МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
ЗАПОРІЗЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ

ФАКУЛЬТЕТ СОЦІАЛЬНОЇ ПЕДАГОГІКИ ТА ПСИХОЛОГІЇ
КАФЕДРА ПСИХОЛОГІЇ

КВАЛІФІКАЦІЙНА РОБОТА МАГІСТРА

на тему: **ПСИХОЛОГІЧНІ ОСОБЛИВОСТІ ЕМОЦІЙНОЇ САМОРЕГУЛЯЦІЇ ЗОВНІШНІХ ПРОЯВІВ ЕМОЦІЙ ЮРИСТІВ В УМОВАХ ПРОФЕСІЙНОГО СТРЕСУ**

Виконала: студентка ІІ курсу,
групи 7.С4.25-5-з
спеціальності С4– Психологія
освітньо-професійної програми: Психологія
Прищепа Наталія Володимирівна
Керівник: канд. політ, наук, доцент
кафедри політології Руднєва А.О.
Рецензент: канд. психол. наук, доцент
кафедри психології Грандт В.В.

Запоріжжя – 2026

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
ЗАПОРІЗЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ

Факультет соціальної педагогіки та психології
Кафедра психології
Рівень вищої освіти другий (магістерський)
Спеціальність С4 Психологія
Освітньо-професійна програма Психологія

ЗАТВЕРДЖУЮ
в.о. завідувача кафедри психології
канд. психол. наук, доцент Н.О. Губа
_____
«____»_____2026 р.

З А В Д А Н Н Я

НА КВАЛІФІКАЦІЙНУ РОБОТУ СТУДЕНТЦІ

Прищепі Наталії Володимирівні

1. Тема роботи Психологічні особливості емоційної саморегуляції зовнішніх проявів емоцій юристів в умовах професійного стресу
керівник роботи Руднєва А. О., канд. політ, наук, доцент кафедри політології
затверджені наказом ЗНУ від «25» 09 2026 року № 1323-с
2. Строк подання студентом роботи ___24.10.2026_____
3. Вихідні дані до роботи аналіз психолого-педагогічної літератури.
4. Зміст розрахунково-пояснювальної записки: здійснити теоретичний аналіз впливу умов професійного стресу на психологічні особливості емоційної саморегуляції зовнішніх проявів емоцій юристів; здійснити дослідження психологічних особливостей емоційної саморегуляції зовнішніх проявів емоцій юристів в умовах професійного стресу; розробити систему практичних рекомендацій з формування навичок емоційної саморегуляції зовнішніх проявів емоцій юристів в умовах професійного стресу.
5. Перелік графічного матеріалу: без графічного матеріалу.

6. Консультанти розділів роботи

Розділ	Прізвище, ініціали та посада консультанта	Підпис, дата	
		Завдання видав	Завдання прийняв
Вступ	Руднєва А. О., доцент		
Розділ 1	Руднєва А. О., доцент		
Розділ 2	Руднєва А. О., доцент		
Висновки	Руднєва А. О., доцент		

7. Дата видачі завдання _____2026 рік_____

КАЛЕНДАРНИЙ ПЛАН

№ з/п	Назва етапів кваліфікаційної роботи	Строк виконання етапів роботи	Примітка
1	Збір та систематизація матеріалу	січень –лютий 2026 р.	Виконано
2	Робота над вступом	березень 2026 р.	Виконано
3	Робота над першим розділом	квітень-травень 2026 р.	Виконано
4	Робота над другим розділом	липень-серпень 2026 р.	Виконано
6	Написання висновків	вересень 2026 р.	Виконано
7	Передзахист	жовтень 2026 р.	Виконано
8	Нормоконтроль	листопад 2026 р.	Виконано

Студент _____ Н. В. Прищепа

Керівник роботи _____ А. О. Руднєва

Нормоконтроль пройдено
Нормоконтролер _____ А. О. Неманежина

РЕФЕРАТ

Кваліфікаційна робота магістра: 88 сторінок, 53 джерела, 1 додаток.

Об’єкт дослідження: емоційна саморегуляція особистості в умовах професійної діяльності.

Предмет дослідження: психологічні особливості емоційної саморегуляції зовнішніх проявів емоцій юристів в умовах професійного стресу.

Мета дослідження: теоретично обґрунтувати та емпірично дослідити психологічні особливості емоційної саморегуляції зовнішніх проявів емоцій юристів в умовах професійного стресу.

Гіпотеза дослідження: ступінь вираженості передумов емоційної саморегуляції зовнішніх проявів емоцій визначає психологічні особливості професійного функціонування юристів в умовах професійного стресу.

Методи дослідження: теоретичні: аналіз, узагальнення, систематизація; емпіричні: «Опитувальник професійної життєстійкості (українська версія)» (О. М. Кокун); «Шкала резильєнтності на робочому місці» (К. Місаїлова, Д. Лавриненко та О. Креденцер; авторська методика «Діагностика сформованості емоційної саморегуляції людини», представлена С. Поліщук.

Наукова новизна полягає у поглибленні та систематизації уявлень про психологічні особливості емоційної саморегуляції зовнішніх проявів емоцій юристів у взаємозв’язку з професійним стресом.

Галузь використання: психологічний супровід професійної діяльності юристів; організація психологічної підтримки фахівців юридичної сфери.

ЕМОЦІЙНА САМОРЕГУЛЯЦІЯ, ЗОВНІШНІ ПРОЯВИ ЕМОЦІЙ, ПРОФЕСІЙНА ДІЯЛЬНІСТЬ ЮРИСТІВ, ПРОФЕСІЙНА ЖИТТЄСТІЙКІСТЬ, ПРОФЕСІЙНИЙ СТРЕС, ПСИХОЕДУКАЦІЯ, РЕЗИЛЬЄНТНІСТЬ, СТРЕСОСТІЙКІСТЬ.

SUMMARY

Pryshchepa N.V. Psychological Features of Emotional Self-Regulation of Lawyers' External Emotional Expressions under Professional Stress Conditions.

The qualifying work consists of Introduction, 2 Chapters, Conclusion, References (53 items, 5 of foreign origin), 1 appendix on 7 pages. The qualifying work volume is 102 pages long, 88 of them – main text.

The qualifying work provides a theoretical overview and presents an empirical study of the psychological characteristics of emotional self-regulation of external emotional expressions among legal professionals under occupational stress. The master thesis is composed of 2 chapters, each of them dealing with different aspect of children's creative abilities development.

The research object: emotional self-regulation in the context of professional activity.

The research subject: the psychological characteristics of emotional self-regulation in relation to the external manifestations of emotions among lawyers under conditions of professional stress.

The research goal: to provide a theoretical basis for and empirically investigate the psychological characteristics of emotional self-regulation in relation to the external manifestations of emotions among lawyers under conditions of professional stress.

The research tasks are: to conduct a theoretical analysis of the impact of professional stress on the psychological characteristics of emotional self-regulation and the external expression of emotions among lawyers; to investigate the psychological characteristics of emotional self-regulation and the external expression of emotions among lawyers under conditions of professional stress; to develop a set of practical recommendations for developing lawyers' skills in the emotional self-regulation of their outward emotional expressions under conditions of occupational stress.

Chapter 1 «A theoretical analysis of the psychological characteristics of emotional self-regulation and the external manifestations of emotions among lawyers in the academic literature» provides theoretical analysis of the development of the the impact of occupational stress on the emotional self-regulation of lawyers' outward emotional expressions.

Chapter 2 «Empirical study of the psychological characteristics of emotional self-regulation of external manifestations of emotions among lawyers in conditions of professional stress» presents the results of an empirical study into the psychological characteristics of emotional self-regulation of external emotional expressions under conditions of occupational stress; a set of practical recommendations for developing and maintaining skills in the emotional self-regulation of external emotional expressions.

Key words: emotional self-regulation, external expressions of emotions, lawyers' professional activity, professional hardiness, professional stress, psychoeducation, resilience, stress resistance.

ЗМІСТ

ВСТУП 8
РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИЧНИЙ АНАЛІЗ ПСИХОЛОГІЧНИХ ОСОБЛИВОСТЕЙ ЕМОЦІЙНОЇ САМОРЕГУЛЯЦІЇ ЗОВНІШНІХ ПРОЯВІВ ЕМОЦІЙ ЮРИСТІВ У НАУКОВІЙ ЛІТЕРАТУРІ 14
1.1 Сутність та зміст емоційної саморегуляції зовнішніх проявів емоцій 14
1.2 Сутність та зміст поняття «професійний стрес» 22
1.3 Вплив умов професійного стресу на емоційну саморегуляцію зовнішніх проявів емоцій юристів 32
РОЗДІЛ 2. ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ ПСИХОЛОГІЧНИХ ОСОБЛИВОСТЕЙ ЕМОЦІЙНОЇ САМОРЕГУЛЯЦІЇ ЗОВНІШНІХ ПРОЯВІВ ЕМОЦІЙ ЮРИСТІВ В УМОВАХ ПРОФЕСІЙНОГО СТРЕСУ 51
2.1 Організація дослідження психологічних особливостей емоційної саморегуляції зовнішніх проявів емоцій юристів в умовах професійного стресу 51
2.2 Дослідження психологічних особливостей емоційної саморегуляції зовнішніх проявів емоцій юристів в умовах професійного стресу 63
2.3 Розробка рекомендацій з формування навичок емоційної саморегуляції зовнішніх проявів емоцій юристів в умовах професійного стресу 74
ВИСНОВКИ 86
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ 89
ДОДАТКИ 96

ВСТУП

Актуальність дослідження. Професійна діяльність юристів характеризується високим рівнем відповідальності, нормативною регламентованістю, складністю інтелектуальних завдань, інтенсивністю міжособистісної взаємодії та необхідністю прийняття рішень, які можуть істотно впливати на права, свободи та інтереси інших людей. Виконання професійних обов'язків нерідко відбувається в умовах дефіциту часу, інформаційної невизначеності, конфліктності, суперечливості професійних вимог тощо. Поєднання зазначених чинників створює передумови для виникнення професійного стресу та висуває підвищені вимоги до психологічних ресурсів, емоційно-вольових характеристик і регуляторних можливостей фахівців юридичної сфери.

Особливе значення у таких умовах набуває емоційна саморегуляція зовнішніх проявів емоцій, яка забезпечує можливість узгоджувати власні емоційні переживання, способи їх вираження та вимоги професійної взаємодії. У юридичній діяльності необхідність підтримувати конструктивну комунікацію, дотримуватися професійних і етичних норм, зберігати об'єктивність оцінювання ситуації та послідовність професійних дій може супроводжуватися потребою свідомого регулювання міміки, жестів, інтонації, мовленнєвих реакцій та інших засобів емоційної експресії.

Емоційна саморегуляція зовнішніх проявів емоцій є складним психологічним процесом, який охоплює усвідомлення власного емоційного стану, розуміння причин його виникнення, оцінювання професійної ситуації та вибір відповідних способів емоційного реагування. Її зміст передбачає також когнітивну переоцінку, прийняття переживань, конструктивне вираження емоцій і регулювання їх зовнішніх проявів відповідно до мети взаємодії. При цьому психологічне значення конкретної стратегії залежить від характеру професійної ситуації, інтенсивності переживань, тривалості її використання та можливих наслідків для особистості.

Актуальність досліджуваної проблеми посилюється особливостями професійного стресу, який розглядається як багатовимірне динамічне явище, пов’язане із взаємодією вимог професійного середовища, їх суб’єктивного оцінювання та індивідуальних і організаційних ресурсів особистості. Професійний стрес може супроводжуватися емоційним напруженням, тривожністю, роздратуванням, фрустраційними переживаннями, когнітивними труднощами та змінами міжособистісного реагування.

Для юридичної діяльності особливого значення набуває можливе поєднання інтенсивних внутрішніх переживань із професійною необхідністю демонструвати контрольовану, соціально прийнятну емоційну поведінку. Така невідповідність може супроводжуватися емоційним дисонансом, особливо за умов повторюваної необхідності регулювати зовнішню експресію без відповідної зміни внутрішнього стану. Водночас усвідомлене й ситуаційно доцільне стримування емоцій може виконувати конструктивну функцію, сприяючи підтриманню професійного контакту та виконанню поставлених завдань. Отже, психологічне значення емоційної стриманості визначається її зовнішніми характеристиками, механізмами, умовами та наслідками регуляції.

Зазначена проблема зростає в умовах повномасштабної війни, яка створює додаткові професійні та позапрофесійні навантаження, посилює невизначеність та впливає на можливості психологічного відновлення.

Емоційну компетентність, емоційний інтелект, усвідомлення переживань і здатність організовувати власне емоційне реагування відповідно до умов взаємодії розглянуто у працях С. М. Забаровської, А. П. Рибко, О. Сидоренко та С. В. Марчук. Дослідження О. П. Саннікової поглиблюють розуміння емоційної проникливості, самоконтролю експресії та емоційної конгруентності. Поліщук акцентує увагу на вольових механізмах саморегуляції, тоді як Ткаченко та співавтори розглядають особливості конструктивного вираження емоцій у міжособистісній взаємодії.

