складне багатовимірне явище. Відповідно, професійне становлення фахівця також опосередковується його віком і може ще розглядатися як професійно-віковий розвиток. Це значить, що в різні вікові періоди під впливом фізіологічних та психологічних змін з'являються певні типові особистісні новоутворення, які виявляються у професії, наприклад, у зрілості мотивації щодо досягнення кар'єрних вершин [21, с. 29].

Ф. Парсонс – автор теорії рис та факторів – був основоположником науково-психологічного підходу до проблеми професійного становлення особистості та одним з основоположників профорієнтації. Він, зокрема, зазначав, що кожній професії відповідає певний набір психологічних і фізіологічних якостей і людина буде краще за все виконувати роботу саме в тій сфері діяльності, якій найбільше відповідають її особистісні риси. Вчений вважав, що ці якості та таланти можна виміряти та чітко визначити, яка професія людині підходить, а яка ні [22, с. 37].

Низка авторів розглядають процеси професійного розвитку і професійного становлення як взаємопов'язані, вважаючи дещо ширшим

поняття професійного становлення. Так, через призму внутрішніх суперечностей трактує професійне становлення особистості С. Максименко, пояснюючи цей процес через прийняття індивідом на себе певної професійної ролі, що дає поштовх освоєнню функціонального змісту майбутньої професійної діяльності [23, с. 45].

Отже, професійне становлення є складним і динамічним процесом, від характеру якого залежить ефективність діяльності особистості; це певний процес розвитку особистості.

Під професійним становленням фахівця мається на увазі поступова зміна його особистості внаслідок впливу соціальних факторів, професійної діяльності та власної діяльності, яка спрямована на самовдосконалення та самореалізацію. Цей процес передбачає потребу у розвитку та саморозвитку, забезпечення можливостей для цього, а також необхідність професійного самозбереження [24]. Професійне становлення не обмежується лише формуванням професійної спрямованості та компетентності, але також включає формування соціально значущих і важливих якостей, їх інтеграцію та готовність до постійного професійного розвитку. Для досягнення цієї мети, важливо знайти оптимальні способи забезпечення якісного та творчого виконання діяльності, враховуючи індивідуально-психологічні особливості людини [24].

Таким чином, як вважають науковці, «професійне становлення як психологічна категорія відображає процес саморозвитку людини впродовж життя, у межах якого відбувається становлення специфічних видів суб'єктної активності особистості на основі розвитку і структурування сукупності професійно орієнтованих її характеристик, що забезпечують реалізацію функцій пізнання, спілкування та регуляції в конкретних видах діяльності й на етапах професійного шляху» [25, с.5]. У цьому контексті Т. Титаренко зазначає: «Здатність особистості робити життєві, зокрема, професійні вибори передбачає наявність у психіці певної структури, на підґрунті якої ці вибори робляться» [26, с. 5]. Тобто й успішність професійного становлення буде від цього також залежати.

У процесі професійного становлення відбувається поетапне формування професійно важливих якостей, необхідних для майбутньої професійної діяльності. Процес професійного становлення особистості можна охарактеризувати як продуктивний період розвитку у ході засвоєння професійної діяльності. Як підкреслюють дослідники, в ньому можна виокремити певні стадії; саме послідовне їх проходження і буде забезпечувати набуття професіоналізму фахівця. Важливо, що цей процес динамічний, а стабільні етапи можуть чергуватися з кризовими [27 с. 14].

Професійне становлення особистості, що охоплює весь період від початку формування професійних намірів до моменту завершення професійного життя, було об'єктом дослідження багатьох вчених, зокрема таких, як Л. Карамушка [28], Д. Олександров [29], Л. Савікас [13], Д. Сьюпер [12], Дж. Голанд [11], С. Максименко [23], О. Бондаренко [30], Т. Титаренко [26], О. Кокун [19], Є. Климов [31], Е. Зеєр [24] та інші. Вони вважали особистість головним фактором прогресивних якісних змін психіки. При цьому у психологічних дослідженнях професійний розвиток особистості розглядається також як складний процес, що має циклічний характер, в ході якого особа не тільки вдосконалює свої знання, вміння та навички, розвиває професійні здібності, але й може зазнавати негативного впливу професійної діяльності, що призводить до появи професійних деформацій, зниження продуктивності, негативного впливу на особисте життя.

У своєму дослідженні ми, слідом за О. Кокуном, розглядаємо поняття *професійного становлення* в ширшому сенсі у порівнянні з поняттям *«професійний розвиток»*, оскільки останнє можна вважати за основний, але не єдиний компонент професійного становлення фахівця [19].

Істотним для нашого дослідження є розуміння умов і чинників професійного становлення особистості, щодо визначення яких у підходах зарубіжних і вітчизняних дослідників існують певні відмінності. Так, зарубіжні науковці часто акцентують увагу саме на успішності діяльності в кар'єрному плані та вважають це необхідною складовою. У працях вітчизняних вчених

професійне становлення розглядається у тісному взаємозв'язку з особистісним розвитком, на чому акцентують увагу Ж. Вірна [32], Р. Каламаж [33], Н. Немцева [34], Я. Радзивидло [35] та інші.

Дослідники виокремлюють наступні *особистісні складові* професійного становлення: спрямованість особистості (система мотивів, ціннісних орієнтацій, професійної позиції та соціально-професійного статусу); професійну компетентність (сукупність знань, умінь та способів виконання діяльності); професійно важливі якості (психологічні якості, що визначають продуктивність діяльності) та професійно значущі психофізіологічні властивості (зорово-рухова координація, нейротизм, екстраверсія, реактивність тощо) [19, с. 20-21].

У сучасній психологічній науці існують різні моделі професійного становлення як безперервного, динамічного, складного процесу, індивідуального для кожної особистості. В різноманітних теоріях професійного становлення розглядають особистість або як суб'єкт, творець своєї кар'єри, або, навпаки, як її об'єкт. Відповідно до однієї з відомих концепцій професійного становлення, авторство якої належить Є. Клімову, його етапи співвідносяться з періодами психічного розвитку. У даній концепції професійного становлення особистості виокремлено наступні етапи: оптацію, професійну освіту і підготовку, професійну адаптацію, первинну і вторинну професіоналізацію, майстерність [33, с. 76].

Сучасна українська дослідниця О. Цільмак, детально вивчаючи питання професійного становлення, виокремлює такі його етапи:

«1) етап професійної адаптації (актуалізація професійного простору, включення у сферу професійних відносин, засвоєння нових соціально значущих ролей та функцій, утвердження в колективі, формування професійно-особистісної мотивації);

2) етап набуття емпіричного досвіду, що реалізовується шляхом акумулювання досвіду виділення себе із соціального та професійного середовища, актуалізації власних професійних здібностей, якостей та

можливостей, поведінкових моделей, ціннісних установок, формування професійно значущих компетентностей і компетенцій;

3) етап формування та вдосконалення професійної майстерності;

4) етап творчого самовираження та самореалізації (активна творча реалізація завдань проекту власного професійного розвитку, поширення власного досвіду, наставництво);

5) етап акмепрофесіоналізму (творча професійна діяльність)» [36, с. 50].

Зарубіжний дослідник Д. Сьюпер також виокремлює 5 етапів професійного становлення, наголошуючи на тому, що професійне становлення та розвиток тривають впродовж всього життя людини. До зазначених етапів, виокремлюючи навіть їх вікові рамки, він відносить наступні:

1) етап зростання (0-14 років). У цей час формується самоконцепція особистості та її ставлення до професії й роботи взагалі;

2) етап дослідження (15-24 роки). Людина в цей період вже робить орієнтовні вибори в професії, починає розвивати певні професійні навички;

3) етап становлення (25-44 роки). Людина починає удосконалювати свої професійні вміння та навички;

4) етап зберігання, підтримки (45-64 роки). Індивід у цей час ще більше покращується та удосконалюється в професійні сфері.

5) останній етап – це етап, коли людина готується до виходу на пенсію, а її професійні навички знижуються.

Пізніше вчений удосконалив свою концепцію професійного становлення і вже не прив'язувався саме до хронологічного віку, акцентуючи увагу на змісті та завданні кожного етапу, а потім взагалі розробив іншу модель професійного розвитку [37, с. 10]

На думку В. Осюдло, який вивчав професійне становлення офіцера, цей процес передбачає проходження шести етапів: допризовної підготовки; оптації; професійного навчання; оволодіння професійною діяльністю (первинної і вторинної професіоналізації); майстерності; звільнення та соціальної переадаптації [38]. Особливо важливими, на думку вченого, є

первинна професіоналізація (22-30 років), вторинна професіоналізація (до 45 років) і стадія майстерності (до 55 років).

*Криза* є супутнім феноменом професійного становлення, оскільки найчастіше вона виникає саме при переході від однієї стадії цього процесу до іншої; криза може слугувати поштовхом до змін або покращень у професійному житті особистості, але також вона може призводити і до особистісного зламу фахівця, розчарування у професії або у самому собі, іноді навіть до кардинальної зміни вектора професійного життя. Відповідно до сучасного розуміння «криза у перекладі з грецької – рішення, поворотний пункт, вихід, це тривалий глибинний конфлікт з приводу життя в цілому, його смислу» [39, с.156]. Криза може стимулювати до особистісного та професійного розвитку особистості – у випадку продуктивного сценарію. Але при деструктивному сценарії розвитку криза може призвести до негативних явищ у професійному житті, наприклад, виходу з професії, професійних деформацій, особистісних криз тощо.

І хоча поняття кризи досить часто використовують у різних соціальних науках, проте саме через надто широке використання цей термін не має єдиного точного трактування. Спочатку він взагалі більше вживався у сфері медицини і означав переломний момент для покращення або погіршення стану при гострому захворюванні чи лихоманці [40].

Згідно психологічного підходу, кризи визначаються як особливі та тривалі етапи особистісного розвитку, під час яких відбуваються вагомі психологічні трансформації [41]. У роботах Е. Еріксона криза розглядається як поворотний пункт, момент рішення, вибір між прогресом і регресом, інтеграцією і затримкою [42, с. 54]. За визначенням Дж. Каплана, криза є наслідком того, що людина стикається з певними перешкодами у своїх життєвих цілях, які, на її думку, вона не зможе подолати своєю звичною поведінкою [43, с. 25]. Криза відображає стан, у якому індивід не може задовольнити свої внутрішні потреби (мотивації та прагнення) унаслідок зовнішніх обставин, навіть з урахуванням попереднього життєвого досвіду. Часто криза є поворотним моментом в житті людини; вона

може мати не лише деструктивний характер, але й відігравати важливу конструктивну роль для подальшого майбутнього. Цікавою видається думка Т. Титаренко, яка розглядає кризу як процес, обумовлений не віком, а психологічною перебудовою особистості, як можливість зрозуміти свій життєвий задум, спосіб детермінації подальшого розвитку, побудови траєкторії саморозвитку та зростання [4, с. 80].

Е. Еріксон використовував поняття «криза» в іншому сенсі порівняно з тим підходом, що був поширений у психології. Позитивна оцінка сутності кризи є характерною рисою його підходу. Для Еріксона кризи – це завдання розвитку, які необхідно розв'язати у процесі становлення і розвитку особистості. Поділяючи таке розуміння, сучасні дослідники стверджують, що помилково розглядати термін «криза» в тій же семантичній сфері, що й, наприклад, катастрофа, трагедія та лихо. Критичні ситуації слід трактувати як необхідні переломні моменти розвитку людини [44, с. 189]. Таку ж думку висловлював і Л. Виготський, характеризуючи кризи як такі періоди, в яких зосереджені різкі радикальні зрушення та зміни, що є необхідними для розвитку особистості [45, с. 2].

Кризу можуть викликати не лише негативні, але й позитивні події чи ситуації. Деякі автори зазначають, що справжню причину кризи встановити досить складно. В людини з'являється відчуття внутрішньої зміни, тому сьогодні вона вже не може жити так, як жила учора. Як вважає Т. Титаренко, криза, якщо її розглядати з позиції нормативного явища психічного життя людини, представляє перехід від одного вікового етапу до іншого, або перехід від однієї соціальної ситуації розвитку до іншої. Такі кризи мають тимчасовий, переважно непатологічний характер і можуть супроводжуватися станом напруженості, тривоги або депресивними симптомами [5].

Сутність будь-якої кризи Л. Виготський вбачав у кризі перебудову потреб та спонукань, переоцінку цінностей, що керують поведінкою особистості. Крім того, науковець акцентував увагу на необхідності критичних, кризових етапів у процесі розвитку особистості. З цієї точки зору,

криза може бути розглянута як основний механізм розвитку особистості [46].

Зарубіжні дослідники, такі як Дж. Каплан, виокремлюють п'ять основних особливостей кризи: 1) стресова подія створює проблему, яка не вирішується в найближчому майбутньому; 2) проблема забирає ресурси особистості чи сім'ї, оскільки це виходить за межі їх традиційних методів вирішення проблем; 3) ситуація розглядається як загроза життєвим цілям особистості чи родини; 4) існує узагальнена фізична напруга, яка є симптоматикою тривоги; це напруження досягає свого піку, а потім падає; 5) кризова ситуація пробуджує невирішені ключові проблеми з близького і віддаленого минулого [47].

Криза дає можливість оцінити, наскільки людина готова до змін, наскільки вона залежить від зовнішніх обставин. Іншими словами, те, яким чином людина здатна впоратися з кризою, говорить про її зрілість як особистості.

У психологічних дослідженнях виокремлюють різні види криз. На сьогодні сформувалась досить стала їх класифікація залежно від ракурсу їх розгляду дослідниками (вікові кризи; кризи психічного розвитку; кризи невротичного характеру; професійні кризи; критично-сміслові кризи; життєві кризи, нормативні та ненормативні кризи тощо).

Так, наприклад, описуючи життєві нормативні кризи, Л. Виготський її момент виникнення може бути складно визначити; кризові переживання можуть бути хворобливими та болісними у внутрішньому плані, і зовнішні умови можуть відображати прихований характер протікання кризи, проте запуск механізму кризи залежить від внутрішньої логіки процесу розвитку; криза може мати негативний характер розвитку з переважанням процесів відмирання та згортання, однак в той же час вона може сприяти зародженню нових якісних рис у особистості [46]. Розглядаючи вікові кризи особистості, вчений ідентифікував три фази кризи: передкризову, кризову та післякризову. За його дослідженнями, на передкризовій стадії виникає загострення конфлікту між суб'єктивними та об'єктивними складовими соціальної ситуації розвитку, а на критичній фазі цей конфлікт може проявлятися у поведінці та діяльності людини; у посткритичній він

розв'язується шляхом утворення нової соціальної ситуації розвитку [46].

Також науковці розрізняють три ступені кризи, які впливають на особистість, а саме: поверхнева, поглиблена, глибинна. Важливо, як стверджують вчені, вчасно виявляти виникнення саме життєвої кризи особистості [52]. Крім того, розрізняють такі типи криз – психологічні, що пов'язані з особистісними змінами, та кризи, які виникають під впливом зовнішніх чинників, таких як переїзди, війни, революції та катастрофи тощо [53].

В. Заїка розглядає суб'єктивну модель кризи як сукупність таких рівнів: «1) сенситивного, заснованого на відчуттях людини; 2) емоційного, пов'язаного з різними видами реагування на окремі симптоми кризи, на кризовий стан у цілому і його наслідки; 3) інтелектуального, який є результатом тлумачення власного стану, роздумів про його причини і можливі наслідки; 4) мотиваційного, пов'язаного з певним ставленням до свого кризового стану, зі зміною поведінки і способу життя в умовах кризи й актуалізацією діяльності щодо подолання кризового стану» [54, с. 72].

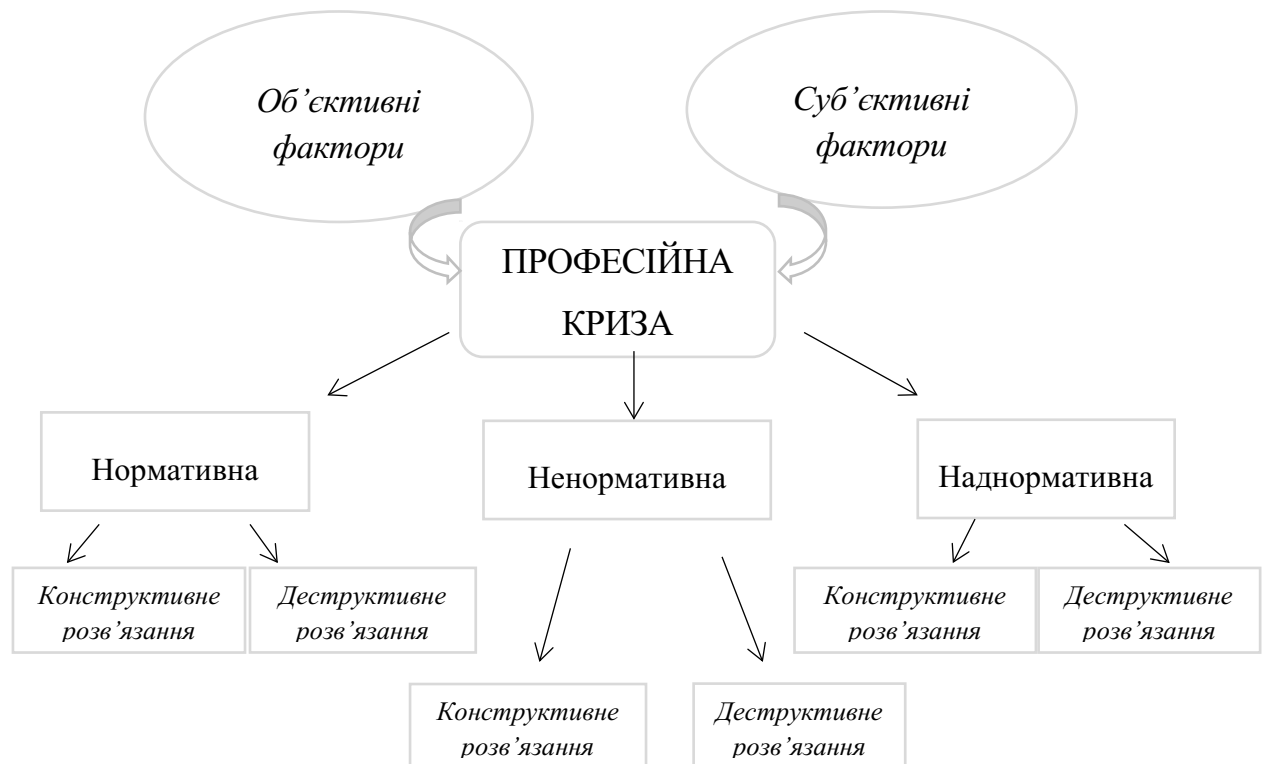
Що стосується професійних криз, то вони утворюють собою особливу групу криз, які можуть виникати на різних етапах професійного життя індивіда. Відзначимо, що дослідники розуміють під кризами професійного становлення «нетривалі періоди (до року) кардинальної перебудови професійної свідомості, діяльності і поведінки особистості, зміни вектора її професійного розвитку. Ці кризи призводять до переорієнтації на нові цілі, корекції та ревізії соціально-професійної позиції, готують ґрунт до зміни способів виконання діяльності, ведуть до зміни взаєностосунків з навколишніми людьми, а в окремих випадках – до зміни професії» [48]. Криза професійного становлення особистості детермінується процесом адаптації та дезадаптації. Професійна адаптація (дезадаптація) завжди супроводжується установами нових ролей, установок, зміною поведінкових реакцій [49].

У професійній діяльності особистості можна виокремити різні види криз професійного становлення. Наприклад, за критерієм характеру їх протікання можна виділити: 1) нормативні; 2) ненормативні; 3) наднормативні кризи.

*Нормативні кризи психічного розвитку та професійного становлення.* Подібно до того, як вікові кризи вважають нормативними явищами, необхідними для нормального психологічного розвитку людини, нормативні кризи професійного розвитку виникають в процесі переходу від одного етапу до іншого в процесі професійного росту особистості і є природними і очікуваними етапами в професійному житті (наприклад, кризи вибору професії, професійного росту, професійної кар'єри тощо) [41].

*Ненормативні (необов'язкові) кризи психічного розвитку та професійного становлення* – це життєві кризи (втрата працездатності, розлучення, міграція, втрата свободи тощо), які зазвичай руйнують лінію професійного розвитку особистості [48].

*Наднормативні кризи психічного розвитку та професійного становлення* відбуваються внаслідок вияву сильних емоційно-вольових зусиль особистості: самостійного припинення навчання, інноваційної ініціативи, зміни професії, добровільного прийняття на себе відповідальності тощо (див. рис. 1.1).



**Рис. 1.1. Види професійних криз особистості.**

Таким чином, залежно від стадії процесу професійного становлення особа може переживати нормативні кризи професійного розвитку. Це відбувається тоді, коли завершується певний етап професійного розвитку та людина переходить на новий; зазначене розцінюється як нормальний етап професіоналізації особистості. При цьому необхідно відзначити, що, описуючи різні нормативні кризи, деякі вчені схиляються до думки, що найскладнішим етапом професійного становлення є ранній період і відповідна професійна криза, оскільки саме в цей період відбувається процес формування фахівця [51].

Вчені виокремлюють наступні етапи професійного становлення і відповідні нормативні професійні кризи особистості:

- оптація як формування професійного наміру – криза учбово-професійної орієнтації;
- професійне навчання – криза ревізії та корекції професійного вибору;
- професійна адаптація – криза професійних експектацій;
- первинна професіоналізація – криза професійного росту;
- подальший професійний розвиток та вторинна професіоналізація – криза професійної кар'єри;
- майстерність – криза соціально-професійної самоактуалізації;
- вихід із професійного життя – криза втрати професії [48].

При цьому на перших стадіях професійного становлення суттєве значення мають об'єктивні фактори: зміна провідної діяльності, зміна соціальної ситуації; на наступних стадіях дедалі більшу роль відіграють суб'єктивні фактори: зміна Я-концепції, зростання рівня домагань та самооцінки, потреба в самоздійсненні [48]. У процесі життя може відбутися переоцінка свого професійного вибору та своїх майбутніх перспектив, а це може призвести до того, що особа кардинально змінить свій професійний напрям.

У дослідженнях психологічних, зокрема професійних криз, вітчизняними та іноземними науковцями виокремлюються наступні підходи:

- фрустраційний, у межах якого криза співвідноситься зі станом фрустрації і незадоволеністю людини собою і власними взаєминами з оточуючими;
- трансформаційний (особистісно орієнтований), у межах якого ситуація стресу супроводжується переглядом уявлень про себе та світ і особистісною перебудовою, що має як позитивний, так і негативний характер;
- трансцендентний (життєво орієнтований), де криза виступає поворотним пунктом, точкою зміни в розвитку особистості та життя людини [55].

Професійна криза має свої прояви, серед яких виокремлюють: усвідомлення власної неповноцінності на побутовому та професійному рівнях, різке зниження самооцінки, втрату перспектив професійного зростання, нездатність до самореалізації у професії [24].

Як і вікові кризи, кризи професійного становлення особистості мають такі ж фази, тобто передкритичну, власне критичну та післякритичну. На основі ідей Л. Виготського було проаналізовано саме кризи професійного життя особистості, зокрема їх динаміку і структуру, і виокремлено:

- передкритичну фазу, яка характеризується недостатньо чітким усвідомленням проблем, що проявляються в психологічному дискомфорті на роботі, в роздратованості, незадоволеності роботою, колективом або заробітною платою;
- критичну фазу, коли вже існує усвідомлена незадоволеність працівника; людина починає шукати варіанти зміни ситуації, психічна напруга лише зростає і вже можна говорити, що виникає конфлікт. На даній фазі також існують наступні типи конфліктів професійного становлення: а) мотиваційний – людина втрачає інтерес до навчання або праці, не бачить перспектив свого подальшого професійного зростання, відбувається дезінтеграція професійних установок; б) когнітивно-діяльнісний – незадоволеність змістом та способами здійснення навчально-професійної та професійної діяльності; в) поведінковий – обумовлений протиріччями в міжособистісних відносинах у колективі,

незадоволеністю своїм становищем, професійним статусом або рівнем заробітної плати. Конфлікт супроводжується рефлексією, ревізією ситуації, аналізом своїх можливостей і здібностей. Розв'язання конфлікту приводить до посткритичної фази;

– посткритичну фазу – людина обирає різні способи розв'язання наявної кризи: конструктивний, професійно-нейтральний, деструктивний [59].

I. Бринза в своєму дослідженні виокремлює наступні етапи професійної кризи: 1) початковий етап; 2) період накопичення напруги; 3) критичний період (період «гострих переживань»); період виходу (прийняття рішення); 5) період стабілізації [60].

Таким чином, на підставі проведеного аналізу психологічних досліджень можна констатувати, що на кожному етапі професійної діяльності особистості кризи можуть відрізнятися як змістом, так і своєю динамікою. Наприклад, на конкретному етапі свого розвитку людина виконує певну професійну діяльність і якщо її щось перестає задовольняти у цій діяльності, в неї змінюється ставлення до професійної діяльності, можуть виникати нові цілі, мотиви. Тоді особа змінює свою професійну діяльність, наприклад, самовдосконалюється, піднімається на новий рівень професіоналізації тощо; починається новий етап професійного розвитку особистості. Кожна криза може характеризуватися особливостями професійної ситуації розвитку, способів виконання діяльності та широким спектром можливих сценаріїв розвитку кар'єрного шляху. Але потрібно розуміти, що нерозв'язані професійні кризи можуть виступати факторами, які будуть ускладнювати як розвиток, так і самоактуалізацію особистості.

Отже, професійне становлення особистості є досить складним та багатокомпонентним процесом, таким, що містить в собі нормативні професійні кризи, які свідчать про якісну перебудову психіки людини, її перехід на вищий рівень розвитку, що пов'язано зі змінами в професійній свідомості особистості, в її уявленні про себе як професіонала. Можна також стверджувати, що професійний розвиток особистості тісно пов'язаний з

онтогенетичною лінією розвитку, а професійна криза, насамперед нормативна, – це перехід від однієї стадії професійного розвитку до іншої, що, як правило, пов'язаний з негативними переживаннями і водночас з новими можливостями професійної самореалізації особистості.

## **1.2 Психологічні чинники професійних криз особистості**

У більшості випадків психологічна криза є результатом процесу, що відбувався тривалий час або виникає від одночасної дії декількох чинників. «До власне психологічних належать, перш за все, кризи розвитку або онтогенетичні кризи, які є природним моментом самого процесу психічного розвитку. Їх сутність обумовлена з якісним переходом людини на новий етап, зумовлений, у тому числі, й суто фізіологічними змінами в організмі, де відкривається нова картина світу, нові смисли та стосунки з людьми, переглядається багато цінностей» [53, с. 9].

У цьому контексті відома українська дослідниця Т. Титаренко зазначає: «Переживання людиною кризи тісно пов'язане зі ступенем усвідомлення кризового стану. Деякі люди мають змогу відверто зізнатися собі в гострих проблемах, які нагромадились, у погіршенні працездатності, появі соматичних симптомів, ускладненнях у спілкуванні, тривожності, дратівливості тощо. Інші, не помічаючи наближення чи навіть розгортання кризової ситуації, намагаються сховатися від необхідності усвідомлення скрутних життєвих обставин і воліють захворіти або вдатися до вживання алкоголю, щоб уникнути вирішення актуальних проблем» [55, с. 44].

Як вважають дослідники, криза – це момент у житті особистості, в якому відомі та ефективні способи функціонування не діють. Людина в кризі не знає, як діяти і часто вживає заходів інтуїтивно або під впливом певних подразників [58, с.136].

Тобто чим більше людина усвідомлює те, що з нею відбувається, тим більше можливостей вона буде мати для подолання кризового періоду свого

життя. Таким чином причинами, що спричиняють професійну кризу, можуть стати і професійна невизначеність, і конфлікти на роботі, й інші чинники, в результаті дії яких різко змінюється ставлення людини до самої себе і до своєї професійної діяльності.

Дослідники процесу професіоналізації особистості підкреслюють, що кризи можуть виникати неодноразово протягом життя, а тому одним з чинників, що призводять до кризи професійного розвитку особистості, є вікові психофізіологічні зміни, такі як погіршення здоров'я, зменшення працездатності, ослаблення психічних процесів, професійна втома, інтелектуальна безпорадність, синдром «емоційного вигорання» та інші.

Деякі науковці навіть виокремлюють певні домінуючі риси осіб, які переживають кризу, а саме: «погіршення загального емоційного, психічного, соматичного самопочуття, виникнення змін у професійній поведінці, виникнення та прогресування емоційних деструктивних реакцій, втрата професійної мотивації» [60].

Професійна криза особистості має свої прояви, серед яких виокремлюють: усвідомлення власної неповноцінності на побутовому та професійному рівнях, різке зниження самооцінки, втрату перспектив професійного зростання, нездатність до самореалізації у професії [24]. Професійна криза може виникати на будь-якому етапі професійної діяльності, тобто як у спеціалістів-початківців, так і в досвідчених працівників, та приносити з собою широкий спектр пов'язаних з нею проблем психічного здоров'я [175].

У кризах професійного становлення особистості часто поєднуються як зовнішні, так і внутрішні фактори: наднормативна активність як наслідок незадоволення своїм положенням, соціальним статусом; соціально-економічні умови життєдіяльності особистості (скорочення робочих місць, ліквідація підприємства, зміна місця проживання); вікові психофізіологічні зміни (погіршення здоров'я, зниження працездатності, синдром «емоційного вигорання»); отримання нової посади (участь працівника в атестації тощо);

повна захопленість професійною діяльністю; зміни в життєдіяльності (зміна місця проживання, перерва в роботі) [24].

Дійсно, підвищена соціально-професійна активність також може викликати кризу професійного становлення особистості, які виникають внаслідок її незадоволеності своїм соціальним і професійно-освітнім статусом. Це може бути пов'язано зі зміною професії або сфери діяльності, початком роботи на новій посаді, підвищенням кваліфікації тощо. У таких випадках особистість може зіткнутися зі стресом, невпевненістю в своїх здібностях, недостатньою підготовкою до нових завдань і вимог. Такі ситуації можуть стати важким випробуванням для професіоналізму особистості та зумовити кризу її професійного становлення. А недостатньо оптимальна організація службової діяльності може призводити до цілого спектру несприятливих функціональних станів (виснаження, зниження фізичної активності, порушення сну) [59].

У своєму дослідженні М. Полухіна зазначає наступне: «Детермінуючими факторами кризи професійного становлення правоохоронців є труднощі професійної адаптації, розбіжність професійних очікувань і реальності, незадоволеність собою і своїм професійним статусом, потреба у подальшому підвищенні кваліфікації, ревізія власної Я-концепції, перебудова соціально-професійних цінностей і відносин, потреба в самовизначенні і самоорганізації, соціально-економічні умови, перехід на нову посаду, атестація, отримання чергового звання, поглиненість професійною діяльністю, вікові, психофізіологічні зміни, специфіка служби, гендерні стереотипи та інше» [3, с. 44].

Особистість, яка знаходиться в стані кризи, розглядається як невірноважена система. Криза, порушуючи звичний хід життя, вимагає від людини переосмислення життя і його найсуттєвіших складових – цілей, цінностей, відносин, способу життя. Успішне подолання кризи є життєво важливим завданням, а результатом її розв'язання часто стає нова якість життя. Розглядаючи життєві кризи особистості, І. Булах виокремлює такі показники

кризового стану: зниження адаптованості, падіння рівня самосприйняття, примітивізація саморегуляції поведінки [66]. Криза кидає виклик можливостям людини, вона ніби підштовхує її до пошуку нових навичок і умінь. Але водночас переживання кризи працівниками буде вести і до зниження продуктивності праці, мотивації. Як вважає М. Полухіна, «криза – будь-яке раптове переривання нормального перебігу подій у житті індивіда чи суспільства, яке вимагає переоцінки моделей діяльності і мислення» [3, с. 37].

О. Кокун класифікує основні чинники виникнення криз професійного становлення наступним чином:

1. «Наднормативна активність як наслідок незадоволеності своїм становищем, своїм статусом, стосунками в колективі.
2. Соціально-економічні умови життєдіяльності людини (скорочення робочих місць, ліквідація підприємства, переїзд).
3. Вікові психофізіологічні зміни (погіршення здоров'я, зниження працездатності, синдром «емоційного вигорання»).
4. Обіймання нової посади, участь у конкурсах на заміщення вакансії, в атестаціях.
5. Повне занурення в професійну діяльність.
6. Якісна перебудова способів виконання професійної діяльності.
7. Зміни в життєдіяльності (зміна місця проживання, перерва в роботі, «службовий роман» тощо)» [19, с. 28].

Як підкреслюється у дослідженнях, криза, у тому числі професійна, невід'ємно пов'язана зі стресом. Професійна діяльність може бути ускладнена впливом стресів різної природи, серед яких: 1) фактори, які можуть вплинути на кризу професійного розвитку пов'язані з організацією і змістом професійної діяльності, перевантаженням роботою, фізичними факторами, такими як температура, шум, багатолюдність, складність виконуваної діяльності, незадоволення комунікацією, стурбованість можливими наслідками помилок, підвищена відповідальність і т.д. 2) професійна кар'єра може стати фактором, який спричиняє кризу професійного розвитку, включаючи проблему статусу,

зміну службових обов'язків, перехід на іншу роботу, незадоволеність перспективами та інші подібні чинники тощо; 3) оплата праці: відсутність ясності в оплаті праці; нерівність оплати праці тощо; 4) взаємовідносини на роботі: неприємності з керівництвом; конфлікти з колегами; несприятливий клімат у колективі тощо; 5) позаорганізаційні джерела стресу: сімейні труднощі; проблеми зі здоров'ям та самопочуттям; фінансові труднощі; неспівпадіння особистих та організаційних цінностей.

Отже, одним із чинників професійної кризи є професійний стрес, характерним для якого є негативні емоції і який створюється під впливом факторів, що можуть становити загрозу або перешкоду [62].

Професійний стрес – це багатовимірний феномен. Він може бути викликаний різними факторами, такими як перевантаження роботою, конфлікти на робочому місці, низький рівень компетентності, незадоволення роботою, а також проблеми в особистому житті. Це може призвести до фізіологічних і психологічних реакцій, таких як підвищення артеріального тиску, біль у грудях, головні болі, тривожність, депресія, втота і втрата енергії. Найчастіше його розуміють як негативний психічний стан, викликаний вимогами та особливостями професії, яку обрала людина [63]. Характер, особливості і прояви негативних наслідків стресу залежать від інтенсивності нервово-емоційного напруження, особистої готовності людини до його подолання. Негативні реакції на стрес, які людина не проявляє, а накопичує, можуть формувати виражені дезадаптивні стани, які будуть впливати не лише на професійну діяльність особистості, а й на всі інші сфери життя.

Кожна людина, незалежно від раси чи культурного походження, соціального та професійного статусу, відчуває стрес у багатьох сферах свого життя. Проте, коли стрес стає надмірним, тоді виникають труднощі, що порушують емоційне, когнітивне та фізіологічне функціонування.

Неоднозначність поняття стресу призводить до розбіжностей у поглядах на сутність тих або інших психічних явищ, трактуванні досліджуваних феноменів та детермінантів їх виникнення.

Всесвітня організація охорони здоров'я назвала професійний стрес хворобою XXI століття, тому що цей вид стресу спостерігається в будь-якій професії і в будь-якій частині світу, досягаючи масштабів глобальної епідемії [64].

В одній з найбільш поширених концепцій стресу авторства Р. Лазаруса стресова реакція розглядається як результат розбіжностей між вимогами, що висуває середовище, та ресурсами, якими володіє індивід. Р. Лазарус запропонував психологічну модель стресу, що передбачає врахування активної ролі суб'єкта у відображенні складної ситуації. Психологічний стрес, за його визначенням, – це комплексна реакція на особливості взаємодії між особистістю і навколишнім світом, зумовлена «загрозою» емоційного переживання, яке впливає на здатність людини ефективно виконувати свою діяльність [65, с. 118].

За останнє десятиліття змінилася суть та характер багатьох професій і цей процес триває й надалі. Стрес на робочому місці торкається майже всіх професій, починаючи від простих робітників і закінчуючи топ-менеджерами. Як результат, професійний стрес у кінцевому рахунку впливає на фізичне, а також на психічне здоров'я людини. Не викликає сумніву той факт, що для деяких професій фактор стресу є постійно діючим. Це, наприклад, стосується правоохоронців, лікарів, працівників служб надзвичайних ситуацій, військових. Професійний стрес пов'язаний з переживанням психічної напруженості в той час, коли існує висока відповідальність за прийняті рішення. Робота в умовах професійного стресу – це серйозне випробовування фізичного і психічного здоров'я спеціаліста, перевірка міри його професійної надійності. Але варто зазначити, що професійний стрес може виникати і в співробітників, які недостатньо завантажені роботою, а також у тих осіб, які вважають, що не реалізують повною мірою свій професійний та кар'єрний потенціал [66].

Проте виникнення професійного стресу не завжди зумовлене взаємозв'язком особистісних факторів і умов праці, адже навіть достатня їх відповідність не гарантує стійкості до стресу, тому що є безліч інших факторів,

які детермінують цей процес; крім того, умови роботи й деякі характеристики особистості досить мінливі, що порушує вихідну їх відповідність [66]. Отже, виникнення та реакція на переживання стресу залежить не лише від об'єктивних, а й від суб'єктивних факторів, тобто й від того, як людина сприймає та оцінює ситуацію, власні ресурси і можливості, які бачить шляхи розв'язання.

Т. Коліган визначає професійний стрес як зміну фізичного чи психічного стану людини у відповідь на професійну діяльність, що може створювати постійні виклики чи загрозу цьому працівникові [67, с. 91].

Важливо зазначити, що не завжди стрес – це лише негативне явище. Г. Сельє вважав, що існує два види стресу: еустрес (так званий гарний стрес) і дистрес – це реакції на ті стресори, які загальноприйняті як негативні [68, с.130]. Еустрес мобілізує захисні сили організму, але для того, щоб стрес перейшов саме в еустрес, потрібні певні чинники, такі як наявність достатніх ресурсів для подолання стресу, позитивний емоційний фон, досвід вирішення подібних проблем у минулому [66, с. 15]. Проте люди мають поведінкові, когнітивні та емоційні реакції як на еустрес, так і на дистрес. Тобто організм не може розрізнити, позитивний чи негативний цей стрес, реакція буде одна – мобілізація всіх внутрішніх ресурсів. Варто зазначити, що дистрес – це поширена і досить фінансово затратна проблема на сьогодні, з якою стикаються працівники в різних сферах. Згідно досліджень, проведеного у країнах Європейського Союзу, близько третини працівників різних галузей повідомляють про високий рівень дистресу; 20-30% працівників стверджують, що стрес, пов'язаний з роботою, потенційно впливає на їхнє здоров'я [69].

Г. Сельє виокремлює три стадії стресу: стадію тривоги (виникає при першій появі стресора); стадію резистентності (настає у разі тривалого впливу стресора і необхідності підтримання захисних реакцій організму); стадію виснаження (відображає порушення механізмів регуляції захисно-приспосувальних механізмів) [66, с. 16]. Також стрес може бути короткотривалим, довготривалим, сильним або слабким.

Різні джерела стресу можуть включати токсичне робоче середовище, перенавантаження на роботі, ізоляцію, типи робочого часу, рольові конфлікти та неоднозначність ролі, відсутність самостійності, складні стосунки з колегами, управлінські знушення, домагання та організаційний клімат [67, с. 91].

Відома дослідниця фізіології праці та продуктивності Я. Крушельницька виокремлює фізіологічні (надмірне фізичне навантаження, висока або низька температура, шум та ін.) і психологічні стресори, які поділяються на інформаційні (інформаційне перевантаження, недостатня кількість інформації) та емоційні (небезпека, гнів, образа) [70, с. 120].

Науковці вважають, що професійний стрес впливає на продуктивність праці; його вплив також відображається на формуванні шкідливих життєвих звичок, таких як куріння, вживання нездорової їжі, алкоголю, що призводять до серйозних хронічних захворювань: гіпертонії та захворювання серця [71, с. 2]. Крім того, складно відрізнити стрес від інших емоційних станів, оскільки він супроводжується і негативними емоціями, і втомою, і виснаженням і фрустрацією, тому людині буває важко виокремити той момент, коли вона вже потребує допомоги та підтримки.

Важливо зазначити, що у зарубіжних дослідженнях о поняття «професійний стрес» част розглядається з точки зору взаємозв'язку між роботою та людиною. Відповідно до цієї точки зору, професійний стрес та виникнення загрози здоров'ю розвивається тоді, коли вимоги до роботи відрізняються від потреб, очікувань чи можливостей працівника [72, с. 81].

Професійний стрес впливає на продуктивність та ефективність роботи організацій, що, відповідно, негативно позначається на розвитку національної економіки та суспільства загалом та пов'язується із значними фінансовими витратами. Наприклад, як вважають аналітики, стрес коштує американським компаніям понад 300 мільярдів доларів на рік, це включає витрати на охорону здоров'я, прогули та низьку ефективність праці [73]. Крім того, 76% працівників у США повідомляють, що професійний стрес на робочому місці

впливає на їхні особисті стосунки, а 83% опитаних американських робітників констатують, що страждають від стресу, пов'язаного з роботою, 25% заявляють, що їхня робота – це стрес номер один у їхньому житті [74].

Як зазначає Всесвітня організація охорони здоров'я, професійний стрес – це певна реакція, яка може виникати тоді, коли вимоги та тиск на роботі не відповідають їх знанням та здібностям і кидають виклик їх можливостям справлятися з різними труднощами [75]. Професійний стрес – це багатовимірний феномен, який може створювати потенційну загрозу для успішності трудової діяльності, здоров'я. Загалом будь-які аспекти трудової діяльності можуть стати причиною стресу, якщо людина оцінює їх як надмірні або такі, з якими вона не зможе справитися.

Зарубіжні вчені визначають такі чотири категорії робочих та організаційних характеристик, які можуть бути стресорами:

- а) професійні вимоги і характеристики вирішуваних завдань;
- б) рольові вимоги чи очікування;
- в) організаційні вимоги чи очікування;
- г) зовнішні вимоги або умови.

Окрім чотирьох зазначених вище категорій, вони ще виокремлюють наступні:

- стрес можливості (можливості мати щось бажане);
- стрес обмеження в досягненні;
- стрес вимоги досягнення чогось бажаного, коли можливість цього досягнення невизначена [66, с. 16].

Причини професійного стресу включають середовище, організаційний клімат та конфлікт, який виникає з вимог до роботи працівників. Стресові умови на роботі можуть призвести до поведінкових, фізичних та психологічних проблем [76, с. 17].

Чинники, що викликають виробничий стрес, можна досить умовно розділити на об'єктивні (мало залежать від особистості працівника) і суб'єктивні (їх розвиток більше залежить від самої людини) [66, с. 127].

Також при розгляді професійного стресу як тригеру кризи і напруженого стану працівника, що виникає у нього під впливом емоційно-негативних та екстремальних факторів, пов'язаних з виконанням професійної діяльності, розрізняють такі його різновиди, як інформаційний, емоційний і комунікативний стреси.

Інформаційний стрес – це стан, що виникає в умовах інформаційного перевантаження та нестачі часу на обробку та аналіз інформації, що веде до негативних емоційних та фізіологічних реакцій організму. Наявність надмірної кількості інформації, швидкий темп її отримання та обробки, жорсткі вимоги щодо швидкості та точності роботи можуть створювати відчуття нервозності, розбитості, втоми та перевантаження, працівник може не встигати приймати важливі рішення. Емоційний стрес – це реакція на емоційні переживання, яка виникає у відповідь на певні події або ситуації в робочому середовищі, такі як конфлікти з керівництвом, колегами, підлеглими, переживання провини, гніву, образи тощо. Це може призвести до погіршення настрою, втоми, дратівливості та інших негативних емоційних реакцій. Комунікативний стрес пов'язаний з проблемами ділового спілкування, він проявляється в підвищеній дратівливості, у незнанні прийомів захисту від маніпулювання, неспівпадінні темпів спілкування [62].

Сучасний український дослідник О. Тимченко наголошує на тому, що стрес є багатомірним феноменом, який «детермінований інтраорганізаційними факторами трьох рівнів (індивідуальним, груповим і організаційним) і екстраорганізаційними стрес-факторами, що залежать від особистісних характеристик. Головним джерелом розвитку професійного стресу можуть виступати фактори соціального середовища, які в сукупності з цілями правоохоронної діяльності характеризують мотиваційні установки й емоційний фон діяльності; потужним початковим фактором професійного стресу та професійної деформації працівника органів внутрішніх справ служить неоднозначне визначення мети праці» [77, с. 20].

Інша українська дослідниця Т. Зайчикова виокремила основні характеристики особистості, які можуть відігравати визначальну роль у розвитку професійного стресу, збільшуючи або зменшуючи його. До них вона віднесла наступні: тривожність; нейротизм; емоційну реактивність; витривалість; негативну ефективність; самоповагу; самоефективність; локус контролю; толерантність до ситуацій невизначеності; поведінкові патерни; тип копінгу; гендерні особливості [78].

Проблема професійного стресу зараз актуальна як ніколи, адже в багатьох розвинених країнах розуміють його негативний вплив на продуктивність праці та на особистість працівника, тому й намагаються запобігати стресам на роботі. Яскравим прикладом ефективного рішення є запровадження чотириденного робочого тижня в Ісландії, Швеції, Нідерландах, Новій Зеландії. При цьому при зменшенні кількості робочих годин продуктивність праці не зменшилась, а навіть зросла, самі ж працівники відзначають покращення самопочуття та зниження стресу [79].

Переживання особистістю стресу і пов'язаної з ним професійної кризи дуже близькі до проявів синдрому професійного вигорання фахівця – «фізичного й емоційного виснаження, що охоплює розвиток негативної самооцінки, негативного ставлення до роботи й утрату розуміння та співчуття щодо іншої людини»; «реакції виснаження, що виникає внаслідок стресу, спричиненого міжособистісним спілкуванням» [80]. Феномен психічного (професійного) вигорання можна вважати одним із найістотніших проявів професійної кризи, яка не знаходить свого розв'язання і може виникати на будь-якому етапі професіоналізації особистості. П. Макаренко та Л. Захаренко з цього приводу зазначають: «Професійне вигорання, крім всього, ще пов'язане та впливає на професійну деформацію особистості» [81, с. 59].

У сучасних психологічних дослідженнях відмінності між феноменами стресу, професійної кризи і професійного вигорання не завжди чітко окреслені. Слід зауважити, що саме в умовах постійного стресу, пов'язаного з професійною діяльністю особи, досить часто може виникнути професійне

вигорання. Так, відомі американські дослідники Дж. Джонс та К. Черніс зазначають, що саме високий рівень професійного стресу призводить до фізичного та емоційного виснаження, внаслідок чого втрачається ефективність, а потім вже настає й вигорання [83; 84]. Тобто стрес слугує причиною вигорання, а не навпаки.

Як вважають дослідники професійного стресу, синдром «професійного вигорання» та його взаємозв'язок з професійним стресом в найбільш загальному вигляді можна тлумачити як стресову реакцію, що виникає внаслідок довготривалих професійних стресів середньої інтенсивності [182, с.7].

Найвиразніші розбіжності між професійним стресом і вигоранням на основі наявних іноземних досліджень [82] можна окреслити наступним чином (табл. 1.1):

*Таблиця 1.1*

### **Основні відмінності між стресом і вигоранням**

Стрес	Вигорання
Під час стресу емоції стають надмірно реактивними.	При вигоранні емоції притупляються.
Під час стресу фізичний збиток є основним.	При вигоранні викривлення емоцій є основним.
Виснаження від стресу впливає на фізичну енергію.	Виснаження від вигорання впливає на мотивацію та драйв.
Стрес спричиняє дезінтеграцію.	Вигорання спричиняє деморалізацію.
Стрес можна найкраще зрозуміти як втрату фізичної енергії.	Вигорання найкраще можна зрозуміти як втрату ідеалів і надії.
Стрес може викликати відчуття гіперактивності.	Вигорання створює відчуття безпорадності та безнадії.
Стрес викликає панічні, фобічні та тривожні розлади.	Вигорання призводить до параної, знеособлення та відстороненості.

Крім того, вчені стверджують, що стрес і вигорання можуть згубно вплинути на продуктивність праці, а також спричинити серйозні проблеми для здоров'я [176]. Слід зазначити, що саме в умовах постійного стресу, пов'язаного з професійною діяльністю особи, досить часто може виникнути професійне вигорання. Наявність професійного стресу не завжди призводить саме до вигорання, але якщо особистість переживатиме стрес впродовж тривалого періоду часу і нічого не буде змінюватися, людина не буде отримувати допомогу або полегшення, тоді це може призвести до вигорання та вплинути на якість її життя [177].

Що стосується взаємозв'язку понять *«професійне вигорання»* і *«професійна криза»*, то вони трактуються у психологічних дослідженнях досить неоднозначно. Зокрема один з підходів до вивчення феномена професійного вигорання розглядає його як професійну кризу [85, с. 2]. Так, професійне вигорання тлумачиться в контексті професійного становлення й реалізації особистості і є проявом професійного регресу особистості, оскільки торкається всіх її підструктур та порушує їх оптимальне функціонування [86]. У дослідженнях підкреслюється нерівномірність професійного становлення особистості, що виявляється в кризах професійного розвитку. Фактором негативного впливу професії на особистість є поява професійних деструкцій, різновидом яких виступає професійне вигорання. Основними психологічними чинниками розвитку професійно зумовлених деструкцій є конфлікти професійного самовизначення, кризи професійного становлення, професійна дезадаптація. Досить часто фахівці-правники гостро переживають кризи професійної самореалізації внаслідок інтенсивних професійних змін, втрати орієнтирів, браку кваліфікованої психологічної допомоги у процесі професійного розвитку [87].

Інші дослідники зазначають, що професійна криза – це такий стан, в якому працівники відчують інтенсивну тривогу, пов'язану з роботою, вони не в змозі вирішити свої проблеми та хочуть уникнути загрозової ситуації, змінивши роботу чи професію [88].

Таким чином, підсумовуючи, можна сказати, що професійна криза – це наслідок важливих та поступових змін у професійній ідентичності, а професійне вигорання – це наслідок невирішеної професійної кризи.

Окремо слід зазначити, що терміни «*професійне вигорання*» та «*емоційне вигорання*» є фактично синонімами, тому часто дослідники використовують їх як тотожні або взаємозамінювані. У багатьох наукових розвідках, присвячених емоційному вигоранню, йдеться саме про трудову діяльність людини. У цьому контексті доречно додати, що й перші дослідження вигорання якраз і були здійснені в контексті професійної діяльності. Крім того, визначення терміна також вказує на те, що під *емоційним вигоранням* розуміють специфічний синдром, який розвивається у людини в процесі її професійної діяльності і виявляється в стані емоційного і фізичного виснаження, відчуження від людей, з якими вона взаємодіє, а також у відсутності професійних планів і катастрофі надій. Базуючись на такому розумінні, ми також розглядаємо ці поняття як тотожні в контексті нашого дослідження.

Термін «*емоційне вигорання*» («burn out») був уведений американським психіатром Х.Дж. Фрейденбергом у 1974 році для опису психологічного стану людей, які працюють в інтенсивному та напруженому спілкуванні з клієнтами, пацієнтами або в емоційно навантажених ситуаціях на роботі. Це стан, коли людина починає відчувати виснаженість, втрату інтересу до роботи, погіршення робочої ефективності та негативне ставлення до своєї професії. Це може бути наслідком довготривалого стресу на роботі, багатої в емоційність роботи або недостатньої підтримки з боку колег та керівництва.; при цьому люди, які працюють довгий час без емоційної підтримки, складають групу ризику щодо вигорання. Такий працівник може відчувати розчарування, яке негативно позначатиметься на його працездатності. Тобто спочатку розуміння цього терміна зводилося до стану знемоги, виснаження, пов'язаного з відчуттям власної непотрібності [89], тоді як у подальших дослідженнях емоційне вигорання стало розглядатися як вже більш складний феномен, котрий характеризується багатовимірною симптоматикою [90]. Як зазначають

зарубіжні дослідники, «синдром професійного вигорання призводить до негативних змін у структурі суб'єкта діяльності, спричиняє зниження ефективності його професійної діяльності, негативно впливає на особистість окремого працівника, завдає відчутних моральних і матеріальних збитків організації, знижуючи ефективність її діяльності, та впливає на соціальні процеси, що відбуваються в колективі» [91, с. 130]. Деякі вчені виокремлюють навіть рушійні фактори вигорання, до яких відносять: стрес, пов'язаний з роботою, високе навантаження, нездорове робоче середовище, а також недостатню організаційну підтримку, особливо з боку керівництва [92]. Науковці виокремлюють й інші фактори, які також мають вплив на виникнення вигорання і які потрібно брати до уваги, такі як вік, режим зайнятості, професійний статус, рівень освіти, щомісячний дохід, труднощі в збалансуванні роботи та сім'ї, соціальна підтримка тощо [178].

У 1982 році Х. Маслач описала симптоми професійного вигорання як синдрому фізичного та емоційного виснаження, виокремивши такі його складові: розвиток негативної самооцінки, пасивне ставлення до роботи, втрата розуміння й співчуття. Дослідниця зазначає, що професійне вигорання – це психологічний стан, що виникає у результаті тривалого перевантаження і невдач у роботі, що призводить до емоційного та фізичного виснаження [93]. Спочатку вигорання розглядалося лише в професіях так званого «допомагаючого типу» (лікарі, соціальні працівники тощо), але пізніше було виявлено, що таке явище виникає і в професіях, не пов'язаних безпосередньо з контактами з людьми [93]. Дослідження переконливо показали, що працівники, яким загрожує вигорання (хронічно втомлені та мають негативне цинічне ставлення до роботи), демонструють порушення у виконанні професійних обов'язків та можуть зіткнутися з серйозними проблемами зі здоров'ям [94]. Таким чином, професійне вигорання є наслідком довготривалих професійних стресів середньої інтенсивності.

Інші науковці розглядають розвиток вигорання не як послідовний процес, а як такий, в якому різні стадії співіснують, формуючи синдром

вигорання як захисний механізм особистості, що дозволяє економити енергетичні ресурси за рахунок повного або часткового виключення емоцій, і відповідь на психотравмуючі фактори виробничого середовища. Стадії та етапи вигорання також трактуються по-різному. Зокрема вважається, що стадіями розвитку емоційного вигорання є три фази, кожна з яких має певні симптоми, зокрема:

1) напруження (слугує пусковим механізмом у формуванні емоційного вигорання та переживається у формі роздратування і тривоги через травмуючі обставини робочого середовища, відчуття безвиході та незадоволеності собою);

2) резистенція (проявляється у формі неадекватного вибіркового емоційного реагування, емоційно-моральної дезорієнтації, поширення сфери економії емоцій поза професійним середовищем, спроб обмеження сфери своїх професійних обов'язків, де необхідне емоційне включення);

3) виснаження (виражене падіння енергетичного тону та ослаблення нервової системи, відчуття емоційної відстороненості та неспроможності емоційно включатися в проблеми клієнтів, втрата інтересу та об'єктивного ставлення до роботи з клієнтами) [95].

Дослідник А. Фрейденберг спочатку виокремлює 2 етапи, а вже згодом розширяє свою класифікацію аж до 12 етапів вигорання. Перші етапи пов'язуються з бажаннями проявити себе, на наступних людина продовжує докладати посилені зусилля, що супроводжується нехтуванням власними потребами, переосмисленням цінностей, запереченням проблем, що виникають; у кінцевому результаті це призводить до того, що людина здається, відбувається її деперсонізація, виникає внутрішня порожнеча та повне виснаження.

А. Масляч у своїй класифікації виокремлює 4 етапи: 1) ідеалізм та перенапруження; 2) емоційне та фізичне виснаження; 3) дегуманізація; 4) термінальна фаза: синдром ненависті (ненависть до себе, до оточуючих) та зрив (звільнення, хвороба) [96, с. 108].

Синдром професійного вигорання може призвести до зниження ефективності професійної діяльності людини, негативно впливає на особистість, завдає відчутних моральних і матеріальних збитків організації, знижуючи ефективність її діяльності та впливаючи на соціальні процеси, що відбуваються в колективі. Крім того, люди, які страждають від синдрому вигорання, можуть втратити деякі професійні навички, такі як уміння керувати стресом, спілкуватися з колегами та клієнтами, що може погіршити їхню професійну діяльність. Вигорання призводить до емоційної виснаженості особистості, яка виявляється у зменшенні або повній відсутності задоволення та відчуття досягнення у професійній діяльності, впливаючи зазвичай й на інші аспекти життя. Відбувається емоційна деформація особистості.

А. Ленгле розглядає синдром вигорання як вид депресії, який виникає без травматизації або органічних пошкоджень, а лише внаслідок поступової втрати життєвих цінностей. За синдромом вигорання стоїть подвійна бідність відносин: зовнішніх – з іншими людьми і з діяльністю, внутрішніх – з самим собою і своєю емоційністю [96].

Отже, основними ознаками вигорання є: втрата енергійності, поява відчуття виснаження; зростання психологічної віддаленості від власної роботи або почуття цинізму чи негативізму стосовно роботи; зниження працездатності.

М. Буриш вважає вигорання комплексом наслідків тривалого робочого стресу та професійних криз і виокремлює такі фази професійного вигорання:

1) попереджувальну: а) надмірна участь у діяльності, надмірна активність; відмова від потреб, не пов'язаних з роботою, витіснення із свідомості переживань невдач і розчарувань; обмеження соціальних контактів; б) виснаження (відчуття безсилля, безсоння, загроза нещасних випадків);

2) зниження рівня власної участі (стосовно колег, оточення, професійної діяльності, підвищення рівня вимог);

3) емоційних реакцій (депресія, агресія);

4) деструктивної поведінки (сфери інтелекту, мотиваційна, емоційно-соціальна);

5) психосоматичних реакцій та ослаблення імунітету (нездатність до релаксації у вільний час, безсоння, сексуальні порушення);

б) розчарування, негативної життєвої установки (почуття безпорадності і безсенсовності життя) [97].

На сьогодні встановлено, що до синдрому професійного вигорання найбільше схильні спеціалісти, які за родом своєї діяльності здійснюють постійні та інтенсивні контакти з іншими людьми. Тому можна стверджувати, що професійне вигорання працівників правничих професій значною мірою зумовлене тим, що їх професійна діяльність належить до типу «людина – людина» і вимоги до фахівців є надзвичайно високими. Такий тип діяльності у зв'язку з високою відповідальністю й емоційними навантаженнями потенційно містить у собі небезпеку складних переживань, пов'язаних з робочими ситуаціями, і високу вірогідність виникнення професійного стресу.

Про важливість проблеми емоційного вигорання свідчить те, що в 2019 році ВООЗ додала синдром емоційного вигорання до факторів, які впливають на стан здоров'я (згідно з МКХ-11). Оновлений документ ВООЗ вступив у силу з 01 січня 2022 року. Згідно з визначенням, *емоційне вигорання* – це результат хронічного стресу на робочому місці, який не вдалося подолати. Синдром емоційного вигорання не класифікується як медичний стан, але його вплив на здоров'я людини не можна ігнорувати [64].

Професійне вигорання часто розглядається як один із проявів професійної кризи, пов'язаної з трудовою діяльністю особистості та можливим порушенням міжособистісних стосунків. Ознаки емоційного вигорання мають місце в кожній нормативній професійно обумовленій кризі [48]. Але професійне вигорання носить більш негативний відтінок, оскільки людина, яка перебуває у такому стані, відчуває повне виснаження. Якщо ж говорити про професійну кризу, то в процесі переживання кризи відбувається перебудова саме професійної свідомості особистості, переорієнтація на нові цілі, перегляд нею власних соціально-професійних позицій [48]. Тобто професійна криза може мати і позитивні наслідки для людини. Зокрема

Йдеться про ситуацію, коли конфлікт, який виник під час кризи, розв'язаний. За цих обставин особистість збагачується новими позитивними якостями, які допомагають їй у майбутньому. Часто криза розглядається в контексті життєвого шляху особистості як певний переломний момент, як органічна частина процесу розвитку особистості [98], як закономірна та необхідна ланка розвитку [99]. Отже, криза може бути джерелом особистісних змін, в тому числі і позитивних.

Що стосується вигоряння, то тут досить важко виокремити позитивні аспекти, оскільки це поступове згасання позитивного ставлення працівника до роботи аж до повної відрази, депресії і (або) інших проявів, які значно знижують якість життя і здатні призвести, зокрема, й до соматичних захворювань. Професійне вигоряння може негативно впливати й на інші сфери життя людини, наприклад, на такі, як психічна, фізична, поведінкова, соціальна, організаційна. Психологічні дослідження свідчать, що професійна криза та професійне вигоряння часто є взаємопов'язаними, тому, вивчаючи професійні кризи, важливо відстежувати і диференціювати прояви професійного вигоряння, що може допомогти людині їх подолати.

Працівники з вищим рівнем вигоряння повідомляють про різноманітні психологічні та фізичні проблеми зі здоров'ям, включаючи тривогу, депресію, порушення сну, порушення пам'яті та біль у шиї [100, с. 7]. Вищий рівень вигоряння призводить до більш швидкого погіршення фізичного здоров'я. Н. Булатевич розглядає емоційне вигоряння з позиції психогенного розладу, який має негативний вплив на фізичне здоров'я людини, пояснюючи причину його виникнення процесом професійної дезадаптації [101, с. 15].

Симптоми вигоряння розвиваються поступово і мають індивідуальні відмінності в кожній людині. На думку А. Ленгле, «вигоряння» починається з відчуження до роботи: робота втрачає свою внутрішню цінність для особистості («радість від справи») і стає практичною цінністю («засобом для досягнення якихось інших цілей»). Типовим є те, що синдром вигоряння повільно розвивається під час виконання повсякденної роботи, тому

працівники можуть не помічати жодних проблем зі своїм психічним здоров'ям і вважати свої почуття нормальними. Це можливо пояснити тим, що дуже часто вони перебувають у постійній напрузі та стресі й не пам'ятають такого періоду на роботі, коли б не відчували інтелектуальної і фізичної втоми. Як зазначає автор, людина переживає вигорання, коли вона керується виключно особистою метою чи мотивацією, яка не пов'язана з самим завданням. Зазначається, що професійне вигорання, на відміну від нормальної втоми, завжди корелює з почуттям невдачі і пов'язується з негативним досвідом у житті людини. Поступово виникає психологічне виснаження професіонала, що призводить до зниження емоційних та фізичних ресурсів особистості і з'являється необхідність їх відновлювати або зберігати, вдаючись до різних прийомів психологічного захисту [96]. Як стверджує Дж. Аларкон у своєму дослідженні, рольова неоднозначність, рольовий конфлікт, рольовий стрес, стресові події, навантаження та робочий тиск є найважливішими факторами, які спричиняють вигорання [102, с. 5].

Фактори вигорання можна поділити на дві групи: внутрішні та зовнішні. Слід виокремити наступні внутрішні чинники: включення в роботу великих особистих ресурсів, недостатність умов для самовираження, прийняття особистої відповідальності за наслідки вчинку, розвиток пасивної позиції, відчуття власних безсилля та незначущості.

Як вказує Т. Макота, до зовнішніх чинників належать: чітка регламентація роботи, робота з конфліктними людьми, фізична, соціальна та емоційна напруженість діяльності, тиск з боку начальства, конфлікти з ним [104, с. 10]. Серед зовнішніх факторів професійний стрес найбільш вивчений та визначений як головний фактор, пов'язаний із вигоранням [105].

Дослідниця О. Романовська виокремлює три фактори, що відіграють істотну роль у синдромі професійного вигорання. До них вона відносить наступні: «особистісний, рольовий та організаційний. Особистісний чинник включає мотивацію, способи реагування на стреси та інші індивідуальні особливості. Також до вигорання здебільшого схильні трудоголіки, тобто

працівники з високою самовіддачею та відповідальністю. Фактично такі працівники знайшли своє покликання в роботі. Рольовий фактор пов'язаний з рольовою конфліктністю і рольовою невизначеністю, а організаційний фактор включає характеристики професійних завдань, характер керівництва, ступінь відповідальності тощо» [103, с. 104].

З усіх демографічних змінних, які були вивчені дослідниками, вік виявився найбільш послідовно пов'язаним з вигоранням. Як з'ясувалося, серед молодих працівників рівень вигорання вищий, ніж серед працівників тридцяти або сорока років. Виявлено, що неодружені працівники більш схильні до вигорання порівняно з одруженими. Крім того, у дослідженні з використанням «Великої п'ятірки» встановлено, що вигорання пов'язане з виміром нейротизму, який включає стурбованість, ворожість, депресію, самосвідомість та вразливість; невротичні особи емоційно нестійкі і схильні до сильних психологічних переживань [106].

