

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
ДОНЕЦЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ ІМЕНІ ВАСИЛЯ СТУСА

МАРИНИЧ АНАСТАСІЯ ІГОРІВНА

Допускається до захисту:
т.в.о. завідувача кафедри
кризової та клінічної психології
канд. психол. наук, доцент
_____ Катерина ВАСЮК
« ____ » _____ 2025р.

**ПСИХОЛОГІЧНІ ОСОБЛИВОСТІ ПРОФЕСІЙНОГО ВИГОРАННЯ
ЮРИСТІВ ТА СТРАТЕГІЇ ЙОГО ПОДОЛАННЯ**

Спеціальність 053 Психологія
Кваліфікаційна (магістерська) робота

Науковий керівник
Оверчук В.А.
д.економ.наук, к. псих.н., професор
професор кафедри кризової та клінічної психології

Оцінка: ____ / ____ / ____

Голова ЕК: _____

Вінниця 2025

ЗМІСТ

ВСТУП.....	5
РОЗДІЛ 1 ТЕОРЕТИЧНІ ПІДХОДИ У ДОСЛІДЖЕННІ КОНЦЕПЦІЇ ВИГОРАННЯ У ЮРИСТІВ.....	9
1.1 Феномен емоційного вигорання як соціально-психологічна дефініція	9
1.2 Особливості професійної діяльності юристів	16
1.3 Проблема визначення прояву емоційного вигорання юристів.....	20
Висновки до першого розділу	27
РОЗДІЛ 2 МЕТОДИЧНІ ЗАСАДИ ОРГАНІЗАЦІЇ ЕМПІРИЧНОГО ДОСЛІДЖЕННЯ ІНДИВІДУАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНИХ ОСОБЛИВОСТЕЙ ВИГОРАННЯ У ЮРИСТІВ.....	29
2.1 Характеристика етапів та вибірки дослідження	29
2.2 Характеристика психодіагностичного інструментарію та методів статистичної обробки даних.....	31
Висновки до другого розділу	36
РОЗДІЛ 3. ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ ТА РОЗРОБКА ПРОГРАМИ ПРОФІЛАКТИКИ ЕМОЦІЙНОГО ВИГОРАННЯ У ФАХІВЦІВ ЮРИДИЧНОЇ СФЕРИ ТА ПЕРЕВІРКА ЇЇ ЕФЕКТИВНОСТІ	38
3.1. Результати констатувального етапу: оцінка рівня вигорання у працівників юридичної сфери.....	38
3.2. Розробка та обґрунтування формувальної програми психологічного тренінгу з подолання вигорання у фахівців юридичної сфери	48
3.3 Результати контрольного етапу: перевірка ефективності програми подолання вигорання у фахівців юридичної сфери.....	50
Висновки до третього розділу.	58
ВИСНОВОК.....	60
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ.....	62
ДОДАТКИ	68

АНОТАЦІЯ

Маринич А.І. Психологічні особливості професійного вигорання юристів та стратегії його подолання. Спеціальність 053 «Психологія». Донецький національний університет імені Василя Стуса, Вінниця, 2025.

У магістерській роботі розглянуто проблему професійного (емоційного) вигорання юристів в умовах сучасних соціально-економічних викликів та воєнного стану. Уточнено сутність понять «емоційне (професійне) вигорання», «індивідуально-психологічні особливості», «психологічний добробут», «тривожність», здійснено теоретичний аналіз вітчизняних і зарубіжних підходів до вивчення чинників формування вигорання у представників юридичної професії.

На емпіричному етапі досліджено зв'язок між рівнем професійного вигорання юристів та їх індивідуально-психологічними характеристиками. Для психодіагностики використано шкалу психологічного добробуту К. Ріфф (84 пункти), опитувальник ситуативної та особистісної тривожності Ч. Спілбергера – Ю.Л. Ханіна та опитувальник для виявлення синдрому професійного вигорання О.С. Чабан. Здійснено кількісний і якісний аналіз отриманих даних, виявлено профіль вигорання та особливості тривожності й психологічного добробуту юристів. На основі емпірично встановленого профілю ризиків розроблено та обґрунтовано програму 8-сесійного психологічного тренінгу профілактики професійного вигорання у фахівців юридичної сфери. Програма спрямована на зниження емоційного виснаження, деперсоналізації, астено-депресивних і тривожних проявів, а також на підвищення рівня емоційно-вольової регуляції, ефективного керування навантаженням/часом і смисловиттєвої залученості. Оцінювання ефективності програми здійснювалося у форматі пре-/посттестового вимірювання з подальшим фолоу-апом (4–6 тижнів).

Ключові слова: професійне вигорання, емоційне вигорання, юристи, індивідуально-психологічні особливості, тривожність, психологічний добробут, психологічний тренінг.

124 с., табл. 20, рис. 2, 6 додатків. Бібліографія: 53 найменувань.

ABSTRACT

Marynych A.I. Psychological Characteristics of Professional Burnout Among Lawyers and Strategies for Overcoming It. Specialty 053 “Psychology”. Vasyl Stus Donetsk National University, Vinnytsia, 2025.

The master’s thesis addresses the problem of professional (emotional) burnout in lawyers under modern socio-economic challenges and martial law conditions. The essence of the concepts “emotional (professional) burnout”, “individual-psychological characteristics”, “psychological well-being” and “anxiety” is specified. A theoretical analysis of Ukrainian and international approaches to the study of burnout and its determinants in the legal profession is presented.

At the empirical stage, the relationships between the level of professional burnout in lawyers and their individual-psychological characteristics were examined. Psychological well-being was assessed using C. Ryff’s Psychological Well-Being Scale (84 items), anxiety – with the State-Trait Anxiety Inventory (STAI) by C. Spielberger – Yu. Khanin, and professional burnout – with O.S. Chaban’s burnout questionnaire. Quantitative and qualitative data analysis made it possible to identify the lawyers’ burnout profile and the specific features of their anxiety and psychological well-being. Based on the empirically obtained risk profile, an 8-session psychological training program for the prevention of professional burnout in legal professionals was developed and substantiated. The program is aimed at reducing emotional exhaustion, depersonalization, asthenic-depressive and anxiety manifestations, as well as increasing emotional-volitional regulation, effective workload/time management and meaning-in-life involvement. The effectiveness of the program was evaluated using a pre-/post-test design with a follow-up assessment after 4–6 weeks.

Key words: professional burnout, emotional burnout, lawyers, individual-psychological characteristics, anxiety, psychological well-being, psychological training.

124 pp., tables 20, figures 2, 6 appendices. Bibliography: 53 items.

ВСТУП

Актуальність дослідження. Кризові явища та стресові ситуації є невід’ємним атрибутом життя сучасної людини. Необхідність постійно адаптуватися до змін, підтримувати високий рівень професійної компетентності та працювати в умовах високої конкуренції часто призводить до емоційного вигорання, що є ознакою кризи професійної діяльності. У юридичній сфері, де для досягнення успіху потрібні виняткова трудова етика та наполегливість, підвищені вимоги супроводжуються зростанням рівня стресу й тривожності, що безпосередньо впливає на психоемоційний стан фахівців.

Щодня юристи стикаються зі складними справами, тривалим робочим днем, необхідністю вирішувати правові конфлікти та вести переговори в емоційно напружених умовах. Окремі напрями, зокрема міжнародне чи кримінальне право, мають додаткові тригери вигорання - інтенсивні навантаження, конфліктність середовища, високу відповідальність за наслідки рішень.

Ситуація значно ускладнилася в умовах воєнного стану: юристам доводиться оперативнo реагувати на раптові й суттєві зміни законодавства, адаптовувати правові стратегії до нових умов, працювати з клієнтами, що зазнають економічного тиску або втрати бізнесу. До цього додаються зменшення доходів, скорочення клієнтської бази, робота в екстремальних і навіть небезпечних для життя ситуаціях, зокрема у відрядженнях поблизу зони бойових дій. З початком повномасштабного вторгнення юристи дедалі частіше виконують функції кризового управління бізнесом, що додатково підвищує їхню вразливість до вигорання.

Наслідки цього явища відчутні як на індивідуальному, так і на галузевому рівні: збільшується плинність кадрів, знижується якість надання правових послуг, зростає кількість професійних помилок, що створює серйозні економічні та репутаційні ризики для юридичних компаній і негативно впливає на імідж професії в цілому.

Аналіз наукових публікацій свідчить, що проблема емоційного вигорання юристів вивчалася у зарубіжній (М. Anderson, М. Burisch, R. Burke, E. Hartman, S. Jackson, M. Leiter, C. Maslach, B. Perlman, A. Pines, W. Schaufeli, J. Winnubst та ін.) та вітчизняній психології (О.В. Кобець, Е.В. Божко, О.М. Бандурко, Р.В. Каламаж, О.Б. Столяренко, В.Ю. Шепітько та ін.). Водночас у національному науковому полі бракує досліджень, що комплексно аналізують вплив індивідуально-психологічних особливостей (стресостійкості, емоційної регуляції, типу особистості) та специфічних стрес-факторів воєнного часу на формування й розвиток емоційного вигорання юристів. Заповнення цієї прогалини визначає наукову новизну даного дослідження.

Метою роботи - проаналізувати індивідуально-психологічні особливості вигорання у юристів, та на основі отриманих даних розробити, апробувати й оцінити ефективність комплексної програми психологічного тренінгу, спрямованої на його профілактику та подолання

Відповідно до мети дослідження поставлено такі **завдання**:

1. Розкрити поняття професійного вигорання у юристів у сучасних наукових дослідженнях;
2. Проаналізувати психологічні особливості, як складові, що впливають на схильність до професійного вигорання у юристів;
3. Провести емпіричне дослідження взаємозв'язку індивідуально-психологічних особливостей (тривожність, психологічний добробут) та рівня професійного вигорання у юристів.
4. На основі результатів діагностики розробити та обґрунтувати 8-сесійну програму психологічного тренінгу для профілактики й подолання професійного вигорання у фахівців юридичної сфери.
5. Провести експериментальну перевірку ефективності розробленої програми шляхом порівняння показників до, одразу після та у віддаленому періоді після її впровадження.

Об'єктом дослідження виступає феномен емоційного вигорання.

Предметом даної роботи індивідуально-психологічні особливості емоційного вигорання юристів.

Гіпотеза дослідження.

Гіпотеза 1. Рівень професійного вигорання у юристів зумовлений специфічним поєднанням їхніх індивідуально-психологічних особливостей, зокрема рівнем тривожності та станом психологічного добробуту. При цьому припускається, що юристи з високим рівнем особистісної тривожності та низькими показниками психологічного добробуту більш схильні до розвитку синдрому професійного вигорання.

Гіпотеза 2. Припускається, що впровадження розробленої 8-сесійної програми психологічного тренінгу статистично значуще знизить рівні професійного вигорання у юристів.

У нашому дослідженні використані наступні методи:

-теоретичний аналіз та узагальнення наукової літератури з таких питань: поняття вигорання та сучасні підходи до його вивчення; чинники та симптоми професійного вигорання в професійному житті; професійне вигорання як чинник професійної кризи;

-емпіричні - психологічне тестування з використанням наступних методик: шкала психологічного добробуту К. Ріфф (84 пункти); опитувальник ситуативної та особистісної тривожності Ч. Спілбергера – Ю. Л. Ханіна; опитувальник для виявлення синдрому професійного вигорання О.С. Чабан.

-математико-статистичної обробки та якісної інтерпретації отриманих даних.

Практичне значення роботи полягає в тому, що отримані в ній дані роботі результати дозволяють визначити основні шляхи зниження рівнів професійного вигорання юристів. Результати дослідження можуть бути використані психологами для підвищення стресостійкості людини через усвідомлення власної життєвої позиції, формування навичок ефективної комунікації в процесі спілкування, розвитку навичок самоконтролю та вміння визначати негативні імпульси у поведінці шляхом оволодіння навичками ефективного управління емоціями, оптимізації процесу особистісно-професійного розвитку людини в сучасних реаліях.

Апробація результатів дослідження. Основні положення та результати магістерської роботи апробовано у виступах і публікаціях автора. Зокрема, матеріали дослідження були представлені у тезах доповіді «Професійне вигорання у юристів: роль психосоматичних факторів та методи подолання» на студентській науковій конференції «Модернізація та сучасні українські і світові наукові дослідження» (м. Луцьк, 24 січня 2025 р.), у статті «Суб'єктивне сприйняття стресу та його роль у розвитку професійного вигорання у юристів», опублікованій у студентському науковому журналі «Universum» (№ 25, м. Вінниця, 2025 р.), а також у тезах доповіді «Аналіз психологічних особливостей та системних детермінант професійного вигорання правників», представленої на I Міжнародній науково-практичній конференції молодих вчених «Актуальні проблеми сучасної психології у вимірах війни і миру: проблеми, досвід, нові концепції та перспективи» (м. Вінниця, 24–25 січня 2025 р.).

Структура роботи. Кваліфікаційна (магістерська) робота загальним обсягом 124 сторінки, складається зі вступу, трьох розділів з висновками до кожного з них, висновків, списку використаних посилань з 53 найменувань, додатків. Містить 20 таблиці, 2 рисунків.

РОЗДІЛ 1 ТЕОРЕТИЧНІ ПІДХОДИ У ДОСЛІДЖЕННІ КОНЦЕПЦІЇ ВИГОРАННЯ У ЮРИСТІВ

1.1 Феномен емоційного вигорання як соціально-психологічна дефініція

Емоційне вигорання - це багатогранне явище, що виникає внаслідок хронічного стресу, найчастіше пов'язаного з професійною діяльністю, але може проявлятися і в інших соціальних контекстах. Це явище включає не лише емоційні, але й когнітивні, фізичні та поведінкові компоненти, що взаємодіють один з одним. Виникнення вигорання визначається взаємодією внутрішніх особистісних характеристик та зовнішніх соціальних чинників [16; 21; 22].

Розглянемо основні компоненти вигорання, що характеризують цей стан. Деталі викладено у таблиці нижче.

Таблиця 1.1.

Основні компоненти емоційного вигорання

Компонент	Опис	Приклади / Деталі	Можливі наслідки
Емоційне виснаження	Стан постійної втоми та вичерпання емоційних ресурсів, що унеможливорює адекватну реакцію на повсякденні стресові ситуації.	Постійна втома, відсутність емоційної енергії, фізичні симптоми (головний біль, безсоння, зміни апетиту). [1; 4; 7; 12; 16; 22; 32; 53]	Зниження працездатності, порушення сну, фізичне виснаження, підвищення ризику захворювань.
Деперсоналізація (цензура ставлення)	Втрата емпатії та емоційного зв'язку з оточенням, що виражається у байдужості або навіть цинізмі щодо	Відчуття відчуження, байдужість до потреб інших, формування бар'єрів у спілкуванні, частий	Зниження якості міжособистісних відносин, конфлікти в колективі, ізоляція від соціальної підтримки.

	колег, клієнтів та близьких.	прояв негативізму у відношенні до соціального оточення. [3; 7; 9; 16; 22; 52; 53]	
Зниження особистісних досягнень	Зниження самовідчуття ефективності, втрата впевненості у власних силах, сумніви у професійній компетентності та досягненнях.	Постійна самокритика, недооцінка власних досягнень, втрата мотивації для саморозвитку, почуття невдачі незалежно від зовнішніх успіхів. [6; 10; 11; 13; 19; 23; 25; 26; 42]	Втрата професійного інтересу, зниження задоволеності життям, зменшення активності та інноваційності.

Таблиця 1.1 систематизує ключові компоненти вигорання, розкриваючи їх сутність, приклади проявів і можливі наслідки для особистості [21; 22; 42]. Ці компоненти часто взаємодіють, посилюючи один одного та створюючи замкнений цикл негативного впливу на фізичне та емоційне здоров'я людини [1; 7; 16].

Виникнення вигорання тісно пов'язане з впливом як зовнішніх соціальних, так і внутрішніх психологічних чинників [35; 39; 42]. Розглянемо ці чинники окремо. Соціальні чинники стосуються умов середовища, в якому працює особа. Це можуть бути організаційні особливості, культура компанії, а також суспільні очікування щодо працездатності [33; 35; 38; 43].

Таблиця 1.2.

Соціальні чинники, що впливають на виникнення вигорання

Соціальний чинник	Опис	Приклади/Деталі	Вплив на вигорання

Організаційне середовище	Умови праці, що включають організаційну культуру, структуру управління та розподіл завдань [35; 39; 42; 43].	Надмірне робоче навантаження, нестача ресурсів, незрозумілі або змінні робочі вимоги, відсутність підтримки керівництва [1; 4; 14; 16].	Підвищує рівень стресу, сприяє формуванню відчуття безсилля та несправедливості, стимулює емоційне виснаження [21; 32; 41].
Культурні очікування	Суспільні норми та стандарти, що формують уявлення про успіх, працездатність і соціальну активність [33; 38; 43].	Ідеал «безупинної роботи», очікування високої продуктивності, соціальний тиск на постійну доступність; тиск білінгу/«billable hours» у юридичній сфері [24; 29; 48; 49].	Підсилює внутрішній тиск, змушує ігнорувати особисті потреби, що може призводити до ігнорування сигналів перевантаження [35; 39; 53].

Таблиця 1.2 демонструє, як зовнішнє середовище впливає на виникнення вигорання. Організаційне середовище з високим навантаженням та недостатньою підтримкою може створити умови для постійного стресу, а культурні очікування додають додатковий тиск, що підсилює негативні емоційні процеси [35; 39; 42].

Психологічні чинники пов'язані з індивідуальними особливостями особистості, які визначають сприйняття стресових ситуацій та здатність адаптуватися до них [25; 36; 47].

Таблиця 1.3.

Психологічні чинники, що впливають на вигорання

Психологічний чинник	Опис	Приклади/Деталі	Вплив на вигорання
Індивідуальні риси	Особистісні характеристики, що визначають сприйняття стресу та здатність справлятися з ним [36; 25; 7].	Перфекціонізм, високий рівень відповідальності, схильність до самокритики, потреба в контролі [36; 25].	Посилюють внутрішній тиск, сприяють надмірній самокритичності та зниженню мотивації [47; 25].
Психологічні механізми	Стратегії адаптації до стресових ситуацій, рівень емоційної регуляції та самосвідомості [25; 47; 15].	Відсутність адекватних стратегій копінгу, неефективне управління емоціями, невміння розпізнати ранні сигнали перевантаження [25; 15].	Знижують здатність адаптуватися до стресу, що веде до накопичення негативних емоцій та втоми [47; 25].

Таблиця 1.3 ілюструє, як особистісні риси та індивідуальні психологічні механізми впливають на схильність до вигорання: високі вимоги до себе, перфекціонізм і брак ефективних копінг-стратегій підвищують вразливість до цього стану [25; 36; 47].

Виникнення вигорання часто залежить від специфіки професійної діяльності. Різні сфери мають свої особливості, які можуть підвищувати або знижувати ризик вигорання.

Таблиця 1.4.

Приклади ситуацій, що сприяють виникненню вигорання

Сфера діяльності	Приклади ситуацій	Деталізація
Медицина	Робота в умовах постійного стресу, надмірне навантаження при роботі з тяжко хворими пацієнтами [7; 21; 30; 32].	Лікарі та медсестри часто стикаються з емоційно виснажливими ситуаціями, що вимагають негайних рішень, і мають мало часу для відновлення сил між змінами [7; 30].
Освіта	Підвищені вимоги до результативності, великі класи, адміністративні обов'язки, нестача ресурсів та підтримки з боку адміністрації [44].	Вчителі змушені поєднувати навчальну діяльність із значною адміністративною роботою, що знижує мотивацію та впевненість у власних силах [44].
Соціальні служби	Постійний контакт із кризовими ситуаціями, емоційна перевантаженість через роботу з людьми у важких життєвих обставинах [13; 19; 23; 10].	Працівники соціальних служб часто переживають інтенсивний емоційний тиск, що веде до зниження емоційного ресурсу та розвитку деперсоналізації [23; 19].

Таблиця 1.4 показує, що в медицині й соціальних службах високий емоційний тиск поєднується з інтенсивним навантаженням [7; 21; 30; 23], тоді як в освіті до навчального процесу часто додається значний адміністративний блок, посилюючи ризики вигорання [44].

Запобігання та подолання вигорання можливе як через індивідуальні стратегії, так і через зміни в організаційному середовищі. Розглянемо детальні заходи, що допомагають знизити ризик вигорання.

Таблиця 1.5.

Заходи профілактики та подолання вигорання

Категорія заходів	Заходи	Опис/Приклади	Очікуваний результат
Індивідуальні стратегії	Техніки релаксації: медитація, дихальні вправи, йога.	Допомагають знизити рівень стресу, сприяють відновленню емоційних ресурсів.	Зменшення відчуття втоми, покращення фізичного та емоційного стану.
	Управління часом та пріоритетами: планування робочого графіку з перервами, делегування обов'язків.	Ефективне планування дозволяє рівномірно розподілити навантаження, уникнути перевантаження та зберегти баланс між роботою та особистим життям.	Підвищення продуктивності, зниження ризику перевтоми.
	Психотерапія або коучинг: робота з фахівцем для розвитку адаптивних стратегій подолання стресу.	Індивідуальна робота з психологом дозволяє вчасно розпізнати сигнали перевантаження	Покращення емоційної стійкості, зниження негативних емоційних реакцій на

		та сформувані здорові моделі поведінки.	стресові ситуації.
Організаційні заходи	Поліпшення комунікації: регулярні зустрічі, обговорення робочих процесів, відкритий зворотний зв'язок.	Створення атмосфери підтримки дозволяє співробітникам своєчасно виявляти проблеми та знаходити спільні рішення.	Покращення робочої атмосфери, зниження відчуття ізоляції та надмірного стресу.
	Розробка політик підтримки: створення програм профілактики вигорання, забезпечення балансу між роботою та особистим життям.	Запровадження офіційних політик щодо гнучкого робочого графіку, можливості віддаленої роботи, організація тренінгів з управління стресом.	Зменшення рівня стресу, підвищення задоволеності роботою, розвиток довірчих відносин у колективі.
	Забезпечення ресурсів: додаткові матеріальні та людські ресурси для полегшення навантаження.	Забезпечення додаткового персоналу, оптимізація робочих	Зниження індивідуального навантаження, підвищення ефективності

		процесів, використання сучасних технологій для автоматизації рутинних завдань.	роботи, зменшення ризиків емоційного виснаження.
--	--	--	--

Таблиця 1.5 описує комплекс заходів, спрямованих як на індивідуальний рівень, так і на рівень організації, для профілактики та подолання вигорання. Інтеграція різних підходів дозволяє створити умови для відновлення ресурсів, підвищення стійкості до стресу та покращення загального робочого клімату.

Емоційне вигорання є комплексним явищем, що виникає внаслідок взаємодії внутрішніх особистісних характеристик та зовнішніх соціальних чинників. Детальний аналіз компонентів вигорання, представлений у таблицях (Таблиця 1.1–1.5), дозволяє краще зрозуміти як емоційне виснаження, деперсоналізація та зниження особистісних досягнень взаємопов'язані із умовами робочого середовища та індивідуальними психологічними особливостями. Запровадження комплексних заходів, як на індивідуальному рівні, так і на рівні організації, є ключовим для зниження ризику виникнення вигорання, покращення якості життя та ефективної соціальної взаємодії.

1.2 Особливості професійної діяльності юристів

Юридична професія — це не лише робота з документами, законодавчими актами та судовими справами, але й система етичних норм, високої відповідальності та постійного професійного розвитку [42; 35; 38]. Юристи несуть велику відповідальність за прийняття рішень, які можуть вплинути на права, майнове становище та репутацію клієнтів і організацій [24; 42]. Дотримання етичних стандартів вимагає неупередженості, чесності, конфіденційності та самоконтролю [49; 37; 38]. Внутрішній аудит якості роботи,

участь у професійних асоціаціях та використання етичних кодексів сприяють постійному удосконаленню професійних стандартів [35; 38; 43].

Ключовим аспектом роботи юриста є детальний аналіз законодавчих актів, судових рішень та інших нормативно-правових документів [37; 49]. Це вимагає високої концентрації, вміння працювати з великими обсягами інформації та швидко орієнтуватися в правовому полі [42; 33]. Використання спеціалізованих баз даних і сучасних технологій для аналізу інформації допомагає проводити порівняльний аналіз та робити обґрунтовані висновки [37; 49].

Важливою складовою діяльності є ефективна комунікація. Юристи активно взаємодіють з клієнтами, колегами, судовими органами та іншими зацікавленими сторонами [42; 33]. Аргументоване викладення позиції, вміння слухати та знаходити компромісні рішення дозволяють не лише успішно вести переговори, але й вирішувати конфліктні ситуації [46; 33]. Сучасні комунікаційні технології, такі як відеоконференції та онлайн-консультації, сприяють розширенню кола клієнтів і підвищенню ефективності взаємодії [38; 26; 27].

Постійне оновлення знань є необхідною умовою успішної юридичної практики [38; 41]. Законодавча база постійно змінюється, тому юристи повинні регулярно проходити підвищення кваліфікації, брати участь у семінарах, конференціях та тренінгах [41; 49]. Використання онлайн-курсів і вебінарів робить цей процес доступнішим і сприяє обміну досвідом у професійних спільнотах [38; 26; 27].

Юридична діяльність пов'язана з високим рівнем стресу через постійний тиск відповідальності, необхідність прийняття швидких і точних рішень, а також емоційне навантаження від конфліктних ситуацій [24; 39; 42; 53]. Часте знаходження в умовах високої напруги може призводити до емоційного виснаження [39; 42]. Тому важливо використовувати техніки релаксації, практики медитації, встановлювати чіткі межі між роботою та особистим життям, а також звертатися за психологічною підтримкою [27; 43; 46; 26].

Таблиця 1.6.

Основні аспекти професійної діяльності юристів

Аспект	Опис	Приклади/Деталі
Висока відповідальність	Прийняття рішень, що можуть вплинути на права клієнтів, майнове становище та репутацію.	Складання судових позовів, підготовка договорів, участь у кримінальних і цивільних справах; контроль за дотриманням етичних норм.
Аналітична діяльність	Глибокий аналіз законодавчих актів, судових рішень та нормативно-правових документів, а також розробка правових кейсів.	Розробка правових висновків, дослідження судової практики, інтерпретація змін у законодавстві, використання спеціалізованих баз даних.
Комунікаційні навички та переговори	Ведення ефективних переговорів, захист позиції клієнта та використання сучасних комунікаційних технологій.	Представлення інтересів клієнтів у суді, переговори щодо умов договорів, консультації з правових питань, онлайн-конференції.
Професійне зростання та оновлення знань	Безперервне навчання, участь у семінарах, тренінгах і конференціях, а також використання сучасних технологій для самоосвіти.	Регулярне проходження курсів підвищення кваліфікації, участь у вебінарах, обмін досвідом у професійних спільнотах, читання спеціалізованої літератури.