Професійний стрес як складне психологічне явище розглядають І. В. Курінна, Т. Комар і О. Варгата, О. Ю. Косьянова, Т. М. Лазоренко та Ю. Думік. R. Burman і T. G. Goswami систематизують підходи до визначення робочого стресу та його чинників, а J. Lukan і співавтори розкривають значення психосоціальних умов праці, професійних вимог, контролю та організаційних ресурсів. E. Üngüren, Ö. A. Tekin і H. Avsallı досліджують взаємозв'язки емоційної праці, професійних ресурсів і вигорання.

Особливості професійної компетентності, психологічної готовності, саморегуляції, відповідальності та копінг-поведінки юристів розкривають І. В. Івашкевич, М. Мартіросян, С. Кононенко, Д. О. Кузьменко, О. І. Федоренко. І. Зошій досліджує професійний стрес юристів в умовах воєнного стану, а О. Г. Льовкіна та В. В. Сірик розглядають психосоціальні стресори юридичного середовища та особливості копінг-поведінки.

Безпосереднє значення для досліджуваної проблеми мають праці N. Melita, присвячені емоційній праці адвокатів, особливостям поверхневої та глибинної регуляції емоцій, емоційному дисонансу та способам психологічної адаптації. A. C. Logan, R. Wimalasena та S. L. Prescott розглядають психологічне благополуччя суддів, професійні вимоги до емоційної стриманості та можливі наслідки тривалого психологічного навантаження. Ресурсний підхід О. М. Кокуна доповнює зазначені дослідження поясненням психологічних ресурсів адаптації фахівців соціономічних професій.

Узагальнення наукових позицій свідчить про достатню теоретичну розробку окремих аспектів емоційної саморегуляції, професійного стресу та психологічних характеристик юридичної діяльності. Водночас здійснений огляд засвідчує необхідність подальшого вивчення особливостей регулювання саме зовнішніх проявів емоцій юристів за різного рівня професійного стресу.

Враховуючи вищезазначене, тему магістерського дослідження визначено у формулюванні «Психологічні особливості емоційної

саморегуляції зовнішніх проявів емоцій юристів в умовах професійного стресу».

Об’єкт дослідження – емоційна саморегуляція особистості в умовах професійної діяльності.

Предмет дослідження – психологічні особливості емоційної саморегуляції зовнішніх проявів емоцій юристів в умовах професійного стресу.

Гіпотеза дослідження: ступінь вираженості передумов емоційної саморегуляції зовнішніх проявів емоцій визначає психологічні особливості професійного функціонування юристів в умовах професійного стресу.

Мета дослідження: теоретично обґрунтувати та емпірично дослідити психологічні особливості емоційної саморегуляції зовнішніх проявів емоцій юристів в умовах професійного стресу.

Відповідно до обраної мети визначено завдання дослідження:

1. Розглянути сутність та зміст емоційної саморегуляції зовнішніх проявів емоцій.

2. Розглянути сутність та зміст поняття «професійний стрес».

3. Проаналізувати вплив умов професійного стресу на психологічні особливості емоційної саморегуляції зовнішніх проявів емоцій юристів.

4. Обґрунтувати дослідження психологічних особливостей емоційної саморегуляції зовнішніх проявів емоцій юристів в умовах професійного стресу.

5. Здійснити дослідження психологічних особливостей емоційної саморегуляції зовнішніх проявів емоцій юристів в умовах професійного стресу.

6. Розробити систему практичних рекомендацій з формування навичок емоційної саморегуляції зовнішніх проявів емоцій юристів в умовах професійного стресу.

Методи дослідження: теоретичні: аналіз, узагальнення, систематизація; емпіричні: «Опитувальник професійної життєстійкості (українська версія)»

(О. М. Кокун); «Шкала резильєнтності на робочому місці» (К. Місаїлова, Д. Лавриненко та О. Креденцер; авторська методика «Діагностика сформованості емоційної саморегуляції людини», представлена С. Поліщук.

Наукова новизна дослідження полягає у спрямованості на поглиблення та систематизацію уявлень про психологічні особливості емоційної саморегуляції зовнішніх проявів емоцій юристів у взаємозв'язку з професійним стресом. Конкретизовано зміст емоційної саморегуляції зовнішніх проявів емоцій як процесу узгодження внутрішнього переживання, зовнішньої експресії та вимог професійної взаємодії.

Практична значущість полягає у можливості використання теоретичних узагальнень та емпіричних результатів для обґрунтування психологічної підтримки фахівців юридичної сфери, спрямованої на розвиток навичок усвідомлення й регулювання зовнішніх проявів емоцій, підтримання психологічної стійкості та збереження особистісних ресурсів в умовах професійного стресу. Отримані результати можуть становити основу для розробки системи практичних рекомендацій, орієнтованої на вдосконалення регуляторних можливостей юристів, розвиток конструктивної професійної комунікації та підтримання адаптивного професійного функціонування. Перспективними напрямами використання відповідних матеріалів є психологічна підготовка фахівців юридичної сфери, професійне навчання, консультування та психопрофілактична робота.

Апробація результатів дослідження: результати теоретичного опрацювання питання впливу умов професійного стресу на емоційну саморегуляцію зовнішніх проявів емоцій юристів прийнято до збірника за матеріалами конференції «Психологія в контексті суспільних змін: особистість, спільнота, розвиток» на базі кафедри педагогіки та психології управління соціальними системами ім. акад. І. А. Зязюна НТУ «ХПІ» 12 листопада 2026 року:

1. Прищепа Н. Вплив професійного стресу на емоційну саморегуляцію зовнішніх проявів емоцій юристів.

Структура кваліфікаційної роботи магістра. Складається зі вступу, двох розділів, загальних висновків, списку використаних джерел із 53 найменувань і додатку на 7 сторінках. Загальний обсяг основного тексту – 88 сторінок.

РОЗДІЛ 1
ТЕОРЕТИЧНИЙ АНАЛІЗ ПСИХОЛОГІЧНИХ ОСОБЛИВОСТЕЙ ЕМОЦІЙНОЇ САМОРЕГУЛЯЦІЇ ЗОВНІШНІХ ПРОЯВІВ ЕМОЦІЙ ЮРИСТІВ У НАУКОВІЙ ЛІТЕРАТУРІ

1.1 Сутність та зміст емоційної саморегуляції зовнішніх проявів емоцій

Для з'ясування та опису психологічних особливостей емоційної саморегуляції зовнішніх проявів емоцій юристів в умовах професійного стресу спершу необхідно звернутись до змісту центрального поняття дослідження.

Емоційна саморегуляція зовнішніх проявів емоцій поєднує внутрішні переживання, усвідомлення власного стану та організацію поведінки. Її зміст розкривається через співвідношення емоційного досвіду, засобів вираження і вимог ситуації, у якій відбуваються діяльність, взаємодія та регулятивні процеси. Розуміння причин емоцій та вміння обирати доречну форму прояву становлять інтерес у розрізі нашого дослідження. Тому аналіз цього явища потребує узгодженого розгляду механізмів регуляції та наслідків [2; 33; 37].

Вихідним для такого розгляду є з'ясування змісту емоційного переживання та його зовнішнього вираження. Переживання характеризує внутрішній досвід людини, тоді як експресія робить окремі його аспекти доступними для соціального сприймання. Між ними вочевидь існує зв'язок, однак форма прояву не завжди безпосередньо відтворює інтенсивність або зміст емоції. Це розмежування конкретизується у праці про придушення вираження Л. М. Косташ [12], яке передбачає приховування пережитих почуттів, та у концепції емоційної конгруентності О. П. Саннікової [36], що стосується відповідності переживання, усвідомлення й експресії. Отже, відсутність помітної реакції ще не є достатньою підставою для висновку про відсутність відповідного емоційного стану.

Експресивна поведінка охоплює декілька взаємопов’язаних систем вираження. До неї належать словесні засоби, міміка, жести, рухи, поза, а також характеристики голосу й мовлення. У структурі емоційної компетентності виокремлюються вербальні, оптико-кінетичні, паралінгвістичні та екстралінгвістичні засоби комунікації. У дослідженні емоційної проникливості увага приділяється розпізнаванню стану за мімікою, рухами, темпом мовлення та голосовими характеристиками. Таким чином, саморегуляція зовнішніх проявів емоцій стосується різних форм організації емоційного повідомлення [2; 35].

Комунікативний зміст експресії зумовлює необхідність враховувати сам прояв і те як він включений у взаємодію. Розуміння переживань співрозмовника може супроводжуватися відповідною вербальною або невербальною реакцією, тоді як вибір інтонації, жестів і форми висловлювання впливає на спосіб повідомлення про власний стан. У такій перспективі регуляція передбачає оцінювання можливих наслідків емоційної відповіді для контакту. Її предметом стає рівень зовнішньої виразності, співвідношення переживання, способу вираження та комунікативної мети [33; 37; 40;].

Емоційна саморегуляція охоплює емоційне усвідомлення, прийняття, контроль імпульсів і вибір способів реагування. У дослідженні міжособистісної взаємодії регуляція пов’язується з відстеженням стану та вибором відповідної форми його прояву. Спільним є визнання активної участі особистості у організації власного емоційного реагування, відмінності – стосуються професійного або комунікативного контексту [37; 46].

Усвідомлення є важливою передумовою довільної організації емоційного реагування. У розгляді емоційної регуляції поряд зі свідомими процесами враховуються автоматизовані форми, а у аналізі вольової саморегуляції підкреслюється значення раніше засвоєного досвіду самоволодіння. У структурі компетентності уміння та навички також співвідносяться з набутим досвідом використання способів реагування. Тому

усвідомлений вибір мети та звичне виконання певної реакції визначаємо як різні аспекти саморегуляції [2; 37].

У поясненні передумов саморегуляції доречним є уточнення її співвідношення з емоційним інтелектом. У теоретичному аналізі цього поняття поєднуються здібності до виявлення, розуміння й контролю емоцій та ширші характеристики, пов'язані з міжособистісною взаємодією. Саме регуляція у такому випадку відноситься до ширшої системи можливостей опрацювання емоційної інформації [2; 23].

Поняття емоційної компетентності конкретизує практичний аспект використання вищезазначених можливостей. Воно охоплює знання, уміння, навички, досвід, цінності й установки щодо емоційної сфери. У цьому розумінні компетентність виявляється у здатності застосувати емоційну інформацію для адекватного реагування. Зіставлення здібнісного й компетентнісного підходів дає змогу розмежувати потенційні можливості особистості та засвоєні способи їх реалізації. Це розмежування особливо важливе для аналізу зовнішньої експресії, яка потребує практичної організації мовленнєвих і невербальних дій [2; 33].

Структура емоційної компетентності, запропонована С. М. Забаровською, дозволяє розглянути забезпечення такої організації. Когнітивний блок охоплює знання про емоції, причини їх виникнення, культурні правила демонстрації та способи саморегуляції. Діяльнісний – розпізнавання власних станів, розуміння чужої експресії, самоконтролю й керування власним вираженням. Особистісний блок об'єднує досвід, установки та цінності, через які людина оцінює допустимість проявів [2].

Міжособистісний аспект саморегуляції розкривається через взаємозв'язок емпатії та емоційної проникливості. Емпатія поєднує емоційний відгук, розуміння переживання іншої людини та комунікативну реакцію. Емоційна проникливість конкретизує пізнання емоційного світу людини за сигналами експресії та поведінки, охоплюючи розпізнавання актуальних станів і стійких емоційних особливостей. Спільною основою є

чутливість до іншої людини, тоді як відмінність полягає у акценті на співпереживанні й відповіді або на адекватності розпізнавання. Ці процеси можуть доповнювати один одного і знаходять свій прояв у процесі безпосередньої взаємодії [33; 35].

Розуміння емоційної проникливості за О. П. Санніковою поєднує формально-динамічний, змістово-особистісний та соціально-імперативний рівні. Особливості перебігу реакцій розглядаються у зв'язку з мотивами, цінностями, досвідом і нормативними вимогами. Для пояснення експресивної саморегуляції це означає необхідність враховувати силу, швидкість зовнішньої реакції, її особистісний сенс та відповідність умовам взаємодії [35].

На якісному рівні проникливості авторкою виокремлюються емоційний, когнітивний, конативний і самоконтрольно-регулятивний компоненти. Внутрішній відгук на стан іншої людини поєднується з інтерпретацією її сигналів, організацією поведінки та контролем власної експресії. Такий контроль виконує пізнавальну функцію. Отже, стриманість у такому випадку може бути змістовно пов'язана із завданням взаємодії [35].

Перехід від ресурсів до механізмів саморегуляції забезпечує процесуальний підхід, представлений у працях про когнітивну регуляцію та стратегії емоційного реагування. У викладі процесуальної моделі розрізняються вплив на ситуацію, увагу й оцінювання та зміна вже сформованої відповіді. Значення цього підходу тут полягає у тому, що регулювання експресії може починатися ще до безпосереднього зовнішнього прояву. Якщо змінюється значення події для людини, це створює інші передумови подальшої реакції; якщо ж регулюється сформована відповідь, безпосереднім об'єктом може бути саме її вираження [12; 26].

