

**Прикарпатський національний університет імені Василя Стефаника**

**Факультет психології**

**Кафедра соціальної психології**

**ДИПЛОМНА РОБОТА**

**На здобуття першого (бакалаврського) рівня вищої**

**освіти**

**на тему «Вплив емпатії на формування синдрому емоційного вигорання у юристів»**

**Виконала: студентка 4 курсу, групи ПС-42**

**Спеціальності 053 Психологія**

**Дейчаківська А.В.**

**Керівник: кандидат психологічних наук, доцент,**

**доцент кафедри соціальної психології**

**Гринчук О.І.**

**Рецензент: кандидат психологічних наук, доцент,**

**доцент кафедри соціальної психології**

**Чуйко О.М.**

**Івано-Франківськ-2025р.**

## ЗМІСТ

<b>ВСТУП</b>	3
<b>РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИЧНІ ЗАСАДИ ВПЛИВУ ЕМПАТІЇ НА ФОРМУВАННЯ СИНДРОМУ ЕМОЦІЙНОГО ВИГОРАННЯ</b>	6
1.1. Основні підходи до аналізу поняття «синдром емоційного вигорання» у науковій літературі	6
1.2. Чинники формування синдрому емоційного вигорання	12
1.3. Роль емпатії у виникненні та розвитку синдрому емоційного вигорання у юристів	18
Висновок до 1 розділу	27
<b>РОЗДІЛ 2. ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ ВПЛИВУ ЕМПАТІЇ НА ФОРМУВАННЯ СИНДРОМУ ЕМОЦІЙНОГО ВИГОРАННЯ У ЮРИСТІВ</b>	29
2.1. Організація, методики та індикатори емпіричного дослідження	29
2.2. Аналіз результатів емпіричного дослідження впливу емпатії на формування синдрому емоційного вигорання у юристів	38
2.3. Практичні рекомендації та шляхи регуляції емпатії для запобігання формуванню синдрому емоційного вигорання у юристів	47
Висновок до 2 розділу	53
<b>ВИСНОВКИ</b>	55
<b>СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ</b>	58
<b>ДОДАТКИ</b>	67

## ВСТУП

**Актуальність теми дослідження.** Сучасна професійна діяльність юристів супроводжується високими емоційними навантаженнями, необхідністю збереження внутрішньої стійкості та ефективної міжособистісної взаємодії. У таких умовах здатність до емпатії виступає важливим чинником підтримки професійної ефективності і запобігання розвитку емоційного виснаження. Низький рівень емоційної чутливості, недостатня стресостійкість і порушення саморегуляційних механізмів можуть істотно підвищувати ризик виникнення синдрому емоційного вигорання. Водночас надмірна емоційна залученість, притаманна високому рівню емпатійних тенденцій, також може виступати чинником емоційного перенавантаження, що сприяє формуванню проявів професійного виснаження. Враховуючи соціальну значущість юридичної професії, специфіку професійної комунікації та підвищені емоційні вимоги до фахівців, дослідження взаємозв'язку емпатії та проявів професійного вигорання набуває особливої наукової та практичної актуальності.

Питання емоційного виснаження, професійного вигорання, емпатії та стресостійкості широко розглядались у працях таких вітчизняних і зарубіжних науковців, як: А. Баккер, З. Дільна, Є. Карпенко, А. Ленгле, Н. Марута, К. Маслач, Т. Мішеніна, К. Роджерс, С. Ситнік, В. Франкл, Г. Фройденбергер, Я. Чаплак та інші. Попри наявність численних наукових досліджень, взаємозв'язок емпатії та синдрому емоційного вигорання у представників юридичної сфери потребує подальшого глибокого вивчення, що і визначило вибір теми даного дослідження.

**Мета дослідження:** теоретично обґрунтувати та емпірично дослідити вплив емпатії на формування синдрому емоційного вигорання у юристів.

Для досягнення мети були поставлені наступні **завдання дослідження:**

1. Проаналізувати основні підходи до вивчення поняття «синдром емоційного вигорання», виявити чинники його формування та розглянути роль емпатії у виникненні та розвитку визначеного синдрому у юристів.
2. Провести емпіричне дослідження впливу емпатії на формування синдрому емоційного вигорання у юристів із використанням стандартизованих психодіагностичних методик.
3. Розробити практичні рекомендації щодо шляхів регуляції і запобігання формуванню синдрому емоційного вигорання у юристів.

**Об'єкт дослідження:** синдром емоційного вигорання у юристів.

**Предмет дослідження:** емпатія як чинник формування синдрому емоційного вигорання у юристів.

**Методи дослідження:** *теоретичні:* аналіз, синтез, порівняння, узагальнення наукових джерел; *емпіричні:* опитування та психодіагностичне тестування за допомогою стандартизованих методик: «Дослідження рівня емпатійних тенденцій» (І. Юсупов), «Опитувальник професійного вигорання» (К. Маслач, С. Джексон), «Шкала стресостійкості» (К. Коннор, Дж. Девідсон), «Шкала саморегуляції особистості» (Дж. Браун, В. Міллер, Л. Лавендовські); *математико-статистичні:* кількісний та якісний аналіз результатів психодіагностичного дослідження; кореляційний аналіз за коефіцієнтом Пірсона, для встановлення психологічних закономірностей і формулювання обґрунтованих висновків.

**Наукова новизна дослідження** полягає у комплексному вивченні впливу емпатії на формування синдрому емоційного вигорання у юристів, що дозволило виявити специфічні особливості взаємозв'язку між рівнем емпатійних тенденцій та окремими компонентами емоційного вигорання (емоційним виснаженням, деперсоналізацією та редукцією особистих досягнень). Вперше емпірично встановлено, що для юристів характерна тенденція до оберненого зв'язку між емпатійністю та емоційним виснаженням,

що підкреслює захисний потенціал збалансованої емпатії у професійному середовищі. Поглиблено наукові уявлення про роль стресостійкості та саморегуляції як додаткових чинників впливу емпатії на розвиток синдрому емоційного вигорання у юридичній діяльності.

**Практична значущість дослідження** визначається можливістю використання отриманих результатів для розробки програм психологічної підтримки та профілактики емоційного вигорання серед юристів. Запропоновані практичні рекомендації можуть бути впроваджені в систему психологічного супроводу працівників юридичної сфери для розвитку навичок емоційної саморегуляції, підвищення стресостійкості та формування оптимального рівня емпатії; в організації тренінгових програм для юристів, спрямованих на профілактику професійного вигорання, а також у процесі професійної підготовки майбутніх фахівців юридичного профілю під час вивчення психологічних дисциплін.

**Структура роботи.** Робота складається зі вступу, двох розділів, висновків до кожного розділу, загальних висновків, списку використаних джерел та додатків. Загальний обсяг роботи становить 80 сторінок, з них основного тексту – 60 сторінок.

## РОЗДІЛ 1

### ТЕОРЕТИЧНІ ЗАСАДИ ВПЛИВУ ЕМПАТІЇ НА ФОРМУВАННЯ СИНДРОМУ ЕМОЦІЙНОГО ВИГОРАННЯ

#### 1.1. Основні підходи до аналізу поняття «синдром емоційного вигорання» у науковій літературі

Проблематика синдрому емоційного вигорання активно вивчається у психологічній науці з позицій різноманітних теоретичних підходів, що зумовлює певну неоднорідність трактувань даного феномену серед науковців. Дослідники звертають увагу на багатофакторну природу емоційного вигорання, розглядаючи феномен як результат складної взаємодії індивідуальних психологічних особливостей, професійного середовища та соціокультурних умов. Вивчення визначених підходів дозволяє сформуванню комплексне уявлення про сутність і специфіку проявів цього синдрому в різних сферах діяльності.

Історичний розвиток досліджень емоційного вигорання засвідчує, що спочатку воно розглядалося переважно як актуальна соціальна проблема, яка виникла в умовах інтенсивної професійної взаємодії. Вперше поняття «синдром емоційного вигорання» було згадано у наукових працях Г. Бредлі, який описував виснаження працівників пенітенціарної системи, акцентуючи на специфічних умовах їх професійної діяльності [5, с. 86]. Суттєве значення для формування сучасних уявлень про емоційне вигорання мають роботи Г. Фройденбергера, який у 1974 році систематизував прояви емоційного вигорання, описавши феномен як сукупність чинників деморалізації, виснаження та фрустрації, що виникають у психічно здорових осіб при тривалому впливі професійного стресу [58; 68, с. 123].

У межах подальшого теоретичного аналізу Г. Фройденбергер акцентував увагу на системному характері емоційного вигорання, підкреслюючи, що даний

стан формується поступово і охоплює всі рівні професійної діяльності особистості. Введені ним характеристики виснаження, деперсоналізації та втрати суб'єктивної значущості професійної діяльності, стали основою для наступних теоретичних та емпіричних моделей [58]. Особливої актуальності набули його спостереження щодо фахівців, які працюють з людьми в умовах високої емоційної навантаженості, де необхідність постійного емоційного контролю спричиняє накопичення внутрішньої напруги, яка з часом перетворюється на хронічне виснаження [44, с. 20]. На основі своїх досліджень він дійшов висновку, що зниження продуктивності праці та загальна психологічна дезадаптація є типовими наслідками емоційного вигорання незалежно від професійної галузі [37, с. 23].

Модель К. Маслач та Дж. Джексона відіграла ключову роль у стандартизації підходів до діагностики і аналізу синдрому емоційного вигорання. Запропонована ними структура дозволила розглядати явище не як сукупність розрізнених проявів, а як системне порушення адаптаційних механізмів особистості у професійному середовищі. Особливе значення мав компонент редуції особистих досягнень, який підкреслював зниження самооцінки фахівців, втрачену віру у власну професійну ефективність та знецінення досягнутого. Такий підхід відкрив нові можливості для дослідження внутрішніх чинників, що посилюють вразливість до емоційного вигорання, зокрема в умовах діяльності, де домінують міжособистісні контакти і потреба в емоційній віддачі [61].

Сформована К. Маслач та С. Джексоном методологічна основа сприяла інтеграції поняття емоційного вигорання у практику психодіагностики, надавши можливість кількісної оцінки проявів цього феномену через стандартизовані інструменти [61]. Подальша розробка моделі, запропонована К. Маслач спільно з М. Лейтером, дозволила врахувати не лише індивідуальні, але й організаційні чинники, які відіграють провідну роль у формуванні синдрому емоційного

вигорання в умовах професійного середовища [60]. Важливим доповненням до попередніх підходів стали дослідження А. Пайнса та Е. Аронсона, які звернули увагу на парадоксальну можливість перетворення досвіду емоційного виснаження на ресурс для особистісної рефлексії та розвитку [62]. Узагальнення результатів численних досліджень, здійснене В. Шауфелі, дало підстави розглядати синдром емоційного вигорання як динамічний процес, тісно пов'язаний із показниками професійної залученості, що відкрило нові можливості для розробки превентивних стратегій [53].

Як наслідок, різноманіття теоретичних моделей, що описують синдром емоційного вигорання, свідчать про складність і багатовимірність цього феномену. Кожен з таких підходів висвітлює різні аспекти його формування та прояву, надаючи інструменти для глибшого розуміння механізмів професійного виснаження [2, с. 4; 18, с. 12; 33, с. 322-323]:

1. А. Пайнс та Е. Аронсон описують емоційне вигорання як наслідок тривалого перебування у стресогенному середовищі, де провідну роль відіграє стан загального виснаження – фізичного, емоційного та когнітивного. Дослідники наголошують на таких проявах, як втрата енергії, внутрішнє спустошення, емоційна лабільність, зниження сенсу діяльності та деформація образу «Я».
2. Д. Дієрендонк та В. Шауфелі структурно виділяють два ключові компоненти: емоційне виснаження як первинну реакцію на стрес та деперсоналізацію, що виявляється у відчуженості, цинізмі, знеособленні міжособистісної взаємодії.
3. К. Маслач та С. Джексон посилюють попереднє розуміння через включення додаткового компонента – редукції професійних досягнень, яка відображає зниження впевненості у власній компетентності, відчуття професійної неефективності та внутрішньої порожнечі.

4. Б. Парман та Е. Хартман вирізняються додатковою деталізацією, зокрема, поділом деперсоналізації на два відносно автономні підвиди: відсторонення від професійних функцій та емоційне охолодження до людей, з якими відбувається щоденна професійна взаємодія, що дозволяє точніше фіксувати специфіку проявів емоційного вигорання в окремих професіях.

Слід зазначити, що підхід К. Маслач та С. Джексон дістав найбільш широке визнання у сучасній психологічній науці та дозволив глибше осмислити динаміку емоційного вигорання в умовах постійної емоційної напруги. Структура визначеного підходу відображає поступове виснаження внутрішніх ресурсів у відповідь на постійне перенапруження, пов'язане з професійною діяльністю. Розгляд ключових компонентів цієї моделі свідчить про наявність тісного взаємозв'язку між емоційними, поведінковими та когнітивними змінами, які відбуваються в особистості під впливом тривалого стресового навантаження, серед яких [66, с. 221]:

- емоційне виснаження проявляється як суб'єктивне переживання надмірного навантаження, зумовленого інтенсивною емоційною взаємодією, коли постерігається тенденція до надмірного співпереживання труднощам інших людей, поєднана з почуттям підвищеної відповідальності за їх стан і розвитком почуття провини у випадках неспроможності надати очікувану підтримку;
- деперсоналізація виражається у формуванні психологічного бар'єра в межах професійної комунікації, що супроводжується униканням міжособистісних контактів, емоційним дистанціюванням, втратою чутливості до проблем оточення, а також демонстративним знеціненням професійної взаємодії;
- редукція професійних досягнень, що проявляється через зниження впевненості у власній професійній спроможності, втрату задоволення від

трудової діяльності та формування стійкого переконання у неефективності прикладених професійних зусиль.

У межах ресурсного підходу синдром емоційного вигорання постає не лише як результат внутрішньоособистісної вразливості, але й як наслідок порушення балансу між вимогами середовища і доступними особистими ресурсами. Згідно з позицією Дж. Керролла та В. Уайта, деструктивні зміни виникають унаслідок несприятливої взаємодії між структурою організаційного середовища та особистими особливостями в процесі діяльності, що призводить до поступового виснаження адаптаційного потенціалу [56]. Ідеї В. Шауфелі та А. Баккера поглиблюють таке бачення, наголошуючи на критичному значенні професійних ресурсів, зокрема можливості впливати на робочі процеси, отримувати визнання результатів діяльності та відчувати підтримку у колективі, без яких розвивається виснаження, емоційна відчуженість та зниження професійної ефективності [64].

Можна зауважити, що розвиток теоретичних уявлень про синдром емоційного вигорання супроводжувався формуванням цілісних підходів до його осмислення, кожен з яких репрезентує окрему концептуальну площину розуміння феномена:

- процесуальний підхід трактує емоційне вигорання як динамічний феномен, що має стадійний характер і розвивається протягом часу до поступового розвитку проявів, що наростають унаслідок тривалого впливу стресогенних чинників професійної діяльності [10, с. 16-19];
- системний підхід, розглядає емоційне вигорання як прояв дисфункцій у складній біопсихосоціальній системі людини, де особлива увага приділяється станам, що виникають у результаті порушення внутрішньої рівноваги в процесі професійної взаємодії [10, с. 16-19; 47];
- медичний (психіатричний) підхід, започаткований Г. Фройденбергером, фокусується на розладах адаптації та трактує емоційне вигорання як

психічний стан, що виникає під впливом хронічного перенавантаження у професійній діяльності [10, с. 16-19; 37, с. 23];

- психоаналітичний підхід, заснований на концепціях З. Фрейда та Г. Гартмана, розглядає емоційне вигорання як результат напруги між структурними компонентами психіки, де ключову роль відіграють механізми психологічного захисту як відповідь на професійно зумовлену фрустрацію [44, с. 32];
- гуманістичний підхід К. Роджерса та А. Маслоу, тлумачить емоційне вигорання як стан втрати сенсу професійної діяльності, зосереджуючи увагу на обмеженості умов для особистісної реалізації та розвитку цілісності «Я» [37, с. 24];
- гуманітарно-культурологічний підхід, обґрунтований Е. Еріксоном, акцентує на ролі ідентичності, самоусвідомлення та здатності до суб'єктивної трансформації в умовах професійної діяльності [44, с. 25];
- екзистенційний підхід, запропонований А. Ленгле, пов'язує емоційне вигорання з втратою внутрішньої опори, зникненням ціннісного наповнення в процесі діяльності та неможливістю особистісної реалізації [25, с. 19];
- екологічний підхід Ю. Швалба та С. Робсона акцентує увагу на важливості позитивної «Я-концепції», самопрезентації та формуванні ресурсного потенціалу особистості в умовах професійної взаємодії [44, с. 37; 42; 63].