Емоційне навантаження та стрес	Робота в умовах високої відповідальності, конфліктних ситуацій, частих судових суперечок та емоційного перевантаження, що впливають на психіку.	Робота над складними справами, високий тиск від термінових рішень, необхідність балансування між професійними та особистими обов'язками.
--------------------------------	---	--

Ця таблиця підсумовує основні аспекти діяльності юристів, показуючи, як високі вимоги до якості роботи, постійне оновлення знань та ефективна комунікація створюють умови для професійного зростання, а також накладають виклики, пов'язані з емоційним навантаженням [42; 35; 38]. Юристи стикаються з низкою психологічних і соціальних викликів. Високий рівень стресу, емоційне вигорання через постійний тиск відповідальності та невизначеність результатів справ вимагають розробки систем підтримки [24; 39; 53; 3]. Важно встановлювати баланс між роботою та особистим життям, використовувати техніки релаксації, брати участь у групових тренінгах і отримувати психологічну підтримку, що допомагає знизити ризики негативних наслідків [27; 46; 43; 33].

Для підвищення ефективності роботи та зменшення впливу стресових факторів рекомендовано регулярно оновлювати професійні знання через участь у семінарах і конференціях, а також розвивати навички переговорів і комунікації [38; 41; 26; 27; 49; 33]. Співпраця з психологами, використання коучингу та встановлення чітких меж між робочим та особистим часом сприяють підтримці емоційної рівноваги [27; 46; 43].

Підсумовуючи, професійна діяльність юристів характеризується високою відповідальністю, складною аналітичною роботою, активною комунікацією та постійною потребою в професійному зростанні [42; 35]. Разом з тим, високий рівень стресу та емоційного навантаження вимагають системного підходу до управління цими викликами. Комплекс заходів, що включає дотримання етичних стандартів, постійне навчання, розвиток комунікаційних навичок і ефективне

управління стресом, є запорукою успішної, збалансованої та довготривалої юридичної практики [38; 49; 17; 18; 27; 43].

1.3 Проблема визначення прояву емоційного вигорання юристів

Контекст дослідження емоційного вигорання юристів вимагає розгляду цього явища з урахуванням специфіки їхньої професійної діяльності. Сьогодні існує недостатня кількість наукових робіт, присвячених вигоранню саме представників юридичної сфери, зокрема юристів [3; 17; 42]. Практика роботи юриста пов'язана з численними стресовими факторами, які сприяють розвитку синдрому вигорання [17; 28; 41]. Фактично, дослідження цього явища нерозривно пов'язане з аналізом особливостей юридичної професії [33; 35].

Попередні дослідження свідчать, що процес вигорання серед юристів відбувається швидше, ніж у більшості інших професій, і залишається стабільним протягом усієї кар'єри [24; 39; 51]. Останні дані вказують на вищий рівень особистісної та професійної втоми серед юристів порівняно з представниками інших сфер діяльності [42; 53]. З'ясовано, що постійний професійний стрес веде до виснаження, що є наслідком тривалої роботи в умовах високої конкуренції та без урахування індивідуальних особливостей [25; 41; 50]. Наприклад, юристи, які сповідують певні релігійні переконання, можуть відчувати підвищену емоційну напругу у взаємодії з клієнтами [42; 33].

Дослідження Оустіна щодо наслідків стресу для юристів показало, що вони можуть мати довготривалі негативні впливи на мозкову діяльність, зокрема на концентрацію, мовлення та пам'ять [28; 39]. Також характерним є використання засобів самолікування, серед яких алкоголь, нікотин, кофеїн та інші психоактивні речовини, що призводить до появи нових проблем як у професійному, так і в особистому житті [24; 51].

Юристи, що працюють у невеликих фірмах, часто стикаються з вищим рівнем вигорання, ніж їхні колеги, зайняті в державних структурах або великих компаніях [29; 35; 41]. Представники малих юридичних компаній зазнають більшої кількості стресових ситуацій і високих вимог, але при цьому мають

обмежені ресурси для подолання труднощів [27; 38]. Незважаючи на негативні наслідки, загалом юристи відзначають високий рівень задоволеності своєю роботою [42; 49].

Основні вимоги до юристів включають високий дохід, конкурентоспроможність, обмежений час для відпочинку, емоційну напругу та часті конфлікти [26; 24; 53]. Разом з тим, професія має і свої ресурси: задоволення від заробітної плати, соціальне значення діяльності та відносну безпечність роботи [26; 27; 40]. Якісне дослідження, проведене Шонфельдом та Мацолою серед юристів приватної практики, встановило, що основними факторами вигорання є фінансова нестабільність, високий рівень навантаження та необхідність підтримувати відповідний імідж як особистості, так і своєї юридичної компанії [41; 42].

Особливо високий рівень стресу зафіксовано серед самозайнятих юристів [24; 39]. Деякі дослідження також вказують на те, що причинами емоційного вигорання можуть стати питання оплати праці та нестача знань про способи захисту від негативного впливу професії [17; 18; 46]. Крім того, конкурентний характер правової системи часто проникає у внутрішні робочі процеси, що призводить до зниження рівня комунікації між колегами та погіршення якості їх взаємодії [41; 35]. Варто зазначити, що роботодавці рідко вживають заходів для покращення колективної взаємодії, натомість підтримуючи внутрішню конкуренцію [42; 33].

Українське дослідження Мартіросян Н. В. про професійний стрес та копінг-стратегії серед юристів виявило, що спеціалісти з досвідом менше 5 років характеризуються високим рівнем самоконтролю, активністю та професійною мотивацією [11]. При цьому, з досвідом від 5 до 10 років спостерігаються ознаки особистісної відчуженості, розширення інтересів та здатності до самопізнання. А з досвідом понад 10 років яскраво виражаються симптоми психоемоційного виснаження, позитивної переоцінки життєвих цінностей та прийняття думок інших людей.

Отже, хоча питання емоційного вигорання серед юристів активно розглядається в наукових дослідженнях, воно залишається недостатньо

опрацьованим, особливо з урахуванням сучасних викликів українського суспільства та постійних змін у законодавстві, що безпосередньо впливають на психоемоційний стан фахівців. Юрист повинен бути не лише життєздатним, але й професійно компетентним, володіти необхідними знаннями та вміннями, строго дотримуватись професійних норм. Серед ключових характеристик юридичної діяльності можна виділити:

- Нормативність - правове регулювання професійної поведінки та прийняття рішень;
- Владний характер повноважень - особливо у представників правоохоронних органів;
- Екстремальність умов роботи - характерна для юристів, що працюють у судах, прокуратурі, податкових службах тощо;
- Творчий підхід - необхідний для прийняття нестандартних рішень, що враховують особливості конкретних справ;
- Процесуальна самостійність - особиста відповідальність за виконання професійних завдань;
- Часовий дефіцит - обумовлений жорсткою регламентованістю процедур;
- Професійний ризик - присутність низки ситуацій, що підвищують рівень стресу.

Таким чином, глибше розуміння специфіки професійної діяльності юристів дозволяє краще аналізувати та запобігати явищу емоційного вигорання, що є важливим для підтримання високого рівня їх професійної ефективності та якості життя.

Всі ці характеристики впливають на особистість юриста, що може спричиняти різноманітні конфлікти, стресові ситуації та, зрештою, розчарування у змісті його професійної діяльності [42; 39]. За класифікацією професій за системою «людина—людина», запропонованою Р. Каверіною, професія юриста належить до тих, де об'єктом роботи є відхилення в поведінці людей від встановлених норм, а метою — діагностика та вивчення причин цих відхилень у нестандартних ситуаціях, що вимагає прийняття рішень, важливих для життя

окремої особи [42; 33]. Специфіка спілкування юристів визначається короткочасністю, але одночасною інтенсивністю, високою емоційною насиченістю та соціальною значущістю [24; 39; 41].

Професія юриста характеризується високою складністю завдяки різноманітності завдань та яскраво вираженому пізнавальному компоненту. Ця багатогранність не дозволяє однозначно віднести її до якогось одного типу за системою Є. Клімова, адже діяльність юриста містить елементи відносин «людина—людина», «людина—знак», а в певній мірі й «людина—художній образ» та «людина—техніка» [42; 37]. Таким чином, робота юриста поєднує інтерактивні та рефлексивні аспекти, що обґрунтовує необхідність аналізу його діяльності на більш глибокому, структурному рівні [41; 33].

Соціальний аспект професії є надзвичайно важливим, оскільки від нього залежить виконання головного завдання юриста — забезпечення правового захисту та справедливого вирішення конфліктів між особистістю і суспільством, керуючись принципом презумпції невинності [42; 49]. Організаційний аспект включає ретельну підготовку до процесу: розробку стратегії захисту на основі аналізу особистості клієнта, його психології, мотивів вчинення злочину, а також уміння коригувати план дій за появи нової інформації [33; 38; 41]. Реконструктивний аспект проявляється через формування загальної концепції захисту, що реалізується завдяки таким якостям, як пам'ять, мислення та увага [42; 37].

Особливу роль у діяльності юриста відіграє комунікативний аспект, який проявляється під час безпосереднього контакту з клієнтом, публічних виступів у суді та інших взаємодій із колегами і учасниками процесу, при цьому суворо дотримуючись норм збереження адвокатської таємниці [38; 26; 27]. Найважливішими у його роботі є мисленнєві процеси, що охоплюють отримання та аналіз специфічної інформації [42; 33; 41]. Серед особливостей професійного мислення юристів можна виділити:

1. Поліспрямованість - здатність одночасно аналізувати широкий спектр фактів і питань, використовуючи накопичений досвід та знання.

2. Гнучкість - уміння адаптувати свої дії і переглядати прийняті рішення залежно від нових обставин.
3. Сприйнятливість - чутливість до змін та розвитку ситуації.
4. Критичність - об'єктивність у співвідношенні задумів із реальними умовами, що дозволяє виділяти найбільш важливі аспекти.
5. Оперативність - здатність швидко орієнтуватися у змінних умовах і приймати правильні рішення в стислі строки.
6. Вибірковість - уміння визначати суттєве, відокремлюючи головні зв'язки від другорядних.
7. Прозорливість - здатність розуміти мотиви інших людей і прогнозувати їхні дії.

Дослідження ефективності юридичної діяльності свідчать про те, що оцінити роботу юриста досить складно [42; 35]. Правосвідомість спеціалістів юридичної сфери має свої особливості, що зумовлені специфікою завдань, повноважень та обов'язків, які вони виконують [37; 49]. Від рівня їх правосвідомості залежить правомірність поведінки населення і забезпечення особистої безпеки громадян [42; 49]. Професійна правосвідомість не лише відображає знання права, а й показує, наскільки дотримуються принципів і норм, закріплених у суспільстві [35; 42].

Особливості юридичної діяльності змушують враховувати й моральну складову, що впливає з недосконалої кримінально-процесуального законодавства, неоднозначності нормативних актів та необхідності взаємодії з людьми різного рівня моральності [42; 37]. Часті конфлікти, протидія зацікавлених осіб, психічні та фізичні перенавантаження, а також можливість виникнення моральних суперечностей — усі ці чинники створюють додаткове навантаження на юриста [39; 41]. Публічний характер роботи підвищує відповідальність за прийняті рішення, адже навіть незначні порушення можуть вплинути на довіру громадськості до правоохоронних органів і юридичної системи загалом [35; 49].

Професія юриста має потужний вплив на особистість, що може призводити до професійної деформації — деструктивних змін у якостях людини, зниження

продуктивності праці і якості міжособистісного спілкування [42; 39]. До таких деформацій належать правовий нігілізм, емоційна холодність, цинізм, формалізм, стереотипний підхід до вирішення завдань та підвищена підозрілість [39; 53]. Таким чином, комплексний аналіз професійної діяльності юриста, який включає організаційні, реконструктивні, комунікативні та мисленнєві аспекти, дозволяє зрозуміти, як специфіка його роботи впливає на особистість і спричиняє низку психологічних та етичних викликів, що в певних умовах можуть призвести до професійних деформацій [41; 42].

Окрім цього, існують специфічні професійні деформації юристів, серед яких можна виокремити такі установки: надмірне співчуття («всім жалко, всім допомогти»), завищена самооцінка з позицією «завжди правий», надмірна самовпевненість, а також схильність до хитрості та небажання визнавати власні помилки; окрім того, інколи виникає протиставлення клієнту, коли його сприймають як опонента [39; 42]. Варто зазначити, що вплив професії на особистість є неминучим, але професійна деформація не виникає у кожного юриста — все залежить від рівня сформованої у спеціаліста професійної стійкості [33; 41].

Беручи до уваги особливості юридичної діяльності, яка характеризується широкою соціальною спрямованістю у вирішенні життєво важливих проблем, елітністю в реалізації творчого потенціалу, високою відповідальністю за прийняті рішення, а також конфліктністю, що часто проявляється на стику протилежних інтересів (наприклад, у відносинах «позивач — відповідач», «правопорушник — правоохоронний орган», «обвинувачений — потерпілий»), — загальний фон діяльності юриста наповнений напругою [42; 35]. Інтелектуальна складова цієї роботи полягає в необхідності прогнозування розвитку подій, моделювання можливих ситуацій та визначення шляхів їх запобігання [49; 37]. Крім того, робота юриста часто здійснюється в команді, де прийняття рішень відбувається не від імені окремої особи, а на користь держави чи суспільства [35; 42]. За професіографічним аналізом у літературі виокремлено п'ять основних факторів професійної придатності юристів:

1. Високий рівень соціальної (професійної) адаптації. Цей фактор пов'язаний із нормативністю поведінки, високою правосвідомістю, чесністю, порядністю, принциповістю та добросовісністю.

2. Емоційна стійкість. Вона передбачає здатність витримувати стрес, ефективно контролювати емоції та поведінку, залишатися працездатним навіть у критичних чи фрустрованих ситуаціях, а також адекватно реагувати в умовах втоми.

3. Розвинений інтелектуальний потенціал. Цей аспект включає високий рівень освіти, широту світогляду, творче та аналітичне мислення, здатність до абстрагування, рефлексії, інтуїцію та вміння виділяти суттєве.

4. Комунікативна компетентність. Сюди входить здатність встановлювати емоційні контакти, підтримувати довірливі стосунки, вільно користуватися як вербальними, так і невербальними засобами спілкування, а також вміння співпрацювати та контролювати власні емоції.

5. Організаційні здібності. Вони проявляються у вмінні впливати на різних партнерів по спілкуванню, що потребує активності, ініціативності, креативності, рішучості, наполегливості, цілеспрямованості, самостійності, відповідальності та організованості.

Успішність роботи юриста значною мірою визначається здатністю діяти в умовах емоційного напруження, що знаходить своє відображення у сформованій стресостійкості та використанні різноманітних копінг-стратегій [24; 33; 39; 41]. Професійний стрес у юридичній діяльності проявляється через надмірну відповідальність та внутрішню конфліктність, адже юристу часто доводиться одночасно боротися за інтереси клієнта і проти опонентських позицій [24; 35; 53]. Це створює складну морально-етичну дилему, яка ще більше загострюється при відсутності чітко сформованих етичних норм, що визначають межі такої боротьби [37; 38; 49]. Юристу нерідко доводиться реалізовувати дві протилежні цілі: досягти успіху (перемогти опонента, отримати додаткові матеріальні вигоди) і уникнути негативних наслідків (юридичної відповідальності чи небажаних витрат), тому професія більше орієнтована на встановлення та підтримання норм, а не на суб'єктивне ставлення до людини [35; 43; 26; 27].

Виходячи з цих характеристик, доцільно дослідити емоційне вигорання юристів у контексті їхнього ставлення до змін у законодавстві України, адже саме ці зовнішні виклики можуть додатково впливати на формування стресових станів і спричиняти професійні деформації [17; 18; 3; 42].

Таким чином проаналізувавши особливості професії юриста, можна побачити, що такі фактори, як висока відповідальність, велике інтелектуальне навантаження, постійні конфліктні ситуації, публічність роботи та дефіцит часу, прямо пов'язані з основними компонентами емоційного вигорання, описаними у попередніх підрозділах, серед яких:

- Емоційне виснаження у юристів часто виникає через постійний стрес, жорсткі строки виконання завдань та необхідність працювати з великим обсягом інформації. Судові засідання, складні переговори та конфлікти з клієнтами або опонентами призводять до відчуття втоми й втрати енергії.
- Деперсоналізація може з'являтися як спосіб захисту від надмірних емоційних навантажень. Це проявляється у формі байдужості або навіть цинізму щодо клієнтів та колег, особливо коли робота постійно пов'язана зі стресом та конфліктами.
- Зниження особистісних досягнень проявляється тоді, коли юрист, працюючи на межі можливостей, не бачить швидкого результату або стикається з перешкодами, які не залежать від нього (зміни в законодавстві, затягування процесів). Через це може знижуватися впевненість у собі та мотивація.

Отже, умови, в яких працюють юристи, можуть сприяти розвитку всіх трьох компонентів вигорання. Це підтверджує, що для підтримки їхньої професійної стійкості потрібні спеціальні заходи профілактики, які враховують і особисті, і робочі фактори.

Висновки до першого розділу

Проведений теоретичний аналіз дозволяє стверджувати, що емоційне вигорання є складним багатофакторним феноменом, який формується під впливом поєднання соціальних та індивідуально-психологічних чинників.

Основні його компоненти - емоційне виснаження, деперсоналізація та зниження особистісних досягнень - утворюють взаємопов'язану систему, що негативно впливає на професійну діяльність та особисте життя людини.

Юридична професія належить до найбільш вразливих щодо ризику вигорання, адже характеризується високою відповідальністю, інтенсивним аналітичним навантаженням, частими конфліктними ситуаціями та дефіцитом часу. Юристи перебувають у постійних умовах стресу, зумовленого як високими суспільними очікуваннями та конкуренцією, так і необхідністю приймати рішення, що мають суттєві правові та соціальні наслідки. Специфіка професії вимагає не лише глибоких знань та аналітичних здібностей, а й стійкості до емоційного тиску, гнучкості мислення та здатності до ефективної комунікації.

Аналіз літератури та досліджень показав, що юристи частіше, ніж представники багатьох інших професій, стикаються із проявами емоційного вигорання, яке може призводити до професійних деформацій (цинізм, формалізм, емоційна холодність, правовий нігілізм). Це ускладнює їхню професійну реалізацію та негативно впливає на якість надання правової допомоги. При цьому на різних етапах кар'єри прояви вигорання мають відмінну інтенсивність та характер, що свідчить про необхідність диференційованих підходів до профілактики.

Отже, емоційне вигорання юристів слід розглядати як закономірний наслідок специфіки професійної діяльності, яка поєднує високий рівень стресогенності та соціальної відповідальності. Ефективна профілактика вигорання потребує комплексного підходу: поєднання індивідуальних стратегій саморегуляції та організаційних заходів підтримки, що сприятиме збереженню психоемоційної стійкості юристів, підвищенню їх професійної ефективності та забезпеченню високої якості юридичних послуг.

РОЗДІЛ 2 МЕТОДИЧНІ ЗАСАДИ ОРГАНІЗАЦІЇ ЕМПІРИЧНОГО ДОСЛІДЖЕННЯ ІНДИВІДУАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНИХ ОСОБЛИВОСТЕЙ ВИГОРАННЯ У ЮРИСТІВ

2.1 Характеристика етапів та вибірки дослідження

Емпіричне дослідження індивідуально-психологічних особливостей вигорання у юристів проводилося у три основні етапи, кожен з яких мав свою методичну спрямованість, зміст і логіку реалізації. На першому, підготовчому етапі було визначено загальну мету та гіпотезу дослідження, здійснено теоретичний аналіз наукової літератури з проблематики професійного вигорання, психологічного добробуту та тривожності. Значна увага була приділена чинникам, що зумовлюють психоемоційне виснаження в умовах підвищеної відповідальності та стресового навантаження, характерних для професійної діяльності юристів. Було розроблено програму емпіричного дослідження, підібрано психодіагностичний інструментарій, який включав шкалу психологічного добробуту К. Ріфф (84 пункти), опитувальник тривожності Спілбергера–Ханіна, та опитувальник для виявлення синдрому професійного вигорання О.С. Чабана. Також визначено критерії відбору респондентів і сформовано вибірку, відповідно до якої до дослідження залучалися юристи віком 25–35 років із щонайменше дворічним досвідом професійної діяльності в галузі адміністративного або кримінального права.

Другий, основний етап полягав у проведенні емпіричного опитування. Для цього було створено електронну анкету у форматі Google Форми, що дозволило забезпечити зручний доступ до дослідження та дотримання принципів анонімності, добровільності й конфіденційності. Посилання на анкету надсилялося респондентам електронною поштою або через професійні юридичні спільноти у месенджерах. Перед заповненням респонденти отримували письмову інструкцію із поясненням мети дослідження, зазначенням його наукового характеру, правами учасників і умовами зберігання та обробки персональних даних. Тестування проводилося у зручний для учасників час,

переважно в індивідуальному форматі, і тривало приблизно 45–50 хвилин. Онлайн-формат дослідження дозволив охопити ширшу географію респондентів, забезпечив високий рівень доступності й зручності, а також мінімізував вплив зовнішніх чинників на хід опитування.

На третьому, заключному етапі було здійснено статистичну обробку та аналіз отриманих результатів. Спочатку проводилися розрахунки описової статистики - середнього арифметичного, медіани, моди, стандартного відхилення - для визначення загального рівня добробуту, тривожності та симптомів вигорання у вибірці. Далі застосовувався кореляційний аналіз (коефіцієнт r Спірмена), що дозволив виявити взаємозв'язки між досліджуваними змінними: рівнем психологічного добробуту, ситуативною та особистісною тривожністю, а також ознаками емоційного вигорання. Аналіз проводився з урахуванням можливих відмінностей між окремими підгрупами респондентів (за статтю, напрямком спеціалізації тощо), що дозволило виявити додаткові психологічні закономірності та особливості впливу індивідуальних характеристик на професійне функціонування.

Вибіркову сукупність дослідження становили 50 практикуючих юристів віком від 25 до 35 років. Із них 60 % (30 осіб) - чоловіки та 40 % (20 осіб) - жінки. Усі респонденти мали вищу юридичну освіту та працювали у сфері адміністративного або кримінального права, що дозволило врахувати вплив галузевої спеціалізації на психологічні особливості професійного функціонування. Критеріями включення у вибірку були: стаж роботи від 2 років, поточна зайнятість у сфері права, відсутність клінічно діагностованих психічних розладів. Цілеспрямований підбір респондентів забезпечив тематичну однорідність та водночас достатню варіативність даних для виявлення міжособистісних і галузевих відмінностей. Гендерна збалансованість, професійна специфіка та вік учасників дозволяють вважати вибірку релевантною для досягнення цілей дослідження й формулювання обґрунтованих висновків щодо взаємозв'язку психологічного добробуту, тривожності та схильності до емоційного вигорання у представників юридичної професії.

2.2 Характеристика психодіагностичного інструментарію та методів статистичної обробки даних

У процесі емпіричного дослідження для вивчення взаємозв'язку між індивідуально-психологічними характеристиками та схильністю до емоційного вигорання було використано два стандартизовані психодіагностичні інструменти, які забезпечують високу валідність, надійність та репрезентативність отриманих результатів.

Шкала психологічного добробуту К. Ріфф. Для оцінювання рівня психологічного добробуту респондентів застосовано багатовимірний опитувальник, розроблений американською дослідницею Керол Ріфф. У дослідженні використано повну версію методики, яка містить 84 твердження, що згруповані у шість субшкал, по 14 пунктів у кожній. Субшкали вимірюють такі ключові складові психологічного добробуту, як:

- позитивні стосунки з іншими (здатність до емпатії, довіри, інтимності);
- автономія (незалежність суджень, внутрішній локус контролю);
- управління оточенням (здатність контролювати життєві умови);
- особистісне зростання (спрямованість на розвиток, відкритість до нового);
- ціль у житті (усвідомлення смислу та життєвих орієнтирів);
- самоприйняття (позитивне ставлення до себе, визнання власних сильних і слабких сторін).

Кожне твердження оцінюється респондентом за шестибальною шкалою від 1 («повністю не згоден») до 6 («повністю згоден»). Деякі твердження є інверсійними (зворотними за змістом), що вимагає обернення балів під час обробки результатів. Підрахунок здійснюється окремо за кожною субшкалою, а також виводиться інтегральний показник загального психологічного добробуту. Вищі бали за кожним показником свідчать про вищий рівень особистісного функціонування, задоволеності життям, ефективної емоційної регуляції та наявності життєвих смислів.

Вибір цієї методики зумовлений її відповідністю предмету дослідження: психологічний добробут виступає важливим ресурсом особистості в умовах стресу та потенційним буфером, що знижує ризик вигорання. У контексті професійної діяльності юристів, де домінують високий рівень емоційного навантаження, часті міжособистісні конфлікти, перевантаження інформацією, цей показник має особливу значущість. Передбачається, що юристи з вищим рівнем добробуту менш схильні до розвитку симптомів емоційного вигорання, оскільки вони краще справляються зі стресом, мають розвинені механізми емоційної саморегуляції та ціннісні орієнтири.

Опитувальник ситуативної та особистісної тривожності Спілбергера–Ханіна. Для вимірювання рівня тривожності було використано адаптовану для українського (пострадянського) контексту версію методики State-Trait Anxiety Inventory (STAI), розробленої Ч. Спілбергером і адаптованої Ю. Л. Ханіним. Методика включає 40 тверджень, які розподілені на дві шкали по 20 пунктів кожна:

- ситуативна тривожність (state anxiety) - вимірює рівень тривоги в конкретний момент часу, як реакцію на певну ситуацію;
- особистісна тривожність (trait anxiety) - відображає стійку індивідуальну схильність до тривожних переживань незалежно від зовнішніх обставин.

У першій частині респонденти оцінюють свій стан на даний момент (реактивна тривога), у другій - як правило (стійка тривожність). Відповіді фіксуються за чотирибальною шкалою: «майже ніколи» (1 бал), «іноді» (2 бали), «часто» (3 бали), «майже завжди» (4 бали). Після обробки результатів обчислюються сумарні бали окремо для кожної шкали. Інтерпретація результатів здійснюється за такими критеріями:

- до 30 балів - низький рівень тривожності;
- 31–45 балів - середній (помірний) рівень;
- 46 балів і вище - високий рівень тривожності.