Когнітивна переоцінка передбачає зміну осмислення ситуації та її значення для людини. У професійній взаємодії цей механізм розкривається через зв'язок між інтерпретацією поведінки співрозмовника, емоційним переживанням і подальшою відповіддю. Зокрема, Л. М. Косташ

використовує ситуацію взаємодії з вимогливим клієнтом для пояснення того, як оцінка його поведінки може позначатися на роздратуванні й реакції адвоката. Йдеться про ілюстрацію когнітивного опосередкування, зміст якої полягає у можливості впливати на експресію через зміну передумов переживання [12].

Придушення експресії характеризує інший спосіб регуляції – обмеження зовнішнього вираження емоції. У такому випадку людина може приховувати переживання або демонструвати, що ситуація не викликає у неї бурхливої реакції. В описі відповідної шкали ERQ ідеться саме про зовнішні прояви, тому потребує змістового уточнення ширше формулювання «придушення емоцій». Варто розуміти, що відсутність демонстрації не обов'язково означає припинення внутрішнього переживання. Відмінність переоцінки й придушення полягає насамперед у безпосередньому об'єкті впливу [12; 26].

Усвідомленість і прийняття доповнюють когнітивне пояснення регуляції, оскільки стосуються ставлення людини до власного переживання. У огляді професійної саморегуляції вони розглядаються поряд із переоцінкою, контролем імпульсів та асертивністю. Доцільно зауважити, що переоцінка спрямована на значення ситуації, а прийняття – на спосіб взаємодії з переживанням. Визнання наявності емоції може поєднуватися з вибором форми зовнішнього прояву емоції відповідно до мети взаємодії. Такий висновок випливає зі співвіднесення прийняття та конструктивного вираження у концепціях, запропонованих Н. Шуй, Л. П. Ткаченко [40; 46].

Конструктивне вираження емоцій передбачає вибір способу повідомлення про власний стан з урахуванням ситуації та можливості взаєморозуміння. До таких засобів належать «Я-повідомлення», мовлення без звинувачень і відповідне використання інтонації та жестів. У розгляді міжособистісної регуляції відстеження переживання поєднується з оцінюванням його впливу на контакт. Таким чином, зовнішня саморегуляція, окрім обмеження його емоційної виразності повідомлення, також може спрямовуватися на його уточнення й упорядкування [37; 40].

Соціальна зумовленість такого вибору виявляється у засвоєнні правил демонстрації емоцій. Культурні норми та очікування оточення входять до змісту компетентності, а способи вираження пов'язуються з характером міжособистісних відносин. Відповідно, регулювання експресії можна пояснити не лише індивідуальною здатністю стримувати реакцію. Разом з тим необхідно враховувати, які форми поведінки людина вважає допустимими, як розуміє вимоги ситуації та якими засобами їх реалізує. Внутрішнє прийняття норми, знання про неї та практична здатність діяти відповідно до неї становлять різні аспекти соціального опосередкування регуляції [2; 33].

У професійній діяльності аспект емоційної саморегуляції конкретизується через поняття емоційної праці. У викладі Н. Шуй воно стосується необхідності регулювати прояви відповідно до професійної ролі та завдань взаємодії з клієнтами. Така вимога може передбачати приховування певних почуттів або демонстрацію емоції, яка не збігається з поточним переживанням. Таким чином, емоційна праця характеризує особливий контекст застосування саморегуляції, що є цінним для нашого дослідження. Її аналіз потребує співвіднесення професійно очікуваної форми прояву, внутрішнього стану та способу забезпечення відповідності між ними [46].

Розрізнення поверхневої та глибинної дії відображає два способи роботи із зазначеною відповідністю. Поверхнева дія стосується потрібної демонстрації за можливого збереження іншого внутрішнього переживання; глибинна – передбачає зміну самого емоційного стану. Ця класифікація перетинається з розмежуванням переоцінки та придушення. Демонстрація потрібної емоції ширша за приховування прояву, а зміна внутрішнього стану не зводиться лише до когнітивного переосмислення [12; 46].

Питання відповідності внутрішнього та зовнішнього розгортається у понятті емоційної конгруентності. Вона характеризує узгодженість змісту переживання, його усвідомлення та вербального або невербального

вираження. Додатково розглядається співвідношення регулятивного потенціалу особистості з фактичними результатами контролю. Це дозволяє перейти від оцінки вираженості реакції до аналізу її внутрішньої організації. Людина може знати, як бажано поводитися, але водночас не досягати відповідного результату; так само зовнішня коректність не може дати повної інформації про усвідомлення і прийняття власного переживання [36].

У дослідженні проникливості контроль експресії має забезпечувати невтручальне пізнання іншої людини, тоді як у психотерапевтичному контакті підкреслюється значення емпатійного відгуку й активної взаємодії. Різні вимоги пояснюються відмінністю завдань того чи іншого контакту. Це означає, що ступінь відкритості потрібно розглядати разом із метою, відповідальністю та змістом взаємодії [35; 36].

Відкритим залишається питання про умови, за яких контрольоване і дозоване вираження емоцій підтримує професійну взаємодію, а за яких пов’язане зі стійким внутрішнім дисонансом. Теоретичний аналіз емоційної праці та конгруентності дозволяє зробити висновок про те, що необхідно співвідносити спосіб регуляції з його повторюваністю, метою і наслідками для особистості. Для юридичної діяльності це створює підставу досліджувати конкретні ситуації та професійні очікування [12; 36; 46].

Контекстна доцільність стратегій особливо важлива за емоційного навантаження. У аналізі саморегуляції наголошується, що спосіб, ефективний у одних умовах, може бути невдалим у інших, тому має значення розширення репертуару реагування. У дослідженні копінгу враховуються контрольованість ситуації, доступні ресурси і соціальна підтримка. Спільною для цих позицій є необхідність співвідносити спосіб дії з обставинами, однак копінг охоплює ширше коло дій із подолання стресу, ніж безпосереднє керування експресією. Пошук допомоги може змінювати умови переживання, а відтак впливати на прийоми міміки чи голосу, що застосовуються [4; 46].

Ширше розуміння результату регуляції пов’язане з емоційним здоров’ям. Воно включає адаптацію, можливість переживати різні емоції та відновлюватися. У такій перспективі важливо те, як усвідомлюється неприємна емоція, включається у взаємодію та співвідноситься з функціонуванням особистості [36].

Зіставлення різних підходів дає підстави для багатопланового оцінювання саморегуляції у контексті нашого дослідження. Комунікативна доречність характеризує результат контакту; вольова організованість – збереження цілі та контроль дії; конгруентність – узгодженість переживання й прояву; відновлення – подальший стан особистості. Професійне самоздійснення становить ширший результат. Таким чином, однаковий рівень зовнішньої стриманості може потребувати різної психологічної оцінки залежно від того, за яким із цих критеріїв він розглядається.

На підставі зіставлення розглянутих підходів емоційну саморегуляцію зовнішніх проявів емоцій у контексті дослідження психологічних особливостей емоційної саморегуляції зовнішніх проявів емоцій юристів в умовах професійного стресу доцільно розуміти як процес усвідомленої та засвоєної автоматизованої організації власного емоційного вираження, за якого людина змінює його форму, інтенсивність або момент прояву, відповідно до власного стану, мети взаємодії та вимог ситуації. Таке визначення є результатом теоретичного узагальнення та поєднує експресивний об’єкт регуляції, відмінність її механізмів, соціальну зумовленість і комунікативну спрямованість.

Зміст цього процесу можна пояснити через взаємодію емоційної інформації, особистісних ресурсів, вибору способу реагування та оцінювання його наслідків. Усвідомлення власного стану й розуміння іншої людини створюють інформаційну основу; знання, навички, досвід і цінності забезпечують доступний репертуар регуляції та копінгів; переосмислення, прийняття, стримування або конструктивне вираження реалізують різні способи впливу. Реакція співрозмовника та зміни власного стану можуть розглядатися як підстави для подальшого коригування поведінки.

Для подальшого дослідження психологічних особливостей емоційної саморегуляції зовнішніх проявів емоцій юристів принциповим є те, що зовнішня саморегуляція має розглядатися з урахуванням конкретних умов професійної взаємодії. Найближче до юридичного контексту дослідження Л. М. Косташ показує доцільність розмежування когнітивної переробки та придушення. Загальні положення про емоційну працю і компетентність у свою чергу створюють основу для конкретизації таких вимог.

Проведений теоретичний аналіз дозволяє визначити емоційну саморегуляцію зовнішніх проявів емоцій як узгодження внутрішнього емоційного досвіду, зовнішнього вираження та завдання взаємодії. Значущим є спосіб, завдяки якому людина досягає відповідності між ними, і наслідки цього способу для її подальшого функціонування. Звідси випливає необхідність досліджувати, з'ясовувати механізми, що використовуються та співвідносити комунікативний результат із внутрішнім відновленням. Ми переконані, що саме таке розуміння створює теоретичну основу для аналізу емоційної саморегуляції зовнішніх проявів емоцій юристів в умовах професійного стресу. Воно дозволяє вивчати зовнішню відповідність професійним очікуванням, а також враховувати та зважати на психологічні умови, за яких ця відповідність забезпечується.

1.2 Сутність та зміст поняття «професійний стрес»

Проблема професійного стресу посідає важливе місце в сучасній психології праці, оскільки дозволяє пояснювати зміни психічного стану, особливості поведінки та результативність діяльності людини за умов підвищених професійних вимог. Її дослідження потребує розгляду загального феномену стресу, стресогенних характеристик професійного середовища, механізмів індивідуального реагування та наслідків тривалого напруження. У огляді R. Burman і T. G. Goswami систематизовано різні визначення робочого стресу, а J. Lukan та співавтори відокремили чинники професійного ризику

від стресових реакцій [49; 51]. Відповідно, професійний стрес доцільно аналізувати за вираженістю негативних переживань, а також за умовами їх виникнення, суб'єктивним значенням професійної ситуації та можливостями особистості відновлювати психологічну рівновагу.

Розуміння явища стресу у опрацьованих працях спирається на фізіологічно-адаптаційну традицію, пов'язану з концепцією Г. Сельє. У викладі І. В. Курінної та О. Ю. Косьянової, Т. М. Лазоренко, Ю. Думік стрес охоплює неспецифічні адаптаційні реакції організму на вимоги, які потребують мобілізації його можливостей; розглядаються стадії тривоги, опору та виснаження [13; 16]. Такий підхід демонструє, що мобілізація може підтримувати виконання завдання, тоді як тривалий або надмірний вплив, за недостатнього відновлення, створює передумови для виснаження.

З'ясування сутності еустресу й дистресу дозволяє уточнити адаптаційну природу стресу. Т. Комар і О. Варгата звертають увагу на можливість як мобілізаційних, так і несприятливих наслідків стресової реакції, пов'язуючи її характер із ресурсами особистості, інтенсивністю впливу та індивідуальним сприйняттям ситуації [10]. Отже, значення конкретного навантаження залежить від тривалості, характеру завдання, доступності засобів контролю та співвідношення витрат і відновлення.

Перехід від загального поняття стресу до професійного вимагає визначення джерела психологічних вимог. У праці І. В. Курінної професійний стрес розглядається як специфічне психологічне та фізіологічне реагування на несприятливі чинники трудової діяльності. Це визначення пов'язує явище передусім із характером професійних умов і реакцією працівника на них [16]. Т. Комар і О. Варгата пропонують ширший професійно орієнтований підхід, відповідно до якого професійний стрес є багатовимірним динамічним психологічним явищем, що виявляється в психофізіологічних, психосоціальних та психоемоційних реакціях на складні ситуації під час виконання роботи [10]. Спільність цих позицій полягає у визнанні професійної зумовленості стресового реагування; відмінність – у

ступені врахування його динаміки, соціального контексту та складності психологічних проявів.

Когнітивно-оцінювальний аспект професійного стресу О. Ю. Косьянова, Т. М. Лазоренко й Ю. Думік пояснюють через трансакційну модель Р. Лазаруса: професійний стрес постає як багатовимірний психофізіологічний стан, пов'язаний із дисбалансом робочих вимог та індивідуальних адаптаційних ресурсів [13]. Принципове значення тут має психологічне опрацювання об'єктивних труднощів. Професійна вимога може бути оцінена як посильне завдання, значуща загроза чи ситуація, у якій доступних засобів недостатньо. Саме тому підвищене навантаження не можна автоматично прирівнювати до високого рівня стресу кожного працівника. Порівняно з фізіологічно-адаптаційним поясненням трансакційний підхід виразніше окреслює місце особистості як активного учасника стресового процесу, хоча не усуває необхідності враховувати реальні організаційні обмеження.