Отже, теоретичний аналіз підходів до розуміння синдрому емоційного вигорання демонструє багатоаспектність цього феномену. Різноманітність концептуальних моделей відображає складність і динамічність процесу емоційного вигорання, який формується в результаті взаємодії індивідуальних, професійних і соціокультурних чинників. Структурні компоненти синдрому емоційного вигорання, виокремлені в межах провідних підходів, розкривають

взаємозв'язок емоційних, поведінкових і когнітивних змін, що виникають під впливом тривалого стресового навантаження. Наявність різних концептуальних поглядів, кожен з яких висвітлює окремі аспекти розвитку та прояву емоційного вигорання, дозволяє сформувати цілісне розуміння сутності цього феномену та його впливу на особистість у професійній діяльності.

## **1.2. Чинники формування синдрому емоційного вигорання**

Формування синдрому емоційного вигорання пов'язане з дією низки чинників, які впливають на психоемоційний стан особистості. У фокусі сучасних досліджень перебувають особливості індивіда, умови професійної діяльності та характер соціального оточення. Нагромадження психологічного напруження, недостатність ресурсів для відновлення, а також тривале перебування в ситуаціях емоційного перевантаження можуть посилювати схильність до розвитку цього стану. Системний аналіз чинників дозволяє глибше зрозуміти механізми формування цього феномену та окреслити напрямки його профілактики.

Розгляд чинників, що сприяють формуванню синдрому емоційного вигорання, свідчить про його залежність від сукупності індивідуальних психологічних і професійних характеристик. Визначальною є наявність об'єктивних навантажень та особистісна сприйнятливність до постійного стресу, що формується під впливом життєвого досвіду, емоційної стабільності і саморегуляції. У роботах Н. Марути описано багаторівневу структуру чинників, що впливають на розвиток синдрому емоційного вигорання, де кожен рівень відображає певну глибину включеності у психоемоційний стан особистості [24, с. 7]:

- психодинамічні чинники – формуються на основі несвідомої мотивації вибору професії як захисного механізму, який компенсує внутрішню

нестабільність або невіршені конфлікти, що унеможлиблює адекватне емоційне реагування та підвищує ризик психологічного виснаження.

- інтерперсональні чинники – виникають унаслідок високої інтенсивності соціальних контактів, емоційного перенавантаження, постійної потреби в емпатійному реагуванні та емоційній стриманості, що призводить до поступової втрати ресурсу міжособистісної взаємодії.
- інтегративні чинники – включають організаційні проблеми, неефективну систему управління, відсутність психологічної підтримки в колективі, обмеження професійного зворотного зв'язку, а також ігнорування систематичної профілактики стресових станів.

Організаційні чинники розглядаються Н. Мирончук, Г. Католик і Л. Ковальчук як ключовий простір виникнення синдрому емоційного вигорання, де вирішальне значення мають умови праці, зміст професійної діяльності та соціально-психологічний клімат у колективі. Негативного впливу набувають надмірні навантаження та систематична понаднормова зайнятість [27, с. 64-65]. Серед додаткових чинників, що підвищують ризик емоційного виснаження, можна визначити нечіткість професійних завдань, розбіжність між стилем управління та характером виконуваної роботи, відсутність чітких посадових меж, обмежені можливості для професійного зростання і надмірний контроль [13, с. 201]. О. Шаумян та І. Оніщенко доповнюють цей перелік характеристиками оточуючого середовища, серед яких особливе значення мають клімат, освітлення та рівень шуму, а також індивідуальні особливості фахівців – стан здоров'я, рівень тривожності, уважності, емоційної збудливості тощо [51, с. 228].

Значну роль у формуванні синдрому емоційного вигорання відіграють індивідуальні психологічні передумови, соціальні умови праці та зростаючий тиск професійного середовища. І. Пахомов пропонує класифікацію чинників, які сприяють розвитку цього стану, поділяючи їх на дві основні групи [34, с. 3]:

- особистісні чинники – охоплюють низький рівень самооцінки, схильність до підвищеної тривожності, наявність перфекціоністських установок, звуження інтересів поза межами професійної діяльності, а також стійке переконання у власній незамінності, що створює додаткове внутрішнє навантаження.
- соціальні чинники – стосуються нестабільної економічної ситуації, зокрема недостатнього матеріального забезпечення, кадрового дефіциту, що спричиняє збільшення робочого навантаження та відсутності перспектив кар'єрного розвитку, що формує відчуття професійної безвиході.

Окрему увагу заслуговує спостереження Л. Омельченко щодо зростаючої інтенсивності професійного навантаження. Постійне ускладнення вимог до якості виконання обов'язків у поєднанні з розширенням обсягу завдань вимагає від сучасних фахівців постійного перегляду звичних способів пристосування, що істотно підвищує ризик розвитку емоційного вигорання [32, с. 134].

Н. Коваленко, М. Ткаченко, В. Мись і Н. Мирончук виокремлюють дві категорії чинників, кожна з яких відображає специфіку впливу на психоемоційний стан [14, с. 276; 27, с. 63]:

1. Об'єктивні чинники – зумовлюються зовнішніми умовами професійної діяльності, до яких відносяться психоемоційне навантаження під час розв'язання конфліктних ситуацій, складність у виборі ефективних методів роботи, підвищена відповідальність, вимога до регулярного підтвердження кваліфікації, а також труднощі у взаємодії з учасниками професійного середовища. Окрему групу становлять соціально-економічні обставини, такі як нестабільність фінансування, загроза втрати місця роботи, відсутність повного навантаження та невідповідність рівня оплати затраченим зусиллям.

2. Суб'єктивні чинники – пов'язані з індивідуальними психологічними особливостями особистості, до яких належать особливості емоційної чутливості, рівень саморегуляції, сформованість професійної мотивації та ціннісного ставлення до праці. Впливовими є також такі характеристики, як схильність до підвищеної тривожності, прагнення до досконалості, трудоголізм, неадекватна самооцінка та завищені професійні очікування, що призводять до швидшого виснаження в умовах професійної напруги.

Серед сучасних підходів до розгляду чинників розвитку синдрому емоційного вигорання привертає увагу класифікація, запропонована М. Корольчуком, В. Корольчук та Л. Березовською. Науковці структурують чинники відповідно до джерела їх впливу – зовнішнього або внутрішнього, акцентуючи на специфіці взаємодії професійного середовища з особистісними особливостями фахівців [18, с. 10]:

1. Зовнішні чинники – охоплюють організаційні обставини, які сприяють виникненню постійного перенапруження, до яких належать тривале психоемоційне навантаження, порушення стабільності професійної діяльності, високий рівень відповідальності за результати роботи, напруженість у колективі та складність оточення, з яким відбувається професійна взаємодія.
2. Внутрішні чинники – формуються на рівні індивідуальних особистісних характеристик і включають ригідність емоційного реагування, схильність до глибокого переживання робочих ситуацій, обмеженість внутрішньої емоційної мотивації, а також порушення системи моральних орієнтацій, що впливають на професійну поведінку та оцінку значущості результатів діяльності.

Особливості зовнішнього середовища, у якому здійснюється професійна діяльність, відіграють ключову роль у виникненні синдрому емоційного вигорання. Перебування в умовах постійної взаємодії з негативними

емоційними станами інших осіб, зокрема агресією, байдужістю або фрустрованими очікуваннями, потребує від фахівців значних зусиль з емоційного самоконтролю. Зазначена напруга, у поєднанні з вимогою зберігати професійну нейтральність, виснажує адаптивні ресурси та формує постійне психофізіологічне перевантаження [34, с. 6]. Іншим істотним зовнішнім чинником виступає інтенсивне інформаційне навантаження, що характеризується необхідністю швидкої обробки великих обсягів інформації, оперативного ухвалення рішень у межах жорстких часових обмежень, а також постійного контролю за відповідністю дій професійним стандартам. Така перенапруга посилює ризики розвитку виснаження, знижує продуктивність і сприяє порушенню психоемоційної стабільності [10, с. 16-19].

Внутрішні чинники формують глибинний рівень вразливості до синдрому емоційного вигорання, оскільки охоплюють ключові аспекти особистісного функціонування, адаптаційного потенціалу та індивідуальних психологічних рис. На підставі досліджень сучасних науковців (С. Арефнія, Т. Колтунович, Н. Торба, О. Мірошніченко, Г. Католик, Л. Ковальчук, О. Кононенко), можна виокремити низку чинників, які відіграють вирішальну роль у процесі внутрішнього виснаження, серед яких:

- соціально-психологічна адаптація, що розглядається як поступовий перехід від початкового напруження, спричиненого розбіжністю між професійними ідеалами та реальними умовами діяльності, до формування емоційного виснаження залежно від особливостей емоційно сфери [1, с. 42];
- мотиваційна сфера, коли ключовим є прагнення до досягнення результатів навіть у стані професійного виснаження, що ускладнює об'єктивну самооцінку та сприяє подальшому зростанню внутрішнього напруження [15, с. 116];

- особливості міжособистісного спілкування, які, попри високий рівень комунікативних умінь, не гарантують захищеності від емоційного виснаження [45, с. 240];
- особистісне віддалення, що характеризується психологічною дистанцією, уникненням соціальних контактів, підвищеною дратівливістю, імпульсивністю та зниженням емпатії, які послаблюють ефективність професійної взаємодії і підвищують напруження [28, с. 21];
- перфекціонізм, який у соціально зумовленій формі чинить тиск через постійне прагнення до відповідності ідеальним стандартам, що підвищує інтенсивність вигорання [17, с. 84-96];
- рівень тривожності, що у поєднанні з психологічною ригідністю ускладнює адаптацію до професійного середовища, пригнічує мотивацію, підсилює психоемоційне виснаження та формує перешкоди для особистісного зростання [13, с. 202].

Отже, вивчення чинників формування синдрому емоційного вигорання свідчить про багаторівневу природу цього феномену, що розвивається внаслідок складної взаємодії зовнішніх та внутрішніх передумов. Системний розгляд таких чинників дозволяє виокремити психодинамічні, інтерперсональні, інтегративні, організаційні, особистісні та соціальні аспекти, які зумовлюють виникнення та поглиблення емоційного виснаження. Визначальну роль відіграють об'єктивні професійні умови, серед яких: надмірне психоемоційне навантаження, підвищена відповідальність, обмеженість часових ресурсів та інтенсивне сучасне інформаційне середовище. Водночас суб'єктивні фактори: особливості емоційної сфери, рівень саморегуляції, тривожність, перфекціонізм, адаптивний потенціал та ригідність психологічних установок, формують індивідуальну вразливість до розвитку такого стану. Як наслідок концептуальне осмислення наукових підходів до характеристики чинників емоційного вигорання розкриває його глибинну природу, що вимагає всебічного

розуміння психологічних механізмів, соціальних і професійних умов його виникнення та розвитку.

### **1.3. Роль емпатії у виникнення та розвитку синдрому емоційного вигорання у юристів**

Психологічні особливості професійної діяльності юристів передбачають постійну взаємодію з емоційно напруженими ситуаціями та високий рівень включеності у переживання інших людей. Здатність до емпатії, що часто вважається необхідною умовою ефективної комунікації та розв'язання конфліктів, водночас може виступати фактором підвищеної вразливості до емоційного виснаження. Увага до переживань інших, емоційна залученість та потреба в емоційному контролі створюють специфічне психологічне навантаження. Вивчення впливу таких емпатійних проявів на професійне самопочуття дозволяє глибше зрозуміти зв'язок між емоційною чутливістю та формуванням синдрому вигорання.

Первинне розуміння емпатії, згідно з Т. Ліппсом, пов'язане з ототожненням із почуттями іншої особи, тоді як Е. Тітченер, у цьому контексті акцентував увагу на співпереживанні як складному емоційному процесі [26, с. 89]. Проте історичний аспект розвитку поняття емпатії бере свій початок з праці Р. Фішера у 1873 році, де співпереживання розглядалось як основа естетичного сприйняття. Подальше осмислення феномену отримало розвиток у психоаналітичній і неопсихоаналітичній традиціях (З. Фрейд, К. Юнг, Е. Блейер, Е. Фромм, Г. Саллівен, К. Хорні, Т. Рейк), де емпатія аналізувалась як поєднання афективних та когнітивних процесів. Значний внесок у розуміння емпатійного процесу здійснив К. Роджерс, який визначав емпатію як здатність відчувати внутрішній світ іншої людини, не втрачаючи власного бачення ситуації. Згідно з В. Франклом, емпатія виявляється через співчуття, що ґрунтується на

визнанні унікальності іншого та потребує глибокої поваги до його способу існування [4, с. 29].

Емпатія (від грець. *pathos* – «сильне і глибоке почуття, близьке до страждання»), *em* – префікс, що означає «спрямування всередину»), як зазначає Г. Чуйко, у своєму сутнісному розумінні, постає як глибокий внутрішній зв'язок між особистостями, за якого одна людина настільки глибоко співпереживає емоційному стану іншої, що тимчасово ототожнює себе з її почуттями, ніби розчиняючись у її переживаннях [49, с. 41]. У цьому контексті Н. Пребуш та У. Михайлишин виокремлюють три основні компоненти емпатії [38, с. 198]:

- емоційний компонент – відображає здатність розпізнавати емоційні стани іншої людини та включатись у її переживання на рівні співучасті;
- когнітивний компонент – охоплює процес ментального входження у внутрішній простір іншої людини, що супроводжується розумінням її почуттів та думок;
- поведінковий компонент – виражає готовність надавати підтримку і полегшувати психологічний стан іншої людини.

Емпатія, як зазначає С. Ситнік, є ключовим механізмом міжособистісної взаємодії, що забезпечує здатність особистості проникати у внутрішній світ іншої людини, відчувати її емоційні стани, цінності, потреби та мотиви. Така здатність не обмежується лише когнітивним усвідомленням переживань інших, а включає глибоку емоційну участь та чутливу реакцію на внутрішній стан [41, с. 71]. У професійному середовищі, яке характеризується високою концентрацією емоційного напруження, зокрема у правовій сфері, подібна чутливість стає значущим психологічним ресурсом, водночас виступаючи потенційним джерелом перевантаження. Умови професійної діяльності юристів нерідко потребують постійної емоційної присутності в складних моральних та етичних ситуаціях, що підвищує вірогідність накопичення емоційної втоми,

зниження психоемоційної стійкості та поступового формування синдрому емоційного вигорання.

У психологічному вимірі емпатія постає як інтегрований процес, що об'єднує емоційні, когнітивні та вольові компоненти, кожен із яких виконує специфічну функцію у формуванні глибокого міжособистісного розуміння. Особливої уваги заслуговують форми емпатії – співпереживання та співчуття, які відрізняються за природою емоційного залучення: у першому випадку відбувається ототожнення з почуттями іншої людини, у другому збереження внутрішньої дистанції з одночасним виявом підтримки. А. Леухіна, А. Узлова та Н. Дашенкова розрізняють декілька видів емпатії, серед яких особливу увагу привертає емоційна, когнітивна та предикативна [21; с. 164; 46, с. 136-137; 59, с. 542-544]:

- емоційна емпатія – відображає здатність людини емоційно налаштуватися на стан інших через механізми проєкції та наслідування, включаючи відтворення схожих емоцій, переживання власного дистресу у відповідь на чужі труднощі та формування співчуття як емоційного відгуку;
- когнітивна емпатія – виявляється як інтелектуальна здатність розпізнавати думки, емоції та наміри інших людей, ґрунтуючись на точному аналізі її психічного стану, що розглядається як навичка, яка формується через досвід соціальної взаємодії;
- предикативна емпатія – характеризується здатністю прогнозувати емоційні реакції інших людей у певних ситуаціях, спираючись на інтуїтивне розуміння їх внутрішнього стану та попередній досвід спілкування.

Емпатія, за умов професійного навантаження, виступає не лише психологічною характеристикою особистості, але й виконує функцію ключового інструмента ефективної взаємодії з людьми. Як зазначають науковці

(А. Мовчан, І. Сірик, Л. Чухліб та Е. Булгак), емпатія здатна перетворюватися на засіб консультативного впливу, що базується на глибокому розумінні та співпереживанні, що дозволяє фахівцям вибудовувати комунікацію, засновану на довірі [59, с. 343; 30, с. 251; 12, с. 26-27]. Для юристів така форма емоційної залученості є визначальною у процесі надання допомоги, зокрема у ситуаціях, що потребують підтримки та включення в особистісно значущі переживання клієнтів. Проте постійне використання емпатії як професійного ресурсу вимагає високого рівня емоційного контролю, що за відсутності належного психоемоційного відновлення створює умови для виснаження і розвитку синдрому емоційного вигорання.