Професійне вигорання є певною мірою функціональним стереотипом, але його наслідки можуть бути негативними, позаяк вигорання негативно впливає на виконання професійних обов'язків та відносини з колегами, на ставлення особистості до роботи та може призвести до її професійної деформації. Крім того, людина може втрачати не лише здатність співчувати іншим та співпереживати з ними, але й чутливість та розуміння особистісних емоцій та переживань.

Вигорання – це класичний випадок, при виникненні якого особисті та робочі ресурси працівників поступово зменшуються та розмиваються, що призводить до посилення виснаження та подальшого зменшення цих ресурсів [107]. Деякі вчені вважають, що надмірне навантаження та тиск на роботі може викликати конфлікти в родині та виснаження. Водночас це викликає почуття хронічної втоми, спричиняє ще більший тиск та навантаження на роботі.

У даний час зарубіжними та вітчизняними дослідниками (Н. Булатевич, Х. Маслач, Т. Форманюк, М. Буриш та іншими) виокремлено близько 100 симптомів, які пов'язані з синдромом емоційного та професійного вигорання.

Отже, професійне вигоряння – це фізичний і психічний стан, що виникає через сильну напругу, спричинену постійними навантаженнями в професійній діяльності, і може призвести до витрачання значних психологічних ресурсів особистості та викликати апатію, незадоволення професією. Професійне вигоряння активно формується і розвивається на тлі негативного психоемоційного стану, психологічного стомлення, стресу, які призводять до виснаження енергетичних і особистісних ресурсів людини. Професійне вигоряння часто розглядається як один із проявів професійної кризи, пов'язаної з трудовою діяльністю та порушенням міжособистісних стосунків; ознаки вигоряння наявні в кожній нормативній професійно-обумовленій кризі. Дослідження проявів синдрому професійного вигоряння та професійної кризи є дуже важливими аспектами при вивченні професіогенезу особистості.

### **1.3 Особливості професійних криз працівників правничих професій**

У сучасних умовах розвитку українського суспільства до працівників правничих професій висуваються дуже високі вимоги. Будь-яка професійна діяльність впливає на особистість, оскільки певні якості людини залишаються незатребуваними, інші ж, навпаки, в процесі професіоналізації стають надзвичайно необхідними. Так, складні умови професійної діяльності можуть призвести до негативних психологічних наслідків, таких як постійне емоційне напруження, виснаженість, депресія, низька самооцінка, зниження мотивації та інші. Це може призвести до проявів агресивної та асоціальної поведінки, яка може негативно впливати на взаємовідносини з колегами та клієнтами. Крім того, психологічна неготовність правників до професійної діяльності може негативно впливати на їх здатність виконувати службові завдання, спричиняти появу помилок та зниження ефективності роботи, гальмує професійний і особистісний розвиток. Низка додаткових стресових факторів, до яких можна віднести високу соціальну відповідальність, реформування правової галузі,

плинність кадрів, зумовлює певний соціальний тиск на представників правничих професій і спричиняє виникнення професійних криз.

Як зазначалося в підрозділі 1.1, кризи професійного становлення належать до криз нормативного розвитку особистості. Професійне становлення працівників правничих професій є складним і тривалим процесом, який передбачає не лише поступовий перехід від одного етапу до іншого, а й виникнення професійних криз як наслідку накопичення зовнішніх і внутрішніх суперечностей, протиріч між очікуванням та реальністю.

Помилково вважати, що кризи професійного становлення виникають лише через певний час професійного життя особистості. У сучасній психологічній науці наявна значна кількість класифікацій стадій професійного становлення особистості у процесі професіогенезу. Як зазначається, «формування готовності до професійної діяльності відбувається у процесі професійної освіти, що робить цей етап професійної підготовки надзвичайно важливим» [108, с. 88]. Первинна професіоналізація відображає процес становлення фахівця і охоплює період здобуття ним фахових знань, умінь та навичок. Наприклад, на стадії первинної професіоналізації настає момент, коли подальший розвиток діяльності, формування її індивідуального стилю неможливі без докорінної зміни нормативно схвалюваної діяльності. І показником успішного проходження етапу первинної професіоналізації є здобуття певного рівня професійної освіти й отримання професійної кваліфікації [109, с. 10]. У процесі професіоналізації можуть виникати внутрішньоособистісні суперечності, а також протиріччя між особистістю і зовнішніми умовами і вимогами професійної діяльності.

Зокрема дослідження, проведене Американською асоціацією юристів у 2016 році, виявило значний рівень проблем зі здоров'ям і загальним самопочуттям у представників юридичної спільноти. У процесі дослідження експерти опитали 12 825 працівників юридичної сфери щодо їх ментального здоров'я, а також щодо вживання алкоголю і наркотиків. Під час зазначеного опитування потрібно було встановити, як працівники юридичної сфери

оцінюють своє психічне здоров'я в цілому. Було виявлено, що 28% опитаних відчували симптоми депресії, 19% – відзначили наявність тривожних станів, ще 23% юристів – стрес, а 20,6% – зізналися в надмірному вживанні міцних алкогольних напоїв [110]. Отже, такі дослідження вказують на можливі існуючі проблеми в юридичній сфері. Таким чином, проблема стресу, професійного вигорання і криз працівників правничих професій є достатньо актуальною як у плані наукового дослідження, так і в аспекті розробки програм психологічної допомоги і супроводу професійної діяльності правників.

Специфіка юридичної діяльності зумовлена насамперед соціальною значущістю цієї діяльності, яка здійснюється з метою цілеспрямованого використання і зміни навколишнього середовища в інтересах людей [111]. Праця правників надзвичайно різноманітна й складна, вона характеризується достатньо широким переліком ознак, що відрізняють її від праці представників інших професій. До них належать наступні:

1) різноманітність завдань, програма вирішення яких виражена в найзагальнішій формі – у правовій нормі. Кожна нова справа для слідчого, прокурора, судді, адвоката є новим завданням, розв'язання якого не має шаблонних рішень;

2) при всій складності й різноманітності юридична діяльність підлягає правовому регулюванню, що накладає відбиток на особу юриста, який погоджує свої дії з нормами законодавства;

3) ця діяльність є складною відкритою соціальною системою, оскільки вона включена до широкого контексту правової системи суспільства й вирішує поставлені державою завдання правосуддя, особистої і суспільної безпеки, боротьби зі злочинністю [112].

Кваліфікований юрист розуміє сутність і соціальну значущість своєї професії, чітко уявляє суть і характер правових явищ, знає основні проблеми у конкретній галузі своєї діяльності, усвідомлює їхній взаємозв'язок і значення для реалізації права в професійній діяльності. На цій основі формується

відповідна професійна мотивація, що включає складний комплекс потреб, інтересів, ідеалів і переконань, у якій особливу роль відіграють прагнення до справедливості, любов до істини, почуття обов'язку, патріотизм, ціннісні орієнтації. Мотивація особистості фахівця динамічна і може змінюватися під впливом різних зовнішніх соціальних і суб'єктивно-психологічних чинників, тож у процесі професійного становлення вона або закріплюється й розширюється, або починає деградувати.

Професійно важливою рисою правника, на думку дослідників, є цілеспрямованість, що виявляється у прагненні служити правосуддю, відстоювати справедливість, захищати права й інтереси громадян, а також у передбаченні змісту своєї діяльності [112].

Виняткова складність діяльності у сфері правничих професій диктує високі вимоги до професійної підготовленості і компетенцій кожного працівника. Складний характер професійної діяльності вимагає від її суб'єкта розвитку знань, навичок, умінь і здібностей, сприяє формуванню певних характерологічних якостей. Також, як зазначають науковці, готовність працювати в умовах значного фізичного та психічного стресу безпосередньо пов'язана з характеристиками нервової системи та темпераменту особистості [113, с. 8].

Практично для всіх правничих професій важливою складовою є комунікативна діяльність, яка полягає в спілкуванні в умовах правового регулювання. При цьому правове (процесуальне) регулювання накладає специфічний відбиток на всіх учасників спілкування, наділяючи їх особливими правами й обов'язками та додаючи особливого відтінку спілкуванню. Особливістю діяльності у сфері правничих професій є значна кількість конфліктних та стресових ситуацій, що, безумовно, не може не впливати на особистість професіонала. Для більшості юридичних професій характерна висока емоційна напруженість праці; частіше це пов'язано з негативними емоціями, з потребою їх стримувати, а також з необхідністю відкладати емоційну розрядку на досить тривалий період. У цьому контексті варто

наголосити на важливості емоційної стабільності для працівників правничих професій як однієї з найважливіших детермінант успіху людського життя загалом, складовій «емоційного інтелекту», як здатності працівника регулювати власні емоції та подолати стан посиленого емоційного збудження під час виконання складної діяльності [113].

У працях В. Андросюка, Л. Казміренка, Я. Кондратьєва, І. Охріменка, Г. Юхновець наголошується на важливості вивчення особливостей професійної діяльності представників правничих професій, звертається увага на окремі психологічні проблеми, пов'язанні з цією діяльністю. Часто правники мають особливі повноваження щодо захисту інтересів держави, суспільства і громадян від різних посягань. Діяльність судді, прокурора, слідчого стосується безпосередніх прав громадян і значною мірою впливає на життя, здоров'я і благополуччя людей, а тому передбачає надзвичайну відповідальність. Результати досліджень показують, що «такі фактори, як ненормований робочий день, постійний контакт з асоціальними елементами, необхідність повної віддачі психічних і фізичних сил під час припинення злочинів, знижують функціональні резерви організму до їх повного виснаження» [114, с. 487-583].

Крім того, своєрідними особливостями правничих професій є те, що посадові обов'язки такі працівники виконують, як уже відзначалось, у межах правової регламентації, яка підпорядковує їх нормам закону. Вони знаходяться весь час під пильною увагою суспільства в ситуаціях з непередбачуваним результатом. Також існує і тиск самої професії – значна конкуренція, необхідність виконання нестандартних професійних завдань тощо. Все це не може не впливати на психологічний стан працівника, призводячи до емоційного вигорання, а згодом можливо, і до професійної деформації.

Досить тривалий час юридична професія вважалася виключно чоловічою сферою через існування соціальних стереотипів щодо соціальної ролі жінки. Підтвердженням цього може бути той факт, що чоловіки займають

більшість керівних посад у правничих професіях – в органах державної влади, в судовій системі, правоохоронних органах тощо. Зокрема, відповідно до даних Національної асоціації адвокатів України, існує такий розподіл адвокатів за статевою ознакою: близько 63% складають чоловіки; 37% – жінки [115]. Тож, якщо жінка вибирає певну професію, яка в суспільстві вважається «чоловічою», вона змушена орієнтуватися саме на «чоловічий» професійний еталон, оскільки може не існувати, власне, «жіночого». З психологічної точки зору, гендерна нерівність і стереотипи часто є тими чинниками, що також можуть призводити до професійних криз працівників правничої сфери [116].

Отже, професійна діяльність у правничій сфері пов'язана з високою соціальною відповідальністю, нормативністю, емоційною напруженістю, що може спричиняти виникнення професійних криз.

Як вважають сучасні українські дослідники, надзвичайно важливим пріоритетом є розвиток оригінальної методології, яка буде сприяти формування достатнього рівня професійної компетентності сучасних правників [56].

Прикладом високих професійних вимог до працівників правничих професій є вимоги до правоохоронців. Ефективність професійної діяльності правоохоронців залежить від якості їх підготовки, уміння швидко орієнтуватися в обстановці, адаптуватися до діяльності в різних умовах, адекватно реагувати на ситуацію, передбачати і випереджати дії правопорушників, бути гнучкими та емоційно врівноваженими. Особливості їх діяльності обумовлені специфічними професійними завданнями, що визначені у законодавстві. Так, наприклад, ст. 2 Закону України «Про Національну поліцію» передбачає надання таких поліцейських послуг: «забезпечення публічної безпеки й порядку; охорони прав і свобод людини, інтересів суспільства та держави; протидія злочинності; надання в межах, визначених законом, послуг щодо допомоги особам, які з особистих, економічних, соціальних причин або внаслідок надзвичайних ситуацій потребують такої допомоги» [117]. Відповідно, вищезазначені завдання

обумовлюють певні психологічні особливості професійної діяльності правоохоронців, серед яких: жорстка правова регламентація та наявність владних повноважень. Як вважають дослідники, «високий рівень відповідальності за результати й наслідки роботи; висока соціальна й особистісна значущість можливих помилок; наявність протидії з боку правопорушників і злочинців; екстремальний характер праці через наявність ризику для життя й здоров'я; дефіцит часу для аналізу обставин і прийняття рішень; значні психічні й фізичні навантаження; інтенсивний вплив несприятливих чинників» [118, с.133]. Деструктивний вплив цих чинників породжує порушення адаптації, загальну психічну та фізичну астенизацію і, як наслідок, може спричинити виникнення психогенних розладів. Крім того, особливості й вимоги соціального середовища (правопорушники як специфічний контингент, з яким правникам потрібно працювати, понаднормована праця, екстремальні умови праці) мають постійний фруструючий вплив на них. Тому можна з впевненістю говорити, що представники правничих професій входять до групи ризику щодо виникнення професійних криз, одним із проявів яких може бути професійне вигорання.

Вивчення професійного вигорання правоохоронців як осіб, схильних до високого рівня стресу, було предметом наукового дослідження зарубіжних психологів. Зокрема, Янг і Ванг (Yang and Wang, 2008) наголошують на таких особливостях професії, як довгострокова професійна небезпека, значний суспільний тиск і відповідальність, що виступають ймовірними причинами професійного вигорання. Дослідники роблять висновок, що розуміння психологічних причин і контрзаходів щодо професійного вигорання має велике значення для підвищення ефективності діяльності працівників [119].

Таким чином, правнича професія часто пов'язана з середовищем, яке може негативно впливати на здоров'я працівника у зв'язку з існуванням великої кількості стресогенних факторів і, як наслідок, це може призводити до виникнення професійного вигорання. Тому дана категорія працівників потребує особливої уваги з боку дослідників, адже психоемоційне

благополуччя є однією з головних детермінант якості й ефективності їх професійної діяльності.

#### **1.4 Теоретична модель професійної кризи особистості правника**

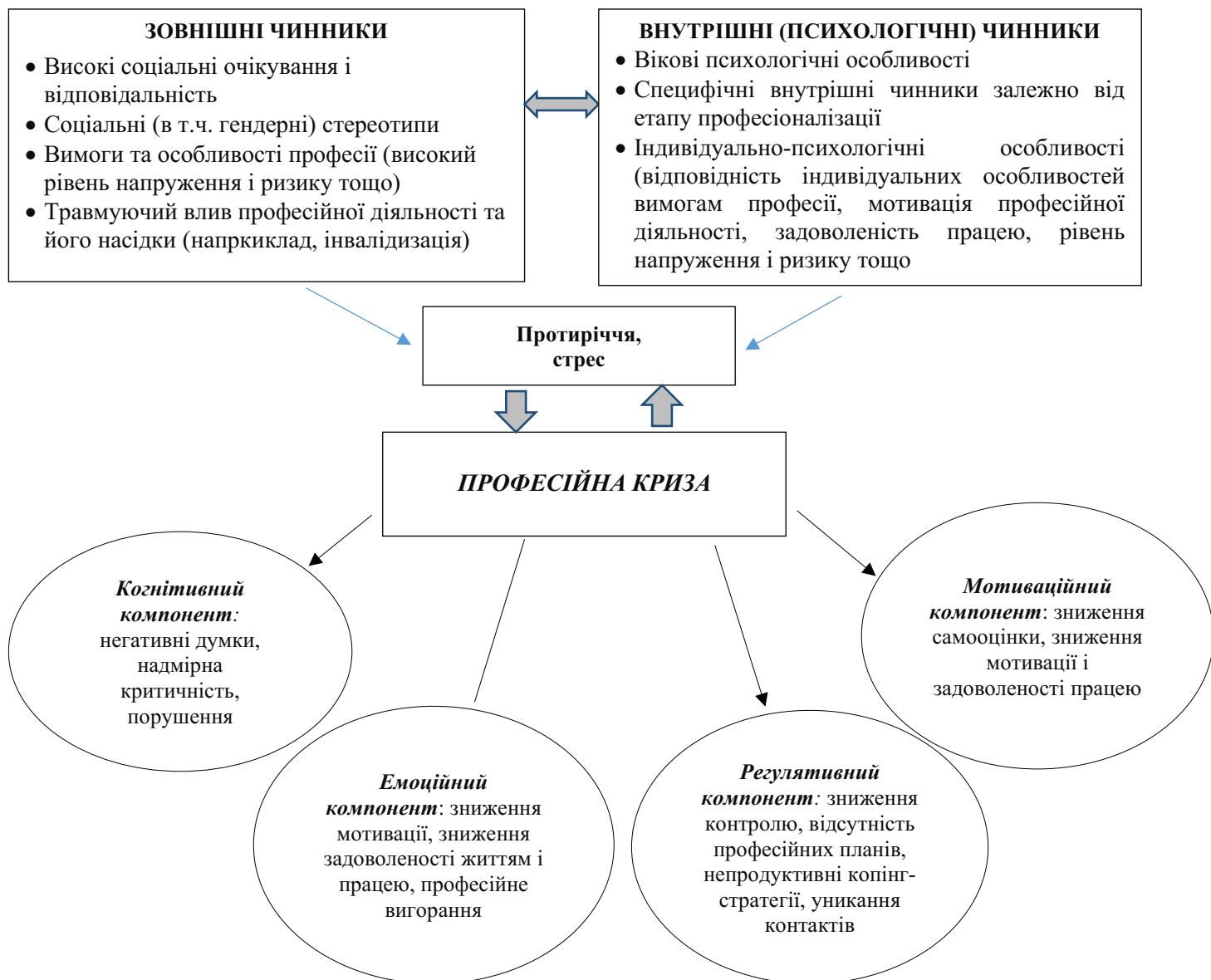
Узагальнюючи наукові дослідження, можна дійти висновку, що до факторів, які спричиняють професійні кризи, науковці відносять наступні:

- незадоволеність соціально-економічними умовами діяльності організації (фінансові проблеми, скорочення робочих місць, ліквідація тощо),
- почуття незадоволення спеціаліста своїм становищем, статусом у професійному колективі;
- надмірна поглиненість професійною діяльністю, трудоголізм;
- професійні деформації, деструкції;
- психофізіологічні і вікові зміни (погіршення здоров'я, зниження працездатності, ригідність тощо);
- зміни особистої життєвої ситуації (створення сім'ї, народження дітей, переїзд, перерва в роботі).

Вплив професійних криз та пов'язаних з ними феноменів – професійного стресу і вигорання – на особистість професіонала полягає в існуванні ряду функціональних закономірностей, що можуть мати як загальний, «наскрізний» характер, проявляючись на всіх рівнях організації особистості, так і бути специфічними для певних її сфер. Серед закономірностей першої групи можна виокремити дезінтегрованість структури тих чи інших особливостей особистості при підвищенні рівня стресу і вигорання, спрощення особистісних підструктур, виключення гуманістичної складової з їх змісту. До специфічних закономірностей можна віднести функціональну деформацію когнітивної сфери, яка проявляється в різноспрямованій перебудові структури різних компонентів когнітивної сфери за параметрами «інтегрованість – диференційованість» [106].

Також важливо відзначити, що працівники правничої професії – це особи, які здобули юридичну освіту рівня не нижче «бакалавр» в юридичній школі за спеціальністю «Право» або «Міжнародне право», відповідають спеціальним кваліфікаційним вимогам, а у випадках, визначених відповідними законами, також склали спеціалізований кваліфікаційний іспит і які здійснюють професійну діяльність із застосуванням права.

Тому на основі узагальнення наукових досліджень побудовано модель професійної кризи особистості правника (рис. 1.2), у якій відображено основні зовнішні та внутрішні чинники, а також прояви професійної кризи.



**Рис. 1.2.** Теоретична модель професійної кризи особистості правника

Психологічні особливості професійних криз правників залежать від етапу професіогенезу та визначаються комплексом чинників – як зовнішніх (суспільні вимоги і реформи у правовій сфері, соціальні очікування, тенденції ринку праці та особливості системи професійної підготовки спеціалістів-правників), так і внутрішніх, психологічних (рівень оволодіння професією, мотивація професійної діяльності, інтерес і задоволеність професією, професійне вигорання, копінг-стратегії);

Отже, виникнення професійних криз у працівників правничих професій є складним процесом, що детермінується накопиченням зовнішніх і внутрішніх суперечностей та конфліктів. Професійна криза є однією з ланок професійного становлення особистості, оскільки, по суті, вона є необхідною для переходу від одного етапу до іншого. Тому закономірно, що кризи виникають у процесі професійного становлення працівника, при цьому можна говорити про те, що їх виникнення зумовлене конкретними чинниками, характерними для певних періодів професійного становлення.

Загалом професійне становлення працівника правничої сфери – досить складний і багатогранний процес, в якому можна виокремити низку етапів. Багато дослідників приділяли увагу як питанню формування психологічної готовності майбутніх юристів до виконання професійної діяльності (Н. Мілорадова, А. Дулов, Н. Євдокімова, Н. Львова, О. Топчій та ін.), так і питанню професійного становлення та компетентості (Г. Костюк, Ю. Швалб, Л. Карамушка, В. Клименко та інші).

На етапі професійної адаптації працівник починає самостійно виконувати професійні функції, переходить від теорії до практики. Професійна діяльність стає провідною, змінюється соціальна ситуація розвитку (новий колектив, особливості професійної діяльності, новий соціально-професійний статус). Як зазначають окремі автори, в цей час найпотужніший вплив на працівника здійснює його безпосередній керівник, який повинен створити відкритий комунікативний клімат, де працівник зможе чітко розуміти стандарти та правила організації [120]. Таким чином, криза

професійних експектацій виникає здебільшого за рахунок дії об'єктивних факторів.

На етапі первинної професіоналізації особлива увага приділяється формуванню професійної ідентичності, тобто усвідомлення себе як представника певної професії і прийняття її соціальних і професійних норм. Також на цьому етапі відбувається формування професійних компетенцій, які необхідні для виконання професійних завдань. Крім того, на цьому етапі важливе формування особистісних якостей, таких як відповідальність, самоконтроль, толерантність, емоційна стійкість, адаптивність до змін, що допомагають молодим фахівцям пристосуватись до вимог професії. Ці етапи є дуже важливими, оскільки від успішності їх проходження залежить подальший професійний розвиток працівника. Ставлення працівника до своєї професійної діяльності відображає тональність індивідуального настрою, виразність емоційного напруження. Особливістю етапу первинної професіоналізації є продуктивне виконання професійної діяльності, соціально-професійна позиція, стійка професійна самооцінка. Перебудовуються соціально-професійні цінності і відносини працівника, змінюються способи виконання діяльності, що свідчить про перехід фахівця на нову стадію професійного розвитку, оскільки ці зміни призводять до якісних перетворень.

Специфіка первинної професіоналізації (спеціалізації) полягає в тому, що в її процесі особистість стає справжнім суб'єктом професійної діяльності і професійних відносин, набуває професійного статусу і, таким чином, дістає можливість активної і функціональної участі в соціальних процесах [121].

Водночас частою на цьому етапі є ситуація, коли особистість ніби переростає свою професію: посилюється незадоволеність собою, власним професійним становищем, при цьому динаміка минулого досвіду, інерція професійного розвитку можуть викликати незадоволеність професійним життям. Усвідомлено або неусвідомлено особистість переживає потребу подальшого професійного і кар'єрного зростання; за відсутності перспектив професійного зростання працівник переживає дискомфорт,

психічну напруженість, з'являються думки про можливе звільнення, зміну професії. Сформована професійна самосвідомість підказує альтернативні сценарії подальшої кар'єри, які не обов'язково пов'язані з набутою професією.

Таким чином, на етапі первинної професіоналізації співвідношення об'єктивних і суб'єктивних факторів змінюється. В процесі професійного розвитку настає момент, коли особистість починає відчувати незадоволеність соціальним і професійно-освітнім статусом, що ініціює кризу професійного росту. Під час становлення особистості фахівця неминуче виникають перешкоди, подолання яких забезпечує прогрес його професіоналізації. Несформованість особистісних смислів у професії, поява труднощів у професіоналізації, побудова віртуального професійного «Я», невідповідність професійної підготовки потребам сучасного ринку праці – все це накладає відбиток на професійну діяльність особистості. Внаслідок сприйняття професійної діяльності як рутинної юрист відчуває наростання психічної напруги, фактором кризи є також зміна способу виконання діяльності [51, с. 29].

На етапі вторинної професіоналізації посилюється вираженість суб'єктивних факторів, тож криза професійного росту ініціюється незадоволеністю професійно-освітнім статусом, незадоволеністю потреб особистості, а також зміною і вдосконаленням способів виконання діяльності, особистість стає суб'єктом власного професійного розвитку. На цьому етапі найбільш часто фіксованим фактом стає суб'єктивне відчуття зупинки в особистісному і професійному розвитку. Якщо перспектив немає, людина може відчувати дискомфорт. У процесі професійної діяльності юристи оволодівають індивідуальним стилем, виробляють певні прийоми і навички праці, але водночас рутинність роботи може призвести до стагнації. Найбільший вплив на виникнення кризи професійної кар'єри здійснюють наступні фактори: почуття зупинки в розвитку, прагнення до саморозвитку та самореалізації, незадоволеність потреб особистості [122]. (Табл.1.2.)

Таблиця 1.2

### Особливості криз професійного становлення правників

Етап професійного становлення	Сутність і прояви професійної кризи	Прояви кризи
Професійна адаптація (0-5 років стажу)	криза професійних експектацій	усвідомлення невідповідності очікувань та реальної правничої діяльності, браку власних знань і компетенцій, переживання невпевненості в собі, сумнівів, тиск з боку керівництва та колег, ігнорування професійних якостей особистості керівництвом
Первинна професіоналізація (5-10 років стажу)	криза професійного росту	усвідомлення усієї складності самореалізації в правничій діяльності, розуміння і проектування власного професійного шляху і кар'єри в умовах реформування правничої сфери, фізична та психологічна втома від надмірних стресів та перепрацювань
Вторинна професіоналізація (10-20 років стажу)	криза професійної кар'єри	особистість переростає свою професію, посилюється незадоволеність собою, своїм професійним положенням, можливий тиск з боку керівництва, неможливість впливати на своє професійне зростання
Етап професійної майстерності (більше 20 років стажу)	криза соціально-професійної самоактуалізації	криза професійної самоактуалізації, пов'язана з незадоволеністю посадою, професійним статусом, неможливістю реалізувати професійний потенціал у ситуації, що склалася
Етап закінчення професійного життя	Криза втрати професії.	криза втрати професійної діяльності залежить від статусу та досягнень, від стосунків з колегами, стану здоров'я та можливості продовжувати професійну діяльність. У цей період йдуть активні пошуки «спадкоємця» – гідної заміни – і навчання кандидата на посаду, що звільняється.

Відповідно до ідеї й завдань нашого дослідження щодо простеження динаміки та особливостей професійних криз працівників правничих професій на різних етапах професійного становлення, воно охопило працівників правової сфери, які перебували на таких етапах професійного становлення:

- професійна адаптація – криза професійних експектацій;
- первинна професіоналізація – криза професійного росту;
- подальший професійний розвиток та вторинна професіоналізація – криза професійної кар'єри;
- етап професійної майстерності [48].

Так, конструктивне подолання професійної кризи дозволяє працівнику набути новий досвід, розвинути нові стратегії поведінки в складних ситуаціях, підвищити рівень професійної майстерності та психологічної стійкості. Неконструктивні стратегії, навпаки, можуть призвести до застою у професійному розвитку, зниження ефективності роботи, погіршення психологічного стану та психосоматичних захворювань. Наслідком цього стає викривлення траєкторії професійного розвитку, стагнація, деформація або в цілому професійна дезадаптація особистості [123].

Аналізуючи підходи до вивчення професійних криз, слід звернутися до праць сучасних вітчизняних дослідників. Як зазначає В. Заїка, «криза – це певний віраж на життєвому шляху, коли під загрозою опиняється життєвий задум, проект майбутньої світобудови. Криза характеризується неможливістю (труднощами) засвоїти нову життєву роль або ускладненнями з можливістю позбутися старої життєвої ролі» [124, с. 6].

У психологічній науці досліджується також феномен переживання кризи. О. Саннікова стверджує, що переживання кризи являє собою емоційну, когнітивну, поведінкову реакцію людини на суб'єктивно драматичну, нерозв'язну в даний момент, дуже значущу і, вочевидь, саме тому критичну ситуацію. Дослідниця виокремлює основні її компоненти; суб'єктивний (емоційний) компонент, особливості когніцій, особливості саморегуляції,

ставлення до інших, та відповідні ознаки кризи особистості, що відображають суб'єктивні стани та їх зовнішні прояви [125].

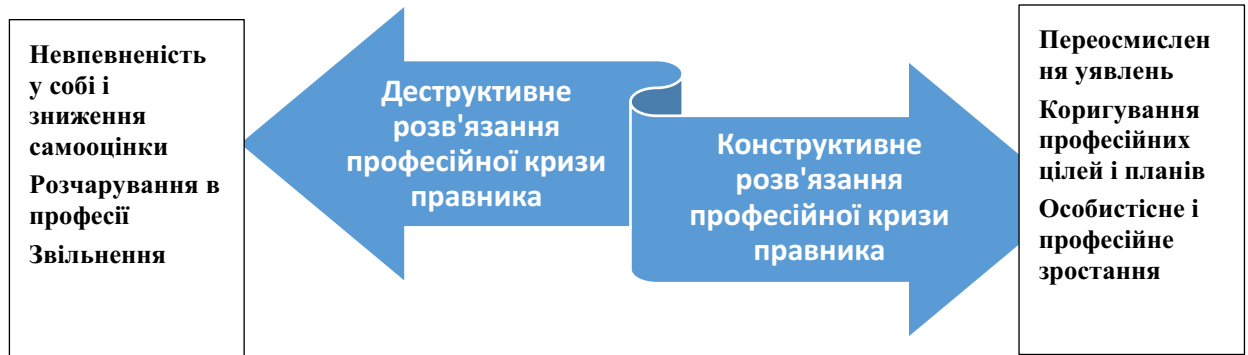
На думку М. Полухіної, «криза професійного становлення – це психологічний феномен, поява якого обумовлена суперечністю між потребою суб'єкта в подальшій професійній самореалізації та неможливістю здійснювати її в тому вигляді і формі, в якій це відбувалось раніше, при цьому в особистості недостатньо способів ефективного подолання труднощів професійного розвитку. Детермінуючими факторами виникнення кризи професійного становлення правоохоронців можуть бути різноманітні фактори, такі як: труднощі професійної адаптації, розбіжність професійних очікувань і реальності (криза професійних експектацій), незадоволеність собою і своїм професійним статусом, потреба у подальшому підвищенні кваліфікації (криза професійного росту); ревізія власної Я-концепції», перебудова соціально-професійних цінностей і відносин, потреба у самовизначенні і самоорганізації (криза професійної кар'єри); соціально-економічні умови; перехід на нову посаду, атестація, отримання чергового звання; поглиненість професійною діяльністю; вікові психофізіологічні зміни; специфіка служби (агресивність комунікативного середовища, великі фізичні і психічні навантаження, висока відповідальність за прийняті рішення, загроза життю і здоров'ю працівника, жорстко регламентована модель поведінки правоохоронця); гендерні стереотипи в правоохоронних органах. Структурними компонентами кризи професійного становлення правоохоронця раннього дорослого віку вченою визначено когнітивний, емоційний, поведінковий, індивідуально-типологічний та ціннісно-мотиваційний» [3, с.3].

Отже, в психологічних дослідженнях виокремлюються різні компоненти професійної кризи та її переживання індивідом. Узагальнюючи погляди дослідників на структуру професійних криз, ми виокремлюємо чотири основних компоненти професійної кризи правників (табл. 1.3).

### Компоненти професійної кризи правників

Компонент	Психологічний зміст
Когнітивний компонент	Негативні/невідповідні уявлення про професію, фіксація на негативних думках, негативному образі професійного майбутнього. Негативні міркування щодо себе як професіонала, неадекватна критичність щодо своїх здібностей, ресурсів, відсутність професійних планів. Сумніви щодо вибору професії або подальшої самореалізації у ній.
Емоційний компонент	Підвищена тривога, переживання негативних емоцій, пов'язаних з професійною діяльністю (гнів, роздратування, образа, безсилля, безпорадність, безвихідь тощо). Апатія, байдужість, емоційне виснаження тощо. Негативне ставлення до себе і оточуючих.
Мотиваційний компонент	Зниження мотивації до професійної діяльності, інтересу до роботи, задоволеності від праці і життя загалом.
Регулятивний компонент	Домінування емоційної регуляції над раціональною, втрата контролю над емоціями і їх вираженням. Порушення планування, неконструктивна поведінка і копінг-стратегії подолання кризи. Схильність до конфліктів, уникання контактів.

Професійна криза працівників правничих професій може мати як досить швидкий, так і тривалий перебіг. У разі конструктивного розв'язання професійної кризи працівник переосмислює власні уявлення про професію, себе самого як її представника, коригує свої професійні цілі і плани, що часто стає поштовхом для його подальшого особистісного і професійного зростання. У разі деструктивного перебігу і розв'язання кризи особа може відчувати невпевненість у собі, демонструвати навчену безпорадність, відбувається зниження самооцінки і розчарування у професії, що може привести до рішення про зміну професії або, що є гіршим варіантом, до того, що людина залишається у професії, але ставиться до своїх професійних обов'язків досить формально, не розвивається у професії, відчуває хронічну втоми і вигорання (див. рис. 1.3).



**Рис. 1.3. Варіанти розв'язання професійної кризи представників правничих професій.**

Детермінація криз професійного становлення особистості змінюється впродовж професійного життя людини. Так, об'єктивні фактори переважно ініціюють кризи навчально-професійної орієнтації, професійного вибору і професійних експектацій, а суб'єктивні починають переважати в період кризи професійного зростання і подальших стадіях професіоналізації [122].

Таким чином, виникнення криз професійного становлення пов'язане з об'єктивними і суб'єктивними факторами. Вирішальне значення у виникненні криз на початку професійного становлення мають об'єктивні фактори (зміна провідної діяльності, соціальної ситуації розвитку, соціально-економічних умов життєдіяльності, вікові зміни), дія яких опосередковується індивідуальними особливостями і досвідом людини. На наступних етапах професійного становлення на перший план виходять суб'єктивні фактори, оскільки людина дедалі більшою мірою стає суб'єктом власного розвитку, перетворюючи об'єктивні обставини у відповідності зі своїми особистісними якостями. Серед суб'єктивних факторів професійних криз відзначають зростання соціально-професійної активності особистості, незадоволеність потреб у самоствердженні і самореалізації, незадоволеність професійним статусом і самим собою, повну поглиненість діяльністю [122].

Інтенсивність переживання кризи визначається, на думку дослідників, активністю особистості та зовнішніми і внутрішніми умовами її життєдіяльності. Водночас вони впевнені, що існують умови, які дозволяють певною мірою керувати процесом переживання кризи, створювати

передумови для конструктивного її подолання або перешкоджати розвитку соціально деструктивних шляхів її розв'язання (алкоголізм, невротизація, психопатизація, протиправна поведінка тощо).

### **Висновки до розділу 1**

Професійне становлення особистості розглядається як процес, що триває впродовж майже усього життя (від моменту вибору професії і до припинення трудової діяльності). При цьому професійна діяльність індивіда залежить від багатьох факторів, зокрема вікових, соціальних, індивідуально-психологічних. У процесі професійного становлення особистість проходить послідовно низку стадій (оптація, професійна освіта і підготовка, професійна адаптація, первинна і вторинна професіоналізація, майстерність), а також переживає професійні кризи як нормативні, так і ненормативні.

Професійна криза є важливим, часто поворотним моментом у житті особистості; при цьому вона може мати не лише деструктивний характер, а й відігравати конструктивну роль у майбутньому. Нормативні кризи супроводжують перехід з одного етапу професійного становлення на інший і логічно зумовлені процесом професіоналізації особистості. Ненормативні кризи пов'язані, зазвичай, з певними життєвими подіями і часто руйнують лінію професійного розвитку особистості.

Професійні кризи можуть бути зумовлені як зовнішніми чинниками (умовами праці, соціальними та професійними стереотипами, соціальними очікуваннями від професіонала, змінами в життєдіяльності і професійному статусі тощо), так і психологічними факторами (наднормативною активністю унаслідок незадоволення своїм становищем, віковими та індивідуальними психологічними особливостями). Найчастіше криза є результатом процесу, що відбувався тривалий час, або одночасної дії кількох чинників.

Специфіка професійної діяльності у правничій сфері зумовлена соціальною значущістю цієї діяльності, яка здійснюється з метою цілеспрямованого

використання і зміни навколишнього середовища в інтересах людей. Праця юристів надзвичайно різноманітна й складна, вона вимагає ґрунтовної підготовки, оволодіння багатьма складними компетентностями, характеризується високим рівнем соціальної відповідальності, наявністю значної кількості стресогенних чинників і ситуацій.

Виникнення професійних криз у працівників правничих професій детермінується накопиченням зовнішніх і внутрішніх суперечностей та конфліктів. Нормативна професійна криза є однією з ланок професійного становлення особистості, оскільки вона наявна при переході від одного етапу до іншого. Виникнення професійних криз на різних етапах професійного становлення обумовлене з конкретними чинниками і особливостями цих етапів, які визначають і специфіку їх перебігу.

На основі аналізу та узагальнення наукових поглядів на структуру, перебіг та прояви професійних криз особистості, обґрунтовано теоретичну модель професійної кризи правника та розкрито зміст її основних компонентів: когнітивного, емоційного, мотиваційного, поведінкового. Відповідно до зазначеної моделі професійні кризи правників характеризуються, зокрема, негативними проявами і наслідками, такими як негативні думки, негативний образ професійного майбутнього та сумніви у виборі професії (когнітивний компонент), професійне вигорання, негативне ставлення до праці, тривожність, апатія (емоційний компонент), зниження мотивації до професійної діяльності, інтересу до роботи, задоволеності від праці і життя загалом (мотиваційний компонент), порушення планування, неконструктивна поведінка, схильність до конфліктів (поведінковий компонент).

## РОЗДІЛ 2

### ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ

### КРИЗ ПРОФЕСІЙНОГО СТАНОВЛЕННЯ ПРАВНИКІВ

#### **2.1 Обґрунтування психодіагностичного інструментарію дослідження криз професійного становлення працівників правничих професій**

Вивчення особливостей професійних криз фахівців правничих професій потребує ретельного обґрунтування психологічного інструментарію, який дає змогу виміряти рівень та прояви професійної кризи на різних етапах професійного становлення правника, що надалі дасть можливість розробити відповідні корекційно-розвивальні програми, а також програми профілактики. Дійсно, наявність надійних методичних засобів для глибокого вивчення проблемного явища є важливим фактором у вирішенні наукових проблем. Це дозволяє науковцям проводити дослідження з високою точністю та об'єктивністю [126].

Специфіка криз представників правничих професій, як було показано в розділі 1, і наразі залишається актуальною та важливою тематикою. У даний час існує значна кількість психодіагностичних методик, за допомогою яких вивчають особливості процесу професійного становлення особистості, окремі його складові, певні психологічні стани особистості, що можуть супроводжувати кризу і ускладнювати її перебіг (синдром професійного вигорання, стресові стани тощо).

Отже, обґрунтування психодіагностичного інструментарію дослідження дозволило визначити методики для розв'язання поставленої дослідницької проблеми. Вибір методик емпіричного дослідження особливостей професійних криз фахівців правничих професій у процесі професійного становлення здійснювався відповідно до отриманих результатів теоретичного аналізу проблеми і розробленої теоретичної моделі.

При визначенні досліджуваних компонентів професійних криз особистості ми базуємося на системному розумінні структури психологічних феноменів, що визначається як взаємодія реально існуючого психічного явища

загалом і його підструктур, елементів та їх всебічних зв'язків.

Мета та основні завдання дослідження визначили напрямок і структуру емпіричного дослідження. Емпіричне вивчення особливостей професійних криз працівників правничих професій проводилося в три етапи.

*Перший етап* (2019-2020 рр.) був присвячений теоретичному аналізу наукової літератури з проблематики криз у професійній діяльності працівників правничих професій (правоохоронців, юристів, нотаріусів, судових експертів, суддів, адвокатів та інших) і визначенню стану її розв'язання. На ньому також окреслено підходи щодо її емпіричного вирішення та сформульовані основні завдання дослідження.

На *другому етапі* (2020-2021 рр.) були відібрані методи і методики дослідження, сформовані групи та проведено емпіричне дослідження особливостей професійних криз працівників правничих професій у процесі їх професійного становлення.

У межах *третього етапу* (2021-2022 рр.) проведено аналіз, систематизацію та узагальнення результатів дослідження, здійснено інтерпретацію отриманих даних. На основі результатів емпіричного дослідження розроблено корекційно-розвивальну тренінгову програму для правників, спрямовану на психологічну допомогу працівникам правничих професій у проживанні професійних криз та конструктивному їх подоланні.

Отже, на підставі здійсненого теоретичного аналізу сутності професійної кризи, спираючись на генетичний, а також структурно-функціональний підхід до визначення особистості та сучасний метасистемний підхід до рівневої організації психіки [23], а також з урахуванням сучасних психологічних моделей професійної кризи та її переживання особистістю було визначено відповідні компоненти професійної кризи, що охоплюють найбільш помітні прояви та особистісні зміни (рис. 1.1 і табл. 1.1). Згідно з концептуальною моделлю дослідження було розроблено операціональну модель, яка включає показники, що вивчалися, та відповідні методики для їх діагностики (табл. 2.1).

Таблиця 2.1

**Операціональна модель дослідження професійних криз  
представників правничих професій**

<b>Професійна криза</b>	<b>Емпіричні показники</b>	<b>Авторський опитувальник</b>
<b>Когнітивний компонент</b>	Уявлення про працю, самореалізацію у професії	Авторський опитувальник
	Уявлення про власні здібності й ресурси	Авторський опитувальник
	Уявлення про професійну кризу, суб'єктивна оцінка рівня професійної кризи	Авторський опитувальник
<b>Емоційний компонент</b>	Професійне вигорання	Опитувальник емоційного вигорання (В.Бойко)
	Модальність оцінки себе і власних вчинків	Опитувальник «Задоволеність життям» Б. Ньюгартена (адаптація Н. Паніної)
	Загальний фон настрою	Опитувальник «Задоволеність життям» Б. Ньюгартена (адаптація Н. Паніної)
	Загальна задоволеність працею	Опитувальник «Інтегральна задоволеність працею» (Н. Фетискін, В. Козлов)
<b>Мотиваційний компонент</b>	Інтерес до життя	Опитувальник «Задоволеність життям» Б. Ньюгартена (адаптація Н. Паніної)
	Мотивація професійної діяльності	Мотивація професійної діяльності (адаптація А. Реана)
<b>Регулятивний компонент</b>	Копінг-стратегії	Методика Дж. Амірхана (адаптація Н. Сироти, В. Ялтонського)
	Послідовність у досягненні цілей	Опитувальник «Задоволеність життям» Б. Ньюгартена (адаптація Н. Паніної)
	Узгодженість між поставленими і досягнутими цілями	Опитувальник «Задоволеність життям» Б. Ньюгартена (адаптація Н. Паніної)

Обґрунтуємо детальніше використання діагностичного інструментарію в ракурсі завдань нашого дослідження. До основних методик, використаних у дослідженні, входять наступні:

### **1. Методика для діагностики синдрому «професійного вигоряння»**

**В. Бойка**, що дозволяє виявити його провідні симптоми і визначити, до якої фази вигоряння вони належать; вона є найбільш комплексною та дає можливість системно проаналізувати міру вираженості симптомів вигоряння. Автор виокремлює такі компоненти вигоряння, як напруга, резистенція, виснаження, при цьому кожний компонент складається з 4-х симптомів [95, с. 9]. Науковець виокремлює наступні фази:

1) напруги, для якої характерне переживання психотравмуючих обставин, тривога і депресія, невдоволення собою; нервова (тривожна) напруга служить провісником і «запускає» механізм формування емоційного вигоряння. Напруга характеризується динамічним характером, що спричиняється виснажливою постійністю або посиленням психотравмуючих чинників;

2) резистенції, що характеризується неадекватним вибірковим емоційним реагуванням, емоційно-моральною дезорієнтацією, розширенням меж економії емоцій, редукцією професійних обов'язків; диференціація цієї фази в самостійну вельми умовна. Фактично опір наростаючому стресу починається з моменту появи тривожної напруги;

3) виснаження, що характеризується емоційним дефіцитом, емоційною відчуженістю, особистісною відчуженістю (деперсоналізацією), психосоматичними та психовегетативними порушеннями. Воно може бути визначено частково проявленим падінням загального енергетичного тону і ослабленням нервової системи. Як зазначає вчений, «емоційний захист у формі «вигоряння» стає невід'ємним атрибутом особистості» [95].

Крім того, В. Бойко описує такі симптоми вигоряння:

а) емоційний дефіцит – розвиток емоційної чутливості на тлі перевиснаження, мінімізація емоційного внеску в роботу, автоматизм та

спустошення людини при виконанні професійних обов'язків;

б) емоційне відчуження – створення захисного бар'єру в професійних комунікаціях. Людини майже нічого не стосується, ніщо не викликає в неї емоційної реакції – ні позитивні події, ні негативні. Однак це не є початковим дефектом емоційної сфери, не є ознакою ригідності, воно являє собою набутий впродовж років емоційний захист. Саме таке реагування, яке відбувається без почуттів і емоцій, виступає найважливішим симптомом «вигорання»; він може свідчити про професійну деформацію особистості і шкодити суб'єкту спілкування;

в) особистісне відчуження (деперсоналізація) – порушення у сфері професійних стосунків, розвиток цинічного ставлення до тих, з ким доводиться спілкуватися під час виконання професійних обов'язків, та розвиток такого ж ставлення до професійної діяльності взагалі. Людина може почати стверджувати, що робота з людьми їй нецікава, не приносить задоволення, не становить соціальної цінності;

г) психосоматичні та психовегетативні порушення – це погіршення фізичного самопочуття, внаслідок якого можуть почати розвиватися такі психосоматичні та психовегетативні порушення, як розлади сну, головні болі, проблеми з артеріальним тиском, шлункові розлади, загострення хронічних хвороб тощо [95, с. 53].

**2. Опитувальник «Мотивація професійної діяльності» (методика К. Замфір, модифікація А. Реана)** використовується для діагностики мотивації професійної діяльності на основі концепції внутрішньої і зовнішньої мотивації. Мета методики – визначити рівень вираженості трьох компонентів мотивації професійної діяльності (внутрішньої, зовнішньої позитивної і зовнішньої негативної мотивації). Мотиваційний комплекс – це такий тип співвідношення між собою трьох видів мотивації: внутрішньої (ВМ), зовнішньої позитивної (ЗПМ), зовнішньої негативної (ЗНМ). До найбільш оптимальних комплексів слід віднести наступні типи співвідношень  $ВМ > ЗПМ > ЗНМ$  та  $ВМ = ЗПМ > ЗНМ$ . Найгіршим мотиваційним комплексом

вважається співвідношення ЗНМ>ЗПМ>ВМ. Про внутрішній тип мотивації слід говорити тоді, коли для людини саме діяльність є важливою. Якщо ж в основі мотивації професійної діяльності лежить прагнення задоволення інших потреб, зовнішніх стосовно змісту самої діяльності, тоді говорять про зовнішню мотивацію. Зовнішні мотиви поділяються на позитивні і негативні. Зовнішні позитивні мотиви є більш ефективними і бажаними, ніж зовнішні негативні. Чим оптимальнішим є мотиваційний комплекс (баланс мотивів), тим вища активність працівників та більше прагнення досягти в ній певних позитивних результатів [128, с. 34].

**3. Опитувальник «Індекс задоволеності життям» Б. Ньюгартена (адаптація Н.В. Паніної)** є адаптацією опитувальника «Life Satisfaction Index A, LSIA», що був розроблений Бернісом Ньюгартеном з колегами 1961 року у межах дослідження соціально-психологічних проблем геронтології. Методика набула широкого використання на території США, Європи, а після перекладу та адаптації Н.В. Паніною у 1993 році – на території пострадянського простору, зокрема в Україні.

Опитувальник діагностує індекс життєвої задоволеності, відображає загальний психологічний стан людини, ступінь її психологічного комфорту і соціально-правничої адаптованості. Так, Н.В. Паніна розуміє задоволеність життям як загальне почуття психологічного комфорту, яке людина відчуває від свого життя в цілому. Це почуття включає різні аспекти, такі як інтерес до життя, рішучість, цілеспрямованість, послідовність у досягненні життєвих цілей та узгодженість між поставленими та реальними цілями.

Позитивна оцінка власних якостей та вчинків також є важливим аспектом задоволеності життям. Людина, яка оцінює свої здібності та досягнення позитивно, зазвичай відчуває більшу задоволеність своїм життям.

Загальний позитивний фон настрою є ще одним складником індексу життєвої задоволеності. Людина, яка відчуває радість та задоволення від життя, зазвичай має більший позитивний фон настрою. Важливо зазначити, що основним складником індексу життєвої задоволеності є емоційна складова.

Це означає, що задоволеність життям визначається переважно почуттями і емоціями, які людина відчуває від свого життя в цілому.

У загальному розумінні, задоволеність життям є дуже важливою часткою психологічного благополуччя людини і може відігравати важливу роль у різних аспектах її життя, таких як здоров'я, стосунки та професійний успіх. [126].

**4. Опитувальник копінг-стратегій Д. Амірхана (Coping Strategy Indicator, CSI) в адаптації Н.А. Сироти та В.М. Ялтонського** призначений для діагностики домінуючих копінг-стратегій особистості. Виокремлюються три групи стратегій: розв'язання проблем, пошуку соціальної підтримки та уникнення [129].

Копінг-поведінка – це синтез когнітивних та поведінкових зусиль, які застосовуються людиною для опанування специфічних внутрішніх або зовнішніх вимог, що викликають психічну напругу та перевищують її ресурси. Перелік тверджень методики сформовано з використанням анкети, у якій досліджувані зазначали засоби, які вони використовують для подолання стресових ситуацій [129].

Ідея цього опитувальника полягає в тому, що всі поведінкові стратегії людини можна поділити на три великі групи: 1) стратегію розв'язання проблем – активну поведінкову стратегію, при якій людина намагається використовувати всі наявні у неї особистісні ресурси для пошуку можливих способів ефективного вирішення проблеми; 2) стратегію пошуку соціальної підтримки – активну поведінкову стратегію, при якій особа для ефективного вирішення проблеми звертається за допомогою і підтримкою до оточуючих: сім'ї, друзів, інших значних осіб; 3) стратегію уникнення – поведінкову стратегію, при якій людина намагається уникнути контакту з навколишньою дійсністю, втекти від розв'язання проблем через, наприклад, хворобу або вживання алкоголю, наркотиків. Стратегія уникнення – одна з провідних поведінкових стратегій при формуванні дезадаптивної поведінки; її використання зумовлено недостатністю розвитку особистісно-середовищних

копінг-ресурсів і навичок активного вирішення проблем. Найбільш ефективним вважається використання індивідом всіх трьох поведінкових стратегій залежно від специфіки конкретної ситуації [183].

### **5. «Інтегральна задоволеність працею» (Н. Фетискін).**

Задоволеність життям можна визначити як загальне почуття психологічного комфорту, яке людина відчуває від свого життя в цілому. Це почуття включає різні аспекти, такі як інтерес до життя, рішучість, цілеспрямованість, послідовність у досягненні життєвих цілей та узгодженість між поставленими та реальними цілями.

Позитивна оцінка власних якостей та вчинків також є важливим аспектом задоволеності життям. Людина, яка оцінює свої здібності та досягнення позитивно, зазвичай відчуває більшу задоволеність своїм життям.

Загальний позитивний фон настрою є ще одним складником індексу життєвої задоволеності. Людина, яка відчуває радість та задоволення від життя, зазвичай має більший позитивний фон настрою.

Важливо зазначити, що основним складником індексу життєвої задоволеності є емоційна складова. Це означає, що задоволеність життям визначається переважно почуттями і емоціями, які людина відчуває від свого життя в цілому.

У загальному розумінні, задоволеність життям є дуже важливою часткою психологічного благополуччя людини і може відігравати важливу роль у різних аспектах її життя, таких як здоров'я, стосунки та професійний успіх.

Висновок про загальну і парціальну задоволеність працею (ЗП) робиться на основі співставлення отриманих балів з максимальними показниками, наведеними в ключі обробки. Середній рівень задоволеності працею визначається в діапазоні 45-55% від загальної суми балів; низький рівень характеризується діапазоном 1-44%; високий рівень задоволеності працею – вище 56% [183].

**6. Авторська анкета**, який включав кілька блоків запитань: 1) соціально-демографічні дані (вік, стаж, посада, сімейний стан); 2) запитання щодо розуміння досліджуваними змісту професійної кризи, її чинників та проявів, а також самооцінку рівня професійної кризи на момент дослідження (додаток Є).

Отже, діагностика за визначеними методиками дозволила встановити параметри, виокремлені в теоретичній і конкретизовані в операціональній моделі. Це дало змогу отримати достатню емпіричну базу для вивчення особливостей професійної кризи фахівців правничих професій у процесі їх професійного становлення, тобто розв'язати поставлені дослідницькі завдання.

*Характеристика вибірки дослідження.* Дослідженням було охоплено 363 працівники правничих професій (студенти старших курсів юридичних факультетів ЗВО, які паралельно з навчанням працювали за спеціальністю, – 131 особа, працівники органів внутрішніх справ – 95 осіб, адвокати – 6 осіб, судові експерти – 42 особи, юристи – 81 особа, прокурори – 8 осіб) віком від 19 до 45 років. Група досліджуваних охоплювала різні етапи професійного становлення працівників правничих професій.

У досліджуваній вибірці чоловіки склали 277, а жінки – 86 осіб.

Як ми зазначали, помилково вважати, що кризи професійного розвитку виникають лише через певний час професійної діяльності особистості. Враховуючи той факт, що у психологічних дослідженнях виокремлюються певні стадії професійного становлення особистості, ми не можемо в емпіричному дослідженні оминати стадію професійної освіти, на якій відбувається формування готовності особи до професійної діяльності. На наш погляд, цей й етап професійної підготовки є надзвичайно важливим завдяки його формуючому впливу. Саме тому дослідження охопило також осіб, які перебувають на старших курсах здобуття першого та другого рівнів вищої освіти із урахуванням тих особливостей, що доволі часто здобувачі правничої освіти в цей період, крім навчання, активно працюють, особливо це характерно

для здобувачів освіти закладів освіти із специфічними умовами навчання, зокрема закладів освіти системи МВС України, які паралельно із здобуттям освіти виконують правоохоронні функції.

### ***Організація дослідження.***

У цьому дослідженні був використаний експериментальний дизайн поперечних зрізів. Такі дослідження проводяться в певний момент часу, їх мета – встановити зв'язки між змінними та оцінити проблеми поширеності, а не шукати причинно-наслідкові зв'язки [133].

Опитування було анонімним та проводилося в Гугл-формі, всі досліджувані були поінформовані про конфіденційний характер, зміст і мету дослідження, добровільність участі у ньому, а також використання результатів дослідження і надали свою згоду на участь у ньому.

## **2.2 Чинники та ознаки професійної кризи в уявленнях правників**

Відповідно до виокремлених у теоретичній моделі компонентів професійної кризи (див. рис. 1.1) заслуговує уваги, насамперед, розуміння опитаними сутності кризи професійного становлення, її чинників та проявів, що вивчалось за допомогою авторського опитувальника. Аналіз відповідей досліджуваних свідчить про досить неоднозначне розуміння ними явища професійної кризи, що може вказувати на недостатнє усвідомлення опитуваними глибини та впливу цього феномена не лише на професійне, а й на особисте життя людини. Найбільш часті відповіді описують поведінкові та емоційні аспекти переживання працівником професійної кризи: *«небажання йти на роботу»*, *«ненавидиш свою роботу»*, *«очікування не співпадають з тим, що маєш»*, *«стан апатії»*, *«втрата мотивації»*, *«відсутність перспектив службової кар'єри»*, *«постійні непорозуміння з керівництвом»*, *«спустошення»*. Ці відповіді в сукупності відображають емоційні переживання, пов'язані здебільшого зі ставленням до праці, мотивацією

професійної діяльності, стосунками у колективі, які відчуває людина у стані професійної кризи.

Відповідаючи на запитання щодо чинників виникнення професійної кризи, опитані правники найчастіше назвали наступні: *«надмірне навантаження»* (32% опитаних), *«низька заробітна плата»* (20%), *«колектив»* (20%), *«керівництво»* (11%). Крім того, були такі відповіді, як *«відсутність інтересу, відсутність нових знань, заохочень»*, *«велика кількість роботи, направленої на корегування статистичних показників; відсутність/невикористання механізмів розвантаження»*, *«робота переважно з проблемними ситуаціями клієнтів»*. З відповідей опитаних видно, що, хоча матеріальна складова є досить важливою для багатьох із них, але вона – не основний фактор виникнення професійних криз. Для більшості респондентів людський фактор – взаємодія з колегами та керівництвом – це важливий чинник їх психологічного комфорту в процесі роботи, крім того, істотним є сам зміст професійної діяльності та її ефективна організація, яка має передбачати мотивування працівників, а також необхідність створення умов для психологічного розвантаження.

Відповіді досліджуваних на запитання щодо самооцінки ними вираженості професійної кризи (за шкалою від 0 до 5 балів) показали, що 285 (78,5%) респондентів заперечують наявність професійної кризи на момент опитування, а 78 (21,5%) опитаних зазначили, що перебувають у стані кризи. Надалі вся вибірка досліджуваних була поділена за цією ознакою і проводився порівняльний аналіз груп правників, що перебувають у стані професійної кризи і не перебувають у такому стані (див. підрозділ 2.3).

Відповідаючи на запитання, чи мали вони досвід професійної кризи у своєму професійному житті, майже половина опитаних (47,15%) дали ствердну відповідь, 8,8% опитаних правників зазначили, що не мали такого досвіду, решта респондентів відповіли *«не знаю, важко сказати»* (44,05%). Це підтверджує той факт, що професійна криза не є рідкісним явищем у професійному житті працівників правничої сфери, а це може досить негативно

впливати як на продуктивність їх професійної діяльності, так і на загальне психологічне благополуччя особистості.

Вивчалось також питання щодо уявлення і досвіду, які мають правники щодо подолання професійної кризи. Зокрема опитані відповідали на запитання «Що допомогло Вам подолати професійну кризу?». Їх відповіді досить різнилися, найпоширенішими були такі: «робота», «спорт», «йога» «терпіння», «стійка психіка». Але найчастіше зустрічалася відповідь – «родина» (17,6%). Це підтверджує раціональність міркувань представників компенсаційної теорії, в якій ідеться про те, що люди розглядають свої сім'ї як джерело завершення страждань. Edwards & Rothbard (2000) [134] виявили два види компенсації. Перший з них полягає в тому, що людина може зменшувати внесок у сферу, яка приносить розчарування, і більше включатись у ту сферу, яка приносить задоволення (Lambert, 1990) [135]. Другий вид компенсації полягає в тому, що людина може реагувати на розчарування у будь-якій сфері шляхом пошуку винагороди та задоволення в іншій [136]. Ці положення частково знайшли підтвердження у нашому дослідженні, зокрема при аналізі особливостей професійної кризи у ракурсі гендеру, що буде показано в підрозділі 2.4.

Оцінюючи себе як представників певної професії, 79,4% опитаних вважають себе скоріше хорошими працівниками; важко було визначитися з відповіддю 11,8% респондентів; 8,8% опитаних впевнені, що вони взірцеві працівники. Тобто жодний респондент не вважає себе непрофесіоналом та/або поганим працівником. Це може бути свідченням того, що, з одного боку, опитані правники мають досить високу професійну самооцінку, з іншого боку, враховуючи значне представництво молодих працівників у вибірці, частина опитаних, ймовірно, характеризується недостатньою усвідомленістю щодо відповідності власних компетенцій вимогам професії.

Останній блок запитань дозволив розкрити особливості професійної мотивації правників, що також може віддзеркалювати професійну кризу. Так, на запитання стосовно кар'єрних планів на найближчі 5 років було отримано такі відповіді: 17,6% опитаних не мають таких планів, 8,8% правників

відповіли, що їм важко сказати, 35,3% – заявили про наміри досягнути посадового підвищення, 8,8% правників хочуть змінити місце роботи. Решта респондентів *«хочуть відкрити власну практику», «вийти на пенсію», «створити успішне адвокатське об'єднання однодумців, щоб мати можливість хоча б раз на місяць безкоштовно надавати якісну, повну правову допомогу, людям, які дійсно її потребують».*

Щодо питання про те, що може допомогти правникам подолати професійну кризу, 29,4% опитаних зазначили, що це покращення фінансового стану, 11,8 % – відзначили підтримку з боку колег та керівництва, 17,6% – вказали на краще розуміння способів подолати кризу. Інші відповіді досить різнилися: *«єдність законодавчої бази», «людяність, чесність, повага до колег», «професійна психологічна допомога», «заохочення за якість виконаних робіт».* Таким чином, можна говорити про важливість надання психологічної підтримки працівникам шляхом психоедукації, проведення профілактичних і корекційно-розвивальних тренінгових програм не лише для працівників, але й для керівництва, оскільки неодноразово респонденти відзначали необхідність підтримки та розуміння з його боку. І хоча фінансова складова мотивації професійної діяльності правника є важливою, але підвищення рівня освіти та самосвідомості працівників веде до того, що матеріальна винагорода поступово перестає відігравати вирішальну роль у досягненні високої продуктивності праці. Для людини стає важливою не тільки можливість заробляти, а й бути залученою до професійної спільноти, відчувати значимість своєї праці, а також реалізовувати свій потенціал. Тому увага до мотивації професійної діяльності правників є надзвичайно важливою в плані профілактики професійної кризи.

Отже, в уявленнях опитаних правників знайшли відображення різні компоненти професійної кризи, найбільше емоційний і мотиваційний; когнітивний компонент був представлений висловленими міркуваннями про зміст і чинники професійної кризи; професійні плани та засоби подолання кризи як орієнтація на певні копінг-стратегії віддзеркалювали поведінковий компонент професійної кризи.

### 2.3 Психологічна характеристика різних етапів професійного становлення правників

Всі отримані емпіричні показники, пов'язані з переживанням правниками професійної кризи, були проаналізовані з точки зору етапів професійного становлення особистості [24]. Так, було виокремлено чотири групи досліджуваних залежно від етапу професійного становлення:

- 1 група – етап професійної адаптації (стаж 0-5 років);
- 2 група – етап первинної професіоналізації (стаж 5-10 років);
- 3 група – етап вторинної професіоналізації (стаж 10-20 років);
- 4 група – етап майстерності (стаж більше 20 років).

Кількісна представленість виокремлених груп відображена в таблиці 2.2.

*Таблиця 2.2*

#### Кількісна представленість груп правників відповідно до етапів професіоналізації

Групи	№	Кількість осіб у кризі	Відсоток осіб у кризі від обсягу групи, %
1– етап професійної адаптації	131	28	21,4
2 – етап первинної професіоналізації	174	42	24,1
3 – етап вторинної професіоналізації	53	8	15,1
4– етап майстерності	5	0	0

Оскільки обсяг четвертої групи виявився занадто малим, цю групу професіоналів, які знаходяться на етапі майстерності (стаж більше 20 років), не було долучено до подальшого порівняння груп. Таким чином, вибірка для подальшого порівняння за емпіричними показниками із застосуванням методів математичної статистики виглядає наступним чином (табл. 2.3):

Таблиця 2.3

**Кількісні показники груп правників відповідно до етапів професіоналізації**

<b>Групи</b>	<b>№</b>	<b>Кількість осіб у кризі</b>	<b>Відсоток осіб у кризі від обсягу групи, %</b>
1– етап професійної адаптації	131	28	21,4
2 – етап первинної професіоналізації	174	42	24,1
3 – етап вторинної професіоналізації	53	8	15,1
Всього	358	78	21,8

Як видно з таблиці 2.3, на етапі професійної адаптації понад 21% правників стикаються з професійною кризою; кількість працівників, які відчувають ознаки кризи дещо зростає на етапі первинної професіоналізації та відчутно зменшується на етапі вторинної професіоналізації. Порівняння виокремлених груп за  $\phi^*$ -критерієм Фішера не виявило статистично значущих розбіжностей за кількістю осіб, які перебувають у стані професійної кризи (за відсотковими долями по групах). Водночас встановлено тенденцію до значущих відмінностей між групами 2 і 3 (кількість досліджуваних, які перебувають у кризі на етапах первинної і вторинної професіоналізації відповідно)  $\phi^*=1,45$  ( $p \leq 0,074$ ). Отримане емпіричне значення не вказує на значущість відмінностей, але, ймовірно, за умови більшої вибірки ці відмінності були б більш виразними. Отже, можна стверджувати, що кількість осіб у стані професійної кризи на різних етапах професіоналізації є приблизно однаковою, хоча число правників, які відчувають ознаки кризи на етапі первинної професіоналізації, є більшим і, як буде видно з подальшого аналізу, ознаки професійної кризи в них виразніші порівняно з іншими групами.