У дослідженні професійного стресу принципово необхідно відокремлювати стресор від стресової реакції. За підходом J. Lukan та співавторів, чинники професійного середовища становлять потенційні умови або предиктори стресового реагування, тоді як його результати охоплюють, поведінкові та фізіологічні зміни, що суб'єктивно переживаються людиною [51]. Огляді R. Burman і T. G. Goswami поєднує визначення стресу як стану, реакції та напруження [49]. З огляду на це, на понятійному рівні професійна відповідальність, конфлікт або дефіцит часу мають характеризуватися як можливі стресори, а тривожність, дратівливість чи труднощі зосередження – як можливі прояви реагування, якщо це відповідає конкретним емпіричним даним.

Поняття робочого, трудового й професійного стресу у іноземній літературі використані як близькі. R. Burman і T. G. Goswami зазначають уживання термінів work stress, job stress та occupational stress для позначення пов'язаного з роботою стресового досвіду [49]. Такий поділ дозволяє перейти

від визначення сутності явища до аналізу чинників його виникнення, структури реагування та наслідків для професійного функціонування.

Для пояснення професійного стресу значну роль відіграють організаційно-ресурсні моделі. У працях J. Lukan та співавторів і E. Üngüren, Ö. A. Tekin, H. Avsallı використовується модель професійних вимог і ресурсів (Job Demands–Resources, JD-R), яка дозволяє розрізняти аспекти роботи, що потребують психічних або фізичних зусиль, та ресурси, здатні підтримувати виконання завдань і зменшувати несприятливі наслідки навантаження [51; 53]. Професійні вимоги можуть включати часовий тиск, інтенсивність міжособистісних контактів, емоційні правила й необхідність відповідального вибору. Ресурси, своєю чергою, можуть бути пов’язані із соціальною підтримкою, організацією роботи, можливостями впливати на рішення та індивідуальними психологічними характеристиками.

Близьким за проблематикою, але відмінним за концептуальним акцентом є підхід професійних вимог, контролю й підтримки (Job Demand–Control–Support). У систематичному огляді J. Lukan та співавторів він використовується для пояснення значення інтенсивності роботи, можливостей працівника впливати на процес виконання завдань і підтримки з боку професійного оточення [51]. На відміну від загальної моделі JD-R, у цьому підході особливу увагу зосереджено на контролі як окремому вимірі організації праці. Підвищене навантаження може набувати різного психологічного значення залежно від того, чи має працівник можливість обирати послідовність дій, розподіляти час і впливати на робочий процес.

Інший аспект організаційної взаємодії відображає модель дисбалансу зусиль і винагороди (Effort–Reward Imbalance). У праці J. Lukan та співавторів ця модель розглядається поряд з іншими підходами до психосоціальних стресорів; увага спрямовується на невідповідність між витратами професійних зусиль і очікуваними формами винагороди, зокрема визнанням, перспективами та стабільністю праці [51]. Відтак психологічне навантаження може бути пов’язане не тільки з інтенсивністю діяльності, а й з

оцінюванням справедливості й результативності вкладених зусиль. Ця концепція доповнює модель JD-R, оскільки конкретизує особливий тип професійної невідповідності, пов’язаний із соціальною оцінкою та винагородою. Разом ці підходи дозволяють аналізувати організаційні умови без зведення професійного стресу лише до індивідуальної стресостійкості працівника.

Ресурсне пояснення поглиблюється у теорії збереження ресурсів (Conservation of Resources, COR), представленій у роботі E. Üngüren та співавторів. За цією концепцією, психологічні труднощі можуть бути пов’язані із загрозою втрати значущих ресурсів, їх фактичною втратою чи недостатнім поповненням після витрат. У контексті емоційної праці постійне регулювання внутрішніх переживань і зовнішніх проявів вимагає зусиль, які за несприятливих умов можуть накопичуватися як ресурсні витрати [53]. На відміну від JD-R, що систематизує вимоги та ресурси професійної діяльності, COR зосереджується на динаміці збереження й втрати ресурсів.

R. Burman і T. G. Goswami виокремлюють навантаження, рольову невизначеність, конфлікти, обмежені кар’єрні перспективи, нестачу ресурсів, несприятливі соціальні відносини та фізичні умови роботи [49]. J. Lukan та співавтори групують чинники за характеристиками професійного середовища, серед яких інтенсивність роботи, соціальне оточення, організація часу, професійна автономія та перспективи [51]. І. В. Курінна використовує інший принцип, розрізняючи інформаційний, емоційний і комунікативний стрес за переважним психологічним змістом навантаження [16].

Організаційні стресори становлять важливу групу чинників, оскільки характеризують умови, за яких людина виконує професійні завдання. Рольова невизначеність, недостатньо чіткий розподіл обов’язків, нерівномірне навантаження, дефіцит ресурсів і несприятливі управлінські практики можуть підвищувати складність професійного функціонування [16; 49]. Навіть за достатніх індивідуальних ресурсів організація праці може

об’єктивно обмежувати можливості виконувати завдання, контролювати часові витрати чи отримувати допомогу. Цей висновок узгоджується з результатами E. Üngüren та співавторів щодо значення підтримки керівництва у зв’язках між емоційними професійними вимогами й вигоранням [53].

Інформаційний аспект професійного стресу пов’язаний із необхідністю сприймати, обробляти й використовувати інформацію за умов дефіциту часу, невизначеності або високої відповідальності. І. В. Курінна розглядає інформаційний стрес як різновид професійного напруження, пов’язаний із надлишком чи нестачею інформації, складністю ухвалення рішень та переживанням недостатнього контролю над ситуацією [16]. Таким чином, його психологічне значення визначається обсягом інформації, можливістю її впорядкування, інтерпретації та використання у діяльності. У цьому контексті доречно співвіднести інформаційні вимоги з дослідженням О. І. Саннікова, у якому виявлено зв’язки між емоційністю та особливостями прийняття рішень [34]. Автор підкреслює значення емоційних характеристик для оцінювання альтернатив і реагування на невизначеність.

Емоційні професійні стресори відображають вимоги, пов’язані з інтенсивністю переживань, необхідністю підтримувати певну емоційну позицію та взаємодіяти зі складними реакціями інших людей. У класифікації, викладеній І. В. Курінною, емоційний стрес пов’язаний із конфліктами, негативними переживаннями, образою, гнівом та іншими емоційно значущими професійними ситуаціями [16]. E. Üngüren та співавтори поглиблюють розуміння відповідних вимог через поняття емоційної праці – регулювання переживань і зовнішнього вираження відповідно до професійних правил [53]. Завдяки цьому стає можливим відрізнити емоційний стрес як реагування на труднощі від емоційної праці як характеристику виконання професійної ролі. Відтак, емоційна праця за певних умов може становити додаткове навантаження та бути пов’язаною з виснаженням.

Комунікативні стресори охоплюють труднощі професійної взаємодії, які виникають у процесі спілкування з колегами, керівниками, клієнтами чи іншими учасниками діяльності. У праці І. В. Курінної до відповідних чинників віднесено конфлікти, агресивну та маніпулятивну поведінку, складність реагування на критику та несприятливі міжособистісні умови роботи [16]. Т. Комар і О. Варгата підкреслюють особливу роль міжособистісних вимог у соціономічних професіях, об'єктом праці в яких виступає людина [10]. Водночас інформаційні, емоційні й комунікативні вимоги можуть одночасно бути присутніми у одній ситуації. Наприклад, необхідність швидко реагувати на конфліктне звернення потребує обробки інформації, регулювання власних переживань і вибору адекватної комунікативної поведінки.

У професіях соціономічного профілю значення міжособистісного навантаження посилюється складністю емоційної й нормативної взаємодії. Т. Комар і О. Варгата пов'язують професійний стрес таких фахівців із багатофункціональністю завдань, підвищеними вимогами, обмеженими можливостями впливати на умови роботи та недостатньою психологічною готовністю до інтелектуального навантаження [10].

Психологічна оцінка професійної ситуації пов'язана також із уявленнями людини про власні когнітивні процеси. І. Д. Пасічник, О. В. Матласевич і Р. І. Гущук розглядають метакогнітивні переконання як характеристики, що можуть бути пов'язані з вибором стратегій емоційно-вольової саморегуляції, зокрема із переконаннями про контрольованість думок, значення занепокоєння та необхідність самоконтролю [30]. Цей підхід доповнює трансакційне пояснення: когнітивна оцінка описує сприйняття вимог і ресурсів конкретної ситуації, тоді як метакогнітивні переконання стосуються уявлень про власне мислення та можливості його регулювати.

Метакогнітивний підхід має додаткове значення для розуміння складності самоконтролю у професійних ситуаціях. Пасічник та співавтори виявили позитивні кореляції придушення емоційної експресії з потребою

контролювати думки, когнітивною самосвідомістю та негативними переконаннями щодо неконтрольованості думок [30]. Ці результати підтверджують зв’язок між метакогнітивними характеристиками і певними стратегіями регуляції зовнішньої емоційної поведінки.

Важливим індивідуальним ресурсом виступає емоційний інтелект. К. М. Усик узагальнює різні його концептуалізації, зокрема модель здібностей, що включає адаптаційні та особистісні характеристики [42]. Йдеться про уміння розпізнавати, розуміти та регулювати емоційний досвід, а також використовувати емоційну інформацію під час взаємодії.

Т. Комар і О. Варгата виокремлюють стресостійкість як комплексну характеристику професійної адаптації, яка охоплює збереження працездатності, регуляцію психоемоційного стану, самоуправління, підтримання міжособистісної взаємодії та використання адаптаційного потенціалу [10]. Це дозволяє розглядати стресостійкість як сукупність можливостей, пов’язаних із функціонуванням особистості у складних умовах.

Емоційні прояви професійного стресу можуть охоплювати тривогу, дратівливість, занепокоєння, пригніченість і переживання втрати контролю над професійною ситуацією [16; 49]. Проте такі переживання можуть виникати також у відповідь на позапрофесійні труднощі, життєві кризи або інші несприятливі обставини. Тому їхній психологічний зміст необхідно аналізувати у зв’язку з конкретними професійними вимогами та умовами діяльності. Особливо важливо відокремлювати ситуативну емоційну реакцію від відносно стійкої особистісної характеристики, наприклад особистісної тривожності. Розмежування ситуативної й особистісної тривожності представлене у праці О. Ю. Косьянової, Т. М. Лазоренко та Ю. Думік [13].

Когнітивні прояви можуть включати труднощі концентрації уваги, погіршення переключення між завданнями, зменшення ясності оцінювання ситуації та складність прийняття рішень. Т. Комар і О. Варгата серед психологічних характеристик стресового реагування згадують порушення

пам’яті, уваги та можливу фрагментарність сприйняття складних подій [10]. Серед поведінкових проявів R. Burman і T. G. Goswami розглядають зміни сну, харчової поведінки, використання психоактивних речовин та нехтування окремими обов’язками серед можливих наслідків робочого напруження [49]. У дослідженні Т. Левіна поведінковий вимір представлено через копінг-стратегії: самоконтроль, дистанціювання, планування, конфронтацію та уникнення, які по-різному пов’язані з вигоранням і дезадаптацією [17]. Таким чином, поведінковий симптом стосується можливого наслідку стресу, тоді як копінг-стратегія характеризує спосіб реагування на труднощі.

Розмежування гострого і хронічного професійного стресу також має спиратися на характер повторюваності вимог, можливості відновлення та зміни професійного функціонування. У загальній адаптаційній перспективі тривале напруження може супроводжуватися виснаженням ресурсів [10; 16]. Огляд J. Lukan та співавторів підкреслює потребу окремо досліджувати щоденні стресові реакції та їхній зв’язок із довготривалими наслідками [51].

Професійне вигорання є одним із найчастіше аналізованих можливих наслідків тривалого стресового навантаження. У працях М. М. Павлюк, Д. С. Журавської та ін., Є. В. Пузирьова, І. М. Лаптєва, а також О. Ю. Косьянової, Т. М. Лазоренко та Ю. Думік воно розглядається у зв’язку з емоційним виснаженням, змінами професійного ставлення та зниженням відчуття результативності [13; 28; 32].

У оглянутих працях найбільш поширеним поясненням вигорання є трикомпонентна модель К. Маслач і С. Джексон, яку розглядають М. М. Павлюк та співавтори, Є. В. Пузирьов і І. М. Лаптєв, О. Ю. Косьянова та співавтори. У ній виокремлюються емоційне виснаження, деперсоналізація та зниження відчуття особистих професійних досягнень [13; 28; 32]. Емоційне виснаження характеризує дефіцит енергетичних та емоційних ресурсів; деперсоналізація – дистанціювання й несприятливі зміни ставлення до тих, з ким пов’язана професійна взаємодія; зниження відчуття досягнень – негативніше оцінювання результатів власної діяльності.

Професійна дезадаптація становить близьке, але самостійне психологічне поняття. У роботі Т. Левіна вона розглядається як порушення професійного функціонування, пов’язане з особистісними, психопатологічними, психосоціальними та емоційно-інтерперсональними характеристиками; автор пропонує розглядати її як важливий дескриптор емоційного вигорання [17]. У його емпіричному дослідженні встановлено, що за більшого професійного неблагополуччя спостерігалися несприятливіші показники психологічного стану, якості життя, емоційного інтелекту та окремих копінг-стратегій [17].