Успішність професійної діяльності юристів значною мірою залежить від здатності до емпатійної взаємодії, яка забезпечує глибоке розуміння клієнтських переживань. Як зазначають Г. Пирог і Н. Шикирава, здатність проникати у внутрішній світ інших людей, бачити проблему з їх позиції та приєднуватися до емоційного стану клієнтів є ключовою умовою ефективного виконання професійних завдань [35, с. 89]. При цьому слід зазначити, що хоча особистий та професійний досвід сприяє формуванню емпатійних навичок, рівень емпатії не завжди відповідає з тривалості стажу професійної діяльності, а може визначатися індивідуальними особливостями та сформованістю емоційної компетентності фахівців.

Здатність до емпатійного сприйняття, як підкреслює Я. Чаплак, забезпечує можливість психологічного ототожнення з внутрішнім станом іншої людини, що спонукає до допомоги та проявів просоціальної поведінки. Альтруїстичні вчинки, на думку дослідника, нерідко впливають із глибокого співпереживання, проте їх мотиваційна природа не завжди є однозначною. У професійній діяльності юристів емпатія слугує механізмом налагодження діалогу, але водночас вимагає внутрішньої гнучкості та здатності зберігати межі особистісного простору. Р. Бернс вказує, що схильність до емпатії

характеризується толерантністю до чужих емоційних проявів, здатністю до глибокого занурення у досвід іншої особи без втрати власної автономності, а також вмінням адаптувати власне сприйняття до емоційного поля співрозмовника. Постійна активізація таких механізмів у професійному контексті без належного емоційного розвантаження формує передумови для розвитку синдрому емоційного вигорання [48, с. 27, 31].

У специфіці професійної діяльності юристів, як зауважує Т. Мішеніна, закладено низку психоемоційних ризиків, що істотно підвищують ймовірність розвитку синдрому емоційного вигорання. Високий рівень відповідальності, необхідність оперативного ухвалення рішень у складних соціально-правових контекстах, вплив постійних стресових подразників, обмеження позитивного емоційного підкріплення та наявність міжособистісних конфліктів призводять до формування стійкої психологічної напруги. У таких умовах емпатія, яка є важливою умовою ефективної взаємодії з клієнтами, паралельно виступає механізмом глибокого емоційного залучення, що унеможливорює підтримання стабільної емоційної дистанції. Це збільшує вірогідність особистісного виснаження, емоційної втоми та зниження професійної мотивації, що у сукупності сприяє розвитку синдрому емоційного вигорання [29].

У дослідженнях П. Макаренко, В. Доценко та Л. Сірохи синдром емоційного вигорання описується через динаміку послідовних етапів, кожен з яких позначає послідовне поглиблення психоемоційного виснаження у юристів:

1. Етап напруження пов'язаний з виникненням емоційного дискомфорту, що супроводжується почуттями роздратування, тривоги і незадоволеності власними професійними діями. Основною причиною таких переживань виступають психотравмуючі обставини професійного середовища, зокрема інтенсивність навантаження та моральна відповідальність.
2. Етап резистенції проявляється у неадекватному, вибірковому емоційному реагуванні на професійні ситуації, дезорієнтації в морально-етичних

стандартах та прагненні мінімізувати емоційне залучення, коли виявляються обмеження кількості емоційно складних обов'язків, що вимагають інтенсивної взаємодії з іншими, розширюючи зону емоційного дистанціювання.

3. Етап виснаження, що характеризується суттєвим зниженням психофізіологічної активності, втратою інтересу до професійної взаємодії, емоційною спустошеністю та втомою, коли втрачається здатність включатися в емоційно насичені ситуації, виявляються ознаки апатії, а якість виконання професійних обов'язків критично знижується.

В межах моделі Б. Перлмана та Е. А. Хартмана, розвиток синдрому емоційного вигорання у представників юридичної сфери може відбувається стадійно, з поступовим наростанням психоемоційного виснаження та глибинних змін, що впливають на характер виконання обов'язків і професійне самосприйняття [9, с. 226; 19, с. 25]:

1. Перша стадія виникає як реакція на невідповідність між професійними вимогами та особистими можливостями. Напруженість на цьому етапі спричинюється або недостатністю професійних навичок, або конфліктом між очікуваннями та реаліями професійного середовища, що викликає внутрішній дисонанс, який запускає механізм емоційного вигорання.
2. Друга стадія супроводжується вираженим емоційним реагуванням на професійні стресори. Попри зростання емоційної напруги, розвиток вигорання на цьому етапі не є неминучим, оскільки залежить від наявності внутрішніх ресурсів, особливостей посади та організаційного клімату, що дозволяють конструктивно взаємодіяти з навантаженнями.
3. Третя стадія виявляється через три взаємопов'язані сфери функціонування особистості: фізіологічну (втома, порушення сну, скарги), афективно-когнітивну (зниження самооцінки, цинізм, зневіра) та поведінкову (відсторонення, уникнення комунікацій).

4. Четверта стадія є завершальною фазою розвитку синдрому емоційного вигорання, яка супроводжується постійним стресом, фізичним і емоційним виснаженням, втратою мотивації до професійної діяльності, почуттям безглуздості зусиль та глибоким внутрішнім дискомфортом, що впливає на всі сфери життя.

Як зазначає З. Дільна юридична сфера передбачає постійну необхідність демонструвати високий рівень професійної самодисципліни, що супроводжується обмеженням проявів емоцій навіть у ситуаціях підвищеного психоемоційного тиску. Представники цієї професії постійно працюють у контексті посиленої суспільної уваги та неухильного дотримання норм професійної етики, що вимагає від них витримки, стійкості та самообмеження у вияві особистих переживань. Умови підвищеного психологічного навантаження, включно з емоційною залученістю в складні ситуації, необхідністю контролювати власний афективний стан під впливом зовнішніх очікувань щодо бездоганної поведінки та мотиви професійної неупередженості, істотно ускладнюють збереження емоційної стабільності юристів, формуючи основу для розвитку синдрому емоційного вигорання [8; 36, с. 79].

Як наслідок, підвищене навантаження у сфері юриспруденції, за спостереженнями К. Божко, нерідко стає основою для формування глибоких внутрішніх змін, пов'язаних з емоційним виснаженням. Поступове зростання професійної відповідальності, зумовлене обов'язком приймати рішення від імені закону, вимагає постійної мобілізації емоційних і когнітивних ресурсів. За таких умов емоційне вигорання юристів, можливо поділити на ключові рівні: початковий, середній і високий, кожен з яких по-різному впливає на продуктивність їх професійної діяльності [3, с. 218-219]:

1. Початковий рівень синдрому емоційного вигорання – характеризується активізацією адаптивних захисних механізмів, таких як зниження чутливості до психотравмуючих обставин та поступове перемикання з

професійної діяльності на відновлювальні види активності, де такий рівень дозволяє тимчасово зберігати функціональну стійкість за рахунок внутрішньої компенсації.

2. Середній рівень синдрому емоційного вигорання – супроводжується зниженням ефективності саморегуляції та посиленням реакцій на стрес із переважанням стратегій боротьби, коли формується стійка дезадаптація у професійній сфері, проявляється схильність до асоціальних моделей взаємодії та зростання внутрішнього напруження.
3. Високий рівень синдрому емоційного вигорання – визначається наявністю глибоких порушень у професійній мотивації, зниженням здатності до об'єктивного аналізу власної діяльності, вираженим психологічним дискомфортом, фрустраційними станами та значним ризиком втрати психоемоційної стійкості.

Як зауважують Л. Кононенко та Д. Пилипенко, професійна діяльність юристів потребує високого рівня емпатійної чутливості, оскільки взаємодія з клієнтами часто вимагає глибокого розуміння їх переживань і здатності до психологічної підтримки. Надмірна емоційна включеність, особливо у випадках інтенсивної роботи з людськими проблемами, здатна поступово виснажувати внутрішні ресурси фахівців. Надчутливість до емоцій інших людей, з одного боку, сприяє встановленню довірливих відносин, але з іншого може провокувати перевантаження емоційної сфери, що стає рушійним механізмом розвитку синдрому емоційного вигорання. Втрата здатності до емоційного дистанціювання, змішування професійної емпатії з особистісним співпереживанням, розмитість меж між роботою та власним життям сприяють дестабілізації професійного функціонування, що послаблює ефективність регуляції поведінкових реакцій у складних ситуаціях, а також негативно впливає на здатність юристів приймати раціональні рішення в умовах підвищеного психоемоційного навантаження [3, с. 218-219].

Дослідники (Р. Ісаков, Л. Герасименко, Н. Гуцуляк, О. Чуйко, В. Дуб) вказують на те, що відсутність здатності до ефективної емпатії призводить до зниження внутрішніх ресурсів, виникнення мотиваційної спустошеності та поступового емоційного виснаження. З плином часу, якщо відсутні механізми саморегуляції, спостерігається знеособлення міжособистісних стосунків, зростання формалізму у комунікації та поява байдужості. Професійна діяльність набуває характеру рутинного виконання інструкцій без глибокого включення, що вказує на деперсоналізацію. Зрештою, редукція професійних досягнень проявляється в зниженні продуктивності, зникненні внутрішньої задоволеності результатами роботи, знеціненні особистісного сенсу юридичної професії, а також у появі сумнівів щодо доцільності подальшої професійної самореалізації. У разі постійності таких процесів втрачається не тільки функціональна ефективність, але й суб'єктивне відчуття професійної доцільності, що є критичним у контексті розвитку синдрому емоційного вигорання [11; 6, с. 49].

Таким чином, емпатія у професійній діяльності юристів постає складним психологічним феноменом, що одночасно виступає необхідним інструментом ефективної комунікації та потенційним фактором розвитку синдрому емоційного вигорання. Вразливість представників юридичної професії до емоційного виснаження пов'язана з постійною необхідністю психологічного налаштування на внутрішній стан клієнтів, вимогою емоційного контролю та самодисципліни в умовах підвищеної відповідальності. Специфіка юридичної діяльності, що характеризується високим рівнем стресових подразників, необхідністю своєчасного ухвалення рішень, моральною та етичною напруженістю, створює підґрунтя для поступового формування психоемоційного виснаження. Стадійний розвиток синдрому емоційного вигорання, який проявляється через напруження, резистенцію та виснаження, відображає поглиблення деструктивних змін у професійному функціонуванні юристів. Розуміння взаємозв'язку між емпатією та формуванням емоційного

вигорання становить основу для осмислення психологічних механізмів професійної вразливості представників юридичної сфери.

### **Висновок до 1 розділу**

Теоретичний аналіз підходів до розуміння синдрому емоційного вигорання виявляє багатоаспектність цього феномену. Концептуальні моделі відображають складність процесу емоційного вигорання, який формується через взаємодію індивідуальних, професійних і соціокультурних чинників. Структурні компоненти синдрому розкривають взаємозв'язок емоційних, поведінкових і когнітивних змін під впливом тривалого стресового навантаження. Різноманітність концептуальних поглядів дозволяє сформулювати цілісне розуміння сутності феномену та його впливу на особистість у професійному середовищі.

Чинники формування синдрому емоційного вигорання вказують на багаторівневу структуру феномену, що розвивається через взаємодію зовнішніх та внутрішніх передумов. Системний розгляд виявляє психодинамічні, інтерперсональні, інтегративні, організаційні, особистісні та соціальні аспекти виникнення емоційного виснаження. Визначальними є об'єктивні професійні чинники: психоемоційне навантаження, підвищена відповідальність, обмеженість часу та інтенсивне інформаційне середовище. Суб'єктивні чинники включають особливості емоційної сфери, рівень саморегуляції, тривожність, перфекціонізм, адаптивний потенціал та ригідність психологічних установок. Концептуальне осмислення визначених наукових підходів розкриває глибинну природу емоційного вигорання особистості.

Емпатія в юридичній діяльності постає психологічним феноменом, що функціонує одночасно як інструмент ефективної комунікації та фактор розвитку синдрому емоційного вигорання. Вразливість юристів до емоційного

виснаження пов'язана з необхідністю психологічного налаштування на стан клієнтів, вимогами емоційного контролю в умовах підвищеної відповідальності. Професійне середовище з високим рівнем стресових подразників, вимогами своєчасного прийняття рішень та моральною і етичною напруженістю формує підґрунтя для психоемоційного виснаження. Стадійний розвиток синдрому через напруження, резистенцію та виснаження відображає поглиблення деструктивних змін у професійному функціонуванні. Взаємозв'язок між емпатією та формуванням синдрому емоційного вигорання становить основу для розуміння механізмів професійної вразливості фахівців юридичної сфери.

## РОЗДІЛ 2

### ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ ВПЛИВУ ЕМПАТІЇ НА ФОРМУВАННЯ СИНДРОМУ ЕМОЦІЙНОГО ВИГОРАННЯ У ЮРИСТІВ

#### 2.1. Організація, методики та індикатори емпіричного дослідження

В межах емпіричного дослідження було визначено завдання аналізу взаємозв'язку емпатійних характеристик із проявами синдрому емоційного вигорання у представників юридичної професії. Побудова дослідницького процесу ґрунтувалася на використанні психодіагностичних методик, які забезпечують об'єктивність вимірювання досліджуваних психологічних конструктів та пройшли апробацію у професійних вибірках. Комплекс методів діагностики дав змогу оцінити рівні емпатії, емоційного виснаження, деперсоналізації, редукції особистих досягнень, стресостійкості та саморегуляції. Обробка емпіричних даних передбачала застосування математико-статистичних процедур, що дозволило достовірно встановити характер взаємозв'язків між досліджуваними показниками.

База дослідження: базою емпіричного дослідження виступив Господарський суд Івано-Франківської області. Вибір цього закладу було зумовлено специфікою професійної діяльності його працівників, що передбачає інтенсивне емоційне навантаження, необхідність високого рівня емоційного контролю та часті стресові впливи, пов'язані з вирішенням складних юридичних питань у сфері господарських правовідносин.

Вибірка дослідження: до вибірки увійшли 20 юристів Господарського суду Івано-Франківської області віком від 27 до 52 років. Гендерна структура вибірки включала представників чоловічої (9 респондентів) та жіночої (11 респондентів) статі, що дозволило простежити особливості впливу емпатії на формування синдрому емоційного вигорання з забезпеченням гендерного

аспекту. Усі досліджувані мали вищу юридичну освіту та професійний досвід роботи в судовій системі, що створювало умови для достовірного аналізу психологічних характеристик, пов'язаних із емоційною сферою та професійним функціонуванням у сфері правосуддя.

Метою емпіричного дослідження стало вивчення впливу емпатії на формування синдрому емоційного вигорання у юристів, а також визначення особливостей взаємозв'язку між рівнем емпатійних тенденцій, професійним виснаженням, стресостійкістю та саморегуляцією особистості у професійному середовищі судової діяльності.

Основаючись на визначених теоретичних засадах та методологічній структурі, було виокремлено наступні завдання емпіричної частини дослідження:

1. Розробити та реалізувати методичну програму дослідження, орієнтовану на вивчення впливу емпатії на формування синдрому емоційного вигорання у юристів із використанням комплексу стандартизованих психодіагностичних методик, що відповідають критеріям наукової валідності та надійності.
2. Провести емпіричне дослідження юристів шляхом застосування методик, спрямованих на діагностику рівня емпатійних тенденцій, емоційного виснаження, деперсоналізації, редукції особистих досягнень, стресостійкості та саморегуляції особистості.
3. Здійснити математико-статистичний аналіз отриманих результатів із використанням відповідного програмного забезпечення, зокрема розрахунку коефіцієнтів кореляції Пірсона для виявлення взаємозв'язків між досліджуваними показниками.
4. Визначити основні психологічні закономірності взаємодії емпатії та складових синдрому емоційного вигорання у професійній діяльності

юристів, а також сформувані узагальнені висновки щодо специфіки таких процесів у контексті їх професійної адаптації та функціонування.