Надалі було проведено порівняння груп досліджуваних, виокремлених залежно від професійного стажу, за іншими показниками, що досліджувалися у зв'язку з професійною кризою.

Зокрема за методикою В. Бойка порівнювалася **вираженість різних фаз професійного вигоряння у виокремлених групах** (див. додаток Е). Як показав статистичний аналіз за критерієм Краскала-Уоллеса, розбіжності між групами за показником *напруги знаходяться* на рівні статистичної значущості  $p \leq 0,001$ . При цьому рис. 1 та порівняння середніх (табл. 1 додатку Ж) дозволяють зафіксувати наступну тенденцію: показник вираженості фази «Напруга» є доволі низьким на етапі професійної адаптації, далі напруга значно зростає на етапі первинної професіоналізації і знов суттєво знижується на етапі вторинної професіоналізації.

Встановлено, що в працівників правничих професій, які перебувають на різних етапах професіоналізації, однаковою мірою виражені такі показники:

- резистентність, яка проявляється у тому, що при усвідомленні наявності тривоги та напруги людина прагне уникати дії емоційних факторів за допомогою обмеження таких чинників емоційного реагування, як неадекватно вибіркоче емоційне реагування, емоційно-моральна дезорієнтація, розширення сфери економії емоцій, редукція професійних обов'язків. Середній показник сформованості стадії резистентності в 1-й групі сягнув 45,1 бала, у 2-й групі – 43,1 бала та у 3-й групі – 40,7 бала з 120 максимально можливих. Отже, у всіх трьох досліджуваних груп ця фаза вигоряння знаходиться на стадії формування;

- виснаження, яке характеризується зниженням загального енергетичного тону та послабленням нервової системи, що проявляється в емоційному дефіциті, емоційній і особистісній відстороненості (деперсоналізації), психосоматичних і вегетативних проявах. Рівень сформованості фази виснаження в досліджуваних 1-ї групи виражений показником 39,5 бала, у респондентів 2-ї групи – 38,7 бала та в досліджуваних

3-ї групи – 41,9 бала (з 120 максимально можливих). Дану фазу розвитку вигоряння в досліджуваних усіх трьох груп також можна охарактеризувати як таку, що перебуває на стадії формування;

– індекс вигоряння, який у досліджуваних 1-ї групи сягнув 113 балів (з максимально можливих 360 балів), у респондентів 2-ї групи цей показник знаходиться на рівні 119,3 бала і в досліджуваних 3-ї групи – 112,1 бала, рівень вираженості яких можна охарактеризувати як нижче середнього.

Водночас у досліджуваних, які знаходяться на різних етапах професіоналізації, виявлено значущі розбіжності за показником напруги, наявність якої є передвісником розвитку та пусковим механізмом формування синдрому професійного вигоряння й проявляється у таких симптомах, як переживання психотравмуючих обставин, незадоволеність собою, почуття безвиході, тривога та депресія. Середній показник вираженості напруги в респондентів 1-ї групи склав 28,5 бала, у 2-й групі він підвищився до 37,5 бала, а в 3-й групі знов знизився до 29,5 бала. Іншими словами, на етапі професійної адаптації правників фаза напруги не є сформованою, на етапі первинної професіоналізації напруга значно зростає, тому її можна охарактеризувати як таку, що знаходиться в стадії формування, а на етапі вторинної професіоналізації показник напруги суттєво знижується. Тобто етап первинної професіоналізації характеризується різким зростанням напруги порівняно з етапами професійної адаптації та вторинної професіоналізації.

Порівняння *показників задоволеності життям* (за методикою «Індекс життєвої задоволеності (ІЖЗ)», адаптація Н.В. Паніної) досліджуваних правників залежно від етапу професіоналізації наведено в додатку 3. В результаті аналізу виявлено достовірні розбіжності між трьома групами досліджуваних, які знаходяться на різних етапах професіоналізації, за наступними показниками:

1) за показником інтересу до життя як протилежності апатії відрізняється на рівні значущості  $p \leq 0,003$ ;

2) за показником рішучості, цілеспрямованості, послідовності у досягненні життєвих цілей має значущі відмінності у виокремлених групах на рівні статистичної достовірності  $p \leq 0,05$ ;

3) за показником позитивної оцінки власних якостей і вчинків відрізняється на рівні значущості  $p \leq 0,001$ ;

4) за загальним індексом життєвої задоволеності, що є інтегративним показником, в основі якого лежить емоційна складова, має значущі відмінності в різних групах досліджуваних (на рівні значущості  $p \leq 0,05$ ). Для осіб з високим індексом характерне наступне: низький рівень емоційної напруженості, висока емоційна стійкість, низький рівень тривожності, психологічний комфорт, високий рівень задоволеності ситуацією та своєю роллю в ній.

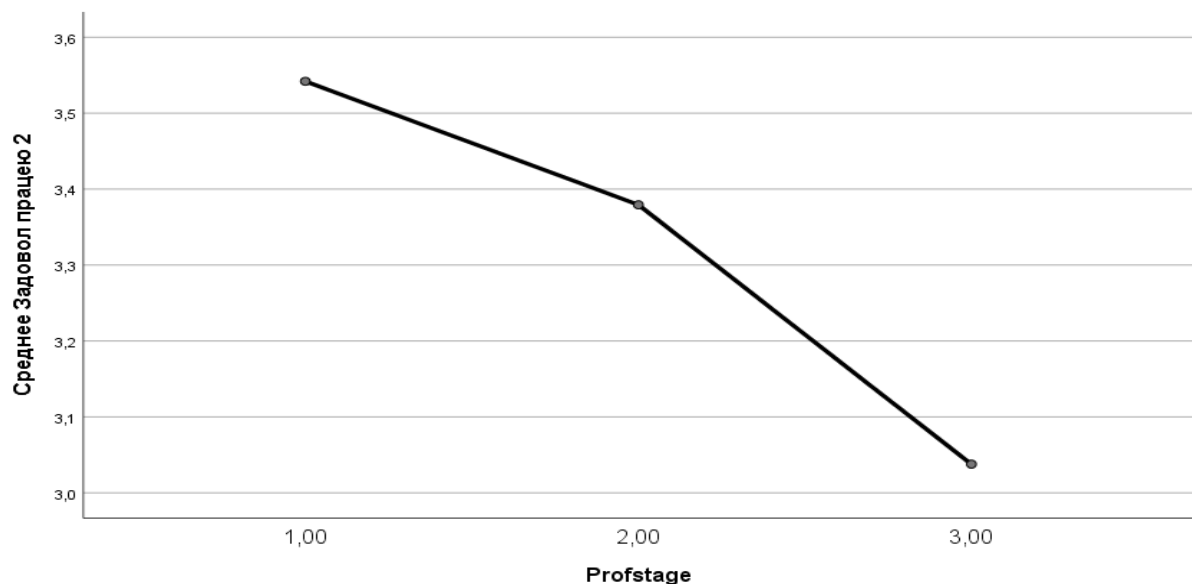
При цьому всі вказані показники задоволеності життям, за якими виявлено значущі розбіжності, є значно вищими у представників 1-ої та 3-ої груп (правників, що знаходяться на етапі професійної адаптації та вторинної професіоналізації відповідно) порівняно з досліджуваними, які склали групу 2 (перебувають на етапі первинної професіоналізації). Таким чином, на етапі професійної адаптації (стаж до 5 років) і на етапі вторинної професіоналізації (робочий стаж 10-20 років) респондентів характеризує значно більш високий рівень загальної життєвої задоволеності (порівняно з досліджуваними, які перебувають на етапі первинної професіоналізації): низький рівень емоційної напруженості та тривожності, висока емоційна стійкість і психологічний комфорт, висока задоволеність ситуацією та своєю роллю в ній.

Емоційна сфера досліджуваних правників на етапі первинної професіоналізації (робочий стаж 5-10 років) характеризується значним зниженням інтересу до життя, цілеспрямованості та послідовності у досягненні життєвих цілей, позитивної оцінки власних якостей і вчинків та загального індексу життєвої задоволеності (підвищенням емоційної напруженості і тривожності, зниженням емоційної стійкості та психологічного комфорту, рівня задоволеності ситуацією та власною роллю в ній).

У результаті порівняння виокремлених груп за **показником задоволеності працею** виявлено достовірні розбіжності між представниками різних груп за наступними показниками:

- 1) за задоволеністю досягненнями у роботі – на рівні статистичної значущості  $p \leq 0,002$ ,
- 2) за задоволеністю стосунками зі співробітниками – на рівні статистичної значущості  $p \leq 0,009$ ,
- 3) за наданням переваги виконуваний роботі порівняно з високим заробітком – на рівні статистичної значущості  $p \leq 0,002$ ,
- 4) за професійною відповідальністю – на рівні значущості  $p \leq 0,004$ ,
- 5) за загальною задоволеністю працею – на рівні значущості  $p \leq 0,004$ .

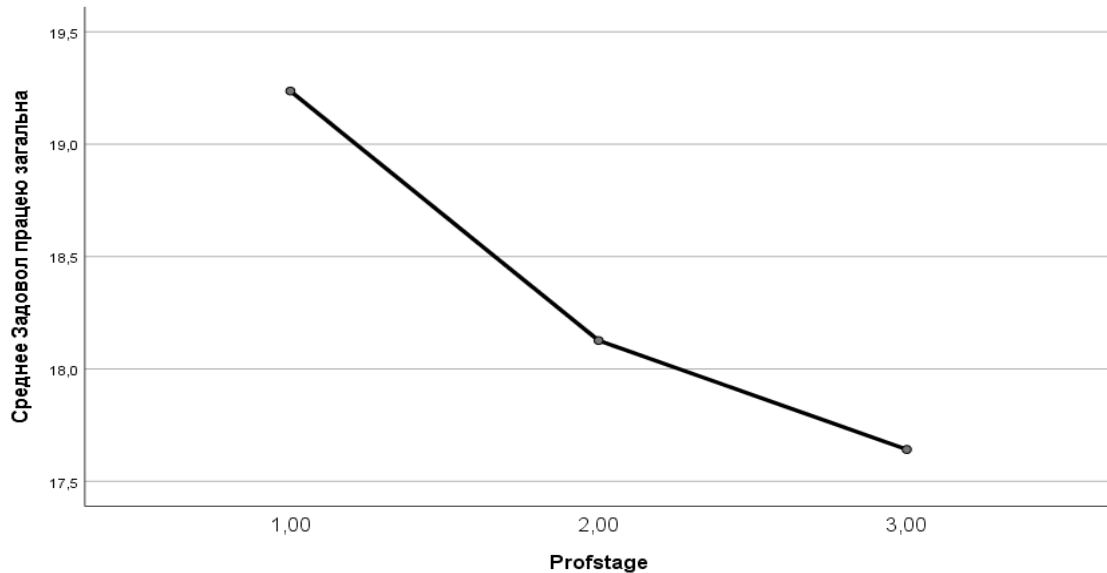
Слід зазначити, що задоволеність досягненнями у роботі в усіх групах сягає показників, які свідчать про високий рівень задоволеності. Зокрема у групі 1 він становить 88,5% від максимально можливого показника, у групі 2 – 84,5%, у групі 3 – 76%. Проте помітною є тенденція до зниження цього показника в правників із зростанням їх професійного стажу (див. рис. 2.1).



**Рис. 2.1. Динаміка задоволеності досягненнями у роботі залежно від професійного стажу правників**

Примітка. Група 1 – правники на етапі професійної адаптації, група 2 – досліджувані на етапі первинної професіоналізації, група 3 – правники на етапі вторинної професіоналізації.

Аналогічним чином показник загальної задоволеності працею, який також сягає в усіх групах високого рівня (68,7% – у групі 1; 64,75% – у групі 2; 63% – у групі 3), має тенденцію до суттєвого зниження зі зростанням стажу правників (рис. 2.2).

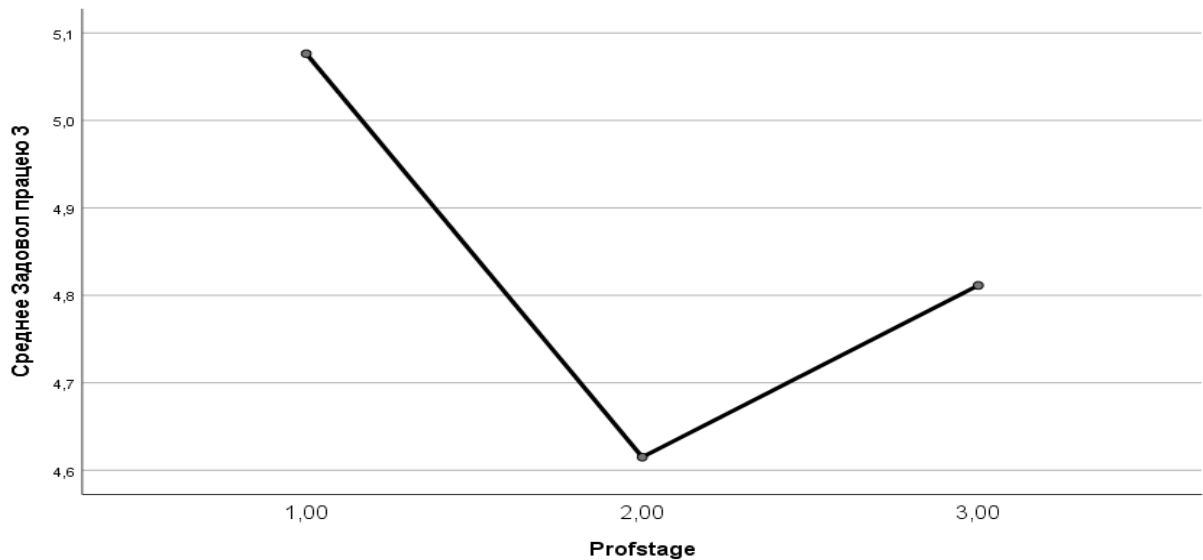


**Рис. 2.2. Динаміка загальної задоволеності працею залежно від професійного стажу правників**

Примітка. Група 1 – правники на етапі професійної адаптації, група 2 – досліджувані на етапі первинної професіоналізації, група 3 – правники на етапі вторинної професіоналізації.

Рівень професійної відповідальності досліджуваних правників виявився значно вищим у 1-й групі порівняно з 2-ю, його можна охарактеризувати як середній у 1-й групі досліджуваних (53% від максимального балу) і низький у 2-й групі (43%).

Рівень задоволеності стосунками зі співробітниками в усіх трьох групах високий (середньогрупові показники 84,7%, 76,8% і 80,2% від максимального показника відповідно). Водночас ступінь вираженості цього парціального показника задоволеності працею найвищий у респондентів, які перебувають на етапі професійної адаптації. Цей показник значно знижується в досліджуваних, котрі знаходяться на етапі первинної професіоналізації, а потім знов помітно підвищується в правників на етапі вторинної професіоналізації (рис. 2.3).

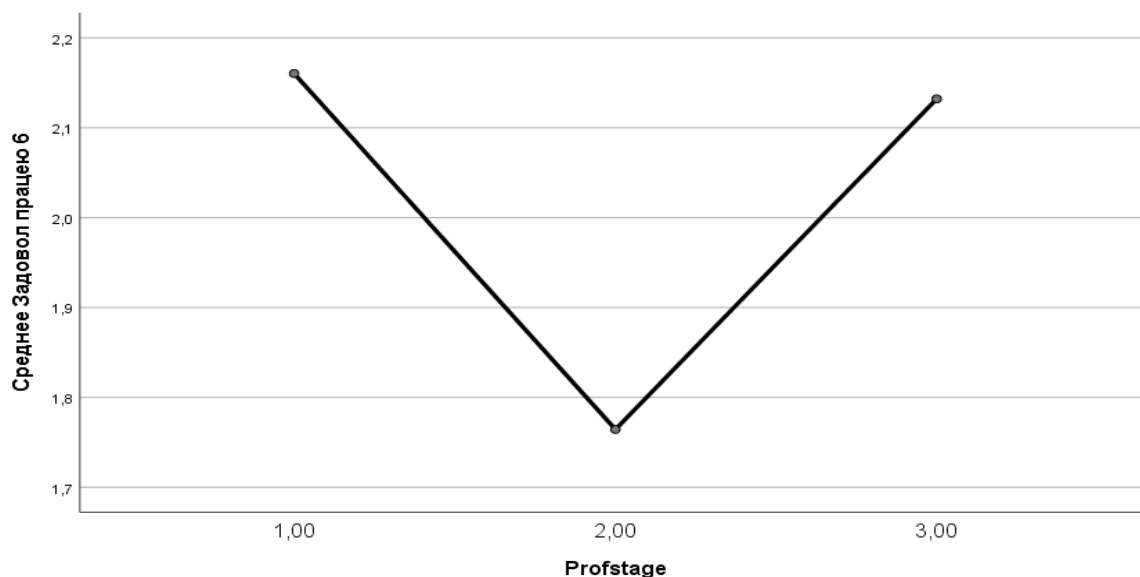


**Рис. 2.3. Динаміка задоволеності стосунками зі співробітниками залежно від професійного стажу**

Примітка. Група 1 – правники на етапі професійної адаптації, група 2 – досліджувані на етапі первинної професіоналізації, група 3 – правники на етапі вторинної професіоналізації.

Схожа картина спостерігається стосовно показника надання переваги виконуваний роботі порівняно з високим заробітком (рис. 2.4). Цей показник задоволеності працею виражений на середньому рівні в групі респондентів на етапі професійної адаптації (1 група) і складає 2,16 бала – 54% від максимально можливого. У 2-й групі, до якої входять досліджувані на етапі первинної професіоналізації, він суттєво знижується до 1,76 бала – 44% від максимального, що характеризує низький рівень задоволеності. У досліджуваних 3-ої групи, які перебувають на етапі вторинної професіоналізації, цей показник знов сягає середнього рівня, тобто майже такого, як і в 1-й групі (2,13 бала, що відповідає 53,25% від максимального показника).

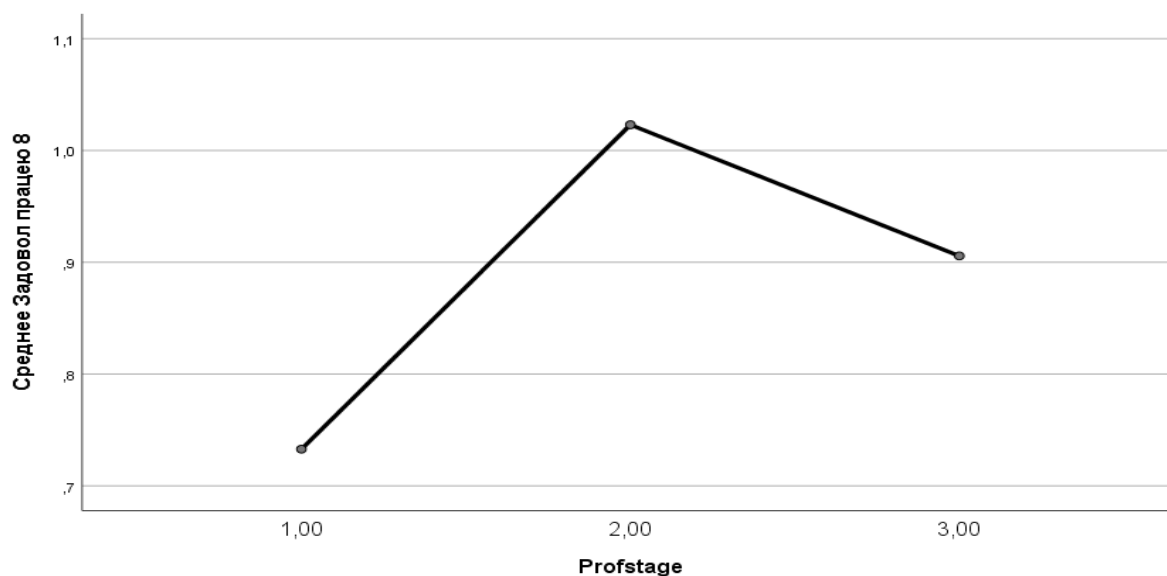
Протилежним чином виглядає динаміка показника професійної відповідальності, який є доволі низьким у респондентів 1-ї групи – лише 0,73 бала (36,5% від максимально можливого показника), що являє собою низький рівень. У 2-й групі показник професійної відповідальності суттєво підвищується до 1,02 бала (51% від максимального показника), а це свідчить про середній рівень вираженості. У 3-й групі вираженість професійної



**Рис. 2.4. Динаміка показника надання переваги виконуваним роботі порівняно з високим заробітком залежно від професійного стажу правників**

Примітка. Група 1 – правники на етапі професійної адаптації, група 2 – досліджувані на етапі первинної професіоналізації, група 3 – правники на етапі вторинної професіоналізації.

відповідальності знов значно знижується до 0,91 бала, проте залишається на середньому рівні (45,5%) (рис. 2.5).



**Рис. 2.5. Динаміка показника професійної відповідальності залежно від професійного стажу правників**

Примітка. Група 1 – правники на етапі професійної адаптації, група 2 – досліджувані на етапі первинної професіоналізації, група 3 – правники на етапі вторинної професіоналізації.

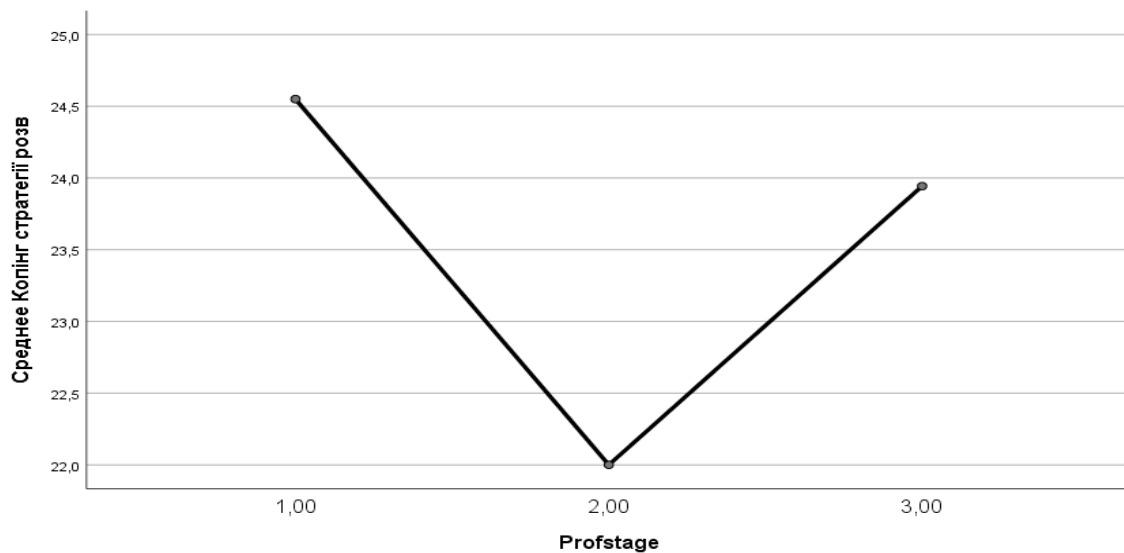
Аналіз розбіжностей між групами за показниками вираженості копінг-стратегій (за методикою «Опитувальник копінг-стратегій» Д. Амірхана) показав

наступне. З таблиці, яка містить описові статистики за показниками вираженості копінг-стратегій окремо по групах (див. додаток І), видно наступне:

- стратегії розв’язання проблем та пошуку соціальної підтримки виражені середньою мірою у респондентів усіх трьох груп, виокремлених на основі професійного стажу;
- стратегія уникнення проблем у респондентів усіх груп має низький рівень вираженості (але ближче до середнього).

Водночас між показниками вираженості усіх видів копінг-стратегій у респондентів трьох груп існують достовірні розбіжності: ступінь вираженості копінг-стратегій розв’язання проблем і пошуку соціальної підтримки – на рівні статистичної значущості  $p \leq 0,001$ , стратегії уникнення проблем – на рівні достовірності  $p \leq 0,05$ .

При цьому вираженість стратегії розв’язання проблем найбільше проявляється в респондентів 1-ї і 3-ї групи та є значно нижчою в досліджуваних 2-ї групи (рис. 2.6).

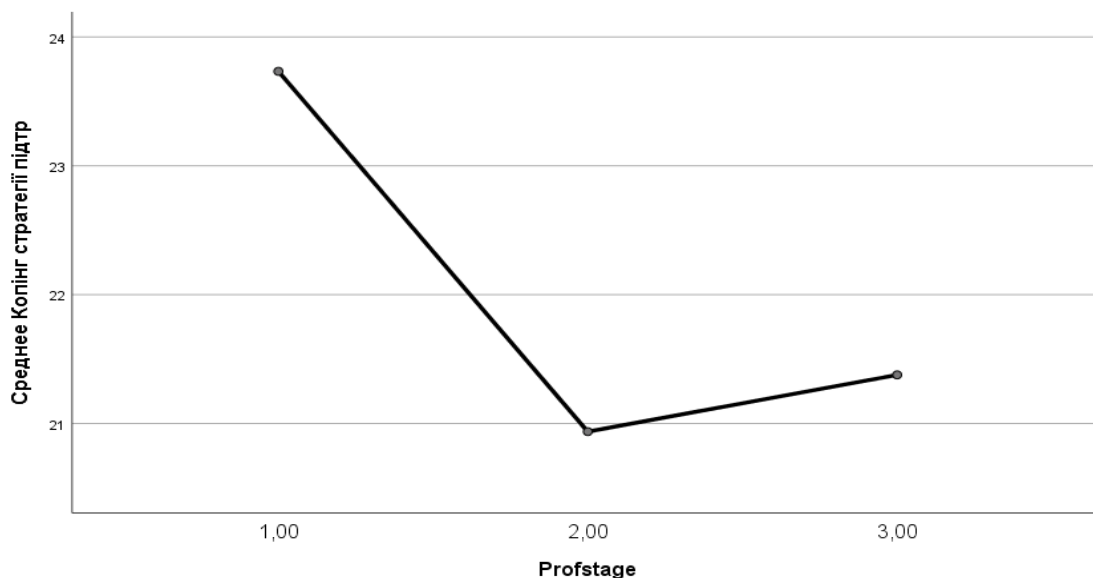


**Рис. 2.6. Показники стратегії розв’язання проблем залежно від професійного стажу правників**

Примітка. Група 1 – правники на етапі професійної адаптації, група 2 – досліджувані на етапі первинної професіоналізації, група 3 – правники на етапі вторинної професіоналізації.

Стратегія пошуку соціальної підтримки найбільшою мірою виражена в досліджуваних 1-ї групи, найнижчими є її показники в представників 2-ї групи. У досліджуваних 3-ї групи рівень вираженості стратегії підтримки

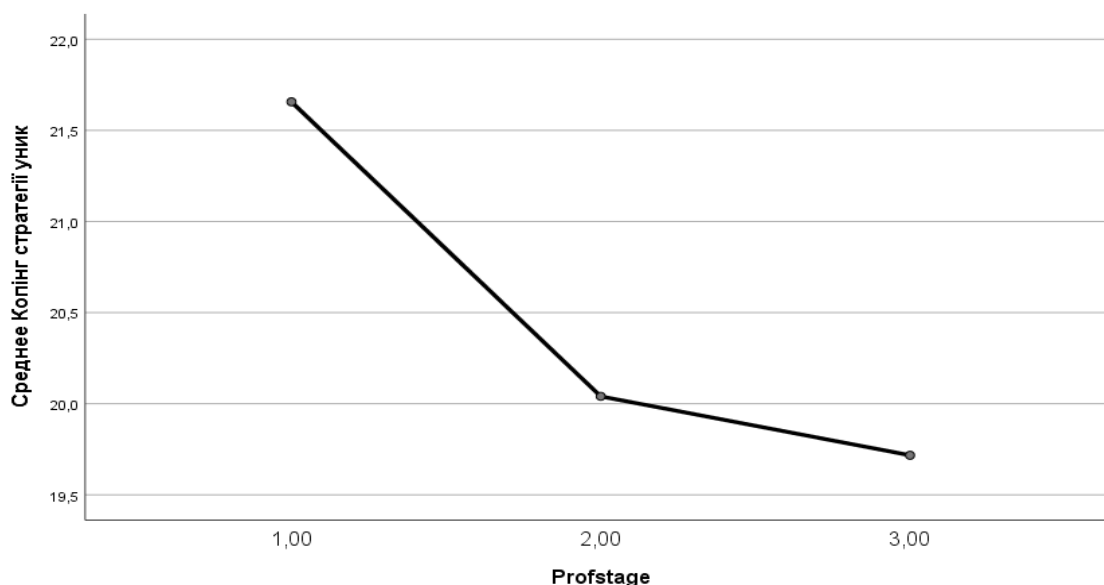
вищий за відповідні показники досліджуваних 2-ї групи, але нижчий, ніж у професіоналів, які склали 1-у групу (рис. 2.7).



**Рис. 2.7. Показники стратегії пошуку соціальної підтримки залежно від професійного стажу правників**

Примітка. Група 1 – правники на етапі професійної адаптації, група 2 – досліджувані на етапі первинної професіоналізації, група 3 – правники на етапі вторинної професіоналізації.

Стратегія уникнення проблем найвищою мірою виражена в респондентів 1-ї групи, значно нижче вона проявляється в представників 2-ї групи та ще нижче – у досліджуваних 3-ї групи (рис. 2.8).



**Рис. 2.8. Показники стратегії уникнення проблем залежно від професійного стажу правників**

Примітка. Група 1 – правники на етапі професійної адаптації, група 2 – досліджувані на етапі первинної професіоналізації, група 3 – правники на етапі вторинної професіоналізації.

Пошук відмінностей між групами досліджуваних **за показниками мотивації професійної діяльності** виявив наявність достовірних розбіжностей між респондентами усіх груп за усіма видами мотивації професійної діяльності на рівні статистичної значущості  $p \leq 0,001$ .

При цьому середньогрупові показники внутрішньої мотивації (ВМ), зовнішньої позитивної мотивації (ЗПМ) та зовнішньої негативної мотивації (ЗНМ) у досліджуваних першої групи є значно вищими порівняно з відповідними показниками респондентів другої та третьої груп. Найнижчий цей показник у представників другої групи, а середній – у досліджуваних, які склали третю групу (див. додаток І).

З огляду на середні показники вираженості різних видів мотивації професійної діяльності можна стверджувати, що вираженість усіх трьох видів мотивації в усіх групах приблизно однакове, тобто  $ВМ \approx ЗПМ \approx ЗНМ$ . Таке співвідношення типів мотивації професійної діяльності не є оптимальним, оскільки до оптимальних мотиваційних комплексів автори методики відносять наступні сполучення:  $ВМ > ЗПМ > ЗНМ$  і  $ВМ = ЗПМ > ЗНМ$ . Водночас виявлене співвідношення типів мотивації не можна вважати найгіршим, оскільки таким варіантом є сполучення  $ЗНМ > ЗПМ > ВМ$ . Отже, мотиваційний комплекс, встановлений у піддослідних усіх груп, є проміжним з точки зору його ефективності між оптимальним і найгіршим варіантами співвідношення типів мотивації. Крім того, у досліджуваних, які перебувають на етапі професійної адаптації, вираженість усіх трьох типів мотивації значно вища порівняно зі ступенем вираженості відповідних видів мотивації, зафіксованими у респондентів двох інших груп. Зокрема середній рівень всіх зазначених видів професійної мотивації зафіксовано у досліджуваних, які знаходяться на етапі вторинної професіоналізації, та найнижчий – у піддослідних на етапі первинної професіоналізації.

Узагальнення проаналізованих відмінностей дало можливість здійснити порівняльну характеристику груп досліджуваних залежно від певного етапу

професіоналізації. Виявлено, що у працівників правничих професій, які перебувають на різних етапах професіоналізації, однаковою мірою виражені:

- фази «Резистентність», «Виснаження», що свідчить про їх перебування на стадії формування, та фаза «Індекс вигоряння», яку у досліджуваних усіх груп можна охарактеризувати як таку, що знаходиться на рівні нижче середнього;

- фази задоволеності життям, такі як «узгодженість між поставленими цілями та реально досягнутими цілями» та «загальний фон настрою», які у респондентів усіх груп виражені середньою мірою;

- фази задоволеності працею, такі як «інтерес до роботи», «задоволеність відносинами з керівництвом» і «задоволеність умовами праці» (високий рівень задоволеності вказаними аспектами праці), а також «рівень домагань у професійній діяльності» (в усіх групах показник засвідчує середній рівень задоволеності).

Водночас для досліджуваних трьох порівнюваних груп характерні розбіжності за наступними емпіричними показниками:

- за напругою, наявність якої є провісником та пусковим механізмом формування синдрому професійного вигоряння й проявляється у таких симптомах, як переживання психотравмуючих обставин, незадоволеність собою, почуття безвиході, тривога та депресія. При цьому показник фази «Напруга» є доволі низьким на етапі професійної адаптації, далі напруга значно зростає на етапі первинної професіоналізації і знов суттєво знижується на етапі вторинної професіоналізації. Тобто етап первинної професіоналізації (стаж роботи 5-10 років) характеризується різким зростанням напруги порівняно з етапами професійної адаптації та вторинної професіоналізації правників;

- за такими показниками задоволеності життям: 1) інтерес до життя як протилежність апатії, 2) рішучість, цілеспрямованість, послідовність у досягненні життєвих цілей, 3) позитивна оцінка власних якостей і вчинків,

4) загальний індекс життєвої задоволеності, який є інтегративним показником, заснованим на емоційній складовій. При цьому всі вказані показники задоволеності життям є значно вищими у представників 1-ої та 3-ої груп (респондентів, що знаходяться на етапі професійної адаптації та вторинної професіоналізації відповідно) порівняно з досліджуваними, які склали групу 2 (перебувають на етапі первинної професіоналізації). Отже, на етапі професійної адаптації (стаж до 5 років) і на етапі вторинної професіоналізації (робочий стаж 10-20 років) респондентів характеризує значно вищий рівень загальної життєвої задоволеності порівняно з досліджуваними, які перебувають на етапі первинної професіоналізації, а саме: низький рівень емоційної напруженості та тривожності, висока емоційна стійкість і психологічний комфорт, висока задоволеність ситуацією та своєю роллю в ній. Емоційній сфері респондентів на етапі первинної професіоналізації (робочий стаж 5-10 років) притаманне значне зниження інтересу до життя, цілеспрямованості та послідовності у досягненні життєвих цілей, позитивної оцінки власних якостей і вчинків та загального індексу життєвої задоволеності, а також підвищення емоційної напруженості і тривожності, зниження емоційної стійкості та психологічного комфорту, рівня задоволеності ситуацією та власною роллю в ній;

– за наступними показниками задоволеності працею: 1) задоволеність досягненнями у роботі, 2) задоволеність стосунками зі співробітниками, 3) надання переваги виконуваний роботі порівняно з високим заробітком, 4) професійна відповідальність, 5) загальна задоволеність працею. При цьому «задоволеність досягненнями у роботі» та «загальна задоволеність працею», показники яких в усіх групах свідчать про високий рівень вираженості, суттєво знижуються від 1-ї групи до 3-ї. Показник «Задоволеність стосунками зі співробітниками», який в усіх трьох групах виражений високою мірою, а також показник «надання

переваги виконуваний роботі порівняно з високим заробітком», виражений у респондентів 1-ї і 3-ї груп середньою мірою, а у досліджуваних 2-ї групи – низькою мірою, виявилися значно вищими в респондентів, які перебувають на етапі професійної адаптації і на етапі вторинної професіоналізації, порівняно з досліджуваними, котрі знаходяться на етапі первинної професіоналізації. Протилежним чином виглядає динаміка зміни такого показника, як «професійна відповідальність», вираженість якого є доволі низькою в респондентів 1-ї групи (низький рівень), суттєво підвищується в 2-й групі (середній рівень) та значно знижується в досліджуваних 3-ї групи;

– за всіма видами копінг-стратегій. При цьому рівень вираженості «стратегії розв’язання проблем» найвищий у респондентів 1-ї і 3-ї групи та значно нижчий у досліджуваних 2-ї групи. Показник «стратегії пошуку соціальної підтримки» найвищий у досліджуваних 1-ї групи, а найнижчий у представників 2-ї групи; у досліджуваних 3-ї групи зазначений показник має проміжне значення. Показник «стратегії уникнення проблем» найвищою мірою виражений у респондентів 1-ї групи, значно нижчим він є в респондентів 2-ї групи та ще нижчим – у досліджуваних 3-ї групи. Загалом показники «стратегії розв’язання проблем» та пошуку соціальної підтримки» виражені у респондентів усіх трьох груп, виокремлених на основі професійного стажу, середньою мірою; стратегія уникнення проблем у респондентів усіх груп має низький рівень вираженості, але ближчий до середнього;

– за усіма видами мотивації професійної діяльності: внутрішньою мотивацією (ВМ), зовнішньою позитивною мотивацією (ЗПМ) та зовнішньою негативною мотивацією (ЗНМ) показники у досліджуваних 1-ї групи значно вищі порівняно з відповідними показниками респондентів 2-ї та 3-ї груп. Найнижчим є цей показник у представників 2-ї групи та

середньою мірою він виражений у досліджуваних, які склали 3-ю групу (див. табл. 2.4).

Таблиця 2.4

**Порівняльна характеристика груп правників на різних етапах професійного становлення**

Досліджувані показники	Група 1, етап професійної адаптації	Група 2, етап первинної професіоналізації	Група 3, етап вторинної професіоналізації
Суб'єктивна оцінка професійної кризи	21,4%	24,1%	15,1%
Професійне вигорання	Індекс нижче середнього, формування фаз резистентності і виснаження		
	Низький рівень наруги	Середній рівень наруги	Низький рівень наруги
Задоволеність життям	Середній рівень узгодженості між поставленими цілями та реально досягнутими цілями і загального фону настрою		
	Високий рівень інтересу до життя, рішучості, цілеспрямованості, послідовності у досягненні життєвих цілей, позитивної оцінки власних якостей і вчинків, загального індексу життєвої задоволеності	Значне зниження інтересу до життя, цілеспрямованості та послідовності у досягненні життєвих цілей, позитивної оцінки власних якостей і вчинків, загального індексу життєвої задоволеності, підвищення емоційної напруженості і тривожності.	Підвищення показників задоволеності життям
Задоволеність працею	Високий рівень інтересу до роботи, задоволеності відносинами з керівництвом і задоволеності умовами праці, середній рівень домагань у професійній діяльності		
	Висока задоволеність працею, низький рівень професійної відповідальності	Показники задоволеності працею знижуються, середній рівень професійної відповідальності	Зниження задоволеності працею та професійної відповідальності
Копінг-стратегії	Середній рівень стратегій розв'язання проблем і пошуку соціальної підтримки; низький рівень стратегії уникнення проблем.		
	Більша вираженість стратегії розв'язання проблем, найбільша вираженість стратегії пошуку соціальної підтримки та уникнення проблем	Найменша вираженість стратегії пошуку соціальної підтримки	Більша вираженість стратегії розв'язання проблем
	Середній рівень усіх видів мотивації професійної діяльності		

Мотивація професійної діяльності	Значно вищі показники внутрішньої мотивації, зовнішньої позитивної мотивації та зовнішньої негативної мотивації	Найнижчі показники усіх видів професійної мотивації	Показники всіх видів мотивації починають зростати
----------------------------------	---	---	---

Таким чином, порівняно з іншими групами найвиразніше прояви професійної кризи спостерігаються у групі правників, які перебувають на етапі первинної професіоналізації.

## **2.4 Аналіз психологічних особливостей криз професійного становлення правників**

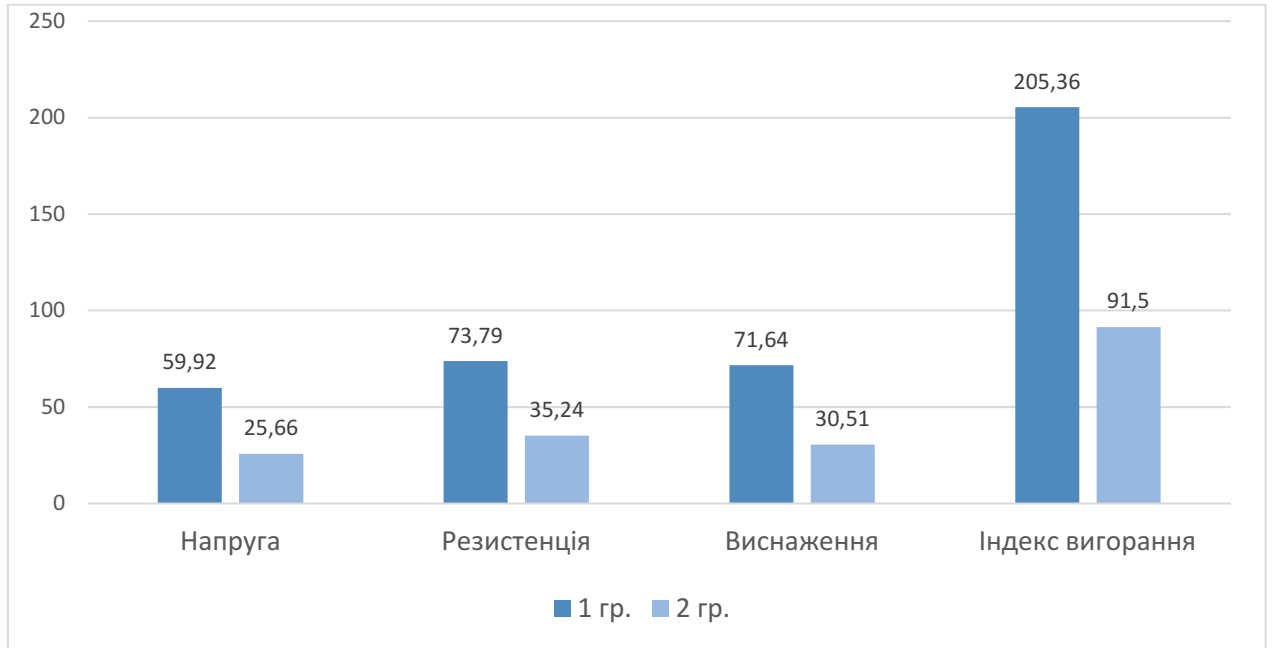
### **2.4.1 Особливості криз професійного становлення правників**

Як зазначалося вище, вся вибірка досліджуваних була поділена за ознакою того, чи фіксують вони суб'єктивно наявність професійної кризи, чи ні. Емпіричні показники стали основою для порівняльного аналізу цих груп правників. Першу групу склали 78 (21,5%) опитаних, які зазначили, що перебувають у стані кризи, а другу групу – 285 (78,5%) досліджуваних, які заперечили наявність професійної кризи на момент опитування.

Застосування U-критерію Манна-Уїтні для перевірки наявності значущих розбіжностей між виокремленими групами респондентів за показниками методики діагностики синдрому «професійного вигорання» В. Бойка дозволило дійти наступних висновків.

Існують достовірні розбіжності між респондентами, які (за їхніми самозвітами) знаходяться у стані професійної кризи, та досліджуваними, які не відчують подібної кризи (на високому рівні статистичної значущості  $p \leq 0,001$ ). При цьому показники фаз напруги, резистенції, виснаження та загального індексу вигорання у респондентів першої групи є значно вищими (рис. 2.9).

Це означає, що в працівників правничих професій, які знаходяться у стані професійної кризи, значно вищий рівень сформованості усіх трьох стадій вигорання, а саме:



**Рис. 2.9. Відмінності вираженості показників професійного вигорання в правників, які знаходяться у стані кризи (n=78), та правників, які не перебувають у кризі (n=285) (за методикою В. Бойка)**

Примітка:

1 група – правники в стані професійної кризи;

2 група – правники, які не переживають професійну кризу.

- напруги, наявність якої є передвісником розвитку та пусковим механізмом формування синдрому професійного вигорання й проявляється у таких симптомах, як переживання психотравмуючих обставин, незадоволеність собою, почуття безвиході, тривога та депресія. Середній показник вираженості напруги в правників, що переживають кризу, склав 59,92 бала (зі 120 можливих), тоді як в іншій групі – лише 25,66 бала;

- резистентності, яка проявляється у тому, що при усвідомленні наявності тривоги та напруги людина прагне уникати дії емоційних факторів за допомогою обмеження емоційного реагування шляхом неадекватно вибіркового емоційного реагування, емоційно-моральної дезорієнтації, розширення сфери економії емоцій, редукції професійних обов'язків. Середній показник сформованості стадії резистентності в групі правників, що переживають кризу, сягнув 73,79 бала, тоді як у другій групі він становить 35,24 бала (зі 120 можливих);

- виснаження, яке характеризується зниженням загального енергетичного тону та послабленням нервової системи, що проявляється в емоційному дефіциті, емоційній і особистісній відстороненості (деперсоналізації), психосоматичних і вегетативних проявах. Рівень сформованості фази виснаження в представників 1 групи виражений показником 71,64 бала, у респондентів 2 групи – 30,51 бала (зі 120 можливих).

Крім того, в правників, які на момент дослідження перебували у стані професійної кризи, значно вищим порівняно з досліджуваними іншої групи є індекс вигорання: у досліджуваних 1 групи цей показник сягнув високого рівня вираженості в 205,36 бала (з можливих 360 балів), а в респондентів 2 групи він знаходиться на низькому рівні – 91,5 бала.

Порівняння досліджуваних груп за показниками задоволеності життям (за методикою «Індекс життєвої задоволеності (ІДЗ)» в адаптації Н.В. Паніної) дало змогу виявити достовірні розбіжності між респондентами, які відзначили наявність професійної кризи, та досліджуваними, які не перебувають у стані кризи, за наступними аспектами:

- 1) рішучість, цілеспрямованість, послідовність у досягненні життєвих цілей – на рівні статистичної значущості  $p \leq 0,05$ ;
- 2) позитивна оцінка власних якостей і вчинків – на рівні значущості  $p \leq 0,05$ ;
- 3) загальний фон настрою – на рівні значущості  $p \leq 0,05$ ;
- 4) індекс життєвої задоволеності – на рівні значущості  $p \leq 0,008$ .

При цьому показники задоволеності життям, за якими виявлено значущі розбіжності, є значно вищими в опитаних, які заперечують наявність професійної кризи, порівняно з правниками, що підтвердили її наявність.

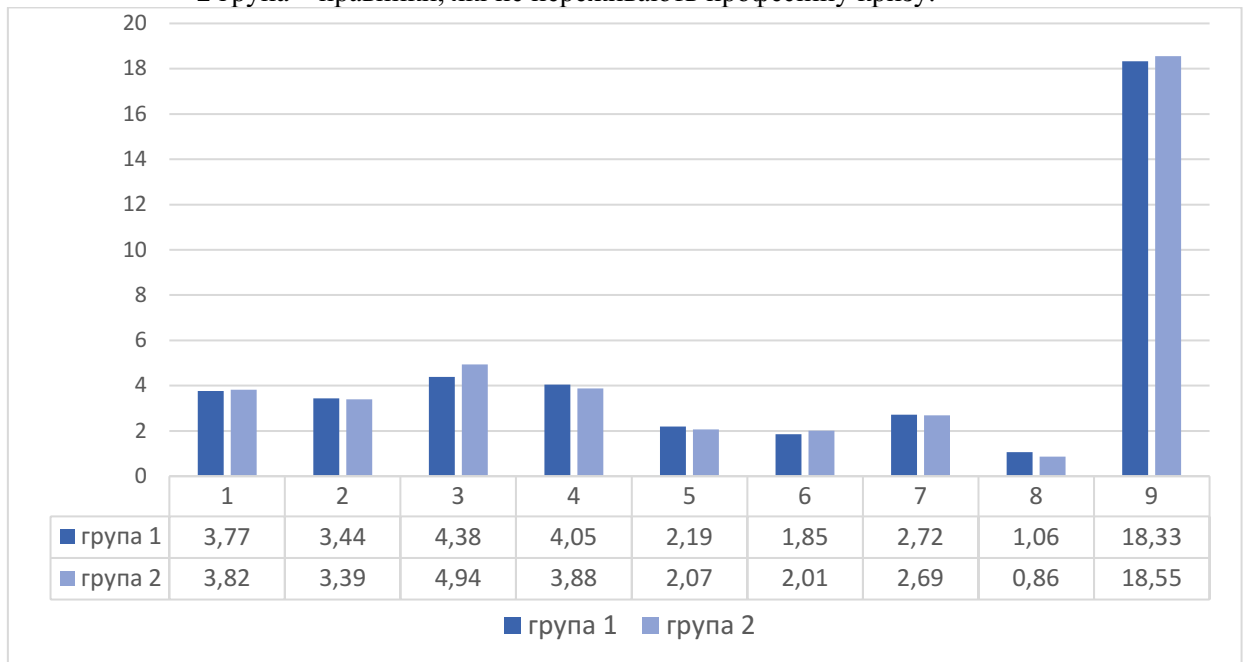
Наочно виявлені відмінності відображено на рис. 2.10.

Порівняння груп правників, виокремлених на підставі наявності професійної кризи, за показниками задоволеності працею виявило достовірні розбіжності за наступними аспектами:



**Рис. 2.10. Відмінності за показником задоволеності життям між групами правників, які знаходяться у стані кризи (n=78), та правників, які не перебувають у кризі (n=285)**

Примітка: 1 група – правники в стані професійної кризи;  
2 група – правники, які не переживають професійну кризу.



**Рис. 2.11. Задоволеність працею правників, які знаходяться у стані кризи (n=78), та правників, які не перебувають у кризі (n=285)**

Примітка: 1 група – правники в стані професійної кризи;  
2 група – правники, які не переживають професійну кризу.  
Показники задоволеності працею:

- 1 – інтерес до роботи;
- 2 – задоволеність досягненнями у роботі;
- 3 – задоволеність стосунками зі співробітниками;
- 4 – задоволеність стосунками з керівництвом;
- 5 – рівень домагань у професійній діяльності;
- 6 – надання переваги виконуваній роботі порівняно з високим заробітком;
- 7 – задоволеність умовами праці;

8 – професійна відповідальність;  
9 – загальна задоволеність працею.

1) задоволеність стосунками зі співробітниками – на рівні статистичної значущості  $p \leq 0,001$ ;

2) професійна відповідальність – на рівні значущості  $p \leq 0,05$  (рис. 2.11).

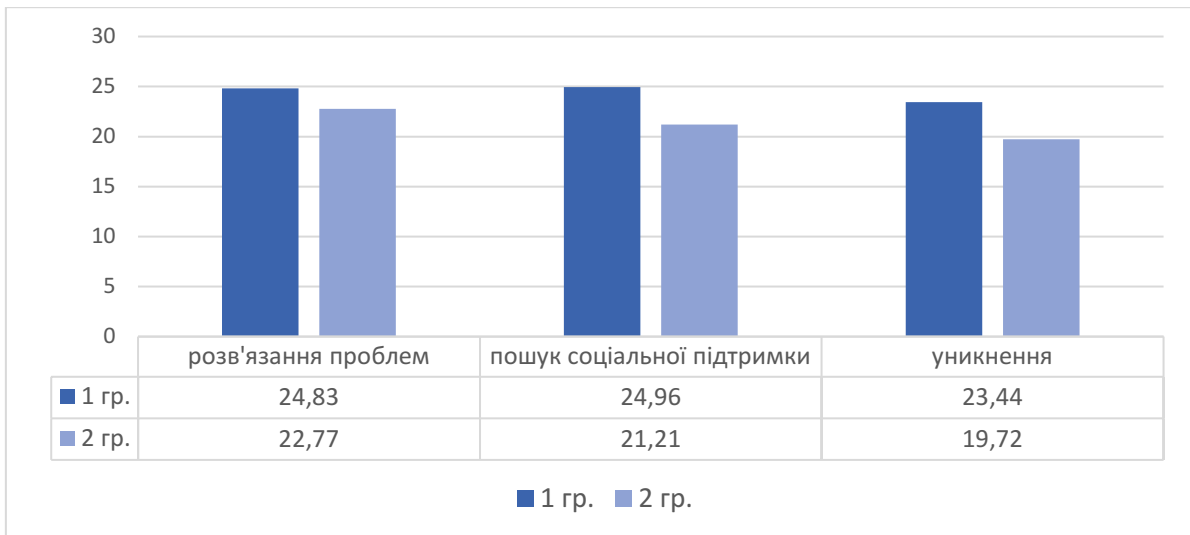
Слід зазначити, що рівень задоволеності стосунками зі співробітниками в обох групах можна охарактеризувати як високий (середньогрупові показники 73% і 82% від максимального показника відповідно по групах). Водночас ступінь вираженості цього парціального показника задоволеності працею є значно вищим у правників, які не перебувають у стані кризи, порівняно з досліджуваними, які переживають професійну кризу.

А от рівень професійної відповідальності виявився значно вищим у правників, які знаходяться в стані професійної кризи, його можна охарактеризувати як середній у цій групі (53% від максимального балу), тоді як у групі правників, які не переживають кризу, рівень відповідальності низький (43%).

Чи відрізняється поведінка, зокрема копінг-стратегії правників, які зазначили, що знаходяться у стані професійної кризи, і працівників, котрі не перебувають у стані кризи? Порівняльний аналіз копінг-стратегій цих груп, який було проведено за методикою «Опитувальник копінг-стратегій» Д. Амірхана, показав, що:

- стратегії розв’язання проблем та пошуку соціальної підтримки виражені середньою мірою як у респондентів, що знаходяться у стані професійної кризи, так і в досліджуваних, які заперечили переживання ними професійної кризи на момент проведення дослідження;

- стратегія уникнення проблем у респондентів обох груп має низький рівень вираженості, але ближчий до середнього (рис. 2.12).



**Рис. 2.12. Копінг-стратегії правників, які знаходяться у стані кризи (n=78), та правників, які не перебувають у кризі (n=285)**

Примітка:

1 група – правники в стані професійної кризи;

2 група – правники, які не переживають професійну кризу.

Водночас між показниками вираженості усіх видів копінг-стратегій у респондентів виокремлених груп існують достовірні розбіжності: ступінь вираженості копінг-стратегії розв'язання проблем – на рівні статистичної значущості  $p \leq 0,002$ , копінг-стратегії пошуку соціальної підтримки та уникнення проблем – на рівні достовірності  $p \leq 0,001$ . Згідно з поглядами дослідників, які вивчають копінг-стратегії особистості [137], це можна трактувати як напруженість копінг-стратегій правників, які знаходяться у стані професійної кризи.

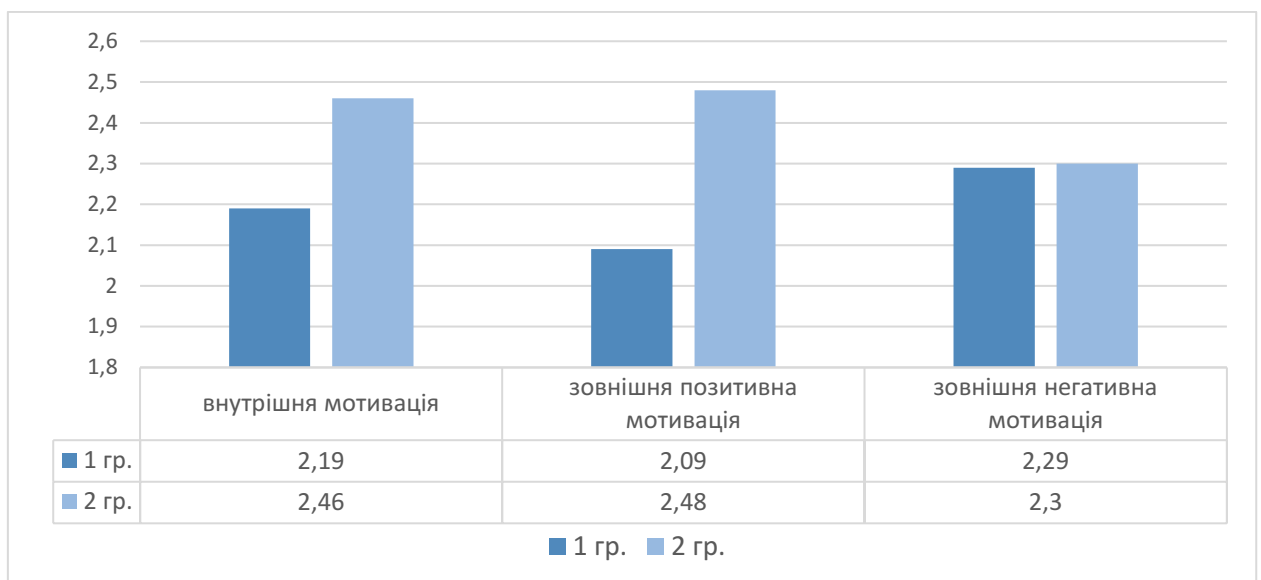
Отже, респондентам, які на момент проведення дослідження перебували в стані професійної кризи, притаманна значно більша вираженість (напруженість) стратегій розв'язання проблем, пошуку соціальної підтримки, а також стратегії уникнення проблем порівняно з правниками, які не відчували ознак кризи.

Порівняння груп досліджуваних, які перебувають у стані професійної кризи, та респондентів, які заперечили наявність професійної кризи, за показниками мотивації професійної діяльності (за методикою «Мотивація

професійної діяльності» (К. Замфір, адаптація А. Реана) виявило значущі розбіжності за наступними показниками:

1) за показником зовнішньої позитивної мотивації виокремлені групи відрізняються на рівні статистичної значущості  $p \leq 0,05$ . При цьому середній показник мотивації у досліджуваних, які зазначили наявність професійної кризи, значно нижчий за відповідний показник респондентів іншої групи;

2) за показником внутрішньої мотивації розбіжності між групами не є значущими, проте їх можна розглядати як тенденцію до значущих розбіжностей, оскільки ці відмінності зафіксовано на рівні статистичної достовірності  $p \leq 0,072$ . При цьому рівень зазначеного показника мотивації у респондентів, які не відчувають ознак кризи, помітно вищий порівняно з середнім показником досліджуваних, котрі зазначили, що більшою чи меншою мірою відчувають професійну кризу (рис. 2.13). Тому, можливо, проведення дослідження із залученням більшої за кількістю вибірки дозволить зафіксувати достовірні розбіжності.



**Рис. 2.13. Відмінності мотивації правників, які знаходяться у стані кризи (n=78), та правників, які не перебувають у кризі (n=285)**

Примітка:

1 група – правники в стані професійної кризи;

2 група – правники, які не переживають професійну кризу.

Якщо взяти до уваги середні показники вираженості різних видів мотивації професійної діяльності можна стверджувати, що вираженість усіх трьох видів мотивації є приблизно однаковою. До найкращих, оптимальних, мотиваційних комплексів слід відносити такі два співвідношення як:  $BM > ЗПМ > ЗНМ$  і  $BM = ЗПМ > ЗНМ$ . Найгіршим мотиваційним комплексом є тип  $ЗНМ > ЗПМ > BM$ . Чим оптимальніше мотиваційний комплекс (баланс мотивів), тим більше активність працівників мотивована самим змістом професійної діяльності, прагненням досягти в ній певних позитивних результатів. І хоча такий варіант, який ми отримали в результаті співвідношення типів мотивації професійної діяльності не є оптимальним, проте виявлений вид співвідношення типів мотивації не можна вважати найгіршим. Отже, мотиваційний комплекс, виявлений у досліджуваних обох груп, є проміжним з точки зору його ефективності між оптимальним і найгіршим варіантами співвідношення типів мотивації. Водночас у досліджуваних, які не перебувають у стані професійної кризи, такий тип мотивації, як внутрішня мотивація (BM) виражений більшою, але статистично незначущою мірою, а зовнішня позитивна мотивація (ЗПМ) розвинута на значно вищому рівні ( $p \leq 0,05$ ) порівняно зі ступенем вираженості відповідних видів мотивації, зафіксованим у групі респондентів, які підтверджують стан професійної кризи.

Підводячи підсумок порівняльного аналізу діагностичних показників правників, які знаходяться у кризі (група 1,  $n=78$ ), та правників, які не перебувають у кризі (група 2,  $n=285$ ), можемо зробити наступну узагальнену характеристику виокремлених груп правників (табл. 2.5).

Для досліджуваних правників, які зазначили наявність професійної кризи, характерні статистично достовірні відмінності порівняно з респондентами, які не перебувають у стані кризи, за наступними емпіричними показниками:

Таблиця 2.5

**Узагальнення відмінностей між групами правників,  
які знаходяться у стані кризи (група 1, n=78), та правників,  
які не перебувають у кризі (група 2, n=285)**

<b>Показники</b>	<b>Правники у стані професійної кризи (n=78)</b>	<b>Правники, що заперечили наявність кризи (n=285)</b>
<i>Професійне вигорання:</i> фаза напруги	середній рівень (переживання психотравмуючих обставин, незадоволеність собою, почуття безвиході, тривога та депресія),	низький рівень
фаза резистенції	середній рівень (неадекватно вибіркове емоційне реагування, емоційно-моральна дезорієнтація, розширення сфери економії емоцій, редукація професійних обов'язків;	низький рівень
фаза виснаження	середній рівень (зниження загального енергетичного тону та послаблення нервової системи, емоційний дефіцит і деперсоналізація, психосоматичні і вегетативні прояви)	низький рівень
<b>Задоволеність життям:</b>		
<i>Задоволеність працею:</i> – задоволеність стосунками зі співробітниками, – професійна відповідальність	нижча  вища	вища  нижча
Копінг-стратегії	напруженість всіх копінг-стратегій	
<i>Професійна мотивація:</i> – внутрішня, – зовнішня позитивна, – зовнішня негативна	нижча (на рівні тенденції) нижча	вища (на рівні тенденції) вища

1. У них значно вищий рівень сформованості усіх трьох фаз вигоряння, а саме:

– напруги, наявність якої є передвісником розвитку та пусковим механізмом формування синдрому професійного вигоряння й проявляється у таких симптомах, як переживання психотравмуючих обставин, незадоволеність собою, почуття безвиході, тривога та депресія;

– резистенції, яка проявляється у тому, що при усвідомленні наявності тривоги та напруги людина прагне уникати дії емоційних факторів за допомогою обмеження емоційного реагування шляхом неадекватно вибіркового емоційного реагування, емоційно-моральної дезорієнтації, розширення сфери економії емоцій, редукції професійних обов'язків;

– виснаження, яке характеризується зниженням загального енергетичного тону та послабленням нервової системи, що проявляється в емоційному дефіциті, емоційній і особистісній відстороненості (деперсоналізації), психосоматичних і вегетативних проявах;

– високий рівень сформованості наведених вище 3-х фаз вигоряння зумовлюють формування у досліджуваних цієї групи значно більш вираженого стану професійного вигоряння порівняно з досліджуваними, які не відзначають наявності професійної кризи.

2. У правників, які визнають наявність професійної кризи, значно менш виражені рішучість, цілеспрямованість, послідовність у досягненні життєвих цілей, позитивна оцінка власних якостей і вчинків, загальний фон настрою, а також значно нижчий індекс життєвої задоволеності.

3. Серед окремих показників задоволеності працею в досліджуваних, які перебувають у стані професійної кризи, значно нижчим виявився рівень задоволеності стосунками зі співробітниками та, навпаки, значно вищим рівень професійної відповідальності.

4. Респондентам, які на момент проведення дослідження перебували в стані професійної кризи, притаманна значно більша вираженість стратегій

розв'язання проблем, пошуку соціальної підтримки, а також стратегії уникнення проблем порівняно з респондентами, які заперечили наявність стану кризи, що свідчить про напруженість копінг-поведінки перших.

5. Співвідношення типів мотивації професійної діяльності в групах є приблизно однаковим і виглядає наступним чином:  $BM \approx ЗПМ \approx ЗНМ$ . Іншими словами, внутрішня мотивація професійної діяльності, зовнішня позитивна та зовнішня негативна мотивація у респондентів обох груп виражені приблизно на однаковому (середньому) рівні. Проте рівень сформованості зовнішньої позитивної мотивації (ЗПМ) значно нижчий у досліджуваних, які перебувають у стані професійної кризи, порівняно з респондентами іншої групи. Рівень сформованості внутрішньої мотивації (ВМ) також помітно нижчий у досліджуваних першої групи порівняно з респондентами другої групи, однак не сягає статистично достовірного рівня розбіжностей.

#### **2.4.2 Особливості професійної кризи правників у ракурсі гендеру**

Історично професійна діяльність завжди вважалася сферою реалізації чоловіків, у більшості випадків їх соціальний статус був навіть закріплений законодавчо. Сучасне суспільство орієнтоване на досягнення гендерної рівності, тому змінюється ставлення до професійної самореалізації жінок. Однак гендерні стереотипи мають все ще значний вплив, особливо в традиційно «маскулінних» сферах діяльності, якою є, зокрема, правнича. Підтвердженням цього може бути той факт, що чоловіки складають більшість у правничих професіях (в органах державної влади, в судовій системі, правоохоронних органах тощо). Саме тому при розгляді професійних криз правників важливим є їх гендерний аспект.