Емоційне дистанціювання заслуговує на окрему увагу як можливий результат тривалого професійного напруження. М. М. Павлюк та співавтори розглядають зменшення емоційної залученості та часткове виключення емоційних реакцій у межах моделей вигорання як психологічний спосіб обмеження виснажувальних переживань [28]. Є. В. Пузирьов та І. М. Лаптєв описують можливе поєднання вигорання зі зниженням емпатійної залученості, цинізмом, байдужістю та професійним дистанціюванням [32]. Контроль зовнішніх реакцій під час складної професійної взаємодії може бути функціональним елементом діяльності, тоді як емоційне відчуження у контексті вигорання характеризує інший психологічний процес.

Особливого значення професійний стрес набуває в умовах тривалої суспільної невизначеності та воєнних загроз. У працях І. Д. Пасічника та співавторів і Є. В. Пузирьова та І. М. Лаптєва аналізуються додаткові психологічні навантаження, пов’язані з умовами війни, зміною професійних вимог, емоційною залученістю та потребою підтримувати адаптацію [30; 32]. У дослідженні Т. Левіна професійне функціонування розглядається у контексті повномасштабної війни з урахуванням виснаження, психологічних труднощів і способів подолання [17].

Багаторівнева перспектива розглядається J. Lukan та співавторами на основі інтегрованих моделей зв’язків між соціальними структурами, умовами праці, індивідуальним психологічним досвідом, фізіологічними змінами та

здоров’ям [51]. Відповідна логіка дозволяє розрізняти макросоціальні обставини, організацію робочого середовища, психосоціальні характеристики праці та індивідуальні когнітивно-емоційні процеси.

Наведені теоретичні підходи створюють підстави для інтегрованого розуміння професійного стресу як динамічного комплексу психофізіологічних, емоційних, когнітивних і поведінкових реакцій, що формуються у зв’язку з вимогами професійної діяльності та залежать від суб’єктивного оцінювання ситуації, індивідуальних і організаційних ресурсів.

Порівняння розглянутих джерел показує, що зовнішня емоційна стриманість може бути пов’язана з різними внутрішніми процесами: усвідомленою регуляцією, копінг-самоконтролем, виконанням професійних правил емоційного вираження або дистанціюванням за умов виснаження. Таким чином, професійний стрес виступає контекстом, у якому набувають значення ресурси, регуляційні стратегії та характер професійних вимог. Подальша конкретизація цих взаємозв’язків вимагає урахуванням специфіки юридичної діяльності.

1.3 Вплив умов професійного стресу на емоційну саморегуляцію зовнішніх проявів емоцій юристів

Професійна діяльність юристів належить до видів суспільно значущої діяльності, що характеризуються високою відповідальністю, складністю інтелектуальних завдань, нормативною регламентованістю, інтенсивною міжособистісною взаємодією та необхідністю прийняття рішень, наслідки яких можуть істотно впливати на інтереси інших людей. Зазначене зумовлює специфічні психологічні вимоги до особистості фахівця, його пізнавальних, емоційних, комунікативних і регуляторних можливостей. Професійні обов’язки нерідко виконуються в умовах дефіциту часу, невизначеності, конфліктності, значного інформаційного навантаження та обмежених

можливостей впливу на окремі обставини професійної ситуації. За таких умов професійний стрес характеризує взаємодію вимог юридичної діяльності та індивідуальних можливостей особистості щодо їх подолання. Відповідно, дослідження професійного стресу юристів передбачає необхідність аналізу не лише зовнішніх стресогенних чинників, але й особливостей їх суб'єктивного сприйняття, емоційного реагування, професійної адаптації та можливих наслідків тривалого психологічного напруження.

Поглиблене пояснення індивідуальних відмінностей професійного стресу забезпечує ресурсний підхід, представлений у дослідженні О. М. Кокуна [7]. У межах аналізу психологічних ресурсів фахівців соціономічних професій дослідник звертається до транзакційної моделі стресу та подолання, відповідно до якої психологічне реагування залежить від динамічної взаємодії особистості із середовищем. Значущими є первинне оцінювання ситуації, пов'язане з визначенням її потенційної загрози або значущості, та вторинне оцінювання, яке стосується доступних можливостей подолання відповідних вимог. Психологічні ресурси можуть впливати на обидва процеси, визначаючи особливості сприйняття стресора та оцінювання власної спроможності впоратися з ним [7].

Застосування відповідного підходу до контексту юридичної діяльності дозволяє пояснити, чому подібні професійні ситуації можуть супроводжуватися різними психологічними реакціями. Наприклад, необхідність виступу в суді, прийняття відповідального рішення або взаємодії з конфліктним клієнтом може сприйматися одним фахівцем як складне, але контрольоване завдання, тоді як іншим – як ситуація, що перевищує його актуальні можливості. При цьому значення набувають професійна підготовленість, досвід розв'язання аналогічних завдань, упевненість у власних можливостях, соціальна підтримка та доступність необхідної інформації. М. Мартіросян [22] розкриває близьку за змістом позицію через аналіз особистісних інваріантів професійного стресу юристів, професійно-психологічної готовності та копінг-поведінки. Врахування

зазначених підходів дозволяє розглядати професійний стрес як результат складної взаємодії об’єктивних вимог юридичної діяльності, особистісної оцінки їх значущості та наявних можливостей адаптивного реагування.

Специфіка професійного стресу юристів значною мірою визначається особливостями самої юридичної діяльності. І. В. Івашкевич [5] характеризує її як професійну активність, що передбачає виконання юридично значущих дій, дотримання законодавчих вимог і використання спеціальних знань та умінь для розв’язання правових проблем. Водночас значна частина професійних завдань потребує психологічних знань, спостережливості, уміння встановлювати контакт, розуміти поведінку інших людей та враховувати особливості конкретної ситуації. У дослідженні М. Мартіросян [22] увагу акцентовано на підвищеній відповідальності, конфліктності, протидії та внутрішній суперечливості професійних обставин. Зіставлення цих позицій дозволяє визначити юридичну діяльність як таку, у якій нормативно визначені професійні завдання реалізуються за участю складних психологічних процесів, а необхідність одночасно враховувати правові, комунікативні й ситуаційні вимоги може виступати джерелом додаткового напруження.

Однією з провідних психологічних особливостей юридичної професії є високий рівень відповідальності за результати діяльності. Професійні рішення юриста можуть бути пов’язані з правовим статусом особи, захистом її інтересів, майновими відносинами, вирішенням спорів та іншими значущими наслідками. У зв’язку з цим професійна відповідальність охоплює також усвідомлення можливих наслідків помилки, недостатньо обґрунтованого рішення або неналежної комунікації. М. Мартіросян [22] включає професійну відповідальність до основних характеристик стресогенного контексту юридичної діяльності. Своєю чергою, О. П. Шовкопляс [45] розкриває її зміст на прикладі прокурорської діяльності у суді, пов’язуючи з необхідністю об’єктивного аналізу доказів, правового обґрунтування позиції та переконливої професійної аргументації. Відтак

психологічне навантаження може посилюватися ще й через високу суб’єктивну значущість результату.

Підвищена відповідальність взаємопов’язана з нормативною регламентованістю юридичної діяльності. Професійна поведінка юриста здійснюється у межах встановлених правових процедур, етичних норм та інституційних вимог. Водночас конкретні ситуації можуть містити суперечливу інформацію, потребувати самостійного оцінювання обставин і вибору способів виконання професійних обов’язків. І. В. Івашкевич [5] розглядає співвідношення нормативних вимог і професійної самостійності як важливу характеристику юридичної діяльності. С. Кононенко [11] доповнює її аналізом професійної самосвідомості, яка пов’язана з усвідомленням власної ролі, відповідальності й правомірності професійних дій. Таким чином, психологічне напруження може виникати за необхідності одночасно забезпечувати точне дотримання правових вимог і самостійно приймати рішення у конкретних, не завжди передбачуваних обставинах. Особливого значення за таких умов набувають здатність до рефлексії, самоконтроль і впевненість у професійній компетентності.

Важливим джерелом професійного стресу є інтенсивне когнітивне навантаження. Юридична діяльність передбачає опрацювання значних обсягів інформації, аналіз правових норм, оцінювання доказів, виявлення суперечностей, побудову аргументації та прогнозування можливих наслідків рішень. І. В. Івашкевич [5] серед необхідних характеристик юриста виокремлює критичність і гнучкість мислення, здатність до аналізу альтернатив, концентрації уваги та прийняття рішень за нестачі інформації або часу. У дослідженні М. І. Любченко [19] підкреслюється, що сучасна юридична діяльність потребує поєднання спеціальних правових знань із навичками адаптивності, ефективної комунікації та психологічної саморегуляції. Отже, інформаційна складність юридичної професії може набувати стресогенного значення у ситуаціях, коли обсяг або суперечливість інформації, часові обмеження та високі вимоги до точності перевищують актуальні можливості її ефективного опрацювання.

Особливості когнітивного навантаження необхідно розглядати у зв'язку з емоційним реагуванням, оскільки пізнавальні та емоційні процеси функціонують не ізольовано. Необхідність підтримувати тривалу концентрацію, одночасно контролювати декілька аспектів професійної ситуації та приймати відповідальні рішення може супроводжуватися суб'єктивним відчуттям перевантаження, напруження й втоми. У дослідженні A. C. Logan, R. Wimalasena та S. L. Prescott [50], присвяченому психологічному благополуччю суддів, розглядається проблема втоми самоконтролю, яка пов'язується з тривалими вимогами до уваги, прийняття рішень і регуляції поведінки. Це дозволяє припускати, що інтенсивне когнітивне навантаження може ускладнювати збереження регуляторної активності, однак не дає підстав вважати погіршення професійних рішень неминучим наслідком стресу.

Не менш значущою характеристикою юридичної діяльності є її комунікативна складова. Представники правничих професій взаємодіють із клієнтами, колегами, посадовими особами, учасниками судових проваджень та іншими суб'єктами правовідносин. Така взаємодія часто відбувається за умов суперечливих інтересів, значної емоційної залученості учасників і необхідності підтримувати професійно прийнятний характер спілкування. М. Мартіросян [22] розглядає конфліктність як важливий чинник професійної стресогенності юридичної діяльності. Водночас І. В. Івашкевич [5] включає комунікативні, емоційно-експресивні та вольові характеристики до структури професійної компетентності юриста. Поєднання відповідних положень дозволяє розглядати професійну комунікацію як сферу, у якій психологічні вимоги до фахівця охоплюють одночасно розуміння поведінки інших людей, підтримання конструктивної взаємодії та регулювання емоційного реагування.

Комунікативний стрес у юридичній діяльності може виникати за необхідності взаємодіяти з особами, які переживають сильні негативні емоції, демонструють недовіру, ворожість, агресивність або висувають

суперечливі вимоги. У таких ситуаціях юрист повинен зосереджуватися на професійному завданні, оцінювати зміст інформації, дотримуватися відповідних правових та етичних норм і водночас управляти власними реакціями. Значущість цієї проблеми підтверджується положеннями І. В. Івашкевич [5] щодо афективно-комунікативного та регулятивно-комунікативного компонентів професійної компетентності. У використаній дослідницею моделі комунікативної компетентності, управління власним емоційним станом розглядається у взаємозв'язку з вербальними та невербальними навичками і конструктивною поведінкою у конфлікті. Отже, у юридичній діяльності професійний стрес може проявлятися також у зміні характеру міжособистісного реагування.

Особливого значення емоційно-комунікативне навантаження набуває у адвокатській діяльності. N. Melita [52] розглядає професійну поведінку адвокатів у контексті емоційної праці, підкреслюючи необхідність узгоджувати внутрішні переживання з професійними вимогами до зовнішньої емоційної поведінки. Участь у процесі, представництво інтересів клієнта та взаємодія з опонентами можуть передбачати демонстрацію стриманості, доброзичливості або інших професійно необхідних реакцій незалежно від актуальних емоційних переживань. Невідповідність між пережитими й демонстрованими емоціями розглядається через поняття емоційного дисонансу. Зазначений підхід доповнює традиційне пояснення професійного стресу через навантаження та конфліктність, оскільки розкриває специфічний механізм психологічного напруження, пов'язаний із необхідністю регулювати зовнішню емоційну поведінку відповідно до професійної ролі.

У межах концепції емоційної праці, представленої N. Melita [52], важливим є розмежування поверхневої та глибинної емоційної роботи. Поверхнева емоційна робота передбачає зміну зовнішньої експресії без обов'язкової зміни самого емоційного переживання. Глибинна емоційна робота, натомість, спрямована на зміну внутрішнього переживання

відповідно до необхідної емоційної реакції. Порівняння цих способів регуляції демонструє, що зовні подібна професійна поведінка може забезпечуватися різними психологічними процесами. Наприклад, демонстрація спокою у ситуації професійної конфронтації може бути результатом свідомого стримування зовнішніх проявів роздратування або зміни когнітивного оцінювання ситуації, що впливає на саме переживання.