Методологічна структура емпіричного дослідження була вибудована з урахуванням процедурної послідовності дій, спрямованих на забезпечення достовірності, об'єктивності та наукової обґрунтованості отриманих результатів:

- добір респондентів здійснювався серед юристів Господарського суду Івано-Франківської області на основі добровільної згоди (до вибірки увійшли 20 осіб, що мають вищу юридичну освіту та професійний стаж роботи у сфері судочинства). При відборі враховувалися загальні характеристики віку та статі, що дозволило забезпечити варіативність вибірки для подальшого аналізу;
- процедура збору даних проводилася у реальних умовах професійної діяльності учасників, що дозволило зберегти природність психологічного стану під час тестування. Психодіагностичне обстеження включало застосування комплексу стандартизованих методик, орієнтованих на вивчення рівня емпатійності, показників емоційного вигорання, стресостійкості та саморегуляції особистості. Під час проведення діагностики дотримувалися уніфікованих інструкцій та забезпечувався контроль за правильністю виконання тестових завдань;
- аналіз і обробка результатів здійснювалася із використанням спеціалізованого статистичного програмного забезпечення (SPSS Statistics). Було проведено описову статистику основних показників, розрахунок коефіцієнтів кореляції Пірсона для визначення взаємозв'язків між досліджуваними змінними та перевірки статистичної значущості виявлених залежностей;
- інтерпретація отриманих даних базувалася на поєднанні кількісного і якісного підходів. Результати обробки дозволили виявити специфічні

закономірності впливу рівня емпатійності на формування окремих компонентів синдрому емоційного вигорання у юристів, що створило підґрунтя для подальшого формулювання висновків і практичних рекомендацій.

У процесі організації емпіричного дослідження було забезпечено дотримання етичних принципів психологічної практики. Учасники дослідження були завчасно ознайомлені з його загальними засадами, процедурою та умовами участі. Добровільність надання згоди та гарантування анонімності отриманих даних стали невід’ємними складовими дослідницької процедури. Тестування проводилося анонімно у робочих приміщеннях Господарського суду Івано-Франківської області у форматі індивідуального заповнення психодіагностичних бланків методик. Така організація дозволила дотриматися вимог інструкцій, мінімізувати зовнішні впливи та забезпечити об’єктивність результатів.

Для вирішення поставлених завдань емпіричного дослідження було розроблено методичну програму, що об’єднувала психодіагностичні інструменти, спрямовані на комплексну оцінку рівня емпатії, професійного вигорання, показників стресостійкості та саморегуляційних характеристик юристів. Добір методик ґрунтувався на відповідності цілям дослідження та можливості забезпечити об’єктивні результати:

1. «Дослідження рівня емпатійних тенденцій» (І. Юсупов) [20; 39, с. 118-120; 40] (Додаток А). Метою використання методики стало дослідження вираженості емпатійних якостей у юристів як чиннику, що може впливати на ризики формування емоційного вигорання.

Методика дозволила оцінити загальний рівень емпатії респондентів, а також виявити індивідуальні особливості емоційної чутливості у професійному середовищі. Інструмент передбачає заповнення опитувальника з подальшим розрахунком інтегрального показника емпатійності. За отриманими

результатами учасники класифікувалися за рівнями розвитку емпатії (низький, середній, високий). Опис процедури тестування та критерії інтерпретації наведені у Додатку А.

2. «Опитувальник професійного вигорання» (К. Маслач, С. Джексон) [23, с. 73; 31, с. 36-39; 7] (Додаток Б). Метою використання методики було виявлення рівня сформованості професійного вигорання серед юристів та встановлення зв'язку між його окремими проявами і рівнем емпатії.

Методика дозволила оцінити рівень трьох ключових складових вигорання: емоційного виснаження, деперсоналізації та редукції особистих досягнень. Методика містить набір тверджень, що відображають частоту переживання проявів вигорання у професійній діяльності. Обробка результатів передбачає підрахунок балів за кожною шкалою окремо, а також розрахунок інтегрального показника професійного вигорання шляхом сумування їх значень. Рівні прояву вигорання інтерпретуються за визначеними шкалами (низький, середній, високий). Детальна інструкція щодо виконання методики та система оцінювання подані у Додатку Б.

3. «Шкала стресостійкості» (К. Коннор, Дж. Девідсон) [43, с. 10-12; 57; 52, с. 69] (Додаток В). Метою використання методики була оцінка рівня психологічної стійкості юристів до професійного стресу як чинника, що потенційно впливає на прояви емоційного виснаження.

Методика дозволила оцінити здатність респондентів справлятися зі стресовими навантаженнями та відновлювати психологічну рівновагу після впливу несприятливих чинників. Опитувальник складається з низки тверджень, оцінювання яких дозволяє визначити сумарний рівень стресостійкості, що класифікується за трьома рівнями інтенсивності (низький, середній, високий). Порядок проведення обстеження, критерії обчислення балів та їх інтерпретація наведені у Додатку В.

4. «Шкала саморегуляції особистості» (Дж. Браун, В. Міллер, Л. Лавендовські) [54; 67; 65; 55] (Додаток Г). Метою використання методики було вивчення рівня розвитку саморегуляції як психологічного ресурсу, що сприяє подоланню проявів емоційного вигорання у професійній діяльності юристів.

Методика дозволила оцінити рівні сформованості саморегуляційних механізмів особистості респондентів, зокрема здатності до планування, контролю емоцій та досягнення поставлених цілей. Опитувальник містить серію тверджень, за якими визначається інтегральний показник саморегуляції, класифікований за рівнями розвитку (низький, середній, високий). Інструкція щодо проведення дослідження та інтерпретація результатів детально викладена у Додатку Г.

Оцінка психологічних характеристик юристів у дослідженні була побудована на основі ключових індикаторів, що відображають емоційну чутливість, професійне вигорання, здатність до стресостійкості та рівень саморегуляції (табл. 2.1). Індикатори емпатійності дозволили визначити рівень готовності до співпереживання, емоційної залученості та розуміння емоційних станів інших. Ознаки професійного вигорання оцінювалися через інтенсивність емоційного виснаження, прояви відчуження у міжособистісній взаємодії та зниження суб'єктивної ефективності діяльності. Стресостійкість відображала потенціал психологічної витривалості та здатність до подолання стресових навантажень. Саморегуляція оцінювалася через сформованість навичок планування поведінки, контролю емоційних станів та забезпечення внутрішньої організованості у досягненні цілей. Узгоджене вивчення даних характеристик дозволило здійснити комплексний аналіз взаємозв'язків між емпатією та синдромом професійного вигорання в умовах юридичної сфери діяльності

Таблиця 2.1

**Індикатори емпіричного дослідження впливу емпатії на формування  
синдрому емоційного вигорання у юристів**

№ з/п	Назва індикатора	Методика діагностики	Змістова характеристика індикатора
1	Епатія	Дослідження рівня емпатійних тенденцій	Відображає рівень емоційної чуйності, готовності до співпереживання, розуміння емоційних станів інших осіб
2	Емоційне вигорання	Опитувальник професійного вигорання	Оцінює інтенсивність емоційного виснаження, рівень деперсоналізації та редукцію професійних досягнень
3	Стресостійкість	Шкала стресостійкості	Характеризує здатність справлятися зі стресом, підтримувати емоційну рівновагу та віру у власні можливості
4	Саморегуляція	Шкала саморегуляції особистості	Відображає рівень самоконтролю, постановки цілей, планування дій та регуляції емоційних станів

Емпіричне дослідження було організоване поетапно, із чітким дотриманням логіки психологічного аналізу та послідовним вирішенням поставлених завдань. Загальна структура включала етапи, кожен із яких виконував окрему функцію у процесі дослідницької роботи.

Перший етап передбачав здійснення підготовки дослідження, під час якого визначалися змістові орієнтири емпіричної частини, формулювалися конкретні дослідницькі завдання, обиралися психодіагностичні методики, адаптовані до специфіки юридичної діяльності. Паралельно було проведено організаційні заходи – підготовлено тестові матеріали, розроблено схему збору даних, узгоджено процедури взаємодії з респондентами, забезпечено інформування учасників про зміст дослідження та принципи етичної участі.

Другий етап передбачав проведення психодіагностичного обстеження юристів. Респонденти виконували серію стандартизованих методик у

спеціально організованих умовах із дотриманням однакових інструктивних вимог. Діагностична процедура включала оцінку емпатійних тенденцій, виявлення проявів професійного вигорання, вимірювання рівня стресостійкості та саморегуляційних можливостей. Контроль за правильністю виконання завдань забезпечував якість отриманих даних.

Третій етап передбачав здійснення обробки результатів із використанням методів математичної статистики. Для виявлення взаємозв'язків між психологічними характеристиками застосовувався коефіцієнт кореляції Пірсона. Результати кількісного аналізу узагальнювалися у табличній та графічній формах, що дозволяло візуалізувати основні закономірності розподілу показників у вибірці.

Четвертий етап був присвячений якісному представленню здобутих результатів. Інтерпретація даних ґрунтувалася на зіставленні емпіричних показників з теоретичними моделями, що дало змогу сформулювати висновки про вплив емпатії на прояви синдрому емоційного вигорання у професійній діяльності юристів. На основі узагальнених результатів визначено психологічні чинники, що мають значення для збереження професійного здоров'я фахівців юридичної сфери.

Для гарантування точності результатів дослідження, уся процедура збору та обробки даних була побудована на принципах стандартизації і контролю якості емпіричної інформації. Перед початком роботи кожному респонденту пояснювалися загальні правила проходження діагностики, а також надавалися конкретні вказівки щодо заповнення тестових матеріалів. Інструкції були сформульовані чітко і зрозуміло, із роз'ясненням особливостей фіксації відповідей, що виключало можливість подвійного трактування завдань.

Контроль якості зібраних даних включав перевірку повноти і правильності заповнення бланків, а також відповідності відповідей респондентів логіці використаних психодіагностичних методик. У випадках

виявлення шаблонності або нетипової одноманітності відповідей, здійснювалася додаткова перевірка валідності заповнення. До обробки включалися лише такі протоколи, які відповідали критеріям внутрішньої узгодженості та не викликали сумнівів у надійності отриманих показників. Даний підхід дозволив зберегти достовірність результатів та сформувавши основу для об'єктивних статистичних висновків.

Таким чином, організація емпіричного дослідження впливу емпатії на формування синдрому емоційного вигорання у юристів ґрунтувалася на системному поєднанні валідних психодіагностичних інструментів, чітко вибудованої процедурної логіки та використанні надійних методів статистичної обробки результатів. Усі етапи дослідження були реалізовані із суворим дотриманням вимог наукової об'єктивності, професійної етики та психологічної коректності. Добір респондентів забезпечував відповідність вибірки характеристикам професійної діяльності в юридичній сфері, що сприяло релевантності отриманих даних. Стандартизовані умови тестування, контроль за дотриманням інструктивних вимог та перевірка якості первинного матеріалу дозволили зберегти цілісність емпіричних показників. Узгоджене застосування методологічних засобів створило надійну базу для подальшого аналізу взаємозв'язків між емпатійними характеристиками особистості та проявами професійного вигорання, а також для формулювання висновків і розробки практичних рекомендацій, орієнтованих на підтримку психологічного добробуту юристів у професійному середовищі.

## **2.2. Аналіз результатів емпіричного дослідження впливу емпатії на формування синдрому емоційного вигорання у юристів**

На етапі аналізу результатів емпіричного дослідження здійснено комплексну оцінку показників емпатії, емоційного вигорання, стресостійкості та саморегуляції юристів, що дозволило виявити специфічні особливості взаємозв'язків між досліджуваними змінними. Для систематизації отриманих даних було використано поєднання табличного і графічного форматів представлення результатів: основні емпіричні характеристики узагальнено у таблицях та візуалізовано на діаграмах. Індивідуальні результати обстеження всіх респондентів із розподілом за шкалами досліджуваних психодіагностичних методик наведено у Додатку Д.

Оцінка емпатійних характеристик юристів здійснювалася за допомогою методики №1 – «Дослідження рівня емпатійних тенденцій», що дозволяє визначити ступінь емоційної чутливості особистості, здатність до співпереживання та емоційної залученості у міжособистісних взаємодіях (див. табл. 2.2 та рис. 2.1). Дана методика забезпечує кількісну оцінку сформованості емпатійних проявів, що має особливе значення у професіях, де ефективно емоційне реагування виступає важливою умовою професійної діяльності.

Таблиця 2.2

**Розподіл досліджуваних юристів за рівнями емпатійних тенденцій  
(методика №1, n=20)**

Шкала методики	Рівень	Кількість респондентів	Відсоток
Емпатійність	Низький	3	15%
	Середній	11	55%
	Високий	6	30%



Рис. 2.1. Рівні емпатійних тенденцій досліджуваних юристів за результатами методики №1, (%)

Аналіз результатів за шкалою «Емпатійність» методики свідчить про те, що більшість респондентів демонструють середній рівень розвитку цієї характеристики, відповідний показник зафіксовано у 11 осіб, що становить 55% вибірки. Високий рівень емпатійності виявлено у 6 осіб, 30%, що вказує на наявність значної частки осіб із добре розвинутою здатністю до емоційного співпереживання. Низький рівень емпатійності зафіксовано у 3 осіб, 15%, що свідчить про деякі труднощі у сприйнятті та розумінні емоційного стану інших. Загалом розподіл результатів за шкалою демонструє переважання середніх показників при достатній представленості високих рівнів, що є позитивним чинником для професійної діяльності, пов'язаної з міжособистісною взаємодією.

Оцінка проявів емоційного вигорання здійснювалася за допомогою методики №2 – «Опитувальник професійного вигорання», що дозволяє дослідити три ключові складові синдрому вигорання – емоційне виснаження, деперсоналізацію та редукцію особистих досягнень, а також розрахувати інтегральний показник професійного вигорання (див. табл. 2.3 та рис. 2.2). Застосування даного опитувальника забезпечило комплексне уявлення про ступінь емоційного та мотиваційного виснаження фахівців юристів у професійній сфері.

Аналіз результатів за шкалою «Емоційне виснаження» показав, що більшість респондентів демонструють середній рівень прояву даного компонента: 13 осіб, 65% вибірки знаходяться у середньому діапазоні балів. Низький рівень емоційного виснаження зафіксовано у 5 осіб, 25%, що свідчить про наявність групи фахівців зі збереженою емоційною ресурсністю. Високий рівень емоційного виснаження встановлено лише у 2 осіб, 10%, що може свідчити про окремі випадки значного емоційного перенавантаження. Загалом дані вказують на переважання помірної емоційної втоми серед досліджуваних юристів.