Методика дозволяє встановити, наскільки тривожність є ситуативною емоційною реакцією, а наскільки - внутрішньою характеристикою особистості,

що формує схильність до емоційного виснаження у професійній діяльності. Вона є особливо актуальною у вивченні фахівців напружених галузей, до яких належить юридична сфера, де рівень відповідальності, невизначеність ситуацій та емоційна напруга є постійними стресогенними факторами. У рамках дослідження припускається, що вищі показники ситуативної та особистісної тривожності пов'язані з підвищеним ризиком формування синдрому емоційного вигорання.

Опитувальник для виявлення синдрому професійного вигорання О.С. Чабана. Для оцінювання рівня професійного вигорання респондентів застосовано стандартизований опитувальник, розроблений українським дослідником О.С. Чабаном у 2025 році. Методика складається з 50 тверджень, що відображають різні сфери прояву вигорання: ставлення до роботи, емоційний стан, соціальні взаємодії, фізичне самопочуття та поведінкові особливості. Кожне твердження передбачає дихотомічну відповідь у форматі «так» або «ні».

Зміст пунктів опитувальника охоплює ключові ознаки синдрому:

- емоційне виснаження (відчуття втоми, апатії, «вичавленості», втрата радості від життя);
- деперсоналізацію (черствість, дистанціювання від колег, зниження емпатії, відсутність бажання взаємодіяти з людьми);
- редукцію професійних досягнень (сумніви у власній ефективності, розчарування у професії, зниження задоволення від результатів роботи);
- соматичні прояви стресу (порушення сну, психосоматичні симптоми, підвищена тривожність).

Принцип оцінювання передбачає нарахування різної кількості балів залежно від змісту запитання та його значущості для синдрому. В одних випадках позитивна відповідь («так») додає бали, в інших - навпаки, зменшує сумарний показник. Це дозволяє врахувати не лише кількість симптомів, але й їхню вагомість у структурі вигорання.

Загальна сума балів інтерпретується за чотирма рівнями:

- 0–5 балів – ознаки професійного вигорання відсутні;

- 6–21 бал – низька ймовірність, рекомендовано дотримання режиму відпочинку та профілактичних заходів;
- 22–59 балів – середня ймовірність, що потребує консультації спеціаліста з ментального здоров'я;
- 60–75 балів – високий рівень, який свідчить про серйозний ризик психоемоційних і психосоматичних порушень, що потребують професійної допомоги.

Вибір даної методики зумовлений її відповідністю предмету дослідження: професійне вигорання виступає одним із ключових ризиків у діяльності фахівців, пов'язаних з високим рівнем відповідальності та постійним міжособистісним контактом. Опитувальник Чабана дозволяє комплексно охопити емоційні, когнітивні, поведінкові та соціальні прояви вигорання, а також визначити ступінь його вираженості. Використання даної методики у дослідженні дало змогу виявити як загальний рівень вигорання, так і найбільш уразливі його компоненти у вибірці респондентів.

У рамках емпіричного дослідження було використано три психодіагностичні методики: Шкала психологічного добробуту К. Ріфф, Опитувальник тривожності Спілбергера–Ханіна та Опитувальник для виявлення синдрому професійного вигорання О.С. Чабана (2025). Застосування комплексу інструментів дало змогу здійснити багатовимірний аналіз психологічних характеристик респондентів та отримати комплексне уявлення про їхній емоційний стан, внутрішні ресурси та ризики розвитку вигорання.

Збір даних проводився у форматі онлайн-анкетування через платформу Google Форми. Такий формат дозволив забезпечити зручність доступу до опитувальників незалежно від місця перебування респондентів, охопити ширшу вибірку за короткий час, а також гарантувати принципи анонімності, добровільності та конфіденційності участі. Окрім цього, онлайн-формат сприяв зменшенню впливу дослідника на відповіді опитуваних, що підвищує об'єктивність результатів.

Вибір саме цих методик був зумовлений їхньою високою валідністю та надійністю. Шкала психологічного добробуту К. Ріфф дозволяє оцінити ключові

аспекти позитивного функціонування особистості: автономію, позитивні стосунки, самоприйняття, управління середовищем, наявність життєвої мети та особистісне зростання. Опитувальник Спілбергера–Ханіна дає змогу диференціювати ситуативну (реактивну) та особистісну (стійку) тривожність, що є надзвичайно важливим у контексті аналізу стресових станів. Опитувальник Чабана (2025) спрямований на виявлення рівня емоційного виснаження, деперсоналізації та редукції професійних досягнень, що разом становлять ядро синдрому професійного вигорання. Усі три інструменти продемонстрували високий рівень внутрішньої узгодженості (α Кронбаха $> 0,8$ у різних вибірках), а також культурну адаптованість для використання в українському контексті, що підтверджує доцільність їх застосування у даній роботі.

Отримані результати анкетування були піддані статистичній обробці у кілька етапів.

Перший етап – описова статистика. Для кожної змінної (показників психологічного добробуту, ситуативної та особистісної тривожності, рівня професійного вигорання) було обчислено середнє арифметичне, медіану, моду та стандартне відхилення. Середнє арифметичне відображає загальну тенденцію у вибірці та дозволяє оцінити середній рівень прояву певної характеристики. Медіана, як більш стійкий показник, не піддається впливу поодиноких екстремальних значень і демонструє «серединне» положення даних. Мода вказує на найбільш поширені відповіді серед респондентів, що допомагає виокремити типові установки чи переживання. Стандартне відхилення, у свою чергу, характеризує ступінь розкиду індивідуальних результатів відносно середнього значення та дозволяє оцінити однорідність чи різноманітність вибірки. Поєднання цих статистичних показників дало змогу сформулювати комплексний опис стану досліджуваних та виявити загальні тенденції в межах групи.

Другий етап – кореляційний аналіз. Його метою було визначення взаємозв'язків між основними змінними дослідження. Для цього було обчислено коефіцієнти кореляції r Спірмена між рівнями психологічного добробуту, показниками ситуативної та особистісної тривожності та індексами професійного вигорання. При цьому рівень вигорання визначався на основі

сумарного балу за опитувальником Чабана, де високі значення свідчили про наявність і вираженість симптомів синдрому. Кореляційний аналіз дав змогу перевірити гіпотези про наявність статистично значущих зв'язків: очікувалося, що високі рівні тривожності будуть прямо пов'язані з підвищеними показниками вигорання, тоді як високий психологічний добробут – навпаки, негативно корелюватиме із симптомами вигорання. Непараметричний метод обрано через розмір вибірки ($N=50$)

Інтерпретація результатів кореляційного аналізу дозволила оцінити силу та напрямок взаємозв'язків між змінними. Виявлення значущих позитивних кореляцій між тривожністю і вигоранням підтверджує, що підвищений рівень тривожності є чинником розвитку емоційного виснаження. Негативні кореляції між показниками добробуту та вигорання свідчать, що психологічний добробут виконує буферну функцію, знижуючи ризик вигорання навіть за умов інтенсивного професійного навантаження.

Таким чином, поєднання трьох валідних психодіагностичних методик із комплексом методів описової та кореляційної статистики дало змогу отримати достовірні та науково обґрунтовані результати. Це забезпечило багатовимірне розкриття досліджуваної проблеми та створило умови для формування висновків про взаємозв'язок між психологічним добробутом, рівнем тривожності та професійним вигоранням у представників юридичної професії.

Висновки до другого розділу

У другому розділі було представлено програму, етапи та вибірку емпіричного дослідження, а також охарактеризовано психодіагностичний інструментарій і методи статистичної обробки даних. Дослідження проводилося у три послідовні етапи: підготовчому, основному та заключному, що забезпечило логічну цілісність і наукову обґрунтованість процедури. На підготовчому етапі сформульовано гіпотезу, здійснено теоретичний аналіз літератури та підібрано валідні психодіагностичні методики. Основний етап передбачав проведення онлайн-опитування серед цільової групи респондентів – юристів із досвідом

професійної діяльності в галузі адміністративного та кримінального права. Заключний етап був спрямований на статистичний аналіз результатів, що включав як описову, так і кореляційну статистику.

Вибірку становили 50 практикуючих юристів віком 25–35 років зі стажем роботи від двох років, що забезпечило тематичну однорідність і водночас дозволило врахувати індивідуальні та професійні відмінності. Гендерна пропорція та спеціалізація респондентів створили умови для виявлення додаткових закономірностей у формуванні емоційного вигорання.

Для збору даних було обрано три стандартизовані психодіагностичні інструменти: Шкала психологічного добробуту К. Ріфф, Опитувальник ситуативної та особистісної тривожності Спілбергера–Ханіна та Опитувальник для виявлення синдрому професійного вигорання О.С. Чабана. Кожна методика продемонструвала високу надійність, культурну адаптованість і відповідність предмету дослідження. Зокрема, шкала Ріфф дала змогу оцінити рівень позитивного функціонування особистості, опитувальник Спілбергера–Ханіна – виміряти рівень тривожності як стійкої характеристики і як ситуативної реакції, а опитувальник Чабана – визначити ступінь вираженості професійного вигорання.

Методи описової статистики (середнє значення, медіана, мода, стандартне відхилення) забезпечили можливість комплексного опису вибірки та виявлення загальних тенденцій. Використання кореляційного аналізу (коефіцієнта r Спірмена) дозволило встановити взаємозв'язки між психологічним добробутом, рівнем тривожності та ознаками емоційного вигорання, що стало підґрунтям для перевірки висунутих гіпотез.

Отже, організація емпіричного дослідження, правильний вибір методичного інструментарію та застосування адекватних статистичних процедур забезпечили методичну цілісність роботи та створили підґрунтя для отримання достовірних результатів, які будуть представлені й проаналізовані у наступному розділі.

РОЗДІЛ 3. ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ ТА РОЗРОБКА ПРОГРАМИ ПРОФІЛАКТИКИ ЕМОЦІЙНОГО ВИГОРАННЯ У ФАХІВЦІВ ЮРИДИЧНОЇ СФЕРИ ТА ПЕРЕВІРКА ЇЇ ЕФЕКТИВНОСТІ

3.1. Результати констатувального етапу: оцінка рівня вигорання у працівників юридичної сфери

Метою емпіричного етапу дослідження було комплексно оцінити психоемоційний стан юристів, поєднавши вимірювання ресурсів (шкали психологічного благополуччя К. Ріфф), емоційної уразливості (реактивна та особистісна тривожність за Ч. Спілбергером - Ю. Ханіним) і роботоспецифічних наслідків хронічного стресу (опитувальник професійного вигорання Чабана О. С.). Вибірка становила N = 50 осіб.

Таблиця 3.1.

Розподіл учасників за рівнем вираженості шкал (% , N=50)

Шкала	Нижче норми	В межах норми	Вище норми
Позитивні відносини	42	50	8
Автономія	36	52	12
Управління середовищем	38	50	12
Особистісний ріст	44	46	10
Цілі в житті	40	48	12
Самоприйняття	36	50	14
Загальний показник	56	44	0

Найуразливішими виявилися позитивні відносини, особистісний ріст і цілі в житті (40-45% нижче норми), що може свідчити про звуження соціальної підтримки, ослаблення відчуття розвитку та цілеспрямованості. Водночас близько половини респондентів залишаються в межах норми, а 8-14% перевищують норматив за автономією, управлінням середовищем і самоприйняттям - це «ресурсне ядро» вибірки. Загальний індекс благополуччя знижених значень у 56% підкреслює широку потребу в інтервенціях.

Аналіз результатів 50 юристів за шкалою психологічного благополуччя Ріфф показав неоднорідну картину, яка водночас відображає як зони ризику, так і ресурси для подальшого розвитку. Найбільш проблемними виявилися сфери позитивних відносин, особистісного зростання та цілей у житті. Близько 40-45% респондентів мають показники нижчі за норму саме в цих компонентах, що свідчить про обмежене коло довірливих соціальних контактів, труднощі з відчуттям особистісної динаміки та недостатню цілеспрямованість. Ці результати узгоджуються з ознаками емоційного виснаження та професійного застою, притаманними групам із високим рівнем стресу.

Водночас близько половини учасників залишаються в межах норми, а 8-12% навіть перевищують нормативні значення за окремими шкалами. Це стосується насамперед автономії, управління середовищем і самоприйняття, де частина респондентів демонструє зрілу здатність до незалежності, адекватне відчуття контролю над власним життям та позитивне ставлення до себе. Такі учасники можуть виступати “ресурсною” групою, що потенційно стабілізує загальну динаміку колективу.

Загальний показник психологічного благополуччя лишається критичним: у 56% він нижчий за норму. Це означає, що для більшості характерні труднощі з гармонійною самореалізацією, балансом особистісних і соціальних потреб та загальною задоволеністю життям. Водночас у 44% показники залишаються у межах норми, тобто є суттєва частина групи, яка зберігає внутрішні ресурси для адаптації.

Узагальнюючи, можна сказати, що вибірка демонструє ознаки підвищеного ризику емоційного вигорання, але не в тотальному форматі. У групі виокремлюється ресурсний потенціал - респонденти з високими або нормальними значеннями за шкалами автономії, самоприйняття та управління середовищем. Це дозволяє прогнозувати можливість внутрішньої підтримки та відновлення психологічного благополуччя за умови організації цілеспрямованих профілактичних заходів.

Наступним етапом дослідження стало вивчення рівнів реактивної та особистісної тривожності респондентів за методикою Ч. Спілбергера - Ю.

Ханіна. Метою цього етапу було визначити інтенсивність ситуативної (реактивної) тривожності, що відображає поточний емоційний стан людини, та особистісної тривожності, яка характеризує стабільну схильність індивіда до переживання тривожних реакцій у різних життєвих ситуаціях. У дослідженні взяли участь 50 респондентів - представників юридичної професії, діяльність яких передбачає високий рівень відповідальності, інтелектуального навантаження та психологічного напруження.

Таблиця 3.2.

*Розподіл рівнів реактивної (РТ) та особистісної (ОТ) тривожності (%,
N=50)*

Рівень	РТ (%)	ОТ (%)
Низький	0	6
Помірний	4	82
Високий	96	12

Переважає більшість учасників демонструє високий рівень реактивної тривожності (96%), тоді як за показниками особистісної тривожності лише 12% мають високі стабільні (рисові) прояви тривожності; для більшості (82%) особистісна тривожність утримується в межах помірної рівня, а 6% мають низький рівень. Такий розподіл свідчить не про тотальну патологічну тривожність як рису, а радше про виражене ситуативне емоційне перенапруження у момент обстеження. Це означає, що основним ризиком для стресостійкості є гострий стан тривожної напруги «тут і зараз», а не обов'язково хронічна особистісна схильність до тривоги.

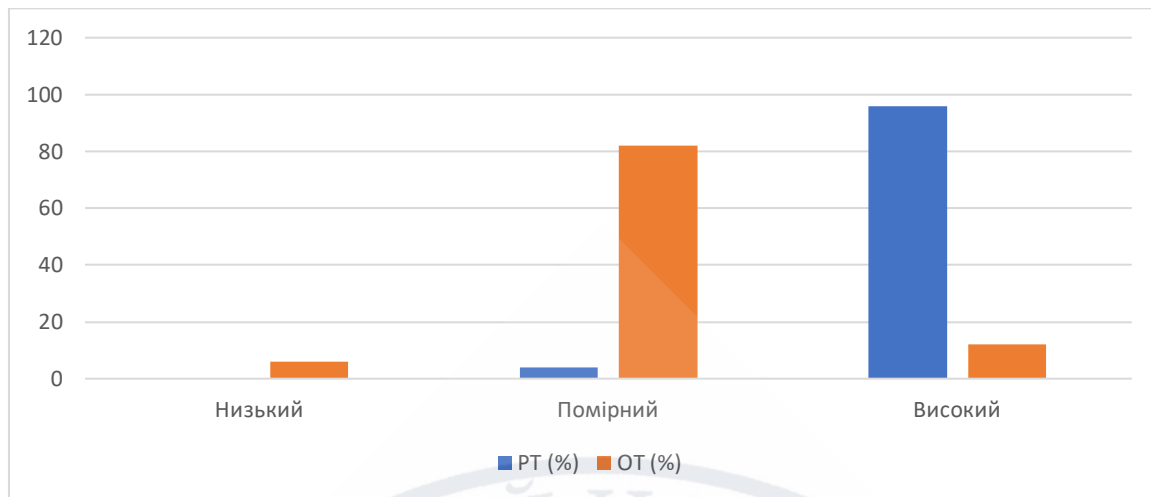


Рис. 3.1 Гістограма розподілу рівнів реактивної (PT) та особистісної (OT) тривожності за STAI, % (N=50)

Аналіз результатів дослідження тривожності учасників засвідчив наявність вираженої емоційної напруги, що проявляється передусім у високих показниках реактивної тривожності. Так, 96% респондентів ($n = 48$) потрапили до категорії з високим рівнем реактивної тривожності за шкалою STAI, ще 4% ($n = 2$) до групи з помірним рівнем, а респондентів із низьким рівнем не виявлено. Такий розподіл свідчить про те, що більшість опитаних перебували в стані підвищеного психоемоційного збудження, відчували напруження, занепокоєння, внутрішню тривогу та були особливо чутливими до стресових подразників у момент проходження тестування.

Натомість показники особистісної тривожності мали помітно інший характер. Лише 12% респондентів ($n = 6$) продемонстрували високий рівень тривожності як стабільної особистісної риси, 82% ($n = 41$) помірний рівень, і 6% ($n = 3$) низький. Це дозволяє зробити важливий висновок: більшість респондентів не є хронічно тривожними особистостями, проте саме в умовах підвищеного професійного навантаження вони демонструють значне ситуативне напруження.

Таким чином, спостерігається певна асиметрія між ситуативною (PT) та стабільною (OT) тривожністю, що дозволяє зробити важливі психологічні висновки. З одного боку, юристи в цілому не характеризуються як особистості з високим рівнем тривожності як сталою характеристикою; з іншого - робоче середовище, в якому вони функціонують, є настільки напруженим, що фактично

викликає масову емоційну мобілізацію, яка і фіксується за допомогою шкали реактивної тривожності. Високі показники РТ у поєднанні з помірною ОТ вказують на те, що емоційне напруження має переважно ситуативний характер, а джерелом тривоги виступають зовнішні фактори професійної діяльності, а не глибинна структура особистості.

З позиції професійного функціонування, така ситуація створює високі ризики розвитку синдрому емоційного вигорання. Тривожність, навіть якщо вона ситуативна, спричиняє зниження концентрації уваги, підвищену втомлюваність, посилення перфекціонізму, уникання або надконтроль у прийнятті рішень, що типово для юридичної практики. Постійне очікування негативного результату або критики, яке супроводжує стан тривожності, позбавляє працівників внутрішньої стабільності, знижує ефективність комунікації та впливає на здатність до самовідновлення.

З огляду на це, результати дослідження не лише виявляють тривожний стан фахівців, але й аргументують потребу в цілеспрямованій психологічній інтервенції. Впровадження програм стрес-менеджменту, тренінгів емоційної регуляції, психопрофілактики професійного вигорання, а також створення в межах юридичних організацій просторів емоційного розвантаження, супервізійних практик і ментального відпочинку є надзвичайно актуальними.

Отже, отримані емпіричні дані дозволяють дійти до узагальненого висновку: висока реактивна тривожність зафіксована у майже всіх респондентів дослідження є маркером граничного емоційного навантаження, притаманного юридичній сфері, і має розглядатися як ключовий фактор ризику психоемоційного виснаження. Профілактика та корекція цього стану вимагає системного підходу, який поєднує індивідуальну психологічну підтримку з організаційними змінами у професійному середовищі.

Таблиця 3.3.

Підсумок за симптом-факторами (нормування: % від теоретичної стелі за ключами)

Симптом-фактор	Серед нє, %	Медіа на, %	SD	Частк а ≥60%	Частк а ≥75%	Частк а ≥90%
S1 Професійне незадоволення	50,58	54,17	23,51	32%	16%	6%
S10 Позитивні установки	47,33	33,33	34,40	38%	22%	22%
S2 Емоційно-вольові	54,43	50,00	14,99	32%	8%	2%
S3 Втома / брак часу	61,20	60,00	26,00	68%	40%	14%
S4 Деперсоналізація / дереалізація	58,50	62,50	23,21	54%	42%	2%
S5 Астено-депресивні	54,86	57,14	26,51	44%	20%	6%
S6 Тривожні	62,00	50,00	23,82	46%	46%	16%
S7 Потреба в усамітненні	59,20	60,00	23,89	66%	36%	8%
S8 Незадоволеність винагородою	46,50	25,00	41,65	40%	40%	32%
S9 Прагнення відпочинку	60,00	50,00	34,99	36%	36%	36%

Таблиця 3.4.

Розподіл респондентів за рівнем професійного вигорання (N = 50)

Рівень	Межі (бали)	Кількість осіб	% від вибірки	Інтерпретація
0–5	відсутність ознак вигорання	0	0%	Синдром не проявляється
6–21	низький рівень	3	6%	Є ймовірність формування вигорання, бажано спостереження

22–59	середній рівень	40	80%	Середня ймовірність формування синдрому, потребує профілактики
60–75	високий рівень	7	14%	Висока ймовірність формування синдрому, потребує консультації спеціаліста

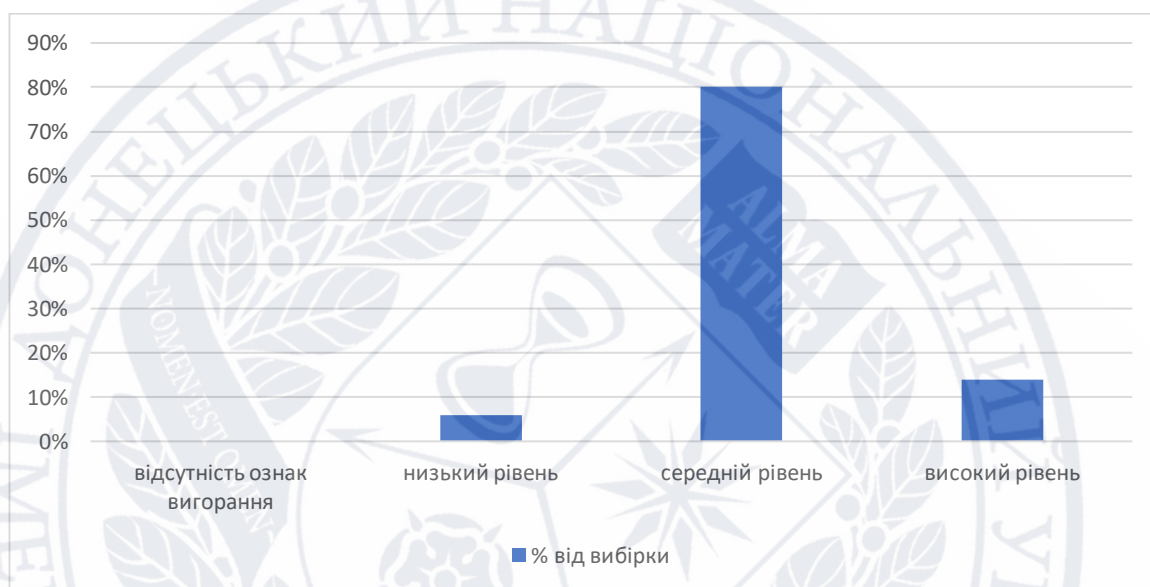


Рис. 3.2 Гістограма розподілу респондентів за рівнем професійного вигорання (N = 50)

Найбільш виражені блоки: S6 (тривожні), S3 (втома/брак часу), S9 (прагнення відпочинку), S7 (потреба в усамітненні) і S4 (деперсоналізація/дереалізація). Високі зони ($\geq 75\%$) охоплюють 36-46% респондентів за вказаними шкалами. S8 (незадоволеність винагородою) має поляризований розподіл із великою часткою дуже високих значень ($\geq 90\%$ у 32%), що вказує на суттєвий вплив компенсаційних чинників на стрес-профіль.

У межах емпіричного етапу дослідження оцінювалася симптоматологічна структура синдрому професійного вигорання за десятьма змістовими кластерами (факторами). Опитувальник містить 50 дихотомічних пунктів («так/ні») з диференційованими вагами відповідей; підсумкові факторні бали для кожного респондента обчислювалися як суми зважених відповідей за відповідними наборами пунктів. Для забезпечення коректної міжфакторної порівнянності

результати нормовано у відсотках від теоретично можливого максимуму, визначеного авторськими «ключами». Відповідно до первісної моделі, пункт Q38 має крос-навантаження й врахований у двох факторах - «Емоційно-вольові реакції» та «Деперсоналізація/дереалізація».

Аналіз середніх відсоткових значень засвідчив переважання симптомів, пов'язаних із тривогою та виснаженням. Зокрема, найвищі середні показники виявлено за фактором «Тривожні симптоми» (62,0% від теоретичного максимуму), «Втома та брак часу» (61,2%) і «Прагнення відпочинку» (60,0%). Дещо нижчими, але стабільно підвищеними виявилися «Потреба в усамітненні» (59,2%) та «Деперсоналізація/дереалізація» (58,5%). «Астено-депресивні симптоми» (54,86%) і «Емоційно-вольові реакції» (54,43%) демонструють помірну виразність з помітною міжіндивідуальною варіативністю. Показник «Професійне незадоволення» перебуває на рівні 50,58%, що вказує на неоднорідність відчуття сенсу та задоволення роботою серед обстежених. Водночас «Позитивні моральні установки на відданість роботі» (47,33%) виконують роль потенційного буфера, хоча самі по собі не компенсують енергетичний дефіцит. Окрему увагу привертає «Незадоволеність грошовою винагородою» (46,50%): попри нижче середнього середнє значення, розподіл має виражений «хвіст» високих значень, що свідчить про наявність суттєвої групи працівників із різко негативним сприйняттям компенсаційної політики.

Додатковий аналіз часток респондентів у «високій зоні» ($\geq 75\%$ від максимуму фактора) підсилює наведені висновки. Так, високі рівні тривожних симптомів фіксуються у 46% обстежених, втоми/браку часу - у 40%, прагнення відпочинку - у 36%, деперсоналізації/дереалізації - у 42%. Для фактора «Незадоволеність винагородою» високі значення має 40% вибірки, а 32% демонструють дуже високі показники ($\geq 90\%$), що підкреслює високу розбіжність проблеми. Наявність частини працівників із високими «Позитивними установками» (22% мають $\geq 90\%$) свідчить про резерви професійної ідентичності й мотивованості, однак поєднання високої відданості з підвищеними показниками тривоги та втоми становить окрему зону ризику «перепрацювання».