Наявні дослідження підтверджують існування гендерних стереотипів, які формуються, наприклад, під впливом необґрунтованих думок стосовно того, що дівчатка більш соціальні та більше схильні до навіювань, у них нижчий рівень

самоповаги; дівчатка краще виконують прості, рутинні завдання, тоді як хлопчики – завдання, пов'язані з більш складними пізнавальними процесами; у дівчаток слабо розвинена потреба в досягненні чогось; у дівчаток більше розвинене слухове, а у хлопчиків – зорове сприйняття [50]. У дослідженнях Т. Говорун та О. Кікінеджи виявлено, що у поведінці дівчат не заохочуються прояви пізнавальної активності, допитливості, схильності до ризику, незалежності. Хлопчиків же орієнтують на подолання труднощів, досягнення мети, від них чекають більш високих результатів [138; 139].

Є. Макобі та К. Джаклін в результаті аналізу 1600 досліджень психологічних відмінностей між чоловіками та жінками дійшли висновку, що фактично немає фундаментальних вроджених відмінностей між чоловіками та жінками в багатьох сферах. Тих відмінностей, які є у маленьких дітей, недостатньо, щоб обґрунтувати традиційну нерівність гендерних ролей, яка існує в сучасному суспільстві. Згідно з цим дослідженням існують достовірні, сумнівні та непідтверджені відмінності між чоловіками та жінками. До достовірних можна віднести те, що чоловіки більш агресивні та успішні в математичних операціях, а жінки мають кращі мовні здібності. Непідтвердженими вважаються більш виражена соціальність, нижча самоповага у дівчаток порівняно з хлопчиками. Дослідники також звертають увагу на те, що жінки не менш агресивні, ніж чоловіки, коли вони розцінюють свої дії як справедливі [140].

На думку І. Кона, ідеали маскулінності та фемінності сьогодні як ніколи суперечливі, особливо порівняно зі стереотипними уявленнями про ці ідеали у минулому. По-перше, традиційні риси маскулінності та фемінності переплітаються зі сучасними, що створює нові стандарти та очікування. Наприклад, традиційна маскулінність включала в себе силу, завзятість, владу та домінування, тоді як сучасна маскулінність може відображати також емоційну вразливість та розуміння. Так само, традиційна фемінність асоціювалась зі слабкістю, ніжністю та підлеглистю, тоді як сучасна фемінність може означати сильну, незалежну та цілеспрямовану жінку. По-друге, ідеали маскулінності та фемінності значно повніше враховують

різноманіття індивідуальних варіацій, що дозволяє кожній людині вибирати свій власний стиль життя, включаючи різні аспекти їхньої особистості [148]. Тобто зараз вже нікого не дивує кар'єрно налаштована жінка, але при цьому від неї всі очікують, щоб паралельно вона виховувала дітей, доглядала за будинком, гарно виглядала. Тож це призводить до того, що сучасні жінки, які вибирають кар'єру, мають комплекс «подвійної ідентичності». Нинішній вітчизняний ринок праці віддзеркалює різний рівень зайнятості чоловіків та жінок, вимоги до їх кваліфікації та професійних якостей, рівень пропонованих посад. Так, незважаючи на формально рівні можливості обох статей, на вітчизняному ринку праці існує безліч неформальних, «невидимих» бар'єрів, що перешкоджають просуванню жінок по щаблях посадової ієрархії [142].

Звичайно, в сучасному суспільстві гендерні стереотипи зазнали змін, але все ж вони впливають на розподіл сил на ринку праці. Так, якщо жінка вибирає певну професію, яка в суспільстві вважається «чоловічою», вона змушена орієнтуватися саме на «чоловічий» професійний еталон, оскільки може не існувати, власне, «жіночого». Це повною мірою стосується професій правничої сфери, які тривалий час вважалися виключно чоловічими. Українське суспільство вже давно взяло курс на гендерну рівність, зокрема принцип рівності законодавчо закріплений Конституцією України (ст. 21 та ст. 24), а також низкою ратифікованих документів міжнародно-правового характеру, численних кодексів, законів та підзаконних нормативно-правових актів. Водночас реальна реалізація встановлених засад на практиці не завжди відповідає дійсності. Розвиток кар'єри та кар'єрний ріст у жінок у правничій сфері досить складний, позаяк керівництво та колеги-чоловіки часто мають упереджене ставлення до них. Таким чином, жінка, яка обирає кар'єрний розвиток, часто стикається зі стресами, пов'язаними з таким ставленням, вона зазвичай має обмеження у кар'єрному просуванні і може мати певні труднощі в поєднанні професійних та сімейних ролей [143].

Професійна діяльність у правничій сфері відзначається високою соціальною відповідальністю, нормативністю, часто ризиконебезпечністю, емоційною напруженістю, що у багатьох випадках спричиняє виникнення

професійних криз. Ще одним вагомим фактором професійних криз працівників правничих професій є соціальні стереотипи, зокрема гендерні, які все ще мають значний вплив, особливо в традиційно «маскулінних» сферах діяльності, якою є правнича [144].

Світова тенденція щодо представництва жінок у правничих професіях свідчить, що в процентному співвідношенні жінок істотно менше, ніж чоловіків. Наприклад, згідно з даними ЄРАУ лише 36% українських адвокатів складають жінки [145]. Дослідження «Гендерна рівність при здійсненні правосуддя» показало наступні результати: 43% адвокатів та 32% суддів вважають, що дискримінація існує, але сприймається як частина культури. 31% адвокатів та 37% суддів відзначили поодинокі випадки несправедливого поводження, яке не слід вважати дискримінацією [146]. Для порівняння, в Німеччині, за даними Федерального статистичного управління, у 2017 році більше половини студентів (56% від загальної кількості), які вступали на юридичні факультети, складала жінки [147]. У США згідно із статистичними даними, у правничих професіях також існує диспропорція – жінки складають 38%, а чоловіки – 62% [148]. У Канаді, за даними 2016 року, серед практикуючих юристів було 43 565 жінок та 53 257 чоловіків [149].

Як стверджує У. Ліппман, соціальний стереотип – це образ світу, що економить зусилля людини при сприйнятті складних соціальних об'єктів і захищає її цінності, позиції і права. Стереотипи, зокрема гендерні, мають такі основні властивості: 1) спрощують реальність; 2) вони хибні; 3) вони засвоюються ззовні, а не виробляються самою людиною; 4) вони дуже живучі [150]. І. Кон описував стереотип як «упереджену, не засновану на свіжій безпосередній оцінці кожного явища, а виведену із стандартизованих суджень та очікувань думку про властивості людей і явищ» [151, с. 188]. Під гендерними стереотипами розуміють «стандартизовані уявлення щодо моделей поведінки та рис характеру, які відповідають поняттям «чоловіче» та «жіноче» та є найбільш яскравим і ефективним механізмом формування традиційної гендерної поведінки та соціальних ролей [152, с. 147]. Гендерні

стереотипи – стійкі для даного суспільства в конкретний історичний період уявлення про відмінність між чоловіком і жінкою, про їх місце і роль у сім'ї й суспільстві [153], які суттєво обмежують життєвий вибір людини.

Найчастіше ці стереотипи поширюються через два дуже потужні канали: ЗМІ та систему освіти. Гендерні стереотипи як когнітивна структура детерміновані системою орієнтирів прийнятної та неприйнятної для чоловіків і жінок поведінки. Оскільки стереотипи засвоюються з дитинства, вони стають невід'ємною частиною мислення і впливають на прийняття людиною тих чи інших рішень, при цьому людина цього не усвідомлює.

Виокремлюють наступні групи гендерних стереотипів [154]:

1) стереотипи маскулінності-фемінності – нормативні уявлення про соматичні, психічні, поведінкові властивості, притаманні чоловікам і жінкам;

2) стереотипи професійної діяльності чоловіків і жінок, що визначаються специфікою змісту праці; деякі професії чітко вкорінені в гендерні стереотипи, наприклад, жінки як вихователі, чоловіки як керівники. Тобто гендерний розрив – це не лише проблема певної кар'єри. Незалежно від галузі жінки займають менше лідерських позицій, і професійна діяльність у правничій сфері – не виняток;

3) стереотипи поєднання сімейних і професійних ролей відповідно до статі – уявлення про розподіл гендерних ролей. Традиційно так склалося, що жіночих обов'язків у родині набагато більше, ніж чоловічих. Жінка виконує у такій родині функції обслуговування (це є одним з найстійкіших гендерних стереотипів), поєднуючи при цьому домашню роботу та професійну реалізацію, що створює додаткові стресові фактори та виснаження [155];

4) стереотипи зовнішності чоловіків і жінок, що стосуються нормативних приписів щодо зовнішнього вигляду та критеріїв привабливості.

Р. Анкер виокремлює такі групи професійних стереотипів щодо жінок:

– 5 позитивних стереотипів (турботлива природа, майстерність та досвід роботи з домашньою роботою, більша спритність, більша чесність, привабливість): жінки схильні до турботи про інших і пристосовані до

виконання ручної роботи. Вони закріплюють за жінками в свідомості суспільства і роботодавців стереотипи, пов'язані з піклуванням, вихованням, навчанням, тими видами праці, де потрібна розвинена дрібна моторика;

– 5 негативних стереотипів (бажання повчати інших, менша фізична сила, менші здібності займатися математикою та наукою, менше готовності подорожувати, менше готовності стикатися з фізичною небезпекою та використовувати фізичну силу): жінки, порівняно з чоловіками, менш витривалі, фізично слабші, не схильні до ризику, виявляють менші здібності до точних і природничих наук. Ці стереотипи суттєво обмежують можливості жінок щодо зайняття керівних позицій, роботи у важких і небезпечних умовах, а також зайняття працею, яка вимагає логіки і зосередженості;

– третя група стереотипів включає вищу схильність жінок до виконавської діяльності, меншу потребу в отриманні високого доходу, підвищену зацікавленість в надомній праці [156, с. 24].

Отже, відповідно до змісту цих стереотипів правнича сфера не є підходящою для професійної активності жінок, оскільки передбачає складні умови виконання діяльності, високий рівень стресогенності і ризиконебезпечності, тобто є типово «маскулінною» діяльністю.

Дослідження гендерних аспектів професійної діяльності правників актуальні і в зарубіжних демократичних країнах. Проведене у 2009 році Американською Асоціацією жінок-юристів дослідження виявило, що жінки сильно недооцінені на керівних ролях у юридичній професії [157]. У Канаді наявні дані говорять про те, що, хоча жінки досягли паритету щодо кількості випускників юридичних навчальних закладів, вони складають лише 26% серед юристів, які займаються приватною практикою, а кількість жінок-партнерів у юридичних компаніях ще менша [158]. При цьому відсоток суддів-жінок, за рекомендацією Європейської економічної комісії ООН, є одним з індикаторів гендерної рівності у сфері прийняття рішень на державному рівні [159].

На сьогоднішній день у сфері правничих професій працює дедалі більше жінок, попри те, що гендерні стереотипи у цій сфері залишаються досить

потужними. На практиці часто виявляється, що в Україні існує досить стереотипне та застаріле сприйняття жінок та чоловіків, їхніх можливостей та ролей, тому іноді повністю реалізувати гендерну рівність, яка законодавчо закріплена, в реальному житті виявляється не завжди можливим [160]. Всі ці дані свідчать про високу актуальність питання гендерної рівності в такій сфері, як правнича, що відповідальна за закон та його виконання і повинна виступати проти дискримінації або нерівності. З психологічної точки зору, гендерна нерівність і стереотипи часто є тими чинниками, що призводять до професійних криз працівників правничої сфери.

На кожному етапі професійного становлення жінкам доводиться стикатися із певними гендерними стереотипами, які мають суттєвий вплив на їх професійну діяльність, особливо якщо жінка обирає «чоловічу професію». Як вважають дослідники, «недооцінка жінками своїх можливостей, схильність уникати виконання важких завдань призводить до закріплення думки, що є суто чоловічі сфери роботи, до виконання якої жінки не здатні» [152, с.29].

Науковці відзначають відмінності у професійній кар'єрі жінок і чоловіків. Як приклад складного шляху професійної самореалізації жінки можна навести класифікацію Д. Сьюпера щодо кар'єри для жіночої вибору: 1) кар'єра домогосподарки; 2) звичайна кар'єра (робота до заміжжя, а потім жінка стає домогосподаркою); 3) стабільна робоча (після отримання освіти жінка знаходить роботу, яка стає справою її життя); 4) дволінійна (сполучення кар'єри домогосподарки і стабільної робочої кар'єри); 5) перервана; 6) нестабільна; 7) кар'єра з множинними виборами [24].

Як зазначають науковці, у суспільстві домінують уявлення про типово чоловічий образ професії, що включає в себе риси, пов'язані з професійною компетенцією, раціональним мисленням та активною життєвою позицією, а також типово жіночий – із соціальними і комунікативними навичками, душевною теплотою й емоційною підтримкою. І така стереотипізація існує незважаючи на надання рівних можливостей на робочих місцях [161]. Тобто ще на етапі оптації, а потім і первинної професіоналізації жінка стикається з

ситуацією певної гендерної нерівності, розуміючи, що, незважаючи на всі прикладені зусилля, йти кар'єрними сходинками буде важче.

Ще однією актуальною проблемою є те, що жіноча кар'єра найчастіше сприймається молоддю як конфлікт із сімейним життям, а уявлення про те, що сім'я і кар'єра – речі несумісні, розповсюджене серед молодих жінок досить широко, особливо на перших етапах професійного становлення. Здійсненню жіночої кар'єри може заважати природна біологічна роль жінки, пов'язана з необхідністю поєднання службових, подружніх і батьківських функцій. Початок трудової діяльності молодих людей збігається зі створенням сім'ї. Часто жінки, особливо в період первинної і вторинної професіоналізації, стикаються з дилемою вибору кар'єри або сім'ї, при цьому можна стверджувати, що навряд чи чоловіки мають таку проблему. Для жінки ця обставина, пов'язана також з народженням дітей, стає, хоча б на певний час, причиною відриву від трудової сфери. При цьому вибір орієнтації на сім'ю або кар'єру може стати причиною професійної нерівності молодих жінок. Тому не викликає подиву той факт, що жінки, яким вдається зробити кар'єру і домогтися керівної посади, як правило, відчувають сильне фізичне й емоційне напруження і почуття провини. Вимоги, які пред'являють до жінки сім'я і робота, багато в чому суперечливі. При поєднанні сімейних і позасімейних ролей виникає цілий ряд конфліктів і тривог: жінки турбуються з приводу того, що не приділяють достатньої уваги дітям, що їх шлюб страждає.

Таким чином, важливо було з'ясувати відмінності показників, пов'язаних з професійними кризами, в представників правничих професій залежно від статі. Вибірка дослідження в цілому відображала загальну для правничих професій тенденцію до незначного представництва жінок у цій сфері. Так, чоловіки склали 277 особи (76,3% досліджуваних), жінки – 86 осіб (23,7% опитаних). Ці відмінності досліджуваних перевірялися за допомогою як загальної вибірки, так і окремої вибірки тих осіб, які переживали професійну кризу.

У результаті порівняння на загальній вибірці було виявлено низку значущих відмінностей у підгрупах чоловіків і жінок, зокрема таких як інтерес

до життя, послідовність у досягненні цілей, узгодженість між поставленими і досягнутими цілями, позитивна оцінка себе і власних дій, загальний фон настрою, рівень домагань у професійній діяльності, мотивація професійної діяльності (внутрішня і зовнішня позитивна), напруга, резистенція, копінг-стратегія підтримки (табл. 2.6).

Таблиця 2.6

**Значущі відмінності досліджуваних показників  
чоловіків (n=277) і жінок (n=86),  
критерій U Манна-Уїтні для незалежних вибірок**

<b>Показник</b>	<b>Група досліджуваних</b>	<b>Середнє</b>	<b>Рівень значущості відмінностей</b>
Інтерес до життя	чоловіки	3,59	,003
	жінки	4,27	
Послідовність у досягненні цілей	чоловіки	4,13	,011
	жінки	4,85	
Узгодженість між поставленими й досягнутими цілями	чоловіки	4,18	,011
	жінки	4,62	
Позитивна оцінка себе і власних дій	чоловіки	4,30	,000
	жінки	5,38	
Загальний фон настрою	чоловіки	4,79	,000
	жінки	5,69	
Рівень домагань у професійній діяльності	чоловіки	2,22	,000
	жінки	1,62	
Мотивація проф. діяльності внутрішня	чоловіки	2,2140	,000
	жінки	3,0769	
Мотивація проф. діяльності зовнішня позитивна	чоловіки	2,2523	,000
	жінки	2,9097	
Напруга	чоловіки	34,2807	,002
	жінки	28,4103	
Резистенція	чоловіки	41,8842	,006
	жінки	49,5256	
Копінг-стратегія підтримки	чоловіки	21,37	,018
	жінки	24,38	

Як видно з таблиці 2.6, відмінності між чоловіками і жінками на загальній вибірці є досить значущими статистично. У жінок значущо вищий рівень задоволеності від життя, зокрема таких його показників, як інтерес до життя, послідовність у досягненні поставлених цілей, узгодженість між поставленими і досягнутими цілями, позитивна оцінка себе і власних дій, загальний фон настрою. На нашу думку, це можна пояснити тим, що професійна самореалізація для жінок, в тому числі для представниць правничих професій, виступає лише однією і часто не найважливішою сферою їхнього життя поряд із сімейним життям, вихованням дітей, тоді як чоловіки, особливо в цій сфері професійної діяльності, значно більше орієнтовані на кар'єру і професійні досягнення. Тож нижча задоволеність жінок працею і, як буде показано нижче, більша вираженість у групі жінок професійної кризи не корелює з їхньою загальною задоволеністю життям.

Водночас за методикою «Інтегральна задоволеність працею» виявлено значущі відмінності між чоловіками і жінками щодо рівня домагань у професійній діяльності. Очевидно, що вищий рівень домагань чоловіків дозволяє говорити про їх більшу орієнтацію на кар'єру порівняно з жінками. При цьому внутрішня і зовнішня позитивна мотивація професійної діяльності значуще вища у жінок, ніж у чоловіків-юристів.

Негативні прояви і наслідки професійного стресу і кризи також відрізняються у загальній вибірці чоловіків і жінок. Так, фаза напруження більше виражена в чоловіків, а фаза резистенції значуще більше виражена в жінок. Це означає, що чоловіки більшою мірою мають прояви першої фази виснаження, коли його симптом тільки формуються і проявляються в переживанні психотравмуючих обставин, незадоволеності собою, відчутті «загнаності в клітку», тривозі і депресії, тоді як у жінок більше виражена фаза резистенції, що виявляється в неадекватному вибірковому емоційному реагуванні, емоційно-моральній дезорієнтації, розширенні сфери заощадження емоцій, редукції професійних обов'язків.

Також встановлено значущі відмінності щодо копінг-стратегії пошуку підтримки, яка більше виражена в жінок порівняно з чоловіками. Тобто у складних ситуаціях професійної діяльності жінки з більшою ймовірністю вдаються до емоційно і соціально орієнтованих стратегій подолання.

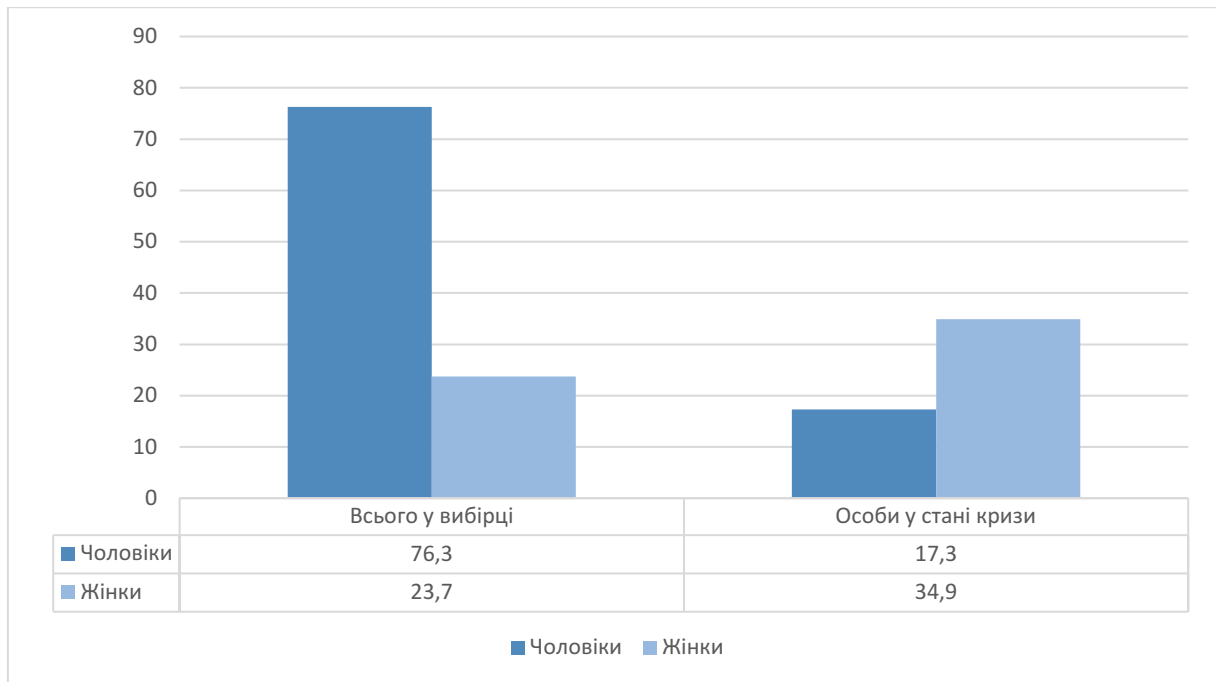
Що стосується переживання професійної кризи, то виявлено статистично значущі відмінності щодо кількості чоловіків і жінок, які оцінили рівень кризи як досить високий або високий (табл. 2.7).

Таблиця 2.7

**Відмінності щодо переживання професійної кризи працівниками правничих професій залежно від статі (n=363, %)**

Група	Кількість	Відсотки	Кількість осіб у кризі	Кількість осіб у кризі, у %
Чоловіки	277	76,3	48	17,3
Жінки	86	23,7	30	34,9
Всього	363	100,0	78	21,5

Застосування критерію  $\phi^*$  кутового перетворення Фішера для співставлення двох вибірок – чоловічої і жіночої – за частотою переживання досліджуваними професійної кризи (за їхніми самозвітами) дозволило виявити достовірні розбіжності між відсотковими долями порівнюваних вибірок, які відображають кількість осіб, котрі перебувають у стані професійної кризи. Так, серед усіх жінок, які взяли участь у дослідженні, 34,9% визнали, що відчують стан професійної кризи, тоді як з-поміж опитаних чоловіків виявилось лише 17,3%, які визнали наявність у них професійної кризи. Критерій  $\phi^*_{\text{емп.}}=1,75$  та знаходиться в зоні значущості на рівні статистичної достовірності  $p \leq 0,05$ , що дає нам підстави стверджувати, що між чоловічою та жіночою вибірками виявлено достовірні розбіжності за частотою переживання професійної кризи. При цьому, серед жінок вдвічі більше осіб перебувають у стані професійної кризи порівняно з чоловіками (рис. 2.14).



**Рис. 2.14. Представленість чоловіків та жінок у загальній вибірці та групі правників, які відзначили наявність професійної кризи (%)**

Подальший статистичний аналіз показав, що немає значущих відмінностей між чоловіками і жінками за основними показниками, пов'язаними з переживанням професійної кризи правників, такими як вираженість різних фаз професійного вигорання, задоволеність життям, професійна мотивація, копінг-стратегії (див. додаток К). Зокрема всі види стратегій як у чоловіків, так і в жінок виражені середньою мірою. Стратегія уникнення проблем у чоловіків виражена помірно (на середньому рівні), а в жінок має низький рівень вираженості, але ближчий до середнього, проте ці показники достовірно не відрізняються.

Водночас виявлено значущі розбіжності між чоловічою і жіночою вибірками за показником «Задоволеність взаєминами з керівництвом» на рівні значущості  $p \leq 0,003$ . У групі чоловіків цей показник є значно вищим за відповідний показник у групі жінок (табл. 2.8), що опосередковано підтверджує більшу складність переживання професійної кризи жінками та вплив гендерних стереотипів.

Таблиця 2.8

**Порівняння груп чоловіків (n=48) і жінок (n=30), які відзначають наявність професійної кризи, за показниками задоволеності працею**

<b>Показники задоволеності працею</b>	<b>Стать</b>	<b>Середнє</b>	<b>Медіана</b>	<b>Стандартне відхилення</b>
Інтерес до роботи	чол.	3,77	4,00	1,189
	жін.	3,77	4,00	,568
Задоволеність досягненнями у роботі	чол.	3,42	4,00	1,007
	жін.	3,47	4,00	,819
Задоволеність стосунками зі співробітниками	чол.	4,50	5,00	1,488
	жін.	4,20	4,00	1,064
Задоволеність стосунками з керівництвом	чол.	4,50***	5,00	1,414
	жін.	3,33***	4,00	1,626
Рівень домагань у професійній діяльності	чол.	2,31	2,50	1,075
	жін.	2,00	2,00	,871
	жін.	2,03	2,00	,718
Задоволеність умовами праці	чол.	2,71	2,00	1,091
	жін.	2,73	3,00	1,048
Професійна відповідальність	чол.	1,10	1,00	,660
	жін.	1,00	1,00	,871
Загальна задоволеність працею	чол.	18,35	18,50	4,329
	жін.	18,30	17,00	2,984

Примітка: \*\*\*  $p \leq 0,003$ .

З наведеної таблиці видно, що у чоловіків і жінок, які перебувають у стані професійної кризи, на однаковому рівні виражені показники різних фаз професійного вигорання та його інтегральний показник; показники задоволеності життям (середній рівень вираженості); показники задоволеності працею, такі як:

- 1) зацікавленість у роботі (на високому рівні – 63% від максимально можливого рівня у чоловіків і жінок),
- 2) задоволеність досягненнями у роботі (на високому рівні – 85,5% у чоловіків і 86,75% у жінок),
- 3) задоволеність стосунками зі співробітниками (на високому рівні – 75% у чоловіків і 70% у жінок),

- 4) рівень домагань у професійній діяльності (на високому рівні – 57,75% у чоловіків і на середньому рівні – 50% у жінок),
- 5) надання переваги виконуваний роботі порівняно з високим заробітком (низький рівень у чоловіків (43,25%) та середній у жінок (50,75%),
- 6) рівень задоволеності умовами праці (високий – 67,75% у чоловіків і 68,25% у жінок),
- 7) рівень професійної відповідальності (середній у чоловіків і жінок – відповідно 55% і 50% від максимально можливого),
- 8) ступінь загальної задоволеності працею (високий – 65,5% у чоловіків і 65,4% у жінок).

Таким чином, показники задоволеності працею правників, які відзначили наявність професійної кризи, статистично не відрізняються залежно від статі, за винятком показника задоволеності взаєминами з керівництвом, рівень якого в групі чоловіків є достовірно вищим ( $p \leq 0,003$ ).

У таблиці 2.9 подано описові статистики за показниками мотивації професійної діяльності правників, які переживають кризу, залежно від статі.

Таблиця 2.9

**Описові статистики за показниками мотивації професійної діяльності правників, які переживають кризу, залежно від статі (чоловіки, n=48; жінки, n=30)**

	Внутрішня мотивація (ВМ)		Зовнішня позитивна мотивація (ЗПМ)		Зовнішня негативна мотивація (ЗНМ)	
	1 гр.	2 гр.	1 гр.	2 гр.	1 гр.	2 гр.
Група №	48	30	48	30	48	30
Середнє	2,16	2,23	2,15	1,99	2,27	2,33
Медіана	2,00	2,50	2,33	2,33	2,00	2,50
Стандартне відхилення	1,149	1,507	1,253	1,343	1,180	1,220
Діапазон	5	5	4	4	5	5
Мінімум	0	0	0	0	0	0
Максимум	5	5	4	4	5	5

Примітка. Група 1 - чоловіки, група 2 - жінки

Як видно з таблиці 2.9, жінки, які переживають професійну кризу, характеризуються дещо вищою внутрішньою мотивацією професійної діяльності, а також зовнішньою негативною мотивацією, хоча відмінності не досягають рівня значущості, а чоловіки мають дещо вищі показники зовнішньої позитивної мотивації (заробіток, кар'єра).

З огляду на середні показники різних видів мотивації професійної діяльності можна стверджувати, що вираженість усіх трьох видів мотивації є приблизно однаковою, тобто  $ВМ \approx ЗПМ \approx ЗНМ$ . Таке співвідношення типів мотивації професійної діяльності не є оптимальним, оскільки до оптимальних мотиваційних комплексів автори методики відносять наступні сполучення:  $ВМ > ЗПМ > ЗНМ$  і  $ВМ = ЗПМ > ЗНМ$ . Водночас виявлений вид співвідношення типів мотивації не можна вважати найгіршим, позаяк таким варіантом є сполучення  $ЗНМ > ЗПМ > ВМ$ . Отже, мотиваційний комплекс, виявлений у досліджуваних правників, які перебувають у стані професійної кризи, є проміжним з точки зору його ефективності між оптимальним і найгіршим.

Таким чином, працівники правничих професій, які суб'єктивно відчують себе у стані професійної кризи, незалежно від статі переживають її в подібний спосіб, оскільки не виявлено значущих розбіжностей майже за всіма емпіричними показниками, окрім показника «Задоволеність взаєминами з керівництвом», рівень якого в групі чоловіків виявився достовірно вищим за відповідний рівень, зафіксований у групі жінок.

## Висновки до розділу 2

1. На основі теоретичної моделі професійної кризи представників правничих професій обґрунтовано операціональну модель, у якій виокремлено компоненти та показники професійної кризи правників. До компонентів професійної кризи правників віднесено когнітивний, емоційний та

поведінковий, які досліджувалися за допомогою відповідно підібраних методів і методик психологічної діагностики.

2. На основі результатів емпіричного дослідження охарактеризовано особливості професійної кризи правників на етапах професійної адаптації, первинної і вторинної професіоналізації. Зокрема виявлено, що кількість працівників, які переживають професійну кризу, вища на етапі первинної професіоналізації (хоча відмінності не досягають рівня значущості). Також встановлено, що у правників, котрі перебувають на різних етапах професіоналізації, однаковою мірою виражені: показники фаз резистентності та виснаження, які свідчать, що ці фази знаходяться на стадії формування, та «індексу вигорання» (рівень нижче середнього); показники задоволеності життям, такі як «узгодженість між поставленими цілями та реально досягнутими цілями» та «загальний фон настрою» (середній рівень); показники задоволеності працею, такі як «інтерес до роботи», «задоволеність відносинами з керівництвом» і «задоволеність умовами праці» (високий рівень), а також «рівень домагань у професійній діяльності» (середній рівень). Крім того, у правників, які перебувають на різних етапах професійного становлення, подібні рівні стратегій вирішення проблем та пошуку соціальної підтримки (середній рівень) та стратегії уникнення проблем (низький рівень).

Водночас для досліджуваних трьох порівнюваних груп характерні значущі відмінності за показниками:

- напруги, показник якої є доволі низьким на етапі професійної адаптації, потім він значно зростає на етапі первинної професіоналізації і знов суттєво знижується на етапі вторинної професіоналізації;

- задоволеності життям, зокрема: інтересу до життя; рішучості, цілеспрямованості, послідовності у досягненні життєвих цілей; позитивної оцінки власних якостей і вчинків; загального індексу життєвої задоволеності. Усі вказані показники є значно вищими у правників, що знаходяться на етапі професійної адаптації та вторинної професіоналізації, порівняно з

досліджуваними, тобто тими, які перебувають на етапі первинної професіоналізації;

– задоволеності працею, зокрема: задоволеності досягненнями у роботі; задоволеності стосунками зі співробітниками; надання переваги виконуваний роботі порівняно з високим заробітком; професійної відповідальності; загальної задоволеності працею. При цьому задоволеність досягненнями у роботі та загальна задоволеність працею суттєво знижується зі зростанням професійного стажу. Задоволеність стосунками зі співробітниками, а також надання переваги виконуваний роботі порівняно з високим заробітком, є значно вищими в правників, які перебувають на етапі професійної адаптації і на етапі вторинної професіоналізації, порівняно з досліджуваними, тобто тими, котрі знаходяться на етапі первинної професіоналізації. Протилежним чином виглядає динаміка показника професійної відповідальності, який є доволі низьким на етапі професійної адаптації, суттєво підвищується на етапі первинної професіоналізації та значно знижується на етапі вторинної професіоналізації;

– вираженості копінг-стратегій. Найбільше виражена стратегія розв'язання проблем у респондентів, які перебувають на етапах професійної адаптації і вторинної професіоналізації, та значно нижче виражена у правників на етапі первинної професіоналізації. Стратегії пошуку соціальної підтримки та уникнення проблем найбільше виражені в досліджуваних на етапі професійної адаптації;

– мотивації професійної діяльності: показники внутрішньої мотивації, зовнішньої позитивної мотивації та зовнішньої негативної мотивації є значно вищими в працівників на етапі професійної адаптації; найнижчі показники професійної адаптації характеризують правників на етапі первинної професіоналізації.

Таким чином, найвиразніше прояви професійної кризи (порівняно з іншими групами) спостерігаються у групі правників, які перебувають на етапі первинної професіоналізації.

3. У результаті порівняльного аналізу діагностичних показників правників, які знаходяться у кризі ( $n = 78$ ), та правників, які не перебувають у кризі ( $n = 285$ ), виокремлено статистично достовірні відмінності між групами, на основі чого описано особливості професійної кризи правників. Виявлено, що правники, які переживають професійну кризу, мають значно вищі показники усіх фаз вигорання та загальний його показник; у них менш вираженими є рішучість, цілеспрямованість, послідовність у досягненні життєвих цілей, позитивна оцінка власних якостей і вчинків, загальний фон настрою, а також значно нижчий індекс життєвої задоволеності; серед окремих показників задоволеності працею набагато нижчим є рівень задоволеності стосунками зі співробітниками та, навпаки, значно вищим – рівень професійної відповідальності. Цих правників характеризує напруженість стратегій копінг-поведінки та далеко нижчий рівень зовнішньої позитивної мотивації і помітно нижчий рівень внутрішньої мотивації професійної діяльності.

4. Виокремлено гендерні особливості професійної діяльності і професійних криз правників, оскільки правова сфера традиційно вважалася сферою професійної самореалізації чоловіків і дотепер характеризується гендерним дисбалансом і наявністю гендерних стереотипів. Охарактеризовано відмінності показників, що пов'язані з професійною кризою, у правників залежно від статі. Порівняння підгруп чоловіків і жінок – представників правничих професій, які (за їхніми самозвітами) на момент проведення обстеження перебували в стані професійної кризи, дало змогу встановити статистично значущі відмінності за частотою переживання чоловіками і жінками професійної кризи ( $p \leq 0,05$ ). При цьому серед жінок значно більша кількість осіб (34,9 % від усіх жінок, які взяли участь у дослідженні) оцінили свій стан як кризовий порівняно з чоловіками, серед яких лише 17,3 % визнали

наявність професійної кризи. Також це дало змогу зробити висновок про те, що переживання професійної кризи чоловіками і жінками є подібним, оскільки не виявлено значущих відмінностей за всіма емпіричними показниками, окрім показника задоволеності взаєминами з керівництвом, рівень якого в групі чоловіків є достовірно вищим ( $p \leq 0,003$ ).

## РОЗДІЛ 3

### ПСИХОЛОГІЧНА ДОПОМОГА ЯК ЗАСІБ ПОДОЛАННЯ ПРОФЕСІЙНИХ КРИЗ ФАХІВЦІВ ПРАВНИЧИХ ПРОФЕСІЙ

#### 3.1 Психологічний зміст подолання криз професійного становлення особистості

Сучасний світ постійно змінюється, і стрес вже став невід'ємною частиною життя людини. При цьому, за прогнозами, в майбутньому кількість несприятливих факторів життєдіяльності людини лише збільшиться (природні катаклізми, військові конфлікти, погіршення економічної ситуації тощо), тож зростає роль психологічної допомоги у попередженні й подоланні стресів і криз, зокрема професійних криз особистості.

Актуальною є ця проблема і для правничих професій. Як вже зазначалося, сьогодні в Україні триває процес реформування правоохоронних органів, що, з одного боку, може викликати стресові реакції і прояви професійної кризи правників, які перебувають на різних етапах професійного становлення; з іншого боку, одним із важливих завдань реформування є збереження психічного здоров'я та підтримання психологічного благополуччя працівників правничих професій, оскільки лише високоосвічені, кваліфіковані та емоційно стійкі працівники здатні успішно виконувати складні професійні завдання, що стоять перед ним. Тож одним із завдань нашого дослідження стали розроблення програми психологічної допомоги працівникам правничих професій з профілактики і подолання професійних криз та перевірка її ефективності.

Відповідно до виокремлених у розділі 1 компонентів професійної кризи правників (когнітивного, емоційного, мотиваційного та регулятивного), а також виявлених емпіричним шляхом особливостей переживання кризи на різних етапах професійного становлення був обґрунтований зміст корекційно-

профілактичної роботи, який ліг в основу розробленої нами програми подолання професійних криз (табл. 3.1).

Таблиця 3.1

**Зміст подолання криз професійного становлення особистості**

<b>Компонент</b>	<b>Психологічний зміст</b>	<b>Завдання програми</b>
Когнітивний компонент	Уточнення/конкретизація уявлень про професію, формування позитивного образу професійного майбутнього та образу Я-професіонала. Розуміння природи і проявів стресу та кризи у професійній діяльності. Усвідомлення власних здібностей, ресурсів та перспектив їх розвитку.	Актуалізація сенсу власної професійної діяльності розуміння шляхів подальшої самореалізації у ній. Формування позитивного образу Я-професіонала, уявлень про професійну діяльність і професійних планів.
Емоційний компонент	Активність, інтерес і задоволення в процесі професійної діяльності. Позитивне ставлення до різних аспектів професійної діяльності, позитивне самоставлення.	Підвищення стресостійкості: формування навичок зняття втоми та психоемоційної напруги. Саморегуляція емоційних станів, профілактика професійного вигорання.
Мотиваційний компонент	Стійка, переважно внутрішня мотивація професійної діяльності, інтерес до роботи, прагнення професійної самореалізації, задоволеність від неї.	Розвиток професійної мотивації через усвідомлення особистих сенсів професійної діяльності, можливостей самореалізації, оптимізацію взаємодії з колегами.
Регулятивний компонент	Продуктивна саморегуляція емоційних станів і поведінки, конструктивні копінг-стратегії у складних ситуаціях професійної діяльності і взаємодії. Конструктивні стосунки з колегами, співпраця.	Розвиток саморегуляції та вироблення продуктивних копінг-стратегій в складних ситуаціях професійної діяльності.

Зміст подолання криз професійного становлення правників і відповідні завдання, відображені у таблиці 3.1, що відповідають запропонованій моделі, були реалізовані у послідовних блоках корекційно-розвивальної програми:

1. Актуалізація сенсу власної професійної діяльності.
2. Підвищення стресостійкості особистості: формування навичок зняття втоми та психоемоційної напруги.

3. Підвищення адаптаційного потенціалу працівників правничих професій шляхом активізації особистісних ресурсів.

4. Оптимізація відносин з колективом шляхом розвитку комунікативних вмінь, конструктивних копінг-стратегій поведінки в конфліктній чи кризовій ситуації.

5. Формулювання перспективних планів професійного розвитку особистості

Як було зазначено в розділі 2, емпіричне дослідження показало, що найбільш виразні ознаки професійної кризи демонструють правники на етапі первинної професіоналізації (5-10 років трудового стажу), зокрема: вищий показник вираженості професійної кризи (24%), вищі показники професійного вигорання, нижчий рівень задоволеності життям (інтересу до життя, рішучості, цілеспрямованості, послідовності у досягненні життєвих цілей, позитивної оцінки власних якостей і вчинків, загального індексу життєвої задоволеності); нижчий рівень задоволеності стосунками зі співробітниками, а також надання переваги виконуваний роботі порівняно з високим заробітком; найнижчі показники професійної мотивації, а також менш виражена копінг-стратегія розв'язання проблем. Зі зростанням професійного стажу правників знижується їх задоволеність досягненнями у роботі та загальна задоволеність працею, натомість зростає відповідальність. Таким чином, порівняно з іншими етапами професійного становлення правників найвиразніше прояви професійної кризи спостерігаються у групі досліджуваних на етапі первинної професіоналізації. Це зумовило найбільшу увагу до цього періоду професійного становлення, а також те, що у формульованому експерименті більшість учасників були саме з групи правників, які перебувають на етапі первинної професіоналізації.

Ознаки професійної кризи правників, виходячи з результатів емпіричного дослідження, виявилися у вищому рівні професійного вигорання, меншій вираженості рішучості, цілеспрямованості, послідовності у досягненні життєвих цілей, нижчій оцінці власних якостей і вчинків та загального фону

настрою, значно нижчих показниках індексу життєвої задоволеності та задоволеності працею, зокрема стосунками зі співробітниками. Правників, які відзначали наявність професійної кризи, характеризує нижчий рівень зовнішньої позитивної і внутрішньої мотивації професійної діяльності, а також напруженість стратегій копінг-поведінки.

Як уже зазначалося, в Україні тривають процеси реформування правоохоронних органів, судових структур, що є додатковим фактором, який зумовлює стрес і напругу в професійній діяльності правників, а отже, і професійну кризу. Водночас одним із важливих завдань реформування є збереження психічного здоров'я та підтримання психологічного благополуччя працівників правничих професій, оскільки лише високоосвічені, кваліфіковані та емоційностійкі працівники здатні успішно виконувати складні професійні завдання, що стоять перед ними. Тож у цих умовах істотно зростає роль психологічної допомоги у попередженні й подоланні стресів і криз, пов'язаних з професійною діяльністю правників. Саме тому значна увага дослідників прикута до пошуку змісту і форм психологічного супроводу діяльності працівників правничих професій.

Серед практичних програм, запропонованих дослідниками впродовж останніх років, заслуговують уваги програми М. Полухіної, Л. П'янківської, де автори пропонують методичні рекомендації, які спрямовані на психологічну профілактику синдрому професійного вигорання, а також для подолання саме кризи професійного становлення, враховуючи особливості діяльності правоохоронців. [3, 59].

Незаперечним є той факт, що професійна діяльність – це важлива складова життя людини, яка має вплив на інші сторони її життєдіяльності. Робота може сприяти особистісному розвитку, але може мати й негативні для особистості наслідки. Професійна діяльність правників, яка часто відбувається в складних, а деколи й екстремальних умовах, характеризується надзвичайним емоційним напруженням, відповідальністю та складністю завдань, жорсткими термінами їх виконання. Отже, умови праці висувають підвищені вимоги до

психічних якостей фахівця, зокрема його стресостійкості, вміння конструктивно вирішувати складні ситуації у професійній діяльності.

Розглядаючи проблему подолання криз професійного становлення особистості і роль психологічної допомоги у цьому процесі, проаналізуємо основні моменти, які були враховані нами при розробці відповідної програми психологічної допомоги правникам.

Професійна криза, як зазначалося в розділі 1, безпосередньо пов'язана зі стресом, що виникає у трудовій діяльності індивіда; у свою чергу, стрес посилює прояви кризи, тому при реалізації корекційно-розвивальної програми значна робота має проводитися в напрямку розвитку стресостійкості учасників. Хоча стресостійкість до певної міри є диспозиційною характеристикою особистості [179], психоедукація, розвиток умінь саморегуляції емоційних станів, аналіз практичних ситуацій професійної діяльності, розвиток продуктивних копінг-стратегій і умінь ефективної комунікації і взаємодії в колективі здатні істотно підвищити стресостійкість працівників правничої сфери. Як зазначають сучасні українські дослідники, «на характер індивідуальної варіабельності на стрес впливає низка опосередкованих факторів, до яких можна віднести: вікові, генетичні (наприклад, статеві) розбіжності, ступінь тренуваності та рівень індивідуальної професійної підготовки» [77, с.29]. Також, науковці відмічають, що «нехтування власним життям, безпекою, здоров'ям ніколи не призводило до якості та ефективності роботи. Неусвідомлення свого психологічного стану, ігнорування шкідливого впливу стресу на власний організм може призвести до виникнення різноманітних захворювань та навіть раптової смерті [130, с.129].

Серед стресів, пов'язаних з трудовою діяльністю, виокремлюють професійний стрес, зумовлений насамперед родом і видом професійної діяльності, а також організаційний стрес, що виникає внаслідок негативного впливу на суб'єкта особливостей організації, в якій він працює. Як зазначається у дослідженнях, ці поняття є досить близькими, але в залежності

від того, які саме чинники виходять на перший план, доцільно використовувати те чи інше з них. У правничій діяльності дуже часто можна зустріти ситуацію, коли різні види стресу наявні в професійному житті особи, що негативно відображається на психоемоційному стані працівника та впливає як на його мотивацію, так і на продуктивність праці загалом.

Поширеними причинами стресу в організаціях є наступні: перевантаження або, навпаки, недостатнє робоче навантаження, які призводять до появи почуття безнадійності та матеріальних втрат, неспокою щодо своєї цінності та стану в соціальній системі організації; конфлікт ролей або їх невизначеність, коли виникає невпевненість у тому, що очікують від працівника, яка призводить до розгубленості, заниженої оцінки своєї роботи, демотивації. Так, зовнішні стресори пов'язані з зовнішніми факторами, які впливають на професійну діяльність людини, а внутрішні стресори пов'язані з психологічними та соціальними факторами, які впливають на емоційний стан та поведінку людини на роботі (стан соціально-психологічного клімату в колективі, рівень управлінської культури керівника, режим діяльності, оформлення робочого місця та іншими факторами тощо) [159].

Вивчення специфіки криз професійного становлення правників і на його основі створення програм профілактики професійної кризи та програм її успішного подолання, зокрема, шляхом розвитку стресостійкості працівника, модифікації його реакцій на стрес і способи поведінки у складних ситуаціях професійної діяльності. Від реакції особистості на стресову чи кризову ситуацію залежить її психічне здоров'я, розвиток індивідуальності, професійні результати. При цьому переживання кризи часто супроводжується нечітким усвідомленням недостатнього рівня власної компетентності та професійної безпорадності.

Звертаючись до психологічного аналізу чинників та динаміки протікання професійних криз особистості, дослідники виокремлюють наступні аспекти, які мають бути враховані при створенні програм з метою профілактики або подолання професійних криз:

- суб'єктний (особистісний – когнітивний, мотиваційний та емоційний компоненти; це власні прагнення, мотивації та бажання особистості змінити або покращити свій психоемоційний стан);
- об'єктивний (діяльнісний компонент; це ті види професійної діяльності, за допомогою яких може відбуватися подолання професійних криз працівниками);
- соціальний (позитивний та негативний вплив суспільства, який може як сприяти, так і погіршувати протікання професійних криз).

Досліджуючи ускладнення і кризи працівників в умовах професійної діяльності, вчені часто звертаються до вивчення копінг-стратегій. Те, як правники долають професійну кризу і стрес, істотно впливає на якість виконання ними своєї щоденної роботи, стосунків у колективі.

При подоланні складних ситуацій людина використовує великий арсенал активних (копінг), а також пасивних (захисних механізмів) стратегій, які являють собою найважливіші форми адаптаційних процесів і реагування індивіда на стресові ситуації. Копінг-стратегії – це свідомі способи, які люди використовують для подолання стресу або проблем. Ці стратегії можуть бути позитивними або негативними, залежно від того, наскільки ефективно вони допомагають людині подолати стрес або проблему. З іншого боку, психологічні захисти – це несвідомі механізми, які люди використовують для зниження або уникнення неприємних емоцій. Ці захисти можуть бути корисними, якщо вони допомагають людині зберегти психічну стійкість в ситуації стресу або труднощів, але вони також можуть спотворювати сприйняття реальності та заважати розв'язанню проблем. Копінг-процес на свідомому рівні орієнтований на відновлення порушених стосунків між оточенням і особою; копінг-стратегія діє послідовно і дозволяє адекватно реагувати на ситуацію [163]. Основна відмінність копінг-стратегій від механізмів психологічних захистів полягає в тому, що копінг-стратегію людина може обирати або змінювати, регулювати її залежно від ситуації.

У зарубіжній і вітчизняній психології ґрунтовні дослідження копінгу (А. Адлер, Г. Айзенк, Д. Амірхан, Т. Вілс, Р. Лазарус, Л. Мюрфі, Р. Моос, М. Селігман, С. Фолкман, Є. Фрайденберг, С. Хобфол та інші) стають основою для розробки профілектичних і прихокорекційних програм. Зрозуміло, що різні люди неоднаково реагують на одну й ту ж стресогенну ситуацію; при цьому більшість з них, незважаючи на емоційне напруження й психічне навантаження, завдяки конструктивній копінг-поведінці може зберігати або швидко відновлювати свої звичні працездатність і функціональність.

Р. Лазарус і С. Фолькман розглядають копінг як динамічний процес, що визначається суб'єктивністю переживання ситуації, стадією розвитку конфлікту, зіткненням суб'єкта із зовнішнім світом. Вони визначили копінг як когнітивні й поведінкові зусилля особистості, спрямовані на зниження впливу стресу; основна функція допінгу – це адаптація людини до певної ситуації [164; 165]. Копінг-стратегії, на їх думку, поділяються на окремі види за такими критеріями: 1) за характером їх організації відносно результату: опанувальні та захисні; 2) за модальністю: емоційні, когнітивні, поведінкові; 3) за спрямованістю: спрямовані на інших, на предмет, на себе; 4) за ступенем інтенсивності: активні, пасивні. Згідно з даною концепцією опанувальними вважаються стратегії, сфокусовані на розв'язанні актуальних труднощів. Інша класифікація систематизує стратегії копінгу за такими ознаками: а) превентивною, оперативною, комплексною спрямованістю впливу; б) орієнтованістю прийомів регуляції поведінки на особистість, тобто на емоційні переживання, на вирішення проблем або на поведінку з уникненням складних ситуацій; в) активністю або пасивністю форм подолання; г) характером мобілізованих на подолання особистих ресурсів (психологічних, фізіологічних, професійних, соціальних).

Деякі автори розглядають копінг-стратегії як свідомі (вдалі) варіанти підсвідомих захистів, адже мірою розвитку і формування самосвідомості особистість здатна усвідомлювати те, що раніше робила автоматично, несвідомо. Це положення є базовим у багатьох психотерапевтичних підходах.

Індивід може використовувати різні адаптивні та дезадаптивні стратегії, щоб впоратися зі стресом [166]. Сьогодні існують різні точки зору щодо ефективності стратегій подолання стресу. Е. Фрейденберг, Р. Левіс та інші дослідники наголошують на існуванні двох типів копінг-стратегій: 1) продуктивних, функціональних, адаптивних; 2) непродуктивних, дисфункціональних, дезадаптивних [168].

Стратегії подолання кризової ситуації безпосередньо пов'язані з психологічними наслідками для особистості. Коли особа використовує адекватний спосіб подолання стресової або кризової ситуації у професійній діяльності, то вірогідність виникнення синдрому вигорання значно знижується. Якщо ж використано неадекватну для даної ситуації копінг-стратегію, це може призвести до формування синдрому вигорання або соціальної дезадаптації. Пояснити зазначене можна тим, що копінг-поведінка особистості передбачає сформоване вміння використовувати певні засоби для подолання стресу, тож у випадку, коли особа обирає активні дії, збільшується вірогідність усунення впливу стресорів на неї. Якщо ж індивід використовує неефективні стратегії, то він не розв'язує проблемну чи кризову ситуацію, а лише дещо ослаблює її.

Вважається, що чим вище рівень розвитку особистості, тим краще вона здатна долати труднощі в житті. Зокрема, при вивченні професійних криз педагогів було виявлено, що найбільший вплив на усвідомленість криз професійного становлення мають вікові особливості і стаж педагогічної діяльності; вплив статевих особливостей та рівня освіти фіксувався на рівні тенденції [169]. За допомогою дослідження було встановлено співвідношення об'єктивних і суб'єктивних факторів, які детермінують кризи в педагогів. Виявлено, що, починаючи зі стадії первинної професіоналізації, основними чинниками криз професійного становлення стають суб'єктивні фактори. У процесі становлення особистості суб'єкт дедалі більше виступає фактором власного розвитку, зміни, перетворення зовнішніх обставин відповідно до своїх особистісних властивостей; він починає свідомо змінювати власну

професійну біографію, займатися саморозвитком, самовдосконаленням за опосередкованого впливу оточення [169].

Хоча в сучасній психологічній науці існують різні підходи до розуміння копінг-поведінки, загалом науковці виокремлюють такі основні копінг-стратегії: розв'язання проблем, пошук соціальної підтримки та уникнення. Зрозуміло, що найбільш ефективною стратегією є розв'язання проблем, оскільки вона спирається на активну, ефективну життєву стратегію особистості. Таким чином, виокремлюються три підходи до вивчення копінг-стратегій:

- 1) особистісно-орієнтований підхід (передбачає зв'язок копінг-стратегій із захисними механізмами);
- 2) проблемно-орієнтований підхід (передбачає ситуативну обумовленість копінг-стратегій);
- 3) когнітивний підхід (розглядає копінг як динамічний процес, зіткнення особистості із зовнішнім світом).

В контексті вивчення професійної кризи правників важливо розуміти, що сучасна наукова парадигма застосування поняття «копінг» включає в себе не тільки реакції на «надзвичайні вимоги, що перевищують ресурси людини», а й повсякденні стресові ситуації. Реакції на стрес стали класифікувати на довільні та мимовільні [170].

Отже, реакції на стрес і кризові ситуації, а також стратегії копінг-поведінки є ключовими для виходу працівника з кризи. Тому вони мають бути у фокусі уваги психолога, який здійснює психодіагностику працівників та надає психологічну допомогу тим, які перебувають у стані кризи. Працюючи з копінг-стратегіями, психологу варто пам'ятати про специфіку активних і пасивних стратегій, конструктивних і неконструктивних, а також приділяти спеціальну увагу тому, щоб працівник сам усвідомлював власні стратегії, наслідки їх реалізації, а в разі необхідності здійснював спроби модифікації неконструктивних стратегій.

Крім названих вище, серед основних стратегій виходу з кризи дослідники виокремлюють також ситуативну та ініціативну. Емпіричне дослідження, проведене на вибірці педагогів, дозволило охарактеризувати ці стратегії виходу з кризи наступним чином (табл. 3.2).

Таблиця 3.2

**Порівняння ініціативної та ситуативної копінг-стратегій подолання професійної кризи (за матеріалами [48])**

<b>Ініціативна стратегія</b>	<b>Ситуативна стратегія</b>
переважає у кризах професійної кар'єри, професійного зростання, ненормативній та кризі професійних експектацій;	найбільш виражена в кризах навчально-професійної орієнтації й вибору професії;
найбільш часто реалізовується шляхом наднормативної професійної активності, підвищення кваліфікації, проходження атестації та зміни місця праці;	представлена поступовим примиренням з соціально-професійною ситуацією, що склалася, розв'язання кризи за допомогою батьків, колег, а також випадковим розв'язанням, що виявляється сприятливим;
вибір ініціативної стратегії визначається вищим рівнем соціально-психологічної активності особистості, сформованістю професійної позиції і відповідальністю за власне професійне становлення.	вибір ситуативної стратегії визначається недостатньо сформованою професійною позицією і відповідальністю працівника за власне професійне становлення, а також індивідуально-психологічними особливостями

Виходячи з аналізу відмінностей між ініціативною і ситуативною стратегією, зауважимо, що подолання криз професійного становлення суттєво залежить від рівня сформованості професійної позиції і відповідальної суб'єкта за власне професійне становлення. Тому зрозуміло, що саме це має стати важливими завданнями корекційно-розвивальної роботи з працівниками, які відчують ознаки професійної кризи. Отже, психологи можуть надати дієву психологічну підтримку і допомогу стосовно актуалізації внутрішніх ресурсів особистості в ситуації переживання кризи професійного становлення [48].

Очевидно, що в професійній діяльності працівників правничої сфери важливі усвідомлені, конструктивні реакції на складні ситуації. Тож питання подолання професійних криз, а також їх профілактики шляхом розвитку

стресостійкості, зокрема, за допомогою вироблення продуктивних копінг-стратегій є важливим завданням.

Як зазначають зарубіжні дослідники, які розглядають профілактику і подолання професійного вигорання працівників поліції, шляхами зменшення вигорання є оптимізація соціального середовища, поліпшення структури управління поліцейськими установами, посилення законних прав співробітників поліції та підвищення якості їх підготовки [118], тобто покращення об'єктивних умов їх професійної діяльності, а також організаційних умов.

Крім того, загострення професійних криз працівників правничих професій може відбуватися через відсутність психологічної компетентності та педагогічного такту керівників різного рівня, особливо це стосується державних структур. У цьому випадку важливою формою є підвищення психолого-педагогічної компетентності керівного складу, зокрема психоедукація керівників щодо професійних криз, професійного стресу та вигорання також могла б сприяти зменшенню стресу для працівників, підвищенню їх мотивації, оскільки організаційний підхід розглядає організаційне середовище як найбільш важливий фактор, що впливає на прояв і динаміку професійних криз і вигорання в працівників [171].

На основі проведеного аналізу можна зробити висновок, що програми для працівників, спрямовані на профілактику та психокорекцію професійних криз особистості, мають включати як заходи консультативно-організаційного характеру для керівників організацій, так і, власне, програми психопрофілактики і психокорекції для працівників. Цілеспрямований психологічний супровід професійного становлення працівників правничої сфери дозволить запобігти виникненню кризових явищ професійного зростання і послабити ступінь їх вираженості: визначити короткострокові і довгострокові цілі; використовувати «тайм-аути» для забезпечення психічного й фізичного благополуччя (відпочинок від роботи); оволодівати вміннями й навичками саморегуляції (релаксацією); постійно професійно

розвиватися і самовдосконалюватися; відходити від непотрібної конкуренції (бувають ситуації, коли її не можна уникнути, але надмірне прагнення до виграшу спричиняє тривогу, робить людину агресивною); емоційно спілкуватися (коли людина аналізує свої почуття й ділиться ними з іншими, ймовірність кризи значно знижується).

Викладені міркування, а також результати нашого емпіричного дослідження були враховані при розробленні корекційно-розвивальної програми для працівників правничих професій з метою подолання професійних криз, основні принципи і зміст якої представлено в підрозділі 3.2.

### **3.2 Основні принципи та зміст психологічної допомоги працівникам правничих професій у подоланні професійної кризи**

Професійне становлення представників правничих професій відбувається останніми роками в складних умовах через реформування галузі, соціальні тенденції (конкуренція, високі вимоги тощо); воно значно ускладнилося в умовах пандемії COVID 19 і особливо повномасштабної військової агресії сусідньої держави. В період пандемії та наступних військових дій виникли нові чинники професійних криз, такі як зростання навантаження на більшість правників у зв'язку перебігом і наслідками військових дій, інвалідизація і психічна травматизація, ефект економічної невизначеності, зміна умов праці, переміщення значної кількості спеціалістів у зв'язку з війною. Організація професійної діяльності правників зазнала істотних змін. Зокрема змінилися робочий графік, навантаження, іноді й сам формат роботи, зміст виконуваних завдань, що справило відповідний вплив на їх психоемоційний стан. Тому питання професійних криз та їх успішного подолання висвічується новими гранями саме в умовах сьогодення, пов'язаних з великою кількістю одночасних та раптових змін.

Так, пандемія мала безпрецедентний вплив на економіку, ринок праці та суспільство. Вона спричинила закриття кордонів, запровадження суворих правил, безліч обмежень у суспільному житті, що вплинуло на всіх людей, призвівши до негативного психологічного ефекту. Довгострокові негативні наслідки пандемії для здоров'я людей, їх професійного становлення і самореалізації все ще вивчаються. Цілком можливо, що вони будуть відчуватися протягом тривалого часу. Наразі вже наявні дослідження, що вказують на зниження рівня мотивації і працездатності персоналу не тільки через пандемію COVID-19, а й через стрес, розчарування та ізоляцію, що має наслідком також емоційне вигорання. Зокрема показовим є порівняння результатів опитування працівників до і під час пандемії, яке провела компанія-виробник програмного забезпечення Limeade. Дослідження показало, що за кілька місяців до початку пандемії 42% працівників мали симптоми вигорання, тоді як через кілька місяців COVID-19 ця кількість зросла вже до 72% [173].

Вплив війни, що триває в Україні вже понад рік, на психічний стан і психологічне благополуччя населення ще тільки починає вивчатися. У цих умовах також особливої уваги заслуговують дослідження специфіки діяльності спеціалістів правничої сфери, які виконують різноманітні професійні завдання. Правники надають різні види допомоги військовим і мирному населенню, що постраждало від війни. Це організаційна і волонтерська допомога, правова допомога з питань мобілізації, евакуації, внутрішнього переміщення чи виїзду за кордон, втрати майна та інших питань [181]. Тож сьогодні проблема збереження психічного здоров'я працівників правничих професій, які працюють у складних умовах, часто понаднормово або на волонтерських засадах, постає як ніколи гостро.

Повертаючись до результатів нашого дослідження, яке було здійснено ще за мирних умов, зазначимо, що не кожний працівник здатний самотійно знайти конструктивний вихід із кризи. Тому йому необхідна своєчасна психологічна допомога. На думку дослідників, психотехнології подолання

криз професійного становлення створюють умови для їх психологічно компетентного переживання, знаходження оптимальних способів виходу з кризи, що сприяє професійній самоактуалізації спеціаліста [169]. Психологічні технології подолання кризи професійного становлення за своїми завданнями, формами і методами являють собою різні види психологічної допомоги і підтримки спеціалістів, такі як психологічне консультування, психокорекція, психологічна реабілітація й особистісно орієнтована терапія.

Як зазначає О.Кокун, «дієвим засобом подолання криз є тренінги особистісного і професійного зростання, семінари із вироблення альтернативних сценаріїв професійного становлення, складання психобіографії і траєкторії професійного становлення особистості» [19, с.17].

Деякі з можливих шляхів професійної реабілітації для зниження негативних наслідків деструкцій включають:

- 1) «підвищення соціально-психологічної компетентності й аутокомпетентності;
- 2) діагностику професійних деформацій і розробку індивідуальних стратегій їхнього подолання;
- 3) проходження тренінгів особистісного і професійного росту; серйозні і глибокі тренінги конкретним працівникам бажано проходити не в реальних трудових колективах, а в інших місцях;
- 4) рефлексію професійної біографії і розробка альтернативних сценаріїв подальшого особистісного і професійного росту;
- 5) профілактику професійної дезадаптації молодого фахівця;
- 6) оволодіння прийомами, способами саморегуляції емоційно-вольової сфери і самокорекції професійних деформацій;
- 7) підвищення кваліфікації і перехід на нову кваліфікаційну категорію чи посаду (підвищення почуття відповідальності і новизни роботи)» [19, с.20].

Аналіз сучасних підходів до забезпечення психологічного супроводу професійного становлення фахівця показує, що такі програми можуть

реалізовуватися через комплекс тренінгів, що передбачають як профілактику, так і психокорекцію. Зокрема, завдання такого супроводу може вирішувати комплекс тренінгів, який включає: 1) «Тренінг корекції стратегії подолання криз професійного становлення особистості»; 2) «Тренінг профілактики та корекції вивченої безпорадності»; 3) «Тренінг формування професійної ідентичності» та інші [169].

Загальні рекомендації щодо оптимізації професійного становлення фахівців професій типу «людина – людина», до якого належить і професія правника, наводяться О. Кокуном відповідно до різних етапів професійного становлення. Так, рекомендації щодо оптимізації професійного вибору оптантами професій типу «людина – людина» включають завдання профорієнтаційної роботи, такі як сприяння у здійсненні правильного вибору професії, зміст діяльності та вимоги якої найбільше відповідають їх індивідуальним схильностям і здібностям. Так, на етапі професійної орієнтації при здійсненні профконсультаційної роботи з оптантами слід спиратися на показники виконання ними профорієнтаційних тестів, враховувати професії та соціальний статус їх батьків, результати виконання методик на виявлення рівня розвитку якостей, важливих для професій типу «людина – людина». Зокрема низький рівень комунікативних та організаційних здібностей із високою вірогідністю може стати суттєвою перешкодою для успішної роботи за такими професіями [19].

На етапі професійної підготовки оптимізації професійного становлення фахівців професій типу «людина – людина» сприяють анкетування та психодіагностика, спрямовані на виявлення студентів, які мають недостатні рівні професійної спрямованості, навчальної самоефективності, розвитку професійно-важливих якостей, зокрема таких, як комунікативні та організаційні здібності. Отримані студентами результати можуть уточнюватися в процесі індивідуальних співбесід.

На наступному етапі психологічного супроводу можуть застосовуватися декілька основних напрямків корекційно-розвивальних заходів а саме:

1. Корегування професійної спрямованості студентів, яке може полягати у знаходженні особистісно-значущих мотивів навчальної діяльності, чіткому визначенні майбутніх професійно-кар'єрних орієнтирів.