Таблиця 2.3

**Розподіл досліджуваних юристів за рівнями професійного вигорання  
(методика №2, n=20)**

Шкала методики	Рівень	Кількість респондентів	Відсоток
Емоційне виснаження	Низький	5	25%
	Середній	13	65%
	Високий	2	10%
Деперсоналізація	Низький	3	15%
	Середній	14	70%
	Високий	3	15%
Редукція особистих досягнень	Високий	11	55%
	Середній	7	35%
	Низький	2	10%
Професійне вигорання	Низький	5	25%
	Середній	12	60%
	Високий	3	15%



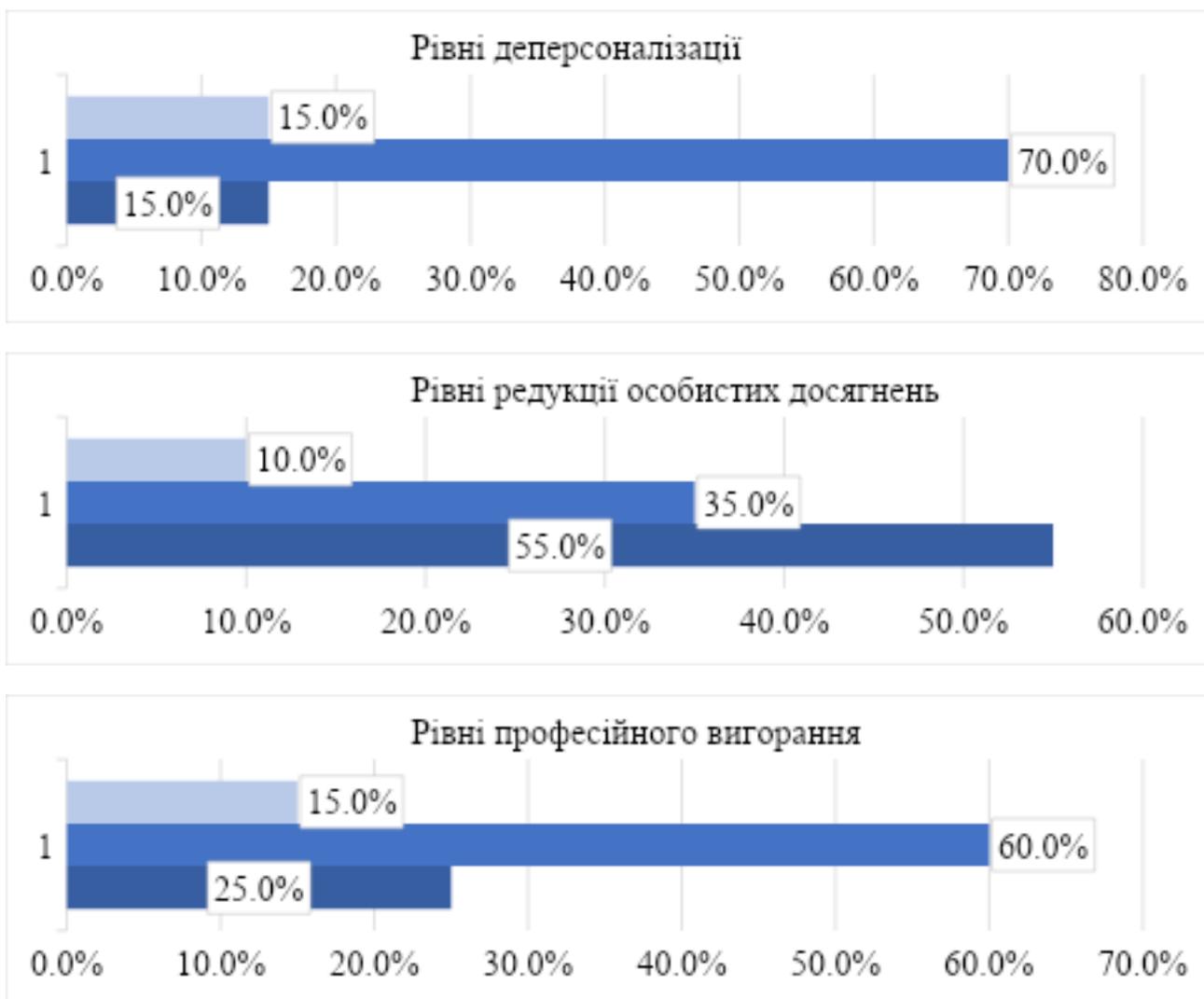


Рис. 2.2. Рівні професійного вигорання досліджуваних юристів за результатами методики №2, (%)

Результати за шкалою «Деперсоналізація» свідчать про аналогічну тенденцію: 14 осіб, 70% вибірки продемонстрували середній рівень, що може вказувати на деяке зниження емоційної залученості у професійну взаємодію без критичного рівня відсторонення. Низький рівень деперсоналізації виявлено у 3 осіб, 15%, що вказує на збереження якісної емоційної включеності у професійну діяльність. Високий рівень деперсоналізації також спостерігався у 3 осіб, 15%, що вимагає уваги з огляду на потенційні ризики зниження емпатійної чутливості у взаємодії з оточенням.

Аналіз за шкалою «Редукція особистих досягнень» виявив, що 11 осіб, 55% вибірки характеризуються високою редукцією, що свідчить про зниження почуття професійної ефективності та суб'єктивної задоволеності досягненнями у професійній діяльності. Середній рівень редукції спостерігався у 7 осіб, 35%, тоді як низький рівень виявлено лише у 2 осіб, 10%. Такий розподіл результатів свідчить про наявність певної тенденції до зниження внутрішнього відчуття успішності в професійній самореалізації.

Інтегральний аналіз загального показника «Професійне вигорання» показав, що 12 осіб, 60% вибірки мають середній рівень розвитку синдрому емоційного вигорання. Низький рівень зафіксовано у 5 осіб, 25%, що є позитивним фактором у контексті збереження емоційного добробуту. Високий рівень емоційного вигорання виявлено у 3 осіб, 15%, що вказує на наявність групи ризику, яка потребує психологічної підтримки та заходів профілактики подальшого емоційного виснаження.

Діагностика здатності юристів протистояти стресовим впливам здійснювалася за допомогою методики №3 – «Шкала стресостійкості», що дозволяє оцінити рівень психологічної витривалості, готовність до подолання труднощів і відновлення емоційної рівноваги після стресових ситуацій (див. табл. 2.4 та рис. 2.3). Отримані показники є важливими для аналізу ресурсного потенціалу особистості в умовах професійного навантаження.

Аналіз результатів за шкалою «Стресостійкість» показав, що більшість респондентів мають середній рівень стресостійкості, 11 осіб, 55% вибірки. Високий рівень стресостійкості продемонстрували 7 осіб, 35%, що свідчить про наявність значної частки працівників зі сформованими механізмами адаптації до професійних навантажень. Низький рівень стресостійкості зафіксовано лише у 2 осіб, 10%, що вказує на відносно невелику частку досліджуваних із підвищеною вразливістю до стресових впливів. Загальна тенденція свідчить про переважання середніх і високих показників стресостійкості, що є

позитивним чинником для збереження психологічного добробуту у юридичній діяльності.

Таблиця 2.4

**Розподіл досліджуваних юристів за рівнями стресостійкості  
(методика №3, n=20)**

Шкала методики	Рівень	Кількість респондентів	Відсоток
Стресостійкість	Низький	2	10%
	Середній	11	55%
	Високий	7	35%



Рис. 2.3. Рівні стресостійкості досліджуваних юристів за результатами методики №3, (%)

Оцінювання рівня розвитку саморегуляційних процесів здійснювалося за допомогою методики №4 – «Шкала саморегуляції особистості», що дозволяє виміряти здатність особистості до цілеспрямованого планування дій, контролю емоційних станів і підтримання поведінкової стабільності в умовах тривалого впливу зовнішніх і внутрішніх чинників (див. табл. 2.5 та рис. 2.4). Вивчення рівня саморегуляції є ключовим для розуміння психологічної стійкості юристів у професійній діяльності.

Аналіз результатів за шкалою «Саморегуляція» свідчить, що середній рівень розвитку цієї характеристики продемонстрували 14 осіб, 70% вибірки, що вказує на достатню сформованість навичок контролю поведінки та емоцій у

більшості досліджуваних. Високий рівень саморегуляції виявлено у 4 осіб, 20%, що свідчить про наявність групи респондентів зі стійкою здатністю до організації власної діяльності навіть у стресових умовах. Низький рівень саморегуляції зафіксовано у 2 осіб, 10%, що може свідчити про певні труднощі у сфері самоконтролю та поведінкової адаптивності. Загалом результати свідчать про домінування середніх показників саморегуляції при наявності позитивної тенденції до високих рівнів розвитку цієї характеристики у частини досліджуваних.

Таблиця 2.5

**Розподіл досліджуваних юристів за рівнями саморегуляції  
(методика №4, n=20)**

Шкала методики	Рівень	Кількість респондентів	Відсоток
Саморегуляція	Низький	2	10%
	Середній	14	70%
	Високий	4	20%



Рис. 2.4. Рівні саморегуляції досліджуваних юристів за результатами методики №4, (%)

Результати комплексного діагностичного дослідження юристів дозволяють виявити певні закономірності взаємопрояву емпатії, емоційного вигорання, стресостійкості та саморегуляції у професійній діяльності представників юридичної сфери:

За методикою професійного вигорання, більшість юристів (60%) мають середній рівень загального вигорання, що свідчить про помірну, але не критичну виснаженість, що узгоджується з показниками за шкалою емоційного виснаження, де також переважає середній рівень (65%), та з показниками деперсоналізації (70% середній рівень). Однак особливу увагу привертає поєднання достатньо розвиненої емпатійності (середній і високий рівень у 85% респондентів) із високим рівнем редукції особистих досягнень (55% вибірки). Така тенденція свідчить про те, що здатність юристів до емоційного співпереживання не забезпечує їм достатнього психологічного захисту від знецінення власних професійних результатів. Тобто попри розвинену емпатію юристи стикаються з особливими професійними викликами, які вимагають специфічних механізмів психологічної саморегуляції.

Аналіз показників саморегуляції виявив, що більшість юристів (70%) характеризуються середнім рівнем саморегуляції, що відображає їхню достатню, але не оптимальну здатність до контролю емоцій та поведінки. Такі дані узгоджуються з переважанням середніх показників за іншими методиками і свідчить про певну збалансованість психологічних характеристик досліджуваних, але також вказує на наявність потенціалу для вдосконалення навичок саморегуляції.

Однак необхідно відзначити, що середні та високі показники стресостійкості та саморегуляції (у 90% респондентів загально високі та середні рівні) не запобігають розвитку редукції особистих досягнень. Такі отримані дані засвідчують, що проблема полягає не стільки у відсутності адаптивних ресурсів, скільки в необхідності розвитку важливих компетенцій, пов'язаних із підтримкою професійної самоефективності.

Загальний аналіз взаємозв'язків між досліджуваними показниками свідчить про тенденції, коли в юридичній діяльності недостатньо лише емпатійних здібностей та стресостійкості для запобігання емоційному

вигоранню. Необхідні комплексні стратегії розвитку професійної ідентичності та підтримки відчуття власної ефективності, що мають враховувати специфіку психоемоційного навантаження в юридичній сфері. Отримані результати вказують на важливість розробки цільових програм психологічної підтримки юристів, орієнтованих насамперед на зміцнення професійної самооцінки та попередження знецінення власних досягнень при збереженні оптимального рівня емпатії у професійній комунікації.

Отже, результати емпіричного дослідження свідчать, що емоційна чутливість, стресостійкість і саморегуляційні здібності більшості юристів перебувають на середньому рівні, що забезпечує їх професійну діяльність в умовах емоційного навантаження. Однак окремі випадки підвищеної емоційної вразливості, схильності до професійного виснаження та зниження відчуття професійної успішності вказують на потребу глибшого аналізу взаємозв'язку між емпатією та синдромом емоційного вигорання в юридичній сфері. Виявлено, що між емоційною чутливістю та проявами вигорання існує тенденція до зворотного зв'язку, що підкреслює захисну роль емпатії у зменшенні емоційного виснаження. Результати дослідження свідчать, що середній рівень емоційної чутливості, стресостійкості та саморегуляції є типовим для юристів і забезпечує їх професійну діяльність в умовах емоційного навантаження. Виявлена неузгодженість між достатньо розвиненою емпатією (у переважної більшості респондентів середнім та високий рівні) та високим рівнем редукції особистих досягнень (у понад половини вибірки) вказує на комплексний характер формування синдрому емоційного вигорання. Різні компоненти вигорання (емоційне виснаження, деперсоналізація, редукція професійних досягнень) по-різному взаємодіють з емпатійними характеристиками, що потребує диференційованого підходу до профілактики професійного виснаження юристів.

### **2.3. Практичні рекомендації та шляхи регуляції емпатії для запобігання формуванню синдрому емоційного вигорання у юристів**

Комплексний теоретичний аналіз та емпіричне дослідження впливу емпатії на формування синдрому емоційного вигорання у фахівців юридичної сфери дозволяє сформулювати низку практичних рекомендацій і окреслити перспективні шляхи регуляції емпатійних проявів з метою профілактики професійного виснаження. Концептуальне осмислення отриманих закономірностей у світлі сучасних наукових уявлень про емоційну компетентність, вимагає розробки цілісної системи заходів, спрямованих на оптимізацію емоційного функціонування юристів в умовах інтенсивної професійної комунікації та підвищення їх психологічної стійкості в контексті емоційно насичених ситуацій.

Зважаючи на виявлену специфіку взаємозв'язку між емпатією та окремими компонентами синдрому емоційного вигорання у досліджуваній вибірці, першочергової уваги заслуговує питання розвитку здатності до свідомої регуляції емпатійних станів. Отримані результати засвідчують, що надмірна емоційна залученість у робочі взаємодії підвищує ризик виникнення емоційного виснаження, тоді як недостатня емпатійна чутливість пов'язана зі схильністю до деперсоналізації та зниженням почуття професійної ефективності. Відтак ключовим завданням психологічної роботи з юристами має стати формування оптимального балансу між емпатійністю та емоційною дистанцією, що дозволить зберегти чутливість до емоційного стану оточення при одночасному запобіганні надмірному емоційному дисбалансу.

Досягнення такого балансу потребує цілеспрямованого навчання юристів технікам усвідомленого управління власними емпатійними реакціями. Рекомендованим є впровадження спеціалізованих тренінгових програм, зорієнтованих на розвиток навичок емоційної саморегуляції, рефлексії та

усвідомлення емпатійних станів. Ефективними методами роботи в цьому напрямі можуть стати вправи на розпізнавання і вербалізацію власних емоційних станів, техніки емоційного усвідомлення тілесних відчуттів, прийоми когнітивної регуляції емпатійних реакцій (самоінструктаж, позитивне переформулювання, раціональний аналіз ситуації тощо). Опанування таких технік дозволить юристам краще розуміти природу власних емпатійних проявів, розрізнити конструктивну емпатію та емоційне зараження, своєчасно ідентифікувати ознаки надмірного емоційного включення та застосовувати ефективні прийоми самозаспокоєння.

Окрему увагу в процесі тренінгу та просвіти доцільно приділити формуванню вміння встановлювати і підтримувати адекватні емоційні кордони у професійній комунікації. З огляду на специфіку юридичної діяльності, що часто передбачає взаємодію з емоційно нестабільним або конфліктним оточенням, здатність зберігати необхідну емоційну дистанцію набуває особливої значущості для профілактики виснаження. Відпрацювання комунікативних патернів, що дозволяють виявляти емпатію зі збереженням професійної позиції (активне слухання, перефразування, усвідомлення емоцій інших людей тощо), рольові ігри з моделюванням складних ситуацій спілкування, групові дискусії щодо етичних аспектів емпатійної взаємодії можуть стати дієвими інструментами розвитку таких навичок.

Емпіричні результати дослідження вказують на тісний зв'язок між емоційним виснаженням і деперсоналізацією, що дозволяє розглядати остаточну як специфічну стратегію емоційного уникнення, яка розвивається внаслідок хронічного стресу і перевантаження. Відтак профілактика емоційного вигорання має передбачати розвиток конструктивних копінг-стратегій, альтернативних деперсоналізації. Рекомендується включення до системи підготовки та професійної підтримки юристів спеціальних занять, спрямованих на розширення адаптивних способів подолання стресу, таких як активне

вирішення проблем, пошук соціальної підтримки, емоційно-орієнтоване подолання, позитивна переоцінка ситуації тощо. Опанування широкого спектру проактивних копінг-стратегій дозволить запобігти виникненню емоційного уникнення та сприятиме збереженню психологічного добробуту фахівців.

Поряд із розвитком навичок індивідуальної саморегуляції, важливим напрямом профілактичної роботи є створення сприятливого організаційного середовища, що підтримує емоційне здоров'я юристів. Оскільки інтенсивність емоційного вигорання значною мірою визначається впливом ситуаційних чинників (графік роботи, атмосфера в колективі, характер професійних завдань тощо), забезпечення належних умов праці, оптимізація робочого навантаження, впровадження практик емоційної гігієни на робочому місці здатні суттєво знизити ризик емоційного виснаження.

Рекомендується розробка і застосування організаційних політик, що сприяють підтримці психологічного добробуту працівників, зокрема: забезпечення гнучкого графіку роботи та збалансованого робочого навантаження з урахуванням індивідуальних потреб і ресурсів фахівців; організація системи професійної підтримки, особливо для спеціалістів початківців, які можуть стикатися з труднощами в опануванні емоційних аспектів професійної діяльності; проведення регулярних індивідуальних і групових обговорень шляхів розв'язання професійних проблем, спрямованих на опрацювання складних випадків з практики, обмін досвідом емоційної саморегуляції, отримання емоційної підтримки від колег; створення в організації атмосфери відкритості і довіри, що заохочує фахівців ділитися емоційними труднощами та звертатися по допомогу в разі потреби; культивування цінностей турботи про психологічне здоров'я, емоційної рівноваги та відновлення як невід'ємної складової професійної компетентності юристів. Особливої уваги потребує питання особистісного розвитку юристів у контексті підвищення їх емоційної стійкості.

Як засвідчують результати теоретичного аналізу, схильність до емоційного вигорання тісно пов'язана з індивідуально-психологічними характеристиками, такими як самооцінка, локус контролю, життестійкість, комунікативна компетентність тощо. Відтак загальний особистісний розвиток, орієнтований на зміцнення «Я-концепції», розширення самоусвідомлення, підвищення адаптивності та гнучкості, оволодіння ефективними соціальними навичками, може розглядатися як один із дієвих шляхів профілактики емоційного вигорання у юристів. Такий напрям роботи може реалізовуватися у форматі тренінгів особистісного зростання, індивідуального консультування та коучингу, програм розвитку емоційного інтелекту та комунікативної компетентності.