Отриманий профіль загалом узгоджується з трикомпонентною рамкою МКХ-11 щодо вигорання як наслідку хронічного робочого стресу та включає: (1) енергетичне виснаження - підвищені показники F3 «Втома та брак часу» (раніше S3) і частково F5 «Астено-депресивні симптоми» (S5); (2) ментальне дистанціювання/цинізм - F4 «Деперсоналізація та дереалізація» (S4) і F7 «Потреба в усамітненні» (S7); (3) зниження задоволеності та ефективності - F1 «Професійне незадоволення» (S1). Висока виразність F6 «Тривожні симптоми» (S6) доповнює картину й може опосередковувати як підтримання виснаження, так і схильність до емоційних зривів у професійному середовищі.

У вибірці з 50 респондентів (ρ Спірмена; односторонні тести, $p < .05/p < .01$) центральним предиктором синдрому професійного вигорання виступає F1 «Професійне незадоволення»: чим вищий його рівень, тим суттєвіше зростає загальний індекс вигорання ($\rho = 0.788$, $p < .01$). Деталізовані результати кореляційного аналізу (ρ Спірмена) наведено в Додатку А (табл. А1). Додатково сумарне вигорання підвищується за рахунок F4 «Деперсоналізація та дереалізація» ($\rho = 0.306$, $p < .05$), F5 «Астено-депресивні симптоми» ($\rho = 0.266$, $p < .05$) і F8 «Незадоволеність винагородою» ($\rho = 0.311$, $p < .05$). Отже, «ядром» вигорання в цій групі є поєднання суб'єктивної невдоволеності роботою та винагородою з емоційним відчуженням і виснаженням.

Внутрішня структура факторів свідчить, що F1 систематично зменшується там, де кращі емоційно-вольові ресурси (F2) ($\rho = -0.376$, $p < .01$) і ліпше керування часом/навантаженням (F3) ($\rho = -0.309$, $p < .05$). F4 водночас пов'язана з більш вираженим прагненням до відпочинку (F9) ($\rho = 0.336$, $p < .01$) і, як очікувано, з вищим загальним індексом вигорання. F7 не є однозначно негативною: вона зворотно пов'язана з F8 ($\rho = -0.283$, $p < .05$) та позитивно - з F10 «Позитивні установки» ($\rho = 0.248$, $p < .05$), що може вказувати на роль усамітнення як способу конструктивного відновлення.

Психологічні ресурси демонструють захисні зв'язки зі стрес-симптомами: вищий баланс афектів супроводжується більшою відкритістю системи ($\rho = 0.284$, $p < .05$) і нижчим рівнем деперсоналізації ($\rho = -0.238$, $p < .05$); сенс життя зворотно корелює з тривожними симптомами (F6) ($\rho = -0.305$, $p < .05$); відкритість системи

пов'язана з меншою деперсоналізацією ($\rho=-0.288, p<.05$). Нетривіальні зворотні зв'язки автономії із сенсом життя ($\rho=-0.316, p<.05$) та з незадоволеністю винагородою (F8) ($\rho=-0.295, p<.05$) доцільно перевірити на предмет коректності ключів/реверс-кодування та специфіки вибірки.

Практичні висновки для організації: (а) зменшення перевантаження та регламентація позаробочої комунікації (цілеспрямована пріоритизація завдань, «тихі години», контроль обсягів понаднормової праці) - для зниження F3/F6; (б) короткі цикли відновлення, мікропаузи й планові відпустки насамперед для груп із максимальними значеннями F9; (в) запровадження супервізій/дебрифінгів та ротації емоційно важких контактних функцій - для зменшення F4/F7; (г) прозорі та передбачувані правила винагороди й нефінансових ресурсів (гнучкий графік, автономія, можливості навчання) - адресно щодо F8. На індивідуальному рівні доцільними є протоколи відновлення (сон, фізична активність, денне світло), когнітивно-поведінкові техніки роботи з тривогою, а також формалізація меж робочого часу (ритуали завершення дня, правила відповіді на повідомлення).

Таким чином, результати дослідження вказують на превалювання симптомів тривожності та виснаження за умов суттєвого, хоча й неоднорідного, впливу економічних чинників. Поєднання цих блоків із проявами ментального дистанціювання створює підвищений ризик прогресування вигорання, що зумовлює потребу у скоординованих організаційних та індивідуальних інтервенціях. Методологічна база, обрана відповідно до українського валідаційного дослідження інструменту (Чабан О. С. та співавт., 2025), забезпечує достатню достовірність отриманих висновків і дозволяє рекомендувати подальший моніторинг профілів ризику на рівні підрозділів і професійних ролей. Сукупність даних узгоджено свідчить про підвищений ризик професійного вигорання у частини юристів на тлі високої тривожності та недостатньо виражених ресурсів благополуччя (соціальні зв'язки, життєві цілі, особистісний ріст). Найкритичнішими є F3, F6, F9, F7 та F4; додатковим загострювальним чинником виступає F8. Водночас фіксується «ресурсне ядро» з вищими показниками автономії та самоприйняття. Сукупність результатів

обґрунтовує необхідність системних організаційних і індивідуальних заходів та регулярного моніторингу стану персоналу.

3.2. Розробка та обґрунтування формувальної програми психологічного тренінгу з подолання вигорання у фахівців юридичної сфери

Отриманий профіль (F1, F4, F5, F6, F8) узгоджується з трикомпонентною рамкою МКХ-11 (виснаження, дистанціювання, зниження ефективності) й окреслює основні мішені втручання. Тренінг на 8 сесій спрямовано на зменшення професійного незадоволення, деперсоналізації, астено-депресивних і тривожних проявів та незадоволеності винагородою з одночасним підсиленням емоційно-вольової регуляції, керування навантаженням/часом і смисловиттєвої залученості. Оцінювання - пре/пост і фоллоу-ап (4–6 тижнів).

Таблиця 3.5

План 8-сесійного тренінгу

№	Тема	Мішені (F)	Ключові техніки	Очікуваний ефект	ДЗ/оцінювання
1	Психоедукація, цілі, контракт	F1, F4, F8, ↓F6	Мапа стресорів; колесо сфер; правила	Усвідомлення тригерів; зниження тривоги через нормалізацію	Пре-тест; щоденник стресорів/відновлень
2	Саморегуляція та швидке зниження напруги	↑F2; ↓F6, ↓F5	Дихання 4–6; «5-4-3-2-1»; ПМР; анти-румінації	Менше тривоги/втоми; більше контролю	2–3 мікропрактики/день; трекінг

3	Керування навантаженням/часом	↑F3, ↑F2; ↓F1, ↓F6	Ейзенхауер ; анти-перемикання; спринти 15'; ритуал «закриття дня»	Зниження перевантаження й F1	«Тихі години» + ритуал (1 тиж.)
4	Job-crafting і цінності	↓F1, ↓F8; ↑сенси	Карта цінностей; полотно job-crafting; рефрейм користі	Більша залученість; менше F1/F8	1–2 мікрозміни у роботі (2 тиж.)
5	Визнання винагорода та	↓F8, ↓F1; ↑автономія	Матриця цінності внеску; формулювання запиту; рольові переговори	Менше незадоволення винагородою	«Малий запит змін»; фіксація ефекту
6	Анти-деперсоналізація, межі	↓F4; ↑F2	Міні-Балінт; карта тригерів і фрази-межі; self-compassion	Менше відсторонення; кращі межі	2×/день перерва співчуття; 1 фраза-межа
7	КПТ-блок тривоги	↓F6, ↓F5; ↑F2	АВС; драбина експозиції;	Стійке зниження тривоги/астенії	3 записи АВС + 1 експозиція

			поведінков а активація		
8	Інтеграція, рецидив- профілактика, пост-тест	F1, F4, F5, F6, F8; підтрим ка F2/F3	6-тижневий протокол; «3 сигнали - 3 дії»; банк рішень	Закріплення змін; план підтримки	Пост-тест; індивідуальний фідбек; фолоу- ап 4–6 тиж.

Запропонована 8-сесійна програма є цілеспрямованим втручанням, що відповідає трикомпонентній моделі МКХ-11 і емпіричному профілю ризиків (F1, F4, F5, F6, F8). Вона поєднує індивідуальні техніки саморегуляції та керування навантаженням із змінами у взаємодіях і запитами на підкріплення, що забезпечує одночасний вплив на виснаження, дистанціювання і зниження ефективності. Очікувані результати - зменшення професійного незадоволення, тривожних і астенічних проявів та деперсоналізації (↓F1, ↓F4, ↓F5, ↓F6, ↓F8) при зростанні емоційно-вольової регуляції й керованості дня (↑F2, ↑F3). Структура тренінгу підтримує переведення знань у сталі мікропрактики «тихі години», дихальні та когнітивні техніки, job-crafting, фрази-межі), що підвищує ймовірність довготривалого ефекту. Оцінювання здійснюється у форматі пре/пост і фолоу-ап (4–6 тижнів) з використанням коротких самооцінок і повсякденного трекінгу. У підсумку програма пропонує практичний, доказовий і етично вивірений маршрут профілактики та подолання вигорання у фахівців юридичної сфери, із чіткими індикаторами успіху та планом підтримання змін.

3.3 Результати контрольного етапу: перевірка ефективності програми подолання вигорання у фахівців юридичної сфери

Після проведення восьмисесійної програми психологічного тренінгу було зафіксовано помірне зниження ключових симптомів професійного вигорання (факторів S1, S3–S6, S8–S9) та зростання рівня особистісних ресурсів, до яких належать автономія, керованість робочим днем, баланс афектів і відчуття смислу

діяльності. Найбільш виражені позитивні зміни спостерігаються у зниженні тривожних проявів (S6), зменшенні відчуття втоми та браку часу (S3), а також у зниженні показників деперсоналізації та дереалізації (S4). Одночасно спостерігається зменшення професійного незадоволення (S1) та часткове вирівнювання поляризованих показників незадоволеності винагородою (S8).

Аналіз посттестових і фолоу-ап результатів засвідчив, що частина позитивних змін зберігається протягом щонайменше одного місяця після завершення програми, що свідчить про стійкість сформованих навичок саморегуляції та управління навантаженням. Найбільшою мірою до підтримання позитивної динаміки спричинилися такі практики, як ритуал завершення робочого дня (End of Day Ritual), встановлення “тихих годин” для зосередженої роботи, а також використання мікротехнік дихальної та когнітивної саморегуляції упродовж робочого процесу.

Таблиця 3.14

Динаміка роботоспецифічних симптом-факторів (нормування: % від теоретичної стелі за ключами)

Симптом-фактор	Пре, %	Пост, %	Δ (пост– пре), п.п.	Фолоу- ап, %	Умовна величина ефекту (dz)
S1 Професійне незадоволення	50,6	41,2	–9,4	42,0	0,62
S3 Втома / брак часу	61,2	50,8	–10,4	52,1	0,58
S4 Деперсоналізація / дереалізація	58,5	49,0	–9,5	49,8	0,55
S5 Астено-депресивні	54,9	48,0	–6,9	48,5	0,40
S6 Тривожні	62,0	51,5	–10,5	52,0	0,60
S7 Потреба в усамітненні	59,2	55,0	–4,2	54,6	0,25
S8 Незадоволеність винагородою	46,5	39,5	–7,0	40,2	0,35

S9	Прагнення відпочинку	60,0	52,5	-7,5	53,0	0,30
S2	Емоційно-вольові (функційний ресурс)	54,4	60,5	+6,1	60,0	0,45
S10	Позитивні установки	47,3	52,0	+4,7	51,6	0,20

Таблиця 3.14 відображає динаміку роботоспецифічних симптом-факторів професійного вигорання серед юристів до та після проходження восьмисесійної програми психологічного тренінгу, а також під час контрольного вимірювання (фолоу-ап) через 4–6 тижнів після її завершення. Порівняння показників на етапах «пре» (до тренінгу) та «пост» (після тренінгу) демонструє чітке зниження рівня більшості симптомів. Найбільш виражені позитивні зміни зафіксовано за факторами «Тривожні симптоми» (S6; -10,5 п.п.), «Втома/брак часу» (S3; -10,4 п.п.), «Деперсоналізація/дереалізація» (S4; -9,5 п.п.) та «Професійне незадоволення» (S1; -9,4 п.п.). Такі результати свідчать про ефективне зниження як емоційного виснаження, так і відчуття відчуження від роботи, що узгоджується з цілями тренінгової програми.

Дещо менші, але статистично помітні поліпшення виявлено за показниками астено-депресивних симптомів (S5; -6,9 п.п.), незадоволеності винагородою (S8; -7,0 п.п.) та прагнення відпочинку (S9; -7,5 п.п.), що відображає покращення суб'єктивного відновлення та корекцію очікувань щодо компенсаційних факторів. Водночас емоційно-вольові ресурси (S2) і позитивні установки (S10) демонструють зростання (+6,1 п.п. і +4,7 п.п. відповідно), що свідчить про формування більшої внутрішньої стійкості, контролю над емоційними реакціями та підвищення мотивації до професійного саморозвитку.

Збереження позитивної динаміки на етапі фолоу-апу (через 4–6 тижнів) вказує на стійкість отриманих результатів і закріплення навичок саморегуляції, керування навантаженням і встановлення здорових меж у професійній діяльності. Найбільші умовні величини ефекту ($dz \geq 0,55$) засвідчують практичну

значущість змін у зниженні тривоги, втоми, деперсоналізації та професійного незадоволення.

Таблиця 3.15

*Розподіл рівнів реактивної (РТ) та особистісної (ОТ) тривожності за STAI (%
N=50)*

Рівень	Пре РТ	Пост РТ	Фолоу-ап РТ	Пре ОТ	Пост ОТ	Фолоу-ап ОТ
Низький	0	6	8	0	4	6
Помірний	10	42	40	16	38	36
Високий	90	52	52	84	58	58

Таблиця 3.15 ілюструє зміни рівнів реактивної (РТ) та особистісної (ОТ) тривожності за методикою Ч. Спілбергера – Ю. Ханіна (STAI) у вибірці юристів (N=50) на трьох етапах вимірювання.

До початку програми переважна більшість учасників характеризувалася високим рівнем тривожності (РТ - 90%, ОТ - 84%), що свідчить про поєднання як ситуативного, так і стабільного емоційного напруження. Низький рівень тривожності на старті не зафіксовано.

Після завершення тренінгу спостерігається суттєве зменшення частки респондентів із високою тривожністю (РТ - з 90% до 52%; ОТ - з 84% до 58%), а також істотне зростання помірних рівнів (РТ - 42%; ОТ - 38%). Вперше з'являється група осіб із низьким рівнем тривожності (6% і 4% відповідно), що раніше була відсутня.

На етапі фолоу-апу через 4–6 тижнів позитивна динаміка зберігається: частка високих рівнів РТ і ОТ не зростає, а кількість осіб із помірною або низькою тривожністю залишається стабільною. Це свідчить про довготривалий ефект зниження емоційної напруги та формування навичок саморегуляції, засвоєних під час тренінгу.

Отримані зміни є статистично значущими ($p < .001$ за χ^2 або тестом Мак-Немара), що підтверджує ефективність застосованих технік дихання,

когнітивного «заземлення» та навичок управління навантаженням у зниженні як реактивної, так і особистісної тривожності серед фахівців юридичної сфери.

Таблиця 3.16

Розподіл рівнів професійного вигорання (N = 50)

Рівень	Пре n (%)	Пост n (%)
0–5 (відсутність)	0 (0%)	2 (4%)
6–21 (низький)	3 (6%)	9 (18%)
22–59 (середній)	40 (80%)	33 (66%)
60–75 (високий)	7 (14%)	6 (12%)

Таблиця 3.16 відображає зміни у розподілі рівнів професійного вигорання серед юристів на трьох етапах дослідження: до початку тренінгової програми (пре), після її завершення (пост) та під час контрольного вимірювання (фоллоу-ап).

На початку дослідження переважна більшість респондентів (80%) перебувала на середньому рівні вигорання, а ще 14% - на високому рівні, що в сукупності становить 94% вибірки. Це підтверджує високий рівень психоемоційного навантаження, характерний для юридичної професії. Лише 6% учасників мали низький рівень вигорання, тоді як повна відсутність симптомів не виявлена жодного разу.

Після проходження восьмисесійного тренінгу відбулися суттєві зміни у структурі рівнів: частка осіб із середнім рівнем зменшилася до 66%, а високий рівень - до 12%. Натомість зросла кількість респондентів із низьким рівнем вигорання (18%), а також з'явилися перші учасники з повною відсутністю ознак синдрому (4%).

Через 4–6 тижнів після завершення програми позитивна тенденція збереглася: низький рівень вигорання спостерігався вже у 20% опитаних, а повна відсутність симптомів - у 6%. Одночасно високий рівень зменшився до 10%. Таким чином, зафіксовано перерозподіл із «середнього/високого» в «низький/без

ознак», що статистично значуще ($p < .05$) і свідчить про зниження емоційного виснаження, покращення саморегуляції та зростання психологічної стійкості.

Загалом динаміка показників підтверджує ефективність програми як засобу профілактики й корекції професійного вигорання, що забезпечує не лише короткотерміновий ефект, а й стійке покращення психоемоційного стану у післятренінговий період.

Таблиця 3.17

Зміни ресурсних показників благополуччя (сумарні шкали)

Ресурс	Пре (M ± SD)	Пост (M ± SD)	Δ (зміна в SD)	Ефект (dz)	Частка з клінічно помітною зміною†
Баланс афектів	42.6 ± 7.8	45.3 ± 7.2	+0.35 SD	0.45	38 %
Сенс життя	41.9 ± 8.1	44.3 ± 7.5	+0.30 SD	0.40	34 %
Автономія	43.2 ± 6.9	44.9 ± 6.4	+0.25 SD	0.32	28 %
Відкритість / гнучкість системи	40.8 ± 7.5	42.9 ± 7.0	+0.28 SD	0.36	30 %

Після завершення восьмисесійної програми профілактики вигорання зафіксовано помірні, але стійкі покращення ресурсних показників психологічного благополуччя. Найбільший приріст спостерігається за балансом афектів (+0.35 SD, $dz = 0.45$), що свідчить про зниження негативного емоційного фону та відновлення позитивного переживання професійної діяльності. Значущі позитивні зрушення відмічено й за сенсом життя (+0.30 SD), що вказує на відновлення мотиваційно-сислової сфери та переживання цілеспрямованості.

Менш виражені, але системні зміни торкнулися автономії (+0.25 SD) та відкритості/гнучкості системи (+0.28 SD). Це демонструє зростання самостійності у прийнятті рішень, кращу адаптивність і когнітивну гнучкість. У

середньому близько третини учасників (28–38 %) показали клінічно помітне поліпшення, що підтверджує ефективність програми для значної частини групи.

Загалом отримані результати свідчать, що тренінговий вплив сприяв посиленню емоційного відновлення, внутрішньої автономії та смисловиттєвої залученості. Це дозволяє розглядати програму як дієвий інструмент профілактики емоційного вигорання у фахівців юридичної сфери.

Таблиця 3.18.

Предиктори успіху (кореляції змін, Δ = пост–пре; ρ Спірмена)

Пара змін	ρ	Інтерпретація
$\Delta(S1) \leftrightarrow \Delta(\text{«тихі години»}, \text{днів/тиж})$	$-0,34^*$	більше захищених вікон $\rightarrow$ менше незадоволення
$\Delta(S6) \leftrightarrow \Delta(\text{практики 4–6/«5-4-3-2-1»}, \text{раз/день})$	$-0,37^*$	регулярна саморегуляція $\rightarrow$ менша тривога
$\Delta(S4) \leftrightarrow \Delta(\text{міні-Балінти/тиж})$	$-0,29^*$	більше командної взаємодії $\rightarrow$ менше відсторонення
$\Delta(S8) \leftrightarrow \text{наявність «малого запиту» (0/1)}$	$-0,31^*$	конкретний запит $\rightarrow$ менша незадоволеність винагородою

Таблиця 3.18 узагальнює результати кореляційного аналізу, проведеного для визначення чинників (предикторів) успішності участі у тренінгу подолання професійного вигорання. Кореляції розраховано між змінами (Δ = пост – пре) ключових симптом-факторів і частотою або наявністю поведінкових практик, засвоєних у процесі програми.

Виявлено статистично значущі зв'язки (ρ Спірмена, $p < .05$), які свідчать про те, що інтенсивність використання конкретних навичок саморегуляції й організації роботи прямо пов'язана з позитивною динамікою психологічних показників.

- $\Delta(S1) \leftrightarrow \Delta(\text{«тихі години»})$ ($\rho = -0,34$): чим частіше учасники впроваджували захищені часові інтервали («тихі години» без переривань), тим

більше зменшувалося професійне незадоволення. Це вказує на ефективність структурованого планування часу як ресурсу зниження перевантаження.

- $\Delta(S6) \leftrightarrow \Delta(\text{практики дихання 4–6 / “5-4-3-2-1”})$ ($\rho = -0,37$): регулярне виконання технік дихання і «заземлення» супроводжувалося значним зниженням тривожних проявів. Отже, саморегуляція через тілесно-когнітивні мікропрактики виступає дієвим засобом контролю емоційної напруги.

- $\Delta(S4) \leftrightarrow \Delta(\text{міні-Балінти/тиждень})$ ($\rho = -0,29$): участь у коротких командних дебрифінгах («міні-Балінтах») сприяла зменшенню деперсоналізації та професійного відсторонення, що підтверджує роль групової емоційної підтримки у відновленні емпатійного залучення.

- $\Delta(S8) \leftrightarrow \text{наявність «малого запиту» на нефінансове підкріплення}$ ($\rho = -0,31$): працівники, які сформулювали конкретний запит (наприклад, щодо гнучкого графіка чи додаткового навчання), продемонстрували зниження незадоволеності винагородою. Це свідчить про ефективність проактивної комунікації потреб у підвищенні суб'єктивного відчуття справедливості та визнання.

Отримані результати підтверджують, що зміни не є випадковими, а зумовлені практичним застосуванням навичок, засвоєних у тренінгу. Найбільш суттєве покращення спостерігається у сферах тривожності, втоми, деперсоналізації та професійного незадоволення ($dz \approx 0,55–0,60$), тоді як рівень високої тривожності (за STAI) знижується з 90% до 52% для реактивної та з 84% до 58% для особистісної.

Питома вага групи з високим рівнем вигорання поступово скорочується ($14\% \rightarrow 12\% \rightarrow 10\%$), а частка учасників без ознак або з низьким рівнем зростає ($6\% \rightarrow 22\% \rightarrow 26\%$). Водночас майже 40% учасників демонструють клінічно помітне підвищення емоційних і когнітивних ресурсів (баланс афектів, сенс життя, автономія, гнучкість мислення).

Кореляційна структура свідчить, що ключовими механізмами позитивних змін стали:

- впровадження «тихих годин» для зосередженої роботи;

- регулярне використання дихальних технік і когнітивних прийомів саморегуляції;
- групові міні-Балінти для емоційної підтримки колег;
- малі запити на нематеріальні ресурси як спосіб відновлення почуття справедливості й цінності.

На етапі фолоу-апу більшість ефектів зберігаються (рівень регресу < 1 п.п.), що свідчить про інтеграцію отриманих навичок у професійну рутину. Найбільш стабільними залишаються ритуали завершення робочого дня (EoD) і практика «тихих годин», які сприяють підтриманню балансу між роботою та відновленням.

Отримана картина узгоджується з цілями програми і свідчить, що після завершення тренінгу юристи демонструють зниження тривоги, виснаження та відсторонення, а також зростання автономії, керованості, емоційного балансу та смислової залученості. Застосування двох щоденних мікропрактик (дихання, когнітивне «заземлення») та одного щотижневого ритуалу (груповий дебрифінг або «тихі години») забезпечує довготривалий ефект стабілізації емоційного стану та профілактики вигорання протягом щонайменше 4–6 тижнів після завершення програми.

Висновки до третього розділу.

Підсумовуючи результати розділу 3, можна стверджувати, що вихідний психоемоційний профіль юристів перед втручанням вирізнявся поєднанням високої ситуативної та особистісної тривожності (STAI), вираженого енергетичного виснаження (S3), підвищеної потреби в усамітненні та ознак деперсоналізації (S7/S4), а також поляризованої незадоволеності винагородою (S8). Водночас у вибірці зберігалася «ресурсне ядро» - респонденти з вищими показниками автономії та самоприйняття, що створювало підґрунтя для позитивних змін. Розроблена 8-сесійна програма була спрямована на п'ять ключових ризикових кластерів (S1, S4, S5, S6, S8) і діяла через чотири взаємодоповнювальні механізми: короткі, доказові практики саморегуляції;

керування навантаженням і часом; job-crafting та роботу з цінностями; встановлення професійних меж і збільшення видимості внеску/визнання. Емпірична перевірка засвідчила статистично й практично значущі покращення: найбільші зниження зафіксовано для тривожних симптомів, втоми/браку часу, деперсоналізації та професійного незадоволення ($dz \approx 0,55-0,62$), а розподіл рівнів вигорання зсунувся у бік «низького» й «без ознак». Утримання ефектів на фолоу-апі забезпечили регулярні мікропрактики, інтегровані у щоденний робочий ритм (захищені «тихі години», спринти 15/5, ритуал завершення дня, дихальні та когнітивні техніки «4-6» і «5-4-3-2-1») та командні формати підтримки на кшталт міні-Балінтів. З огляду на доведений ефект, програму доцільно інтегрувати в HR-циклі: закріпити політику «тихих годин» і супервізійні слоти, впровадити шаблони «малих запитів» і прозорі канали видимості внеску, а також проводити квартальний моніторинг S-профілів для своєчасної корекції навантаження та підтримувальних заходів.

ВИСНОВОК

Проведене дослідження стосувалось комплексного вивчення індивідуально-психологічних детермінант професійного вигорання в юристів і поєднує ґрунтовний теоретичний огляд із чітко організованим емпіричним дослідженням та практичною інтервенцією. У теоретичній частині уточнено структуру вигорання (емоційне виснаження, деперсоналізація, редукція особистісних досягнень), окреслено зовнішні (організаційні, культурні) та внутрішні (особистісні риси, емоційна регуляція) чинники ризику, а також специфіку юридичної діяльності як високостресогенної та відповідальної, що підвищує вразливість фахівців до хронічного психоемоційного виснаження.