2. Розвивальні заходи, спрямовані на розвиток навчально-професійної самоефективності та професійно-важливих якостей студентів. З цією метою можуть використовуватись тренінги особистісно-професійного росту, комунікативні тренінги, ділові ігри тощо [19, с.159].

Дослідником розроблено рекомендації щодо оптимізації професійного становлення фахівців професій типу «людина – людина» у період самостійного здійснення професійної діяльності (від етапу професійної адаптації до етапу професійної майстерності). Діагностичний етап включає в себе оцінку рівня професійного становлення фахівця, а також виявлення можливих проблем у професійному самовизначенні і психологічному комфорті у роботі. Для цього можуть використовуватися різні методи дослідження, такі як анкетування, спостереження, інтерв'ю, тестування тощо.

Корекційно-розвивальний етап включає в себе розробку та впровадження індивідуальної програми психологічної підтримки і розвитку фахівця, спрямованої на оптимізацію його професійного становлення. До таких програм можуть входити тренінги з розвитку комунікативних навичок, тренінги зі зниження рівня стресу, тренінги з розвитку емоційного інтелекту, психологічна консультація з вирішення проблем професійного самовизначення тощо.

Як підкреслюють більшість дослідників, на всіх етапах професійного становлення фахівця актуальним є сприяння розвитку в нього різних складових професійної спрямованості та компетентності. Зокрема, на думку О. Кокуна, «особливої уваги потребують фахівці, які мають невисоку професійну самоефективність, недостатню зацікавленість у власній професійній діяльності, задоволеність її змістом, зарплатою, власною кар'єрою та соціальним становищем, не виявляють любові до своєї професії, не здійснюють регулярних зусиль, спрямованих на підвищення власного

професійного рівня, мають невідповідні рівні розвитку професійно важливих якостей. Також важливою складовою роботи, спрямованої на оптимізацію професійного становлення фахівців професій типу «людина – людина», є первинна та вторинна профілактика виникнення в них ознак професійного вигорання та деформації» [19, с.181]. Як було показано в попередніх розділах, такі психологічні прояви, як стрес, професійне вигорання, тісно пов'язані з явищем професійної кризи.

Так, на подальших етапах професійного становлення фахівців можна використовувати різноманітні методи для розвитку їх професійної самоефективності та професійно важливих якостей. Тренінги особистісно-професійного зростання можуть допомогти фахівцям розвивати власну особистість та здатності, що можуть стати корисними в їх професійній діяльності. Комунікативні тренінги допоможуть розвинути навички ефективної комунікації з колегами. Також періодичне корегування мотивів професійної діяльності та мотивування на постійне підвищення власної професійної кваліфікації може допомогти фахівцям залишатись мотивованими та зацікавленими в своїй діяльності, що, в свою чергу, позитивно позначатиметься на їх результативності, продуктивності та ефективності в роботі.

Цікавою є корекційно-розвивальна програма з метою подолання кризи професійного становлення правоохоронців раннього дорослого віку, запропонована М. Полухіною. Ця програма враховує дані про те, що емпірично було виявлено досить значну кількість правоохоронців, які демонстрували прояви професійної кризи. Зокрема серед правоохоронців віком 23-28 років високий рівень професійної кризи зафіксовано в 36,11%, середній рівень – у 47,22% опитаних. При цьому в правоохоронців з більшим професійним стажем рівень професійної кризи був істотно меншим [3]. Етапами корекційно-розвивальної роботи з правоохоронцями були такі: мобілізація особистісного потенціалу на шляху до самопізнання, саморозвитку

та нівелювання кризових станів; тренінгова робота, індивідуальне психологічне консультування.

До особливостей психологічної корекції кризи професійного становлення правоохоронців у період ранньої дорослості дослідниця відносить: застосування комплексного підходу до корекції кризи та погляд на респондента як на цілісну багаторівневу систему, що саморегулюється; поетапну та порівневу психологічну роботу з учасниками дослідження. Зокрема, авторка зазначає, що правоохоронці з високим рівнем прояву кризи потребують допомоги у розвитку рефлексивності, комунікативного потенціалу, адаптивності поведінки, формуванні навичок самопідтримки, самосприйняття, самоцінності та самозаспокоєння, зняття психологічного напруження, зниження рівня тривожності, агресивності, завищеної лабільності та сензитивності, прагнення до самореалізації та зниження прояву негативних наслідків від фрустрації цього прагнення, розвитку більш реалістичних очікувань від професії та оточення.

Таким чином, проаналізувавши наукові підходи до психологічної допомоги особистості в ситуації професійної кризи, ми дійшли висновку, що в основі психокорекційної або корекційно-розвивальної роботи часто лежить актуалізація психологічних ресурсів особистості, формування асертивності із застосуванням психоедукації щодо основних закономірностей функціонування психіки та навчання основним технікам самопомоги. Такі програми можуть базуватися на різній методології, тому їх акценти дещо відрізнятимуться. Вони також можуть інтегрувати в собі напрацювання КПТ-підходу, ресурсного, комплексного та інших підходів.

Розробка корекційно-розвивальної програми для допомоги працівникам правничих професій у подоланні професійних криз будувалася на наступних факторах:

– аналізі психологічних факторів, що зумовлюють виникнення та розвиток професійних криз, стресу та вигоряння у працівників правничих професій; урахуванні специфіки феноменології і перебігу криз на різних етапах процесу професійного становлення правників;

– урахуванні співвідношення зовнішніх і внутрішніх факторів професійних криз, зокрема специфіки діяльності правників, їх індивідуально-психологічних відмінностей.

Розроблена корекційно-розвивальна програма ґрунтується на напрацюваннях і принципах системного та ресурсного підходів. Зокрема основними принципами виступають принципи добровільної участі, активності учасників, гетерогенності групи за різними показниками (статтю, професійним стажем, рівнем переживання професійної кризи). Принципи добровільності і гетерогенності були покладені в основу формування груп учасників, оскільки вони впливають на успішність корекційно-розвивальних програм: добровільність участі безпосередньо пов'язана з мотивацією учасників до навчання і змін та є їх джерелом і необхідною умовою, а принцип гетерогенності дозволяє будувати процес не тільки на основі змісту програми і відповідних компетенцій тренера, а й з використанням ресурсу групи, взаємонавчання і взаємодопомоги учасників, що є засадничою ознакою активних форм навчання, а також групових форм психотерапії.

Відповідно до рекомендацій щодо проведення тренінгових та корекційно-розвивальних програм *учасниками програми* стали 32 представники правничих професій, робота з якими проводилася у двох групах кількістю 16 осіб кожна. Участь досліджуваних у тренінгу була добровільною; всі учасники надали інформовану згоду на участь і в корекційно-розвивальній програмі, і в діагностичній частині дослідження. За даними констатувального етапу дослідження, більшість учасників тренінгу мали високі або середні показники вираженості професійної кризи, професійного вигоряння. Серед учасників корекційно-розвивальної програми більшість склали особи, які

перебували на етапі первинної професіоналізації, де були зафіксовані найвищі показники, пов'язані з професійною кризою. Серед учасників формувального експерименту чоловіки склали 15,6%, жінки – 84,4%, що кореспондується з даними нашого емпіричного дослідження, яке виявило, що жінки частіше відчують професійну кризу, тож вони виявили і більше бажання щодо участі в корекційно-розвивальній програмі.

*Тривалість корекційно-розвивальної програми* склала 24 академічні години. Активне соціально-психологічне навчання учасників проводилось протягом 3-х днів по 8 годин на день з перервами. З урахуванням домашніх завдань (вправ на самоусвідомлення, виконання психологічних тестів, ознайомлення з літературою) загальний обсяг програми був у кількості 30 академічних годин. Обладнання для проведення тренінгу передбачало: фліп-чарт, невеликий м'яч, папір А4, фломастери, роздатковий матеріал з рекомендаціями та інструкціями до виконання вправ, матеріал для самостійного опрацювання, повітряні кульки, картинки для колажу.

Форма проведення тренінгу – заняття в загальному колі із можливістю вільного переміщення по залу при виконанні вправ у підгрупах. Зміст і процедури корекційно-розвивальної програми детально наведено у Додатку Л.

### **3.3 Аналіз ефективності програми психологічної допомоги «Подолання професійної кризи»**

Перейдемо до аналізу психологічних змін, що сталися в результаті реалізації розробленої корекційно-розвивальної програми для правників. Для перевірки ефективності програми формувального експерименту було здійснено II зріз дослідження за методиками, які застосовували під час констатувального експерименту. Цей зріз було зроблено через три тижні після завершення програми, адже одним із основних критеріїв ефективності програми впливу є збереження ефекту протягом тривалого часу. У зв'язку з

цим увагу було зосереджено на тих змінах, які збереглися через певний час і які можна вважати доволі стійкими.

Для виявлення зрушень в експериментальній групі досліджуваних, які переживають професійну кризу, порівнювалися емпіричні показники цих досліджуваних до та після формуального експерименту, а також емпіричні показники цієї групи порівняно з показниками контрольної групи, яка не брала участі у формуальному експерименті.

Емпіричні дані експериментальної групи щодо діагностичних показників, які були виокремлені в операціональній моделі дослідження професійної кризи особистості правника, були зафіксовані до та після участі досліджуваних у корекційно-розвивальній програмі. Дані I і II зрізів, а також показник критерію Вілкоксона і значущість змін представлені у таблиці 3.3 та додатку М.

Таблиця 3.3

**Динаміка показників в експериментальній групі до і після  
формуального експерименту**

Емпіричні показники	I зріз		II зріз		Т- критерій Вілкоксона	Значущість
	М	SD	М	SD		
Індекс вигорання					-2,278	,038
Індекс життєвої задоволеності	19,88	4,63	22,78	4,92	2,295	,022
Загальний показник задоволеності працею	16,82	2,14	18,00	2,30	2,339	,019
Копінг-стратегія розв'язання проблем	23,18	5,05	25,97	5,12	2,0049	,045
Копінг-стратегія підтримки	23,18	5,05	25,97	5,12	1,968	,049
Копінг-стратегія уникнення проблем	25,69	5,68	23,44	4,91	-1,789	,074
Внутрішня мотивація	2,16	1,14	2,91	0,87	2,327	,020
Зовнішня позитивна мотивація	2,01	1,25	2,69	0,96		
Зовнішня негативна мотивація	2,73	1,04	2,52	0,90		

Як видно з таблиці 3.3, більшість розбіжностей у показниках, що були виявлені у двох зрізах (до та після формуального експерименту) у вибірці

респондентів, які переживають професійну кризу і взяли участь у формувальному експерименті, є значущими на рівні достовірності  $p \leq 0,05$ .

Зокрема розбіжності, виявлені у двох зрізах (до та після формувального експерименту), проведених на вибірці респондентів, які переживали професійну кризу та взяли участь у формувальному експерименті, є значущими на рівні достовірності  $p \leq 0,05$  (Т-критерій Вілкоксона = -2,278). Дані описової статистики наочно демонструють суттєве зниження показника Індексу вигорання досліджуваних експериментальної групи після формувального експерименту (додаток М).

Як видно з таблиці 3.3 і додатку М, дані описової статистики наочно демонструють суттєве зростання показника індексу життєвої задоволеності досліджуваних експериментальної групи після формувального експерименту ( $p \leq 0,05$ ).

Стосовно загального показника задоволеності працею, то відмінності між показниками, виявленими у двох зрізах (до та після формувального експерименту) в експериментальній групі, є значущими на рівні достовірності  $p \leq 0,05$ . У таблиці 3.3 подано дані описової статистики, які засвідчують суттєве зростання загального показника задоволеності працею в досліджуваних експериментальної групи після формувального експерименту.

Крім того, результати перевірки гіпотези щодо наявності розбіжностей між показниками вираженості копінг-стратегії розв'язання проблем як найбільш продуктивної вказують на статистично значуще зростання цього показника в групі досліджуваних, які зазначили, що переживають професійну кризу і взяли участь у корекційно-розвивальній програмі. Тобто розбіжності між результатами психодіагностичного дослідження до та після формувального експерименту, розраховані за критерієм Вілкоксона, є значущими на рівні достовірності  $p \leq 0,05$ . Дані описової статистики наочно засвідчують значуще зростання після формувального експерименту показника вираженості копінг-стратегії розв'язання проблем у досліджуваних, які склали експериментальну групу.

Крім того, зафіксоване статистично значуще зростання показників вираженості копінг-стратегії підтримки в респондентів експериментальної групи. Розбіжності, виявлені у двох зрізах (до та після формувального експерименту), проведених на цій вибірці досліджуваних, є значущими на рівні достовірності  $p \leq 0,05$ . Таким чином, можна стверджувати, що в результаті формувального впливу зросла вираженість копінг-стратегії підтримки як однієї з продуктивних стратегій подолання кризи.

Що стосується показників копінг-стратегії уникнення проблем, то вони знизилися в групі досліджуваних, які взяли участь у формувальному експерименті, проте ці зміни не досягають рівня значущості, хоч і близькі до нього ( $p=0,074$ ). Вказані відмінності можна розглядати як тенденцію; цілком ймовірно, що ці відмінності будуть підтверджені на більшій вибірці.

Важливі зрушення відбулися і у сфері мотивації професійної діяльності правників, які взяли участь у формувальному експерименті. Так, було виявлено статистично значущі розбіжності за результатами порівняння I і II зрізів на рівні достовірності  $p \leq 0,05$ . Дані описової статистики, наведені у таблиці 3.3 та додатку М, демонструють істотне підвищення показника внутрішньої мотивації професійної діяльності в досліджуваних експериментальної групи після формувального експерименту. Крім того, дані демонструють значуще підвищення після формувального експерименту показника вираженості зовнішньої позитивної мотивації професійної діяльності в досліджуваних експериментальної групи на рівні достовірності  $p \leq 0,05$ .

Динаміка показників зовнішньої негативної мотивації досліджуваних експериментальної групи до та після формувального експерименту виявилася такою, що не досягає рівня значущості, хоч і є наближеною до нього. Т-критерій Вілкоксона знаходиться на рівні статистичної значущості  $p \leq 0,058$ , що є доволі високим показником, який вказує на тенденцію до змін, що намітилася. Отже, можна стверджувати про помітне зниження після формувального експерименту показника вираженості зовнішньої негативної мотивації (ЗНМ) професійної діяльності в досліджуваних експериментальної

групи, проте воно не сягає достатнього рівня достовірності. Залучення до формувального експерименту вибірки більшого обсягу можливо дозволить отримати більш виражені зрушення щодо вираженості зовнішньої негативної мотивації.

Водночас можна констатувати, що в результаті проведеного формувального експерименту було досягнуто позитивних змін у структурі мотивації професійної діяльності досліджуваних. Нагадаємо, що до формувального експерименту вираженість усіх трьох видів мотивації у респондентів була приблизно однаковою:  $BM \approx ЗПМ \approx ЗНМ$ . Таке співвідношення типів професійної мотивації не є оптимальним. Зміни в структурі мотивації професійної діяльності, зафіксовані в результаті формувального експерименту, свідчать про значне покращення мотиваційного комплексу правників, які взяли участь у корекційно-розвивальній програмі: сполучення видів мотивації професійної діяльності в них стало більш оптимальним, а саме:  $BM > ЗПМ > ЗНМ$ .

У таблиці 3.4 наведено дані порівняння двох зрізів у представників контрольної групи.

Таблиця 3.4

**Динаміка показників у контрольній групі досліджуваних до і після формувального експерименту (n=32)**

Емпіричні показники	I зріз		II зріз		Т-критерій Вілкоксона	p
	M	SD	M	SD		
Індекс вигорання	212,06	31,34	204,16	26,74	-,951	,038
Індекс життєвої задоволеності	24,06	6,37	24,26	3,87	,392	,695
Загальний показник задоволеності працею	18,09	4,05	18,87	4,1	,989	,323
Копінг-стратегія розв'язання проблем	24,90	4,52	26,03	4,59	,800	,424
Копінг-стратегія підтримки	24,55	5,51	25,81	5,24	,468	,640
Копінг-стратегія уникнення проблем	22,97	5,54	24,77	5,26	,943	,346
Внутрішня	2,18	1,32	2,55	1,16	1,240	,215

мотивація						
Зовнішня позитивна мотивація	2,05	1,27	2,35	1,23	1,059	,289
Зовнішня негативна мотивація	2,29	1,18	2,65	1,13	1,2811	,200

Як видно з таблиці 3.4, розбіжності, виявлені у двох зрізах, проведених на контрольній вибірці (вибірці респондентів, які переживали професійну кризу та не брали участі у формувальному експерименті), щодо всіх показників, пов'язаних з професійною кризою, не є значущими. Так, дані описової статистики і розрахований Т-критерій Вілкоксона демонструють відсутність суттєвих змін у вираженості показників вигорання, індексу життєвої задоволеності, загального показника задоволеності працею досліджуваних контрольної групи. Також відсутні істотні зміни у показниках вираженості копінг-стратегій, зафіксованих у двох зрізах у контрольній групі, тобто незначні зміни, які мали місце у показниках вираженості різних копінг-стратегій досліджуваних контрольної групи, мають стихійний характер і не є істотними.

Подібна динаміка характеризує і показники різних типів мотивації досліджуваних контрольної групи: спостерігається деяке зростання рівня позитивної мотивації, але воно не є статистично значущим. У таблиці даних описової статистики наочно показана відсутність достовірних змін у показникові вираженості внутрішньої мотивації (ВМ), зовнішньої позитивної мотивації (ЗПМ) та зовнішньої негативної мотивації (ЗНМ) досліджуваних, які склали контрольну групу. Таким чином, є підстави стверджувати про відсутність змін у показниках окремих видів професійної мотивації (ВМ, ЗПМ і ЗНМ) та їхнього співвідношення у досліджуваних контрольної групи. Результати порівняння двох зрізів показали, що вираженість усіх трьох видів мотивації у респондентів, які склали контрольну групу, приблизно однакова:  $ВМ \approx ЗПМ \approx ЗНМ$ ; таке співвідношення типів професійної мотивації не є оптимальним.

Таким чином, з одного боку, в представників експериментальної групи були зафіксовані статистично значущі зрушення щодо більшості показників констатувального експерименту, які пов'язані з кризою професійного становлення, з іншого боку, повторний зріз, проведений у контрольній групі, показав відсутність статистично значущої динаміки показників (див. додаток М), що дає можливість стверджувати про ефективність розробленої корекційно-розвивальної програми для подолання криз професійного становлення правників.

### **Висновки до розділу 3**

Окреслено психологічний зміст подолання криз професійного становлення особистості, що має передбачати роботу над зміцненням її особистісних ресурсів, підвищенням стресостійкості професіонала, виробленням продуктивних копінг-стратегій для подолання кризових ситуацій.

На основі аналізу наукових підходів до психологічної допомоги особистості при виникненні професійної кризи визначено, що основою психокорекційної або корекційно-розвивальної роботи виступають актуалізація психологічних ресурсів особистості, зокрема її стресостійкості, розвиток професійно важливих рис і вмінь спеціаліста із застосуванням психоедукації щодо основних закономірностей функціонування психіки та навчанням основним технікам емоційної саморегуляції і копінгу в складних ситуаціях професійної діяльності, розвиток ефективної комунікації і взаємодії в колективі.

Розробка програми психологічної допомоги працівникам правничих професій у подоланні професійних криз будувалася на: аналізі психологічних факторів, що зумовлюють виникнення професійних криз, стресу та вигорання у працівників правничих професій; урахуванні специфіки феноменології і

перебігу криз на різних етапах процесу професійного становлення правників; урахуванні співвідношення зовнішніх і внутрішніх факторів професійних криз, зокрема специфіки діяльності правників, їх індивідуально-психологічних особливостей.

Представлено мету, завдання та зміст корекційно-розвивальної програми для правників, яка передбачала підвищення психологічної компетентності щодо конструктивного подолання професійних криз, шляхом актуалізації та усвідомлення їх внутрішніх ресурсів, навчання технікам емоційної саморегуляції, розширення поведінкового репертуару та продуктивної взаємодії з оточенням, застосування конструктивних копінг-стратегій.

Відповідно до мети і поставлених завдань тренінгова програма передбачала два напрями активності учасників:

– змістовий, метою якого було інформування (психоедукація) працівників правничих професій щодо чинників, особливостей протікання та проявів професійної кризи, адаптаційних механізмів особистості;

– практичний, метою якого було навчання учасників умінням релаксації та саморегуляції своїх емоційних станів, конструктивним способам подолання стресових та конфліктних ситуацій, умінням усвідомлення особистісних ресурсів та побудови професійних планів.

Розроблена корекційно-розвивальна програма для правників «Подолання професійної кризи» складалася з п'яти змістових блоків: 1) актуалізація сенсу власної професійної діяльності; 2) підвищення стресостійкості особистості за допомогою формування навичок зняття втоми та психоемоційної напруги; 3) підвищення адаптаційного потенціалу працівників правничих професій шляхом активізації особистісних ресурсів; 4) оптимізація відносин з колективом за рахунок розвитку комунікативних умінь, конструктивних копінг-стратегій поведінки в конфліктній чи кризовій ситуації; 5) формулювання перспективних планів професійного розвитку особистості.

Ефективність запропонованої програми було перевірено у ході порівняння показників I зрізу (констатувального етапу) та II зрізу, який було проведено через три тижні після завершення формувального експерименту. Для виявлення зрушень в експериментальній групі досліджуваних, які переживають професійну кризу, порівнювалися емпіричні показники цих досліджуваних до та після формувального експерименту, а також емпіричні показники цієї групи порівняно з показниками контрольної групи, яка не брала участі у формувальному експерименті, за допомогою критерію Вілкоксона.

У результаті порівняння I і II зрізів виявлено наступні суттєві позитивні зрушення у вираженості показників операціональної моделі професійної кризи правників: 1) суттєво підвищився рівень знань правників про зміст та етапи професійного становлення, природу професійних криз та способи їх подолання, що свідчить про позитивні зрушення у когнітивній складовій; 2) сталися позитивні зміни, пов'язані з емоційною та мотиваційною складовими професійної кризи (підвищився рівень задоволеності життям і професією, зросла позитивна мотивація професійної діяльності; 3) зафіксовано позитивну динаміку щодо поведінкової складової професійної кризи правників (зростання вираженості конструктивних копінг-стратегій при одночасному збільшенні орієнтації на співпрацю).

Реалізація корекційно-розвивальної програми сприяла розвитку потрібних для професійної діяльності правника навичок: конструктивного мислення і вивчення інформації, необхідної для вирішення професійних завдань; цільового планування; саморегуляції емоційних станів, мобілізації вольових зусиль для вирішення конфліктних ситуацій; умінь ефективної комунікації і взаємодії в межах виконання професійних завдань; стресостійкості, гнучкості і здатності адаптуватися до стрімких змін сьогодення; спрямування власних зусиль і ресурсів на самовдосконалення і самореалізацію у професії.

Отже, запропонована корекційно-розвивальна програма показала свою ефективність як інструмент психологічного супроводу і психокорекції правників у стані професійної кризи.

## ВИСНОВКИ

У дослідженні проаналізовано динаміку і особливості криз професійного становлення працівників правничих професій. Професійне становлення особистості розглядається як процес, що триває від моменту вибору професії і до припинення трудової діяльності. У цьому процесі особистість проходить послідовно низку стадій (оптація, професійна освіта і підготовка, професійна адаптація, первинна і вторинна професіоналізація, майстерність), а також переживає як нормативні, так і ненормативні професійні кризи.

З'ясовано, що професійна криза є важливим, часто поворотним моментом у житті особистості, при цьому вона може мати не лише деструктивний характер, а й відігравати конструктивну роль у майбутньому. Нормативні кризи супроводжують перехід з одного етапу професійного становлення на інший і зумовлені процесом професіоналізації особистості; ненормативні кризи пов'язані, як правило, з певними життєвими подіями і часто руйнують лінію професійного розвитку особистості. Професійні кризи можуть бути зумовлені як зовнішніми чинниками (умовами праці, соціальними та професійними стереотипами, соціальними очікуваннями від професіонала, змінами в життєдіяльності і професійному статусі тощо), так і психологічними факторами (наднормативною активністю унаслідок незадоволення своїм становищем, віковими та індивідуальними психологічними особливостями тощо).

Розглянуто специфіку професійної діяльності у правничій сфері, що характеризується соціальною значущістю, складністю й відповідальністю, наявністю значної кількості стресогенних чинників і ситуацій. Виникнення професійних криз у працівників правничих професій детермінується накопиченням зовнішніх і внутрішніх суперечностей та конфліктів.

На основі аналізу та узагальнення наукових поглядів на структуру, перебіг та прояви професійних криз особистості обґрунтовано теоретичну модель кризи професійного становлення правника та розкрито зміст її

основних компонентів: когнітивного, емоційного, мотиваційного, поведінкового. Відповідно до зазначеної моделі професійні кризи правників характеризуються негативними проявами і наслідками, такими як негативні думки, негативний образ професійного майбутнього та сумніви у виборі професії (когнітивний компонент); професійне вигорання, негативне ставлення до праці, тривожність, апатія (емоційний компонент); зниження мотивації до професійної діяльності, інтересу до роботи, задоволеності від праці і життя загалом (мотиваційний компонент); порушення планування, неконструктивна поведінка, схильність до конфліктів (поведінковий компонент). Обґрунтовано операціональну модель дослідження професійних криз представників правничих професій, у якій виокремлено компоненти професійної кризи правників і співвіднесено їх з відповідними показниками, підібрано відповідні методи і методики психологічної діагностики.

Емпірично визначено та охарактеризовано особливості професійної кризи правників на етапах професійної адаптації, первинної і вторинної професіоналізації. Виявлено, що кількість працівників, які переживають професійну кризу, вища на етапі первинної професіоналізації. Установлено, що у правників, які перебувають на різних етапах професіоналізації, однаковою мірою виражені: показники фаз резистентності і виснаження (на стадії формування) та «індексу вигорання» (рівень нижче середнього); показники задоволеності життям – «узгодженість між поставленими цілями та реально досягнутими цілями» і «загальний фон настрою» (середній рівень); показники задоволеності працею, такі як «інтерес до роботи», «задоволеність відносинами з керівництвом» і «задоволеність умовами праці» (високий рівень), а також «рівень домагань у професійній діяльності» (середній рівень). Крім того, у правників, які перебувають на різних етапах професійного становлення, подібні рівні стратегій розв'язання проблем і пошуку соціальної підтримки (середній рівень) та стратегії уникнення проблем (низький рівень).

Водночас для досліджуваних груп правників, які перебувають на різних етапах професійного становлення (професійної адаптації, первинної і вторинної професіоналізації), характерні статистично значущі відмінності за показниками:

- напруги (низький рівень на етапі професійної адаптації, який значно зростає на етапі первинної професіоналізації і суттєво знижується на етапі вторинної професіоналізації);

- задоволеності життям, що є значно вищими у правників на етапах професійної адаптації та вторинної професіоналізації;

- задоволеності працею; при цьому задоволеність досягненнями у роботі та загальна задоволеність працею суттєво знижується зі зростанням професійного стажу. Задоволеність стосунками зі співробітниками, а також надання переваги виконуваний роботі порівняно з високим заробітком значно вищі у правників на етапах професійної адаптації і вторинної професіоналізації. Професійна відповідальність, навпаки, досить низька на етапі професійної адаптації; вона суттєво підвищується на етапі первинної і значно знижується на етапі вторинної професіоналізації;

- вираженості копінг-стратегій: стратегія вирішення проблем найбільш притаманна респондентам, які перебувають на етапах професійної адаптації і вторинної професіоналізації; стратегії пошуку соціальної підтримки та уникнення проблем найбільше виражені на етапі професійної адаптації;

- мотивації професійної діяльності: показники різних видів мотивації значно вищі в працівників на етапі професійної адаптації; найнижчі показники професійної мотивації характеризують правників на етапі первинної професіоналізації.

Таким чином, найвиразніше прояви професійної кризи (порівняно з іншими групами) спостерігаються у групі правників, які перебувають на етапі первинної професіоналізації.

Виявлено, що у стані професійної кризи перебувають 21,5 % досліджуваних правників, які знаходяться на різних етапах професійного становлення. Зафіксовано статистично достовірні відмінності між групами правників, які знаходяться у стані кризи, та правників, які не перебувають у стані кризи. Установлено, що правники, які переживають професійну кризу, мають значно вищі показники усіх фаз професійного вигорання та загальний його показник; крім того, у них значно менше виражені рішучість, цілеспрямованість, послідовність у досягненні життєвих цілей, позитивна оцінка власних якостей і вчинків, загальний фон настрою, індекс життєвої задоволеності; серед окремих показників задоволеності працею значно нижчим є рівень задоволеності стосунками зі співробітниками та, навпаки, значно вищим – рівень професійної відповідальності. Цих правників характеризує напруженість стратегій копінг-поведінки та нижчий рівень зовнішньої позитивної мотивації і помітно нижчий рівень внутрішньої мотивації професійної діяльності.

Виокремлено та охарактеризовано гендерні відмінності професійної діяльності і професійних криз правників, оскільки правова сфера все ще характеризується гендерним дисбалансом і наявністю гендерних стереотипів. Порівняння підгруп чоловіків і жінок – представників правничих професій, які на момент обстеження перебували в стані професійної кризи, свідчить про наступне:

– статистично значущі відмінності за частотою переживання чоловіками і жінками професійної кризи ( $p \leq 0,05$ ). Зокрема, серед жінок значно більша кількість осіб (34,9 %) оцінили свій стан як кризовий порівняно з чоловіками (17,3 %);

– подібність ознак професійної кризи в чоловіків і жінок, оскільки між ними не було виявлено значущих відмінностей, окрім показника задоволеності взаєминами з керівництвом, рівень якого в групі чоловіків є достовірно вищим ( $p \leq 0,003$ ).

Окреслено зміст і завдання корекційно-розвивальної програми з метою подолання криз професійного становлення правників, що включає роботу над зміцненням особистісних ресурсів особистості, її стійкості до стресу, вироблення продуктивних копінг-стратегій. Розробка програми психологічної допомоги правникам у подоланні професійних криз будувалася на наступних чинниках: аналізі психологічних факторів, що зумовлюють виникнення та розвиток професійних криз, стресу та вигорання у працівників правничих професій; урахуванні специфіки феноменології і перебігу криз на різних етапах процесу професійного становлення; урахуванні співвідношення зовнішніх і внутрішніх факторів професійних криз, зокрема специфіки діяльності правників, їх індивідуально-психологічних особливостей.

Розроблено корекційно-розвивальну програму для правників «Подолання професійної кризи», яка складалася з п'яти змістових блоків: 1) актуалізація сенсу власної професійної діяльності; 2) підвищення стресостійкості особистості за допомогою формування навичок зняття втоми та психоемоційної напруги; 3) підвищення адаптаційного потенціалу учасників шляхом активізації особистісних ресурсів; 4) оптимізація міжособистісних стосунків у групі, розвиток комунікативних умінь; 5) формування перспективних планів кар'єрного зростання. Відповідно до мети і поставлених завдань програма тренінгу передбачала підвищення психологічної компетентності учасників щодо конструктивного подолання професійних криз за рахунок актуалізації та усвідомлення власних внутрішніх ресурсів, навчання технікам емоційної саморегуляції, розширення поведінкового репертуару та продуктивної взаємодії з оточенням, застосування конструктивних копінг-стратегій.

Ефективність запропонованої програми було перевірено у ході порівняння показників I зрізу (констатувального етапу експерименту) та II зрізу, який було проведено через три тижні після завершення формувального експерименту. У результаті порівняння виявлено позитивні зрушення у вираженості показників професійної кризи правників, а саме: 1) суттєво

підвищився рівень знань правників про зміст та етапи професійного становлення, природу професійних криз та способи їх подолання, що свідчить про позитивну динаміку розвитку когнітивної складової; 2) сталися позитивні зміни, пов'язані з емоційною та мотиваційною складовими професійної кризи (підвищився рівень задоволеності життям і професією, зросла позитивна мотивація професійної діяльності); 3) зафіксовано позитивну динаміку щодо поведінкової складової (зростання вираженості конструктивних копінг-стратегій при одночасному збільшенні орієнтації на співпрацю).

Отже, запропонована корекційно-розвивальна програма показала свою ефективність як інструмент психологічного супроводу і психокорекції правників у стані професійної кризи.

## СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Концепція реформування юридичної освіти.  
URL: <https://law.chnu.edu.ua/kontsepsiya-reformuvannya-yuridichnoyi-osvit>.
2. Знання та навички випускників юридичних факультетів та закладів вищої освіти через призму відповідності потребам ринку праці: звіт за результатами аналітичного дослідження. Київ, 2018.  
URL: [https://uba.ua/documents/ZVIT\\_Jurosvita.pdf](https://uba.ua/documents/ZVIT_Jurosvita.pdf).
3. Полухіна М.П. Особливості психологічної корекції кризи професійного становлення правоохоронців у період ранньої дорослості: дис. ... канд. психол. наук: 19.00.07. Київ, 2018. 265 с.
4. Основи практичної психології: підруч. для студ. вищ. навч. закл. / В. Панок, Т. Титаренко, Н. Чепелева. Київ: Либідь, 2006. С. 155-167.
5. Титаренко Т. Життєвий світ особистості: у межах і за межами буденності. Київ: Либідь, 2003. 376 с.
6. Kaur, Ravneet, Vamsi K. Chodagiri,<sup>1</sup> and Narasimha K. Reddi. *A Psychological Study of Stress, Personality and Coping in Police Personnel*.  
URL: <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC3775045/>
7. Лукіянчук А.М. Психологічні основи професійного становлення та розвитку особистості майбутнього кваліфікованого робітника: навчально-методичний посібник. Вид 2-ге, переробл. і доповн. Біла Церква: БІНПО, 2020. 139 с.
8. Leung S.A. (2008). The Big Five Career Theories. In: Athanasou, J.A., Van Esbroeck, R. (eds) *International Handbook of Career Guidance*. Springer, Dordrecht. URL: [https://doi.org/10.1007/978-1-4020-6230-8\\_6](https://doi.org/10.1007/978-1-4020-6230-8_6).
9. Dawis R. V. Person-environment-correspondence theory. *Career choice and development*. San Francisco, CA: Jossey-Bass. 2002. pp. 3-23..
10. Dawis R. V., Lofquist, L. H. A psychological theory of work adjustment. Minneapolis, MN: University of Minnesota Press. 1984. 248 p.

11. Holland J.H. Making vocational choices: A theory of vocational personalities and work environments (3rd ed.). Prentice-Hall. 1973. 150 p.
12. Super D.E., Sverko, I., Super C. Life roles, values and careers: International findings of work importance study. San Francisco, CA: Jossey-Bass. 1995. 397 p.
13. Savickas, M. L. The theory and practice of career construction. Career development and counseling: Putting theory and research to work. 2005. pp. 42–70.
14. Gottfredson, L. S. Applying Gottfredson's theory of circumscription and compromise in career guidance and counseling. Career development and counseling: Putting theory and research to work. 2005. pp. 71-100.
15. Jamal Naim. Trait and Factor theory. URL: [https://www.academia.edu/10078587/Trait\\_and\\_Factor\\_Theory](https://www.academia.edu/10078587/Trait_and_Factor_Theory).
16. Harren, Vincent A. Tiedeman's Approach to Career Development. Paper presented as part of a symposium at the American Educational Research Association Convention. San Francisco, California. 1976. P. 1-9. URL: <https://files.eric.ed.gov/fulltext/ED123364.pdf>.
17. Шатілова О.С. Західні теорії кар'єрного розвитку. *Теорія і практика сучасної психології*. 2019. Т. 2. № 4. С. 151-158. URL: <https://doi.org/10.6084/m9.figshare.20173298.v1>.
18. Rotter J.B. Generalized expectancies for internal versus external control of reinforcement. Psychol. Monographs, 1966. V. 80. P. 11-28. С. 12-14.
19. Кокурн О.М. Психологія професійного становлення сучасного фахівця. Київ: ДП «Інформ.-аналіт. агентство», 2012. 200 с.
20. Воляннюк Н.Ю. Профессиональное развитие субъекта деятельности. *Физическое воспитание студентов творческих специальностей*: сб. науч. тр. / под ред. С.С. Ермакова. Харьков: ХГАДИ (ХХПИ), 2003. № С. 37-47.
21. Гузій Н.В. Проблема професіогенезу фахівця в ракурсі сучасних теорій професіоналізації. Науковий часопис Національного педагогічного

університету імені М.П. Драгоманова. Серія 16. *Творча особистість учителя: проблеми теорії і практики*. Випуск 11. 2009. С. 28-32.

22. Parsons F. Choosing a vocation. London: Houghton Mifflin, 1909. 165 p. URL: <https://archive.org/stream/choosingvocation00parsuoft?ref=ol#page/n8/mode/2up>.

23. Максименко С.Д., Щербан Т.Д. Професійне становлення молодого вчителя. Ужгород, 1998. 105 с.

24. Зеер Э.Ф. Психология профессий: учебн. пособие. 3-е изд., перераб. и доп. М.: Академический Проект, Фонд «Мир», 2005. 336 с.

25. Алексєєва Т.В. Професійне становлення особистості в системі вузівської підготовки: теоретико-методологічний аналіз проблеми. *Вісник Національної академії Державної прикордонної служби України*. 2013. Вип. 4. С. 5.

26. Титаренко Т. Життєві домагання і професійне становлення особистості практичного психолога. *Практична психологія та соціальна робота*. 2003. № 4. С. 21-23.

27. Сурякова М.В. Психологічні особливості кар'єрних очікувань майбутніх інженерів-металургів у процесі професійного становлення: автореф. дис. ... канд. психол. наук: 19.00.03. Харків, 2009. 22 с.

28. Карамушка Л.М. Синдром «професійного вигорання» та професійна кар'єра працівників освітніх організацій: гендерні аспекти: навч. посіб. для студ. вищ. навч. закл. та слухачів ін-тів післядиплом. освіти / за наук. ред. С.Д. Максименка, Л.М. Карамушки, Т.В. Зайчикової. 2-е вид., переробл. та доповн. Київ: Міленіум, 2004. С.264

29. Александров Д.О. Становлення особистості працівника органів внутрішніх справ: монографія. Київ: ВАДЕКС, 2014. 307 с.

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

31. Климов Е.А. Психология профессионала. М.: Институт практической психологии, Воронеж: НПО «МО-ДЭК», 1996. 400 с.
32. Вірна Ж.П. Професійний простір особистості: від ознак дисциплінарності до реальності суб'єктивного моделювання. *Проблеми сучасної психології*. 2014. Вип. 23. С. 100-111. URL: [http://nbuv.gov.ua/UJRN/Pspl\\_2014\\_23\\_11](http://nbuv.gov.ua/UJRN/Pspl_2014_23_11).
33. Каламаж Р.В. Психологія становлення професійної Я-концепції майбутніх юристів. Острог: Вид-во Національного ун-ту «Острозька академія», 2009. 404 с.
34. Немцева Н.С. Сутність і характеристика професійно-особистісного становлення майбутнього інженера. *Наукові записки Вінницького державного педагогічного університету імені Михайла Коцюбинського. Серія: Педагогіка і психологія*. 2014. Вип. 42 (1). С. 236-242. URL: [http://nbuv.gov.ua/UJRN/Nzvdpu\\_pp\\_2014\\_42%281%29\\_\\_59](http://nbuv.gov.ua/UJRN/Nzvdpu_pp_2014_42%281%29__59).
35. Радзивидло Я.И. Социально-психологические факторы, влияющие на профессиональное становление работников прокуратуры. *Право і Безпека*. 2002. № 2. С. 197-199. URL: [http://nbuv.gov.ua/UJRN/Pib\\_2002\\_2\\_56](http://nbuv.gov.ua/UJRN/Pib_2002_2_56).
36. Цільмак О.М. Визначення поняття «професіогенез». *Професійне становлення особистості*: матеріали 5-ї Всеукраїнської науково-практичної конференції (м. Одеса, 15 лютого 2013 року). Одеса, 2013. С. 57-60.
37. Gothard B., Mignot P., Offer M. & Ruff M. Career Guidance in context. Sage Publications. DOI: <https://dx.doi.org/10.4135/9781446220399>. URL: <http://staffnew.uny.ac.id/upload/132300169/pendidikan/Career+guidance+in+context.PDF>.
38. Осьодло В.І. Психологія професійного становлення офіцера. Київ: Золоті ворота, 2012. 463 с.
39. Основи практичної психології: підручник / В. Панок, Т. Титаренко, Н. Чепелева та ін. К.: Либідь, 1999. 536 с.

40. Meriam webster dictionary. URL: [https://www.merriam-webster.com/dictionary/crisis#:~:text=Medical%20Definition%20of%20crisis,temperature\)%20%E2%80%94%20compare%20lysis%20sense%201](https://www.merriam-webster.com/dictionary/crisis#:~:text=Medical%20Definition%20of%20crisis,temperature)%20%E2%80%94%20compare%20lysis%20sense%201).
41. Лінник А.О. Кризи професійного становлення поліцейських. *Юридична психологія*. 2017. № 1 (20). С. 181-188.
42. Erikson E. Identity and life circle. W. W. Norton & Company; Reissue edition. 1994. 192 p. URL: <https://www.pdfdrive.com/identity-youth-and-crisis-e186455620.html>.
43. Kroger J. & Marcia J. E. Erikson, the Identity Statuses, and Beyond. *The Cambridge Handbook of Identity*: Cambridge, UK. 2022. pp. 215-237.
44. Tatala M. The role of personal adjustment to developmental crises in improving quality of life. *International Journal of Psychology and Counselling*. 2010. Vol. 1(10), pp. 187-193. URL: <http://www.academicjournals.org/ijpc>.
45. Гузенко С.М. Життєві кризи в концепціях Л.С. Виготського та Е.Г. Еріксона. *Вісник НТУУ «КПІ». Серія: Філософія. Психологія. Педагогіка*. 2007. № 2 (20). Ч. 1. С. 64-68.
46. Выготский Л.С. Собрание сочинений: в 6 т. М.: Педагогика, 1984. В 6 Т. 400 с.
47. Parad H. J., & Caplan G. A framework for studying families in crisis. *Social Work*. 1960. Vol. 5, pp. 3-15.
48. Зеер Э.Ф., Сыманюк Э.Э. Эмоциональный компонент в профессиональном становлении педагога. *Мир психологи*. 2002. № 4 (32). С. 194-203. URL: [http://pedlib.ru/Books/4/0097/4\\_0097-1.shtml](http://pedlib.ru/Books/4/0097/4_0097-1.shtml).
49. Шевченко В., Макушева С. Криза професійного становлення студента-психолога. *Науковий вісник МНУ імені В.О. Сухомлинського. Серія: Психологічні науки*. 2017. № 1 (17). С. 207-211.
50. Кон И.С. Постоянство и изменчивость личности. *Психологический журнал*. 1987. Т. 8. № 4. С. 126-137.
51. Лозовецька І.Т. Професійна кар'єра особистості в сучасних умовах: монографія. Київ, 2015. 279 с.

52. Варій М.Й., Ортинський В.Л. Основи психології і педагогіки: навч. посіб. Київ: Центр учбової літ., 2007. 376 с.
53. Байер О.О. Життєві кризи особистості: навч. посіб. Д.: Вид-во Дніпропетр. нац. ун-ту, 2010. 244 с.
54. Заїка В.М. Динамічна модель особистісних трансформацій в умовах подолання кризових станів особистості. *Соціальна психологія*. 2009. № 1. С. 69-76.
55. Особистість як суб'єкт подолання кризових ситуацій: психологічна теорія і практика: монографія / за ред. С.Д. Максименка, С.Б. Кузікової, В.Л. Зливкова. Суми: Вид-во СумДПУ імені А.С. Макаренка, 2017. 540 с.
56. Okhrimenko, I., Piaskovskyi, V., Antoshchuk, A., & Marchuk, A. Scientific tools for forming professional competence of patrol police officers. *International Journal of Evaluation and Research in Education*. 2022. 11(2), 687-695.
57. Психофізіологічне забезпечення становлення фахівця у професіях типу «людина-людина»: монографія / за ред. О.М. Кокуна. Кіровоград: Імекс-ЛТД, 2013. 266 с.
58. Титаренко Т. М. Життєві кризи. Технології консультування: У 2 ч. К., 2007. 144 с.
59. Пянківська Л. Психологічна профілактика синдрому «емоційного вигорання» у курсантів вищих навчальних закладів МВС України: дис. ... канд. психолог. наук: 19.00.09. Київ, 2019. 281 с.
60. Бринза І.В. Особливості переживання професійної кризи у осіб з різним типом емоційності: автореф. дис. ... канд. психолог. наук: 19.00.01. Київ, 2000. 233 с.
61. Булах І.С. Психологія життєвих криз особистості: курс лекцій / Національний педагогічний університет ім. М.П. Драгоманова. Вінниця: ТОВ «Нілан-ЛТД», 2015. 110 с.

62. Дзвоник Г.П., Савченко Т.Л. Професійний стрес і підходи до його вивчення. URL: [http://www.rusnauka.com/10\\_NPE\\_2009/Psihologia/43976.doc.htm](http://www.rusnauka.com/10_NPE_2009/Psihologia/43976.doc.htm).
63. Тімченко О.В. Професійний стрес працівників органів внутрішніх справ України (концептуалізація, прогнозування, діагностика та корекція): дис. ... д-ра психолог. наук: 19.00.06. Харків, 2003. 427 с.
64. World Health Organization. The ICD-10 Classification of Mental and Behavioral Disorders: clinical descriptions and diagnostic guidelines. URL: <https://www.who.int/publications/i/item/9241544228>.
65. Булатевич Н.М. Психічне вигорання у професійній діяльності вчителя: огляд зарубіжних досліджень. *Вісник КНУ. Серія: Соціологія. Психологія. Педагогіка*. 2003. Вип. 15. С. 117-120.
66. Наугольник Л.Б. Психологія стресу: підручник. Львів: Львівський державний університет внутрішніх справ, 2015. 324 с.
67. Colligan T., Colligan M., Higgins M. Workplace Stress. Etiology and Consequences. *J workplace Behaviol Health*. 2006. № 21 (2). P. 89-97.
68. Selye H. The stress concept today. *Handbook on stress and anxiety*. 1980. San Francisco: Jossey-Bass. P. 127-143.
69. Naghieh Ali, Montgomery P., Bonell C.P. et al. Organizational interventions for improving wellbeing and reducing work-related stress in teachers. *Cochrane Database of Systematic Review*. 2015. №4. P.3-70. URL: [10.1002/14651858.CD010306.pub2](https://doi.org/10.1002/14651858.CD010306.pub2).
70. Крушельницька Я.В. Фізіологія і психологія праці: підручник. Київ: КНЕУ, 2003. 367 с.
71. Akinwumi O. Owolabi, Mojisola O. Owolabi, Akintayo D., OlaOlorun, Ayo Olofin. Work-related stress perception and hypertension amongst health workers of a mission hospital in Oyo State, South-western Nigeria. *Afr. J. Primary Health Care Family Med*. 2012. № 4 (1). p. 1-7. URL: <http://doi.org/10.4102/phcfm.v4i1.307>.

72. Sujit Sur, Eddy S. NG. Extending theory on job stress: the interaction between the “Other 3” and “Big 5” personality traits on job stress. *Human resource development review*, 2014. Vol 13 (I). Pp. 79-101. URL:10.1177/1534484313492332.

73. Nappo, Nunzia. Job stress and interpersonal relationships cross country evidence from the EU15: a correlation analysis. *BMC Public Health*. 2020. № 20. Pp. 1-11. URL: <https://doi.org/10.1186/s12889-020-09253-9>

74. Caitlin Mazur. 40+ worrisome workplace stress statistics: facts, causes and trends. 2022. URL: <https://www.zippia.com/advice/workplace-stress-statistics/>.

75. Occupational health: Stress at the workplace. Сайт BOO3. URL: <https://www.who.int/news-room/questions-and-answers/item/occupational-health-stress-at-the-workplace>.

76. Murtaza Mustafa, EM.Illzam, R.K.Muniandy, M.I.Hashmi,AM.Sharifa, M.K.Nang. Causes and Prevention of Occupational Stress . *IOSR Journal of Dental and Medical Sciences*. 2015. Volume 14, Issue 11 Ver. VIII. PP 98-104. URL DOI:10.9790/0853-1411898104.

77. Тимченко О. Професійний стрес працівників органів внутрішніх справ України (концептуалізація, прогнозування, діагностика та корекція): автореф. дис. ... д-ра психолог. наук: 19.00.06. Харків, 2003. 33 с.

78. Зайчикова Т.В. Профілактика та подолання стресів як умова підтримки психологічного здоров'я працівників організацій. *Вісник НТУУ «КПІ»*. Серія: Філософія. Психологія. Педагогіка. 2008. № 3 (24). С. 135-137.

79. Schor, Juliet B., Wen Fan, Orla Kelly, Guolin Gu, Tatiana Bezdenezhnykh, Niamh, Bridson-Hubbard. “The Four Day Week: Assessing Global Trials of Reduced Work Time with No Reduction in Pay”. *Four Day Week Global*, Auckland. 2022. NZ. 40 p. URL: <https://static1.squarespace.com/static/60b956cbe7bf6f2efd86b04e/t/6387be703530a824fc3adf58/1669840498593/The+Four+Day+Week->

+Assessing+Global+Trials+of+Reduced+Work+Time+with+No+Reduction+in+Pay+%E2%80%93+F+%E2%80%93+30112022.pdf

80. Булатевич Н.М. Психічне вигорання як вияв невідповідності між особистістю та стилем її життєдіяльності. *Науковий часопис*. Київ, 2007. Вип. 19 (43). С. 58-62.

81. Макаренко П., Захаренко Л. Вияви професійної деформації в слідчих поліції. *Юридична психологія: наук. журн.* / редкол.: Ю.М. Черноус (голов. ред.) та ін. Київ: Нац. акад. внутр. справ, 2022. № 1 (30). С. 54-63.

82. Nevzat Devebakan. The Relationship Between Burnout and Perceived Stress: A sample of Healthcare Workers. *Psychiatry and Behavioral Sciences*. 2019. Pp.178-185. URL: 10.5455/PBS.20190213030150

83. Jones J.W. The burnout syndrome: Current Research, Theory, Interventions. Illinois: London House Management Press. 1981. p. 179.

84. Cherniss, C. Staff burnout: Job stress in the human services. Beverly Hills: Sage Publications. 1980. p.191

85. Принь І. Професійне вигорання керівника. Вінницький національний технічний університет. URL: <https://ir.lib.vntu.edu.ua/bitstream/handle/123456789/20451/4154.pdf?sequence=3&isAllowed=y>. 4 с.

86. Арефнія С.В. Психологічні засоби профілактики та корекції професійного вигорання державних службовців законодавчого органу влади: автореф. дис. ... канд. психолог. наук: № спец. Київ: ВНЗ «Університет економіки і права «Крок», 2018. 22 с. URL: [https://library.krok.edu.ua/media/library/category/disertatsiji-avtoreferati-vidguki/arefniia\\_2018-aref.pdf](https://library.krok.edu.ua/media/library/category/disertatsiji-avtoreferati-vidguki/arefniia_2018-aref.pdf)

87. Hutri M. The role of work-related causal attributions in occupational crisis. *Journal of Psychology*. 1995. № 129. pp. 167-180.

88. Jackson M. Evaluating the Role of Hans Selye in the Modern History of Stress. University of Rochester Press. 2014. P. 22-28(48 p.). Downloaded from

University Publishing Online. URL:  
<http://universitypublishingonline.org/boydell/ebook.jsf?bid=CBO9781580468350>.

89. Schaufeli W, Buunk P. A brief history of the burnout concept. *Handbook of Work and Health Psychology*. John Wiley&Sons Ltd. 1996. P.105-127. URL [https://doi.org/10.1007/978-3-319-52887-8\\_5](https://doi.org/10.1007/978-3-319-52887-8_5)

90. Сіроха Л.В. Професійне вигорання працівників правничих професій у період їхнього професійного становлення. *Теорія і практика сучасної психології*. 2019. № 2, Т. 1. С. 129-133.

91. Morgantini LA, Naha U, Wang H, Francavilla S, Acar Ö, Flores JM, et al. Factors contributing to healthcare professional burnout during the COVID-19 pandemic: a rapid turnaround global survey. *PLoS One*. 2020. №15. URL: <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0238217>.

92. Maslach. A multidimensional theory of burnout. In book: *Theories of Organizational Stress Chapter: A Multidimensional Theory of Burnout*. Publisher: Oxford University Press, 1998. (pp.68-85). URL: [https://www.researchgate.net/publication/280939428\\_A\\_Multidimensional\\_Theory\\_of\\_Burnout](https://www.researchgate.net/publication/280939428_A_Multidimensional_Theory_of_Burnout).

93. Bakker A.B., E. Demerouti, A.I. Sanz-Vergel. Burnout and work engagement: The JD–R approach. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*. 2014. №1. pp. 389-411.

94. Бойко В.В. Энергия эмоций в общении: взгляд на себя и на других. М.: Информ.-изд. дом «Филин», 1996. 472 с.

95. Alfried Längle, M.D., Ph.D. International Society for Logotherapy and Existential Analysis, Vienna. Burnout –Existential Meaning and Possibilities of Prevention. *European Psychotherapy*. Vol. 4. No. 1. 2003. P. 107-122.

96. Burisch M. Das Burn-Out-Syndrom. *Theorie der Inneren Erschöpfung*. Heidelberg: Springer. 2014. №5. p. 14–78. URL: 10.1007/978-3-642-36255-2.

97. Grof, Stanislav, Halifax Joan. THE HUMAN ENCOUNTER WITH DEATH. E.P. DUTTON NEW YORK, 1978. 246 с.

98. Выготский Л. С. Собрание сочинений: в 6-ти т. / под ред. А.Р. Лурия, М.Г. Ярошевского. М.: Педагогика, 1982. Т. 1. Вопросы теории и истории психологии. 488 с
99. Peterson U., Demerouti E., Bergström G., Samuelsson M., Asberg M., Nygren A. 2008 . Burnout and physical and mental health among Swedish healthcare workers. *Journal of Advanced Nursing*. 2008. №68. pp. 84-95, URL: 10.1111/j.1365-2648.2007.04580.x
100. Булатевич Н.М. Синдром емоційного вигоряння вчителя: автореф. дис. ... канд. психол. наук: 19.00.04. Київ, 2004. 19 с.
101. Alarcon G.M. A meta-analysis of burnout with job demands, resources, and attitudes. *Journal of Vocational Behavior*. 2011. № 75. pp. 549-562, 10.1016/j.jvb.2011.03.007
102. Романовська О.В., Набільська Є.М. Причини та особливості прояву синдрому «професійного вигорання» в соціальних працівників. *Вісник НТУУ «КПІ»*. Серія: Політологія. Соціологія. Право. 2011. Вип. 3 (11). С. 103-107.
103. Макота Т.В. Емоційне вигорання як набутий стереотип професійної поведінки особового складу підрозділів спеціального призначення. *Науковий вісник Львівського державного університету внутрішніх справ*. 2009. № 1. С. 1-12.
104. Haiqiang Guo, Huifang Guo, Yilong Yang, Baozhi Sun. Internal and External Factors Related to Burnout among Iron and Steel Workers: A Cross-Sectional Study in Anshan, China. *PLOS ONE*. 2015. № 10 (11). P 1-13. .DOI:10.1371/journal.pone.0143159
105. Rakovec-Felser, Z. Professional burnout as the state and process – what to do? *Collegium Antropologicum*. 2011. № 35. P. 577-585 URL: [https://www.researchgate.net/publication/51491625\\_Professional\\_burnout\\_as\\_the\\_state\\_and\\_process--what\\_to\\_do](https://www.researchgate.net/publication/51491625_Professional_burnout_as_the_state_and_process--what_to_do).

106. Lubbaddech Tareq. 2020. Job burnout: A general Literature review. *International Review of Management and Marketing* 10 (3). P.7-15  
DOI:10.32479/irmm.9398
107. Сіроха Л.В. Професійна готовність як невід'ємна складова успішної професійної діяльності особистості. *Вісник Київського національного університету імені Тараса Шевченка. Серія: Психологія*. 2019. Т. 1. Вип. 10. С. 87-91.
108. Мельничук І.М. Методологічний аналіз професіоналізації майбутнього медичного працівника у вищому навчальному закладі / ДВНЗ «Тернопільський державний медичний університет імені І.Я. Горбачевського МОЗ України». *Медична освіта*. 2012. № 1. С. 8-12.
109. Study on Lawyer Impairment. URL: [https://www.americanbar.org/groups/lawyer\\_assistance/research/colap\\_hazelden\\_1\\_awyer\\_study/](https://www.americanbar.org/groups/lawyer_assistance/research/colap_hazelden_1_awyer_study/)
110. Бризгалов І.В. Юридична деонтологія: короткий курс лекцій. 3-є вид., стереотип. Київ: МАУП, 2003. 48 с.
111. Чернуха Н.М., Рижков В.С. Професійна діяльність юриста: теоретичні засади. *Трипільська цивілізація*. 2012. № 7. С. 45-48.
112. Aleksandrov D., Okhrimenko I., Luta L., Zhukevych I., Okhrimenko S., Prontenko K. Formation of future policemen' nervous and mental stability by means of special physical training. *Revista Dilemas Contemporáneos: Educación, Política y Valores*. Año: VII, Número: Edición Especial, Artículo no.: 78, Período: Noviembre, 2019. URL: <https://doi.org/10.46377/dilemas.v30i1.1053>.
113. Бандурка А.М., Землянская Е.В. Психология руководителя. Харьков: Золотая миля, 2013. 720 с.
114. Жінки в законі: нюанси гендерної (не) рівності. URL: <http://yur-gazeta.com/publications/practice/inshe/zhinki-v-zakoni-nyuansi-gendernoyi-ne-rivnosti.html>.
115. Сіроха Л.В. Гендерні стереотипи в правничій діяльності. *Габітус*. 2021. Вип. 32. С. 160-164.

116. Про національну поліцію: Закон України. Відомості Верховної Ради України. 2015. № 40-41. Ст. 379.
117. Александров Д.О. Загальна психологічна характеристика професійної діяльності працівника національної поліції. *Юридична психологія*. 2016. № 1 (18). С. 129-139.
118. Yang, Shu-xia and Wang, Chuan-bo (2008). Analysis on Police Professional Burnout. *Journal of Hunan Public Security College*. Vol. 5. P. 1-16.
119. Trofimov, Yu. Drobot, O., Kokarjeva, A., Maksymova, N., Lovochkina, A., Kozytska, I. The influence of management style and emotional intelligence on the formation of employees commitment and loyalty. *Humanities and Social Sciences Reviews* Т. 7 в. 5 2019с.393-404. URL: <https://doi.org/10.18510/hssr.2019.7544>.
120. Лапшина В.Л. Професіоналізація: сутність та структура поняття. *Соціологія*. 2005. № 2-3(7-8): С. 54-58.
121. Сыманюк Н.В. Преодоление профессиональных кризисов юристов. Екатеринбург: Изд-во УМЦ УПИ, 2016. 354 .
122. Диса О.В. Особливості переживання професійної кризи працівниками правоохоронних органів в умовах реформування. *Підготовка поліцейських в умовах реформування системи МВС України: збірник наукових праць за матеріалами II Міжнародної науково-практичної конференції*. Харків, 2017. С. 253-257.
123. Заїка В.М. Особливості трансформації особистості людини в ході вирішення життєвої кризи: методичні матеріали / за ред. Л.Г. Перетятко. 3-е вид., доп. Полтава, 2006. 100 с.
124. Саннікова О.П. Переживання кризи: диференціально-психологічний аналіз. *Наука і освіта*. 2015. № 10. С. 16-22.
125. Бурлачук Л.Ф. Словарь-справочник по психологической диагностике. Киев: Наук. думка, 1989. 200 с.
126. Тест индекс жизненной удовлетворенности (ИЖУ), адаптация Н.В. Паниной. URL: <http://psychok.net/testy/506-test-indekszhiznennoj->

udovletvorennosti-izhu-adaptatsiya-n-v-paninoj-oprosnik-obshchego-psikhologicheskogo-sostoyaniyacheloveka

127. Професійна мотивація працівників органів внутрішніх справ: вивчення та корекція: наук.-практ. посібник / ред. кол.: Москаленко А.П., Кобзін Д.О., Стародубцев А.А.; відп. редактор проф. Соболев В.О. Харків: Ун-т внутр. справ, 1999. 98 с.

128. Хутка С.В. Проблема вимірювання рівня соціальної адаптованості особистості: визначення ключового індикатора. *Наукові записки. Серія: Соціологічні науки*. 2007. Т. 70. С. 27-33.

129. Amirkhan J.H. A factor analytically derived measure of coping: The Coping Strategy Indicator. *Journal of Personality and Social Psychology*. 1990. Vol. 59. P. 1066-1075.

130. Бардин Н., Жидецький Ю., Когут Я., Пряхіна Н., Ясінський В. Стрес та стресостійкість в діяльності працівників правоохоронних органів: навч.-метод.посібник. Львів, 2020. 119 с.

131. Ato M., López J. J., and Benavente A. (2013). A classification system for research designs in psychology. *Ann. Psychol.* 29, 1038–1059. doi: 10.6018/analesps.29.3.178511.

132. Edwards, Jeffrey R. & Rothbard., Nancy P. *The Academy of Management Review* Vol. 25, No. 1 (Jan., 2000), pp. 178-199.

133. Lambert, S. J. (1990). Processes linking work and family: A critical review and research agenda. *Human Relations*, 43 (3), P. 239-257. URL: <https://doi.org/10.1177/001872679004300303>.

134. Champoux, Jciseph E. Perceptions of Work and Nonwork: A Reexamination of the Compensatory and Spillover Models November 1, 1978. URL: <https://doi.org/10.1177/0730888478005004023ee>.

135. Карамушка Л.М., Снігур Ю.С. Копінг-стратегії: сутність, підходи до класифікації, значення для психологічного здоров'я особистості та організації. *Актуальні проблеми психології*. 2020. Т. I. Вип. 5. С. 23-30.

136. Гендерні дослідження: прикладні аспекти: монографія / В.П. Кравець, Т.В. Говорун, О.М. Кікінежді та ін.; за наук. ред. В.П.Кравця. Тернопіль: Навчальна книга – Богдан, 2013. 448 с.
137. Говорун Т.В., Кікінежді О.М. Гендерна психологія: навч. посіб. Київ: Академія, 2004. 308 с.
138. Maccoby E., Jacklin C. The psychology of sex differences. Stanford Un.Press, 1974. 187 p.
139. Angelko I.V., Lech G.A., & Ribun L.V. Гендерна сегрегація – стереотип та проблема сучасного розвитку вітчизняного ринку праці. *Науковий вісник НЛТУ України*. 2018. № 28 (9). С. 31-34. URL: <https://doi.org/10.15421/40280905>.
140. Yablonska T., Sirokha L. The peculiarities of career crises of lawyers: psychological and social aspect. *ROCZNIKI TEologiczne*. Tom LXVII, zeszyt 1. 2020. URL: <http://dx.doi.org/10.18290/rt20671-8/> С. 129-144.
141. Яблонська Т., Сіроха Л.В. Чинники професійної кризи працівників правничих професій: гендерний аспект. *Сучасні стратегії гендерної освіти в умовах євроінтеграції: збірник матеріалів Міжнародної науково-практичної конференції (м. Тернопіль, 10-11 вересня 2020 року) / за заг. ред. В.П. Кравця, О.М. Кікінежді*. Тернопіль: ТНПУ, 2020. 288 с. С. 186-188.
142. Жінки в адвокатурі. Національна асоціація адвокатів України. URL: [https://unba.org.ua/assets/uploads/d07fb1ac0f9478baf877\\_file.pdf](https://unba.org.ua/assets/uploads/d07fb1ac0f9478baf877_file.pdf).
143. Фулей Т.І. Гендерна рівність при здійсненні правосуддя. Київ: Ваіте, 2016. 180 с.
144. Gender diversity and opportunities for women in law. URL: <https://www.womeninlaw.info/2019/02/26/gender-diversity-in-the-legal-profession/>
145. A Current Glance at Women in the Law. URL: [https://www.americanbar.org/content/dam/aba/administrative/women/current\\_glance\\_2019.pdf](https://www.americanbar.org/content/dam/aba/administrative/women/current_glance_2019.pdf).