Окремим перспективним шляхом психологічного впливу є робота з ціннісно-смісловими аспектами професійної діяльності юристів. Переживання сенсу роботи, почуття приналежності до професії, усвідомлення суспільної значущості власної діяльності виступають вагомими запобігаючими чинниками емоційного вигорання. Відтак створення умов для підтримки професійної ідентичності, культивування гуманістичних цінностей юридичної професії, стимулювання почуття гордості за приналежність до юридичної спільноти можуть слугувати додатковими ресурсами емоційної стійкості фахівців. Рекомендованими формами роботи в цьому напрямі є проведення професійних конференцій і круглих столів з обговоренням ціннісних аспектів юридичної діяльності, організація зустрічей з поважними представниками юридичної професії, поширення інформаційних матеріалів, що висвітлюють суспільну діяльність юристів тощо.

Важливою умовою ефективної регуляції емпатії задля запобігання емоційному вигоранню є формування культури емоційної відкритості та підтримки в юридичній спільноті. Представники юридичної професії часто стикаються з підвищеними суспільними очікуваннями, що вимагають

демонстрації емоційної стриманості, неупередженості та відсторонення. Водночас прихована емоційна вразливість, пригнічення природних емпатійних реакцій можуть виступати додатковими чинниками ризику емоційного виснаження. У зв'язку з цим видається необхідним здійснення послідовної психоедукаційної роботи, спрямованої на поступову трансформацію професійних установок щодо емпатії та емоційності. Проведення відкритих дискусій про роль емоцій і співпереживання в юридичній практиці, поширення інформації про емоційні ризики професії, популяризація ідей емоційної екології та психологічного добробуту в корпоративних медіа, організація груп підтримки можуть сприяти формуванню сприятливого для емоційної регуляції соціально-психологічного клімату в професійному середовищі.

У контексті розширення спектру практичних рекомендацій і шляхів щодо регуляції емпатії як засобу профілактики синдрому емоційного вигорання у юристів, видається доцільним доповнити наявний методологічний інструментарій певними додатковими підходами і методами, які дозволять забезпечити системність та різноплановість психологічного впливу. Зокрема, особливої уваги заслуговує підхід, що акцентує увагу на мотиваційній сфері професійної діяльності юристів. Культивування в професійному середовищі таких цінностей, як служіння суспільству, справедливість, гуманізм, відданість ідеалам права, здатне виступити потужним мотиваційним ресурсом, що підвищує стійкість фахівців перед викликами емоційного виснаження. Інтеграція такого компонента у систему професійної підтримки юристів (у форматі семінарів, дискусійних клубів, етичних практикумів тощо) дозволить сформувати надійний мотиваційний фундамент професійної самосвідомості, що слугуватиме основою для свідомої емоційної регуляції.

Поглибленої розробки потребує також нарративний підхід до осмислення емоційного досвіду юристів. Розробка професійних нарративів та особистих історій, пов'язаних із реальними робочими ситуаціями, що викликають

виражений емоційний резонанс, може стати ефективним інструментом опрацювання складних переживань, пошуку нових ресурсів та інтерпретації професійних викликів. Робота з наративами в індивідуальному та груповому консультуванні і практика ведення записів самоаналізу дозволить юристам краще усвідомлювати власний емоційний стан, активізувати ресурси подолання та вибудовувати продуктивні стратегії емоційної регуляції.

Потенціал у контексті обговорюваної проблеми має і творчий підхід, що передбачає використання засобів мистецтва для гармонізації емоційної сфери. Арт-терапевтичні методи (малювання, ліплення, колаж, робота з метафоричними картами тощо), елементи музичної терапії, психодрами, танцювально-рухової терапії можуть органічно інтегруватись у систему розвитку емоційної компетентності юристів. Такі творчі форми самовираження відкривають додаткові можливості трансформації емоцій, сприяють зняттю психологічних затисків, вивільненню адаптивного потенціалу особистості. Робота з експресивними мистецькими техніками здатна урівноважити інтенсивність професійної комунікації, створити простір релаксації та відновлення емоційного ресурсу фахівців.

Систематичне культивування позитивних емоцій (таких як вдячність, захоплення, натхнення, задоволення) значно сприяє підвищенню психологічної стійкості особистості та зміцненню її захисту від емоційного вигорання. Відтак психологічні програми, розраховані на юридичну аудиторію, доцільно збагатити комплексом вправ, орієнтованих на розвиток навичок усвідомлення позитивних переживань, а також моментів професійного успіху та задоволення, підтримання оптимістичного робочого світогляду.

Таким чином, теоретичний аналіз та емпіричне дослідження особливостей взаємозв'язку емпатії і синдрому емоційного вигорання дозволили розробити низку рекомендацій, спрямованих на профілактику емоційного виснаження у юристів. Запропоновані шляхи регуляції емпатійних

проявів передбачають розвиток навичок емпатійної саморегуляції, опанування адаптивних копінг-стратегій, особистісний розвиток фахівців, трансформацію організаційної культури та суспільних установок щодо емоційності юридичної діяльності. Запропоновані рекомендації та шляхи оптимізації емпатійної регуляції у контексті профілактики емоційного вигорання юристів вирізняються методологічною різноплановістю, органічно поєднуючи системний, творчий, нарративний та інтегративний підходи. Такий концептуальний комплекс заходів в змозі створити надійну основу для розробки цілісної стратегії психологічного впливу, що враховує багатовимірність феномену емпатії та професійного становлення фахівців юридичної сфери. Практичне впровадження окреслених напрямів роботи дозволить знизити ризики емоційного виснаження та професійного вигорання та закласти базис для формування емоційної компетентної і професійної культури юристів, задля успішної фахової самореалізації.

### **Висновок до 2 розділу**

Організація емпіричного дослідження впливу емпатії на формування синдрому емоційного вигорання у юристів спиралася на комплексне застосування валідних психодіагностичних методик, чіткої процедурної послідовності та надійних статистичних підходів до обробки даних. Усі етапи дослідження реалізовувалися з дотриманням принципів наукової об'єктивності, етичної відповідальності та психологічної коректності. Вибірка відповідала специфіці юридичної сфери, що забезпечило релевантність результатів. Стандартизовані умови проведення тестування, контроль за правильністю виконання інструкцій та перевірка якості даних сприяли цілісності емпіричних показників. Застосування методологічно узгоджених засобів дозволило обґрунтовано аналізувати взаємозв'язки між емпатійними характеристиками та

проявами емоційного вигорання і сформулювати практичні рекомендації для підтримки психологічного добробуту юристів.

Аналіз результатів емпіричного дослідження юристів виявив важливі тенденції взаємозв'язку емпатії, професійного вигорання, стресостійкості та саморегуляції у представників юридичної сфери. Діагностика показала, що більшість досліджуваних характеризуються середнім і високим рівнем емпатійних тенденцій при переважанні середніх показників загального професійного вигорання. Водночас спостерігається певна неузгодженість між емоційними і регуляційними характеристиками та професійною самооцінкою, про що свідчить високий рівень редукції особистих досягнень на фоні достатньої стресостійкості та саморегуляції. Тобто виявлені тенденції взаємозв'язків між досліджуваними критеріями дозволяють припустити, що розвинена емпатійність не забезпечує юристам повноцінного психологічного захисту від знецінення власних професійних результатів, а потребує додаткового розвитку специфічних механізмів саморегуляції, спрямованих на підтримку професійної самоефективності в умовах емоційно напруженої діяльності.

Теоретичний аналіз і результати емпіричного дослідження дали змогу розробити практичні рекомендації для профілактики професійного вигорання у юристів. Шляхи регуляції емпатійних проявів для запобігання формуванню синдрому емоційного вигорання передбачають розвиток навичок саморегуляції, опанування адаптивних копінг-стратегій, особистісний розвиток, трансформацію організаційної культури та суспільних уявлень про емоційність юридичної діяльності. Запропоновані напрями базуються на системному, творчому, наративному та інтегративному підходах, що дозволяє враховувати складність проявів емпатії в професійному середовищі. Реалізація цих заходів сприятиме зниженню ризиків емоційного виснаження, формуванню емоційної компетентності та розвитку професійної культури юристів.

## ВИСНОВКИ

У кваліфікаційній роботі здійснено теоретичне обґрунтування та емпіричне дослідження впливу емпатії на формування синдрому емоційного вигорання у юристів. Отримані в ході дослідження результати підтвердили досягнення визначеної мети, вирішення поставлених завдань та стали основою для формулювання наступних висновків:

1. В результаті дослідженої наукової літератури та джерел, проаналізовано основні підходи до вивчення поняття «синдром емоційного вигорання», виявлено чинники його формування та розглянуто роль емпатії у виникненні та розвитку визначеного синдрому у юристів. Встановлено, що аналіз підходів до розуміння синдрому емоційного вигорання виявляє багатоаспектність цього феномену. Концептуальні моделі відображають складність процесу емоційного вигорання, який формується через взаємодію індивідуальних, професійних і соціокультурних чинників. Структурні компоненти синдрому розкривають взаємозв'язок емоційних, поведінкових і когнітивних змін під впливом тривалого стресового навантаження. Різноманітність концептуальних поглядів дозволяє сформулювати цілісне розуміння сутності феномену та його впливу на особистість у професійному середовищі.

Чинники формування синдрому емоційного вигорання вказують на багаторівневу структуру феномену, що розвивається через взаємодію зовнішніх та внутрішніх передумов. Системний розгляд виявляє психодинамічні, інтерперсональні, інтегративні, організаційні, особистісні та соціальні аспекти виникнення емоційного виснаження. Визначальними є об'єктивні професійні чинники: психоемоційне навантаження, підвищена відповідальність, обмеженість часу та інтенсивне інформаційне середовище. Суб'єктивні чинники включають особливості емоційної сфери, рівень саморегуляції, тривожність, перфекціонізм, адаптивний потенціал та ригідність психологічних

установок. Концептуальне осмислення визначених наукових підходів розкриває глибинну природу емоційного вигорання особистості.

Емпатія в юридичній діяльності постає психологічним феноменом, що функціонує одночасно як інструмент ефективної комунікації та фактор розвитку синдрому емоційного вигорання. Вразливість юристів до емоційного виснаження пов'язана з необхідністю психологічного налаштування на стан клієнтів, вимогами емоційного контролю в умовах підвищеної відповідальності. Професійне середовище з високим рівнем стресових подразників, вимогами своєчасного прийняття рішень та моральною і етичною напруженістю формує підґрунтя для психоемоційного виснаження. Стадійний розвиток синдрому через напруження, резистенцію та виснаження відображає поглиблення деструктивних змін у професійному функціонуванні. Взаємозв'язок між емпатією та формуванням синдрому емоційного вигорання становить основу для розуміння механізмів професійної вразливості фахівців юридичної сфери.

2. Проведено емпіричне дослідження впливу емпатії на формування синдрому емоційного вигорання у юристів із використанням стандартизованих психодіагностичних методик. Організація емпіричного дослідження впливу емпатії на формування синдрому емоційного вигорання у юристів спиралася на комплексне застосування валідних психодіагностичних методик, чіткої процедурної послідовності та надійних статистичних підходів до обробки даних. Усі етапи дослідження реалізовувалися з дотриманням принципів наукової об'єктивності, етичної відповідальності та психологічної коректності. Вибірка відповідала специфіці юридичної сфери, що забезпечило релевантність результатів. Стандартизовані умови проведення тестування, контроль за правильністю виконання інструкцій та перевірка якості даних сприяли цілісності емпіричних показників. Застосування методологічно узгоджених засобів дозволило обґрунтовано аналізувати взаємозв'язки між емпатійними

характеристиками та проявами емоційного вигорання і сформулювати практичні рекомендації для підтримки психологічного добробуту юристів.

Результати емпіричного дослідження демонструють складний характер взаємозв'язку емпатії та синдрому емоційного вигорання у юристів. Виявлено, що більшість досліджуваних мають середній і високий рівень емпатійних тенденцій при переважанні середніх показників емоційного виснаження і деперсоналізації. Водночас високий рівень редукції особистих досягнень у респондентів свідчить, що розвинена емпатійність не завжди запобігає зниженню професійної самооцінки. Встановлено, що навіть за наявності достатньої стресостійкості та саморегуляції у більшості юристів, проблема зниження відчуття професійної ефективності залишається актуальною. Це вказує на необхідність розвитку спеціалізованих механізмів психологічної підтримки, орієнтованих на збереження позитивної професійної ідентичності в умовах емоційно напруженої юридичної діяльності.

3. Розроблено практичні рекомендації щодо шляхів регуляції і запобігання формуванню синдрому емоційного вигорання у юристів. На основі теоретичного аналізу і результатів емпіричного дослідження, які дали змогу розробити визначені практичні рекомендації для профілактики професійного вигорання у юристів, окреслено, що шляхи регуляції емпатійних проявів для запобігання формуванню такого синдрому передбачають розвиток навичок саморегуляції, опанування адаптивних копінг-стратегій, особистісний розвиток, трансформацію організаційної культури та суспільних уявлень про емоційність юридичної діяльності. Запропоновані напрями базуються на системному, творчому, наративному та інтегративному підходах, що дозволяє враховувати складність проявів емпатії в професійному середовищі. Реалізація цих заходів сприятиме зниженню ризиків емоційного виснаження, формуванню емоційної компетентності та розвитку професійної культури юристів.

### **СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ**

1. Арефнія С. В. Психологічні засоби профілактики та корекції професійного вигорання державних службовців законодавчого органу влади: дис...канд. психол. наук. 19.00.10. Київ: ВНЗ «Крок», 2018. 249 с.
2. Асонов Д. Емоційне вигорання медичних працівників: моделі, фактори ризику та протективні фактори. Психосоматична медицина та загальна практика, 2021. №2 (6). С. 1–14.
3. Божко К. В. Структурна модель професійного вигорання юристів. Науковий часопис НПУ імені М. П. Драгоманова. Серія 12: Психологічні науки, 2012. Вип. 38. С. 214–223.
4. Вавринів О. С. Становлення поняття емпатії в психології. Теорія і практика сучасної психології, 2019. № 2. Т. 1. С. 28–31.
5. Величко О. Б. Синдром емоційного професійного вигорання як виклик постмодерного інформаційного суспільства. Актуальні дослідження суспільних наук : матеріали X Всеукраїнська наукова конференція. Умань: Візаві, 2024. С. 85–88.
6. Гуцуляк Н., Чуйко О., Дуб В. Стратегії подолання професійного стресу в управлінській діяльності. Наука і освіта : наук.-практ. Журнал, 2024. № 1. С. 40–46.
7. Діагностика професійного вигорання, МВІ – Психологічний портал «Testoteka.info». URL: <https://testoteka.info/uk/test/org/burnout-maslach> (дата звернення: 25.04.2025).
8. Дільна З. Ф. Професійне вигорання судді: поняття та шляхи подолання. Часопис Національного університету «Острозька академія». Серія: Право, 2020. №2 (22). С. 1–15.
9. Дрозд О. В., Гнатуша Н. В. Психологічні аспекти емоційного вигорання правників в умовах війни. Габітус, 2024. Вип. 65. С. 225–228.

10. Жогно Ю. П. Психологічні особливості емоційного вигорання педагогів: дис. ... канд. екон. наук: 19.00.07. Одеса: Південноукр. нац. пед. ун-т імені К. Д. Ушинського, 2009. 249 с.

11. Ісаков Р. І., Герасименко Л. О. Синдром емоційного вигорання. *Нейро News*, 2024. № 5-6 (151). С. 54–57.

12. Карпенко Є. В. Психологія емоційного інтелекту в дискурсі життєздійснення особистості : дис. ... докт. психол. наук : 19.00.07. Івано-Франківськ: ДВНЗ «Прикарпатський національний університет імені Василя Стефаника», 2020. 497 с.

13. Католик Г. В., Ковальчук Л. В. Особливості синдрому емоційного вигорання у студентів-психологів в умовах пандемії. *Соціально-правові студії*, 2021. Вип. 3 (13). С. 198–205.

14. Коваленко Н. І., Ткаченко М. В., Мись В. О. Способи попередження емоційного вигорання у викладачів ЗВО. *Технології та суспільство: взаємодія, вплив, трансформація* : Матеріали I міжнародної наукової конференції / Міжнародний центр наукових досліджень. Кременчук: ТОВ «УКРЛОГОС Груп», 2024. С. 276–277.

15. Колтунович Т. А. Психологічні умови корекції професійного вигорання у вихователів дитячих навчальних закладів: дис...канд.. психол. наук. 19.00.07. Івано-Франківськ: ДВНЗ «Прикарпатський національний університет імені Василя Стефаника», 2016. 352 с.