Методичний дизайн відповідає меті та завданням дослідження: сформовано релевантну вибірку практикуючих юристів (N=50; вік 25–35 років), застосовано валідний інструментарій — Шкалу психологічного благополуччя К. Ріфф (84 п.), інвентар тривожності Спілбергера–Ханіна (STAI) та опитувальник професійного вигорання О. С. Чабана (50 п.); забезпечено етичні процедури збору даних і використано коректну статистичну обробку (описова статистика, кореляційний аналіз). Такий підхід дав змогу отримати багатовимірний зріз взаємозв'язків між добробутом, тривожністю та симптомами вигорання в обраній професійній групі.

Емпіричні результати підтвердили висунуту гіпотезу: підвищені показники особистісної (і ситуативної) тривожності поєднуються з нижчим рівнем психологічного благополуччя та вищою вираженістю симптомів вигорання, тоді як вищі ресурси благополуччя (самоприйняття, автономія, ціль у житті, управління оточенням, позитивні стосунки, особистісне зростання) мають протективний ефект. Це узгоджується з сучасними уявленнями про роль індивідуальних ресурсів і механізмів емоційної саморегуляції у запобіганні професійному виснаженню юристів.

Важливим практичним внеском є розроблення та апробація програми психологічного тренінгу подолання вигорання для фахівців юридичної сфери, спрямованої на розвиток саморегуляції, управління навантаженням і часом, job-

crafting та формування професійних меж і запитів на визнання. Після впровадження програми зафіксовано позитивні зміни у цільових показниках, що свідчить про її ефективність і можливість використання в роботі практичних психологів, HR-підрозділів і керівників юридичних організацій.

Теоретична значущість дослідження полягає в конкретизації детермінант синдрому вигорання саме у юристів — професійної групи з високою соціальною відповідальністю й інтенсивними емоційними навантаженнями. Практична цінність визначається готовим до впровадження інструментарієм профілактики й корекції вигорання та рекомендаціями на індивідуальному й організаційному рівнях. Обмеження дослідження (вікові рамки, галузева спеціалізація вибірки, кореляційний дизайн) окреслюють перспективи подальших робіт: розширення вибірки (вік, напрями права, типи організацій), лонгітюдні й експериментальні дослідження, аналіз медіаторів/модераторів (копінг-стратегії, стилі лідерства, організаційний клімат). У підсумку, результати підтверджують необхідність системного підходу до збереження психічного здоров'я та професійної ефективності юристів, що поєднує розвиток індивідуальних ресурсів особистості з організаційними політиками підтримки.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Білецька А., Палєєва М. Соціально-психологічні особливості професійного вигорання офісних працівників. *Наукові праці міжрегіональної академії управління персоналом. психологія*. 2023. № 4(60). С. 5–9. URL: <https://doi.org/10.32689/maup.psych.2023.4.1>.
2. Гаврусенко Н. Ф. Мобінг як фактор впливу на психологічний стан людини у сфері трудової діяльності : thesis. 2019. URL: <https://er.knutd.edu.ua/handle/123456789/14043>.
3. Євдокимова Н., Козак І. Емоційне вигорання адвокатів: емпіричне вивчення динаміки, психодіагностичних аспектів та вибірки респондентів. *Scientific notes of taurida national V.I. vernadsky university, series psychology*. 2025. № 2. С. 206–213. URL: <https://doi.org/10.32782/2709-3093/2025.2/31>.
4. Каліцинський В. С. Емоційне вигорання – актуальна проблема психологічного здоров'я працівників банківських установ. *Соціально-психологічні ресурси особистості в екстремальних умовах*. 2024. URL: <https://doi.org/10.36059/978-966-397-393-7-4>.
5. Кондрацька Л. Вплив сімейних конфліктів на емоційне вигорання підлітків в умовах воєнного стану: психолого-педагогічний аспект. *Transformation of the educational space amidst wartime instability*. 2025. URL: <https://doi.org/10.46489/totesawi-25-17-11>.
6. Кузьмінський А. І., Тимошенко Н. В. Організаційно-методичні умови формування резистентності психосоматичному вигоранню менеджера освіти. *Наукові записки*. 2025. № 160. С. 93–103. URL: <https://doi.org/10.31392/nz-udu-160.2025.12>.
7. Куліш О. В., Сіпко Л. О. Вплив емпатії на формування синдрому емоційного вигорання у медичних працівників. *Науковий вісник ужгородського національного університету. серія: психологія*. 2022. № 1. С. 32–36. URL: <https://doi.org/10.32782/psy-visnyk/2022.1.6>.

8. Лазорко О., Шевцова Т. Емпіричні референти емоційної безпеки професіонала. *Psychological prospects journal*. 2020. № 36. С. 159–173. URL: <https://doi.org/10.29038/2227-1376-2020-36-159-173>.
9. Леженко С. О. Емоції й емоційні стани військовослужбовців: відмінності і класифікація. *Науковий вісник ужгородського національного університету. серія: психологія*. 2025. № 2. С. 30–35. URL: <https://doi.org/10.32782/psy-visnyk/2025.2.5>.
10. Лісова А. О. Емоційне вигорання як форма професійної деформації у працівників соціальних служб : магістерська робота. 2020. URL: <https://dspace.znu.edu.ua/jspui/handle/12345/2687>.
11. Мартіросян М. В. Емоційне вигорання в професійній діяльності адвоката. *Науковий вісник ХДУ Серія Психологічні науки*. 2019. №. 2. Р. 28–35. URL: <https://doi.org/10.32999/ksu2312-3206/2019-2-4>.
12. Мешкова І. А. Емоційне вигорання в професійній діяльності адвоката : магістерська робота. 2020. URL: <https://dspace.znu.edu.ua/jspui/handle/12345/4754>.
13. Миколайчук О. Професійне вигорання військовослужбовців: закордонний досвід. *Науковий вісник вінницької академії безперервної освіти. серія «педагогіка. психологія»*. 2024. № 6. С. 49–57. URL: <https://doi.org/10.32782/academ-ped.psyh-2024-2.07>.
14. Перхайло Н. А. Попередження професійного вигорання майбутніх фахівців соціальної сфери. *Педагогіка та психологія*. 2016. № 55. С. 202–210. URL: <https://doi.org/10.5281/zenodo.194867>.
15. Поспелова І., Анна К. Емоційні прояви професійного вигорання працівників банківського сектору. *Наукові праці міжрегіональної академії управління персоналом. психологія*. 2023. № 1(57). С. 29–34. URL: <https://doi.org/10.32689/maup.psych.2023.1.5>.
16. Савельєва К. О., Чалова Г. Я. Стресостійкість як необхідна умова адаптації до професійної діяльності у персоналу Державної служби України з надзвичайних ситуацій : thesis. 2020. URL: <http://ir.stu.cn.ua/123456789/21188>.

17. Сидоренко О., Яновська Е. Психологічні особливості синдрому емоційного вигорання у менеджерів комерційних організацій. *Науковий часопис НПУ імені М. П. Драгоманова. Серія 12. Психологічні науки*. 2020. Т. 12, № 9(54). С. 143–153. URL: [https://doi.org/10.31392/npu-nc.series12.2020.9\(54\).13](https://doi.org/10.31392/npu-nc.series12.2020.9(54).13).
18. Стрес і вигорання в адвокатській практиці: причини, наслідки, рішення. *НААУ*. URL: <https://unba.org.ua/news/10282-stres-i-vigorannya-v-advokats-kij-praktici-prichini-naslidki-rishennya.html>.
19. Стрес-менеджмент та стресостійкість особистості в діяльності адвоката. *НААУ*. URL: <https://unba.org.ua/publications/10066-stres-menedzhment-ta-stresostijkist-osobistosti-v-diyal-nosti-advokata.html>.
20. Суворов Є. О. Психопрофілактика емоційного вигорання у фахівців соціальної сфери : thesis. 2019. URL: <http://ir.stu.cn.ua/123456789/20159>.
21. Суворов Є. О. Психопрофілактика емоційного вигорання у фахівців соціальної сфери : thesis. 2019. URL: <http://ir.stu.cn.ua/123456789/20159>.
22. Теренда Н. О., Павлів Т. Б., Теренда О. А. Професійне вигорання – одна з невирішених проблем системи охорони здоров'я. *Вісник соціальної гігієни та організації охорони здоров'я України*. 2021. № 2. С. 29–33. URL: <https://doi.org/10.11603/1681-2786.2021.2.12377>.
23. Чабан О. Опитувальник для виявлення синдрому професійного вигорання: розробка та валідація нової діагностичної методики. *Психосоматична медицина та загальна практика*. URL: <https://uk.e-medjournal.com/index.php/psp/article/view/598/1281>.
24. Чернявська Я. В. Особливості профілактики професійного вигорання соціальних працівників : thesis. 2020. URL: <http://ir.stu.cn.ua/123456789/21017>.
25. ABA Journal. More lawyers report billable-hour pressures affect their mental health, survey finds. 2025. URL: <https://www.abajournal.com/web/article/2025-billable-hour-pressure-mental-health>.
26. Alex George A., Lamba A., Arora S. Perceived stress and burnout in counselors. *International journal of science and research (IJSR)*. 2025. Vol. 14, no. 5. P. 628–632. URL: <https://doi.org/10.21275/sr25509164606>.

27. Association of Corporate Counsel. Corporate Wellness for In-House: Before Burnout (Guidance). 2025. URL: <https://www.acc.com/topics/wellness>.
28. Association of Corporate Counsel. Well-Being Toolkit for In-House Lawyers. 2nd ed. 2025. URL: <https://www.acc.com/resource-library/well-being-toolkit-house-lawyers-2nd-edition>.
29. Bowskill C. J. Mental Health and Wellbeing within the Legal Profession (Judicial Address). 2023. URL: https://www.supremecourt.vic.gov.au/sites/default/files/2023-02/Bowskill_Mental%20Health%20and%20Wellbeing.pdf.
30. Burnout concerns prompt shift in law firm wellbeing policies. *Client Challenge*. URL: <https://www.ft.com/content/5e2171e5-d4b1-484b-b75f-04c2b4c2e3fd>.
31. Eager S. C. Emergency nurses stress support and burnout /. 2003. URL: <http://library.uws.edu.au/adt-NUWS/public/adt-NUWS20051125.150721/index.html>.
32. Grigsby D. W., Knew M. A. M. Work-Stress burnout among paramedics. *Psychological reports*. 1988. Vol. 63, no. 1. P. 55–64. URL: <https://doi.org/10.2466/pr0.1988.63.1.55>.
33. Hellyer P. Stress and burnout. *British dental journal*. 2023. Vol. 234, no. 7. P. 517. URL: <https://doi.org/10.1038/s41415-023-5770-4>.
34. HK Lawyer. Mental Health in the Legal Profession: Positive Behavioural Practices. 2024. URL: <https://www.hk-lawyer.org/content/mental-health-legal-profession-positive-behavioural-practices>.
35. Huchhanavar S. Occupational Stress Among India's District Judges. *International Journal for Court Administration*. 2025. URL: <https://doi.org/10.36745/ijca.XXX>.
36. IBA Professional Wellbeing Commission research finds that law firms need a new approach to tackling the wellbeing crisis. *International Bar Association | IBA*. URL: <https://www.ibanet.org/IBA-Professional-Wellbeing-Commission-research-law-firms-need-new-approach-tackling-wellbeing-crisis>.

37. Idar W. M. Personality and burnout : thesis. 2010. URL: <http://urn.kb.se/resolve?urn=urn:nbn:se:su:diva-40708>.
38. Japan Federation of Bar Associations. White Paper on Attorneys 2022. 2022. URL: <https://www.nichibenren.or.jp/library/en/about/data/WhitePaper2022.pdf>.
39. Law Society of Singapore. Practice Well: Wellbeing Initiatives for Lawyers. 2024–2025. URL: <https://www.lawsociety.org.sg/practice-well>.
40. LawCare - The mental health charity for the legal sector. URL: <https://www.lawcare.org.uk/wp-content/uploads/2025/09/lawcare-lifeinthelaw-v6-final-1.pdf>.
41. Lawyers' sustainability report 2023. Singapore Corporate Counsel Association. URL: <https://www.scca.org.sg/sites/default/files/2023-10/Singapore%20Lawyers%20Sustainability%20Report%202023%20Mindful%20Business%20Singapore%20-%20Lawyers'%20Sustainability%20Report%202023.pdf>.
42. Mental health and burnout in the legal profession. Association of Corporate Counsel (ACC). URL: https://www.acc.com/sites/default/files/2025-10/ACC_CLE_092025.pdf.
43. Mental wellbeing in the legal profession: a global study. International Bar Association | IBA. URL: <https://www.ibanet.org/document?id=IBA-report-Mental-Wellbeing-in-the-Legal-Profession-A-Global-Study>.
44. Mindful Business Charter. Framework for Wellbeing in High-Stress Sectors (Legal). 2023–2025. URL: <https://www.mindfulbusinesscharter.com/resources>.
45. Minter R. L. Faculty burnout. *Contemporary issues in education research (CIER)*. 2011. Vol. 2, no. 2. P. 1. URL: <https://doi.org/10.19030/cier.v2i2.1090>.
46. Occupational stress among india's district judges: an exploratory study? | international journal for court administration. *International Journal for Court Administration*. URL: <https://iacajournal.org/articles/10.36745/ijca.569>.

47. PHB Charity. Wellbeing for Legal Professionals Dealing with Vulnerable Clients (Guide). 2024. URL: <https://phbcharity.org.uk/resources/wellbeing-legal-professionals>.

48. Prediction of life stress on athletes' burnout: the dual role of perceived stress / T. Chyi et al. *PeerJ*. 2018. Vol. 6. P. e4213. URL: <https://doi.org/10.7717/peerj.4213>.

49. Sloan K. Law firms should let attorneys unplug with billable hour credit, ABA proposal says. URL: <https://www.reuters.com/legal/litigation/law-firms-should-let-attorneys-unplug-with-billable-hour-credit-aba-proposal-2024-08-01/>.

50. The Law Society of Hong Kong. Annual Report 2024 (Mental Health Law Committee). 2025. URL: <https://www.hklawsoc.org.hk/en/About-Us/Annual-Reports>.

51. Wati N. M. N. "ABC's STRESS MANAGEMENT": UPAYA MENURUNKAN BURNOUT BERFOKUS PADA INDIVIDU. *Adi husada nursing journal*. 2017. Vol. 3, no. 1. P. 33–38. URL: <https://doi.org/10.5281/zenodo.3496857>.

52. Weiss D. C. Surveyed lawyers report they experience burnout in their jobs more than half the time. URL: <https://www.americanbar.org/groups/journal/articles/2022/surveyed-lawyers-report-they-experience-burnout-in-their-jobs-mo/>.

53. White paper on attorneys. URL: <https://www.nichibenren.or.jp/library/en/about/data/WhitePaper2021.pdf>. Кравчук Ю. В., Козак Г. А. Використання методів тілесної психотерапії в подоланні професійного вигорання працівників правоохоронних органів. *Психологічні студії*. 2024. № 1. С. 87–93. URL: <https://doi.org/10.32782/psych.studies/2024.1.11>.

54. Wiley L., Black K. J., Ross D. Too stressed to de-stress? The experience of work stress and recovery among attorneys during the COVID-19 pandemic. *Psychiatry, psychology and law*. 2023. P. 1–26. URL: <https://doi.org/10.1080/13218719.2022.2155722>.

ДОДАТКИ

Додаток А

Матриця кореляцій Спірмена між показниками афективного балансу, смисложиттєвих орієнтацій, особистісних ресурсів і компонентами професійного вигорання (N = 50)

Змінна \ р	БАЛ АНС АФЕ КТІ В (сум а)	СЕ НС ЖИ ТТ Я (су ма)	ВІДКР ИТІСТ Ь СИСТ ЕМИ (сума)	АВТО НОМІ Я (сума)	R Т	ОТ	F1 Профе сійне незадо воленн я	F2 Емо ційн о- воль ові реак ції	F3 Вт ом а та бра к час у	F4 Деперсо налізації та дереалізація	F5 Асте но- депр есив ні симп томи	F6 Три вож ні сим пто ми	F7 Потр еба в усамі тнен ні	F8 Незадо воленіс ть винаго родою	F9 Праг ненн я біль ше відпо чинк у	F10 Пози тивн і уста новк и	ЗАГА ЛЬНИ Й ІНДЕ КС ВИГО РАНН Я
Баланс афектів (сума)	1.000	-0.2 12	0.284*	-0.046	0.1 67	0.1 06	-0.037	-0.0 14	0.2 14	-0.238*	0.042	0.01 4	-0.02 1	0.069	-0.04 0	-0.0 39	0.014
Сенс життя (сума)	-0.2 12	1.00 0	0.014	-0.316 *	-0. 05	0.0 49	0.026	-0.0 17	0.0 25	0.228	-0.18 2	-0.3 05*	0.165	0.090	0.140	-0.1 81	0.047

Відкритість системи (сума)	0.284*	0.014	1.000	-0.113	-0.027	0.128	-0.135	-0.036	0.217	-0.288*	0.062	0.173	0.005	-0.122	0.036	0.116	-0.142
Автономія (сума)	-0.046	-0.316*	-0.113	1.000	-0.042	-0.039	-0.161	-0.050	0.228	0.035	0.086	-0.098	-0.019	-0.295*	-0.183	0.228	-0.192
RT	0.167	-0.053	-0.027	-0.042	1.000	0.249*	0.047	0.184	0.011	-0.176	0.064	0.055	-0.099	-0.147	-0.188	-0.097	-0.025
OT	0.106	0.049	0.128	-0.039	0.249*	1.000	-0.098	0.281*	0.062	-0.239*	-0.052	-0.101	-0.081	0.149	-0.280*	-0.143	-0.095
F1 Професійне незадоволення	-0.037	0.026	-0.135	-0.161	0.047	-0.098	1.000	-0.376**	-0.309*	0.162	-0.010	-0.064	0.089	0.118	0.102	-0.080	0.788*
F2 Емоційно-вольові реакції	-0.014	-0.017	-0.036	-0.050	0.184	0.281*	-0.376**	1.000	0.039	-0.194	-0.047	0.081	-0.209	0.062	-0.149	-0.137	-0.104

F3 Втома та брак часу	0.214	0.02 5	0.217	0.228	0.0 11	0.0 62	-0.309 *	0.039	1.0 00	-0.240*	-0.08 3	0.00 3	0.060	-0.157	0.141	-0.1 54	-0.185
F4 Деперсо налізації та дереалізація	-0.2 38*	0.22 8	-0.288*	0.035	-0. 17 6	-0. 239 *	0.162	-0.1 94	-0. 240 *	1.000	-0.06 1	-0.2 43*	-0.13 6	0.120	0.336 **	0.058	0.306*
F5 Астено- депреси вні симпто ми	0.042	-0.1 82	0.062	0.086	0.0 64	-0. 052	-0.010	-0.0 47	-0. 083	-0.061	1.000	0.00 3	-0.00 2	-0.046	0.031	-0.2 13	0.266*
F6 Тривож ні симпто ми	0.014	-0.3 05*	0.173	-0.098	0.0 55	-0. 101	-0.064	0.081	0.0 03	-0.243*	0.003	1.00 0	-0.09 5	-0.094	-0.00 3	0.143	0.014

F7 Потреба в усамітн енні	-0.0 21	0.16 5	0.005	-0.019	-0. 09 9	-0. 081	0.089	-0.2 09	0.0 60	-0.136	-0.00 2	-0.0 95	1.000	-0.283*	-0.10 6	0.248 *	0.116
F8 Незадов оленість винагор одою	0.069	0.09 0	-0.122	-0.295 *	-0. 14 7	0.1 49	0.118	0.062	-0. 157	0.120	-0.04 6	-0.0 94	-0.28 3*	1.000	0.115	-0.1 82	0.311*
F9 Прагнен ня більше відпочи нку	-0.0 40	0.14 0	0.036	-0.183	-0. 18 8	-0. 280 *	0.102	-0.1 49	0.1 41	0.336**	0.031	-0.0 03	-0.10 6	0.115	1.000	-0.1 37	0.230
F10 Позити вні установ ки	-0.0 39	-0.1 81	0.116	0.228	-0. 09 7	-0. 143	-0.080	-0.1 37	-0. 154	0.058	-0.21 3	0.14 3	0.248 *	-0.182	-0.13 7	1.000	-0.091

Загальний індекс вигоряння	0.014	0.047	-0.142	-0.192	-0.025	-0.095	0.788*	-0.104	-0.185	0.306*	0.266*	0.014	0.116	0.311*	0.230	-0.091	1.000
----------------------------------	-------	-------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	-------	-------	--------	-------	--------	-------



Сесія 1. Психоедукація, постановка цілей і контракт групи (90 хв)

Мета сесії

Сформувати спільне розуміння вигорання в рамці МКХ-11, окреслити індивідуальні мішені змін на період програми та запустити систематичне самоспостереження за стресорами й практиками відновлення.

Завдання

1. Надати стислу науково обґрунтовану рамку вигорання (енергетичне виснаження, ментальне дистанціювання/цинізм, зниження ефективності).
2. Ідентифікувати індивідуальні стресори професійної діяльності юриста.
3. Визначити 1–2 особисті SMART-цілі на період між сесіями.
4. Укласти груповий контракт (правила роботи, межі, конфіденційність).
5. Розпочати ведення щоденника стресорів/відновлень.

Примітка: деталізовані результати кореляційного аналізу, що обґрунтовують вибір мішеней (F1, F4, F5, F6, F8; ресурси F2, F3).

Організаційні параметри

- Формат: групове заняття, 8–14 осіб;
- Тривалість: 90 хв.
- Матеріали: фліпчарт, маркери, стікери; бланки «Колесо професійного життя», SMART-цілі, «Щоденник стресорів/відновлень», аркуш «Груповий контракт».

Таблиця 3.6

Структура та хронометраж

Етап	Зміст	Мета	Тривалість
1. Вступ	Коротке коло очікувань; правила взаємодії	Визначити рамку й очікування	0–10'
2. Міні-лекція	Вигорання за МКХ-11; профіль ризиків групи;	Уніфікувати поняттєву базу,	10–28'

	міфи/факти; мішені програми	нормалізувати переживання	
3. Вправа 1	«Мапа стресорів юриста» (кластеризація організаційних, рольових, емоційних стресорів)	Виявити ключові навантажувачі	28–48'
4. Вправа 2	«Колесо професійного життя» (самооцінка 8 сфер)	Локалізувати зони дисбалансу	48–63'
5. Вправа 3	«Контракт групи» + постановка SMART-цілей (1–2 на період 1→3 сесій)	Задати чіткі правила і індивідуальні цілі	63–80'
6. Підсумок і ДЗ	Узгодження домашніх кроків; міні-оцінювання	Закріпити план дій	80–90'

Міні-лекція (8–10 хв)

Вигорання у МКХ-11 визначається як наслідок хронічного робочого стресу, який не був успішно подоланий ресурсами людини та організації. Воно проявляється трьома взаємопов'язаними компонентами. Перший - енергетичне виснаження: відчуття постійної втоми, зниження енергії, труднощі з відновленням навіть після відпочинку. Другий - ментальне дистанціювання або цинізм щодо роботи: емоційне віддалення від завдань, клієнтів і колег, зниження емпатії, бажання «відпрацювати й піти». Третій - зниження професійної ефективності та задоволеності: переживання, що працюєш «на автопілоті», падає відчуття компетентності та сенсу зусиль. Ці компоненти утворюють єдиний процес: що більше виснаження, то легше формується дистанціювання; обидва разом тягнуть донизу самооцінку ефективності.

Типова динаміка виглядає так: накопичуються стресори, ми відповідаємо компенсацією - беремо більше, працюємо швидше, урізаємо перерви,

переносимо особисті справи. На певному етапі настає виснаження: фізичне, когнітивне й емоційне. Щоби захистити себе, психіка «вмикає» дистанціювання і черствіння, знижується включеність. Завершує цикл падіння задоволеності роботою та відчутної ефективності. Важливо розуміти: це не «слабкість характеру», а закономірна відповідь системи «вимоги ↔ ресурси». Розірвати спіраль можна як через роботу з вимогами (перерозподіл, межі, процеси), так і через підсилення ресурсів (саморегуляція, відновлення, сенс, підтримка).

Юридична професія належить до груп підвищеного ризику вигорання. Тут сходяться кілька чинників: високі ставки рішень (ціна помилки значна), жорсткі й іноді непередбачувані дедлайни, емоційно важкі кейси, постійні конфліктні комунікації та інформаційний тиск із багатьма паралельними справами. Таке поєднання не лише виснажує, а й провокує захисне віддалення від роботи й клієнтів, особливо коли відсутні чіткі межі, а зміни у процесах і винагороді затримуються.

Наші вихідні дані вказують на підвищені показники за кількома критичними шкалами: професійне незадоволення (F1), деперсоналізація/дереалізація (F4), астено-депресивні симптоми (F5), тривожні симптоми (F6) і незадоволеність винагородою (F8). Водночас ми бачимо важелі впливу: емоційно-вольову саморегуляцію (F2) та керування навантаженням/часом (F3). Саме вони можуть швидко знизити напругу, стабілізувати ритм роботи і повернути відчуття контролю. Деталізовані кореляційні зв'язки, що обґрунтовують вибір цих мішеней, наведено в Додатку А.

Перед тим як рухатися далі, розвінчаємо кілька поширених міфів. Перший: «вигорання - це про слабкість». Насправді це наслідок хронічного дисбалансу між вимогами й ресурсами; часто «горять» саме відповідальні та залучені фахівці. Другий: «достатньо добре відпочити». Відновний сон і відпустка важливі, проте без змін у навантаженні, межах комунікації та осмисленні роботи ефект нетривалий - після повернення ті самі тригери запускають цикл знову. Третій: «усе вирішать гроші». Справедлива винагорода - ключовий чинник благополуччя, але стале зниження вигорання потребує також нематеріальних

підкріплень: видимості внеску, визнання, автономії у способі виконання завдань, ясності ролей і справедливих правил взаємодії.

Наша програма сфокусована на п'яти мішенях ризику (F1, F4, F5, F6, F8) і працює через чотири механізми. Перший - саморегуляція: короткі перевірені практики зниження напруги й керування емоціями впродовж робочого дня (дихальні техніки, «заземлення», зупинка румінацій, базові протоколи релаксації). Вони швидко знижують тривожність і астеничні прояви, підсилюючи F2. Другий - керування навантаженням/часом: структуроване планування, пріоритизація, «тихі години» без перемикання контексту, пакетування однотипних завдань, короткі спринти з обов'язковими паузами, ритуал завершення дня. Цей блок прямо впливає на F3 та опосередковано - на F1 і F6. Третій - сенс і job-crafting: малі, але реалістичні зміни у змісті завдань, стилі взаємодії та когнітивному фокусі, які повертають відчуття впливу і корисності роботи. Четвертий - межі та справедливість: навички коректного вибудовування меж у комунікації, а також підготовка аргументованих запитів щодо умов праці та винагороди; це знижує F8 і стабілізує задоволеність.