146. Women in Law: Quick Take.  
URL: <https://www.catalyst.org/research/women-in-law/>
147. Lippman W. Public opinion. / Walter Lippmann ; with a new introduction by Michael Curtis. Originally published: New York: Macmillan, 1922. Includes bibliographical references and index. ISBN 1-56000-999-3 (
148. Кон И.С. Психология половых различий. *Вопросы психологии*. 1982. № 3. Стр.47
149. Марценюк Т. Гендерна рівність і недискримінація: посібник для експертів і експерток аналітичних центрів. Київ, 2014. 65 с.
150. Ми різні – ми рівні. Основи культури гендерної рівності: навч. посіб. для учнів 9-12 класів загальноосвітніх навчальних закладів / за ред. О. Семиколєнкової. Київ: К.І.С., 2007. 30 с.
151. Ткалич М.Г., Зінченко Т.П. Типологія гендерних стереотипів особистості. *Проблеми сучасної психології*. 2013. № 2. С. 47-52.  
URL: [http://nbuv.gov.ua/UJRN/pspz\\_2013\\_2\\_11](http://nbuv.gov.ua/UJRN/pspz_2013_2_11).
152. Борщ К., Ляшко М. Гендерні стереотипи як соціальна проблема сучасних жінок. *Науковий вісник Ужгородського університету. Серія: Педагогіка. Соціальна робота*. 2017. Вип. 1 (40). С. 31-34.
153. Anker R. Gender and Jobs: Sex segregation of occupations in the world. Geneva, International Labour Office, 1998.
154. Access to justice and legal empowerment in Jordan: towards an effective and sustainable legal aid system.  
URL: <https://www.aecid.gob.es/es/TablonAnuncios/Documents/ConvenioJordania/Annex%20I.%20Description%20of%20the%20Action.pdf>.
155. Alana Bassin and Lisa Ridgedale, 'Flight of Female Lawyers in Canada Mirrors US Exodus' (2009) 28(1) Of Counsel: The Legal Practice and Management Report, 7.
156. Indicators of Gender Equality. Prepared by the Task Force on Indicators of Gender Equality. United Nations Economic Commission for Europe. Conference of European Statisticians. New York and Geneva, 2015. P. 9, 86-88, 92.

157. Кісь О. Фемінізм в сучасній Україні: від «алергії» до останньої надії. URL: <http://krona.org.ua/feminizm-v-suchasnij-ukraini.html>.
158. Палагнюк М. Гендерні аспекти підготовки фахівців у закладах інженерно-технічної освіти України. *Освітні обрії*. 2020. № 2 (51). С. 28-32.
159. Матюхіна Н.П. Деякі особливості управління стресами в органах внутрішніх справ. *Вісник Харківського національного університету внутрішніх справ*. 2000. № 11. С. 94-98. URL: [http://nbuv.gov.ua/UJRN/VKhnuvs\\_2000\\_11\\_22](http://nbuv.gov.ua/UJRN/VKhnuvs_2000_11_22).
160. Fifteen years of working conditions in the EU: charting the trends. URL: [https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef\\_files/pubdocs/2006/85/en/1/ef0685en.pdf/](https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_files/pubdocs/2006/85/en/1/ef0685en.pdf/). С 1-8.
161. Naznin Tabassum, Bhabani Shankar Nayak. Gender stereotypes and their impact on women's career progression from a managerial perspective.. *IIM Kozhikode Society & Management Review*. 2021. №10. URL: 10.1177/227797522097551.p.1-17.
162. Agnew R. Foundation for a general strain theory of crime and delinquency. *Criminology*. 1992. № 1. Vol. 30. P. 47-87.
163. Lazarus R.S. Coping strategies. *Illness Behavior*. Plenum Press. New York, 1986. P. 303-315.
164. Lazarus R.S., Folkman S. Stress appraisal and coping. New York: Springer Publishing Company, 1984. 456 p.
165. Folkman, S., & Lazarus, R. S. Coping and emotion. In N. L. Stein, B. Leventhal, & T. Trabasso (Eds.), *Psychological and biological approaches to emotion*. 1990. P.313–332.
166. Compas B., Connor-Smith J. Coping with stress during childhood and : Problems, progress, and potential in theory and research. *Psychological Bulletin*. 2017. Vol. 127. № 1. P. 87–127.
167. Макаренко П.В., Доценко В.В. Копінг-поведінка першокурсників ЗВО зі специфічними умовами навчання: гендерний аспект. *Вісник*

національного університету оборони України: збірник наукових праць. Київ: НУОУ, 2019. Вип. 3 (53). С. 61-69.

168. Frydenberg E., Lewis R. Teaching Coping to adolescents: when and to whom? *American Educational Research Journal*. 2000. 37. № 3. P. 727-745.

169. СЫМАНЮК Э.Э. Психологические особенности кризисов профессионального становления личности. СПб, 1999. 197 с.

170. Compas B.E. An agenda for coping research and theory: basic and applied developmental issues. *International Journal of Behavioral Development*. 1998. № 22 (2). P. 231-237.

171. Golombiewski R.T. A note on Leiters sludu: Highlighting two models of burnout. *Group and Organisation Studies*. Vol.14, 1989, p.5-13.

172. Burnout is soaring during COVID-19: How can employers help? URL: <https://hrexecutive.com/burnout-is-soaring-during-covid-19-how-can-employers-help/>

173. COVID-19 disrupting mental health services in most countries, WHO survey. URL: <https://www.who.int/news/item/05-10-2020-covid-19-disrupting-mental-health-services-in-most-countries-who-survey>.

174. Сіроха Л.В. Загострення професійних криз працівників правничих професій в умовах пандемії COVID-19. *Habitus*. 2021. Вип. 23. С. 193-197. URL: <https://doi.org/10.32843/2663-5208.2021.23.33>.

175. Teresa M Evans, Lindsay Bira, Jazmin Beltran Gastelum, L Todd Weiss & Nathan L Vanderford. Evidence for a mental health crisis in graduate education. *Nature Biotechnology*. 2018. Volume 36 p.282–284

176. Karkar A., Dammang M.L, Bouhaha B.M. Stress and burnout among hemodialysis nurses: a single-center, prospective survey study. *Saudi J Kidney Dis Transpl*. 2015. № 26 (1). P. 12-18.

177. Shen tong, Yun na, Sun xiaoyu. Current status of occupational benefit and its correlation with occupational identity of surgical nurses. *Industrial health and occupational diseases*, 2019. № 5. p. 343–351.

178. Zhao yishu, Liu xiaodan, Zhao jing, et al. A Study on the correlation between occupational quality of life and job performance of community nurses. *Journal of Nurses Training*. 2013; № 28. p.181- 185.

179. Когут О.О. Стресостійкість особистості в сучасному вимірі соціокультурного простору. *Психологічний часопис*. 2021. № 7 (51). С. 87-96. URL: <https://doi.org/10.31108/1.2021.7.7Д>

180. Тімченко О. В. Професійний стрес працівників органів внутрішніх справ України (концептуалізація, прогнозування, діагностика та корекція): дисертація д-ра психол. наук: 19.00.06 .Національний ун-т внутрішніх справ. Х., 2003. 35арк.

181. 20 інструкцій від юристів під час війни: мобілізації, евакуація, полон, втрата майна. Українська Гельсінська спілка з прав людини. URL: <https://helsinki.org.ua/advice/20-instruktsiy-vid-iurystiv-pid-chas-viynu-mobilizatsii-evakuatsiia-polon-vtrata-mayna>.

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

183. Психічне здоров'я публічних службовців: Матеріали дослідження /авт. кол.: . Д.П. Власюк, О.В. Кихтюк, А.В. Кульчицька, Т.В. Федотова та ін. Луцьк : Волиньполіграф, 2018. 116 с.

## Додаток А

## Кризи професійного становлення особистості ( Е.Зеср, Е.Симанюк )

Криза	Фактори, що детермінують кризу	Способи подолання
Криза навчально-професійної орієнтації (14-15 або 16-17 років) на стадії оптації	Неможливість реалізувати свої професійні наміри. Вибір професії без урахування власних індивідуально-психологічних особливостей і психофізіологічних властивостей. Ситуативний вибір професійного навчального закладу	Психологічно компетентне професійне консультування. Корекція професійних намірів
Криза професійного вибору (16-18 або 19-21 рік) на стадії професійної освіти	Незадоволеність професійною освітою і підготовкою. Зміна соціально-економічних умов життя. Перебудова провідної діяльності	Активізація навчально-пізнавальної діяльності. Зміна мотивів у навчально-професійної діяльності. Корекція вибору професії
Криза професійних експектацій (18-20 або 21-23 роки) на стадії оптації	Труднощі професійної адаптації. Освоєння нової провідної діяльності. Неспівпадіння професійних очікувань і реальної дійсності	Активізація професійних зусиль. Коригування мотивів праці і Я-концепції. Зміна спеціальності і професії
Криза професійного зростання (30-33 роки) на стадії	Незадоволеність можливостями займаної посади і своїм професійним зростанням.	Підвищення соціально-професійної активності і

первинної професіоналізації	Потреба у професійному самоствердженні і труднощі її задоволення	кваліфікації. Зміна місця роботи і виду діяльності
Криза професійної кар'єри (38-40 років) на стадії вторинної професіоналізації	Незадоволеність своїм соціально-психологічним статусом, посадою. Нова домінанта професійних цінностей. Криза вікового розвитку	Підвищення соціально-професійної активності. Вироблення індивідуального способу діяльності, кісне покращення способів виконуваної діяльності. Освоєння нової спеціальності, підвищення кваліфікації. Перехід на нову роботу
Криза соціально-професійної самоактуалізації (48-50 років) на стадії майстерності	Незадоволеність можливостями реалізувати себе в професійній ситуації, що склалася. Незадоволеність власним соціально-професійним статусом. Психофізіологічні зміни і погіршення стану здоров'я. Професійна деформація	Перехід на інноваційний рівень виконання діяльності. Наднормативна соціально-професійна активність. Зміна професійної позиції.
Криза втрати професійної діяльності (55-60 років) на стадії втрати професії	Вихід на пенсію і нова соціальна роль. Звуження соціально-професійного поля. Психофізіологічні зміни і погіршення стану здоров'я	Соціально-психологічна підготовка до нового виду життєдіяльності. Організація соціально-економічної взаємодопомоги пенсіонерів. Включення в суспільно корисну діяльність

## Додаток Б

### Опитувальник «Мотивація професійної діяльності»

(К.Замфір, модифікація А.Реана)

Методика застосовується для діагностики мотивації професійної діяльності. В основу покладена концепція внутрішньої і зовнішньої мотивації.

Про внутрішній тип мотивації слід говорити, коли для особистості має значення діяльність сама по собі. Якщо ж в основі мотивації професійної діяльності лежить прагнення до задоволення інших потреб, зовнішніх по відношенню до змісту самої діяльності (мотиви соціального престижу, зарплати тощо), то говорять про зовнішню мотивацію. Самі зовнішні мотиви діляться тут на зовнішні позитивні і зовнішні негативні. Зовнішні позитивні мотиви, безсумнівно, більш ефективні і більш бажані з усіх точок зору, ніж зовнішні негативні мотиви.

*Інструкція.* «Прочитайте наведені нижче мотиви професійної діяльності та дайте оцінку їх значимості для вас за п'ятибальною шкалою».

*Обробка результатів.* Підраховуються показники внутрішньої (ВМ), зовнішньої позитивної (ЗПМ) і зовнішньої негативної (ЗНМ) мотивації у відповідності з наступними ключами.

Показником вираженості кожного типу мотивації буде число, укладену в межах від 1 до 5 (в тому числі можливо і дробове).

*Інтерпретація результатів.* На підставі отриманих результатів визначається мотиваційний комплекс особистості, який являє собою тип співвідношення між собою трьох видів мотивації: ВМ, ЗПМ та ЗНМ.

До кращих, оптимальних мотиваційних комплексів слід відносити наступні два типи поєднань:

$ВМ > ЗПМ > ЗНМ$  і  $ВМ = ЗПМ = ЗНМ$ .

*Таблиця*

Шкала мотивів професійної діяльності

Мотиви професійної діяльності					
1. Грошовий заробіток					
2. Прагнення до просування по роботі					
3. Прагнення уникнути критики з боку керівника або колег					
4. Прагнення уникнути можливих покарань або неприємностей					
5. Потреба в досягненні соціального престижу і поваги з боку інших					

6. Задоволення від самого процесу і результату роботи					
7. Можливість найбільш повної самореалізації саме в даній діяльності					

Найгіршим мотиваційним комплексом є тип

ЗНМ > ЗПМ > ВМ.

Між цими комплексами укладені проміжні з точки зору їх ефективності інші мотиваційні комплекси.

При інтерпретації слід враховувати не тільки тип мотиваційного комплексу, але і те, наскільки сильно один тип мотивації перевищує інший за ступенем вираженості.

## Додаток В

### Методика «Індикатор копінг-стратегій»

(Coping Strategy Indicator, CSI, Д. Амірхан, 1990,

в адаптації Н.Сироти, В. Ялтонського, 1995)

*Опис методики.* Перелік тверджень методики сформовано з використанням анкети, де досліджувані зазначали, які засоби вони використовують задля вправлення зі стресовими ситуаціями. На основі факторного аналізу було визначено 33 найпоширеніші індикатори, які увійшли до трьох основних копінг-стратегій (по 11 пунктів у кожній): вирішення проблем, пошук соціальної підтримки та уникнення.

Індикатор копінг-стратегій можна вважати одним з найбільш вдалих інструментів дослідження базисних стратегій поведінки людини. Ідея цього опитувальника полягає в тому, що всі поведінкові стратегії, які формуються у людини в процесі життя, можна поділити на три великі групи: Стратегія вирішення проблем – активна поведінкова стратегія, при якій людина намагається використовувати всі наявні у неї особистісні ресурси для пошуку можливих способів ефективного вирішення проблеми. Стратегія пошуку соціальної підтримки – активна поведінкова стратегія, при якій людина для ефективного вирішення проблеми звертається за допомогою і підтримкою до оточуючих: сім'ї, друзів, значущих інших. Стратегія уникнення – поведінкова стратегія, при якій людина намагається уникнути контакту з навколишньою дійсністю, піти від вирішення проблем. Людина може використовувати пасивні способи уникнення, наприклад, втечу у хворобу або вживання алкоголю, наркотиків, може зовсім «піти від вирішення проблем», використавши активний спосіб уникнення – суїцид. Стратегія уникнення – одна з провідних поведінкових стратегій при формуванні дезадаптивної поведінки. Вона спрямована на подолання або зниження дистресу людиною, яка знаходиться на більш низькому рівні розвитку. Використання цієї стратегії

зумовлено недостатністю розвитку особистісно-середовищних копінг-ресурсів і навичок активного вирішення проблем. Однак вона може носити адекватний або неадекватний характер залежно від конкретної стресової ситуації, віку і стану ресурсної системи особистості. Найбільш ефективним є використання всіх трьох поведінкових стратегій, в залежності від ситуації. У деяких випадках людина може самотійно впоратися із труднощами, в інших – їй потрібна підтримка оточуючих, а ще вона просто може уникнути зіткнення з проблемною ситуацією, заздалегідь подумавши про її негативні наслідки.

**Інструкція.** На бланку питань представлено кілька можливих шляхів подолання проблем, неприємностей. Ознайомившись з твердженнями, Ви зможете визначити, які із запропонованих варіантів зазвичай Вами використовуються. Спробуйте згадати про одну з серйозних проблем, з якою Ви зіткнулися за останній рік і яка змусила вас неабияк турбуватися. Опишіть цю проблему в кількох словах. Тепер, читаючи наведені нижче твердження, оберіть один з трьох найбільш прийнятних варіантів відповідей для кожного твердження: повністю згоден (3), згоден (2), не згоден (1).

***Текст методики.***

1. Дозволяю собі поділитися почуттям з другом 3 2 1
2. Намагаюся все зробити так, щоб мати можливість найкращим чином вирішити проблему 3 2 1
3. Здійснюю пошук всіх можливих рішень, перш ніж щось зробити 3 2 1
4. Намагаюся відволіктися від проблеми 3 2 1
5. Приймаю співчуття і розуміння від когось 3 2 1
6. Роблю все можливе, щоб не дати оточуючим побачити, що мої справи кепські 3 2 1
7. Обговорюю ситуацію з людьми, так як обговорення допомагає мені почувати себе краще 3 2 1
8. Ставлю для себе ряд цілей, що дозволяють поступово справлятися з ситуацією 3 2 1
9. Дуже ретельно зважую можливості вибору 3 2 1

- 10.Мрію, фантазую про кращі часи 3 2 1
- 11.Намагаюся різними способами вирішувати проблему, поки не знайду найкращий 3 2 1
- 12.Довіряю свої страхи родичу або другу 3 2 1
- 13.Більше часу, ніж зазвичай, проводжу на самоті 3 2 1
- 14.Розповідаю іншим людям про ситуацію, так як тільки її обговорення допомагає мені прийти до її вирішення 3 2 1
- 15.Думаю про те, що потрібно зробити, щоб виправити становище 3 2 1
- 16.Зосереджуюсь повністю на вирішенні проблеми 3 2 1
- 17.Обмірковую про себе план дій 3 2 1
- 18.Дивлюся телевизор довше, ніж зазвичай 3 2 1
- 19.Іду до когось (друга або фахівця), щоб він допоміг мені почувати себе краще 3 2 1
- 20.Борюся за те, що мені потрібно в цій ситуації 3 2 1
- 21.Уникаю спілкування з людьми 3 2 1
- 22.Переключаюсь на хобі чи займаюся спортом, щоб уникнути проблеми 3 2 1.
- 23.Іду до друга за порадою – як виправити ситуацію 3 2 1
- 24.Іду до друга, щоб він допоміг мені краще відчувати проблему 3 2 1
- 25.Приймаю співчуття, взаєморозуміння друзів 3 2 1
- 26.Сплю більше звичайного 3 2 1
- 27.Фантазую про те, що все могло б бути інакше 3 2 1
- 28.Уявляю себе героєм книги або кіно 3 2 1
- 29.Намагаюся вирішити проблему 3 2 1
- 30.Хочу, щоб люди залишили мене на самоті 3 2 1
- 31.Приймаю допомогу від друзів або родичів 3 2 1
- 32.Шукаю заспокоєння у тих, хто знає мене краще 3 2 1
- 33.Намагаюся ретельно планувати свої дії, а не діяти імпульсивно під впливом зовнішнього спонукання 3 2 1

### ***Обробка результатів.***

Відповіді досліджуваного зіставляються з ключем. Для отримання загального балу за відповідною стратегією підраховується сума балів за всіма 11 пунктами, що відносяться до цієї стратегії. Мінімальна оцінка за кожною шкалою – 11 балів, максимальна – 33 бали.

### ***Ключ.***

Шкала «вирішення проблем» Пункти: 2, 3, 8, 9, 11, 15, 16, 17, 20, 29, 33  
 Шкала «пошук соціальної підтримки» Пункти: 1, 5, 7, 12, 14, 19, 23, 24, 25, 31, 32  
 Шкала «уникнення проблем» Пункти: 4, 6, 10, 13, 18, 21, 22, 26, 27, 28, 30

### ***Інтерпретація результатів.***

Рівень	Вирішення проблем	Пошук соціальної підтримки	Уникнення проблем
Дуже низький	<16	<13	<15
Низький	17-21	14-18	16-23
Середній	22-30	19-28	24-26
Високий	>31	>29	>27

## Додаток Г

### Методика «Інтегральна задоволеність працею»

**Шкали:** інтерес до роботи, задоволеність досягненнями в роботі, задоволеність взаєминами зі співробітниками, задоволеність взаєминами з керівництвом, рівень домагань у професійній діяльності, перевага виконуваної роботи високого заробітку, задоволеність умовами праці, професійна відповідальність, загальна задоволеність працею

**Призначення тесту:** Інтегративним показником, що відображає добробут / неблагополуччя особистості в трудовому колективі, є задоволеність працею, яка містить оцінки інтересу до виконуваної роботи, задоволеності взаємовідносинами з співробітниками і керівництвом, рівень домагань у професійній діяльності, задоволеність умовами, організацією праці та ін. Методика дозволяє оцінити не тільки загальну задоволеність своєю працею, а й оцінити її складові.

**Інструкція до тесту.** Прочитайте кожне із запропонованих тверджень і оцініть, наскільки воно вірне для вас. На окремому аркуші паперу запишіть номер твердження і позначення вибраної вами відповіді.

#### **Тестовий матеріал**

1. Те, чим я займаюся на роботі, мене цікавить:
  - a. так;
  - b. частково;
  - c. ні.
  
2. За останні роки я домігся успіхів у своїй професії:
  - a. так;
  - b. частково;
  - c. ні. 3.
  
- У мене склалися хороші стосунки з членами нашого колективу:
  - a. так;
  - b. не з усіма;
  - c. ні.
  
4. Задоволення, що отримується від роботи, важливіше, ніж високий заробіток:
  - a. так;
  - b. не завжди;
  - c. ні.
  
5. Службове становище, яке я займаю, не відповідає моїм здібностям:
  - a. так;
  - b. частково;

с. ні.

6. У роботі мене перш за все приваблює можливість дізнаватися щось нове:

- а. так;
- б. час від часу;
- с. ні.

7. З кожним роком я відчуваю, як ростуть мої професійні знання:

- а. так;
- б. не впевнений(а);
- с. ні.

8. Люди, з якими я працюю, поважають мене:

- а. так;
- б. щось середнє;
- с. ні.

9. У житті часто бувають ситуації, коли не вдається виконати всю покладену на вас роботу:

- а. так;
- б. середнє;
- с. ні.

10. Останнім часом керівництво не раз висловлювало задоволення з приводу моєї роботи:

- а. так;
- б. рідко;
- с. ні.

11. Роботу, яку я виконую, не може виконати людина з більш низькою кваліфікацією:

- а. так;
- б. середнє;
- с. ні.

12. Процес роботи приносить мені задоволення:

- а. так;
- б. час від часу;
- с. ні.

13. Мене не влаштовує організація праці в нашому колективі:

- а. так;
- б. не зовсім;
- с. ні.

14. У мене часто бувають розбіжності з товаришами по роботі:

- а. так;

- b. іноді;
- c. ні.

15. Мене рідко заохочують за роботу:

- a. так;
- b. іноді;
- c. ні.

16. Навіть якщо б мені запропонували більш високий заробіток, я б не змінив місце роботи:

- a. так;
- b. можливо;
- c. ні.

17. Мій безпосередній керівник часто не розуміє або не хоче зрозуміти мене:

- a. так;
- b. іноді;
- c. ні.

18. У нашому колективі створені сприятливі умови для праці:

- a. так;
- b. не зовсім;
- c. ні.

### Ключ

Складові задоволеності працею	Твердження	Максимальний бал
Інтерес до роботи	1, 6, 12	6
Задоволеність досягнення в роботі	2, 7	4
Задоволеність взаєминами зі співробітниками	3, 8, 14	6
Задоволеність взаєминами з керівництвом	10, 15, 17	6
Рівень домагань у професійній діяльності	5, 11	4

Перевага виконуваної роботи високому заробітку	4, 16	4
Задоволеність умовами праці	13, 18	4
Професійна відповідальність	9	2
Загальна задоволеність працею	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 13, 14	28

Дешифратор до ключа Для отримання загальної оцінки задоволеності своєю працею і її складовими необхідно відповіді перевести в бали за допомогою такої таблиці:

Твердження	Варіанти відповідей			Твердження	Варіанти відповідей		
	а	б	с		а	б	а
<b>1</b>	2	1	0	<b>10</b>	2	1	0
<b>2</b>	2	1	0	<b>11</b>	2	1	0
<b>3</b>	2	1	0	<b>12</b>	0	1	2
<b>4</b>	2	1	0	<b>13</b>	0	1	2
<b>5</b>	2	1	0	<b>14</b>	0	1	2
<b>6</b>	2	1	0	<b>15</b>	0	1	2
<b>7</b>	2	1	0	<b>16</b>	2	1	0
<b>8</b>	2	1	0	<b>17</b>	0	1	2

9	0	1	2	18	2	1	0
---	---	---	---	----	---	---	---

Судження про загальну і парціальну задоволеність працею (ЗП) проводиться на основі зіставлення отриманих балів з максимальними показниками, наведеними в ключі обробки.

- Середній рівень ЗП визначається в діапазоні в 45-55% від загальної суми балів.
- Низький рівень ЗП характеризується діапазоном 1-44%,
- Високий – вище 56%.

## Додаток Д

### Тест "Індекс життєвої задоволеності"

(Neugarten A.O., адаптація Н. В. Паніної)

*Інструкція.* Оцініть кожне твердження у відповідності до ступеня вашої згоди. У стовпчику з номером запитання поставте будь-який знак напроти потрібної відповіді – "згоден", "не згоден" або "не знаю".

#### Тестовий матеріал.

1. З віком багато чого мені видається кращим, ніж я очікував (ла) раніше.
2. Життя принесло мені більше розчарувань, ніж більшості людей, яких я знаю.
3. Зараз найпохмуріший період в моєму житті.
4. Моє життя могло б бути щасливішим, ніж є.
5. Зараз я майже так само щасливий(а), як і той час, коли був(ла) молодше.
6. Більшість справ, якими мені доводиться займатися, нудні і нецікаві.
7. Зараз я переживаю кращі роки в моєму житті.
8. Я вважаю, що в майбутньому мене очікують цікаві і приємні справи.
9. До своїх справ і занять я відчуваю такий самий інтерес, як і раніше.
10. З віком я все більше відчуваю якусь втому.
11. Відчуття віку не турбує мене.
12. Коли я озираюся на своє життя, я відчуваю задоволення.
13. Я не змінив би своє попереднє життя, навіть якби мав таку можливість.
14. Порівняно з іншими людьми мого віку я зробив багато дурниць у своєму житті.
15. Я виглядаю краще, ніж більшість інших людей мого віку.
16. В мене є певні плани, які є маю намір здійснити найближчим часом.
17. Озираючись в минуле, я можу сказати, що я багато чого прогаяв у своєму житті.
18. Я надто часто, порівняно з іншими людьми, знаходжуся в пригніченому стані.
19. Я отримав(ла) досить багато з того, що очікував(ла) від життя.
20. Що б не казали, а з віком більшість людей стають гіршими, а не кращими.

#### Ключ до тесту.

№ твердження	Згоден	Не згоден	Не знаю
1	0	1	1

2	0	2	1
3	0	2	1
4	0	2	1
5	2	0	1
6	0	2	1
7	2	0	1
8	2	0	1
9	2	0	1
10	0	2	1
11	2	0	1
12	2	0	1
13	2	0	1
14	0	2	1
15	2	0	1
16	2	0	1
17	0	2	1
18	0	2	1
19	2	0	1
20	0	2	1

## Опрацювання результатів.

Індекс загальної життєвої задоволеності визначається нарахуванням балів відповідно до ключа.

Інтерпретація результатів.

Тест вимірює найбільш загальний психологічний стан людини, що визначається її особистісними особливостями, системою ставлень до різних сторін свого життя.

Індекс життєвої задоволеності – інтегративний показник, що включає як основний носій емоційну складову. Для володарів високого показника індексу характерні низький рівень емоційної напруженості, висока емоційна стійкість, низький рівень тривожності, психологічний комфорт, високий рівень задоволеності ситуацією і своєю роллю в ній. Під категорією "життєва задоволеність" розуміється найбільш загальне уявлення людини про психологічний комфорт, яке включає: інтерес до життя як протилежність апатії, рішучість, цілеспрямованість, послідовність у досягненні життєвих цілей, узгодженість між поставленими і реально досягнутими цілями, позитивну оцінку власних якостей і вчинків, загальний фон настрою.

Максимальний індекс життєвої задоволеності складає 40 балів. Середня життєва задоволеність – 25–30 балів. Показники менше 25 балів вважаються низькими. Додаткову інформацію про те, які конкретно сфери життя приносять задоволення або незадоволення, можна отримати при підрахунку кількості балів за шкалами (максимальна кількість балів за кожною шкалою – 8).

1. *Інтерес до життя.* Твердження № 1, 6, 9, 11. Шкала відображає ступінь ентузіазму, захопленого ставлення до звичайного повсякденного життя.
2. *Послідовність у досягненні цілей.* Твердження № 8, 13, 16, 17. Високі показники за даною шкалою відображають такі особливості ставлення до життя, як рішучість, стійкість, спрямовані на досягнення цілей. Низька оцінка за цією шкалою відображає пасивне примирення з життєвими невдачами, покірне прийняття всього, що приносить життя.
3. *Узгодженість між поставленими і досягнутими цілями.* Твердження № 2, 4, 5, 19. Високі показники відображають переконаність людини в тому, що вона досягла або здатна досягти тих цілей, які вважає для себе важливими.
4. *Позитивна оцінка себе і власних дій.* Твердження № 12, 14, 15, 20. Сюди відноситься оцінка людиною своїх зовнішніх і внутрішніх якостей. Високий бал відображає високу самооцінку.
5. *Загальний фон настрою.* Твердження № 3, 7, 10, 18. Шкала показує ступінь оптимізму, задоволення від життя. Результати даного тесту дають можливість досить швидко отримати інформацію про загальний емоційний стан людини, про сфери життя, які, можливо, є "проблемними" для неї і зробити кроки для корекції останніх.

## Додаток Е

### МЕТОДИКА ДІАГНОСТИКИ РІВНЯ ЕМОЦІЙНОГО ВИГОРАННЯ

(В. В. Бойко)

**Інструкція.** Читайте судження і відповідайте «так» або «ні». Візьміть до уваги, що якщо у формулюваннях опитувальника йдеться про партнерів, то маються на увазі суб'єкти вашої професійної або навчальної діяльності - колеги, учні та інші люди, з якими ви щодня працюєте або вчитеся.

1. Організаційні недоліки на роботі постійно змушують нервувати, переживати, напружуватися.
2. Сьогодні я задоволений своєю професією не менше, аніж на початку кар'єри.
3. Я помилюся у виборі професії або профілю діяльності (займаю не своє місце).
4. Мене турбує те, що я став гірше працювати (менш продуктивно і якісно, повільніше).
5. Теплоота взаємодії з партнерами дуже залежить від мого настрою - хорошого або поганого.
6. Від мене як професіонала мало залежить благополуччя партнерів.
7. Коли я приходжу з роботи додому, то деякий час (години 2-3) мені хочеться побути наодинці, щоб зі мною ніхто не спілкувався.
8. Коли я відчуваю втому або напруга, то намагаюся скоріше вирішити проблеми партнера (згорнути взаємодія).
9. Мені здається, що емоційно я не можу дати партнеру того, що вимагає професійний обов'язок.
10. Моя робота притупляє емоції.
11. Я відверто втомився від людських проблем, з якими доводиться мати справу на роботі.
12. Чи буває, я погано засинаю (сплю) через переживання, пов'язаних з роботою.
13. Взаємодія з партнерами вимагає від мене великої напруги.

14. Робота з людьми приносить все менше задоволення.
15. Я б змінив місце роботи, якби випала нагода.
16. Мене часто засмучує те, що я не можу належним чином надати партнерові професійну підтримку, послугу, допомогу.
17. Мені завжди вдається запобігти впливу поганого настрою на ділові контакти.
18. Мене дуже засмучує, якщо щось не ладиться у відносинах з діловим партнером.
19. Я настільки втомлююся на роботі, що вдома намагаюся спілкуватися якнайменше.
20. Через брак часу, втоми або напруги часто приділяю увагу партнеру менше, ніж належить.
21. Іноді самі звичайні ситуації спілкування на роботі викликають роздратування.
22. Я спокійно сприймаю обґрунтовані претензії партнерів.
23. Спілкування з партнерами спонукало мене цуратися людей.
24. При згадці про деяких колег по роботі або партнерів у мене псується настрій.
25. Конфлікти або розбіжності з колегами забирають багато сил і емоцій.
26. Мені все важче встановлювати або підтримувати контакти з діловими партнерами.
27. Обстановка на роботі мені здається дуже важкою, складною.
28. У мене часто виникають тривожні очікування, пов'язані з роботою: щось має статися, як би не допустити помилки, чи зможу зробити все як треба, не скоротять тощо.
29. Якщо партнер мені неприємний, я намагаюся обмежити час спілкування з ним або приділяти йому менше уваги.
30. У спілкуванні на роботі я дотримуюся принципу: «не роби людям добра, не отримаєш зла».
31. Я охоче розповідаю домашнім про свою роботу.
32. Бувають дні, коли мій емоційний стан погано позначається на результатах роботи (менше роблю, знижується якість, трапляються конфлікти).

33. Часом я відчуваю, що треба виявити до партнера емоційну чуйність, але не можу.
34. Я дуже переживаю за свою роботу.
35. Партнерам по роботі віддаєш уваги і турботи більше, ніж отримуєш від них вдячності.
36. При думки про роботу мені зазвичай стає не по собі: починає колоти в області серця, підвищується тиск, з'являється головний біль.
37. У мене хороші (цілком задовільні) відносини з безпосереднім керівником.
38. Я часто радію, бачачи, що моя робота приносить користь людям.
39. Останнім часом (чи як завжди) мене переслідують невдачі на роботі.
40. Деякі сторони (факти) моєї роботи викликають глибоке розчарування, валять в зневіру.
41. Бувають дні, коли контакти з партнерами складаються гірше, ніж зазвичай.
42. Останнім часом я часто помиляюся в оцінці ділових партнерів.
43. Втома від роботи призводить до того, що я намагаюся скоротити спілкування з друзями і знайомими.
44. Я зазвичай виявляю інтерес до особистості партнера крім того, що стосується справи.
45. Зазвичай я приходжу на роботу відпочив, зі свіжими силами, у гарному настрої.
46. Я іноді ловлю себе на тому, що працюю з партнерами автоматично, без душі.
47. По роботі зустрічаються настільки неприємні люди, що мимоволі бажаєш їм чогось поганого.
48. Після спілкування з неприємними партнерами у мене буває погіршення фізичного або психічного самопочуття.
49. На роботі я відчуваю постійні фізичні і психологічні 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. Протягом останнього року була скарга (були скарги) на мою адресу з боку партнера (партнерів).
54. Мені вдається берегти нерви завдяки тому, що багато з того, що відбувається з партнерами я не приймаю близько до серця.
55. Я часто з роботи приношу додому негативні емоції.
56. Я часто працюю через силу.
57. Раніше я був більш чуйним і уважним до партнерів, ніж тепер.
58. У роботі з людьми керуюся принципом: не гай нерви, бережи здоров'я.
59. Іноді йду на роботу з важким почуттям: як все набридло, нікого б не бачити і не чути.
60. Після напруженого робочого дня я відчуваю нездужання.
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. Якби мені пощастило з роботою, я був би більш щасливий.
64. Я в розпачі через те, що на роботі у мене серйозні проблеми.
65. Іноді я роблю зі своїми партнерами так, як не хотів би, щоб чинили зі мною.
66. Я засуджую партнерів, які розраховують на особливу поблажливість, увагу.
67. Найчастіше після робочого дня у мене немає сил займатися домашніми справами.
68. Зазвичай я кваплю час: скоріше б робочий день скінчився.
69. Стани, прохання, потреби партнерів зазвичай мене щиро хвилюють.
70. Працюючи з людьми, я зазвичай як би ставлю екран, що захищає від чужих страждань і негативних емоцій.
71. Робота з людьми (партнерами) дуже розчарувала мене.
72. Щоб відновити сили, я часто приймаю ліки.
73. Як правило, мій робочий день проходить спокійно і легко.
74. Мої вимоги до виконуваної роботи вище, ніж те, чого я досягаю в силу обставин.

75. Моя кар'єра склалася невдало.
76. Я дуже нервуюю через все, що пов'язано з роботою.
77. Деяких зі своїх постійних партнерів я не хотів би бачити і чути.
78. Я схвалюю колег, які повністю присвячують себе людям (партнерам), забуваючи про власні інтереси.
79. Моя втома на роботі зазвичай мало позначається (ніяк не позначається) на спілкуванні з домашніми та друзями.
80. Якщо надається випадок, я приділяю партнеру менше уваги, але так, щоб він цього не помітив.
81. Мене часто підводять нерви в спілкуванні з людьми на роботі.
82. До всього (майже до всього), що відбувається на роботі, я втратив інтерес, живе почуття.
83. Робота з людьми погано вплинула на мене як професіонала - розлютила, зробила нервовим, притупила емоції.
84. Робота з людьми явно підриває моє здоров'я.

### **Обробка даних**

Кожен варіант відповіді попередньо оцінений компетентними суддями тих чи інших числом балів - зазначається в ключі поруч з номером судження в дужках. Це зроблено тому, що ознаки, включені в симптом, мають різне значення у визначенні його важкості. Максимальну оцінку в 10 балів отримав від суддів ознака, найбільш показова для симптому.

Відповідно до «ключем», здійснюються такі підрахунки:

- 1) визначається сума балів окремо для кожного з 12 симптомів (по чотири в кожній з трьох фаз) вигорання;
- 2) підраховується сума показників симптомів для кожної з трьох фаз формування вигорання;
- 3) підраховується підсумковий показник синдрому емоційного вигорання - сума показників усіх 12 симптомів.

### **«Напруга»**

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), +126 (2), - 38 (10), - 50 (5), +62 (5), +74 (3).

**«Загнаність в клітку»:**

+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).

**«Резистенція»****1. Неадекватне вибіркоче 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).

**«Виснаження»****1. Емоційний дефіцит:**

+ 9 (3), +21 (2), +33 (5), - 45 (5), +57 (3), - 69 (10), +81 (2).

**2. Емоційна відстороненість:**

+ 10 (2), +22 (3), - 34 (2), +46 (3), +58 (5), +70 (5), +82 (10).

**3. Особистісна відстороненість (деперсоналізація):**

+ 11 (5), +23 (3), +35 (3), +47 (5), +59 (5), +72 (2), +83 (10).

**4. Психосоматичні і психовегетативні порушення:**

+ 12 (3), +24 (2), +36 (5), +48 (3), +60 (2), +72 (10), +84 (5).

***Інтерпретація результатів***

Запропонована методика дає докладну картину синдрому «емоційного вигорання». Перш за все, треба звернути увагу на окремо взяті симптоми. Показник вираженості кожного симптому коливається в межах від 0 до 30 балів:

1. 9 і менше балів – симптом не склався;

2. 10-15 балів – симптом, що формується;
3. 16 і більше – сформований симптом.

Симптоми з показником 20 і більше балів відносяться до домінуючих у фазі або в усьому синдромі емоційного вигорання.

Методика дозволяє побачити провідні симптоми вигорання. Істотно важливо відзначити, до якої фази формування стресу належать домінуючі симптоми і в якій фазі їх найбільше число.

Подальший крок в інтерпретації результатів опитування – осмислення показників фаз розвитку стресу – «напруга», «резистенція», «виснаження». У кожній з них оцінка можлива в межах від 0 до 120 балів. Однак зіставлення балів, отриманих для фаз, є неправомірним, бо не свідчить про їх відносну роль або внесок у синдром. За кількісними показниками правомірно судити тільки про те, наскільки кожна фаза сформувалася, яка фаза сформувалася більшою чи меншою мірою:

1. 36 і менше балів – фаза не сформувалася;
2. 37-60 балів – фаза в стадії формування;
3. 61 і більше балів – сформована фаза.

Оперуючи смисловим змістом і кількісними показниками, підрахованими для різних фаз формування синдрому «емоційного вигорання», можна дати досить об'ємну характеристику особистості і намітити індивідуальні заходи профілактики та психокорекції.

Висвітлюються такі питання:

- 1) які симптоми домінують;
- 2) якими сформованими і домінуючими симптомами супроводжується «виснаження»;
- 3) чи «виснаження» (якщо воно виявлено) пояснюється факторами професійної діяльності, що увійшли в симптоматику «вигорання», або суб'єктивними факторами;
- 4) який симптом (які симптоми) найбільше обтяжують емоційний стан особистості;
- 5) в яких напрямках треба впливати на виробничу обстановку, щоб знизити нервові напруження;
- 6) які ознаки і аспекти поведінки самої особистості підлягають корекції, щоб емоційне вигорання не завдавало шкоди їй, професійній діяльності і партнерам.

## Додаток Є

### Авторський опитувальник

**Інструкція.** Просимо Вас відповісти на запитання анкети в рамках дослідження професійного становлення і професійних крих представників правничих професій. Опитування є анонімним, його результати будуть використовуватися виключно в наукових цілях. Просимо відповідати щиро і пам'ятати, що тут немає правильних і неправильних відповідей.

#### Блок 1

- 1.1. Вкажіть Вашу професію \_\_\_\_\_
- 1.2. Вкажіть Ваш вік та стаж професійної діяльності \_\_\_\_\_
- 1.3. Вкажіть Вашу стать \_\_\_\_\_
- 1.4. Вкажіть Ваше сімейне становище \_\_\_\_\_

#### Блок 2

- 2.1. Як Ви розумієте, що таке професійна криза?
- 2.2. На Вашу думку, якими є чинники професійної кризи в правничих професіях? \_\_\_\_\_
- 2.3. Які особливості і прояви професійної кризи в правничих професіях, на Вашу думку? \_\_\_\_\_
- 2.4. Чи мали Ви в своєму досвіді професійну кризу (кризи)? З чим вона(вони) були пов'язані? \_\_\_\_\_
- 2.5. Що допомагає (допомогло Вам) подолати професійну кризу? \_\_\_\_\_
- 2.6. Оцініть, якою мірою Ви можете сказати, що переживаєте зараз професійну кризу (обведіть необхідне число у таблиці)

1	2	3	4	5
абсолютно ні	скоріше, ні	важко сказати	скоріше, так	так

- 2.7. Оцініть себе як представника своєї професії

1	2	3	4	5
дуже поганий працівник	скоріше, поганий працівник	важко сказати	скоріше, хороший працівник	Взірцевий працівник

2.8. Чи маєте Ви кар'єрні плани, пов'язані з цією професією? Якщо так, конкретизуйте їх на найближчі 5 років.

2.9.Що на Вашу думку, могло б допомогти працівникам правничих професій попередити професійну кризу \_\_\_\_\_

подолати її? \_\_\_\_\_

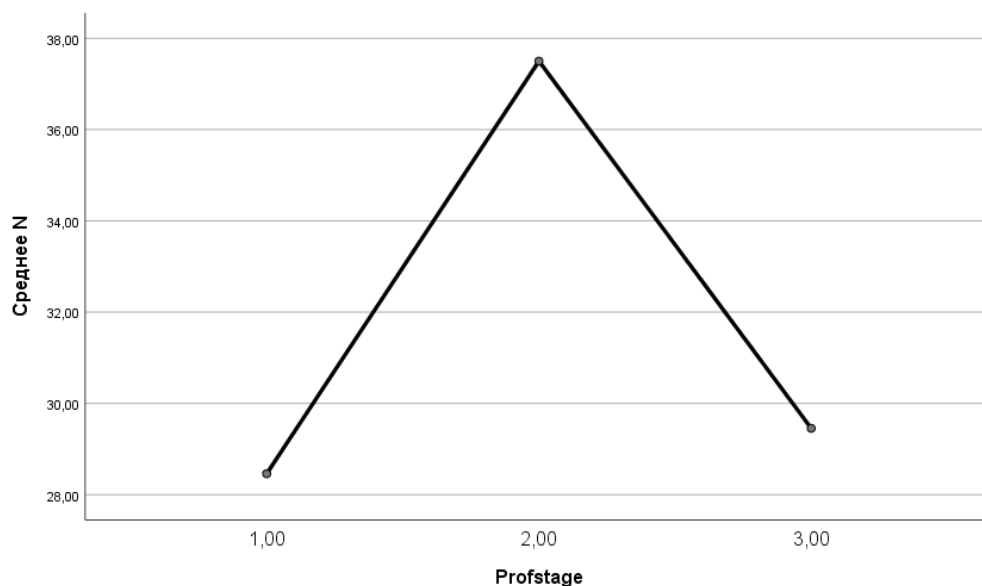
## Додаток Ж

## Порівняльний аналіз показників у групах правників залежно від професійного стажу

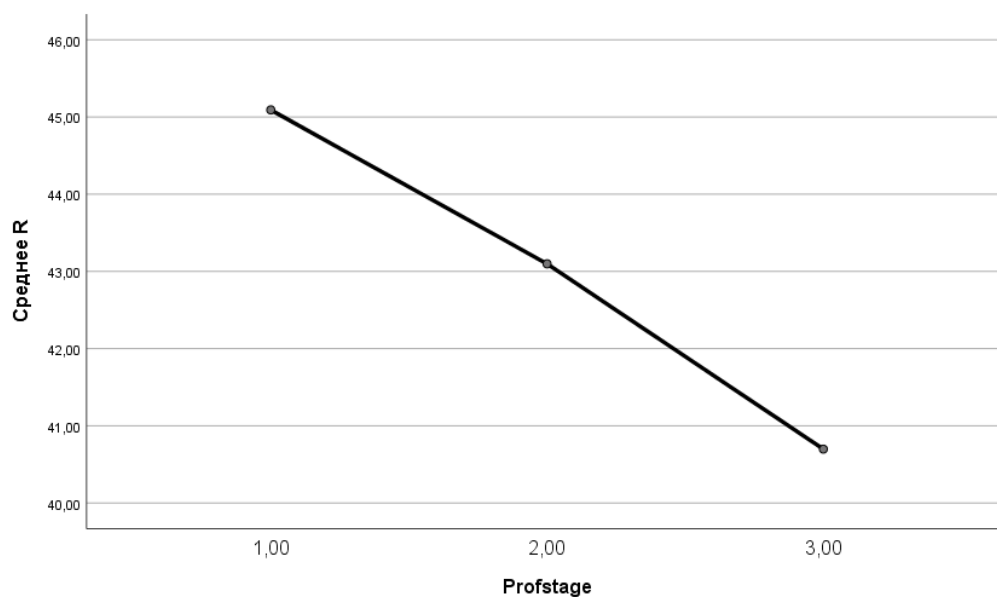
## Порівняння груп за показниками методики В.Бойка

Таблиця 1

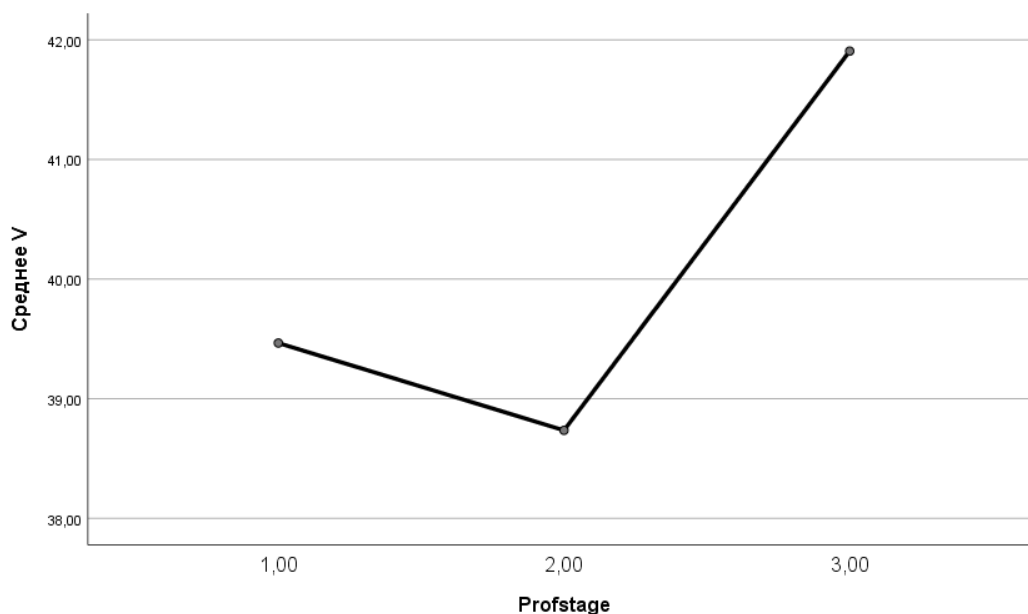
		Описові статистики по групах					
		N	Середнє	Стандартне відхилення	Стандартна помилка	Мінімум	Максимум
N	1,00	131	28,4580	20,14152	1,75977	1,00	107,00
	2,00	174	37,5000	22,21980	1,68448	,00	95,00
	3,00	53	29,4528	18,24151	2,50566	,00	66,00
	Всього	358	33,0000	21,32502	1,12706	,00	107,00
R	1,00	131	45,0916	23,57132	2,05944	4,00	105,00
	2,00	174	43,0977	23,26318	1,76358	6,00	97,00
	3,00	53	40,6981	15,37178	2,11148	10,00	77,00
	Всього	358	43,4721	22,38667	1,18317	4,00	105,00
V	1,00	131	39,4656	22,98471	2,00818	3,00	93,00
	2,00	174	38,7356	23,51089	1,78236	6,00	102,00
	3,00	53	41,9057	27,61776	3,79359	,00	97,00
	Всього	358	39,4721	23,92666	1,26456	,00	102,00
In	1,00	131	113,0000	60,58916	5,29370	20,00	293,00
	2,00	174	119,3333	62,14893	4,71150	29,00	276,00
	3,00	53	112,0566	54,71655	7,51590	26,00	229,00
	Всього	358	115,9385	60,46192	3,19551	20,00	293,00



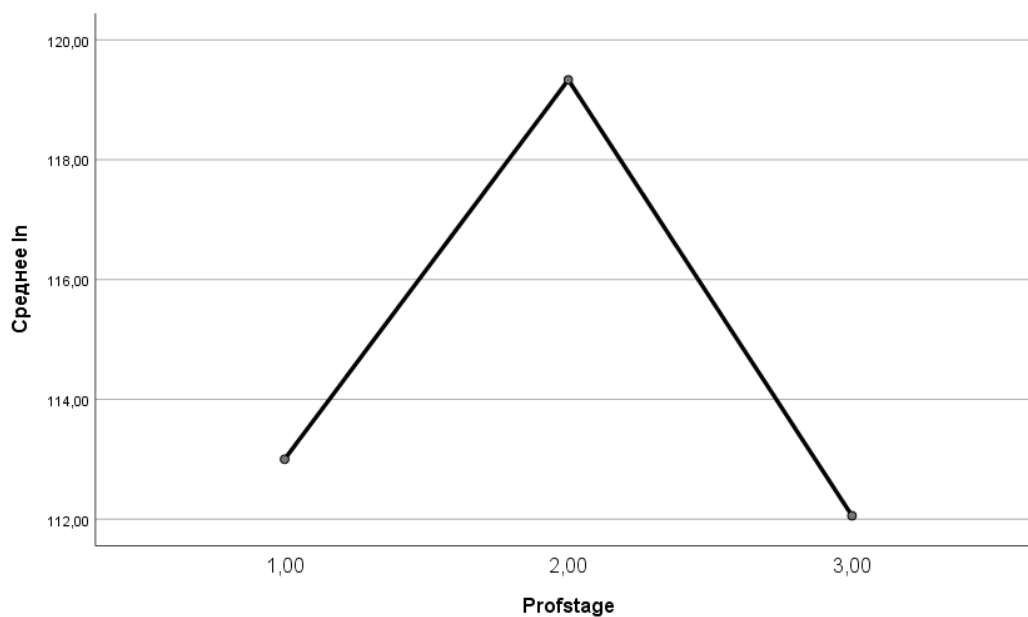
**Рис. 1.** Ступінь вираженості фази «Напруга» в групах досліджуваних, що знаходяться на різних етапах професіоналізації: 1 – етап професійної адаптації, 2 – етап первинної професіоналізації, 3 – вторинної професіоналізації.



**Рис. 2.** Ступінь вираженості фази «Резистенція» в групах досліджуваних, що знаходяться на різних етапах професіоналізації: 1 – етап професійної адаптації, 2 – етап первинної професіоналізації, 3 – вторинної професіоналізації.



**Рис. 3.** Ступінь вираженості фази «Виснаження» в групах досліджуваних, що знаходяться на різних етапах професіоналізації: 1 – етап професійної адаптації, 2 – етап первинної професіоналізації, 3 – вторинної професіоналізації.



**Рис. 4.** Ступінь вираженості «Індексу вигоряння» в групах досліджуваних, що знаходяться на різних етапах професіоналізації: 1 – етап професійної адаптації, 2 – етап первинної професіоналізації, 3 – вторинної професіоналізації.

**Результати перевірки значущості розбіжностей між групами за допомогою Н-критерію Краскела-Уолліса**

Таблиця 2

	Ранги		Середній ранг
	Profstage	N	
N	1,00	131	155,79
	2,00	174	201,63
	3,00	53	165,46
	Всього	358	
R	1,00	131	185,06
	2,00	174	177,04
	3,00	53	173,85
	Всього	358	
V	1,00	131	180,52
	2,00	174	176,64
	3,00	53	186,39
	Всього	358	
In	1,00	131	173,90
	2,00	174	185,10
	3,00	53	174,96
	Всього	358	

Таблиця 3

Статистичні критерії <sup>a,b</sup>				
	N	R	V	In
Н Краскела-Уолліса	15,815	,635	,381	,995
ст.св.	2	2	2	2
Асимп. знач.	,000	,728	,827	,608

a. Критерій Краскела-Уолліса

b. Групуєча змінна: Profstage

Виявлено розбіжності між групами за показником *напруги* на рівні статистичної значущості  $p \leq 0,001$ .

### Додаток 3

#### Розбіжності між групами правників за показниками задоволеності життям залежно від етапу професіоналізації

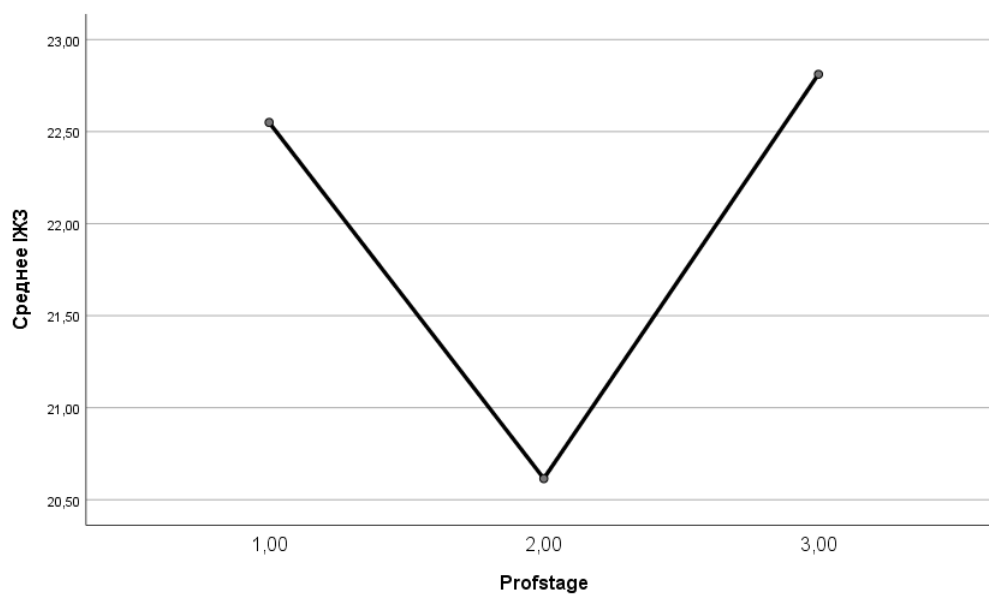
(за методикою «Індекс життєвої задоволеності (ІЖЗ)»

(адаптація Н.В. Паніної))

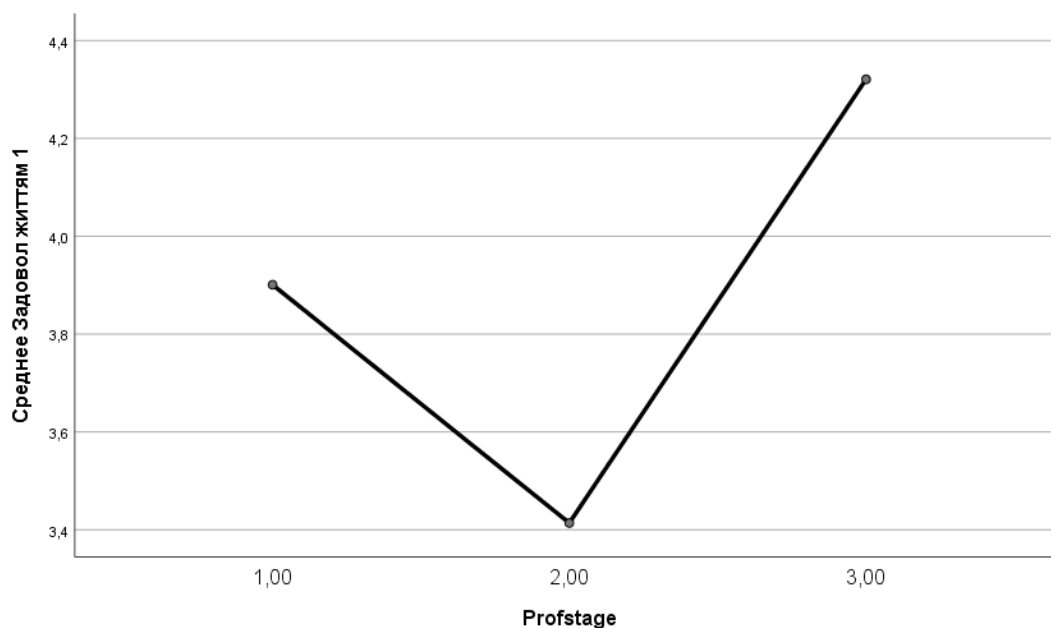
#### Описові статистики по групах

		N	Середнє	Стандартне відхилення	Стандартна помилка	Мінімум	Максимум
ІЖЗ	1,00	131	22,5496	5,89682	,51521	11,00	40,00
	2,00	174	20,6149	5,42910	,41158	9,00	39,00
	3,00	53	22,8113	6,95883	,95587	11,00	37,00
	Всього	358	21,6480	5,91765	,31276	9,00	40,00
Задовол життям 1	1,00	131	3,90	1,518	,133	1	8
	2,00	174	3,41	1,869	,142	0	8
	3,00	53	4,32	2,055	,282	0	8
	Всього	358	3,73	1,805	,095	0	8
Задовол життям 2	1,00	131	4,55	1,966	,172	1	8
	2,00	174	3,92	1,949	,148	0	8
	3,00	53	4,55	2,430	,334	0	8
	Всього	358	4,24	2,051	,108	0	8
Задовол життям 3	1,00	131	4,38	1,315	,115	2	8
	2,00	174	4,25	1,391	,105	0	8
	3,00	53	4,06	1,045	,144	2	6
	Всього	358	4,27	1,319	,070	0	8
	1,00	131	4,89	1,702	,149	1	8

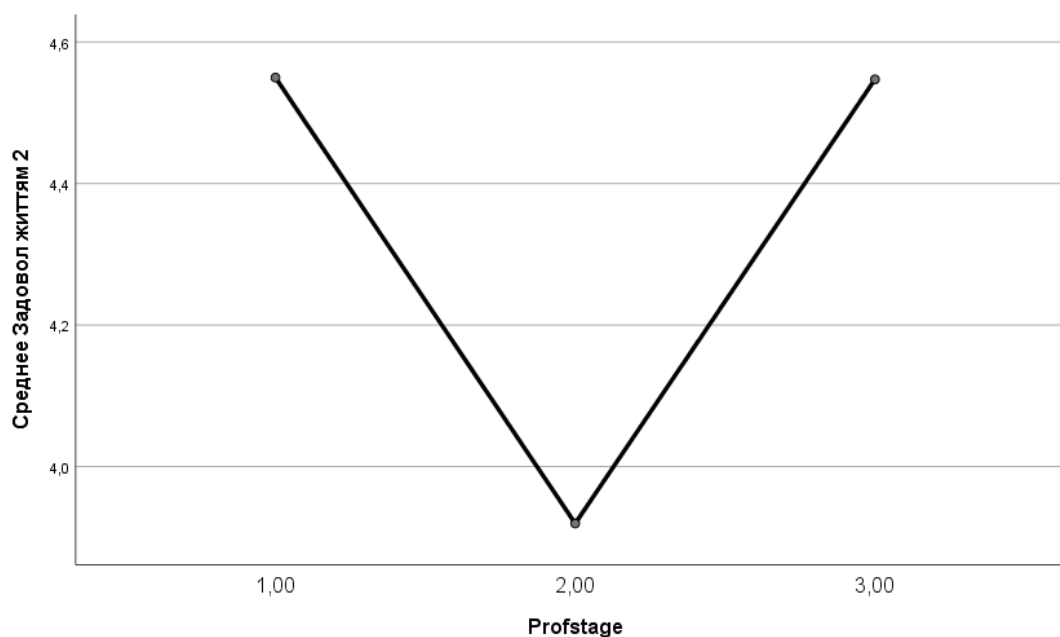
Задоволення життям 4	2,00	174	4,09	1,682	,128	0	8
	3,00	53	4,77	1,613	,222	2	8
	Всього	358	4,48	1,719	,091	0	8
Задоволення життям 5	1,00	131	4,82	1,833	,160	0	8
	2,00	174	4,94	1,830	,139	0	8
	3,00	53	5,11	2,100	,288	0	8
	Всього	358	4,92	1,870	,099	0	8



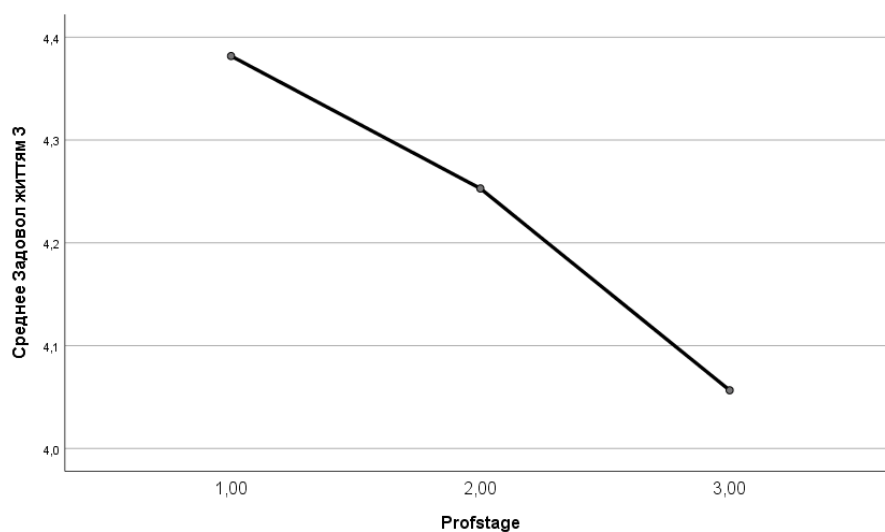
**Рис. 5.** Ступінь вираженості «Індексу задоволеності життям» у групах досліджуваних, що знаходяться на різних етапах професіоналізації: 1 – етап професійної адаптації, 2 – етап первинної професіоналізації, 3 – вторинної професіоналізації.



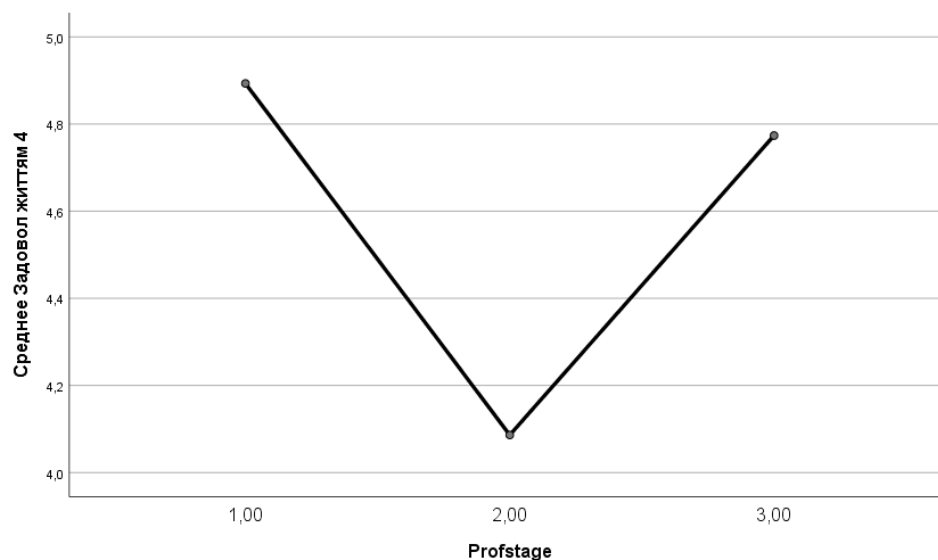
**Рис. 6.** Ступінь вираженості «Задоволеності життям1» у групах досліджуваних, що знаходяться на різних етапах професіоналізації: 1 – етап професійної адаптації, 2 – етап первинної професіоналізації, 3 – вторинної професіоналізації.