Водночас N. Melita [52] звертає увагу на складність внутрішнього емоційного досвіду адвоката. У професійних ситуаціях можливе співіснування різних, навіть суперечливих, але автентичних емоційних переживань. Така позиція розширює розуміння емоційного дисонансу та дозволяє розглядати зовнішню емоційну поведінку як результат складного співвідношення професійної ролі, особистісних переживань і ситуаційних вимог. У контексті професійного стресу це означає, що психологічне напруження може бути пов’язане з потребою визначати, які саме аспекти внутрішнього переживання доцільно виражати в конкретній професійній ситуації.

Подібні психологічні вимоги простежуються і у суддівській діяльності, хоча їхній професійний зміст відрізняється від адвокатської практики. A. C. Logan, R. Wimalasena та S. L. Prescott [50] аналізують поширені уявлення про суддів як фахівців, які повинні демонструвати емоційну незворушність і високий рівень самоконтролю. Водночас судді залишаються суб’єктами звичайних психологічних і фізіологічних реакцій, а тому професійні очікування не усувають впливу стресу, когнітивного навантаження та емоційної втоми. У зазначеному дослідженні підкреслюється, що управління власними емоціями та реагуванням інших учасників судового процесу може становити додаткове психологічне навантаження.

Поряд зі специфічними професійними вимогами важливу роль у формуванні професійного стресу відіграють організаційні умови праці. Н. О. Євдокимова та І. С. Козак [1], аналізуючи професійне вигорання

адвокатів, розглядають надмірне робоче навантаження, недостатню професійну підтримку, невизначеність функціональних обов'язків і порушення балансу між професійним та особистим життям. Автори також звертають увагу на значення суб'єктивного сприйняття справедливості винагороди, професійного визнання та організаційної визначеності. Сукупність відповідних характеристик дозволяє розглядати професійний стрес як можливий наслідок несприятливої організації професійної діяльності.

Значення організаційних стресорів посилюється в умовах невизначеності професійних очікувань і недостатньої можливості впливати на робочі обставини. Відсутність чіткого розподілу завдань, суперечливість вимог керівництва та клієнтів, нестабільність робочого графіка або дефіцит часу для відновлення можуть ускладнювати прогнозування результатів діяльності. За таких умов навіть професійно підготовлений фахівець може переживати додаткове напруження через обмежену контрольованість професійного середовища. З позицій ресурсного підходу відповідні обставини набувають особливого значення тоді, коли вимоги діяльності супроводжуються недостатністю можливостей для відновлення психологічних ресурсів [7]. Таким чином, характер професійного середовища може істотно впливати на доступні можливості адаптації.

Окремий вимір професійного стресу пов'язаний із соціально-організаційними характеристиками юридичного середовища. О. Г. Льовкіна та В. В. Сірик [18] розглядають роль конкуренції, ієрархічності, гендерних стереотипів, недостатньої підтримки і конфлікту соціальних ролей у формуванні психологічного навантаження юристів. У дослідженні зазначено, що особливості професійного середовища можуть впливати як на суб'єктивне оцінювання стресових ситуацій, так і на вибір способів їх подолання.

Особливого значення дослідження професійного стресу юристів набуває в умовах повномасштабної війни. Воєнні обставини змінюють не

лише загальні умови життєдіяльності, але й характер професійних завдань, організацію роботи та доступність психологічних ресурсів. І. Зошій [3] розглядає специфіку юридичної діяльності в умовах воєнного стану, акцентуючи увагу на необхідності пристосування до змін професійного середовища, нових правових вимог і нестандартних обставин. У дослідженні О. М. Кокуна [7] контекст війни розглядається насамперед через можливе виснаження психологічних ресурсів фахівців соціономічних професій. Зіставлення цих підходів дозволяє визначити умови війни як багаторівневий чинник психологічного навантаження, що може впливати одночасно на професійні завдання, особистісну безпеку та можливості відновлення.

Професійні й позапрофесійні стресори можуть взаємодіяти, посилювати суб’єктивне відчуття невизначеності та обмежувати можливості психологічного відновлення. Оскільки професійна діяльність здійснюється у ширшому соціальному контексті, особливості стресового реагування представників саме юридичної діяльності можуть відображати одночасний вплив робочих вимог та життєвих обставин [3; 7].

Психологічні прояви професійного стресу можуть охоплювати емоційну, когнітивну, психофізіологічну та поведінкову сфери. Їхній характер залежить від інтенсивності і тривалості стресового впливу, індивідуальних психологічних характеристик та можливостей адаптації. На емоційному рівні стресове реагування може супроводжуватися тривогою, роздратуванням, напруженням, фрустрацією та зниженням емоційної врівноваженості. Когнітивні прояви пов’язані з особливостями оцінювання ситуації, труднощами концентрації та збереження інтелектуальної активності за умов надмірного навантаження. Психофізіологічний рівень охоплює суб’єктивне відчуття втоми, зниження самопочуття та інші реакції організму. Поведінкові прояви можуть стосуватися змін професійної активності, міжособистісного реагування та способів подолання труднощів. Взаємозв’язок відповідних аспектів простежується у дослідженнях професійного стресу фахівців соціономічного профілю та працівників юридичної сфери [3; 10].

Особливу увагу у контексті професійного стресу необхідно приділити тривожності, фрустрації, агресивності та ригідності як психологічним характеристикам, які можуть супроводжувати ускладнення адаптації до професійних вимог. Тривожність пов’язана з переживанням потенційної загрози та невизначеності результатів діяльності. Фрустраційні переживання можуть виникати за наявності перешкод у досягненні професійних цілей, зокрема тоді, коли значні зусилля не забезпечують очікуваного результату. Агресивність у контексті професійної взаємодії може набувати значення несприятливого емоційно-поведінкового реагування, тоді як ригідність характеризує обмежену гнучкість психологічних установок і способів поведінки. І. Зошій [3] розглядає відповідні показники у взаємозв’язку з професійним стресом та емоційним вигоранням юристів.

Найбільш складні психологічні зміни можуть виникати за умов тривалого професійного навантаження, коли можливості адаптації та відновлення ресурсів виявляються недостатніми. У науковій літературі одним із важливих явищ, пов’язаних із хронічним професійним стресом, розглядається синдром професійного вигорання. Стресове реагування може виникати у окремих професійних ситуаціях і не обов’язково супроводжується тривалими несприятливими змінами. Професійне вигорання характеризує складніший комплекс психологічних проявів, пов’язаних із хронічним професійним навантаженням. У дослідженнях М. А. Яроменка [48], П. В. Макаренка, В. В. Доценко й Л. В. Сірохи [21], а також А. О. Неманежиної та М. О. Щегорцової [21] професійне вигорання розглядається через різні концептуальні моделі, що акцентують увагу на емоційному виснаженні, змінах професійних установок та особливостях динаміки психологічного неблагополуччя.

У межах трикомпонентної моделі, представленої у дослідженнях М. А. Яроменка [48] та Н. О. Євдокимової й І. С. Козак [1], вигорання характеризується через емоційне виснаження, деперсоналізацію та зниження суб’єктивної професійної ефективності. Емоційне виснаження пов’язується зі

зменшенням психологічних ресурсів, деперсоналізація – зі змінами ставлення до інших людей у професійному контексті, а редукція професійних досягнень – із негативною оцінкою власної результативності. Процесуальний підхід, зокрема модель В. Бойка, використана у дослідженнях П. В. Макаренка, В. В. Доценко й Л. В. Сірохи [21] та І. Зошій [3], передбачає аналіз вигорання через фази напруження, резистенції та виснаження.

Психологічні наслідки хронічного професійного стресу можуть стосуватися також змін професійної мотивації, ставлення до колег і клієнтів та сприйняття власної професійної ефективності. М. А. Яроменок [48], розглядає емоційне виснаження у взаємозв'язку з деперсоналізацією та редукцією професійних досягнень. А. О. Неманежина та М. О. Щегорцова [27] також характеризують вигорання як багатокомпонентне явище, що може супроводжуватися емоційним дистанціюванням, зниженням мотивації та погіршенням міжособистісного функціонування. Зіставлення цих положень свідчить, що несприятливі наслідки хронічного стресу потенційно виходять за межі окремих емоційних реакцій та можуть охоплювати ширші зміни професійного функціонування особистості.

Необхідно розмежовувати професійну емоційну стриманість і психологічні прояви вигорання. Зовнішня стриманість може виступати свідомим способом регуляції поведінки, відповідним професійній ситуації, тоді як емоційне відчуження та деперсоналізація в контексті вигорання характеризують несприятливі зміни професійного ставлення й емоційної залученості. Аналогічно психологічне дистанціювання, яке N. Melita [52] розглядає як можливу когнітивну стратегію регуляції емоцій, не можна ототожнювати з деперсоналізацією як компонентом професійного вигорання. Перше передбачає зміну перспективи осмислення емоційно значущої ситуації, тоді як друге стосується негативних змін міжособистісного ставлення. Таке концептуальне розмежування має принципове значення для дослідження зовнішніх проявів емоцій, оскільки подібні за зовнішніми

ознаками поведінкові реакції можуть відображати різні психологічні механізми.

Психофізіологічний аспект професійного стресу також потребує окремого розгляду. Інтенсивне професійне навантаження може супроводжуватися втомою, порушеннями сну, погіршенням самопочуття та іншими несприятливими реакціями організму. A. C. Logan, R. Wimalasena та S. L. Prescott [50] звертають увагу на поширеність скарг, пов'язаних із порушенням сну, втомою, роздратуванням і професійним вигоранням. У їхньому аналізі відповідні прояви розглядаються у взаємозв'язку з інтенсивністю професійних вимог, можливостями відновлення та загальним психологічним благополуччям. Значення наведених авторами даних полягає насамперед у підтвердженні необхідності враховувати фізіологічні та поведінкові аспекти професійного психологічного навантаження.

Істотним аспектом професійного стресу представників юридичної сфери є можливий вплив тривалої взаємодії з емоційно складним змістом професійних справ. Юридична практика може передбачати роботу з обставинами насильства, втрат, міжособистісних конфліктів, порушень прав людини та іншими подіями, які мають значне психологічне навантаження для їхніх учасників. О. Г. Льовкіна та В. В. Сірик [18] звертають увагу на проблему вторинної травматизації юристів, професійна діяльність яких пов'язана з повторюваним контактом із травматичним змістом. A. C. Logan, R. Wimalasena та S. L. Prescott [50] також розглядають можливість виникнення симптомів вторинного травматичного стресу в суддів. Відповідні положення свідчать про необхідність розмежовувати стрес, зумовлений організаційними та процесуальними вимогами, і психологічне навантаження, пов'язане зі змістом професійної взаємодії та переживаннями інших людей.

Поряд із негативними наслідками професійного стресу наукові дослідження приділяють значну увагу особистісним і психологічним ресурсам, які можуть забезпечувати адаптацію до професійних вимог. У концептуальній моделі М. Мартіросян [22] особливе значення мають

морально-психологічні, комунікативні, емоційно-вольові, пізнавальні та інтелектуальні характеристики юриста. Вони розглядаються у взаємозв'язку з професійно-психологічною готовністю, професійною стійкістю й копінг-поведінкою. Такий підхід дозволяє розглядати подолання професійного стресу як результат взаємодії декількох психологічних характеристик, що забезпечують можливість адаптивного реагування. Особливо важливими є емоційно-вольові якості, пов'язані із самовладанням, витримкою та здатністю управляти власними діями у складних професійних ситуаціях.

Суттєвим компонентом адаптації до професійного стресу є психологічна готовність до діяльності. М. Мартіросян [22] виокремлює мобілізаційний, орієнтаційний, операційний, вольовий та оцінний складники професійно-психологічної готовності юриста. Вольовий складник пов'язаний із самоконтролем і самомобілізацією, а оцінний – зі здатністю оцінювати ситуацію, власну підготовленість і можливі результати дій. І. Чорна та Т. Ліпунова [44] також розглядають психологічну готовність майбутніх юристів у контексті професійного становлення, підкреслюючи значення взаємодії пізнавальних, мотиваційних, емоційних та вольових характеристик. Спільним для зазначених підходів є положення про необхідність комплексної психологічної підготовленості до виконання професійних завдань.

Вагоме значення для подолання професійного стресу має копінг-поведінка. М. Мартіросян [22] розглядає її як систему способів реагування на несприятливі обставини, що виконує функції мінімізації негативного впливу стресових ситуацій, адаптації, підтримання позитивного образу «Я», емоційної рівноваги та взаємодії з іншими людьми. Копінг-поведінка є ширшим психологічним явищем порівняно з емоційною саморегуляцією, оскільки охоплює не лише управління переживаннями, але й когнітивне опрацювання ситуації, зміну поведінки, пошук підтримки та інші способи подолання професійних труднощів.