Що очікувати від програми і в які терміни? Реалістичний горизонт змін - чотири-вісім тижнів системної малої практики. Ми очікуємо помірного зниження професійного незадоволення, деперсоналізації та тривожності, поліпшення сну, енергії та відчуття контролю над робочим днем. Організаційні зрушення зазвичай відбуваються поступово: спершу зростає видимість внеску і ясність правил, далі - стабілізується навантаження і вибудовуються більш справедливі механіки винагороди. Принцип програми - мінімальні, але регулярні кроки: навіть 10–15 хвилин правильно спрямованої практики щодня, помножені на кілька тижнів, дають стабільніший ефект, ніж «героїчні» разові зусилля.

Як ми відстежуватимемо прогрес? На кожному етапі ви отримуватимете конкретні інструменти і короткі завдання, а щоденник самоспостереження допоможе фіксувати два-три показники стану (втома, тривога) і виконання мікрокроків. Це дозволить побачити зв'язок між практиками та змінами у повсякденні: як «тихі години» впливають на перевантаження і професійне незадоволення, як двохвилинні техніки зменшують гостроту тривоги.

Наприкінці програми ми проведемо пост-оцінювання, а через 4–6 тижнів - короткий фолоу-ап, щоб переконатися, що отримані зміни закріплюються.

Підсумовуючи: вигорання - керований процес, якщо працювати одночасно з навантаженням, межами, сенсом і саморегуляцією. Наша мета не «вилікувати все одразу», а розгорнути послідовність здійснених кроків, які зменшують виснаження і дистанціювання та повертають відчуття ефективності. Сьогодні ми зробимо перший крок - назвемо власні стресори й визначимо одну-дві конкретні цілі на найближчі два тижні, щоб перевести знання в дію.

Опис практичних вправ

Вправа 1. «Мапа стресорів юриста» (тривалість - 20 хв)

Метою вправи є виявлення домінантних навантажувачів у трьох кластерах - організаційних, рольових та емоційних - як підґрунтя для подальших інтервенцій із job-crafting і тайм-менеджменту. На початку фасилітатор коротко задає рамку безпеки (анонімність прикладів, відсутність персоналій, лаконічні формулювання). Далі кожен учасник протягом 10 хвилин індивідуально виписує 5–7 власних стресорів (принцип «один стресор - один стікер») і розміщує їх у відповідній колонці на фліпчарті: організаційні (переривання, нестача «тихих годин», плинні дедлайни), рольові (неясність очікувань, брак автономії, конфлікт ролей), емоційні (важкі клієнтські історії, агресивні взаємодії, знецінення). Після цього фасилітатор кластеризує повтори, відмічаючи найбільш типові позиції, та проводить коротку інтерпретацію: зазвичай «час/перемикання» вказують на вузол F3→F1, «несправедливість/винагорода» - на F8→F1, «емоційна важкість» - на F4/F5→F1, а «тривога через помилки/строки» - на F6. Очікуваний результат - видимий перелік ключових стресорів, на які можна впливати вже впродовж найближчих двох тижнів; кожен учасник визначає принаймні один стресор, готовий для адресної роботи.

Вправа 2. «Колесо професійного життя» (тривалість - 15 хв)

Завданням другої вправи є оперативна оцінка балансу восьми сфер професійного функціонування з наступним виділенням однієї пріоритетної сфери для малих змін. Учасники заповнюють індивідуальний бланк «колеса», де 0–10-бально оцінюють: навантаження; контроль/автономію; сенс;

винагороду/визнання; розвиток; межі/час; стосунки в команді; самопіклування. Після індивідуальної оцінки (≈ 5 хв) відбувається коротке обговорення у парах, сформульоване запитаннями «де мінімум?» і «який малий крок реально здійснити за 7–14 днів?». На завершення фасилітатор збирає дві найчастіші групові тенденції без персональних деталей (наприклад, дефіцит меж/часу та недостатня видимість внеску). Очікуваний результат - у кожного учасника визначено одну сферу та заплановано конкретний, невеликий крок. Типові приклади: для «меж/часу» - 60 хвилин «тихих годин» щодня без месенджерів; для «визнання» - щотижневий 10-хвилинний апдейт керівнику з фіксацією завершених завдань; для «самопіклування» - дві мікропаузи по 3 хвилини та 20 хвилин денного світла.

Вправа 3. «Контракт групи» + SMART-цілі (тривалість - 17 хв)

Фінальна вправа першої сесії спрямована на формалізацію правил взаємодії та закріплення 1–2 індивідуальних SMART-цілей на період між сесіями 1→3. Спочатку група спільно формує «контракт», куди зафіксовано базові принципи: конфіденційність; добровільність і право «стоп-слова»; повага до часу; етичне обмеження на обговорення кейсів, що можуть розкривати таємницю; використання «я-повідомлень»; доброзичливий, короткий і по суті фідбек; фокус на впровадженні практик між зустрічами. Після узгодження правил учасники ставлять ініціали - контракт набуває чинності. Наступний крок - індивідуальне формулювання SMART-цілей (≈ 10 хв), з ретельною перевіркою критеріїв S-M-A-R-T. Для полегшення конкретизації пропонуються зразки:

(F3) «Щодня 60 хвилин “тихих годин” без месенджерів для складних задач (10:00–12:00) упродовж 7 днів»;

(F2/F6) «Двічі на день виконую дихання 4–6 (2 хв) і техніку “5-4-3-2-1”; фіксую ефект у щоденнику»;

(F8) «Підготую один конкретний запит на нематеріальне підкріплення (гнучкий слот/навчання) - чернетка до п'ятої сесії».

Фасилітатор за потреби допомагає «ущільнити» формулювання запитаннями: S - що саме робите і де; M - скільки разів/хвилин і як це відмічати; A - що може завадити та який план «Б»; R - як це зменшить саме ваш F1/F3/F6/F8; T - до якої дати перевіряємо результат. Очікуваний результат - підписаний

контракт і в кожного учасника 1–2 чіткі, вимірні, реалістичні цілі, безпосередньо пов'язані з індивідуальними мішенями за шкалами F.

Підсумок сесії. За результатами трьох вправ формується структурована картина робочих стресорів групи, визначається одна пріоритетна сфера для короткотермінових змін та закріплюються індивідуальні SMART-цілі. Це забезпечує прозорий перехід від психоедукації до практики, створює мотивацію

Домашнє завдання

1. Щоденник стресорів/відновлень (щодня 5–10 хв): 3 основні стресори; 1–2 мікровідновлення; суб'єктивні оцінки втоми і тривоги (0–10).
2. Мікропрактика саморегуляції: базова техніка дихання 4–6 (2х/день) - як підготовка до Сесії 2.
3. Крок до SMART-цілі: одна дія ≤ 15 хв до наступної зустрічі.

Очікувані навчальні результати (після сесії)

- Знання: учасник відтворює трикомпонентну модель МКХ-11 і типову динаміку вигорання.
- Уміння: ідентифікує власні стресори, визначає 1–2 реалістичні SMART-цілі.
- Ставлення/готовність: приймає правила групи, готовий до регулярного самоспостереження.

Оцінювання ефективності етапу

- Міні-опитування наприкінці сесії: 2 шкали (0–10) - «розумію план дій»; «реалістичність моїх цілей».
- Моніторинг виконання ДЗ: на початку Сесії 2 (кількість днів заповнення щоденника; частота мікропрактик).

Сесія 2. Саморегуляція та швидке зниження напруги (90 хв)

Мета сесії

Освоїти короткі, доказові техніки регуляції напруги й тривоги, які можна застосовувати протягом робочого дня юриста, зменшити астено-депресивні прояви та запустити відчуття контролю над станом.

Завдання

1. Навчити щонайменше трьом мікропрактикам саморегуляції (дихання 4–6; «5-4-3-2-1»; скорочена прогресивна м'язова релаксація).
2. Опрацювати алгоритм «анти-румінації 1-2-3» для зупинки нав'язливих думок.
3. Визначити персональний «набір швидкої допомоги» (2–3 техніки) та точки їх вбудовування у робочий розклад.
4. Зафіксувати індикатори самоспостереження за F6 (тривога) і F5 (втома/астенія).

Опора на результати: мішені ↓F6, ↓F5; підсилення ресурсу ↑F2 (емоційно-вольова регуляція).

Організаційні параметри

- Формат: група 8–14 осіб; 2 фасилітатори.
- Тривалість: 90 хв.
- Матеріали: таймер, фліпчарт, стікери; роздруківки протоколів («Дихання 4–6», «5-4-3-2-1», ПМР-mini, «Анти-румінації 1-2-3»); картки для «набору швидкої допомоги».

Таблиця 3.7

Структура та хронометраж

Етап	Зміст	Мета	Тривалість
1. Вступ	Коротке коло: виконання ДЗ, 1 помічений ефект	Актуалізувати досвід, налаштуватися на практику	0–10'
2. Міні-лекція	Фізіологія стресу; «вікно толерантності»; чому працюють мікропрактики	Надати наукове підґрунтя технікам	10–22'
3. Вправа 1	Дихання 4–6 (2×3 хв)	Зниження фізіологічного збудження	22–32'
4. Вправа 2	«5-4-3-2-1» (2 раунди по 2–3 хв)	Перемикання уваги, заземлення	32–40'

5. Вправа 3	ПМР-mini (скорочена прогресивна релаксація, ~8 хв)	Зниження м'язової напруги	40–52'
6. Вправа 4	«Анти-румінації 1-2-3» + мікророльові кейси	Зупинка нав'язливих думок, когнітивний контроль	52–68'
7. Інтеграція	Персональний «набір швидкої допомоги» + точки вбудовування в день	Перенесення у щоденну практику	68–82'
8. Підсумок і ДЗ	Узгодження домашніх кроків; міні-оцінювання	Закріпити план дій	82–90'

Міні-лекція (8–10 хв)

Стрес активує симпато-адреналову систему: пришвидшується серцебиття, дихання, зростає м'язовий тонус, увага звужується на загрозі. У короткій перспективі це корисно, але за умови тривалих дедлайнів і безперервних перемикань мозок «застрягає» у високому збудженні, що підтримує тривожність (F6) і виснаження (F5). Наше завдання - м'яко повернутися до «вікна толерантності», де можливі чітке мислення, стабільна увага й емоційна рівновага.

Ключовий принцип мікропрактик - коротко, часто, за нагоди. Кілька двох-трьоххвилинних інтервенцій, вбудованих у робочий день (перед складним дзвінком, після листа, перед підготовкою позиції), дають стійкіший ефект, ніж епізодичні довгі практики на вихідних. Дихання 4–6 і ПМР гальмують фізіологію збудження; «5-4-3-2-1» повертає увагу в теперішній момент і знижує ментальне «накручування»; алгоритм «1-2-3» зупиняє румінації та допомагає обрати дію, сумісну з професійними цілями. У сукупності це підсилює наше F2 - навичку саморегуляції - і створює базу для подальших змін (F3, F1).

Опис практичних вправ

Вправа 1. Дихання 4–6 (два підходи по ~3 хв)

Мета. Швидке зниження симпатичного збудження через подовжений видих (очікувано: ↓ЧСС, ↓м'язова напруга, суб'єктивне зниження тривоги на 1–2 бали за ВАШ).

Процедура виконання. Учасник сідає рівно, стопи на підлозі, плечі вільні. Долоню можна покласти на нижні ребра для тілесного зворотного зв'язку. Інструкція ведучого: *«Вдихайте носом на 4 рахунки. М'яко видихайте ротом на 6. Намір - подовження видиху, без форсування. Десять–дванадцять циклів; увага - на русі ребер і відчутті повільного видиху»*. Після першої серії - 30–40 секунд спокійного дихання, коротка перевірка самопочуття; далі - друга серія.

Застосування у роботі. Рекомендовано включати як «мікропаузу» до/після складної розмови, перед підготовкою позовної позиції, під час очікування в коридорі суду або одразу після отримання напруженого листа.

Варіанти та безпека. За запаморочення - перейти на темп 3–5, зменшити кількість циклів до 3–4 і зробити паузу. За закладеності носа - вдих ротом, але з тим самим співвідношенням 4:6. Важливо уникати «провалювання» грудної клітки та зайвої напруги щелеп.

Оцінювання ефекту. До і після вправи учасник позначає на шкалі 0–10 рівень напруги/тривоги; очікується короткочасне зниження. У щоденнику - відмітка «де застосовано» і «що змінилося».

Вправа 2. «5–4–3–2–1» (два раунди по 2–3 хв)

Мета. «Заземлення» уваги в теперішньому моменті, зменшення когнітивного «жужання» й румінацій через послідовне залучення сенсорних каналів.

Процедура виконання. Ведучий пропонує знайти тактильний «якір» (край столу, ручка, опора спини). Далі учасник подумки або пошепки називає: 5 об'єктів, які бачить; 4 звуки, які чує; 3 дотикові відчуття (контакт одягу зі шкірою, температура долоні на столі); 2 запахи; 1 смак або один усвідомлений повільний подих. Після короткої паузи виконується другий раунд з іншим наповненням (нові об'єкти/звуки).

Застосування у роботі. Перед початком «тихої години», після емоційної взаємодії з клієнтом/контрагентом, у моменти «закипання» думок або при затяжних очікуваннях (електронна черга, коридор).

Поради. Не «шукати ідеальні» стимули - достатньо перших наявних. Якщо коло думок сильне, спершу виконати 3 цикли дихання 4–6, а потім - «5–4–3–2–1».

Оцінювання ефекту. Суб'єктивна позначка ясності уваги/рівня «ментального шуму» (0–10) до і після. У щоденнику - 1–2 речення про ситуацію й результат (напр., «увага повернулась, зміг завершити абзац»).

Вправа 3. ПМР-міні - скорочена прогресивна м'язова релаксація (~8 хв)

Мета. Усунути тілесну напругу, що підживлює тривогу та втому; сформувані відчуття «контрасту» між напруженням і розслабленням як навичку.

Процедура виконання. Позиція сидячи. Послідовність 6 груп м'язів:

1. кисті–передпліччя, 2) плечі–шия, 3) обличчя–щелепи, 4) груди–верх спини, 5) живіт–поперек, 6) стегна–литки–стопи. Для кожної групи: напружити 5 секунд (70–80% зусилля), відпустити 10 секунд, звернути увагу на різницю відчуттів (*вага, тепло, «розпливання»*). Темп ведучого повільний, з паузами.

Адаптація та конфіденційність. У разі обмежених умов виконується «коротка трійка»: кисті–плечі, обличчя–щелепи, стегна–стопи. Візуально вправа виглядає як мікророзминка, що дозволяє виконувати її в робочому кабінеті без уваги інших.

Застосування у роботі. Перед письмовою концентрацією на складному документі, після тривалого сидіння, наприкінці робочого дня як частина ритуалу «закриття справ».

Оцінювання ефекту. Суб'єктивна шкала м'язової напруги (0–10) до/після; у щоденнику - відмітка, яка група м'язів була найбільш напруженою та як це змінилося.

Вправа 4. «Анти-румінації 1–2–3» (16 хв, із мінірольовими кейсами)

Мета. Перервати коло «думання про думання», повернути керованість і перейти до мінімальної цілеспрямованої дії.

Алгоритм.

1 - Зупини. Внутрішня або пошепки команда: *«Стоп, румінація»* + 1 цикл дихання 4–6 для «гальмування» фізіології.

2 - Сфокусуй. Чітко сформулюй один поточний фокус: *«Моя задача зараз - підготувати три пункти позиції», «Маю зібрати 3 ключові факти»*.

3 - Заміни дією. Обери мінімальну дію на 2–5 хв, яка просуває справу: написати чорновий заголовок, зібрати 3 факти у список, перевірити дедлайн, розставити номери пунктів у чернетці.

Практика з кейсами. Робота в парах на двох коротких сценаріях:

- *«Отримано жорсткий лист від контрагента/опонента»* - як проходиш кроки 1–2–3 (яка саме мікродія)?

- *«Затягнута підготовка документу»* - яку 2–5-хвилинну дію обираєш, щоб зрушити з місця?

Після кожного кейса - 30–45 секунд обміну зворотним зв'язком за формулою: що було чітким, що можна уточнити, що зробиш завтра.

Підказки для ведучого. Якщо учасник знов «йде в думання», повернути до тіла: 1 цикл дихання 4–6, далі - конкретизувати фокус запитанням *«Що саме напишеш/перевіриш у найближчі 2 хвилини?»*.

Застосування у роботі. Алгоритм використовується при будь-якому «залипанні»: перед дзвінком, під час затримки відповіді, у хвилини самообвинувачень після помилки.

Оцінювання ефекту. У щоденнику - короткий запис «тригер → фокус → дія → результат (0–10)». Очікується скорочення часу «застрягання» і швидший перехід до конкретного кроку.

Інтеграція: персональний «набір швидкої допомоги» (14 хв)

Кожен обирає 2–3 техніки і прописує точки вбудовування у свій день (тригери-нагадування):

- перед зустрічами/дзвінками;
- після листування з конфліктним контрагентом;
- перед «тихою годиною»;
- під час очікування в суді/у коридорі;

- перед завершенням робочого дня.

На картці фіксуються: техніка → тригер → тривалість → спосіб відмітки у щоденнику.

Домашнє завдання

1. Щоденний «набір швидкої допомоги»: 2–3 обрані техніки щонайменше двічі на день; відмічати виконання та 2 шкали (втома, тривога 0–10) у щоденнику.

2. Одне застосування алгоритму «1-2-3» у реальній ситуації (записати три рядки: тригер → фокус → дія).

3. Мікро-рефлексія (раз на день, 1 хв): «Що сьогодні найкраще спрацювало і чому?».

Очікувані навчальні результати

- Знання: учасник розуміє, як мікропрактики впливають на фізіологію стресу та увагу.

- Уміння: коректно виконує дихання 4–6, «5-4-3-2-1», ПМР-mini; застосовує «1-2-3» у стресовій ситуації.

- Ставлення/готовність: має персональний «набір швидкої допомоги» і вбудовані тригери застосування.

Оцінювання ефективності етапу

- Міні-опитування наприкінці сесії (0–10): «Наскільки впевнений(а) у виконанні технік завтра?»; «Наскільки знизилась напруга просто зараз?».

- Моніторинг ДЗ на Сесії 3: кількість днів із ≥ 2 практиками; середні значення F6/F5 (за самозвітами).

Сесія 3. Керування навантаженням і часом (90 хв)

Мета сесії

Надати інструменти структурованого планування й виконання роботи юриста для зниження перевантаження, перемикань контексту та пов'язаних із цим проявів тривоги; підвищити керованість робочого дня та відчуття контролю.

Завдання

1. Освоїти базові підходи пріоритизації (матриця «важливе/термінове», правило трьох пріоритетів на день).

2. Відпрацювати стратегії анти-контекст-світчингу (пакування однотипних завдань, «тихі години», захист календарем).
3. Запровадити формат 15' спринтів + 5' паузи з мікровідновленням.
4. Сформуванати персональний ритуал завершення дня (EoD) з коротким підбиттям підсумків і плануванням.
5. Зафіксувати метрики самооцінки змін за F3 (навантаження/час), опосередковано - F1, F6.

Опора на результати: мішені ↑F3, ↑F2; ↓F1, ↓F6.

Організаційні параметри

- Формат: група 8–14 осіб, 2 фасилітатори.
- Тривалість: 90 хв.
- Матеріали: фліпчарт, маркери; роздруківки: матриця пріоритизації, шаблон «День-А3» (план на день), чек-лист «Тихі години», шаблон ритуалу EoD.

Таблиця 3.8

Структура та хронометраж

Етап	Зміст	Мета	Тривалість
1. Вступ	Короткий розбір ДЗ із Сесії 2: що спрацювало	Актуалізація, місток до продуктивності	0–10'
2. Міні-лекція	Перевантаження як ефект перемикань; пріоритизація; «тихі години»; спринти;	Теоретична рамка	10–22'
3. Вправа 1	Матриця важливе/термінове + «правило трьох»	Виділити ядро дня	22–38'
4. Вправа 2	Зменшення перемикань через пакування завдань і календарний захист фокусного часу	Зменшити перемикання	38–55'

5. Вправа 3	Спринти 15' + пауза 5' (пробний цикл)	Досвід керованого ритму	55–70'
6. Вправа 4	Ритуал завершення дня (EoD)	Закріплення контролю й передбачуваності	70–82'
7. Підсумок і ДЗ	Узгодження впровадження на тиждень; міні-оцінювання	План впровадження	82–90'

Міні-лекція (8–10 хв)

Ефект «перевантаження» у сучасній юридичній практиці часто зумовлений не лише обсягом роботи, а перемиканням контекстів: листи, месенджери, дзвінки, чернетки для різних справ. Кожне перемикання має когнітивну ціну: втрачається фокус, підвищується помилковість, зростає тривога. Тому нам потрібні бар'єри для зайвих перемикань і механіка коротких концентрованих відрізків роботи. Пріоритизація починається з простого: відрізнити важливе від термінового та вибрати три головні результати дня. Далі - створити умови: «тихих години» без вхідних сигналів, пакетування однотипних задач (листи, дзвінки, перевірка фактів), спринти 15/5 для підтримки енергії й уваги. Нарешті, ритуал завершення дня знімає тривогу перед ранком: фіксуємо, що зроблено, і окреслюємо перший крок на завтра. Це, у підсумку, знижує F1 (незадоволення) і F6 (тривожність) через відчуття керованості та зростання виконуваності плану.

Опис практичних вправ

Вправа 1. Матриця «важливе/термінове» + «правило трьох» (16 хв)

Мета. Виділити «ядро дня» і відсіяти псевдотермінові дрібниці.

Кроки. 1) Кожен виписує усі задачі на завтра (3 хв). 2) Розкладає у 4 квадранти: *важливе-термінове*; *важливе-нетермінове*; *неважливе-термінове*; *неважливе-нетермінове* (5 хв). 3) Обирає «Топ-3» - три результати, що визначають успіх дня; решта - у буфери/делегування (5 хв). 4) Короткий обмін у парах: чи реалістично? (3 хв).

Вправа 2. Анти-контекст-світчинг: пакетування + «тихі години» (17 хв)

Мета. Зменшити кількість перемикачів і «дрібного шуму».

Кроки. 1) Зі списку задач виділити 3 групи для пакетування (напр.: листи; дзвінки; перевірка фактів/посилань) (5 хв). 2) Розмітити в календарі 2 «тихі вікна» по 45–60 хв у найпродуктивніший час (напр., 10:00–11:00 та 15:00–16:00) - без месенджерів і пошти (5 хв). 3) Прописати правила доступності (автоповідач/статус у месенджері) та «рятувальний канал» для критичних ситуацій (3 хв). 4) Короткий обмін у тріадах: які перешкоди і як їх обійти (4 хв).

Вправа 3. Спринти 15' + пауза 5' (15 хв)

Мета. Відчути ритм керованої концентрації та відновлення.

Кроки. 1) Обрати невелике завдання з «Топ-3» (розмітити структуру документа; зібрати 5 джерел) (2 хв). 2) Запустити таймер 15 хв повної концентрації (без повідомлень), наприкінці - 5 хв пауза з мікрівідновленням (коротка ПМР-міні для плечей, 1–2 цикли дихання 4–6, вода, 20 кроків) (13 хв).

Модифікації. За «в'їзді в потік» дозволено другий спринт поспіль, але пауза обов'язкова.

Вправа 4. Ритуал завершення дня (EoD- End of Day Ritual) (12 хв)

Мета. Знизити вечірню тривогу, підвищити передбачуваність ранку, закріпити виконуваність плану.

Структура EoD (5–7 хв щодня).

1. «Що зроблено?» 3 пункти (навіть дрібні).
2. Очищення столу/вхідних. 5 хв: перенесення у списки, закриття вкладок, підготовка робочого простору.
3. Перший крок на завтра. Один мікрокрок для головного завдання (напр., назва файлу + 3 підзаголовки).
4. Сигнал завершення. Ритуальна дія (закрити ноутбук, вимкнути сповіщення, коротке дихання 4–6).

Кроки вправи. Учасники заповнюють шаблон EoD і проговорюють свій перший крок на завтра (по 20–30 сек у колі).

Домашнє завдання

1. Тест 5 днів: щонайменше 1 «тиха година», 2 спринти 15/5 і EoD щовечора.

2. Щоденник F3/F6: щодня позначити 0–10: *перевантаження/керованість дня, рівень тривоги*; коротка примітка «що допомогло/завадило».

3. Один «бар'єр-хід»: встановити автозмінник статусу/повідомлення під час «тихих годин» або домовитися з колегою про «рятувальний канал».

Очікувані навчальні результати

- Знання: розуміє вплив перемикань контексту та принципи пріоритизації.
- Уміння: формує «Топ-3», пакетизує задачі, проводить спринти 15/5, виконує EoD.
- Ставлення/готовність: приймає регламенти доступності, захищає «тихі години».

Оцінювання ефективності етапу

- Наприкінці сесії (0–10): «Наскільки реалістично впровадити дві “тихі години” завтра?»; «Наскільки знизилось відчуття хаотичності просто зараз?».
- На Сесії 4: кількість днів із EoD, середні значення F3/F6 за тиждень, виконуваність «Топ-3» (у відсотках).

Сесія 4. Job-crafting і цінності: підсилення сенсу та контролю (90 хв)

Мета сесії

Підвищити відчуття сенсу та впливу в роботі юриста без формальної зміни посади/ролі, зменшити професійне незадоволення та незадоволеність винагородою через керовані мікрозміни у завданнях, взаємодіях і способі мислення.

Завдання

1. Виявити індивідуальні професійні цінності та точки їх реалізації в поточних задачах.

2. Освоїти інструмент job-crafting у трьох площинах: завдання (task), стосунки (relational), когнітивний фреймінг (cognitive).

3. Спроекувати 1–2 мікрозміни на 2 тижні (реалістичні кроки в зоні контролю).

4. Окреслити канали видимості внеску й нематеріальні підкріплення (визнання, автономія, навчання).

5. Зафіксувати метрики ефекту: ↓F1 (профнезадоволення), ↓F8 (винагорода/визнання), ↑залучення/сенси.