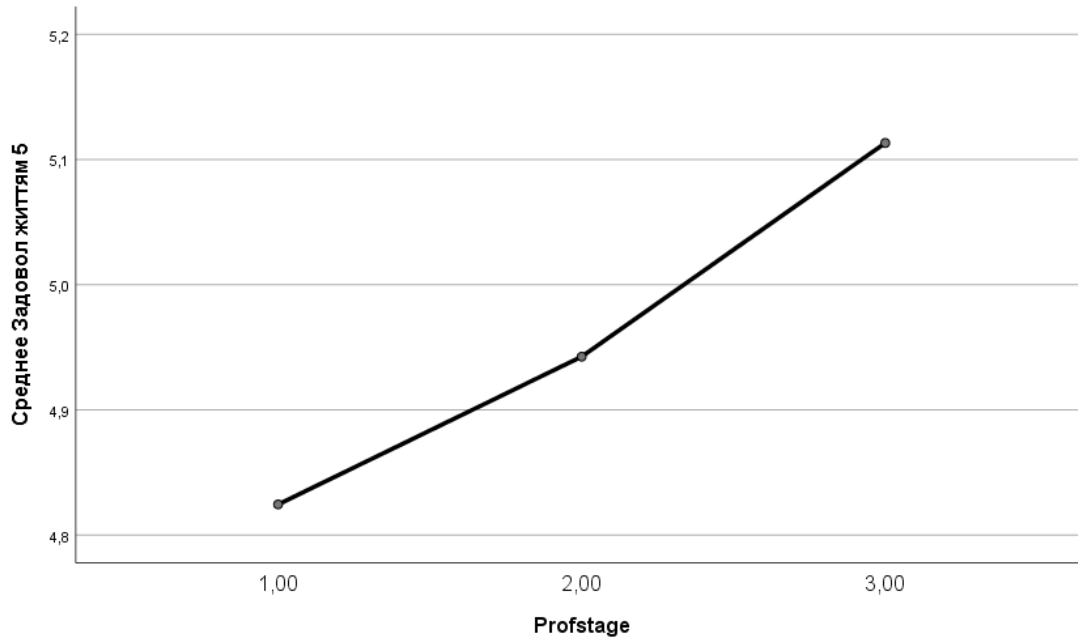
**Рис. 7.** Ступінь вираженості «Задоволеності життям2» у групах досліджуваних, що знаходяться на різних етапах професіоналізації: 1 – етап професійної адаптації, 2 – етап первинної професіоналізації, 3 – вторинної професіоналізації.



**Рис. 8.** Ступінь вираженості «Задоволеності життям3» у групах досліджуваних, що знаходяться на різних етапах професіоналізації: 1 – етап професійної адаптації, 2 – етап первинної професіоналізації, 3 – вторинної професіоналізації.



**Рис. 9.** Ступінь вираженості «Задоволеності життям4» у групах досліджуваних, що знаходяться на різних етапах професіоналізації: 1 – етап професійної адаптації, 2 – етап первинної професіоналізації, 3 – вторинної професіоналізації.



**Рис. 10.** Ступінь вираженості «Задоволеності життям5» у групах досліджуваних, що знаходяться на різних етапах професіоналізації: 1 – етап професійної адаптації, 2 – етап первинної професіоналізації, 3 – вторинної професіоналізації.

### Виявлення значущих розбіжностей між групами за допомогою використання Н-критерію Краскела-Уолліса

*Таблиця 5*

**Описові статистики в цілому по вибірці**

	N	Середнє	Середне кв. відхилення	Мінімум	Максимум
ІЖЗ	358	21,6480	5,91765	9,00	40,00
Задовол життям 1	358	3,73	1,805	0	8
Задовол життям 2	358	4,24	2,051	0	8
Задовол життям 3	358	4,27	1,319	0	8
Задовол життям 4	358	4,48	1,719	0	8
Задовол життям 5	358	4,92	1,870	0	8
Profstage	358	1,7821	,68396	1,00	3,00

Таблиця 6

	Ранги		Середній ранг
	Profstage	N	
ІЖЗ	1,00	131	195,36
	2,00	174	162,57
	3,00	53	195,88
	Всього	358	
Задовол життям 1	1,00	131	189,19
	2,00	174	162,35
	3,00	53	211,85
	Всього	358	
Задовол життям 2	1,00	131	194,57
	2,00	174	164,04
	3,00	53	192,99
	Всього	358	
Задовол життям 3	1,00	131	185,92
	2,00	174	180,17
	3,00	53	161,43
	Всього	358	
Задовол життям 4	1,00	131	201,37
	2,00	174	158,27
	3,00	53	195,15
	Всього	358	
Задовол життям 5	1,00	131	173,81
	2,00	174	179,77
	3,00	53	192,66
	Всього	358	

Таблиця 7

	Статистичні критерії <sup>a,b</sup>					
	ІЖЗ	Задовол життям 1	Задовол життям 2	Задовол життям 3	Задовол життям 4	Задовол життям 5
Н Краскела-Уолліса	9,101	11,429	7,720	2,387	14,911	1,286
ст.св.	2	2	2	2	2	2
Асимп. знач.	,011	,003	,021	,303	,001	,526

a. Критерій Краскела-Уолліса

b. Групуюча змінна: Profstage

### Виявлення значущих розбіжностей між групами за допомогою використання Н-критерію Краскела-Уолліса

#### Описові статистики по групах

		N	Середнє	Стандартн е відхилення	Стандартн а помилка	Мінімум	Максимум
Задовол працею 1	1,00	131	3,80	,706	,062	2	5
	2,00	174	3,78	,967	,073	0	6
	3,00	53	3,81	,761	,105	2	6
	Всього	358	3,79	,848	,045	0	6
Задовол працею 2	1,00	131	3,54	,939	,082	0	4
	2,00	174	3,38	1,011	,077	0	4
	3,00	53	3,04	1,073	,147	0	4
	Всього	358	3,39	1,006	,053	0	4
	1,00	131	5,08	,997	,087	3	6

Задовол працею 3	2,00	174	4,61	1,279	,097	0	6
	3,00	53	4,81	1,161	,159	2	6
	Всього	358	4,81	1,182	,062	0	6
Задовол працею 4	1,00	131	3,91	1,648	,144	0	7
	2,00	174	3,80	1,788	,136	0	7
	3,00	53	4,19	2,167	,298	0	7
	Всього	358	3,90	1,800	,095	0	7
Задовол працею 5	1,00	131	2,01	1,019	,089	0	4
	2,00	174	2,19	1,056	,080	0	4
	3,00	53	2,00	,707	,097	1	4
	Всього	358	2,09	1,000	,053	0	4
Задовол працею 6	1,00	131	2,16	1,087	,095	0	4
	2,00	174	1,76	1,146	,087	0	4
	3,00	53	2,13	1,057	,145	0	4
	Всього	358	1,96	1,126	,060	0	4
Задовол працею 7	1,00	131	2,86	,959	,084	1	4
	2,00	174	2,56	1,150	,087	0	4
	3,00	53	2,66	1,329	,183	0	4
	Всього	358	2,69	1,119	,059	0	4
Задовол працею 8	1,00	131	,73	,618	,054	0	2
	2,00	174	1,02	,782	,059	0	2
	3,00	53	,91	,658	,090	0	2
	Всього	358	,90	,719	,038	0	2
Задовол працею загальна	1,00	131	19,24	3,078	,269	11	25
	2,00	174	18,13	3,708	,281	2	25
	3,00	53	17,64	3,300	,453	12	24
	Всього	358	18,46	3,475	,184	2	25

	Ранги		Середній ранг
	Profstage	N	
Задовол працею 1	1,00	131	184,35
	2,00	174	176,90
	3,00	53	176,06
	Всього	358	
Задовол працею 2	1,00	131	196,17
	2,00	174	176,86
	3,00	53	146,96
	Всього	358	
Задовол працею 3	1,00	131	199,73
	2,00	174	164,66
	3,00	53	178,25
	Всього	358	
Задовол працею 4	1,00	131	178,64
	2,00	174	173,70
	3,00	53	200,65
	Всього	358	
Задовол працею 5	1,00	131	171,29
	2,00	174	189,25
	3,00	53	167,77
	Всього	358	
Задовол працею 6	1,00	131	198,55
	2,00	174	160,64
	3,00	53	194,33
	Всього	358	

Задовол працею 7	1,00	131	192,55
	2,00	174	169,56
	3,00	53	179,87
	Всього	358	
Задовол працею 8	1,00	131	158,18
	2,00	174	195,05
	3,00	53	181,14
	Всього	358	
Задовол працею загальна	1,00	131	201,94
	2,00	174	170,63
	3,00	53	153,17
	Всього	358	

### Статистичні критерії<sup>a,b</sup>

	Задовол працею 1	Задовол працею 2	Задовол працею 3	Задовол працею 4	Задовол працею 5	Задовол працею 6	Задовол працею 7	Задовол працею 8	Задовол працею заг.
Н Краскала-Уолліса	,633	12,901	9,492	2,845	3,501	12,284	4,093	11,144	10,971
ст.св.	2	2	2	2	2	2	2	2	2
Асимп. знач.	,729	,002	,009	,241	,174	,002	,129	,004	,004

a. Критерій Краскала-Уолліса

b. Групуюча змінна: Profstage

## Додаток И

**Розбіжності між групами за показниками вираженості Копінг-стратегій  
(За методикою «Опитувальник копінг-стратегій» Д.Амірхана)**

## Описові статистики по групах

		N	Середнє	Стандартн е відхиленн я	Стандартн а помилка	Мінімум	Максимум
Копінг стратегії розв	1,00	131	24,55	4,507	,394	9	35
	2,00	174	22,00	5,733	,435	9	35
	3,00	53	23,94	4,967	,682	9	35
	Всього	358	23,22	5,326	,281	9	35
Копінг стратегії підтр	1,00	131	23,73	5,191	,454	9	35
	2,00	174	20,94	6,085	,461	9	35
	3,00	53	21,38	4,908	,674	9	32
	Всього	358	22,03	5,743	,304	9	35
Копінг стратегії уник	1,00	131	21,66	5,504	,481	9	35
	2,00	174	20,04	5,985	,454	9	35
	3,00	53	19,72	4,495	,617	9	28
	Всього	358	20,58	5,658	,299	9	35

**Виявлення значущих розбіжностей між групами за допомогою використання Н-критерію Краскела-Уолліса**

	Ранги		Середній ранг
	Profstage	N	
Копінг стратегії розв	1,00	131	201,95
	2,00	174	158,53
	3,00	53	192,85
	Всього	358	
Копінг стратегії підтр	1,00	131	210,63
	2,00	174	159,51
	3,00	53	168,18
	Всього	358	
Копінг стратегії уник	1,00	131	198,42
	2,00	174	170,41
	3,00	53	162,59
	Всього	358	

**Статистичні критерії<sup>a,b</sup>**

	Копінг стратегії розв'язання	Копінг стратегії соц. підтримки	Копінг стратегії уникнення
Н Краскала-Уолліса	14,259	19,048	7,159
ст.св.	2	2	2
Асимп. знач.	,001	,000	,028

a. Критерій Краскела-Уолліса

b. Групуюча змінна: Profstage

## Додаток І

### Розбіжності між групами досліджуваних за показниками мотивації професійної діяльності

(за методикою «Мотивація професійної діяльності»,

К. Замфір, адаптація А. Реана):

#### Описові статистики по групах

		N	Середнє	Стандартне відхилення	Стандартна помилка	Мінімум	Максимум
Мотивація проф. діяльності внутр	1,00	131	3,0802	1,02623	,08966	,00	4,50
	2,00	174	1,8793	1,06159	,08048	,00	4,50
	3,00	53	2,3962	1,06680	,14654	,00	4,50
	Всього	358	2,3953	1,18206	,06247	,00	4,50
Мотивація проф. діяльності зовн. позит	1,00	131	2,8727	,98484	,08605	,00	4,33
	2,00	174	2,0897	1,01178	,07670	,00	4,33
	3,00	53	2,2437	,88174	,12112	,33	4,33
	Всього	358	2,3990	1,04644	,05531	,00	4,33
Мотивація проф. діяльності зовн. негат	1,00	131	2,6794	1,15204	,10065	,00	4,50
	2,00	174	2,0690	1,17580	,08914	,00	4,50
	3,00	53	2,1415	1,16180	,15959	,00	4,50
	Всього	358	2,3031	1,19683	,06325	,00	4,50

**Виявлення значущих розбіжностей між групами за допомогою використання Н-критерію Краскела-Уолліса**

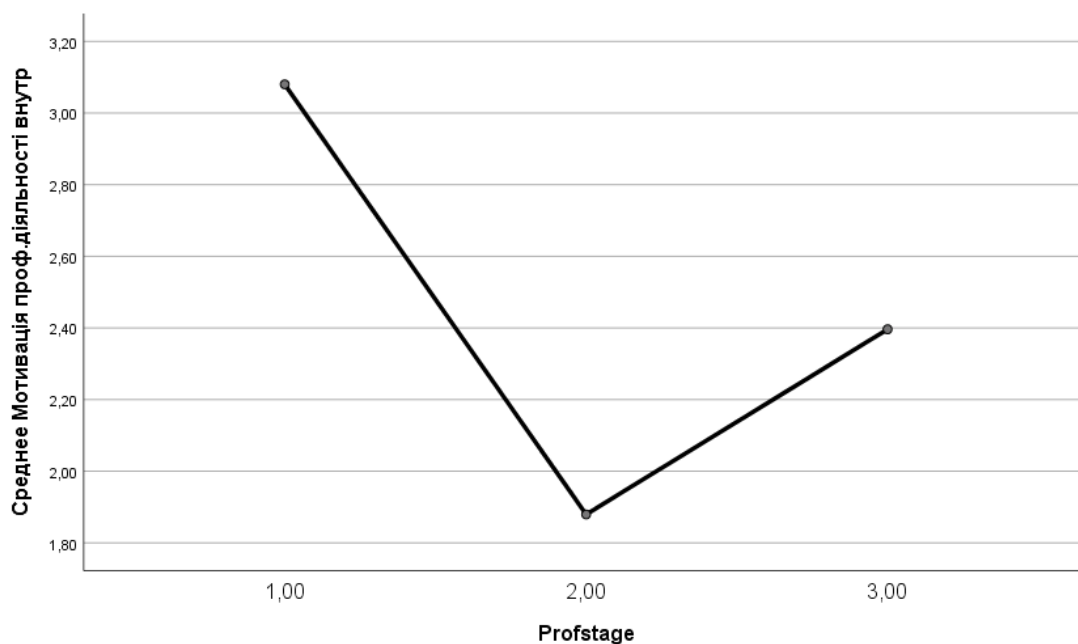
	<b>Ранги</b>		
	Profstage	N	Середній ранг
Мотивація проф. діяльності внутр	1,00	131	240,90
	2,00	174	133,20
	3,00	53	179,75
	Всього	358	
Мотивація проф. діяльності зовн. позит	1,00	131	234,04
	2,00	174	146,47
	3,00	53	153,14
	Всього	358	
Мотивація проф. діяльності зовн. негат	1,00	131	214,81
	2,00	174	157,51
	3,00	53	164,41
	Всього	358	

**Статистичні критерії<sup>a,b</sup>**

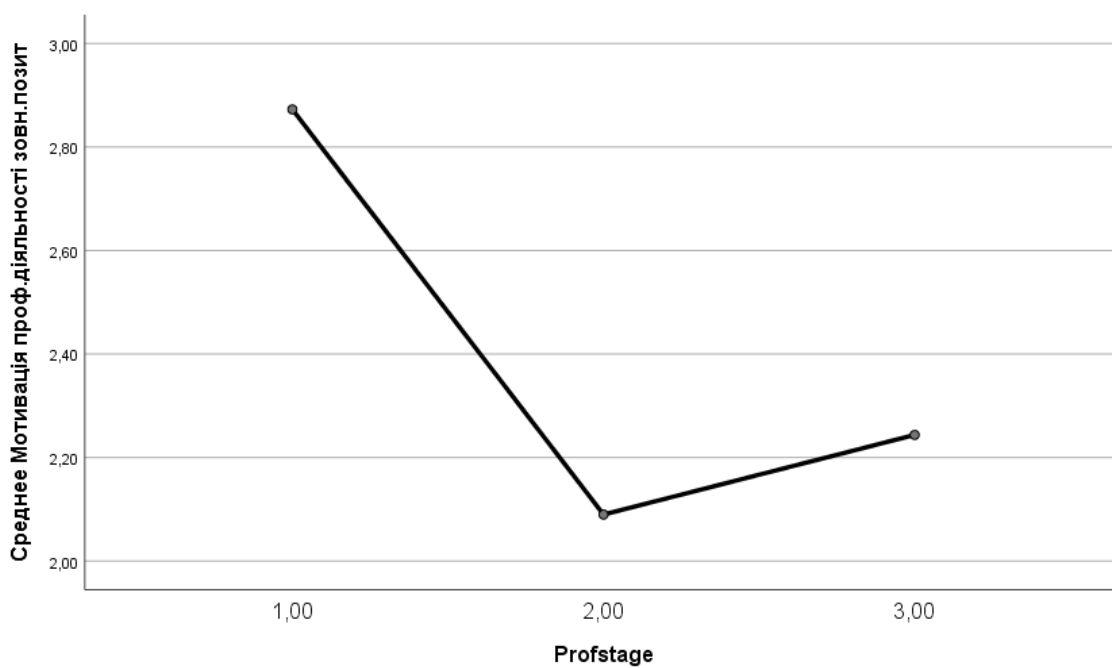
	Мотивація проф. діяльності внутр	Мотивація проф. діяльності зовн. позит	Мотивація проф. діяльності зовн. негат
Н Краскала-Уолліса	82,216	57,867	24,607
ст. св.	2	2	2
Асимп. знач.	,000	,000	,000

a. Критерій Краскела-Уолліса

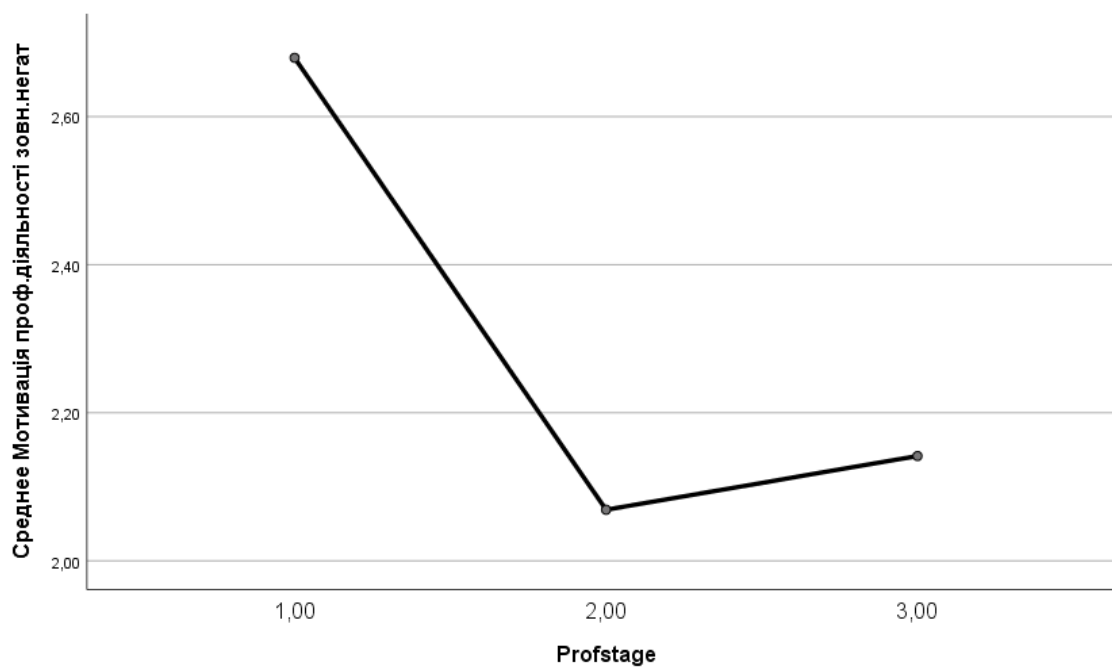
b. Групуюча змінна: Profstage



**Рис. 1. Показники внутрішньої мотивації у групах правників залежно від професійного стажу.**



**Рис 2. Показники зовнішньої позитивної мотивації у групах правників залежно від професійного стажу.**



**Рис. 3. Показники зовнішньої негативної мотивації у групах правників залежно від професійного стажу.**

## Додаток І

## Порівняльний аналіз показників у групах правників залежно від переживання ними професійної кризи

Значущі розбіжності між групами за показниками методики Бойка

## Описові статистики по вибірці в цілому

	N	Середнє	Середнєкв. відхилення	Мінімум	Максимум
Напруга	363	33,02	21,195	0	107
Резистенція	363	43,53	22,258	4	105
Виснаження	363	39,35	23,820	0	102
Індекс	363	115,9642	60,23239	20,00	293,00
Вигоряння					
Криза (наявність/ відсутність)	363	1,7851	,41130	1,00	2,00

## Ранги

	Криза (наявність/ відсутність)	Ранги		
		N	Середній ранг	Сума рангів
Напруга	1 гр.	78	304,83	23776,50
	2 гр.	285	148,38	42289,50
	Всього	363		
Резистенція	1 гр.	78	313,15	24426,00
	2 гр.	285	146,11	41640,00
	Всього	363		
Виснаження	1 гр.	78	311,51	24298,00

	2 гр.	285	146,55	41768,00
	Всього	363		
Індекс	1 гр.	78	324,50	25311,00
Вигоряння	2 гр.	285	143,00	40755,00
	Всього	363		

### Статистичні критерії<sup>a</sup>

				Індекс
	Напруга	Резистенція	Виснаження	Вигоряння
U Манна-Уїтні	1534,500	885,000	1013,000	,000
W Вилкоксона	42289,500	41640,000	41768,000	40755,000
Z	-11,669	-12,461	-12,305	-13,536
Асимп. знач. (двостороння)	,000	,000	,000	,000

а. Змінна групування: Криза (наявність/відсутність)

### Статистика за показниками методики Бойка окремо по групах

	Напруга		Резистенція		Виснаження		Індекс вигоряння	
	1 гр.	2 гр.	1 гр.	2 гр.	1 гр.	2 гр.	1 гр.	2 гр.
N	78	285	78	285	78	285	78	285
Середнє	59,92	25,66	73,79	35,24	71,64	30,51	205,359 0	91,4982 0
Медіана	59,00	25,00	73,00	34,00	72,00	25,00	197,000 0	85,0000 0
Стандартне відхилення	16,912	15,551	14,237	16,001	14,497	17,361	27,9503 2	40,2121 7

Діапазон	84	66	65	83	64	87	123,00	149,00
Мінімум	23	0	40	4	38	0	170,00	20,00
Максимум	107	66	105	87	102	87		

**Розбіжності між групами за показниками задоволення життям  
(за методикою «Індекс життєвої задоволеності», адаптація Н.В. Паніної)**

**Описові статистики по вибірці в цілому**

	N	Середнє	Середнеkv. відхилення	Мінімум	Максимум
Задоволення Життям1	363	3,73	1,796	0	8
Задоволення Життям2	363	4,29	2,105	0	9
Задоволення Життям3	363	4,28	1,311	0	8
Задоволення Життям4	363	4,53	1,775	0	9
Задоволення Життям5	363	4,99	1,946	0	9
Криза (наявність/ відсутність)	363	1,7851	,41130	1,00	2,00

	Ранги		Середній ранг	Сума рангів
	Криза	N		
Задоволення Життям1	1,00	78	192,04	14979,50
	2,00	285	179,25	51086,50
	Всього	363		
Задоволення Життям2	1,00	78	208,58	16269,50
	2,00	285	174,72	49796,50
	Всього	363		
Задоволення Життям3	1,00	78	183,65	14325,00
	2,00	285	181,55	51741,00
	Всього	363		
Задоволення Життям4	1,00	78	202,84	15821,50
	2,00	285	176,30	50244,50
	Всього	363		
Задоволення Життям5	1,00	78	204,18	15926,00
	2,00	285	175,93	50140,00
	Всього	363		
ІЖЗ	1,00	78	209,65	16353,00
	2,00	285	174,43	49713,00
	Всього	363		

Статистичні критерії<sup>a</sup>

	Задоволенн я	Задоволен ня	Задоволен ня	Задоволен ня	Задоволен ня	ІЖЗ
	Життям1	Життям2	Життям3	Життям4	Життям5	
U Манна-Уїтні	10331,500	9041,500	10986,000	9489,500	9385,000	8958,000
W Вилкоксона	51086,500	49796,500	51741,000	50244,500	50140,000	49713,000
Z	-,968	-2,551	-,166	-2,014	-2,133	-2,632
Асимп. знач. (двостороння)	,333	,011	,868	,044	,033	,008

а. Змінна групування: Криза (наявність/відсутність)

## Описові статистики за показниками задоволення життям окремо по групах

	Задоволені сть життям 1		Задоволені сть життям 2		Задоволені сть життям 3		Задоволені сть життям 4		Задоволені сть життям 5		ІЖЗ	
	1 гр.	2 гр.	1 гр.	2 гр.	1 гр.	2 гр.	1 гр.	2 гр.	1 гр.	2 гр.	1 гр.	2 гр.
N	78	285	78	285	78	285	78	285	78	285	78	285
Середнє	3,91	3,68	4,81	4,14	4,26	4,28	4,81	4,46	5,38	4,88	23,00	21,38
Медіана	4,00	4,00	5,00	4,00	4,00	4,00	5,00	4,00	5,50	5,00	22,00	20,00
Стандартне відхилення	1,684	1,825	1,759	2,171	1,670	1,198	2,132	1,660	2,065	1,901	5,252	6,073
Діапазон	8	8	8	9	8	6	9	8	9	9	24,00	31,00
Мінімум	0	0	1	0	0	2	0	1	0	0	14,00	9,00
Максимум	8	8	9	9	8	8	9	9	9	9	38,00	40,00

## Розбіжності між групами за показниками задоволеності працею

## Описові статистики по вибірці в цілому

	N	Середнє	Середнєкв. відхилення	Мінімум	Максимум
Задоволеність працею1	363	3,81	,866	0	6
Задоволеність працею2	363	3,40	1,001	0	4
Задоволеність працею3	363	4,82	1,177	0	6
задоволеність працею4	363	3,91	1,800	0	7
задоволеність працею5	363	2,09	,993	0	4
задоволеність працею6	363	1,97	1,122	0	4
задоволеність працею7	363	2,70	1,116	0	4
задоволеність працею8	363	,91	,718	0	2
задоволеність працею9	363	18,50	3,472	2	25
криза (наявність/ відсутність)	363	1,7851	,41130	1,00	2,00

## Ранги

	Криза	N	Середній ранг	Сума рангів
Задоволеність працею1	1,00	78	180,20	14055,50
	2,00	285	182,49	52010,50
	Всього	363		
задоволеність працею2	1,00	78	182,87	14263,50
	2,00	285	181,76	51802,50
	Всього	363		
задоволеність працею3	1,00	78	147,04	11469,50
	2,00	285	191,57	54596,50
	Всього	363		
задоволеність працею4	1,00	78	190,08	14826,50
	2,00	285	179,79	51239,50
	Всього	363		
задоволеність працею5	1,00	78	189,88	14810,50
	2,00	285	179,84	51255,50
	Всього	363		
задоволеність працею6	1,00	78	170,12	13269,50
	2,00	285	185,25	52796,50
	Всього	363		
задоволеність працею7	1,00	78	181,74	14175,50
	2,00	285	182,07	51890,50
	Всього	363		
задоволеність працею8	1,00	78	202,90	15826,50
	2,00	285	176,28	50239,50

	Всього	363		
задоволеність	1,00	78	175,00	13650,00
працею <sup>9</sup>	2,00	285	183,92	52416,00
	Всього	363		

### Статистичні критерії

	З.пр.1	З.пр.	З.пр.3	З.пр.4	З.пр.5	З.пр.6	З.пр.7	З.пр.8	З.пр.9
U Манна-Уїтні	10974, 500	11047, 500	8388,5 00	10484, 500	10500, 500	10188, 500	11094, 500	9484,5 00	10569, 000
W Вилкоксона	14055, 500	51802, 500	11469, 500	51239, 500	51255, 500	13269, 500	14175, 500	50239, 500	13650, 000
Z	-,201	-,100	-3,489	-,778	-,804	-1,176	-,026	-2,151	-,668
Асимп. знач. (двостороння)	,841	,920	,000	,436	,421	,240	,979	,032	,504

а. Змінна групування: Криза (наявність/відсутність)

**Статистика по групах за показниками задоволення працею окремо по групах**

Група	1 гр.	2 гр.	1 гр.	2 гр.	1 гр.	2 гр.	1 гр.	2 гр.	1 гр.	2 гр.	1 гр.	2 гр.	1 гр.	2 гр.	1 гр.	2 гр.	1 гр.	2 гр.
N	78	285	78	285	78	285	78	285	78	285	78	285	78	285	78	285	78	285
Середнє	3,77	3,82	3,44	3,39	4,38	4,94	4,05	3,88	2,19	2,07	1,85	2,01	2,72	2,69	1,06	,86	18,33	18,55
Медіана	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	5,00	4,00	4,00	2,00	2,00	2,00	2,00	3,00	3,00	1,00	1,00	18,00	19,00
Стандартне відхилення	,992	,829	,934	1,020	1,341	1,101	1,595	1,853	1,007	,989	,898	1,175	1,068	1,130	,744	,706	3,847	3,369
Діапазон	6	6	4	4	6	6	7	7	4	4	4	4	3	4	2	2	22	23
Мінімум	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	3	2
Максимум	6	6	4	4	6	6	7	7	4	4	4	4	4	4	2	2	25	25

**Статистика по групах за показниками задоволення працею окремо по групах**

	1		2		3		4		5		6		7		8		Загальна			
	гр.	гр.	гр.	гр.	гр.	гр.	гр.	гр.	гр.	гр.	гр.	гр.	гр.	гр.	гр.	гр.	гр.	гр.		
Група																				
N	78	28	78	28	78	28	78	28	78	28	78	28	78	28	78	28	78	28	78	28
Середнє	3,7	3,8	3,4	3,3	4,3	4,9	4,0	3,8	2,1	2,0	1,8	2,0	2,7	2,6	1,0	,86	18,	18,		
	7	2	4	9	8	4	5	8	9	7	5	1	2	9	6		33	55		
Медіана	4,0	4,0	4,0	4,0	4,0	5,0	4,0	4,0	2,0	2,0	2,0	2,0	3,0	3,0	1,0	1,0	18,	19,		
	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	00	00		
Стандартне відхилення	,99	,82	,93	1,0	1,3	1,1	1,5	1,8	1,0	,98	,89	1,1	1,0	1,1	,74	,70	3,8	3,3		
	2	9	4	20	41	01	95	53	07	9	8	75	68	30	4	6	47	69		
Діапазон	6	6	4	4	6	6	7	7	4	4	4	4	3	4	2	2	22	23		
Мінімум	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	3	2		
Максимум	6	6	4	4	6	6	7	7	4	4	4	4	4	4	2	2	25	25		

## Розбіжності між групами за показниками задоволення працею

### Описові статистики по вибірці в цілому

	N	Середнє	Середнєкв. відхилення	Мінімум	Максимум
Задоволення Працею1	363	3,81	,866	0	6
Задоволення Працею2	363	3,40	1,001	0	4
Задоволення Працею3	363	4,82	1,177	0	6
Задоволення Працею4	363	3,91	1,800	0	7
Задоволення Працею5	363	2,09	,993	0	4
Задоволення Працею6	363	1,97	1,122	0	4
Задоволення Працею7	363	2,70	1,116	0	4
Задоволення Працею8	363	,91	,718	0	2
Задоволення Працею9	363	18,50	3,472	2	25
Криза (наявність/ відсутність)	363	1,7851	,41130	1,00	2,00

	Ранги			
	Криза	N	Середній ранг	Сума рангів
Задоволення	1,00	78	180,20	14055,50
Працею1	2,00	285	182,49	52010,50
	Всього	363		
Задоволення	1,00	78	182,87	14263,50
Працею2	2,00	285	181,76	51802,50
	Всього	363		
Задоволення	1,00	78	147,04	11469,50
Працею3	2,00	285	191,57	54596,50
	Всього	363		
Задоволення	1,00	78	190,08	14826,50
Працею4	2,00	285	179,79	51239,50
	Всього	363		
Задоволення	1,00	78	189,88	14810,50
Працею5	2,00	285	179,84	51255,50
	Всього	363		
Задоволення	1,00	78	170,12	13269,50
Працею6	2,00	285	185,25	52796,50
	Всього	363		
Задоволення	1,00	78	181,74	14175,50
Працею7	2,00	285	182,07	51890,50
	Всього	363		
Задоволення	1,00	78	202,90	15826,50
Працею8	2,00	285	176,28	50239,50
	Всього	363		
Задоволення	1,00	78	175,00	13650,00
Працею9	2,00	285	183,92	52416,00
	Всього	363		

Статистичні критерії<sup>a</sup>

	З.пр.1	З.пр.	З.пр.3	З.пр.4	З.пр.5	З.пр.6	З.пр.7	З.пр.8	З.пр.9
U Манна-Уїтні	10974,500	11047,500	8388,500	10484,500	10500,500	10188,500	11094,500	9484,500	10569,000
W Вилкоксона	14055,500	51802,500	11469,500	51239,500	51255,500	13269,500	14175,500	50239,500	13650,000
Z	-,201	-,100	-3,489	-,778	-,804	-1,176	-,026	-2,151	-,668
Асимп. знач. (двостороння)	,841	,920	,000	,436	,421	,240	,979	,032	,504

а. Змінна групування: Криза (наявність/відсутність)

## Статистика по групах за показником задоволеності працею

Група	1		2		3		4		5		6		7		8		Заг. задоволеність	
	1 гр.	2 гр.	1 гр.	2 гр.	1 гр.	2 гр.	1 гр.	2 гр.	1 гр.	2 гр.	1 гр.	2 гр.	1 гр.	2 гр.	1 гр.	2 гр.	1 гр.	2 гр.
N	78	28	78	28	78	28	78	28	78	28	78	28	78	28	78	28	78	28
Середнє	3,77	3,82	3,44	3,39	4,38	4,94	4,05	3,88	2,19	2,07	1,85	2,01	2,72	2,69	1,06	,86	18,33	18,55
Медіана	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	5,00	4,00	4,00	2,00	2,00	2,00	2,00	3,00	3,00	1,00	1,00	18,00	19,00
Стандартне відхилення	,992	,829	,934	1,020	1,341	1,101	1,595	1,853	1,007	,989	,898	1,175	1,068	1,130	,744	,706	3,847	3,369
Діапазон	6	6	4	4	6	6	7	7	4	4	4	4	3	4	2	2	22	23
Мінімум	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	3	2
Максимум	6	6	4	4	6	6	7	7	4	4	4	4	4	4	2	2	25	25

Показники задоволеності працею:

1 – Інтерес до роботи;

2 – задоволеність досягненнями у роботі;

- 3 – задоволеність стосунками зі співробітниками;
- 4 – задоволеність стосунками з керівництвом;
- 5 – рівень домагань у професійній діяльності;
- 6 – надання переваги виконуваний роботі порівняно з високим заробітком;
- 7 – задоволеність умовами праці;
- 8 – професійна відповідальність;
- 9 – загальна задоволеність працею

**Розбіжності між групами за показниками вираженості копінг-стратегій  
(за методикою «Опитувальник копінг-стратегій» Д.Амірхана)**

**Описові статистики по вибірці в цілому**

	N	Середнє	Середнєкв. відхилення	Мінімум	Максимум
КопінгСтратегії1	363	23,21	5,293	9	35
КопінгСтратегії2	363	22,02	5,706	9	35
КопінгСтратегії3	363	20,52	5,676	9	35
Криза	363	1,7851	,41130	1,00	2,00

	Ранги			
	Криза	N	Середній ранг	Сума рангів
КопінгСтратегії1	1,00	78	214,22	16709,00
	2,00	285	173,18	49357,00
	Всього	363		
КопінгСтратегії2	1,00	78	240,46	18755,50
	2,00	285	166,00	47310,50
	Всього	363		
КопінгСтратегії3	1,00	78	238,12	18573,50
	2,00	285	166,64	47492,50
	Всього	363		

#### Статистичні критерії<sup>a</sup>

	Копінг-стратегії1	Копінг- стратегії2	Копінг-стратегії3
U Манна-Уїтні	8602,000	6555,500	6737,500
W Вилкоксона	49357,000	47310,500	47492,500
Z	-3,068	-5,563	-5,340
Асимп. знач. (двостороння)	,002	,000	,000

**Розбіжності між групами досліджуваних, які перебувають у стані професійної кризи, і тих, які не відчують кризи, за показниками мотивації професійної діяльності**

**(за методикою «Мотивація професійної діяльності» К. Замфір, адаптація А. Реана)**

	N	Середнє	Середнєкв. відхилення	Мінімум	Максимум
Мотивація1	363	2,40	1,176	0	5
Мотивація2	363	2,39	1,042	0	4
Мотивація3	363	2,30	1,191	0	5
Криза	363	1,7851	,41130	1,00	2,00

	Ранги			
	Криза	N	Середній ранг	Сума рангів
Мотивація1	1,00	78	163,21	12730,00
	2,00	285	187,14	53336,00
	Всього	363		
Мотивація2	1,00	78	158,44	12358,00
	2,00	285	188,45	53708,00
	Всього	363		
Мотивація3	1,00	78	180,69	14094,00
	2,00	285	182,36	51972,00
	Всього	363		

Статистичні критерії<sup>а</sup>

	Мотивація1	Мотивація2	Мотивація3
U Манна-Уїтні	9649,000	9277,000	11013,000
W Вилкоксона	12730,000	12358,000	14094,000
Z	-1,799	-2,245	-,125
Асимп. знач. (двостороння)	,072	,025	,900

а. Змінна групування: Криза (наявність/відсутність)

## Описові статистики за показниками мотивації професійної діяльності

## окремо по групах

	Мотивація (1) проф. діяльності внутрішня		Мотивація (2) проф. діяльності зовнішня позитивна		Мотивація (3) проф. діяльності зовнішня негативна	
	1 гр.	2 гр.	1 гр.	2 гр.	1 гр.	2 гр.
N	78	285	78	285	78	285
Середнє	2,19	2,46	2,09	2,48	2,29	2,30
Медіана	2,00	2,50	2,33	2,66	2,25	2,50
Стандартне відхилення	1,29	1,138	1,282	,951	1,188	1,194
Діапазон	5	5	4	4	5	5
Мінімум	0	0	0	0	0	0
Максимум	5	5	4	4	5	5

## Додаток К

## Порівняльний аналіз показників залежно від статі

## Статистика по групах чоловіків і жінок

Група	Кількість	Відсотки	Кількість осіб у кризі	Показник кількості осіб у кризі, у %
N 1 (чоловіки)	277	76,3	48	17,3
2 (жінки)	86	23,7	30	34,9
Всього	363	100,0		

## Порівняння груп чоловіків та жінок, які перебувають у стані професійної кризи, за показниками методики В.Бойка

	Ранги			
	Стать	N	Середній ранг	Сума рангів
Напруга	1 (чол.)	48	39,07	1875,50
	2 (жін.)	30	40,18	1205,50
	Всього	78		
Резистенція	1	48	40,15	1927,00
	2	30	38,47	1154,00
	Всього	78		
Виснаження	1	48	37,84	1816,50
	2	30	42,15	1264,50
	Всього	78		
Індекс	1	48	39,72	1906,50
Вигоряння	2	30	39,15	1174,50
	Всього	78		

## Статистичні критерії

	=			Індекс Вигоряння
	Напруга	Резистенція	Виснаження	я
U Манна-Уїтні	699,500	689,000	640,500	709,500
W Вилкоксона	1875,500	1154,000	1816,500	1174,500
Z	-,211	-,319	-,817	-,108
Асимп. знач. (двостороння)	,833	,750	,414	,914

а. Змінна групування: стать.

**Описові статистики по групах чоловіків і жінок, що перебувають у стані кризи, за показниками методики В.Бойка**

	Напруга		Резистенція		Виснаження		Індекс вигоряння	
	1 гр.	2 гр.	1 гр.	2 гр.	1 гр.	2 гр.	1 гр.	2 гр.
N	48	30	48	30	48	30	48	30
Середнє	59,85	60,03	74,19	73,17	70,63	73,27	204,6667	206,4667
Медіана	56,00	61,00	75,50	72,50	70,00	73,50	197,0000	197,5000
Стандартне відхилення	16,437	17,932	13,980	14,858	14,757	14,164	26,92095	29,96059
Діапазон	84	65	56	65	59	60	123,00	103,00
Мінімум	23	26	49	40	38	42	170,00	173,00
Максимум	107	91	105	105	97	102	293,00	276,00

**Порівняння груп чоловіків і жінок, що перебувають у кризі, за показниками  
Задоволеність життям**

**Описові статистики в цілому по вибірці досліджуваних у стані професійної кризи  
за показниками Задоволеність життям**

	N	Середнє	Середнєкв. відхилення	Мінімум	Максимум
Задоволення Життям1	78	3,91	1,684	0	
Задоволення Життям2	78	4,81	1,759	1	
Задоволення Життям3	78	4,26	1,670	0	
Задоволення Життям4	78	4,81	2,132	0	
Задоволення Життям5	78	5,38	2,065	0	

**Ранги**

	Стать	N	Середній ранг	Сума рангів
Задоволення Життям1	1	48	42,30	2030,50
	2	30	35,02	1050,50
	Всього	78		
Задоволення Життям2	1	48	42,44	2037,00
	2	30	34,80	1044,00
	Всього	78		
Задоволення Життям3	1	48	38,47	1846,50
	2	30	41,15	1234,50

	Всього	78		
Задоволення	1	48	35,80	1718,50
Життям4	2	30	45,42	1362,50
	Всього	78		
Задоволення	1	48	37,51	1800,50
Життям5	2	30	42,68	1280,50
	Всього	78		

### Статистичні критерії

	Задоволення Життям1	Задоволення Життям2	Задоволення Життям3	Задоволення Життям4	Задоволення Життям5
U Манна- Уїтні	585,500	579,000	670,500	542,500	624,500
W Вилкоксона	1050,500	1044,000	1846,500	1718,500	1800,500
Z	-1,406	-1,472	-,526	-1,854	-,992
Асимп. знач. (двосторон.)	,160	,141	,599	,064	,321

а. Змінна групування: стать.

### Описові статистики за показниками Задоволеність життям окремо по групах чоловіків і жінок, які перебувають у кризі:

	Задоволеність життям 1		Задоволеність життям 2		Задоволеність життям 3		Задоволеність життям 4		Задоволеність життям 5	
	1 гр.	2 гр.	1 гр.	2 гр.	1 гр.	2 гр.	1 гр.	2 гр.	1 гр.	2 гр.
N	48	30	48	30	48	30	48	30	48	30
Середнє	4,10	3,60	5,00	4,50	4,21	4,33	4,48	5,33	5,23	5,63
Медіана	4,00	3,00	5,00	4,50	4,00	4,00	5,00	5,00	5,00	6,00

Станд. відхилення	1,561	1,850	1,845	1,592	1,688	1,668	2,063	2,171	1,905	2,312
Діапазон	6	8	8	8	8	6	9	9	8	9
Мінімум	1	0	1	1	0	0	0	0	1	0
Максимум	7	8	9	9	8	6	9	9	9	9

**Порівняння груп чоловіків і жінок, що перебувають у кризі, за показниками задоволеності працею**

**Описові статистики в цілому по вибірці досліджуваних, що перебувають у стані професійної кризи:**

	N	Середнє	Середнєкв. відхилення	Мінімум	Максимум
Задоволення Працею1	78	3,77	,992	0	6
Задоволення Працею2	78	3,44	,934	0	4
Задоволення Працею3	78	4,38	1,341	0	6
Задоволення Працею4	78	4,05	1,595	0	7
Задоволення Працею5	78	2,19	1,007	0	4
Задоволення Працею6	78	1,85	,898	0	4
Задоволення Працею7	78	2,72	1,068	1	4

Задоволення Працею8	78	1,06	,744	0	2
Задоволення Працею9	78	18,33	3,847	3	25
Стать	78	1,38	,490	1	2

## Ранги

	Стать	N	Середній ранг	Сума рангів
Задоволення Працею1	1	48	40,31	1935,00
	2	30	38,20	1146,00
	Всього	78		
Задоволення Працею2	1	48	39,63	1902,00
	2	30	39,30	1179,00
	Всього	78		
Задоволення Працею3	1	48	41,79	2006,00
	2	30	35,83	1075,00
	Всього	78		
Задоволення Працею4	1	48	45,48	2183,00
	2	30	29,93	898,00
	Всього	78		
Задоволення Працею5	1	48	42,33	2032,00
	2	30	34,97	1049,00
	Всього	78		
Задоволення Працею6	1	48	36,29	1742,00
	2	30	44,63	1339,00
	Всього	78		

Задоволення	1	48	39,25	1884,00
Працею7	2	30	39,90	1197,00
	Всього	78		
Задоволення	1	48	40,49	1943,50
Працею8	2	30	37,92	1137,50
	Всього	78		
Задоволення	1	48	41,09	1972,50
Працею9	2	30	36,95	1108,50
	Всього	78		

#### Статистичні критерії<sup>а</sup>

	З.пр.1	З.пр.2	З.пр.3	З.пр.4	З.пр.5	З.пр.6	З.пр.7	З.пр.8	З.пр.9
U Манна-Уїтні	681,0	714,0	610,0	433,0	584,0	566,0	708,0	672,5	643,5
W Вилкоксона	1146,0	1179,0	1075,0	898,0	1049,0	1742,0	1884,0	1137,5	1108,5
Z	-,440	-,075	-1,173	-3,009	-1,456	-1,702	-,128	-,524	-,790
Асимп. знач. (двостороння)	,660	,940	,241	,003	,145	,089	,898	,600	,429

а. Змінна групування: стать

## Статистика за показниками задоволення працею окремо по групах

	1		2		3		4		5		6		7		8		Загальна	
	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2
	гр.	гр.	гр.	гр.	гр.	гр.	гр.	гр.	гр.	гр.	гр.	гр.	гр.	гр.	гр.	гр.	гр.	гр.
N	48	30	48	30	48	30	48	30	48	30	48	30	48	30	48	30	48	30
Середнє	3,77	3,77	3,42	3,47	4,50	4,20	4,50	3,33	2,31	2,00	1,73	2,03	2,71	2,73	1,10	1,00	18,35	18,30
Медіана	4,00	4,00	4,00	4,00	5,00	4,00	5,00	4,00	2,50	2,00	2,00	2,00	2,00	3,00	1,00	1,00	18,50	17,00
Станд. відхилення	1,189	,568	1,007	,819	1,488	1,064	1,414	1,626	1,075	,871	,984	,718	1,091	1,048	,660	,871	4,329	2,984
Діапазон	6	2	4	2	6	3	6	6	4	3	4	4	3	3	2	2	22	10
Мінімум	0	3	0	2	0	3	1	0	0	1	0	0	1	1	0	0	3	14
Максимум	6	5	4	4	6	6	7	6	4	4	4	4	4	4	2	2	25	24

## Порівняння груп чоловіків і жінок, що перебувають у стані кризи, за показниками копінг-стратегій

## Описові статистики в цілому по вибірці досліджуваних, що перебувають у стані професійної кризи

	N	Середнє	Середнєкв. відхилення	Мінімум	Максимум
Копінг Стратегії1	78	24,83	4,831	9	35
Копінг Стратегії2	78	24,96	5,481	9	35

Копінг	78	23,44	5,528	9	35
Стратегії3					
Стать	78	1,38	,490	1	2

### Ранги

	Стать	N	Середній ранг	Сума рангів
Копінг	1	48	43,09	2068,50
Стратегії1	2	30	33,75	1012,50
	Всього	78		
Копінг	1	48	39,81	1911,00
Стратегії2	2	30	39,00	1170,00
	Всього	78		
Копінг	1	48	41,11	1973,50
Стратегії3	2	30	36,92	1107,50
	Всього	78		

### Статистичні критерії<sup>a</sup>

	Копінг Стратегії1	Копінг Стратегії2	Копінг Стратегії3
U Манна-Уїтні	547,500	705,000	642,500
W Вилкоксона	1012,500	1170,000	1107,500
Z	-1,779	-,155	-,798
Асимп. знач. (двостороння)	,075	,877	,425

а. Змінна групування: стать

**Описові статистики за показниками копінг-стратегій окремо по групах**

	Копінг-стратегії розв		Копін-стратегії підтр		Копінг-стратегії уник	
	1 гр.	2 гр.	1 гр.	2 гр.	1 гр.	2 гр.
N	48	30	48	30	48	30
Середнє	25,52	23,73	25,13	24,70	24,00	22,53
Медіана	25,00	23,50	25,00	25,00	24,00	23,50
Стандартне відхилення	5,095	4,226	5,764	5,080	5,993	4,644
Діапазон	24	22	24	24	24	20
Мінімум	11	9	11	9	11	9
Максимум	35	31	35	33	35	29

**Порівняння груп чоловіків і жінок, що перебувають у кризі, за показниками мотивації**

**Описові статистики в цілому по вибірці досліджуваних, що перебувають у стані професійної кризи:**

	N	Середнє	Середнеkv. відхилення	Мінімум	Максимум
Мотивація1	78	2,19	1,290	0	5
Мотивація2	78	2,09	1,282	0	4
Мотивація3	78	2,29	1,188	0	5
Стать	78	1,38	,490	1	2

	Ранги			
	Стать	N	Середній ранг	Сума рангів
Мотивація1	1	48	39,28	1885,50
	2	30	39,85	1195,50
	Всього	78		
Мотивація2	1	48	40,51	1944,50
	2	30	37,88	1136,50
	Всього	78		
Мотивація3	1	48	39,06	1875,00
	2	30	40,20	1206,00
	Всього	78		

#### Статистичні критерії<sup>a</sup>

	Мотивація1	Мотивація2	Мотивація3
U Манна-Уїтні	709,500	671,500	699,000
W Вилкоксона	1885,500	1136,500	1875,000
Z	-,109	-,499	-,217
Асимп. знач. (двостороння)	,914	,618	,828

а. Змінна групування: Стать

**Описові статистики за показниками мотивації професійної діяльності окремо по групах**

	Мотивація (1) проф. діяльності внутр.		Мотивація (2) проф. діяльності зовн.позит		Мотивація (3) проф. діяльності зовн.негат	
	1 гр.	2 гр.	1 гр.	2 гр.	1 гр.	2 гр.
N	48	30	48	30	48	30
Середнє	2,16	2,23	2,15	1,99	2,27	2,33

Медіана	2,00	2,50	2,33	2,33	2,00	2,50
Стандартне відхилення	1,149	1,507	1,253	1,343	1,180	1,220
Діапазон	5	5	4	4	5	5
Мінімум	0	0	0	0	0	0
Максимум	5	5	4	4	5	5

**Результати порівняння груп чоловіків і жінок в групі тих, хто перебуває у стані професійної кризи**

	Нулевая гипотеза	Критерий	Значимость	Решение
1	Распределение N является одинаковым для категорий Стать.	Критерий U Манна-Уитни для независимых выборок	,002	Нулевая гипотеза отклоняется.
2	Распределение R является одинаковым для категорий Стать.	Критерий U Манна-Уитни для независимых выборок	,006	Нулевая гипотеза отклоняется.
3	Распределение V является одинаковым для категорий Стать.	Критерий U Манна-Уитни для независимых выборок	,896	Нулевая гипотеза принимается.
4	Распределение In является одинаковым для категорий Стать.	Критерий U Манна-Уитни для независимых выборок	,981	Нулевая гипотеза принимается.
5	Распределение Задоволення 1 является одинаковым для категорий Стать.	Критерий U Манна-Уитни для независимых выборок	,003	Нулевая гипотеза отклоняется.
6	Распределение Задоволення 2 является одинаковым для категорий Стать.	Критерий U Манна-Уитни для независимых выборок	,011	Нулевая гипотеза отклоняется.
7	Распределение Задоволення 3 является одинаковым для категорий Стать.	Критерий U Манна-Уитни для независимых выборок	,011	Нулевая гипотеза отклоняется.

8	Распределение Задовол життям 4 является одинаковым для категорий Стать.	Критерий U Манна-Уитни для независимых выборок	,000	Нулевая гипотеза отклоняется.
9	Распределение Задовол життям 5 является одинаковым для категорий Стать.	Критерий U Манна-Уитни для независимых выборок	,000	Нулевая гипотеза отклоняется.
10	Распределение Задовол працею 1 является одинаковым для категорий Стать.	Критерий U Манна-Уитни для независимых выборок	,170	Нулевая гипотеза принимается.
11	Распределение Задовол працею 2 является одинаковым для категорий Стать.	Критерий U Манна-Уитни для независимых выборок	,470	Нулевая гипотеза принимается.
12	Распределение Задовол працею 3 является одинаковым для категорий Стать.	Критерий U Манна-Уитни для независимых выборок	,968	Нулевая гипотеза принимается.
13	Распределение Задовол працею 4 является одинаковым для категорий Стать.	Критерий U Манна-Уитни для независимых выборок	,459	Нулевая гипотеза принимается.
14	Распределение Задовол працею 5 является одинаковым для категорий Стать.	Критерий U Манна-Уитни для независимых выборок	,000	Нулевая гипотеза отклоняется.
15	Распределение Задовол працею 6 является одинаковым для категорий Стать.	Критерий U Манна-Уитни для независимых выборок	,621	Нулевая гипотеза принимается.
16	Распределение Задовол працею 7 является одинаковым для категорий Стать.	Критерий U Манна-Уитни для независимых выборок	,639	Нулевая гипотеза принимается.
17	Распределение Задовол працею 8 является одинаковым для категорий Стать.	Критерий U Манна-Уитни для независимых выборок	,874	Нулевая гипотеза принимается.

18	Распределение Задоволення працею загальною является одинаковым для категорий Стать.	Критерий U Манна-Уитни для независимых выборок	,099	Нулевая гипотеза принимается.
19	Распределение Копінг стратегії розв является одинаковым для категорий Стать.	Критерий U Манна-Уитни для независимых выборок	,018	Нулевая гипотеза отклоняется.
20	Распределение Копінг стратегії підтр является одинаковым для категорий Стать.	Критерий U Манна-Уитни для независимых выборок	,000	Нулевая гипотеза отклоняется.
21	Распределение Копінг стратегії уник является одинаковым для категорий Стать.	Критерий U Манна-Уитни для независимых выборок	,600	Нулевая гипотеза принимается.
22	Распределение Мотивація проф. діяльності внутр является одинаковым для категорий Стать.	Критерий U Манна-Уитни для независимых выборок	,000	Нулевая гипотеза отклоняется.
23	Распределение Мотивація проф. діяльності зовн. позит является одинаковым для категорий Стать.	Критерий U Манна-Уитни для независимых выборок	,000	Нулевая гипотеза отклоняется.
24	Распределение Мотивація проф. діяльності зовн. негат является одинаковым для категорий Стать.	Критерий U Манна-Уитни для независимых выборок	,032	Нулевая гипотеза отклоняется.
25	Распределение Маскулінність является одинаковым для категорий Стать.	Критерий U Манна-Уитни для независимых выборок	,005	Нулевая гипотеза отклоняется.
26	Распределение Фемінність является одинаковым для категорий Стать.	Критерий U Манна-Уитни для независимых выборок	,005	Нулевая гипотеза отклоняется.
27	Распределение Індекс МФ является одинаковым для категорий Стать.	Критерий U Манна-Уитни для независимых выборок	,000	Нулевая гипотеза отклоняется.

Выводятся асимптотические значимости. Уровень значимости равен ,050.

**Порівняння груп чоловіків (n=48) і жінок (n=30), які відзначають наявність професійної кризи, за показниками задоволеності працею**

Гр уп	1		2		3		4		5		6		7		8		Загальна		
	гр.	гр.	гр.	гр.	гр.	гр.	гр.	гр.	гр.	гр.	гр.	гр.	гр.	гр.	гр.	гр.	гр.	гр.	
а	N	48	30	48	30	48	30	48	30	48	30	48	30	48	30	48	30	48	30
Середнє		3,77	3,77	3,42	3,47	4,50	4,20	4,50	3,33	2,31	2,00	1,73	2,03	2,71	2,73	1,10	1,00	18,35	18,30
Медіана		4,00	4,00	4,00	4,00	5,00	4,00	5,00	4,00	2,50	2,00	2,00	2,00	2,00	3,00	1,00	1,00	18,50	17,00
Станд. відх.		1,189	,568	1,007	,819	1,488	1,064	1,414	1,626	1,075	,871	,984	,718	1,091	1,048	,660	,871	4,329	2,984
Діапазон		6	2	4	2	6	3	6	6	4	3	4	4	3	3	2	2	22	10
Мінімум		0	3	0	2	0	3	1	0	0	1	0	0	1	1	0	0	3	14
Максимум		6	5	4	4	6	6	7	6	4	4	4	4	4	4	2	2	25	24

**Примітка.** Гр. 1- чоловіки, гр.2 - жінки

Показники задоволеності працею:

1 – Інтерес до роботи;

2 – задоволеність досягненнями у роботі;

3 – задоволеність стосунками зі співробітниками;

4 – задоволеність стосунками з керівництвом;

5 – рівень домагань у професійній діяльності;

6 – надання переваги виконуваній роботі порівняно з високим заробітком (Предпочтение выполняемой работы высокому заработку);

7 – задоволеність умовами праці;

8 – професійна відповідальність;

9 – загальна задоволеність працею.

## Додаток Л

### Завдання і зміст тренінгу для правників

#### «Подолання професійної кризи»

**Мета тренінгу:** психологічна допомога у подоланні професійної кризи, профілактиці професійного вигорання та розвитку продуктивних копінг-стратегій представників правничих професій.

#### **Завдання тренінгу:**

- гармонізація особистісно-професійного розвитку працівників правничих професій,
- профілактика професійного вигорання,
- підвищення адаптаційного потенціалу працівників правничих професій;
- розвиток продуктивних копінг-стратегій;
- формування готовності до конструктивних змін, допомога у формуванні перспективних планів кар'єрного зростання.

Відповідно до мети і поставлених задач, тренінгова програма складається з двох напрямків:

- змістового, метою якого є інформування (психоедукація) працівників правничих професій щодо чинників, особливостей протікання та симптоматики професійної кризи та професійного вигорання як її прояву, адаптаційних механізмів особистості;

- практичного, метою якого є навчання учасників умінням релаксації та саморегуляції своїх станів, конструктивним способам подолання стресових та конфліктних ситуацій.

Головними формами і методами тренінгової роботи є міні-лекції (психоедукація), групова дискусія, метод «мозкового штурму», індивідуальна робота, активні динамічні вправи в парах або малих підгрупах, вправи на асоціативне мислення.

*Учасники* – група 32 особи, яку склади представники правничих професій, котрі брали участь у I етапі дослідження. Більшість з них суб'єктивно оцінювали свій стан як кризовий, мали виражені показники професійного вигорання.

*Час* – 24-годинний тренінг, розрахований на 3 дні, по 8 годин в день з перервами.

*Обладнання* – невеликий м'яч, папір А4, фломастери, папір з інструкціями до малювання, повітряні кульки.

*Форма проведення тренінгу* – заняття в загальному колі, із можливістю вільного переміщення по залу при виконанні вправ у підгрупах.

### **Завдання і зміст тренінгу для правників «Подолання професійної кризи»**

<b>Задачі</b>	<b>Тренінгові дії</b>	<b>Критерій ефективності</b>
1. Актуалізація сенсу власної професійної діяльності.	Вступне слово тренера, оголошення мети і завдань тренінгу.	Знайомство з учасниками, презентація мети тренінгу.
	Знайомство. Кожний учасник називає по колу своє ім'я, а також коротко говорить, чому для нього важлива тема тренінгу.	Знайомство учасників між собою.
	Обговорення правил групи.	Розуміння і прийняття учасниками правил роботи групи.
	Очікування від тренінгу (всі учасники пишуть на маленьких листочках та наклеюють на намальований пісочний годинник у верхній частині дошки/фліпчарту).	Розуміння тренером очікувань учасників, співвіднесення їх із завданнями і змістом тренінгу, інформування учасників.
	Робота в двох підгрупах: Кожній підгрупі дається лист А3 і завдання. Перша підгрупа пише риси характеру, які необхідні в професії, інша – навпаки, ті, які заважають. Далі відбувається обговорення.	Усвідомлення учасниками якостей, які вони вважають необхідними в професійній діяльності.
	Вправа «Асоціація». Кожний учасник називає 5 асоціацій зі словом «робота».	Виявлення загального ставлення (позитивного чи негативного) учасників до роботи,

	Мозковий штурм. Учасникам пропонується згадати рутинні ситуації на роботі. Далі обираються 2-3 найбільш типові та пропонується вибрати стратегії їх розв'язання.	Вироблення учасниками нових стратегії розв'язання типових ситуацій в професійній діяльності.
	Мозковий штурм (продовження, елементи рольової гри. Банк проблемни[ситуацій на роботі. Учасникам пропонується згадати нетипові, проблемні, стресові ситуації на роботі. Для 2-3 найбільш складних групі створити стратегії розв'язання або програти їх у рольовій грі.	Створення нових стратегій для розв'язання нетипових, проблемних, стресових ситуацій професійної діяльності.
	Діагностика «Ставлення до роботи», обговорення результатів.	Діагностика ставлення учасників до професійної діяльності.
	Розминка	Фізична та емоційна розминка, переключення уваги.
	Вправа «Скульптура».	Усвідомлення учасниками, що є важливим в професійній діяльності, а що створює перешкоди для успішної діяльності.
2. Формування навичок зняття втоми та психоемоційної напруги.	Міні-лекція (психоедукація) щодо професійної кризи, стресу та професійного вигорання.	Засвоєння учасниками інформації щодо професійної кризи, стресу та професійного вигорання, їх проявів.
	Вправа в парах «Інтерв'ю».	Розширити розуміння учасниками кризових ситуацій та способів їх подолання.
	Вправа «Смітник»	Зняття напруження, покращення настрою учасників.
	Вправа «Добра тварина» для згуртування групи.	Згуртування групи.
	Вправа «Повітряні кульки».	Зняття психоемоційного напруження.
	Вправа «Візуалізація»	Розвиток навичок візуалізації з метою покращення психоемоційного стану.

	Основи аутотренінгу.	Опанування учасниками основами релаксації.
	Вправа «Рослина» (завдання учасникам – намалювати, хто себе з чим асоціює). Обговорення.	Зняття психічного та емоційного напруження учасників.
3. Підвищення адаптаційного потенціалу учасників шляхом активізації особистісних ресурсів.	Міні-лекція (психоедукація) щодо внутрішніх/зовнішніх ресурсів людини та їх активізації.	Розуміння учасниками поняття «ресурси», особливо важливість внутрішніх ресурсів людини.
	Вправа «Баланс мого життя».	Усвідомлення учасниками того, які сфери життя є найбільш завантажені.
	Вправа «Самопрезентація».	Фокусування уваги учасників на власних позитивних якостях. Надання позитивного зворотнього зв'язку, підтримки та самопідтримки.
	Вправа «Позитивна реінтерпретація».	Опанування учасниками вміння дистанціюватися від проблеми.
	Вправа-казка «Герой».	Усвідомлення учасниками власних позитивних якостей.
	Вправа «Листок за спиною».	Зняття психофізичного напруження, покращення настрою.
4. Оптимізувати відносини в групі, сприяти розвитку комунікативних вмінь учасників.	Вправа «Вавилонська вежа».	Підвищення згуртованості колективу, підняття енергії групи.
	Вправа «Похвалися сусідом».	Усвідомлення учасниками можливих варіантів ефективного спілкування, розвиток вміння висловлювати власну думку.
	Вправа «Групове число».	Розвиток згуртованості групи, підвищення загального психоемоційного фону у групі.
	Руханка «Броунівський рух».	Зняття фізичного та психоемоційного напруження.
	Міні-лекція (психоедукація) щодо стилів поведінки в конфлікті.	Усвідомлення учасниками різних стилів поведінки в конфлікті.

	Мозковий штурм «Як поводитися в конфліктній ситуації?» Міні-лекція (психоедукація) «Стили поведінки в конфлікті».	Усвідомлення власних стилів поведінки в конфлікті та розширення поведінкового репертуару.
	Тренування різних стилів поведінки в конфлікті. Розігрування складних ситуацій (рольова гра).	Збагачення репертуару учасників щодо поведінки в конфлікті, підвищення усвідомленості поведінки.
5. Формулювання перспективних планів кар'єрного зростання.	Вправа «Золота рибка».	Вміння учасників чітко та конкретно формулювати свої цілі.
	Міні-лекція (психоедукація) щодо постановки цілей, щодо системи SMART.	Розвиток вміння учасників чітко та конкретно формулювати свої цілі.
	Вправа «Автопілот».	Розвиток вмінь самопідтримки, акцентування на власних позитивних якостях.
	Вправа «Карта майбутнього».	Розвиток вмінь планування професійно та особистого майбутнього, постановки цілей.
	Вправа «Через три роки».	Вміння учасників розставляти пріоритети.
Підведення підсумків тренінгу.	Підведення підсумків роботи групи, обмін враженнями, побажаннями.	Усвідомлення учасниками нових знань, вмінь.
	Вправа «Валіза в дорогу»	Отримання учасниками зворотнього зв'язку, розвиток рефлексії.