Порівняння копінг-орієнтованого й ресурсного підходів дозволяє уточнити співвідношення особистісних характеристик і способів реагування

на стрес. О. М. Кокун [7] включає до психологічних ресурсів резильєнтність, самоефективність, життєстійкість, копінг, емоційну регуляцію та оптимізм. Особливого значення набуває те, що ресурси можуть впливати не лише на безпосереднє подолання стресової ситуації, але й на її суб'єктивне оцінювання. У свою чергу М. Мартіросян [22] розглядає психологічні характеристики юриста у контексті професійної готовності та стійкості. Спільною основою цих підходів є положення про активну роль особистості у процесі адаптації до професійних вимог. Водночас ресурсний підхід має ширший пояснювальний характер, оскільки охоплює психологічні можливості, які можуть підтримувати функціонування особистості у різних життєвих і професійних ситуаціях.

Здатність до професійної саморегуляції також становить важливу складову психологічного функціонування юриста в умовах стресу. Д. О. Кузьменко [15] визначає професійну саморегуляцію майбутнього юриста як інтегративну характеристику, пов'язану з усвідомленням власних дій, почуттів, мотивів і доцільною зміною поведінки відповідно до вимог ситуації. У структурі професійної саморегуляції виокремлюються мотиваційний, рефлексивний, емоційно-вольовий та діяльнісний компоненти. Особливе значення для професійного стресового реагування мають рефлексивний і емоційно-вольовий компоненти, оскільки вони пов'язані з усвідомленням власного стану, оцінюванням професійних ситуацій, самовладанням та коригуванням поведінки.

У контексті адаптивного подолання професійного стресу суттєвого значення набуває здатність до гнучкого вибору способів реагування відповідно до ситуації. О. Г. Льовкіна та В. В. Сірик [18], узагальнюючи дослідження копінгу юристів, підкреслюють контекстуальну залежність ефективності різних стратегій. Проблемно орієнтовані способи подолання розглядаються як доцільніші за наявності реальної можливості впливати на обставини, тоді як емоційно орієнтовані стратегії та соціальна підтримка можуть набувати більшого значення в ситуаціях обмеженої

контрольованості. Зіставлення цих положень із моделлю М. Мартіросян [22] дозволяє розглядати психологічну адаптацію юриста як процес, у якому ефективність поведінки залежить від наявності окремих навичок та відповідності обраного способу подолання характеру професійної ситуації.

Важливим чинником підтримки адаптаційних можливостей є соціальна та організаційна підтримка. У дослідженнях Н. О. Євдокимової й І. С. Козак [1] недостатність професійної підтримки розглядається як один із можливих чинників вигорання адвокатів. О. Г. Льовкіна та В. В. Сірик [18] характеризують використання соціальної підтримки як одну зі стратегій подолання професійного стресу. О. М. Кокун [7] розглядає підтримання психологічних ресурсів у ширшому контексті адаптації фахівців соціономічних професій до несприятливих умов. Спільним є положення про те, що адаптація до професійного стресу не може пояснюватися виключно індивідуальною здатністю до самоконтролю. Наявність конструктивної професійної взаємодії, передбачуваних організаційних умов та можливостей отримання підтримки може становити важливу частину ресурсного забезпечення професійного функціонування [1; 7; 18].

Окремого значення набуває психологічне благополуччя працівників юридичної сфери як результат взаємодії професійних вимог, стресового навантаження та адаптаційних можливостей. A. C. Logan, R. Wimalasena та S. L. Prescott [50] розглядають благополуччя як чинник, що має значення для професійного та інституційного функціонування системи правосуддя. Автори підкреслюють необхідність системного підходу до профілактики професійного психологічного неблагополуччя. У дослідженні N. Melita [52] увага зосереджується переважно на індивідуальних способах зменшення негативних наслідків емоційної праці, серед яких розглядаються розвиток емоційного інтелекту, усвідомленість, психологічне дистанціювання та діяльність, спрямована на відновлення ресурсів. Зазначене свідчить про необхідність поєднання індивідуальних і професійно-організаційних підходів до підтримання психологічного благополуччя юристів.

Для подальшого дослідження набуває значення співвідношення професійного стресу та емоційної саморегуляції. У межах ресурсного підходу емоційна регуляція розглядається як один із психологічних ресурсів, здатних брати участь у процесах адаптації до складних обставин [7]. У дослідженні N. Melita [52] вона аналізується у контексті управління емоційною працею, когнітивної переоцінки та психологічного дистанціювання. У компетентнісних моделях І. В. Івашкевич [5] та О. І. Федоренко [43] саморегуляція пов'язується з професійно важливими якостями та ефективністю комунікативної поведінки. Ці підходи доповнюють один одного, оскільки дозволяють розглядати емоційну саморегуляцію одночасно як професійно значущу характеристику, процес управління емоційним реагуванням і можливий психологічний ресурс подолання стресових вимог.

Проте варто наголосити, що вплив професійного стресу на саморегуляцію зовнішніх проявів емоцій є складнішим явищем. З одного боку, професійний стрес може створювати додаткові вимоги до регуляції емоційної поведінки, оскільки фахівець повинен підтримувати відповідність зовнішніх реакцій професійним нормам незалежно від інтенсивності власних переживань. З іншого боку, тривале психологічне навантаження може супроводжуватися виснаженням, змінами емоційного реагування й ускладненням міжособистісного функціонування, що відображено у дослідженнях професійного вигорання правничих професій [3; 21].

Необхідність такого розмежування зумовлена тим, що зовнішні прояви емоцій можуть бути результатом різних психологічних процесів. Їхня інтенсивність і характер можуть залежати від актуального емоційного стану, індивідуальних особливостей експресивності, соціально засвоєних норм поведінки, професійної ролі та застосованої стратегії саморегуляції. У межах аналізу О. М. Кокуна [7] розмежовуються когнітивна переоцінка та експресивне придушення. Перша стратегія пов'язана зі зміною інтерпретації ситуації, друга – з гальмуванням зовнішньої емоційної реакції.

Принципово важливим визначаємо питання про відповідність способу емоційної саморегуляції характеру професійної ситуації. У юридичній діяльності можуть виникати обставини, за яких стримування інтенсивних негативних емоційних проявів сприяє підтриманню конструктивної комунікації та виконанню професійного завдання. Водночас тривале розходження між внутрішніми переживаннями й зовнішньою поведінкою може супроводжуватися емоційним дисонансом і додатковим психологічним навантаженням. Обґрунтованим є розгляд саморегуляції у контексті професійних цілей, характеру емоційного переживання, гнучкості регуляторних стратегій і можливих психологічних наслідків.

Зіставлення професійно-психологічного, ресурсного, копінг-орієнтованого та експресивно-регуляторного підходів дозволяє визначити декілька взаємопов’язаних аспектів професійного стресу юристів. Професійні вимоги та стресори формують ситуаційний контекст психологічного навантаження. Суб’єктивне оцінювання відповідних обставин впливає на характер емоційного реагування та вибір способів подолання. Особистісні характеристики, психологічна готовність, професійний досвід і доступні ресурси можуть визначати можливості підтримання ефективної діяльності. Водночас професійні норми емоційної поведінки створюють додаткові умови, за яких зовнішнє вираження емоцій може не збігатися з актуальним внутрішнім переживанням. Таке узагальнення логічно випливає із зіставлення положень І. В. Івашкевич [5], М. Мартіросян [22], Д. О. Кузьменка [15], N. Melita [52] та О. М. Кокуна [7] та становить інтегровану теоретичну інтерпретацію, а не окрему емпірично перевірену модель.

Відмінності професійних завдань, інтенсивності міжособистісної взаємодії, організаційних умов праці та ступеня відповідальності можуть поєднуватися з індивідуальними характеристиками емоційного реагування й адаптаційними можливостями фахівця юридичної сфери. Емпіричні результати П. В. Макаренка, В. В. Доценко та Л. В. Сірохи [21]

демонструють неоднакову вираженість окремих симптомів вигорання серед різних правничих професій. Положення М. Мартіросян [22] дозволяють пояснювати індивідуальні відмінності через особистісні інваріанти та копінг-поведінку. Натомість дослідження N. Melita [52] і A. C. Logan, R. Wimalasena та S. L. Prescott [50] підкреслюють роль професійних норм емоційної поведінки й інституційного середовища. Отже, психологічні прояви професійного стресу доцільно розглядати як результат взаємодії професійно-ситуаційних, особистісно-регуляторних та організаційних чинників.

Узагальнення результатів роглянутих досліджень дозволяє визначити професійний стрес у юридичній діяльності як складне психологічне явище, пов’язане з взаємодією професійних вимог, суб’єктивного оцінювання стресогенних обставин, індивідуальних адаптаційних ресурсів і способів регуляції власної активності. Його психологічні прояви можуть охоплювати емоційне напруження, тривожність, фрустраційні переживання, зміни когнітивного функціонування, погіршення самопочуття, труднощі професійної комунікації та поведінкові зміни. За умов тривалого несприятливого навантаження можуть формуватися симптоми професійного вигорання, зокрема емоційне виснаження, емоційне відчуження, неадекватне вибіркове емоційне реагування та зниження суб’єктивної професійної ефективності. Водночас вираженість і співвідношення відповідних проявів залежать від індивідуальних характеристик особистості, професійної спеціалізації, організаційних умов і доступних ресурсів подолання стресу.

Важливим результатом проведеного аналізу є встановлення теоретичної значущості емоційної саморегуляції для професійного функціонування юристів в умовах стресу. З одного боку, відповідна саморегуляція може забезпечувати узгодження зовнішньої емоційної поведінки з професійними завданнями, етичними вимогами та умовами міжособистісної взаємодії. З іншого – необхідність постійного контролю емоційної експресії може становити додаткову регуляторну вимогу, психологічне значення якої залежить від характеру внутрішніх переживань,

застосованих стратегій та можливостей відновлення ресурсів. Таким чином, професійний стрес необхідно розглядати як умову, за якої актуалізується потреба у свідомому управлінні зовнішніми проявами емоцій.

Отже, психологічна специфіка прояву професійного стресу юристів визначається складною взаємодією нормативних, інтелектуальних, комунікативних та організаційних вимог професійної діяльності з індивідуально-психологічними характеристиками фахівця. Особливого значення набуває те, що професійні ситуації можуть одночасно викликати інтенсивні внутрішні емоційні переживання та потребувати контрольованої, професійно прийнятної зовнішньої поведінки. За таких умов вивчення особливостей емоційної саморегуляції зовнішніх проявів емоцій дозволяє поглибити розуміння співвідношення професійного стресу, емоційного реагування, регуляторних можливостей і міжособистісної поведінки юристів з урахуванням специфіки юридичної діяльності та індивідуальних психологічних характеристик фахівців.

РОЗДІЛ 2
ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ ПСИХОЛОГІЧНИХ ОСОБЛИВОСТЕЙ ЕМОЦІЙНОЇ САМОРЕГУЛЯЦІЇ ЗОВНІШНІХ ПРОЯВІВ ЕМОЦІЙ ЮРИСТІВ В УМОВАХ ПРОФЕСІЙНОГО СТРЕСУ

2.1 Організація дослідження психологічних особливостей емоційної саморегуляції зовнішніх проявів емоцій юристів в умовах професійного стресу

Емпіричне дослідження психологічних особливостей емоційної саморегуляції зовнішніх проявів емоцій юристів в умовах професійного стресу потребує використання психодіагностичного інструментарію, здатного відображати різні аспекти досліджуваного психологічного явища. Значення набуває розмежування емоційної саморегуляції як загального психологічного процесу, регуляції зовнішнього вираження емоцій як його специфічного прояву, а також психологічних характеристик, пов’язаних із подоланням професійного стресу. Відповідні характеристики вважаємо взаємопов’язаними у контексті нашого дослідження.

З огляду на зазначене, доцільним є огляд психодіагностичних методик, спрямованих на визначення емоційного компонента саморегуляції, загальної сформованості емоційної саморегуляції, професійної життєстійкості, копінг-стратегій та резильєнтності у професійному середовищі. Ми переконані, що такі інструменти дозволяють розглянути психологічні особливості функціонування особистості у емоційно напружених обставинах.

Одним із психодіагностичних інструментів, зміст яких безпосередньо пов’язаний з емоційною саморегуляцією особистості, є «Опитувальник діагностики емоційного компоненту есенціальної саморегуляції (ОДЕС-2-Е)», представлений І. Кочаряном [14]. Методика є авторською та призначена для дослідження емоційної складової есенціальної саморегуляції, яку

дослідник пов’язує зі здатністю особистості узгоджувати власні емоційні реакції з глибинними потребами, цінностями, життєвими смислами та особистісною ідентичністю. Емоційна саморегуляція розглядається тут як контроль інтенсивності переживань або обмеження імпульсивних реакцій, а також як збереження внутрішньої емоційної узгодженості та здатності діяти відповідно до особистісно значущих орієнтирів.