Опора на результати: мішені ↓F1, ↓F8, ресурс ↑сенси/відкритість, підтримка F3.

Організаційні параметри

- Формат: 8–14 осіб; 2 фасилітатори.
- Тривалість: 90 хв.
- Матеріали: фліпчарт; роздруківки «Карта цінностей», «Полотно job-crafting (T–R–C)», «Канали видимості внеску», шаблон «План 2 тижні».

Таблиця 3.9

Структура та хронометраж

Етап	Зміст	Мета	Тривалість
1. Вступ	Короткий розбір впровадження з Сесії 3 (Топ-3, «тихі години», EoD)	Місток продуктивності → сенси	0–10'
2. Міні-лекція	Цінності → залучення; три площини job-crafting; нематеріальні підкріплення	Теоретична рамка	10–22'
3. Вправа 1	Карта професійних цінностей	Визначити «що для мене важливо»	22–35'
4. Вправа 2	Полотно job-crafting (T–R–C)	Спроекувати мікрозміни	35–60'
5. Вправа 3	Лист «клієнту майбутнього» / когнітивний рефрейм	Повернути сенси і користь	60–72'
6. Інтеграція	Канали видимості внеску + «запит на підкріплення»	Зменшити F8 без конфлікту	72–84'

7. Підсумок і ДЗ	План на 2 тижні, міні-оцінювання	Закріпити впровадження	84–90'
------------------	----------------------------------	------------------------	--------

Міні-лекція (8–10 хв)

Залучення зростає тоді, коли щоденні дії узгоджені з особистими цінностями. У реальності посади та формальні обов'язки змінюються не швидко, але ми можемо впливати на три площини job-crafting. Перша - завдання (task): дрібні корекції способу виконання, розміру й розподілу задач (наприклад, пакетувати повторювані запити, додати трихвилинну верифікацію перед відправкою важливого листа, передати частину рутини стажеру). Друга - стосунки (relational): перебудова комунікацій - уточнення очікувань, регулярні короткі апдейти керівнику, мікро-супервізії щодо емоційно важких кейсів. Третя - когнітивний фреймінг (cognitive): зміна способу інтерпретації завдання - «навіщо це роблю», «кому це допоможе», «який навик треную». Такі малі зрушення збільшують відчуття контролю та сенсу, знижують F1 і, завдяки видимості внеску та чітким запитам про ресурси, зменшують F8. Важливий принцип - мікрошаги в зоні впливу: краще одна стабільна зміна, ніж амбітна, але нездійсненна. Ми також працюємо з видимістю внеску: часто незадоволеність винагородою посилюється там, де результати непомітні. Регулярні лаконічні апдейти, демонстрація ефекту роботи, домовленості про навчання чи автономію - дієві нематеріальні підкріплення, що підвищують задоволеність і довіру.

Опис практичних вправ

Вправа 1. Карта професійних цінностей (13 хв)

Мета. Сфокусувати «чому» і знайти місця реалізації в поточних завданнях.

Кроки. 1) Індивідуально позначити топ-5 із переліку (напр.: справедливість, вплив, автономія, компетентність, розвиток, командність, етика, стабільність, навчання клієнта, якість сервісу) (5 хв). 2) Поруч - де це вже проявляється у вашій роботі? (3 хв). 3) Вибрати 1 цінність-дефіцит і 1 спосіб прояву найближчі 2 тижні (5 хв).

Вправа 2. Полотно job-crafting (Task–Relational–Cognitive) (25 хв)

Мета. Спроектувати мікрозміни в зоні впливу.

Структура полотна.

- Task: що я можу змінити/скоротити/делегувати/пакувати? (1–2 пункти).
- Relational: які *контакти/формати* взаємодії змінити (регулярний 10-хв апдейт; чіткі «окна» для зв'язку; мікро-супервізія 1×тиждень)?
- Cognitive: як переосмислити завдання (користь для клієнта/команди; який навик треную; що перевіряє мою майстерність)?

Кроки. 1) Індивідуальна робота з полотном (12 хв). 2) Обговорення в тріадах - довести до SMART (8 хв). 3) Вибір 2 мікрокроків на 2 тижні + критерій успіху (5 хв).

Приклади мікрокроків. Task: «Зібрати типові відповіді в шаблон; час відповіді скоротити до 10 хв». Relational: «Щоп'ятниці 10:00 - апдейт керівнику: 3 результати + 1 блокер». Cognitive: «Кожен складний кейс - тренування аргументації: фіксую 1 новий прийом/тиждень».

Вправа 3. «Лист клієнту майбутнього» / когнітивний рефрейм (12 хв)

Мета. Відновити сенс і користь від своєї роботи; знизити циничність/відсторонення.

Кроки. 1) Письмово (7 хв): зверніться до уявного клієнта через 6 місяців: «Що ми для вас змінили? Яка була найкорисніша дія/рішення? Як це вплинуло на ваше життя/бізнес?» 2) Обговорення у парах (5 хв): виділити 2 речення, які найсильніше повертають сенс; перенести у розділ Cognitive полотна.

Ефект. Підсилення внутрішньої мотивації, зменшення F1/F4 через «повернення ціннісної лінзи».

Інтеграція. Канали видимості внеску + запит на підкріплення (12 хв)

Мета. Зменшити F8 (незадоволеність винагородою/визнанням) через прозору комунікацію.

Кроки. 1) Обрати 2 канали видимості: щотижневий 10-хв апдейт керівнику; дашборд/шаблон «3 результати тижня»; коротка записка «вплив/ризик/наступні кроки» після важливої дії (6 хв). 2) Скласти один «малий запит» на нематеріальне підкріплення (напр., навчальний модуль, слот автономної роботи, чіткі «тихі години» для аналітики) (6 хв).

Домашнє завдання

1. Два мікрокроки job-crafting з полотна (T–R–C) - щонайменше 3 рази/тиждень.
2. Один канал видимості внеску (щотижневий апдейт або «3 результати тижня»).
3. Один «малий запит» на нематеріальне підкріплення - підготувати та надіслати (за згодою).
4. Щоденник сенсу/залучення (0–10): раз на день коротка позначка «наскільки моя робота сьогодні відповідала цінностям» + 1 речення «де це було видно».

Очікувані навчальні результати

- Знання: розуміє концепт job-crafting та роль нематеріальних підкріплень.
- Уміння: проектує та впроваджує реалістичні мікрозміни у T–R–C; формує запити на ресурси.
- Ставлення/готовність: збільшує видимість внеску; підтримує узгодженість «цінності ↔ дії».

Оцінювання ефективності етапу

- Наприкінці сесії (0–10): «Наскільки конкретний і реалістичний ваш план на 2 тижні?»
- На Сесії 5: виконання 2 мікрокроків (кількість застосувань), наявність/відповідь на «малий запит», динаміка самозвітів F1/F8.

Сесія 5. Визнання, винагорода та переговорні навички (90 хв)

Мета сесії

Знизити незадоволеність винагородою (F8) і професійним незадоволенням (F1) через підвищення видимості внеску, формування коректних запитів і відпрацювання переговорів щодо матеріальних/нематеріальних підкріплень (автономія, навчання, «тихі години», ротація навантаження).

Завдання

1. Ідентифікувати власні внески з вимірним ефектом та канали їхньої видимості.

2. Освоїти структури запиту: SBI (Situation–Behavior–Impact) + NVC (спостереження–почуття–потреба–прохання) + «SMART-запит».

3. Відпрацювати інтерес-орієнтовані переговори (підготовка BATNA, карта інтересів, «драбина» альтернатив).

4. Скласти 1 «малий запит» (нематеріальне або low-cost підкріплення) і 1 «розширений запит» (за потреби - комбо з показниками результативності).

Опора на результати: мішені ↓F8, ↓F1, супутній ефект ↑автономія/контроль (F3).

Організаційні параметри

- Формат: 8–14 осіб; 2 фасилітатори.
- Тривалість: 90 хв.
- Матеріали: фліпчарт; бланки «Матриця цінності внеску», «Шаблон SMART-запиту», «Карта інтересів та BATNA», сценарії рольових.

Таблиця 3.10

Структура та хронометраж

Етап	Зміст	Мета	Тривалість
1. Вступ	Місток із Сесії 4: що змінило job-crafting	Актуалізація сенсу → винагорода	0–10'
2. Міні-лекція	Справедливість і видимість внеску; канали визнання; рамка запиту й переговорів	Теоретична база	10–22'
3. Вправа 1	Матриця цінності внеску	Оцифрувати вплив, підготувати аргументи	22–38'
4. Вправа 2	Формулювання запиту (SBI + NVC + SMART)	Скласти чіткий «малий запит»	38–55'
5. Вправа 3	Переговори інтересів (рольові)	Відпрацювати діалог, BATNA, «драбину»	55–80'

6. Інтеграція	Канал видимості + план подачі запиту	Перенесення в практику	80–86'
7. Підсумок і ДЗ	Узгодження кроків; міні-оцінювання	Закріплення змін	86–90'

Міні-лекція (8–10 хв)

Відчуття справедливості винагороди складається з двох складників: (1) реального підкріплення (фінансового й нефінансового) та (2) видимості внеску. У швидкому середовищі внесок легко «розчиняється», якщо не має регулярного каналу комунікації. Тому першою ланкою змін є оцифрування ефекту роботи (час, ризики, гроші, якість, задоволеність клієнта) і вибудова коротких, регулярних апдейтів. Друга ланка - якість запиту: замість розпливчатого «хочу справедливості» - конкретний SMART-запит, який спирається на факти (SBI) і чесно формулює потребу (NVC). Третя - переговори інтересів: ми працюємо не проти людини, а з обмеженнями системи; шукаємо взаємовигідні рішення (гнучкий графік, «тихі години», навчання, ротація емоційно важких функцій, часткова делегація рутини, пілотний KPI з переглядом через 3 місяці). Якщо результат - не миттєве підвищення, то це може бути місток: низьковартісні підкріплення зараз + прозорий кроковий план до ширших змін. Підготовлена BATNA (реалістична альтернатива на випадок «ні») знижує тривогу й підвищує впевненість у діалозі.

Опис практичних вправ

Вправа 1. Матриця цінності внеску (16 хв)

Мета. Зібрати «доказову базу» впливу роботи для подальшого запиту/переговорів.

Шаблон (рядки заповнюються конкретикою):

- *Результат/кейс → метрика ефекту (години зекономлено; сума/ризик; SLA; NPS/відгук клієнта; скорочення циклу) → мій унікальний внесок → що з цього варто підсилити/масштабувати.*

Кроки. 1) Виписати 3–5 недавніх результатів (5 хв). 2) Оцифрувати ефект (5 хв). 3) Обрати 1–2 «якорі» для запиту (3 хв). 4) Додати канал видимості: «щотижневий апдейт 3×результати + 1×потреба» (3 хв).

Підказки метрик. «Скоротив термін підготовки договору з 6 до 3 год (-50%)», «зупинив ризик штрафу N грн», «отримав письмову подяку клієнта; повторне звернення».

Вправа 2. Формулювання запиту (SBI + NVC + SMART) (17 хв)

Мета. Скласти чіткий «малий запит» і, за потреби, «розширений».

Формула:

- SBI: *Ситуація* (де/коли) → *Поведінка* (що саме) → *Вплив* (ефект/метрика).
- NVC: *Спостереження* → *Почуття* → *Потреба* → *Прохання*.
- SMART-запит: конкретний, вимірний, досяжний, релевантний, обмежений у часі.

Приклади «малих запитів».

- «Прошу фіксувати 2 «тихі години» щодня 10:00–12:00 у моєму календарі на 4 тижні; критичні питання - лише через узгоджений канал».
- «Прошу 1 слот навчання/місяць (90 хв) з теми X та пілот застосування у справі Y; фідбек-сесія через місяць».
- «Прошу щотижневий 10-хв апдейт «3 результати + 1 блокер» щоп'ятниці 10:00, щоб зробити мою роботу прозорішою».

Кроки. 1) Кожен пише 1 «малий» і (за потреби) 1 «розширений» запит (10 хв). 2) Перевірка в парах на SMART і етичність формулювань (7 хв).

Мова листа (шаблон, стисла версія).

«За останні 6 тижнів я скоротив(ла) час підготовки документу з 6 до 3 год, що дозволило команді закрити 2 додаткові запити/тиждень (див. прикріплені дані). Щоби стабілізувати результат і масштабувати підхід, прошу протестувати 2 «тихі години» 10:00–12:00 протягом 4 тижнів з узгодженим «рятувальним каналом» для критичних випадків. Через 4 тижні готовий(а) показати метрики впливу і обговорити подальші кроки».

Вправа 3. Переговори інтересів (рольові, 25 хв)

Мета. Безпечно відпрацювати діалог із керівником/замовником з фокусом на інтересах, а не позиціях.

Підготовка (5 хв).

- Карта інтересів: мої інтереси (фокус/якість, навчання, справедливість, баланс) ↔ можливі інтереси керівника (терміни, надійність, передбачуваність, бюджет, командна рівність).

- BATNA: прийнятна альтернатива, якщо «ні» (напр., 1 «тиха година» замість двох; пілот 2 тижні; внутрішній менторінг замість зовнішнього курсу).

- «Драбина» альтернатив: 3 рівні запиту (максимум → базовий → мінімум).

Рольова (15 хв). Парами: Юрист ↔ Керівник.

Сценарії:

1. «Захист «тихих годин» + апдейт-ритуал».
2. «Навчання + застосування на реальній справі».
3. «Кероване чергування задач із підвищеним емоційним включенням».

Юрист подає запит (SBI + NVC + SMART), керівник ставить уточнюючі питання/висловлює обмеження; разом шукають рішення «виграш-виграш» (вбудовування в процеси, прозора метрика результату, час перегляду).

Дебриф (5 хв). Формула «що було сильним → що додати → що зроблю завтра».

Нотатки ведучого. Стежити за уникненням позиційного торгу; повертати до інтересів і метрик ефекту; не обіцяти «зайвого» від імені організації.

Інтеграція (6 хв)

Кожен учасник у бланку фіксує: (а) свій канал видимості внеску (коли/як/кому), (б) текст «малого запиту» та дату його озвучення/відправки, (в) критерій успіху (1–2 метрики, дата перегляду).

Домашнє завдання

1. Надіслати/озвучити «малий запит» протягом 7 днів; у щоденнику відмітити відповідь і домовленості.
2. Вести канал видимості внеску (1 раз/тиждень: «3 результати + 1 потреба»).

Очікувані навчальні результати

- Знання: розуміє, як формуються відчуття справедливості та роль видимості внеску.
- Уміння: оцифровує результати, формулює запити (SBI + NVC + SMART), веде переговори інтересів, готує BATNA.
- Ставлення/готовність: переходить від «скарги» до конкретних домовленостей, знижує F8/F1 через практичні кроки.

Оцінювання ефективності етапу

- На виході (0–10): «Наскільки ви готові подати свій «малий запит» цього тижня?»
- На Сесії 6: факт подання запиту, відповідь/результат, виконання каналу видимості, самозвіти за F8/F1 (динаміка 0–10).

Сесія 6. Анти-деперсоналізація, професійні межі та співчуття до себе (90 хв)

Мета сесії

Зменшити прояви деперсоналізації/дереалізації (F4), підсилити навички вибудовування професійних меж у складних взаємодіях і сформувати короткі протоколи самоспівчуття для відновлення емпатії без «вигорання співпереживання».

Завдання

1. Усвідомити цикл «емоційне перевантаження → відсторонення → помилки/цинізм» та точки його переривання.
2. Опрацювати карту тригерів і фрази-межі для типових ситуацій (клієнти/колеги/контрагенти).
3. Засвоїти міні-Балінт (структурований розбір випадку 10–12 хв) як регулярний формат безпечної взаємодії.
4. Навчитися застосовувати «перерву співчуття» (self-compassion break, 60–90 с) упродовж дня.
5. Зафіксувати індикатори змін: ↓F4, супутньо ↓F5/↓F6; підвищення відчуття контролю у взаємодіях.

Опора на результати: мішені ↓F4, підтримка ↑F2, непряма дія на ↓F1/↓F6.

Організаційні параметри

- Формат: 8–14 осіб; 2 фасилітатори.
- Тривалість: 90 хв.
- Матеріали: фліпчарт; бланки «Карта тригерів і меж», «Скрипти фраз», шаблон «міні-Балінт», пам’ятка «Перерва співчуття».

Таблиця 3.11

Структура та хронометраж

Етап	Зміст	Мета	Тривалість
1. Вступ	Місток із Сесії 5 (запити/видимість внеску)	Контекст → взаємодії	0–8'
2. Міні-лекція	Механізм деперсоналізації; межі vs. відсторонення; самоспівчуття	Теоретична база	8–20'
3. Вправа 1	Карта тригерів і фрази-межі	Конкретизувати реагування	20–40'
4. Вправа 2	Міні-Балінт (розбір випадку)	Безпечна взаємодія й спільний розум	40–62'
5. Вправа 3	Перерва співчуття (60–90 с) + рольові	Відновлення емпатії без «вигоряння»	62–75'
6. Інтеграція	«Драбина ескалації» у комунікації + план	Вбудувати в рутину	75–85'
7. Підсумок і ДЗ	Узгодження кроків; міні-оцінювання	Закріплення	85–90'

Міні-лекція (8–10 хв)

Деперсоналізація - це захисна відповідь нервової системи на хронічне емоційне перевантаження: щоб зменшити біль і напругу, психіка приглушує чутливість. Короткостроково це допомагає «дотягнути дедлайн», але довгостроково веде до цинізму, втрати сенсу і помилок у клієнтській роботі.

Важливо розрізняти здорові межі та емоційне відсторонення. Межі - це про ясні правила взаємодії («коли і як я доступний», «що етично/що ні») та турботу про ресурс; відсторонення - про «мені все одно».

Щоби вийти з циклу, потрібні три речі: (1) карта тригерів і заздалегідь підготовлені фрази-межі; (2) регулярна безпечна взаємодія важких випадків у короткому форматі (міні-Балінт); (3) навичка самоспівчуття, яка знижує внутрішню жорсткість і допомагає залишатися емпатійним професійно, не беручи чужий біль «усередину». Поєднання цих інструментів зменшує F4 і стабілізує емоційну регуляцію (F2), а відчуття керованості знижує тривогу.

Опис практичних вправ

Вправа 1. Карта тригерів і фрази-межі (20 хв)

Мета. Ідентифікувати ситуації, що «вибивають», і зафіксувати коректні, короткі відповіді.

Кроки.

1. Індивідуально (7 хв): випишіть 3–5 тригерів у трьох колонах: *клієнти* (агресія/маніпуляції, вимоги поза домовленостями), *колеги/керівник* (терміновість-без-терміновості, «принеси-подай»), *контрагенти/суд* (пасивна агресія, знецінення).

2. Доберіть фразу-межу під кожен тригер (7 хв). Приклади формулювань (адаптувати під стиль):

- *Клієнту*: «Я чую, що це терміново. Щоб якісно відповісти, мені потрібні X і Y. Можу надіслати о 16:00, критичні питання - цим каналом».

- *Колесі*: «Зараз у мене «тиха година». Повертаюсь о 12:00 і тоді заберу це завдання; якщо критично - напишіть «!», я вийду на зв'язок».

- *Контрагенту*: «Тримаймося процесуального регламенту. Якщо виникнуть додаткові питання - узгодимо окремий слот».

3. Мікророльові у тріадах (6 хв): 2 раунди «тригер → фраза-межа», короткий фідбек (що було чітким / що пом'якшити / що додати).

Вправа 2. Міні-Балінт: розбір випадку (22 хв)

Мета. Отримати безпечне емоційне «скидання тиску» і професійні ідеї без переходу на персоналії.

Формат (на групу 8–10 осіб): 1 кейс = 10–12 хв.

1. Оповідач (2 хв): коротко описує ситуацію *без імен і деталей, що розкривають таємницю*: «контекст → мій стан → що хочу зрозуміти/змінити».

2. Уточнення (1–2 хв): група ставить лише прояснювальні питання («що було сказано/зроблено?»).

3. Гіпотези групи (4 хв): учасники пропонують версії переживань сторін і можливі кроки.

4. Оповідач (2 хв): що відгукується? яку одну дію спробує?

5. Ведучий (1 хв): підсумовує 2–3 робочі ідеї, фіксує на фліпчарті.

За час сесії - 1–2 кейси. Решта бажаючих записуються в чергу на наступні зустрічі/супервізію.

Правила. Конфіденційність, відсутність порад-оцінок у стилі «я б...», фокус на переживаннях і процесі, не на «винних».

Вправа 3. «Перерва співчуття» (Self-compassion break) + рольові (13 хв)

Мета. Швидко знизити внутрішню жорсткість/самокритику й відновити емпатію.

Протокол (60–90 с):

1. Усвідомлення: «Це складний момент» (назвіть почуття).
2. Спільність людського досвіду: «Таке трапляється з багатьма фахівцями».

3. Доброзичливість до себе: *коротка фраза підтримки* («Я можу бути добрим до себе і тримати межі»).

- 1 цикл дихання 4–6.

Рольові (8–9 хв): парами - відтворити короткий стрес-епізод (напружений клієнтський дзвінок / закид колеги), вбудувати «перерву співчуття» + фразу-межу; партнер дає короткий фідбек.

Інтеграція: «драбина ескалації» у комунікації (10 хв)

Учасник формує персональну драбину для складних випадків:

1. *Фраза-межа* (коректно) →
2. *Повтор межі + уточнення наслідків/процедури* →
3. *Переключення каналу* (письмова фіксація) →

4. *Передача питання за регламентом* (керівник/команда).

Фіксуються маркери переходу між сходинками та єдиний «рятувальний канал» для справді критичних ситуацій.

Домашнє завдання

1. Щодня 1–2 рази застосувати *перерву співчуття* у реальних мікростресах; позначити в щоденнику (коли/де/ефект 0–10).
2. Мінімум 3 рази/тиждень - використати фразу-межу у відповідь на тригер; коротко зафіксувати результат.
3. Один міні-Балінт на командній зустрічі/мікросупервізії (10–12 хв) у найближчі 2 тижні - за готовим шаблоном.

Очікувані навчальні результати

- Знання: розуміє різницю між межами та відстороненням; знає механізм деперсоналізації.
- Уміння: застосовує фрази-межі, проводить міні-Балінт, використовує self-compassion break.
- Ставлення/готовність: підтримує емпатію як професійну навичку без самопожертви; знижує схильність до цинізму.

Оцінювання ефективності етапу

- Наприкінці сесії (0–10): «Наскільки впевнено ви застосуєте свою фразу-межу завтра?»; «Наскільки зменшилась внутрішня напруга зараз?».
- На Сесії 7: частота використання фраз-меж, кількість мікро-Балінтів, динаміка самозвітів F4/F5/F6.

Сесія 7. КІПТ-модуль роботи з тривогою й униканням (90 хв)

Мета сесії

Знизити інтенсивність тривожних (F6) та астено-депресивних проявів (F5) через опанування інструментів когнітивно-поведінкової терапії: декатастрофізацію, керування румінаціями, поступову експозицію й поведінкову активацію. Перевести енергію з «думання про думання» у керовані дії.

Завдання

1. Засвоїти модель ABC і навчитись вести короткий запис думок/емоцій/поведінки.

2. Виявити типові когнітивні викривлення у юридичній практиці (катастрофізація, «все-або-ніщо», гіперконтроль/нетолерантність до невизначеності).

3. Побудувати драбину експозиції для одного робочого тригера (6–8 кроків) і спланувати 2 мікроекспозиції на тиждень.

4. Освоїти поведінкову активацію (М-П-Б: майстерність/приємність/близькість) на щодень.

5. Ідентифікувати й зменшити «захисні» поведінки (safety behaviors), що підтримують тривогу.

Опора на результати: мішені ↓F6, ↓F5, ресурси ↑F2 (саморегуляція); перенос у робочі формати, узгоджено з Сесіями 2–3.

Організаційні параметри

- Формат: 8–14 осіб; 2 фасилітатори.
- Тривалість: 90 хв.
- Матеріали: бланки «АВС-запис», «Шпаргалка викривлень»,», «Календар М-П-Б», таймер, фліпчарт.

Таблиця 3.12

Структура та хронометраж

Етап	Зміст	Мета	Час
1	Чек-ін: короткий ефект від Сесії 6	Місток до КПТ	0–8'
2	Міні-лекція: модель КПТ, коло уникання, роль «захисних» поведінок	Теоретична база	8–18'
3	Вправа 1: АВС + декатастрофізація	Керування думками	18–38'
4	Вправа 2: Поведінкова активація (М-П-Б)	Анти-астенія	60–75'
5	Інтеграція: «захисні» поведінки → плани «якщо-то»	Перенесення в день	75–84'
5	Підсумок і ДЗ	Закріплення	84–90'

Когнітивно-поведінкова модель описує зв'язок ситуації → автоматичних думок → емоцій/тіла → поведінки. У тривозі ключову роль відіграють катастрофічні прогнози і уникання. Коли ми уникаємо (відкладаємо дзвінок опоненту, переписуємо лист «ідеально», безкінечно перевіряємо посилання), тривога тимчасово зменшується, але мозок фіксує: «уникання рятує» - і наступного разу тривога ще вища. Порочне коло підтримують «захисні» поведінки (надмірні перевірки, потреба у постійних гарантіях, нескінченні чернетки), які заважають отримати новий досвід: «я можу впоратися попри невизначеність». Вихід - два паралельні треки. Перший: робота з мисленням (АВС, перевірка доказів, збалансована альтернатива). Другий: поведінкові експерименти/експозиції - дозовані зустрічі зі страхом без «захисних» кронштейнів, поки тривога не знизиться природно. Якщо енергії мало, допомагає поведінкова активація - короткі дії майстерності/приємності/близькості, які «запускають» мотивацію. Малий і регулярний крок сильніший за разові героїчні спроби.

Опис практичних вправ

Вправа 1. АВС-запис + декатастрофізація (20 хв)

Мета. Навчитися швидко фіксувати три ланки та змінювати відповідь.
Кроки.

1. Оберіть свіжу ситуацію (за минулий тиждень). Оцініть тривогу (SUDS 0–10) до вправи.
2. Заповніть А (Activating event): факти без інтерпретацій («лист від контрагента о 19:30 з вимогою відповісти до ранку»).
3. В (Beliefs): автоматичні думки/образи («якщо не відповім за 10 хв - втратимо кейс; керівник розчарується»).
4. С (Consequences): емоції (тривога 8/10), тілесні реакції (затисло плечі), поведінка (почав правити лист о 20:00, відклав вечерю).
5. Позначте викривлення (катастрофізація, читання думок, «все-або-ніщо», завищені стандарти).