16. Кононенко Л., Пилипенко Д. Місце емпатії в структурі професійних якостей соціального працівника: до проблеми розвитку професійного вигорання. *Становлення особистості дитини в умовах сучасного розвитку суспільства: соціально-педагогічний, психологічний, корекційний і медичний аспекти* : матеріали всеукр. наук.-практ. конф. / за заг. ред. Н. Г. Пахомової, В. І. Березан. Полтава: ПНПУ імені В. Г. Короленка, 2022. С. 101–108.

17. Кононенко О. І. Вплив перфекціонізму особистості на виникнення емоційного вигорання. Науковий вісник Херсонського державного університету, 2014. Вип. 2. Т.1. С. 81–85.
18. Корольчук М.С., Корольчук В.М., Березовська Л.І. Професійне вигорання працівників освіти : монографія. Київ : Київ. нац. торг.-екон. ун-т, 2017. 304 с.
19. Кузьменко Н. І. Синдром професійного вигорання. Завучу. Усе для роботи, 2018. № 5-6. С. 21–30.
20. Кулешова О. В., Росолович О. В. Особливості прояву емпатії в учителів в умовах війни. Наукові записки. Серія: Психологія, 2024. Вип. 1 (3). С. 82–87.
21. Леухіна А. Г. Людяність та емпатія в охороні здоров'я. Посібник для викладачів. Київ: Майстер книг, 2022. 366 с.
22. Макаренко П. В., Доценко В. В., Сіроха Л. В. Психологічні особливості емоційного вигорання працівників правничих професій. Вісник Національного університету оборони України, 2024. № 4 (80). С. 88–96.
23. Маркусова Т. О., Стаханська О. О., Бойцанюк С. І. Аналіз професійного вигорання медсестер та стратегій подолання. Scientific World Journal, 2023. Issue № 22. Part 2. P. 72–76.
24. Марута Н. Психосоматичні стани під час війни. Український медичний часопис, 2022. № 5 (151). С. 7–9.
25. Матвієнко Л. І. Ціннісно-сміслові орієнтації осіб з різним рівнем емоційного вигорання. Вісник Харківського національного університету імені В.Н. Каразіна. Серія : Психологія, 2016. Вип. 61. С. 19-23.
26. Матюх Т. Поняття «емпатія»: витоки та трансформації в історико-філософському процесі. Наукові записки Національного університету «Острозька академія». Серія: Філософія, 2015. Вип. 17. С. 87–91.

27. Мирончук Н. М. Професійне вигорання викладача вищої школи: чинники, ознаки, способи протидії. Теоретичні і методичні засади розвитку і самовдосконалення особистості педагога-новатора в контексті модернізації нової української школи : зб. наук.-метод. праць / за ред. О. А. Дубасенюк. Житомир: Вид-во Євенок О. О., 2017. С. 62–67.

28. Мірошниченко О. Профілактика синдрому «професійного вигорання» у працюючих в екстремальних умовах: навч.-метод. посіб. Житомир: Вид-во ЖДУ ім. І.Франка, 2013. 155 с.

29. Мішеніна Т. Професійне вигорання працівників юридичної сфери. VI Всеукраїнська науково-практична конференція з міжнародною участю «Психологічні засади розвитку, психодіагностики та корекції особистості в системі безперервної освіти». Репозиторій Вінницької академії безперервної освіти. URL: <https://docs.academia.vn.ua/handle/123456789/377?locale-attribute=en> (дата звернення: 20.24.2025).

30. Мовчан А. Ю., Сірик І. Роль емпатії у професійній діяльності психолога. Актуальні проблеми природничих і гуманітарних наук у дослідженнях молодих учених «Родзинка – 2021» : XXIII Всеукраїнська наукова конференція молодих учених / редкол.: О. В. Черевко (голова) та ін. С. 343–344.

31. Олійник М. Дослідження синдрому вигорання. КПТ-орієнтована модель допомоги при емоційному вигоранні. Львів: Український інститут когнітивно-поведінкової терапії, 2021. 50 с.

32. Омельченко Л. М. Синдром професійного вигорання науково-педагогічних працівників. Психологія кризових станів: наука і практика : збірник матеріалів Міжнародної науково-практичної конференції / за ред. С. Д. Максименка, В. В. Турбан. Київ: Інститут психології імені Г. С. Костюка НАПН України, 2021. С. 133–135.

33. Особистість як суб'єкт подолання кризових ситуацій: психологічна теорія і практика : монографія / за ред. С. Д. Максименка, С. Б. Кузікової, В. Л. Зливкова. Суми : Вид-во СумДПУ імені А. С. Макаренка, 2017. 540 с.

34. Пахомов І. Профілактика професійного та емоційного вигорання педагогічних працівників закладів професійної (професійно-технічної) освіти: електронний навчальний курс. Біла Церква: БІНПО, 2022. 28 с.

35. Пирог Г., Шикирава Н. Особливості емпатії на різних етапах професійного становлення практичних психологів системи освіти. Науковий часопис національного педагогічного університету імені М. П. Драгоманова. Серія 12. Психологічні науки, 2020. № 10 (55). С. 87–99.

36. Пілецька Л. С. Психологічна сутність професійної мобільності особистості. Актуальні проблеми психології : зб. наук. праць Інституту психології імені Г. С. Костюка НАПН України. Київ: Вид-во «ЛАДО», 2013. Т.1. Вип. 40. С. 368–371.

37. Погрібна А.О. Захисно-копінгова поведінка як чинник емоційного вигорання вчителів шкіл-інтернатів для дітей з вадами інтелекту: дис. канд. психол. наук. 19.00.07. Харків: ХНПУ імені Г. С. Сковороди, 2017. 355 с.

38. Пребуш Н. З., Михайлишин У. Б. Емпатія як психологічна особливість особистості. Сучасні аспекти та перспективні напрямки розвитку науки: матеріали V міжнародної студентської наукової конференції, м. Житомир / ГО «Молодіжна наукова ліга». Вінниця: ГО «Європейська наукова платформа», 2023. С. 197–199.

39. Психологу для роботи. Діагностичні методики : збірник / уклад.: М. В. Лемак, В. Ю. Петрище. Вид. 2-ге, виправл. Ужгород: Видавництво Олександри Гаркуші, 2012. 616 с.

40. Самарська М. Дослідження рівня емпатійних тенденцій (за методикою І. Юсупова). URL:

<http://bilozerska-school18.1gb.ua/2019/02/16/дослідження-рівня-емпатійних-тенде-н/> (дата звернення: 25.04.2025).

41. Ситнік С. Емпатія як регулятор міжособистісної взаємодії. Наукові праці Міжрегіональної Академії управління персоналом. Психологія, 2022. № 4 (53). С. 70–78.

42. Соціально-психологічні засади становлення екологічно орієнтованого способу життя особистості: монографія / за ред. Ю. М. Швалба. Київ: Педагогічна думка 2015. 216 с.

43. Термінологічний глосарій до теми соціальної стійкості / уклад. О. В. Купенко, В. В. Степанов, Т. О. Козинцева. Суми: СумДУ, 2022. 40 с.

44. Тесленко В.М. Психологічні засади профілактики синдрому професійного вигорання педагогічного персоналу закладів загальної середньої освіти різних форм власності: дис. канд. психол. наук. 19.00.10. Київ: Університет економіки та права «КРОК», 2021. 268 с.

45. Торба Н. Г. Проблема формування «синдрому професійного вигорання» в освітній діяльності сучасного педагога. Психолого-педагогічні аспекти навчання дорослих в системі неперервної освіти : збірник тез VI Міжнародної наук.-практ. конференції. Біла Церква: ДЗВО БІНПО НАПН України, 2020. С. 239-242.

46. Узлова А. Д., Дашенкова Н. М. Емпатія як спосіб розуміння іншої людини: позитивні та негативні сторони. Радіоелектроніка та молодь у XXI столітті : матеріали 25-го Міжнар. молодіжн. Форуму. Харків: ХНУРЕ, 2021. Т. 8. С. 136–137.

47. Ходаківська О. М. Професійний стрес як чинник «вигорання» фахівців у системі «людина–людина»: навч. посіб. для студ. вищ. навч. закл. Хмельницький: Університет «Україна», 2010. 338 с.

48. Чаплак Я. В. Проблема емпатії в психології та її важливість у професійному становленні психолога. *Psychological Journal*, 2018. № 5 (15). С. 24–39.
49. Чуйко Г. В. Емпатія в контексті моральних почуттів. *Psychological Journal*, 2018. № 5 (15). С. 40–54.
50. Чухліб Л. М., Булгак Е. Д. Психологічні особливості прояву емпатії у студента спеціальності «Психологія». Матеріали до 79-ї звітної студентської наукової конференції. Секція «Факультету психології та соціальної роботи». Одеса: Одес. нац. ун-т ім. І. І. Мечникова, 2023. С. 251–257.
51. Шаумян О., Оніщенко І. Емоційне вигорання у вчителів економіки. Виклики толерантності в умовах російської воєнної агресії : матеріали Всеукраїнської науково-дискусійної платформи, яка приурочена до Міжнародного дня толерантності. Кропивницький: ДонДУВС, 2023. С. 226–228.
52. Школіна Н. В., Шаповал І. І., Орлова І. В., Кедик І. О., Станіславчук М. А. Адаптація та валідизація україномовної версії Шкали стресостійкості Коннора-Девідсона-10 (CD-RISC-10): апробація у хворих на анкілозивний спондиліт / Український ревматологічний журнал, 2020. № 2. С. 66–72.
53. Bakker A. B., Schaufeli W. B., Leiter M. P., Taris T. W. Work Engagement: An Emerging Concept in Occupational Health Psychology. *Work & Stress*, 2008. Vol. 22. P. 187–200.
54. Brown J. M., Miller W. R., Heather N. (Eds.) Self-regulation and the Addictive Behaviors. *Treating Addictive Behaviors*, 1998. 2nd ed. P. 61–73. URL: <https://www.studocu.com/ph/document/occidental-mindoro-state-college/bachelor-of-secondary-education/self-regulation-questionnaire-srq/48206352> (дата звернення: 25.04.2025).
55. Carey K. B., Neal D. J., Collins S. E. A Psychometric Analysis of the Self-Regulation Questionnaire. *Addictive Behaviors*, 2004. Vol. 29(2). P. 253–260.

URL:

[https://www.researchgate.net/publication/8912804\\_A\\_psychometric\\_analysis\\_of\\_the\\_Self-Regulation\\_Questionnaire](https://www.researchgate.net/publication/8912804_A_psychometric_analysis_of_the_Self-Regulation_Questionnaire) (дата звернення: 25.04.2025).

56. Carroll J. F., White W. L. Theory Building: Integrating Individual and Environmental Factors Within and Ecological Framework. Job Stress and Burnout: Research, Theory and Intervention Perspectives. Beverly Hills. London-New Dehli, 1982. P. 41–60.

57. Connor K. M., Davidson J. R. T. Development of a New Resilience Scale: The Connor-Davidson Resilience Scale (CD-RISC). Depression and Anxiety, 2003. Vol. 18. P. 76–82. URL: [https://www.researchgate.net/publication/10576109\\_Development\\_of\\_a\\_new\\_resilience\\_scale\\_The\\_Connor-Davidson\\_Resilience\\_Scale\\_CD-RISC](https://www.researchgate.net/publication/10576109_Development_of_a_new_resilience_scale_The_Connor-Davidson_Resilience_Scale_CD-RISC) (дата звернення: 25.04.2025).

58. Freudenberger H. J. Staff Burn-Out. Journal of Social Issues, 1974. Vol. 30. P. 159–166.

59. Greg J. D., Norman J. Empathy: A Social Neuroscience Perspective. International Encyclopedia of the Social & Behavioral Sciences, 2015. P. 541–548.

60. Maslach C., Leiter, M. P., Schaufeli, W.B. Measuring Burnout in Cooper C. L. and Cartwright S. (Eds). The Oxford Handbook of Organizational Wellbeing. Oxford University Press. Oxford, 2008. P. 86-108.

61. Maslach C., Schaufeli W. B., Leiter M. P. Job Burnout. Annu. Rev. Psychol, 2001, Vol.52. P. 397–422.

62. Pines A. M., Aronson E. Career Burnout: Causes and Cures. New York: The Free Press; 1988. 257 p.

63. Robson S. Psychological Fitness and Resilience: A Review of Relevant Constructs, Measures, and Links to Well-Being. Santa Monica, California: RAND Corporation, 2013. 32 p.

64. Schaufeli W. B., Bakker A. B. Job Demands, Job Resources, and Their Relationship With Burnout and Engagement: a Multi-sample Study. *Journal of Organizational Behavior*, 2004. № 25. P. 293–315.

65. Short Self-Regulation Questionnaire (SSRQ) – Gender Empowerment Measures Repository «Emerge». URL: [https://emerge.ucsd.edu/r\\_3jiqg0apqksbwwq/](https://emerge.ucsd.edu/r_3jiqg0apqksbwwq/) (дата звернення: 25.04.2025).

66. Szempruch J. Feeling of Professional Burnout in Teachers of Secondary Schools. *The Ntw Educational Review*, 2018. P. 219–230.

67. The Self-Regulation Questionnaire (SRQ) – Psychological Scales. URL: [https://scales.arabpsychology.com/s/the-self-regulation-questionnaire-srq/#google\\_vignette](https://scales.arabpsychology.com/s/the-self-regulation-questionnaire-srq/#google_vignette) (дата звернення: 25.04.2025).

68. Zholchieva A. Professional Burnout of Teachers at Higher Educational Institutions. International Ala-Too University. Bishkek, 2021. P. 123–130.

## ДОДАТКИ

## ДОДАТОК А

**Авторська адаптація методики «Дослідження рівня емпатійних тенденцій» (І. Юсупов) [56; 57, с. 118-120; 58]**

Інструкція. Будь ласка, оцініть, наскільки часто у вашому житті проявляються описані у твердженнях ситуації або відчуття. Для кожного пункту оберіть один із варіантів відповіді та позначте його у бланку:

- Не знаю – 0 балів;
- Ні, ніколи – 1 бал;
- Іноді – 2 бали;
- Часто – 3 бали;
- Майже завжди – 4 бали;
- Так, завжди – 5 балів.

## Бланк опитувальника

№	Твердження	0	1	2	3	4	5
1	Мені більше подобаються книжки про подорожі, ніж книжки про долю людей						
2	Дорослих людей дратує турбота батьків						
3	Мені подобається розмірковувати про причини успіхів або невдач людей						
4	Серед музичних творів віддаю перевагу сучасним						
5	Якщо хвора людина виявляє дратівливість та незадоволення, до цього слід ставитись поблажливо						
6	Хвору людину потрібно постійно підтримувати морально						
7	Стороннім людям не слід втручатися в особистісні конфлікти, що виникають між двома особами						
8	Літні люди зазвичай дуже образливі і вимогливі						

9	У дитинстві сумна музика викликала у мене смуток, навіть сльози						
10	Роздратованість моїх батьків впливає на мій настрій						
11	Мені байдуже, що мене хтось критикує						
12	Мені більше до вподоби роздивлятися портрети, ніж пейзажі або натюрморти						
13	Я вибачаю батьків навіть у тих випадках, коли вони не праві						
14	Якщо кінь погано працює, його потрібно бити						
15	Коли я читаю про драматичні події з життя людей, то переживаю так, наче це відбувається зі мною						
16	Батьки ставляться до дітей несправедливо						
17	Я завжди втручаюсь, коли бачу, що підлітки або дорослі сваряться						
18	Я не звертаю уваги на погані настрої батьків						
19	Мені подобається спостерігати за поведінкою тварин, я навіть відкладаю інші справи						
20	Фільми та книжки можуть викликати сльози лише у сентиментальних та несерйозних людей						
21	Мені цікаво спостерігати за людьми, їхньою поведінкою, мімікою						
22	У дитинстві я приносив додому безхатніх кошенят, цуценят						
23	Всі люди озлоблені						
24	Коли дивлюся на незнайому людину, то мені хочеться відгадати, яке в неї життя						

25	У дитинстві навколо мене збиралася купка молодших за мене дітей						
26	Коли бачу поранену тварину, намагаюсь їй допомогти						
27	Людина почуватиметься краще, навіть якщо просто уважно вислухати її						
28	Ставши свідком дорожньої пригоди, намагаюся залишитись осторонь подій						
29	Молодшим за мене подобається, коли я пропоную їм свою ідею, справу або розвагу						
30	Люди перебільшують, коли кажуть, що тварини здатні відчувати настрій людини						
31	Конфліктну ситуацію людина має вирішувати самостійно, не залучаючи до неї оточуючих						
32	Якщо дитина плаче, на це є свої причини						
33	Молодь має поблажливо ставитися до літніх людей і задовольняти їхні прохання і навіть чудацтва						
34	Мені хотілося зрозуміти, чому деякі мої однокласники інколи були замислені						
35	Безпритульних тварин потрібно знищувати, щоб захистити здоров'я людей та домашніх тварин						
36	Мені не подобається, коли друзі розповідають про свої проблеми і зазвичай я змінюю тему розмови						

Обробка результатів. Перевіряється ступінь відвертості у відповідях перед підрахунком результатів. Аналізуються відповіді на твердження під номерами 3, 9, 11, 13, 28, 36 – чи не обрано «ніколи», а також на твердження 11, 13, 17, 26 – чи не обрано «так, завжди». Наявність таких відповідей свідчить про небажання

бути відвертим або прагнення виглядати кращим, ніж є насправді. Підраховуються бали за всіма відповідями. Результат співставляється зі шкалою розвиненості емпатійних тенденцій.