## 1) АКТУАЛІЗАЦІЯ СЕНСУ ВЛАСНОЇ ПРОФЕСІЙНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ

**Вправа «Знайомство».** *Мета:* познайомитися з учасниками тренінгу.

**Вправа «Очікування».** *Мета:* визначення очікувань учасників щодо тренінгу.

Учасниками роздаються аркуші паперу, де вони пишуть, що вони очікують отримати від тренінгу. Потім вони чіпляються на зображення пісочного годинника. Наприкінці тренінгу тренер нагадує учасникам про очікування і просить, якщо вони виправдалися в процесі тренінгу, перевернути вниз.

**Групове обговорення: «Правила роботи під час тренінгу».** *Мета:* визначення правил групової роботи під час тренінгу.

**Вправа «Розминка»** *Мета:* допомогти учасникам налаштуватися на роботу в групі та зняти певне напруження.

Тренер називає певну професійну характеристику. Потім всі ті, хто має цю характеристику, міняються місцями. Той, хто стоїть в центрі кола, намагається зайняти вільне місце. Той, кому не вистачило місця, стає в центр і продовжує.

**Групова робота «Важливі якості в професії».** *Мета:* допомогти учасникам групи краще зрозуміти, які якості вони вважають необхідними в професії, а які – навпаки.

Група ділиться на дві підгрупи; кожній з них дається лист паперу А1 і окремі завдання: перша група має обговорити і записати риси характеру, які необхідні в професії, друга група – навпаки, ті, які заважають. Потім відбувається коротка презентація роботи груп і обговорення.

**Вправа «Асоціація».** *Мета:* Зрозуміти ставлення учасників до своєї роботи.

Кожен учасник називає 5 асоціацій зі словом «робота», далі відбувається коротке обговорення.

**Мозковий штурм.** *Мета:* активізувати групу, дати інформацію для роздумів.

Учасникам пропонується згадати рутинні ситуації на роботі. Далі вибираються найбільш типові та пропонується вибрати стратегії їх розв'язання.

**Вправа «Банк проблемних ситуацій на роботі».** *Мета:* допомогти знайти нові стратегії подолання певних стресових ситуацій на роботі.

Тренер ставить в середині кола банку або коробку. Далі пропонує учасникам написати одну проблемну ситуацію на роботі та покласти в банку. Потім перемішуємо і пропонуємо вибрати будь-яку і потім запропонувати варіанти її вирішення.

**Заповнення бланку «Ставлення до роботи».** *Мета:* виявлення тренером та усвідомлення учасниками власного ставлення до роботи.

Обговорення результатів.

**Вправа «Розминка».** *Мета:* фізична та емоційна розминка, переключити увагу групи, підняти настрій.

Ведучий пропонує поділитися на дві, три підгрупи по 5-6 учасників. Всі стають в коло, потім кожен учасник береться лівою рукою за ліву руку сусіда справа, а правою рукою за праву руку людини, яка стоїть навпроти. Потім пропонується розплутатися, не відпускаючи руки. Ведучий фіксує, хто зробить краще.

**Вправа «Скульптура».** *Мета:* допомогти учасникам групи краще зрозуміти, які якості вони вважають важливими в своїй професії, згуртувати групу.

Група ділиться на дві команди. Одна повинна зліпити образ ідеального поліцейського, а інша – навпаки. Фігура «ліпиться» із одного з учасників, якому всі учасники групи надають необхідну позу, міміку. Кожна група вибирає екскурсовода, який буде описувати фігуру, що і як вона виражає. Інша група можуть погоджуватися або не погоджуватися та вносити свої корективи.

## **2) ОСВОЄННЯ НАВИЧОК ЗНЯТТЯ ВТОМИ ТА ПСИХОЕМОЦІЙНОЇ НАПРУГИ.**

**Вправа «Інтерв'ю».** *Мета:* виявити різні способи подолання стресових ситуацій.

Тренер ділить учасників на пари та роздає їм заготовку інтерв'ю. (Як ви проводите свій вільний час? Як Ви відпочиваєте? Як Ви розслабляєтесь? Як Ви заспокоюєтесь після напруженої ситуації на роботі? Як би Ви хотіли проводити свій вільний час?). Потім учасники міняються місцями.

**Вправа «Смітник».** *Мета:* зняти напруження, створити позитивний настрій.

Посередині ставиться символічний кошик для сміття. Кожен учасник пише на аркуші щось, що йому заважає. Потім по команді всі разом кидають це в кошик. Коротке обговорення.

**Вправа «Добра тварина».** *Мета:* згуртування групи, вирівнювання емоційного фону.

Порядок виконання та інструкція: учасники стають в коло і беруться за руки. Ведучий тихим голосом каже: «Ми – одна велика, добра тварина. Давайте послухаємо, як вона дихає!». Всі прислухаються до свого подиху, подиху сусідів. «А тепер подихаємо разом!» Вдих – всі роблять крок вперед. Видих – всі роблять крок назад. Вдих – всі роблять два кроки вперед, видих – всі роблять два кроки назад. «Так не тільки дихає тварина, так само чітко і рівно б'ється її велике добре серце. Стук – крок вперед, стук – крок назад ».

**Вправа «Повітряні кульки».** *Мета:* зняти психоемоційне напруження.

Кожному учаснику пропонується дві повітряні кулі та фломастер. Ведучий просить учасників скласти список типових для себе чинників стресу і розташувати їх у порядку зменшення їх сили або негативного впливу (робота, особисте життя, негативні думки тощо). Далі учасники зосереджуються на найсильнішому факторі, згадують свою реакцію на нього і надувають одну з куль, уявляючи, що віддають їй свої негативні емоції. Ведучий пропонує учасникам проткнути кулю за допомогою голки, уявляючи, як негативні емоції в одну мить випаровуються. Потім кожний учасник надуває іншу кулю, уявляючи собі, що наповнює її позитивною енергією. Можна намалювати на кулі щось приємне або підписати слово, що позначає позитивну емоцію, дати кулі ім'я.

**Вправа «Візуалізація».** *Мета:* навчити учасників навичкам візуалізації, покращити психоемоційний стан, вироблення навичок довільного зосередження уваги на чуттєвих образах.

Інструкція до візуалізації: Закрийте очі, відпустіть всі ваші турботи. Починайте уявляти ваше спокійне місце. Уявляйте його так яскраво і детально, як

тільки зможете. Включіть в свою уяву всі свої почуття – зір, слух, нюх, відчуття тіла. Візуалізація стає найбільш ефективною, коли ви уявляєте своє спокійне місце в деталях. Побачте місце в деталях, спокійну гладь води або зелений покрив трави. Почуйте спів та щебет птахів, тихий плескіт води. Відчуйте запах соснового лісу. Відчуйте, як маленькі хвилі наздоганяють ваші ноги, або як трава лоскоче їх, піддаючись подиху вітру. Відчуйте на смак солоне повітря моря.

Спробуйте, щоб ваша уява працювала на повну потужність. Але не варто засмучуватися, якщо спочатку вам не вдасться створювати найбільш яскраві і чіткі картинки. Все прийде з практикою.

**Основи аутотренінгу.** *Мета:* Навчити учасників методам самостійної релаксації.

Прийміть на стільці зручну для себе позу. Нахиліть голову злегка вниз. Руки покладіть на коліна. Заплющте очі. Починайте виконувати першу вправу «фізичний спокій». Розслабте м'язи тіла. Пошепки скажіть: «Мої м'язи розслаблені». Розслабитись – означає звільнитись від усіх м'язових затисків. Скажіть ще раз: «М'язи розслаблені», постарайтесь відчуті розслаблення.

Сконцентруйте увагу на руках. Скажіть: «Руки розслаблені». Зробіть паузу. Постарайтесь відчуті розслаблення рук. Скажіть: «Руки розслаблені, мляві. Добре відчуваю це».

Ваша увага спрямовується на ноги. Скажіть: «Розслаблені ноги, розслаблені м'язи ніг, розслаблені пальці ніг, розслаблені м'язи стегон, усі м'язи ніг розслаблені, мляві».

Пошепки сказали ці фрази та відчули розслаблення рук і ніг. Продовжуйте розслаблення всього тіла.

Скажіть: «Розслабилися м'язи спини, розслабилися шийні м'язи. Усе тіло розслаблене та мляве».

Уявіть собі, що ви лежите на пляжі, заплющте очі, і все тіло, зігріте сонцем, розслабилось. Скажіть пошепки кілька разів із паузами: «Кожний мій м'яз розслаблений і млявий. Невагомість. Я як птах, який літає в повітрі».

Відпочивши 2-3 хвилини, виходьте зі стану розслаблення: потягніться, сядьте прямо.

**Вправа: Мотив «Квітка»:** *Мета:* полегшення розуміння образів і роботі з ними для досягнення поставлених цілей.

Покрокова інструкція візуалізації:

Уявіть собі той колір, який в даний момент відповідає Вашому емоційному стану.

Уявіть собі, як цей колір починає пульсувати, то стискаючись, то збільшуючись в розмірах, вивільняючи простір для фону іншого кольору.

Уявіть собі колір фону, на якому пульсує і переливається первинний колір. Який він? В кінці цього етапу у Вас вже є попередній розмитий образ «квітки» на якомусь тлі.

Пульсуючий колір починає міняти обриси і набуває форму – це і буде форма Вашої квітки. Зверніть увагу на центр цього пульсуючого колірною згустку – він повинен мати інший колір. Який він? Від цього центру на всі боки розбігаються промені, розділяючи Вашу квітку на пелюстки. В кінці етапу у Вас вже з'являється сформована квітка, у якої є серцевина і пелюстки.

Образ квітки, створений Вами, формується далі, він набуває глибини, тривимірності, так створюється чашечка. Загляньте всередину чашечки квітки. Що Ви там бачите? Який її запах? Що відчуває Ваш ніс?

Відійдіть від квітки далеко-далеко, побачте її маленькою, на придуманому Вами фоні. Як виглядає квітка здалеку? На що вона схожа? Чи є у неї назва?

Де росте Ваша квітка? Чи є у неї стебло, листя, коріння? В якому ґрунті Ви її розмістили? Квітка може цілком як би «зависати в повітрі», будучи абсолютно абстрактною і не мати зв'язку з ґрунтом.

Що Ви бачите поруч з образом квітки? Що її оточує? Чи є навколо неї тварини, комахи, люди? Чи не загрожує що-небудь квітці? Якщо так, то як Ви її захистите? Ви можете пересадити її в більш безпечне місце, можете оточити захистом у вигляді паркану або садової огорожі...

Отже, будь-яка перешкода, яке виникає в ході візуалізації, – це проблема, витягнута на поверхню з підсвідомості. Починайте «працювати» з перешкодою і усувати її, поки Ви «там» – це буде мати найсильніший терапевтичний ефект «тут».

Сеанс символдрами завжди закінчується так:

Ви з силою стискаєте і розтискаєте кулаки і пальці ніг.

Робите кілька енергійних рухів руками і ногами.

Ляскаєте в долоні.

З силою замружуєтеся і широко розкриваєте очі.

В кінці сеансу символдрами намалюйте (докладно або схематично, але швидко!) ту квітку, яка у Вас вийшла і відкладіть малюнок вбік. Ви повернетесь до цього малюнка на наступному сеансі, через кілька днів, коли будете працювати з квіткою вдруге. Оцініть тоді свій попередній стан і починайте новий сеанс візуалізації. Швидше за все Ви почнете уявляти собі вже зовсім іншу квітку. Після закінчення другого сеансу так само замалюйте те, що у Вас вийшло. А через кілька днів порівняйте малюнки. Ви повинні побачити позитивну динаміку.

*Мотив «Квітка»: Ознаки норми і відхилення від норми в ході візуалізації*

*Відхилення від норми:*

Штучні квіти, особливо яскравих забарвлень.

Квіти із заліза, сталі, чорні квіти і тому подібні фантастичні сюжети.

Квіти, що викликають страх, огиду і гидливість у самого ж автора малюнку.

Неможливість зосередитися на одній квітці, постійна зміна її форми, швидка зміна образів декількох квітів.

Швидко в'янення представленої квітки, опадання листя і пелюсток.

Квітка як би висить в повітрі, не маючи ґрунту.

У багатьох, хто працює з образом квітки, може виникнути одна з поширених проблем: свідомість не в силах сконцентруватися на одній квітці, образи постійно змінюють один одного. Тоді потрібно подумки доторкнутися

пальцем до обраної квітки і почати тактильно її обстежувати. Як правило, після цього фіксується один обраний образ.

*Ознаки норми:*

Яскраві, природних тонів, справжні квіти, які легко впізнаються – ромашка, троянда, дзвіночок тощо. Ознакою норми і дуже багатой уяви також вважається квітка-гібрид, суміш двох справжніх квітів. Ознакою норми вважається квітка, який викликає радість у того, хто її уявляє, що знаходиться в заповненому ландшафті, що не зависає в «порожнечі».

Після того, як у Вас, нарешті, вийде повноцінна візуалізація з мотивів «Квітка», Ви можете помітити, що деякі проблем, вийшли назовні і перестали Вас мучити.

Образ квітки замінює в символдрамі традиційну медитацію на полум'я свічки, яку, на відміну від символдрами проводять в реальності і з відкритими очима.

Якщо Вам важко зосередитися, почніть з цієї класичної медитації – медитуйте на свічку, і незабаром з її полум'я до Вас будуть приходити образи. А першим з них, скоріш за все, виявиться образ квітки.

### **3) ПІДВИЩЕННЯ АДАПТАЦІЙНОГО ПОТЕНЦІАЛУ ПРАЦІВНИКІВ ПРАВНИЧИХ ПРОФЕСІЙ ШЛЯХОМ АКТИВІЗВЦІ ОСОБИСТІСНИХ РЕСУРСІВ.**

**Інформаційна складова про внутрішні/зовнішні ресурси. Мета:** допомогти учасникам краще зрозуміти свої сильні сторони.

Ресурси особистості – це всі ті життєві опори, які знаходяться в розпорядженні людини, і дозволяють забезпечувати свої основні потреби: 1) виживання, 2) фізичний комфорт, 3) безпеку 4) залученість в соціум, 5) повагу з боку соціуму, 6) самореалізацію в соціумі.

Особистісний ресурс є в кожного і кожному він потрібен, бо, як і будь-який заряд, він з часом має здатність «сідати», виснажуватись. Зовнішні ресурси – це матеріальні цінності, соціальні статуси (ролі) і соціальні зв'язки, які забезпечують підтримку соціуму, допомагають людині зовні. Внутрішні

ресурси – це психічний особистісний потенціал, характер і навички людини, які допомагають зсередини. Звичайно, що цей поділ умовний. Ті та інші ресурси тісно пов'язані і при втраті зовнішніх ресурсів поступово відбувається втрата ресурсів внутрішніх. Надійні зовнішні ресурси забезпечують збереження внутрішніх ресурсів, але тільки в тому випадку, якщо ці внутрішні ресурси вже є.

Якщо ви відчуваєте:

1. Постійну втому;
2. Відсутність інтересу до життя;
3. Тривалий час дієте як за сценарієм (дім-робота-дім, і т. ін.);
4. Незадоволеність від реалізованих завдань;
5. Нездатність отримувати задоволення, стійке переважання негативних емоцій.

Отже пора почерпнути для себе життєвої енергії. І ось звідки:

1. Улюблене хобі, бо творчість має найпотужнішу енергетику. Сам процес творення є джерелом життєвого ресурсу, а продукт творчості не тільки покращує настрій, але і підвищує самооцінку. Отож малюйте, співайте, танцюйте, ліпіть з глини, пластиліну, шийте, вишивайте, плетіть, робіть те, що і справді вам принесе задоволення.

2. Домашні тварини: взаємодія з тваринами заспокоює і утихомирює. Якщо не маєте в себе вдома – сходіть в гості, так ще й поспілкуєтесь з цікавими людьми, від яких теж можна зарядитись енергією (лише одне застереження, обирайте до кого йти в гості ретельно, подумайте, хто справляє на Вас приємне враження).

3. Природа: прогулянки по лісі, парку, річці, погляд на красиві місця заспокоює, змушує змінити напрямок думок і, як наслідок, дає життєві ресурси. Американський трансценденталіст Г. Торо трактував природу як всемогутню і загадкову силу, а не просто проекцію «не-Я» у зовнішній світ. Світ природи залишається мовчазним і відстороненим до тих пір, поки людина не проникне в її суть, після чого вона стає для неї справжнім співрозмовником і помічником.

#### 4. Методи ТОТ (тілесно-орієнтованої терапії).

Різні медитативні методи, методи тілесного відреагування дозволяють позбутися нагромаджених емоцій гніву і агресії і заповнити баланс життєвого ресурсу.

#### 5. Пошук внутрішнього ресурсу

Для пошуку ресурсу всередині себе досить згадати ситуацію, в якій ви відчували приплив сил, енергії, тепла і відчували при цьому внутрішній комфорт. Побудьте в цьому стані, відчуйте його. Така вправа призводить до того, що навіть у безнадійній ситуації ми відчуваємо себе сильними і впевненими. В нагоді тут стануть спогади з дитинства, можна навіть давні фото викласти: пригадайте як гуляли в бабусі в селі, бавились в козаки-розбійники, як бавились у покази мод, стільки всього позгадувати можна!

#### 6. Різні арт-терапевтичні техніки.

Арт-терапевтичні методи пов'язані з трансформацією нашої творчої енергії, вивільненням її назовні, вони підвищують її, відкривають наші емоції, зачіпають почуття... Лялькотерапія, казкотерапія, робота з глиною, малюнками, мандалами, масками, малювання нестандартними методами та інші.

#### 7. Розв'язання проблеми, що забирає енергію.

Невирішені проблеми поглинають нашу енергію. Важливо виділити із загального списку проблем ту, на яку йде найбільша кількість сил і часу. Для цього потрібно виписати всі невирішені завдання, проранжувати даний список по інтенсивності емоцій, які вони у Вас викликають і зрозуміти, з якою проблемою пов'язана Ваша найнегативніша емоція: туга, гнів, дратівливість, і т.ін. Саме на цю проблему у вашому житті йде найбільша кількість сил і часу. Пам'ятайте, що з кожним прожитим роком життєвий ресурс буде поглинатися цією проблемою все більше і більше. Усвідомлення проблеми – це вже важливий крок в дорозі до її вирішення. Але якщо в реалізації пошуку виходу з ситуації виникли труднощі, можна звернутися до допомоги психолога.

**Вправа «Баланс мого життя».** *Мета:* аналіз стану сфер життя учасників, планування певних кроків у майбутньому.

Тренер роздає учасникам листки з моделлю балансу (позитивна психотерапія – сфера тіло/почуття, сфера діяльність, сфера контакти/відносини, сфера смислів(фантазії/майбутнє) і пропонується розподілити, скільки відсотків зі ста людина витрачає на розвиток кожної сфери. Пропонується дати відповідь собі на запитання.

- Якій сфері я приділяю більше уваги?
- В якій сфері найбільше відчуваю напруження, а в якій розслаблення?
- Яка сфера в дефіциті?
- Якими діями в найближчі 72 години я можу приділити увагу дефіцитарній сфері?

Важливо: обов'язково потрібно проговорити, що це варіант норми, коли не має повністю балансу у всіх сферах.

**Вправа «Самопрезентація».** *Мета:* виявити сильні сторони кожного учасника, підвищення самооцінки.

Тренер. Зараз у нас є 15 хвилин, для того, щоб кожний із вас міг презентувати себе, давши відповідь на запитання.

- Що я ціную в собі?
- Що є предметом моєї гордості?
- Що я вмію робити найкраще?

Презентація відбуватиметься так: один із членів групи дає відповіді на поставлені запитання, закінчуючи називанням імені свого сусіда та словами "...передаю слово тобі", при цьому злегка торкається його. Наступний учасник відповідає за такою ж схемою і т.д., поки не відбудеться самопрезентація всіх учасників.

**Вправа «Позитивна реінтерпретація».** *Мета:* навчити учасників групи диференційовано відноситися до певної стресової ситуації, навчитися дистанціюватися та знаходити раціональні варіанти вирішення конфліктних ситуацій.

Група ділиться на пари. Спочатку один учасник говорить якусь негативну ситуацію, а інший повинен знайти 5 позитивних моментів. Потім

вони міняються ролями.

Коротке обговорення.

**Вправа-казка «Герой».** *Мета:* акцентувати увагу на позитивних якостях учасників, підвищити їх самооцінку.

Учасникам пропонується написати список якостей, які їм подобаються в собі. Крім того, кожному з них необхідно придумати казку, де головний герой має всі ці якості. Далі відбувається презентація казок (за бажаннями), коротке обговорення.

**Вправа «Листок за спиною».** *Мета:* навчити учасників вільно висловлювати думки, акцентувати увагу під час спілкування саме на позитивних моментах.

*Інструкція:* У кожного учасника на спині буде прикріплений аркуш паперу. Ви будете ходити, зупинятися біля тих людей, які вас зацікавили, дивитися на нього, щоб скласти про людину враження, і це враження записувати на аркуші паперу, який приколотий на її спині. Зараз подивіться один на одного. Чи готові ви бути щирими? Зараз ви будете ходити, зустрічатися один з одним. Поки ви не будете нічого писати – тільки дивіться один на одного: які ви? Важлива умова: писати лише позитивну характеристику.

Коротке обговорення процесу взаємодії і вражень від отриманого зворотного зв'язку.

#### **4) ОПТИМІЗУВАННЯ ВІДНОСИН ІЗ КОЛЕКТИВОМ.**

**Вправа «Вавилонська вежа».** *Мета:* згуртування групи, підвищення емоційного стану групи.

Тренер ділить групу на дві команди. Потім кожному учаснику дається аркуш із завданням. Учасникам заборонено розмовляти, але вони у кожній команді повинні намалювати спільний малюнок.

**Вправа «Похвалися сусідом».** *Мета:* розвиток навичок спілкування, уваги, спостережливості, вміння висловлювати словами симпатію до іншої людини.

*Порядок виконання та інструкція:* «Всім дуже подобається, коли про нього говорять приємно. Сьогодні ми пограємо в хвальків. Тільки хвалитися ми будемо не собою, а своїми сусідами. Адже це так приємно і почесно мати найкращого сусіда. Подивіться на того, хто сидить праворуч з вами. Подумайте, який він, що в ньому хорошого? Що він уміє, які хороші вчинки він робив? Чим він може сподобатися?». Далі ведучий може дати зразок подібних «хвастощів».

**Вправа «Групове число».** *Мета:* згуртування учасників групи, підвищення емоційного фону.

*Порядок виконання та інструкція:* «Зараз ми перевіримо, наскільки організовано і злагоджено ви вмієте працювати в команді, спільно. Працюючи пліч-о-пліч, дуже важливо розуміти один одного без слів. Всі сядьте зручніше». За командою ведучого «один-два-три» всі учасники показують на пальцях яке-небудь число від одного до п'яти. Необхідно за 2 хвилини прийти до однакового результату, причому, не перемовляючись, чи не жестикулюючи. Команда подається чітко.

Мозковий штурм «Як поводитися в конфліктній ситуації?»

Міні-лекція (психоедукація) «Стилі поведінки в конфлікті».

Тренування всіх 5-ти стилей.

**Ситуації та обставини, за яких доцільно або недоцільно застосовувати певний стиль поведінки у конфлікті**

Стиль поведінки	Характер дій і наслідки застосування	Рекомендовано застосовувати в таких випадках	Не рекомендовано в таких ситуаціях
<i>Суперництво</i>	Тиск на іншу сторону з метою нав'язати свій варіант. Перемога однієї сторони є поразкою іншої.	Статус і авторитет підкріплені владою. Рішення має бути швидко прийняте й реалізоване. Ваші стосунки короткотермінові.	Коли сторона, що програла, має можливості реваншу, коли доцільно дізнатися більше про її інтереси, коли ви зацікавлені у встановленні постійних стосунків.

<i>Поступливість</i>	Проблема замовчується. Створюється видимість і гармонії. Ви йдете на поступки. Інша сторона виграс.	Коли важливо зберегти стосунки, а спірне питання для вас малозначуще. Коли ви не маєте шансів виграти. Коли і це може стати корисним уроком для іншої сторони.	Коли питання для вас важливе й вимагає прийняття рішення. Поступка не буде оцінена або інтерпретуватиметься як вияв слабкості
<i>Ухилення</i>	Проблема ігнорується або демонструється байдужість. Відповідальність за рішення перекладається на іншу сторону. Інша сторона виграс.	Коли ви не маєте потрібної інформації, коли надто велика напруженість у стосунках, небезпечно вирішувати проблему в цей момент, слід виграти час.	Коли питання для вас важливе, коли з часом імовірно ускладнення ситуації, виникнення додаткових проблем.
<i>Компроміс</i>	Кожна сторона йде на поступки в окремих питаннях. Ніхто не здобуває перемоги.	Сторони мають ресурси для обміну поступками. Перемога однієї зі сторін небажана. Ви потребуєте швидкого рішення, можете отримати короткотермінову вигоду. Аби не втратити все, ви згодні отримати хоча б щось	Сторони сумніваються у виконанні угод іншою стороною, компроміс неможливий (нереальний). Спроба догодити всім робить сумнівною його реалізацію.
<i>Співробітництво</i>	Визнаються здібності й система цінностей всіх учасників. Інтереси обговорюються. Домовленість оцінюється як вигідна за наявної ситуації.	Сторони мають час для пошуку оптимального рішення, мають бажання, кваліфікацію та повноваження для знаходження ' додаткової вигоди.	Дефіцит часу, одна зі сторін не налаштована на співробітництво або не має достатніх повноважень

**Руханка «Броунівський рух».** *Мета* – зниження м'язової напруги та внутрішніх зажимів.

Учасникам пропонується під музику активно переміщатися. Як тільки музика вимикається і ведучий називає будь-яку цифру, учасники повинні взявшись за руки, об'єднатися в групи відповідно до названого числа. Надалі ведучий пропонує об'єднатися в групи не за кількістю, а за певною ознакою (колір очей, колір волосся).

### 5) **ФОРМУЛЮВАННЯ ПЕРСПЕКТИВНИХ ПЛАНІВ ПРОФЕСІЙНОГО РОЗВИТКУ.**

**Вправа «Золота рибка».** *Мета:* показати учасникам важливість правильного та детального формулювання цілей та бажань, чим конкретніша ціль, тим легше виробити шляхи її досягнення.

Викликається будь доброволець (або викликає сам ведучий). Починайте говорити швидше, щоб був момент розгубленості. Плюс киньте фразу в зал: «Дивіться уважніше, що зараз буде відбуватися».

Ви зловили золоту рибку. У вас є 15 секунд, щоб загадати їй три бажання. Далі тренер веде відлік або загинає пальці по секундах. Мовчить? Загадав, але не вимовив. Якщо ви не виголосили свої бажання, як вони здогадаються? Якщо сказали, тренер повторює їх саме так, як було сказано.

- Будинок, купу грошей, машину ...Тренер малює будинок.

- Це що? - Будинок. Отримай!

Або: Добре, у мене в наступному році буде будинок. Ти ж не сказав, кому ти загадав будинок?

- Купу грошей. Скинутись всім по гривні! Отримай.

- Хочу бути щасливим!

- Обов'язково: в наступному місяці будеш щасливий, навіть кілька разів.

Або будеш завжди щасливий, починаючи з 2050 року.

- Кохана жінка?- Через 150 років вона у тебе з'явиться. - Я не доживу!

Можна викликати ще учасників ...

Тренер: «Я можу посперечатися на будь-яку суму грошей, що навіть зараз ніхто з вас з цим не впоратися!»

Підсумки: Що зараз відбувалося? Як потрібно було загадувати бажання, щоб вони були виконані?

Тренер підводить учасників до постановки цілей за схемою SMART:

Specific – конкретні.

Measurable – вимірні.

Agreed – узгоджені (з цілями більш високого рівня).

Realistic – реалістичні.

Timed – певні в часі.

**Вправа-автопілот.** *Мета:* навчити учасників акцентувати увагу саме на своїх позитивних якостях.

*Інструкція:* «Ви повинні записати не менше десяти фраз-установок типу: «Я розумний!», «Я сильний!», «Я чарівна!», «Я красива!» і т.п.

Природно, ці установки повинні ставитися безпосередньо до вас, відображати ваші життєві цілі і прагнення стати саме таким.

Поставтеся до цього завдання серйозно, оскільки життя людини багато в чому визначається саме тим, що вона про себе думає, що вона найчастіше собі говорить. Ні в якому разі не пишіть фраз, що підкреслюють ваші слабкості і недоліки. Це повинна бути оптимістична програма майбутнього, своєрідний автопілот, який допоможе вам у будь-яких життєвих ситуаціях».

**Вправа «Карта майбутнього».** *Мета:* Вправа дозволяє чіткіше усвідомити свої цілі.

*Інструкція:* «Накресліть карту свого майбутнього. Ваші глобальні цілі позначте як пункти місцевості, в яких ви хотіли б опинитися. Позначте також проміжні великі і маленькі цілі на шляху до них. Придумайте і напишіть назви для «пунктів-цілей», яких ви прагнете в своєму особистому і професійному житті. Намалюйте також вулиці і дороги, по яким ви будете йти. Як ви будете добиратися до своїх цілей? Найкоротшим або обхідним шляхом? Які перешкоди вам належить подолати? На яку допомогу ви можете

розраховувати? Які місцевості вам доведеться перетнути на своєму шляху: квітучі і родючі краю, пустелі, глухі і занедбані місця? Чи будете ви прокладати дороги і стежки на самоті або з кимось?»

Обговорення підсумків вправи:

- Де знаходяться найважливіші цілі?
- Наскільки вони поєднуються один з одним?
- Де вас підстерігають небезпеки?
- Звідки ви будете черпати сили для того, щоб досягти бажаного?
- Які почуття викликає у вас ця картина?

Подання свого майбутнього у вигляді карти місцевості дозволить учасникам чіткіше усвідомити свої цілі. Метафоричне вираження цілей у вигляді пунктів на карті, а шляхів їх досягнення у вигляді вулиць і доріг допомагає учасникам створити в уяві наочну картину свого майбутнього. Після створення такої карти кожен зможе співвіднести цілі між собою і зрозуміти, наскільки вони поєднуються один з одним, які перешкоди зустрічаються на шляху до них, які нові можливості відкриваються.

**Вправа «Через три роки».** *Мета:* Вправа дозволяє більш чітко розставити пріоритети в своєму поточному житті, почати більше працювати на важливі цілі.

Учасникам дають завдання – скласти невеликий список і написати в ньому найважливіші справи, які займають їх в даний період життя, і найбільші проблеми в даний час, не більше 5 пунктів. Після складання списку, учасники намагаються уявити себе на три роки старшими, а потім подумати про ці проблеми і справи з позиції, ніби пройшло три роки.

Роздумуючи над даним завданням, слід відповісти на такі запитання.

- Що Ви можете згадати про дану проблему?
- Що сталося з нею і як вона впливає на життя тепер, через три роки?
- Якби дана проблема з'явилася перед Вами прямо зараз, чи знайшли б Ви її розв'язання? Яким би воно було?

Ця вправа виконується в окремих групах, що складаються з 3-4 осіб; кожен учасник повідомляє іншим пункти з власного списку і відповідає на конкретні питання. Також можна дозволити бажаючим працювати самотійно, без групового обговорення, в результаті вправа виконується учасником письмово, і при цьому всі записи залишаються у нього.

Сенс даної вправи полягає в аналізі всіх життєвих проблем, у відповідності зі своїм бажаним майбутнім. Вона дає можливість всім учасникам подумати про важливість професійної діяльності в їхньому житті і. Так, психологи офіційно встановили, що близько 80% успіхів можна досягти за рахунок всього лише 20% своїх зусиль, а решті відсоток зусиль допомагає забезпечити 20% наших досягнень. Аналіз з «майбутнього» дозволяє усвідомити ступінь важливості певних справ.

## Додаток М

### Значущі зрушення значень емпіричних показників у групі досліджуваних, які переживають професійну кризу, до та після формувального експерименту

### Порівняння показників Індексу вигоряння у досліджуваних експериментальної групи до та після формувального експерименту

#### Підсумки з перевірки гіпотези

	Нульова гіпотеза	Критерій	Значущість	Рішення
1	Медіана розбіжностей між befor и after дорівнює нулю.	Критерій знакових рангів Вілкоксона для зв'язаних вибірок	,038	Нульова гіпотеза відхиляється.

Виводяться асимптотичні значимості. Рівень значущості дорівнює ,050.

#### Зведення критерію знакових рангів Вілкоксона для зв'язаних вибірок

Всього	32
Статистика критерію	142,000
Стандартна помилка	51,022
Стандартизована статистика критерію	-2,278
Асимптотична значущість (2-сторонній критерій)	,038

**Порівняння показників Індексу життєвої задоволеності (ІЖЗ) у досліджуваних експериментальної групи до та після формувального експерименту**

**Критерій знакових рангів Вілкоксона для зв'язаних вибірок**

**Підсумки з перевірки гіпотези**

	Нульова гіпотеза	Критерій	Значущість	Рішення
1	Медіана розбіжностей між before и after дорівнює нулю.	Критерій знакових рангів Вілкоксона для зв'язаних вибірок	,022	Нульова гіпотеза відхиляється.

Виводяться асимптотичні значимості. Рівень значущості дорівнює ,050.

**Зведення критерію знакових рангів Вілкоксона для зв'язаних вибірок**

Всього	32
Статистика критерію	131,000
Стандартна помилка	50,969
Стандартизована статистика критерію	2,295
Асимптотична значущість (2-стороній критерій)	,022

**Описові статистики**

	N	Мінімум	Максимум	Середнє	Стандартне відхилення
befor	32	12,00	29,00	19,8750	4,62636
after	32	14,00	38,00	22,7812	4,91695
N валідних (за списком)	32				

**Порівняння Загального показника задоволеності працею в досліджуваних експериментальної групи до та після формувального експерименту**

**Підсумки з перевірки гіпотези**

	Нульова гіпотеза	Критерій	Значущість	Рішення
1	Медіана розбіжностей між before и after дорівнює нулю	Критерій знакових рангів Вілкоксона для зв'язаних вибірок	,019	Нульова гіпотеза відхиляється.

Виводяться асимптотичні значимості. Рівень значущості дорівнює ,050.

**Зведення критерію знакових рангів Вілкоксона для зв'язаних вибірок**

Всього	32
Статистика критерію	281,500
Стандартна помилка	39,544
Стандартизована статистика критерію	2,339
Асимптотична значущість (2-сторонній критерій)	,019

**Описові статистики**

	N	Мінімум	Максимум	Середнє	Стандартне відхилення
befor	32	11,00	21,00	16,8182	2,14264
after	32	12,00	22,00	18,0000	2,29985
N валідних (за списком)	32				

**Порівняння показників вираженості копінг-стратегії розв'язання проблем в досліджуваних експериментальної групи до та після формувального експерименту**

**Підсумки з перевірки гіпотези**

	Нульова гіпотеза	Критерій	Значущість	Рішення
1	Медіана розбіжностей між befor и after дорівнює нулю.	Критерій знакових рангів Вілкоксона для зв'язаних вибірок	,045	Нульова гіпотеза відхиляється
Виводяться асимптотичні значимості. Рівень значущості дорівнює ,050.				

**Зведення критерію знакових рангів  
Віллкоксона для зв'язаних вибірок**

Всього	32
Статистика критерію	371,000
Стандартна помилка	53,384
Стандартизована статистика критерію	2,0049
Асимптотична значущість (2-стороній критерій)	,045

**Описові статистики**

	N	Мінімум	Максимум	Середнє	Стандартне відхилення
befor	32	9,00	35,00	23,1818	5,05256
after	32	13,00	35,00	25,9688	5,12102
N валідних (за списком)	32				

**Порівняння показників вираженості копінг-стратегії підтримки в досліджуваних експериментальної групи до та після формувального експерименту**

**Підсумки з перевірки гіпотези**

	Нульова гіпотеза	Критерій	Значущість	Рішення
1	Медіана розбіжностей між before и after дорівнює нулю.	Критерій знакових рангів Вілкоксона для зв'язаних вибірок	,049	Нульова гіпотеза відхиляється.
Виводяться асимптотичні значимості. Рівень значущості дорівнює ,050.				

**Зведення критерію знакових рангів  
Віллкоксона для зв'язаних вибірок**

Всього	32
Статистика критерію	170,500
Стандартна помилка	55,904
Стандартизована статистика критерію	1,968
Асимптотична значущість (2-сторонній критерій)	,049

**Описові статистики**

	N	Мінімум	Максимум	Середнє	Стандартне відхилення
before	32	9,00	35,00	23,1818	5,05256
after	32	13,00	35,00	25,9688	5,12102
N валідних (за списком)	32				

### Описові статистики

	N	Мінімум	Максимум	Середнє	Стандартне відхилення
before	32	9,00	31,00	22,9706	4,77040
after	32	9,00	35,00	24,7714	5,31416
N валідних (за списком)	32				

### Порівняння показників вираженості копінг-стратегії уникнення проблем у досліджуваних експериментальної групи до та після формувального експерименту

#### Підсумки з перевірки гіпотези

	Нульова гіпотеза	Критерій	Значущість	Рішення
1	Медіана розбіжностей між before и after дорівнює нулю.	Критерій знакових рангів Вілкоксона для зв'язаних вибірок	,074	Нульова гіпотеза приймається.
Виводяться асимптотичні значимості. Значущі розбіжності відсутні.				

#### Зведення критерію знакових рангів Вілкоксона для зв'язаних вибірок

Всього	32
Статистика критерію	359,500
Стандартна помилка	53,385
Стандартизована статистика критерію	-1,789
Асимптотична значущість (2-сторонній критерій)	,074

### Описові статистики

	N	Мінімум	Максимум	Середнє	Стандартне відхилення
before	32	11,00	35,00	25,6875	5,67642
after	32	9,00	35,00	23,4375	4,91172
N валідних (за списком)	32				

**Порівняння показників вираженості внутрішньої мотивації (ВМ) у досліджуваних експериментальної групи до та після формувального експерименту**

### Підсумки з перевірки гіпотези

	Нульова гіпотеза	Критерій	Значущість	Рішення
1	Медіана розбіжностей між before и after дорівнює нулю.	Критерій знакових рангів Вілкоксона для зв'язаних вибірок	,020	Нульова гіпотеза відхиляється.
Виводяться асимптотичні значимості. Рівень значущості дорівнює ,050.				

### Зведення критерію знакових рангів Віллкоксона для зв'язаних вибірок

Всього	32
Статистика критерію	285,500
Стандартна помилка	41,477
Стандартизована статистика критерію	2,327
Асимптотична значущість (2-стороній критерій)	,020

## Описові статистики

	N	Мінімум	Максимум	Середнє	Стандартне відхилення
before	32	0,00	5,00	2,16	1,139
after	32	1,00	5,00	2,91	0,865
N валідних (за списком)	32				

**Порівняння показників вираженості зовнішньої позитивної мотивації (ЗПМ) у досліджуваних експериментальної групи до та після формульовального експерименту**

**Підсумки з перевірки гіпотези**

	Нульова гіпотеза	Критерій	Значущість	Рішення
1	Медіана розбіжностей між before и after дорівнює нулю.	Критерій знакових рангів Вілкоксона для зв'язаних вибірок	,014	Нульова гіпотеза відхиляється.
Виводяться асимптотичні значимості. Рівень значущості дорівнює ,050.				

**Зведення критерію знакових рангів Вілкоксона для зв'язаних вибірок**

Всього	32
Статистика критерію	396,000
Стандартна помилка	53,458
Стандартизована статистика критерію	2,469
Асимптотична значущість (2-сторонній критерій)	,014

### Описові статистики

	N	Мінімум	Максимум	Середнє	Стандартне відхилення
before	32	0,00	4,00	2,01	1,254
after	32	0,00	4,00	2,69	0,961
N валідних (за списком)	32				

### Порівняння показників вираженості зовнішньої негативної мотивації (ЗНМ) у досліджуваних експериментальної групи до та після формувального експерименту

#### Підсумки з перевірки гіпотези

	Нульова гіпотеза	Критерій	Значущість	Рішення
1	Медіана розбіжностей між before і after дорівнює нулю.	Критерій знакових рангів Вілкоксона для зв'язаних вибірок	,058	Нульова гіпотеза приймається.
Виводяться асимптотичні значимості. Значущі розбіжності відсутні.				

#### Зведення критерію знакових рангів Вілкоксона для зв'язаних вибірок

Всього	32
Статистика критерію	85,000
Стандартна помилка	34,304
Стандартизована статистика критерію	-1,895
Асимптотична значущість (2-сторонній критерій)	,058

**Описові статистики**

	N	Мінімум	Максимум	Середнє	Стандартне відхилення
befor	32	1,00	5,00	2,73	1,039
after	32	1,00	5,00	2,52	0,902
N валідних (за списком)	32				

## Додаток Н

### Порівняння значень емпіричних показників I та II зрізу в контрольній групі досліджуваних

#### Порівняння показників Індексу вигоряння досліджуваних контрольної групи у 2-х зрізах

##### Підсумки з перевірки гіпотези

	Нульова гіпотеза	Критерій	Значущість	Рішення
1	Медіана розбіжностей між befor и after дорівнює нулю.	Критерій знакових рангів Вілкоксона для зв'язаних вибірок	,038	Нульова гіпотеза приймається.

Виводяться асимптотичні значимості. Значущі розбіжності відсутні.

##### Зведення критерію знакових рангів Віллкоксона для зв'язаних вибірок

Всього	31
Статистика критерію	199,500
Стандартна помилка	51,022
Стандартизована статистика критерію	-,951
Асимптотична значущість (2-сторонній критерій)	,342

##### Описові статистики

	N	Мінімум	Максимум	Середнє	Стандартне відхилення
Befor	31	173,00	293,00	212,0645	31,33894
After	31	170,00	276,00	204,1613	26,74459
N валідних (за списком)	31				

## Порівняння показників Індексу життєвої задоволеності (ІЖЗ) у досліджуваних контрольної у двох зрізах

### Критерій знакових рангів Вілкоксона для зв'язаних вибірок

#### Підсумки з перевірки гіпотези

Нульова гіпотеза		Критерій	Значущість	Рішення
1	Медіана розбіжностей між befor и after дорівнює нулю.	Критерій знакових рангів Вілкоксона для зв'язаних вибірок	,695	Нульова гіпотеза приймається.

Виводяться асимптотичні значимості. Значущі розбіжності відсутні.

#### Зведення критерію знакових рангів Вілкоксона для зв'язаних вибірок

Всього	31
Статистика критерію	251,500
Стандартна помилка	48,434
Стандартизована статистика критерію	,392
Асимптотична значущість (2-сторонній критерій)	,695

#### Описові статистики

	N	Мінімум	Максимум	Середнє	Стандартне відхилення
befor	31	14,00	41,00	24,0645	6,37148
after	31	15,00	30,00	24,2581	3,87271
N валідних (за списком)	31				

**Порівняння Загального показника задоволеності працею в досліджуваних контрольній групі у двох зрізах**

**Підсумки з перевірки гіпотези**

	Нульова гіпотеза	Критерій	Значущість	Рішення
1	Медіана розбіжностей між befor и after дорівнює нулю.	Критерій знакових рангів Вілкоксона для зв'язаних вибірок	,323	Нульова гіпотеза приймається.

Виводяться асимптотичні значимості. Значущі розбіжності відсутні.

**Зведення критерію знакових рангів Вілкоксона для зв'язаних вибірок**

Всього	31
Статистика критерію	230,000
Стандартна помилка	41,449
Стандартизована статистика критерію	,989
Асимптотична значущість (2-сторонній критерій)	,323

**Описові статистики**

	N	Мінімум	Максимум	Середнє	Стандартне відхилення
befor	31	3,00	24,00	18,0968	4,05261
after	31	4,00	25,00	18,8710	4,09668
N валідних (за списком)	31				

**Порівняння показників вираженості копінг-стратегії розв'язання проблем в досліджуваних контрольній групі у двох зрізах**

**Підсумки з перевірки гіпотези**

	Нульова гіпотеза	Критерій	Значущість	Рішення
1	Медіана розбіжностей між befor и after дорівнює нулю.	Критерій знакових рангів Вілкоксона для зв'язаних вибірок	,424	Нульова гіпотеза приймається.

Виводяться асимптотичні значимості. Значущі розбіжності відсутні.

**Зведення критерію знакових рангів  
Вілкоксона для зв'язаних вибірок**

Всього	31
Статистика критерію	238,000
Стандартна помилка	43,748
Стандартизована статистика критерію	,800
Асимптотична значущість (2-сторонній критерій)	,424

**Описові статистики**

	N	Мінімум	Максимум	Середнє	Стандартне відхилення
befor	31	11,00	33,00	24,9032	4,51925
after	31	13,00	35,00	26,0323	4,58609
N валідних (за списком)	31				

**Порівняння показників вираженості копінг-стратегії підтримки в досліджуваних контрольній групі у двох зрізах**

**Підсумки з перевірки гіпотези**

	Нульова гіпотеза	Критерій	Значущість	Рішення
1	Медіана розбіжностей між befor и after дорівнює нулю.	Критерій знакових рангів Вілкоксона для зв'язаних вибірок	,640	Нульова гіпотеза приймається.

Виводяться асимптотичні значимості. Значущі розбіжності відсутні.

**Зведення критерію знакових рангів  
Віллкоксона для зв'язаних вибірок**

Всього	31
Статистика критерію	223,500
Стандартна помилка	43,826
Стандартизована статистика критерію	,468
Асимптотична значущість (2-сторонній критерій)	,640

**Описові статистики**

	N	Мінімум	Максимум	Середнє	Стандартне відхилення
befor	31	11,00	33,00	24,5484	5,50659
after	31	13,00	35,00	25,8065	5,23717
N валідних (за списком)	31				

**Порівняння показників вираженості копінг-стратегії уникнення проблем у досліджуваних контрольній групі у двох зрізах**

**Підсумки з перевірки гіпотези**

	Нульова гіпотеза	Критерій	Значущість	Рішення
1	Медіана розбіжностей між befor и after дорівнює нулю.	Критерій знакових рангів Вілкоксона для зв'язаних вибірок	,346	Нульова гіпотеза приймається.

Виводяться асимптотичні значимості. Значущі розбіжності відсутні.

**Зведення критерію знакових рангів Вілкоксона для зв'язаних вибірок**

Всього	31
Статистика критерію	261,000
Стандартна помилка	46,147
Стандартизована статистика критерію	,943
Асимптотична значущість (2-сторонній критерій)	,346

**Описові статистики**

	N	Мінімум	Максимум	Середнє	Стандартне відхилення
befor	31	11,00	33,00	22,9677	5,54066
after	31	13,00	35,00	24,7742	5,25807
N валідних (за списком)	31				

**Порівняння показників вираженості внутрішньої мотивації (ВМ) у досліджуваних контрольної групи у двох зрізах**

**Підсумки з перевірки гіпотези**

	Нульова гіпотеза	Критерій	Значущість	Рішення
1	Медіана розбіжностей між before и after дорівнює нулю.	Критерій знакових рангів Вілкоксона для зв'язаних вибірок	,215	Нульова гіпотеза приймається

Виводяться асимптотичні значимості. Значущі розбіжності відсутні.

**Зведення критерію знакових рангів Вілкоксона для зв'язаних вибірок**

Всього	31
Статистика критерію	224,000
Стандартна помилка	39,106
Стандартизована статистика критерію	1,240
Асимптотична значущість (2-сторонній критерій)	,215

**Описові статистики**

	N	Мінімум	Максимум	Середнє	Стандартне відхилення
before	31	0,00	5,00	2,18	1,320
after	31	1,00	5,00	2,55	1,164
N валідних (за списком)	31				

**Порівняння показників вираженості зовнішньої позитивної мотивації  
(ЗПМ) у досліджуваних контрольної групи у двох зрізах**

**Підсумки з перевірки гіпотези**

	Нульова гіпотеза	Критерій	Значущість	Рішення
1	Медіана розбіжностей між before и after дорівнює нулю.	Критерій знакових рангів Вілкоксона для зв'язаних вибірок	,289	Нульова гіпотеза приймається

Виводяться асимптотичні значимості. Значущі розбіжності відсутні.

**Зведення критерію знакових рангів  
Віллкоксона для зв'язаних вибірок**

Всього	31
Статистика критерію	249,500
Стандартна помилка	43,889
Стандартизована статистика критерію	1,059
Асимптотична значущість (2-сторонній критерій)	,289

**Описові статистики**

	N	Мінімум	Максимум	Середнє	Стандартне відхилення
before	31	0,00	4,00	2,05	1,274
after	31	0,00	4,00	2,35	1,226
N валідних (за списком)	31				

## Порівняння показників вираженості зовнішньої негативної мотивації (ЗНМ) у досліджуваних контрольної групи у двох зрізах

### Підсумки з перевірки гіпотези

	Нульова гіпотеза	Критерій	Значущість	Рішення
1	Медіана розбіжностей між before и after дорівнює нулю.	Критерій знакових рангів Вілкоксона для зв'язаних вибірок	,200	Нульова гіпотеза приймається.

Виводяться асимптотичні значимості. Значущі розбіжності відсутні.

#### Зведення критерію знакових рангів Вілкоксона для зв'язаних вибірок

Всього	31
Статистика критерію	276,500
Стандартна помилка	46,048
Стандартизована статистика критерію	1,281
Асимптотична значущість (2-сторонній критерій)	,200

### Описові статистики

	N	Мінімум	Максимум	Середнє	Стандартне відхилення
before	31	0,00	5,00	2,29	1,175
after	31	1,00	5,00	2,65	1,127
N валідних (за списком)	31				

## ДОДАТОК О

### СПИСОК ПУБЛІКАЦІЙ ЗДОБУВАЧА:

*Статті у наукових фахових виданнях України та наукових періодичних виданнях інших держав, які входять до міжнародних наукометричних баз даних (одноосібні):*

1. Сіроха Л.В. Професійна готовність як невід’ємна складова успішної професійної діяльності особистості. *Вісник Київського національного університету імені Тараса Шевченка. Серія «Психологія»*. 2019. № 1 (10). С. 87-91.

2. Сіроха Л.В. Професійне вигорання працівників правничих професій в період їх професійного становлення. *Теорія та практика сучасної психології*. 2019. № 2. С. 129-134.

3. Сіроха Л.В. Загострення професійних криз працівників правничих професій в умовах пандемії COVID-19. *ГАБІТУС (науковий журнал)*. Видавничий Дім «Гельветика». 2021. Випуск 23. С. 193-197.

4. Сіроха Л.В. Гендерні стереотипи в правничій діяльності. *ГАБІТУС (науковий журнал)*. Видавничий Дім «Гельветика». 2021. Випуск 32. С. 160-164.

*Статті у наукових періодичних виданнях інших держав  
(у співавторстві):*

5. T.Yablonska, L.Sirokha. The peculiarities of career crises of lawyers: psychological and social aspects. *ROCZNIKI TEOLOGICZNE*. Tom LXVII, zeszyt1. 2020. С. 129-145. DOI: <http://dx.doi.org/10.18290/rt20671-8.2020>.

### Праці, які засвідчують апробацію матеріалів:

6. Сіроха Л.В. Залежність від інтернету як вид адиктивної поведінки. *Соціалізація ресоціалізація особистості в умовах сучасного*

суспільства: матеріали VI Міжнародної науково-практичної конференції (м. Київ, 8-9 листопада 2018 р.). К.: Вид-во «Віваріо», 2018. С. 141-143.

7. Сіроха Л.В. Щодо питання професійного вигорання працівників правоохоронних органів. *Особистість у кризових умовах та критичних ситуаціях життя: матеріали V Міжнародної науково-практичної конференції* (м. Суми, 28 лютого-1 березня 2019 року). Суми: вид-во СумДПУ імені А.С. Макаренка, 2019. С. 449-452.

8. Сіроха Л.В. Професійні кризи як фактор стресу. *Психологічні засади забезпечення службової діяльності працівників правоохоронних органів: матеріали II Всеукраїнської науково-практичної конференції* (м. Кривий Ріг, 07 лютого 2019 року). Кривий Ріг, 2019. С. 116-119.

9. Sirokha L. Psychological factors of professional crises of workers of legal professions. *Materials of V International Research Training Conference* (Lublin, Poland, 8-9 August, 2019). The John Paul II Catholic University of Lublin, Department of Public Health. KUL. 2019. P. 32.

10. Сіроха Л.В. Професійне вигорання у представників правничих професій. *Соціально-психологічні проблеми суспільства: матеріали Міжнародної науково-практичної конференції* (м. Київ, 10 квітня 2020 р.). К.: Таврійський національний університет ім. В.І. Вернадського, 2020. С. 198-201.

11. Сіроха Л.В. Яблонська Т.М. Чинники професійної кризи працівників правничих професій: гендерний аспект. *Сучасні стратегії тендерної освіти в умовах євроінтеграції: збірник матеріалів Міжнародної науково-практичної конференції* (м. Тернопіль, 10–11 вересня 2020 р.). Тернопіль: ТНПУ, 2020. С. 186-188.

12. Сіроха Л.В. Поняття та особливості професійного становлення особистості. *Соціалізація ресоціалізація особистості в умовах сучасного суспільства: матеріали VII Міжнародної науково-практичної конференції* (м. Київ, 12-13 листопада 2020 р.). К.: вид-во «КОМПРИНТ». 2020. С. 103-105.

13. Sirokha L. The impact of the Covid-19 on the professional life. *Проблеми особистості в сучасній науці: результати та перспективи дослідження: матеріал XXII Міжнародної конференції молодих науковців* (м. Київ, 22-23 квітня 2021 р.). К.: вид-во Ліра, 2021. С. 259-262.

14. Tetiana Yablonska, Natalia Bulatevych, Lilia Sirokha. Emotional burnout syndrome in representatives of different professions. *Księga Abstraktów, VIII Konferencja Blżej Emocji in memoriam*. Profesorowi Zbigniewowi Zaleskiemu, Katedra Psychologii Emocji i Motywacji Instytut Psychologii Katolicki Uniwersytet Jana Pawła II (Lublin, 18-19 listopada 2021 r.). URL: [https://www.kul.pl/files/1478/ksiega\\_abstraktow\\_be.pdf](https://www.kul.pl/files/1478/ksiega_abstraktow_be.pdf). Katedra Psychologii Emocji i Motywacji, Instytut Psychologii, Katolicki Uniwersytet Jana Pawła II.

## Додаток П

### Довідки про впровадження результатів дослідження

#### МІНІСТЕРСТВО ВНУТРІШНІХ СПРАВ УКРАЇНИ ДОНЕЦЬКИЙ ДЕРЖАВНИЙ УНІВЕРСИТЕТ ВНУТРІШНІХ СПРАВ

**ЗАТВЕРДЖУЮ**

Перший проректор  
доктор юридичних наук, професор

Стор НАЗИМКО



#### АКТ

#### впровадження результатів дисертаційного дослідження в освітній процес Донецького державного університету внутрішніх справ

1. Комісія у складі:

Голова комісії: Ганна БУГА, начальник відділу організації наукової роботи, кандидат юридичних наук, доцент

Члени комісії: 1. Ольга ГАПОНЮК, начальник навчально-методичного відділу, кандидат економічних наук, доцент

2. Юлія КОРОТКОВА, професор кафедри соціально-гуманітарних дисциплін факультету № 1 ДонДУВС, доктор педагогічних наук, професор

3. Галина МУХІНА, доцент кафедри соціально-гуманітарних дисциплін факультету № 1 ДонДУВС кандидат педагогічних наук, доцент

2. Комісія встановила:

Результати наукового дослідження здобувачки Лілії СІРОХИ на тему «Психологічні особливості криз професійного становлення працівників правничих професій», поданого на здобуття ступеня доктора філософії у галузі знань 05 «Соціальні та поведінкові науки» за спеціальністю 053 «Психологія», є науково обґрунтованими й підвищують ефективність подолання професійних криз правників, а також можуть бути рекомендовані до використання в освітньому процесі підготовки здобувачів вищої освіти за спеціальностями «Право» і «Правоохоронна діяльність», перепідготовки та підвищення рівня професійної компетентності правників.

Зокрема, результати дисертаційного дослідження використовуються в освітньому процесі Донецького державного університету внутрішніх справ при підготовці навчально-методичних комплексів та викладанні освітніх компонент «Професійно-психологічна підготовка поліцейського», «Психологія управління»,


«Юридична психологія» «Стресостійкість» освітньо-професійної програми першого (бакалаврського) рівня вищої освіти за спеціальністю 081 Право галузі знань 08 Право та освітньо-професійної програми першого (бакалаврського) рівня вищої освіти за спеціальністю 262 Правоохоронна діяльність (Поліцейські) галузі знань 26 Цивільна безпека.

На кафедрі соціально-гуманітарних дисциплін факультету №1 було подано для ознайомлення та подальшого використання навчально-методичні матеріали, в яких викладено основні положення дисертації.

Підготовлені здобувачкою освітньо-наукового ступеня доктора філософії наук Л. В. Сірохою положення, узагальнення, висновки та рекомендації безумовно поглиблюють теоретико-правові та практичні знання щодо криз професійного становлення працівників правничих професій та їх особливостей.

Результати проведеного Сірохою Лілією Вікторівною наукового дослідження, отримані на основі узагальнення особливостей криз професійного становлення працівників правничих професій.

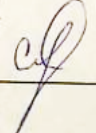
Декан факультету №1

  
Ольга КОВАЛЬОВА

Голова комісії:

  
Ганна БУГА

Завідувач кафедри соціально-гуманітарних дисциплін факультету №1

  
В'ячеслав СУСЛИКОВ

Члени комісії:

  
Ольга ГАПОНІУК

  
Юлія КОРОТКОВА

  
Галина МУХІНА

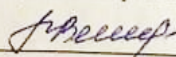
**ЗАРЕЄСТРОВАНО**

в журналі обліку актів впровадження результатів наукових досліджень в освітній процес

Донецького державного університету внутрішніх справ

« 21 » листопада 2022 р.

Науковий співробітник ВОНР

 Свирідов С.В.

(підпис, прізвище)

**ЗАТВЕРДЖУЮ**

В.о. Президента Науково-дослідного  
інституту публічного права,  
доктор юридичних наук, професор  
**Сергій КОРОСД**



**А К Т**

**впровадження результатів дисертаційного дослідження Сірохи Лілії Вікторівни на тему: «Психологічні особливості криз професійного становлення працівників правничих професій» поданого на здобуття ступеня доктора філософії у галузі знань 05 «Соціальні та поведінкові науки» за спеціальністю 053 «Психологія» у науково-дослідну роботу Науково-дослідного інституту публічного права**

Комісія в складі: в.о. президента Науково-дослідного інституту публічного права, доктора юридичних наук, професора Коросда Сергія Олексійовича (голова комісії), завідувача аспірантури, доктора юридичних наук, професора Сороки Лариси Володимирівни, завідувача відділу науково-правових експертиз та законопроектних робіт, доктора юридичних наук, професора Куркової Ксенії Миколаївни, склала цей акт про те, що матеріали дисертації здобувачки Сірохи Лілії Вікторівни на тему: «Психологічні особливості криз професійного становлення працівників правничих професій», поданого на здобуття ступеня доктора філософії у галузі знань 05 «Соціальні та поведінкові науки» за спеціальністю 053 «Психологія», використовуються в науково-дослідній діяльності Науково-дослідного інституту публічного права, а саме в процесі наукового дослідження за науково-дослідною темою «Правове забезпечення прав, свобод та законних інтересів суб'єктів публічно-правових відносин» (№ державної реєстрації № 0120U105390).

До Науково-дослідного інституту публічного права було подано для ознайомлення та подальшого використання матеріали, в яких викладено основні положення дисертації Сірохи Л.В., а саме:

1. Сіроха Л.В. Професійна готовність як невід'ємна складова успішної професійної діяльності особистості. *Вісник Національного Університету імені Тараса Шевченка*. 2019. №1(10). С. 87-91. DOI: [https://doi.org/10.17721/BSP.2019.1\(10\).22](https://doi.org/10.17721/BSP.2019.1(10).22)

2. Сіроха Л.В. Професійне вигорання працівників правничих професій в період їх професійного становлення. *Теорія та практика сучасної психології*. 2019. №2. С.129-134.

3. Sirokha L., Yablonska T., The peculiarities of career crises of lawyers: psychological and social aspects. *Roczniki Teologiczne*. 2020. Tom LXVII, zeszyt1–2020. 2020. P. 129-144. DOI: <http://dx.doi.org/10.18290/rt20671-8>.
4. Сіроха Л.В. Загострення професійних криз працівників правничих професій в умовах пандемії COVID-19. *ГАБІТУС (науковий журнал)*. 2021. Випуск 23. С.193-197. DOI: <https://doi.org/10.32843/2663-5208.2021.23.33>
5. Сіроха Л. Гендерні стереотипи в правничій діяльності. *ГАБІТУС (науковий журнал)*. 2021. Випуск 32. С.160-164. DOI: <https://doi.org/10.32843/2663-5208.2021.32.28>
6. Сіроха Л.В. Залежність від інтернету як вид адиктивної поведінки. *Соціалізація ресоціалізація особистості в умовах сучасного суспільства: матеріали VI міжнародної науково-практичної конференції* (м. Київ, 8-9 листопада 2018 р.). К.: Вид-во «Віваріо». 2018. С.141-143.
7. Сіроха Л.В. Щодо питання професійного вигорання працівників правоохоронних органів. *Особистість у кризових умовах та критичних ситуаціях життя: матеріали V Міжнародної науково-практичної конференції* (м. Суми, 28 лютого-1 березня 2019 року). Суми: вид-во СумДПУ імені А.С.Макаренка, 2019. С. 449-452.
8. Сіроха Л.В. Професійні кризи як фактор стресу. *Психологічні засади забезпечення службової діяльності працівників правоохоронних органів: матеріали II Всеукраїнської науково-практичної конференції* (м. Кривий Ріг, 07 лютого 2019 року). Кривий Ріг, 2019. С. 116-119.
9. Sirokha L. Psychological factors of professional crises of workers of legal professions. Materials of V International Research Training Conference (Lublin, Poland, 8-9 August, 2019). The John Paul II Catholic University of Lublin, Department of Public Health, KUL. 2019, p. 32.
10. Сіроха Л.В. Професійне вигорання у представників правничих професій. *Соціально-психологічні проблеми суспільства: матеріали міжнародної науково-практичної конференції* (м. Київ, 10 квітня 2020 р.). К.: Таврійський національний університет ім. В.І.Вернадського, 2020. С.198-201.
11. Сіроха Л.В. Яблонська Т.М. Чинники професійної кризи працівників правничих професій: гендерний аспект. *Сучасні стратегії гендерної освіти в умовах євроінтеграції: збірник матеріалів Міжнародної науково-практичної конференції* (м. Тернопіль, 10–11 вересня 2020 р.). Тернопіль: ТНПУ, 2020. С.186-188.
12. Сіроха Л.В. Поняття та особливості професійного становлення особистості. *Соціалізація ресоціалізація особистості в умовах сучасного суспільства: матеріали VII міжнародної науково-практичної конференції* (м. Київ, 12-13 листопада 2020 р.). К.: вид-во «КОМПРИНТ». 2020. С. 103-105.
13. Sirokha L. The impact of the Covid-19 on the professional life. *Проблеми особистості в сучасній науці: результати та перспективи дослідження: матеріал XXII міжнародної конференції молодих науковців* (м. Київ, 22-23 квітня 2021 р.). К.: вид-во Ліра, 2021. С. 259-262.
14. Tetiana Yablonska, Natalia Bulatevych, Lilia Sirokha. Emotional burnout syndrome in representatives of different professions. *Księga Abstraktów, VIII*

Konferencja Blżej Emocji in memoriam. Profesorowi Zbigniewowi Zaleskiemu, Katedra Psychologii Emocji i Motywacji Instytut Psychologii Katolicki Uniwersytet Jana Pawła II (Lublin, 18-19 listopada 2021 r.) [https://www.kul.pl/files/1478/ksiega\\_abstraktow\\_be.pdf](https://www.kul.pl/files/1478/ksiega_abstraktow_be.pdf). Katedra Psychologii Emocji i Motywacji, Instytut Psychologii, Katolicki Uniwersytet Jana Pawła II.

Використання результатів дисертації сприятиме активізації та підвищенню ефективності наукової роботи працівників відділів та аспірантів Науково-дослідного інституту публічного права.

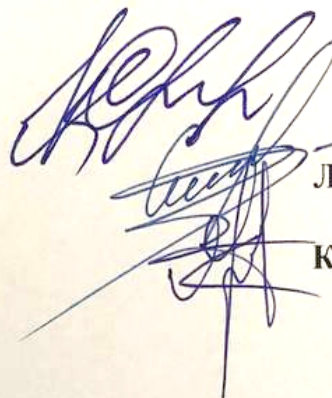
#### **ВИСНОВОК**

Зазначені праці підтвердили високий теоретичний і навчально-методичний рівень, практичну доступність і доцільність за результатами використання під час підготовки та проведення усіх видів занять.

Комісія вважає, що результати проведеного дослідження Сірохи Лілії Вікторівни на тему: «Психологічні особливості криз професійного становлення працівників правничих професій» є науково обґрунтованими і закладають концептуальні основи для психології розвитку.

Голова комісії:

Члени комісії:



Сергій КОРОЄД

Лариса СОРОКА

Ксенія КУРКОВА