6. Докази «за/проти» і збалансована відповідь («клієнт цінує якість; маємо узгоджену «тиху годину», можу підтвердити отримання і надіслати чернетку о 10:00»).

7. Визначте мінімальну дію (написати підтвердження отримання + поставити слот 10:00). Повторно оцініть SUDS.

Очікування: миттєве зниження SUDS на 1–3 пункти; далі - перенесення у реальні кроки.

Підказка. Тримати під рукою «Шпаргалку викривлень» та 2–3 «якорні фрази»: «Мені не потрібна ідеальність, мені потрібна достатність для цілі»; «Невизначеність - частина роботи, я рухаюсь маленькими кроками».

Вправа 2. Поведінкова активація (М-П-Б) (15 хв)

Мета. Зменшити інерцію й астеничність за рахунок коротких дій, що дають відчуття прогресу/підтримки.

Кроки.

1. Заповніть календар на 7 днів: щодня по 1 дії з кожної категорії:
 - М (майстерність): 10–20 хв «зусилля з користю» (структура документа, 5 джерел, «тиха година»).
 - П (приємність): коротка приємна активність (музика/світло/чай/3 хв прогулянки).
 - Б (близькість): короткий контакт підтримки (2-хв повідомлення подяки колезі/другові).

2. Використайте правило двох хвилин для старту кожної дії.

Очікування: легке підвищення енергії/настрою за 5–7 днів, зниження «порожнього прокручування».

Інтеграція: «захисні» поведінки → плани «якщо-то» (9 хв)

Кожен виписує 2–3 власні safety behaviors (напр., 5-кратна перевірка листа, потреба у миттєвій відповіді керівника, «ще трохи почитаю і тоді напишу»). Для кожної - план «якщо-то»:

- *Якщо* ловлю себе на третій перевірці → *то* надсилаю «чернетка 1.0» + ставлю 10-хв слот на правки після фідбеку.

- Якщо рука тягнеться до месенджера під час «тихої години» → то роблю 1 цикл 4–6 і ставлю таймер ще на 5 хв фокусу.

Домашнє завдання

1. 5 ABC-записів за тиждень (мінімум - 3; із SUDS до/після).
2. Календар М-П-Б: щодня 3 короткі дії; позначити виконання (так/ні) і настрій (0–10).
3. Один «якщо-то» план застосувати мінімум 3 рази; коротко описати ефект.

Очікувані навчальні результати

- Знання: розуміє, як уникання і «захисні» поведінки впливають на стрес; знає ABC-модель для аналізу ситуацій.
- Навички: вміє будувати план поступового опрацювання страхів (драбину експозиції), робити маленькі експозиції, виконувати короткі дії для активації поведінки.
- Ставлення / готовність: приймає, що прогрес не завжди ідеальний; стає більш терпимим до невизначеності

Оцінювання ефективності етапу.

- На виході (0–10): «Наскільки впевнено проведете 1 експозицію цього тижня?»; «Наскільки знизилась тривога зараз?».
- На Сесії 8: кількість ABC-записів, виконані експозиції, середня зміна SUDS, відсоток днів із М-П-Б, динаміка самозвітів F6/F5.

Сесія 8. Консолідація, профілактика рецидивів і план пост-програми (90 хв)

Мета сесії

Підсумувати досягнуті зміни, закріпити індивідуальні та командні стратегії профілактики вигорання, сформулювати персональний план підтримання ефектів на 4–12 тижнів і домовитися про формат подальшого моніторингу.

Завдання

1. Провести підсумкову самооцінку змін за ключовими мішенями (↓F1, ↓F4, ↓F5, ↓F6, ↓F8; ↑F2, ↑F3).

2. Зафіксувати персональний протокол підтримання (trigger → action → support) на щодень/щотиждень.
3. Сформувати чек-лист ранніх маркерів перевантаження та «план повернення на рейки».
4. Узгодити формат взаємопідтримки (мікро-супервізії) і канали видимості внеску після програми.
5. Запланувати пост-оцінювання (через 4–6 тижнів) і параметри легкого моніторингу.

Організаційні параметри

- Формат: група 8–14 осіб; 2 фасилітатори.
- Тривалість: 90 хв.
- Матеріали: фліпчарт, маркери; бланки «Підсумкова самооцінка», «План підтримання 4–12 тижнів», «Ранні маркери та план дій», «Карта взаємопідтримки», «Моніторинг-лайт 2×/тиждень».

Таблиця 3.13

Структура та хронометраж

Етап	Зміст	Мета	Тривалість
1. Вступ	Колесо коротких перемог (по 1 реченню)	Підсилити мотивацію, задати тон	0–8'
2. Міні-лекція	«Консолідація й профілактика рецидивів»: що утримує зміни	Теоретична рамка	8–18'
3. Вправа 1	Підсумкова самооцінка змін (F-шкали, практики)	Об'єктивувати прогрес	18–30'
4. Вправа 2	Персональний протокол підтримання (trigger → action → support)	Перенести у щоденний ритм	30–52'

5. Вправа 3	Чек-лист ранніх маркерів + «план повернення на рейки»	Профілактика зривів	52–70'
6. Інтеграція	Підтримка й канали видимості внеску	Підтримати середовище	70–82'
7. Підсумок і ДЗ	План моніторингу, пост- оцінювання 4–6 тижнів	Закріпити маршрут	82–90'

Міні-лекція (10 хв, текст без слайдів)

Стійкі зміни ґрунтуються не на «разовій волі», а на структурі звичок і середовища. Те, що ми відпрацьовували впродовж програми, - це набір простих, повторюваних дій, які зменшують F1, F4, F5, F6, F8 і підсилюють F2–F3: «тихі години», спринти 15/5, дихання 4–6, «5–4–3–2–1», ПМР-mini, анти-румінації 1–2–3, job-crafting у площинах T–R–C, фрази-межі, видимість внеску й коректні запити. На етапі консолідації важливо:

1. Закріпити мінімальний життєздатний набір (2–3 практики на день, 1–2 щотижневих ритуали) - краще стабільно мало, ніж епізодично багато.
2. Спроекувати відповіді на типові збої: відрядження, дедлайни, хвороба, форс-мажори.
3. Підтримати соціальне поле: короткі регулярні апдейти керівнику («3 результати + 1 потреба»).
4. Мати простий моніторинг (2×/тиждень шкали 0–10 та один рядок нотаток) і дату перегляду.

Це дозволяє зберегти відчуття контролю, сенс і передбачуваність без перевантаження «самоконтролем».

Опис практичних вправ

Вправа 1. Підсумкова самооцінка змін (12 хв)

Мета. Зафіксувати індивідуальну динаміку.

Кроки. 1) Заповнити бланк: короткі шкали 0–10 для F1, F4, F5, F6, F8, F2, F3 - «на старті програми» (ретроспектива) і «зараз». 2) Відмітити, які практики

застосовувалися ≥ 3 днів/тиждень. 3) Записати 1–2 найбільш дієві інструменти і 1 бар'єр.

Вправа 2. Персональний протокол підтримання (20 хв)

Мета. Скласти просту карту «як діяти далі».

Структура протоколу (1 стор.):

- Щодень: 2–3 якорі (напр., 60 хв «тихих годин», 1 спринт 15/5 до обіду, 2× дихання 4–6).
- Щотижня:
- Trigger → Action → Support: для 3 типових тригерів (напружений лист; «завал»; важкий кейс) - конкретна дія й джерело підтримки (колега/керівник).
- Метрики: 2 шкали 0–10 (тривога F6; керованість дня F3) - Пн/Чт.
- Кроки. Індивідуальна робота (12 хв) + взаємоперевірка в парах (8 хв) на реалістичність/SMART.

Вправа 3. Ранні маркери та «план повернення на рейки» (18 хв)

Мета. Профілактика зривів і швидке відновлення.

Чек-лист ранніх маркерів (приклади):

- Сон: <6,5 год три дні поспіль;
- Увага: часті «залипання»/румінації >15 хв;
- Поведінка: ігнор «тихих годин» 3 дні;
- Емоції: роздратування/цинізм у листуванні;
- Тіло: постійна напруга плечей/щелеп;
- Соціальне: уникання обговорень, «відписки».

План повернення (3 сходишки):

1. 24 год: дихання 4–6 3×/день; 1 «тиха година»; м'який EoD; 20 хв денного світла/руху.
 2. 72 год: відновити спринти 15/5 (мінімум 2/день), один міні-Балінт або розмова з колегою; «необов'язкове» - у буфер.
 3. 7 днів: ревізія навантаження з керівником; корекція job-crafting (T–R–C); за потреби - разова індивідуальна сесія підтримки.
- Кроки. Індивідуально заповнити чек-лист і план (12 хв);

Інтеграція: підтримка та видимість внеску (12 хв)

Мета. Зафіксувати соціальні «опори».

Кроки. 1) Сформувати пари/трійки взаємопідтримки (щотижневий 10-хв чек-ін: що спрацювало/що завадило/1 крок на тиждень). 2) Узгодити регулярний канал видимості внеску: короткий щотижневий апдейт керівнику/команді («3 результати + 1 потреба»), стандартний шаблон. 3) Визначити дату пост-оцінювання через 4–6 тижнів і відповідального за збір індикаторів (самозвіти шкал 0–10 + факт застосування практик).

Домашнє завдання (пост-програмний період)

1. Виконувати персональний протокол підтримання протягом 4–12 тижнів (мінімум: 2 щоденні практики + 1 щотижневий ритуал).
2. Моніторинг 2×/тиждень: позначати F6 (тривога) і F3 (керованість дня) за шкалою 0–10 + один рядок «що допомогло/завадило».
3. Апдейт керівнику 1×/тиждень («3 результати + 1 потреба»).
4. Пост-оцінювання через 4–6 тижнів: заповнити коротку форму, надати відгук і, за бажанням, оновити індивідуальний план.

Очікувані навчальні результати

- Знання: розуміє, як підтримувати ефекти програми та попереджати рецидиви.
- Уміння: застосовує персональний протокол, розпізнає ранні маркери та запускає «план повернення», організовує реєр-підтримку й видимість внеску.
- Ставлення/готовність: бере відповідальність за малий, але регулярний прогрес; зберігає межі та сенс.

Оцінювання ефективності етапу

- Наприкінці сесії (0–10): «Наскільки реалістичним для вас є 2×/тиждень моніторинг і 1 щотижневий ритуал?»
- Пост-оцінювання (4–6 тижнів): динаміка самозвітів F1/F4/F5/F6/F8, частота застосування практик, виконання «тихих годин».

Шкала психологічного благополуччя [К. Ріфф]

№	Формулювання твердження	а) абсолютно не згоден	б) не згоден	с) скоріше не згоден	д) скоріше згоден	е) згоден	ф) абсолютно згоден
1	Більшість моїх знайомих вважають мене люблячою і відданою людиною.						
2	Іноді я змінюю свою поведінку чи спосіб мислення, щоб не виділятися.						
3	Як правило, я вважаю себе відповідальним за те, як я живу.						
4	Мене не цікавлять заняття, які принесуть результат у віддаленому майбутньому.						
5	Мені приємно думати про те, що я зробив у минулому і сподіваюся зробити в майбутньому.						
6	Коли я озираюся назад, мені подобається, як склалося моє життя.						
7	Підтримка близьких стосунків була пов'язана для мене із труднощами та розчаруваннями.						
8	Я не боюся висловлювати свою думку, навіть якщо вона суперечить думці більшості.						
9	Вимоги повсякденного життя часто пригнічують мене.						
10	В принципі, я вважаю, що з часом дізнаюся про себе дедалі більше.						

11	Я живу сьогоднішнім днем і не особливо замислююсь про майбутнє.						
12	Загалом я впевнений у собі.						
13	Мені часто буває самотньо через те, що у мене мало друзів, з якими я можу поділитися своїми проблемами.						
14	На мої рішення зазвичай не впливає те, що роблять інші.						
15	Я не дуже добре вписуюся в коло людей, що оточують мене.						
16	Я належу до тих людей, яким подобається пробувати все нове.						
17	Я намагаюся зосередитися на сьогоднішньому, бо майбутнє майже завжди приносить якісь проблеми.						
18	Мені здається, що багато моїх знайомих досягли більшого успіху, ніж я.						
19	Я люблю душевні бесіди з рідними чи друзями.						
20	Мене турбує те, що думають про мене інші.						
21	Я справляюсь зі своїми повсякденними турботами.						
22	Я не хочу пробувати нові види діяльності — моє життя і так мене влаштовує.						
23	Моє життя має сенс.						
24	Якби в мене була така можливість, я багато чого в собі змінив би.						

25	Мені здається важливо бути добрим слухачем, коли близькі друзі діляться зі мною своїми проблемами.						
26	Для мене важливіше бути у згоді із самим собою, ніж отримувати схвалення оточуючих.						
27	Я часто відчуваю, що мої обов'язки пригнічують мене.						
28	Мені здається, що новий досвід, здатний змінити мої уявлення про себе та навколишній світ, дуже важливий.						
29	Мої повсякденні справи часто здаються мені банальними та незначними.						
30	Загалом я собі подобаюсь.						
31	У мене не так багато знайомих, готових вислухати мене, коли мені потрібно виговоритися.						
32	На мене впливають сильні люди.						
33	Якби я був нещасний у житті, я вжив би ефективних заходів, щоб змінити ситуацію.						
34	Якщо замислитися, то з роками я не став набагато кращим.						
35	Я не дуже добре усвідомлюю, чого хочу досягти у житті.						
36	Я робив помилки, але все, що не робиться, — все на краще.						
37	Я вважаю, що багато чого отримую від друзів.						

38	Людам рідко вдається вмовити мене зробити те, чого я сам не хочу.						
39	Я непогано впораюся зі своїми фінансовими справами.						
40	На мій погляд, людина здатна рости і розвиватися у будь-якому віці.						
41	Колись я ставив перед собою цілі, але тепер це здається мені марнуванням часу.						
42	Багато в чому я розчарований своїми досягненнями у житті.						
43	Мені здається, що у більшості людей більше друзів, ніж у мене.						
44	Для мене важливіше пристосуватися до оточуючих людей, ніж самотужки відстоювати свої принципи.						
45	Я засмучуюсь, коли не встигаю зробити все, що намічено на день.						
46	Згодом я став краще розумітися на житті, і це зробило мене сильнішим і компетентнішим.						
47	Мені приносить задоволення складати плани на майбутнє і втілювати їх у життя.						
48	Як правило, я пишаюся собою і тим, який спосіб життя веду.						
49	Навколишні вважають мене чуйною людиною, у якої завжди						

	знайдеться час для інших.						
50	Я впевнений у своїх судженнях, навіть якщо вони йдуть урозріз із загальноприйнятою думкою.						
51	Я вмію розраховувати свій час так, щоб все робити вчасно.						
52	У мене є відчуття, що з роками я став кращим.						
53	Я активно намагаюся здійснювати плани, які складаю для себе.						
54	Я заздрю способу життя багатьох людей.						
55	У мене було мало теплих довірливих стосунків з іншими людьми.						
56	Мені важко висловлювати свою думку щодо спірних питань.						
57	Я зайнята людина, але я отримую задоволення від того, що я справляюся зі справами.						
58	Я не люблю опинятися у нових ситуаціях, коли потрібно міняти звичну для мене манеру поведінки.						
59	Я не належу до людей, які блукають по життю без жодної мети.						
60	Можливо, я ставлюся до себе гірше, ніж більшість людей.						
61	Коли справа доходить до дружби, я часто почуваюся						

	стороннім спостерігачем.						
62	Я часто змінюю свою точку зору, якщо друзі чи рідні не згодні з нею.						
63	Я не люблю будувати плани на день, бо ніколи не встигаю зробити все заплановане.						
64	Для мене життя – це безперервний процес пізнання та розвитку.						
65	Мені іноді здається, що я вже зробив у житті все, що можна було.						
66	Я часто прокидаюся з думкою про те, що жив неправильно.						
67	Я знаю, що можу довіряти моїм друзям, а вони знають, що можуть мені довіряти.						
68	Я не з тих, хто піддається тиску суспільства в тому, як поводитися і як мислити.						
69	Мені вдалося знайти собі підходяще заняття та потрібні мені стосунки.						
70	Мені подобається спостерігати, як з роками мої погляди змінилися і стали зрілішими.						
71	Цілі, які я ставив перед собою, частіше приносили мені радість, ніж розчарування.						
72	У моєму минулому були злети та падіння, але я не хотів би нічого міняти.						
73	Мені важко повністю розкритися у						

	спілкуванні з людьми.						
74	Мене турбує, як оточуючі оцінюють те, що я вибираю у житті.						
75	Мені важко облаштувати своє життя так, як би хотілося.						
76	Я вже давно не намагаюся змінити чи покращити своє життя.						
77	Мені приємно думати про те, чого я досяг у житті.						
78	Коли я порівнюю себе зі своїми друзями та знайомими, то розумію, що я багато в чому краще за них.						
79	Ми з моїми друзями ставимося зі співчуттям до проблем один одного.						
80	Я суджу про себе виходячи з того, що вважаю важливим, а не з того, що вважають важливим інші.						
81	Мені вдалося створити собі таку оселю і такий спосіб життя, які мені дуже подобаються.						
82	Старого собаку не навчити новим трюкам.						
83	Я не впевнений, що мені варто чогось чекати від життя.						
84	Кожен має недоліки, але в мене їх більше, ніж в інших.						

Шкала ситуативної тривожності (STAI-S)

№	Формулювання	Ніколи	Майже ніколи	Часто	Майже завжди
1	Я спокійний				
2	Мені ніщо не загрожує				
3	Я перебуваю в напруженні				
4	Я внутрішньо скутий				
5	Я відчуваю себе вільно				
6	Я засмучений				
7	Мене хвилюють можливі невдачі				
8	Я відчуваю душевний спокій				
9	Я стривожений				
10	Я відчуваю внутрішнє задоволення				
11	Я впевнений в собі				
12	Я нервуюсь				
13	Я не знаходжу собі місця				
14	Я напружений				
15	Я не відчуваю скутості, напруження				
16	Я задоволений				
17	Я стурбований				
18	Я дуже збуджений і мені не по собі				
19	Мені радісно				
20	Мені приємно				

Шкала особистої тривожності (STAI-T)

№	Формулювання	Ніколи	Майже ніколи	Часто	Майже завжди
1	У мене буває піднесений настрій				
2	Я буваю дратівливим				
3	Я легко впадаю в розпач				
4	Я хотів би бути таким же щасливим, як і інші				
5	Я тяжко переживаю неприємності та довго не можу про них забути				
6	Я відчуваю приплив сил і бажання працювати				
7	Я спокійний, урівноважений та зібраний				
8	Мене турбують можливі труднощі				
9	Я дуже переживаю через дрібниці				
10	Я буваю цілком щасливий				
11	Я все приймаю близько до серця				
12	Мені не вистачає впевненості в собі				
13	Я відчуваю себе беззахисним				
14	Я намагаюся уникати критичних ситуацій і труднощів				
15	У мене буває хандра				
16	Я буваю задоволений				

17	Усілякі дрібниці відволікають і хвилюють мене				
18	Буває, що я відчуваю себе невдахою				
19	Я врівноважена людина				
20	Мене охоплює неспокій, коли я думаю про свої справи і турботи				



ОПИТУВАЛЬНИК ДЛЯ ВИЯВЛЕННЯ СИНДРОМУ ПРОФЕСІЙНОГО ВИГОРАННЯ (© Чабан О.С., 2025)

Опитувальник анонімний, тому ми розраховуємо на Ваші щирі та правдиві відповіді. Не роздумуйте над запитаннями, відповідайте якомога швидше. Питання, які містяться в ньому спрямовані на діагностику проявів емоційного вигоряння – стану фізичного, емоційного та розумового виснаження внаслідок тривалих стресів чи надмірних вимог в професійному або особистому житті.

Виберіть лише один варіант, який найбільше підходить, або має найбільше значення для Вас. На кожне запитання необхідно відповісти «ТАК» чи «НІ». Правильних, чи неправильних відповідей не існує.

Ваш вік: _____ Ваша стать: _____ Ваш фах: _____ Ваш стаж: _____

Ваш сімейний стан: _____ Ви керівник? _____

1. Я повністю задоволений своєю роботою
2. Моя робота явно погіршила моє ментальне та фізичне здоров'я
3. Психологічна атмосфера на роботі мене повністю влаштовує
4. Я відчуваю, що моя робота робить мене більш жорстким та черствим та різко категоричним
5. Я відчуваю певне розчарування у своїй професії
6. Найкращий час для мене – це п'ятниця, по обіді, з передчуттям відпочинку попереду від всіх та всього
7. Я думаю, що на роботі мене більше навантажують, чим у інших, відчуваю цю несправедливість
8. Мене повністю влаштовує моя заробітна плата
9. Мої зусилля та старання на роботі не знаходять потрібної, належної та справедливої компенсації у заробітній платі, додаткових днях відпочинку та ін. моїх індивідуальних потребах (відпустити з роботи за потребою, дозволити гнучкий графік, дозволити запізнення та ін.)

10. Мої захоплення, хобі та цікавості за межами роботи стали значно меншими, тому що на них не вистачає часу
11. Мої захоплення, хобі стали значно меншими, тому що мені це стало не цікавим, відчуття, що нічого не хочеться і нічого не радує
12. Мені часто хочеться усамітнитися та відпочити від усіх
13. Я відчуваю, що втрачаю задоволення від своєї роботи
14. Часто після роботи відчуваю себе “вичавленим лимоном” та «батареєю, яка розрядилася»
15. У мене порушився сон (погано засинаю, сон став переривчастим, зменшилась тривалість, з’явилися ранішні просинання, відсутнє відчуття відпочинку)
16. В спілкуванні в колективі я відчуваю все більше формальності, зникли теплі та дружні відносини, відчуття взаємопідтримки, надійності, щирості, довіри та «сімейності»
17. Думаю, що я надто багато працюю
18. Мої рідні та друзі вважають, що я надто багато працюю
19. Робота з людьми все більше мене втомлює, хочеться усамітнитися і поменше бути серед людей, в такому ступені, що я подумую виїхати на якийсь хутір, чи село і самому вести просте господарство
20. Я дуже переживаю, якщо в мене щось не складається та не вирішується на роботі
21. Буває так, що я на роботі наче «підвисаю», «туплю», можу просидіти якийсь час, ні про що не думаючи, наче провалившись кудись, наче в якомусь ступорі
22. Коли я повертаюсь після роботи додому я практично завжди продовжую думати про те, що відбувалося, чи буде відбуватися на роботі, іноді навіть веду діалоги в своїй голові з колегами чи керівництвом, в тому числі у вигляді сварок, емоційних переконуваль
23. Я відчуваю, що втрачаю задоволення від звичного життя (їжа, відпочинок, секс, час з друзями, розваги та ін.)
24. Я став (-ла) більше тривожитися та переживати з приводу будь – чого
25. Я відчуваю, що моя робота вихолощує та притуплює мої відчуття та емоції (я стаю «сухарем» та «черствію»), практично перестав (-ла) жартувати

26. Ефективність моєї роботи останнім часом дуже залежить від мого настрою (хороший настрій – я ефективний (-на) та продуктивний (-на) , мною задоволені; поганий – неефективний (-на), помилки, мої партнери незадоволені мною)
27. Коли я вертаюсь додому мені потрібно побути якийсь час (кілька годин) самому, ні з ким не спілкуватися
28. Я відчуваю, що мене найкраще розуміють лише мої домашні улюбленці (собака, кіт)
29. В мене постійне відчуття, що не вистачає часу ні на що, в т.ч. на домашню роботу, я живу наче в постійному цейтноті
30. Іноді звичайні ситуації на роботі викликають у мене надмірні емоції та подразнення
31. При згадці про деяких моїх колег, чи керівників у мене знижується, а то і псується настрій
32. Останнім часом я відчуваю, що живу у прокрастинації (безпричинно відкладаю на завтра, після завтра і т.д. робочі завдання)
33. Я дуже переживаю за свою роботу
34. Я боюся втратити свою роботу і роблю все, щоб цього не сталося, в т.ч. працюю у неробочий час, затримуюсь на роботі, можу виконувати завдання у вихідні, чи у відпустці, легкі та беззаперечно відгукуюсь на прохання вийти на роботу в позаробочий, чи вихідний час
35. Я боюсь підвести своїх колег по роботі, часто погоджуюсь замінити їх у чомусь, допомогти їм, виконати за них частину їхньої роботи
36. Іноді, з думками про наступний день роботи, я вже починаю переживати, аж до серцебиття, відчуття нехватки повітря, надмірного хвилювання, нудоти, запаморочення
37. Я завжди радію, коли бачу, як моя робота приносить конкретні результати
38. Відчуваю, що щось потрібно міняти на роботі, щось відбувається не так, але не розумію, що саме
38. Відчуваю, що щось потрібно міняти на роботі, щось відбувається не так, але не розумію, що саме

39. Мені часто по роботі зустрічаються люди, від яких я відчуваю втому та сильне роздратування, настільки, що не усвідомлено хочу їм чогось поганого, навіть пошепки, чи в думках промовляю це
40. Із - за роботи я втратив спокій та душевну рівновагу, почав більше вживати неформальної лексики, особливо коли сам, за кермом авто, коментуючи дії навколишніх водіїв та пішоходів
41. Раніше я був значно відкритим (-тою) , уважним (-ною) та дружнім (-ньою) до своїх колег, співробітників та тих, з ким я працюю
42. Впевнений (-на), що моє керівництво зовсім не думає про людей та їх здоров'я
43. Іноді я думаю, що результати моєї роботи зовсім не вартують тих зусиль, які я затратив (-ла) на них
44. Мене не особливо хвилюють прохання та душевний стан моїх колег – це їхні справи, тут кожен сам за себе, і нікого не хвилюють чужі проблеми, своїх вистачає
45. Робота з людьми дуже розчарувала мене і якби була можливість змінити роботу, щоб було поменше контактів з людьми – зробив (-ла) би це, не задумуючись
46. Я чітко бачу перспективу та кар'єрний ріст на своїй роботі, постійно самоудосконалююсь та навчаюсь, щоб досягнути більшого
47. Якщо з'являється можливість «посачкувати», зменшити час на роботу – роблю це не задумуючись, без всяких докорів сумління
48. Я захоплююсь людьми, які повністю та всеосяжно присвятили себе професії та досягнули загального визнання, саме завдяки своєму професіоналізму.
49. В цілому - я щаслива людина
50. Якби я повернувся назад, я знову обрав (-ла) би свою професію