Інтерпретація результатів:

- Дуже низький рівень емпатійності (11 балів і менше): людина відчуває труднощі у спілкуванні і встановленні контактів з оточуючими, особливо з дітьми та літніми людьми; енергійна, іронічна, позбавлена сентиментальних проявів, зосереджена на собі; хворобливо переносить критику на свою адресу; не схильна поступатися власними інтересами заради почуттів інших людей;
- Низький рівень емпатійності (12–36 балів): людина зазнає труднощів в усуненні конфліктів з оточуючими, незатишно почувається в компанії; емоційні прояви інших здаються їй незрозумілими і безпідставними; стає прихильником точних формулювань і раціональних рішень; відмічаються ділові якості і стриманість;
- Нормальний рівень емпатійності (37–62 бали): у стосунках така людина більше схильна судити про інших за їхніми вчинками, ніж довіряти власним враженням; їй властиві стримані емоційні прояви; у спілкуванні делікатна, зазвичай не висловлює свою точку зору, якщо не впевнена у її прийнятності оточуючими;
- Високий рівень емпатійності (63–81 бал): людина чутлива до проблем оточуючих, великодушна, схильна пробачати іншим недоліки та помилки; з інтересом ставиться до людей; емоційно чутлива, комунікабельна, швидко встановлює контакт і знаходить спільну мову; намагається уникати конфліктів, знаходячи компромісні рішення; в оцінці довіряє скоріше власним відчуттям, ніж логічним висновкам;

- Дуже високий рівень емпатійності (82–90 балів): людина дуже вразлива, чутлива до образ, болісно реагує на критику; у спілкуванні тонко реагує на настрій співрозмовника, погано почувається в присутності «важких людей»; досить часто відчуває комплекс провини, побоюючись завдати комусь клопоту або образити.

Оцінка результатів (в адаптації):

- сума балів 0–36 – низький рівень емпатійності;
- сума балів 37–62 – середній рівень емпатійності;
- сума балів 63–90 –високий рівень емпатійності.

**Авторська адаптація методики «Опитувальник професійного вигорання»  
(К. Маслач, С. Джексон) [59, с. 73; 60, с. 36-39; 61]**

Інструкція. Будь ласка, оцініть, як часто у вас виникають почуття, описані у твердженнях опитувальника. Для кожного пункту оберіть один із варіантів відповіді та позначте його у бланку:

- Ніколи – 0 балів;
- Дуже рідко – 1 бал;
- Іноколи – 2 бали;
- Часто – 3 бали;
- Дуже часто – 4 бали;
- Щодня – 5 балів.

Бланк опитувальника

№	Твердження	0	1	2	3	4	5
1	Я відчуваю емоційно виснаженим						
2	Після роботи я відчуваю себе як вичавлений лимон						
3	Зранку я відчуваю втому та небажання йти на роботу						
4	Я добре розумію почуття своїх колег і враховую це у роботі						
5	Я спілкуюся з окремими колегами без тепла та симпатії						
6	Після роботи мені хочеться усамітнитися						
7	Я легко знаходжу рішення в конфліктних ситуаціях						
8	Я часто відчуваю пригніченість та апатію						
9	Я впевнений, що моя робота має значення						
10	Я став більш черствим до людей, з якими працюю						
11	Я помічаю, що моя робота мене дратує						
12	Я маю багато планів і вірю в їх реалізацію						

13	Моя робота мене все більше розчаровує						
14	Я відчуваю, що працюю надмірно багато						
15	Буває, що мені байдуже, що відбувається з моїми колегами						
16	Мені хочеться усамітнитися від усього						
17	Я сприяю атмосфері доброзичливості та співпраці у колективі						
18	Моя робота приносить мені задоволення						
19	Завдяки своїй роботі я зробив багато цінного						
20	Я відчуваю втрату інтересу до своєї роботи						
21	Я легко справляюся з емоційними труднощами на роботі						
22	Мої колеги часто перекладають на мене свої проблеми та обов'язки						

Обробка результатів. За кожне обране твердження нараховуються відповідні бали. Визначаються три основні шкали:

- Емоційне виснаження (сума балів за питання 1, 2, 3, 6, 8, 13, 14, 16, 20; максимальний бал – 45);
- Деперсоналізація (сума балів за питання 5, 10, 11, 15, 22; максимальний бал – 25);
- Редукція особистих досягнень (сума балів за питання 4, 7, 9, 12, 17, 18, 19, 21; максимальний бал – 40).

Чим вищі показники за кожною шкалою, тим вираженіші прояви професійного вигорання. Сума всіх шкал дозволяє оцінити загальний рівень вигорання.

Інтерпретація результатів.

1. Емоційне виснаження:

- Високий рівень емоційного виснаження (31–45 балів): характеризується стійким відчуттям емоційної та фізичної втоми, виснаженням енергетичних ресурсів, зниженням інтересу до професійної діяльності та труднощами у відновленні емоційного стану;
- Середній рівень емоційного виснаження (16–30 балів): проявляється періодичними епізодами втоми і емоційного перенапруження, які можуть компенсуватися завдяки відпочинку або підтримці, без стійкого зниження загального тону;
- Низький рівень емоційного виснаження (0–15 балів): відзначається відсутністю виражених проявів виснаження, збереженням емоційної стійкості та енергетичного балансу під час професійної діяльності.

## 2. Деперсоналізація:

- Високий рівень деперсоналізації (17–25 балів): характеризується емоційною відстороненістю, байдужим або цинічним ставленням до оточення, зниженням залученості у професійні міжособистісні контакти та проявами професійного відчуження;
- Середній рівень деперсоналізації (9–16 балів): проявляється у періодичних труднощах встановлення емоційного контакту, незначному охолодженні у взаємодії без стійких негативних установок щодо оточення;
- Низький рівень деперсоналізації (0–8 балів): відзначається збереженням позитивного ставлення до людей, емоційною залученістю та відсутністю тенденції до професійного відчуження.

## 3. Редукція особистих досягнень:

- Високий рівень редукції особистих досягнень (0–20 балів): характеризується зниженням самооцінки професійної компетентності, невдоволенням власною ефективністю, відчуттям незадоволення результатами діяльності та сумнівами у професійних можливостях;

- Середній рівень редукції особистих досягнень (21–30 балів): проявляється у нестабільності самооцінки професійних успіхів, коливанні мотивації та періодичних сумнівах у професійній самореалізації без яскраво вираженого відчуття невдачі;
- Низький рівень редукції особистих досягнень (31–40 балів): відзначається високою оцінкою власних професійних досягнень, впевненістю у компетентності та задоволеністю результатами професійної діяльності.

Загальний рівень професійного вигорання:

- Високий рівень професійного вигорання (74–110 балів): характеризується психічним перенапруженням, втомою та зниженням енергетичного ресурсу, емоційним віддаленням, байдужістю до оточення і зростанням професійного цинізму, втратою впевненості у професійних компетенціях, невдоволенням власною ефективністю та тенденцією до уникнення відповідальності;
- Середній рівень професійного вигорання (37–73 бали): проявляється через періодичні труднощі у відновленні після навантажень, що впливає на загальне самопочуття, певне емоційне охолодження у взаємодії з людьми та зниження емпатії без виражених негативних проявів, коливання в оцінці власних досягнень, знижену мотивацію та епізодичні сумніви у професійних можливостях;
- Низький рівень професійного вигорання (0–36 балів): відзначається відсутністю або мінімальним впливом емоційного виснаження, збереженням залученості у міжособистісні контакти та відсутністю цинічного ставлення, збереженням впевненості у власній компетентності та задоволеністю професійними результатами.

## **ДОДАТОК В**

### **Авторська адаптація методики «Шкала стресостійкості»**

**(К. Коннор, Дж. Девідсон) [62, с. 10-12; 63; 64, с. 69]**

Інструкція. Будь ласка, оцініть, наскільки ви погоджуєтесь з наведеними твердженнями, оцінюючи свій досвід за минулий місяць. Для кожного пункту оберіть один із варіантів відповіді та позначте його у бланку:

- Зовсім ні – 0 балів;
- Зрідка – 1 бал;
- Час від часу – 2 бали;
- Часто – 3 бали;
- Майже весь час – 4 бали.

Бланк опитувальника

№	Твердження	0	1	2	3	4
1	Я можу адаптуватися до змін					
2	У мене є хоча б одні близькі та надійні стосунки					
3	Іноді мені допомагає доля або Бог					
4	Я можу впоратися з усіма труднощами					
5	Мої минулі успіхи надають мені впевненості					
6	Я намагаюся бачити гумористичний бік ситуації перед обличчям стресу					
7	Необхідність справлятися з труднощами робить мене сильнішим					
8	Я намагаюся швидко відновитися після хвороби, травми або інших негараздів					
9	Я вірю, що всі події мають свою причину					
10	Я докладаю всіх зусиль, незважаючи ні на що					
11	Я вірю, що зможу досягти своїх цілей, незважаючи на перешкоди					
12	Навіть коли ситуація здається безнадійною, я не здаюся					

13	Я знаю, як допомогти собі під час стресу					
14	Під тиском я залишаюся зосередженим і мислю чітко					
15	Я беру ініціативу у вирішенні проблем					
16	Невдачі мене не засмучують					
17	Я вважаю себе сильною людиною, коли стикаюся з життєвими труднощами					
18	Я приймаю непопулярні або складні рішення					
19	Я можу впоратися з неприємними або болісними відчуттями, такими як смуток, страх і гнів					
20	Я дію на основі інтуїції					
21	У мене сильне почуття мети в житті					
22	Я відчуваю, що контролюю своє життя					
23	Мені подобаються виклики					
24	Я працюю для досягнення своїх цілей					
25	Я пишаюся своїми досягненнями					

Обробка результатів. Опитувальник складається з пунктів, кожен із яких оцінюється за п'ятибальною шкалою (0–4), де вищі бали відображають більшу стресостійкість. Підрахунок балів здійснюється шляхом складання балів за всі 25 тверджень. Мінімальний бал – 0, максимальний – 100.

Інтерпретація результатів:

- Високий рівень стресостійкості (67–100 балів): вказує на здатність ефективно справлятися зі стресовими ситуаціями, підтримувати емоційну рівновагу та адаптуватися до змін;
- Середній рівень стресостійкості (34–66 балів): характерний для людей, які здатні долати труднощі, але періодично можуть мати проблеми з управлінням емоціями та поведінковими реакціями;

- Низький рівень стресостійкості (0–33 бали): свідчить про підвищену вразливість до стресу, труднощі у відновленні після негативного досвіду та потребу в додатковій психологічній підтримці.

## **ДОДАТОК Г**

**Авторська адаптація методики «Шкала саморегуляції особистості»**

**(Дж. Браун, В. Міллер, Л. Лавендовскі) [65; 66; 67; 68]**

Інструкція. Будь ласка, оцініть, наскільки ви погоджуєтесь з наведеними твердженнями. Для кожного пункту оберіть один із варіантів відповіді та позначте його у бланку:

- Повністю не згоден – 0 балів;
- Не згоден – 1 бал;
- Не впевнений – 2 бали;
- Згоден – 3 бали;
- Повністю згоден – 4 бали.

#### Бланк опитувальника

№	Твердження	0	1	2	3	4
1	Я зазвичай відстежую свій прогрес у досягненні цілей					
2	Мені важко ухвалювати рішення*					
3	Я легко відволікаюся від своїх планів*					
4	Я не помічаю наслідків своїх дій, поки не стає занадто пізно*					
5	Я можу досягати цілей, які перед собою ставлю					
6	Я відкладаю ухвалення рішень*					
7	Мені важко визначити, коли я вже наситився (їжею, напоями, тощо)*					
8	Якщо я хочу змінитися, я впевнений, що зможу це зробити					
9	Коли потрібно ухвалити рішення про зміни, я відчуваю себе розгубленим*					
10	Мені важко доводити справи до кінця, навіть якщо я вже ухвалив рішення*					
11	Я не навчаюся на своїх помилках*					
12	Я можу дотримуватися плану, який добре працює					

13	Зазвичай достатньо однієї помилки, щоб я її запам'ятав і більше не повторював					
14	У мене є особисті стандарти, і я намагаюся їм відповідати.					
15	Як тільки я бачу проблему або виклик, я починаю шукати рішення					
16	Мені важко ставити перед собою цілі*					
17	У мене багато сили волі					
18	Коли я намагаюся щось змінити, я уважно слідкую за своїм прогресом					
19	Мені важко складати плани для досягнення своїх цілей*					
20	Я можу протистояти спокусам					
21	Я встановлюю цілі для себе і слідкую за їх виконанням					
22	Більшу частину часу я не помічаю, що саме роблю*					
23	Я схильний повторювати ті самі дії, навіть коли вони не працюють*					
24	Я можу знайти кілька різних варіантів вирішення проблем					
25	Якщо я ставлю перед собою мету, я зазвичай планую, як її досягти					
26	Якщо я ухвалюю рішення щось змінити, я уважно слідкую за своїм прогресом					
27	Я зазвичай думаю перед тим, як діяти					
28	Я вчуся на своїх помилках					
29	Я знаю, яким хочу бути					
30	Перед ухваленням рішення я аналізую можливі наслідки					
31	Я відчуваю дискомфорт, якщо не досягаю своїх цілей					

Обробка результатів. Перед підрахунком загального балу необхідно врахувати реверсивні питання (позначені зірочкою). Для них оцінка змінюється

на протилежну: 5 на 1, 4 на 2, 3 залишається незмінним тощо, задля для правильного обчислення рівня саморегуляції. Загальна сума балів коливається від 0 до 124.

Інтерпретація результатів:

- Високий рівень саморегуляції (84–124 бали): свідчить про добре розвинені навички контролю поведінки, досягнення цілей та управління власними діями;
- Середній рівень саморегуляції (42–83 бали): означає наявність базових навичок самоконтролю, але можливі труднощі у підтриманні довготривалих змін;
- Низький рівень саморегуляції (0–41 бал): вказує на труднощі у формуванні звичок, постановці та досягненні цілей, що може вимагати додаткової психологічної підтримки.

## ДОДАТОК Д

**Узагальнені дані діагностування респондентів за методиками: дослідження  
рівня емпатійних тенденцій, професійного вигорання, стресостійкості та  
саморегуляції особистості**

Таблиця Д.1.

**Результати діагностування за всіма шкалами методик**

Респондент	Емпаті йність	Емоцій не виснаж ення	Деперс оналіза ція	Редукц ія особис тих досягн ень	Профе сійне вигора ння	Стресо стійкіс ть	Саморе гуляція
Респондент 1	47	32	19	31	82	79	35
Респондент 2	38	35	17	24	76	47	93
Респондент 3	31	28	21	25	55	66	66
Респондент 4	78	13	15	31	70	33	88
Респондент 5	72	27	16	26	69	54	63
Респондент 6	41	26	15	23	64	48	70
Респондент 7	69	25	6	24	63	75	58
Респондент 8	68	21	15	22	58	41	75
Респондент 9	61	22	16	20	58	70	84
Респондент 10	44	23	13	19	26	71	60
Респондент 11	53	20	12	20	52	45	65
Респондент 12	34	19	14	18	51	69	73
Респондент 13	45	18	11	21	50	62	79
Респондент 14	37	19	10	17	46	53	85
Респондент 15	25	17	12	15	44	29	41

Респондент 16	55	10	11	14	35	64	55
Респондент 17	63	9	8	10	31	57	74
Респондент 18	48	11	7	12	30	73	76
Респондент 19	80	8	9	10	27	42	69
Респондент 20	54	24	14	11	27	42	72