Структура методики ОДЕС-2-Е ґрунтується на виокремленні чотирьох типів емоційного реагування: афекту, амбівалентності, оптимуму та апатії. Шкала «Афект» характеризує інтенсивність емоційної включеності, схильність до сильного збудження, імпульсивності та швидкого виникнення емоційних реакцій. Шкала «Амбівалентність» відображає здатність до одночасного переживання суперечливих емоцій, внутрішні коливання та неоднозначність емоційного ставлення до ситуацій. Шкала «Оптимум» спрямована на визначення внутрішньої емоційної узгодженості, врівноваженості, психологічної цілісності та здатності підтримувати конструктивне реагування. Шкала «Апатія» характеризує емоційне дистанціювання, байдужість, втрату інтересу та зниження емоційної залученості до життєвих подій.

Суттєвою особливістю методики є дослідження зазначених емоційних типів у трьох сферах життєдіяльності: загальній життєвій, професійній та сімейній. Опитувальник містить шість ситуаційних блоків, кожен із яких передбачає вісім варіантів емоційного реагування. Структура методики охоплює 48 варіантів відповідей, розподілених за чотирма шкалами. Два ситуаційні блоки стосуються загальної життєвої сфери, два – роботи або навчання, ще два – сімейних і близьких міжособистісних стосунків [14].

Процедура застосування передбачає ознайомлення респондента із запропонованими ситуаціями та вибір декількох варіантів відповідей, які найбільше відповідають його звичному емоційному реагуванню. Відповідно до інструкції бажано обирати від трьох до п’яти варіантів у кожному ситуаційному блоці. Варто зауважити, що ОДЕС-2-Е допускає множинний

вибір відповідей. Такий спосіб організації діагностики дозволяє врахувати можливість одночасного прояву декількох емоційних типів, які характеризують складність та неоднозначність емоційного досвіду.

Обробка результатів здійснюється шляхом підсумовування кількості вибраних варіантів відповідей, що належать до кожної із чотирьох шкал. Отриману суму ділять на 12 – загальну кількість варіантів відповідного емоційного типу – та множать на 100. У результаті визначаються чотири відсоткові показники, кожен із яких може бути від 0 до 100 %.

Автором запропоновано критерії інтерпретації результатів. Для шкали «Афект» низькими вважаються показники до 16 %, середніми – від 17 до 58 %, високими – 59 % і більше. Для шкали «Амбівалентність» низькі показники становлять до 32 %, середні – 33-67 %, високі – від 68 %. Для шкали «Оптимум» відповідні межі становлять до 32 %, 33-83 % та від 84 %. За шкалою «Апатія» низькими є показники до 8 %, середніми – 9-25 %, а високими, відповідно до авторського формулювання, показники понад 26 %.

Інтерпретація отриманих результатів передбачає врахування психологічного змісту кожного емоційного типу та їхнього співвідношення. Зокрема, високі показники афекту можуть відображати схильність до інтенсивних емоційних реакцій, підвищену чутливість до критики, провокацій та інших емоційно значущих обставин. Середня вираженість афекту характеризує емоційну включеність, яка поєднується з можливістю підтримувати контроль над власними реакціями. Натомість низький показник може відображати як стриманість і здатність до емоційного дистанціювання, так і недостатню емоційну залученість.

Високі показники амбівалентності характеризують наявність суперечливих переживань, емоційних коливань та внутрішньої неоднозначності. Середня вираженість цієї характеристики може свідчити про здатність особистості усвідомлювати складність емоційних переживань без істотного порушення поведінкової організованості. Високий показник оптимуму відображає внутрішню емоційну узгодженість, врівноваженість і

здатність зберігати психологічну цілісність за складних обставин. Натомість високі показники апатії характеризують емоційне дистанціювання, втрату інтересу та зменшення емоційної включеності.

Для дослідження емоційної саморегуляції юристів особливе значення має професійна сфера опитувальника, представлена ситуаційними блоками, що стосуються виконання важливих робочих завдань та взаємодії з керівництвом, партнерами й колегами. Відповідні твердження дозволяють визначати особливості емоційного реагування на професійні успіхи та невдачі, складність завдань, конструктивну критику, непередбачувані робочі обставини та міжособистісну взаємодію. Ці характеристики мають змістову відповідність психологічним умовам юридичної діяльності, оскільки дозволяють дослідити емоційну реактивність, внутрішню врівноваженість та схильність до емоційного дистанціювання в професійному середовищі.

Враховуючи вищезазначене, можемо припустити, що ОДЕС-2-Е є доречною для дослідження емоційного компонента саморегуляції юристів.

Іншим психодіагностичним інструментом, що дозволяє дослідити психологічні характеристики професійного функціонування особистості у несприятливих обставинах, є «Опитувальник професійної життєстійкості (українська версія)», розроблений О. М. Кокуном [6]. Методика спрямована на визначення професійної життєстійкості як системної особистісно-професійної властивості, яка виявляється у включеності фахівця у професійну діяльність, контролі за її здійсненням та готовності приймати професійні виклики. Професійна життєстійкість пов’язується зі здатністю протистояти несприятливим робочим обставинам, підтримувати професійну активність і створювати психологічні передумови особистісно-професійного розвитку.

Опитувальник містить 24 запитання, за результатами яких визначаються вісім діагностичних показників: загальний рівень професійної життєстійкості, три її складові та чотири компоненти. До основних складових належать професійна включеність, професійний контроль і професійне

прийняття виклику. Кожна з них представлена вісьмома запитаннями.

Структура методики передбачає визначення емоційного, мотиваційного, соціального та власне професійного компонентів життєстійкості. Кожен компонент охоплює шість запитань. Таким чином, кожне запитання одночасно відображає одну з трьох складових професійної життєстійкості та один із чотирьох її компонентів, що дозволяє здійснювати багатовимірний аналіз відповідної особистісно-професійної характеристики [6].

Процедура проведення передбачає вибір респондентом одного з п’яти запропонованих варіантів відповіді на кожне запитання. Варіанти розташовані в порядку зростання вираженості відповідної характеристики зліва направо. Підрахунок здійснюється шляхом присвоєння крайній лівій відповіді 0 балів, другій – 1 бала, третій – 2 балів, четвертій – 3 балів, крайній правій – 4 балів. Для визначення показників окремих складових та компонентів підсумовуються бали за відповідними запитаннями. Загальний показник утворюється шляхом додавання результатів усіх 24 пунктів.

Мінімальне значення загального показника становить 0 балів, максимальне – 96. Кожна із трьох основних складових може набувати значень від 0 до 32 балів, тоді як кожен із чотирьох компонентів – від 0 до 24 балів.

Для загального рівня професійної життєстійкості визначено п’ять нормативних рівнів: низький – 0-53 бали, нижчий за середній – 54-59 балів, середній – 60-63 бали, вищий за середній – 64-69 балів, високий – 70-96 балів.

У контексті дослідження психологічних особливостей емоційної саморегуляції юристів найбільшу змістову значущість має емоційний компонент професійної життєстійкості. До нього належать запитання, які відображають задоволення від професійної діяльності, емоційне ставлення до виконання робочих завдань, переживання піднесення в нестандартних ситуаціях, інтерес до професійних подій, занепокоєння через

непередбачуваність роботи та особливості змін настрою під час необхідності розв'язувати складні професійні ситуації. Зокрема, запитання № 14 і № 15 стосуються переживань, пов'язаних із професійною невизначеністю та непередбачуваними робочими обставинами.

Відповідні характеристики є значущими для вивчення психологічного функціонування юристів в умовах професійного стресу. Вони дозволяють оцінювати особливості емоційного ставлення до професійної діяльності, готовність до складних завдань та включеність у професійне середовище.

Таким чином, опитувальник О. Кокуна може бути використаний для дослідження професійної життєстійкості юристів як психологічної характеристики, пов'язаної зі здатністю функціонувати у несприятливих професійних обставинах. Особливе значення мають показники емоційного компонента, професійного контролю та прийняття виклику.

Для дослідження способів психологічного подолання стресових ситуацій доречним є опитувальник Brief-COPE, розроблений Ч. Карвером. Українська адаптація методики представлена Т. Яблонською, О. Верником та Г. Гайворонським [47]. Опитувальник призначений для визначення копінг-стратегій – когнітивних, емоційних і поведінкових способів, які особистість використовує для подолання стресових обставин, регулювання пов'язаних із ними переживань та пристосування до складних життєвих ситуацій.

Методика Brief-COPE може застосовуватися для дослідження диспозиційного та ситуаційного копінгу. У першому випадку визначаються відносно стійкі способи подолання стресу, характерні для особистості в різних обставинах. У другому – стратегії, які людина використовувала у відповідь на конкретні стресові події або протягом визначеного періоду.

Brief-COPE містить 28 тверджень, об'єднаних у 14 шкал, кожна з яких представлена двома пунктами. Шкали розподіляються між трьома ширшими категоріями: копінгом, фокусованим на проблемі, копінгом, фокусованим на емоціях, та уникаючим копінгом [47].

До категорії копінгу, фокусованого на проблемі, належать активне подолання, використання інформаційної підтримки, позитивний рефреймінг і планування. Активне подолання характеризує безпосередні дії, спрямовані на зміну або покращення стресової ситуації. Використання інформаційної підтримки – звернення по поради, інформацію та практичну допомогу. Позитивний рефреймінг характеризує переосмислення складних обставин та пошук позитивних аспектів ситуації. Планування відображає розроблення стратегії подальших дій та визначення способів розв'язання проблеми.

Категорія копінгу, фокусованого на емоціях, охоплює шість стратегій: емоційну підтримку, вираження емоцій, гумор, прийняття, релігію та самозвинувачення. Емоційна підтримка характеризує прагнення отримати розуміння, співчуття й емоційний комфорт. Вираження емоцій відображає схильність висловлювати негативні переживання та використовувати їх зовнішнє вираження як спосіб реагування на стрес.

Уникаючий копінг представлений самовідволіканням, відмовою, вживанням психоактивних речовин і поведінковим розмежуванням. Самовідволікання характеризує переключення уваги на інші види діяльності. Відмова пов'язана із запереченням стресових обставин.

Процедура застосування передбачає оцінювання кожного із 28 тверджень за чотирибальною шкалою від 1 до 4. Респондент визначає, наскільки певна поведінка була характерною для нього в обставинах стресу, пов'язаного з початком повномасштабного вторгнення. Відповіді розташовані від «я зазвичай цього не робив/не робила» до «це саме те, що я зазвичай робив/робила». Для диспозиційної версії формулювання відповідей стосується звичних способів реагування на стрес. Кожна відповідь оцінюється від 1 до 4 балів. Оскільки кожна шкала містить два твердження, сума балів за окремою стратегією може становити від 2 до 8. Окремі показники представлені також у вигляді середніх оцінок, які перебувають у діапазоні від 1 до 4. Результати дозволяють визначати більшу або меншу вираженість копінг-стратегій.

Для дослідження емоційної саморегуляції зовнішніх проявів емоцій юристів найбільшу значущість мають стратегії вираження емоцій, позитивного рефреймінгу, прийняття, отримання емоційної підтримки. Вони дозволяють визначати особливості реагування на стресові обставини, способи роботи з емоційними переживаннями, використання когнітивного переосмислення та звернення до соціального оточення.

Серед зазначених шкал найбільш наближеною до проблематики зовнішніх проявів емоцій є шкала «Вираження емоцій», оскільки її твердження стосуються висловлення негативних почуттів. Отже, Brief-COPE є доцільним для дослідження способів психологічного подолання стресу, зокрема стратегій, пов'язаних з емоційними переживаннями.

Для визначення психологічних характеристик адаптації до професійних стресорів доречною є «Шкала резильєнтності на робочому місці» (Resilience at Work Scale, R@W Scale), розроблена П. Вінвудом, Р. Колон та К. МакЮен. Українськомовна версія методики представлена К. Місаїловою, Д. Лавриненком та О. Креденцер [25]. Методика призначена для оцінювання професійної резильєнтності, яка характеризує здатність працівника адаптуватися до складних професійних обставин, зберігати ефективність та відновлюватися після напруження. Українськомовна версія складається із 16 тверджень, об'єднаних у шість субшкал: «Життя сьогоденням», «Знаходження свого покликання», «Бачення перспектив», «Управління стресом», «Піклування про здоров'я» та «Побудова мереж (контактів)».

Субшкала «Життя сьогоденням» відображає здатність діяти відповідно до власних принципів, усвідомлювати особистісні ресурси й використовувати їх у професійній діяльності. Субшкала «Знаходження свого покликання» характеризує усвідомлення значущості роботи, відповідність професійної діяльності особистісним цінностям і суб'єктивне переживання професійної реалізації. Субшкала «Бачення перспектив» містить пункти, які стосуються емоційного реагування на професійні невдачі та негативний настрій інших.

Субшкала «Управління стресом» характеризує використання перерв, способів розслаблення, подолання напруження й підтримання балансу між роботою та особистим життям. Субшкала «Побудова мереж (контактів)» відображає особливості професійних зв'язків та використання підтримки.

Процедура застосування R@W Scale передбачає оцінювання ступеня згоди з кожним твердженням за семибальною шкалою від 0 до 6, де 0 означає повну незгоду, а 6 – повну згоду. Обробка результатів здійснюється шляхом підсумовування отриманих балів. Для більшості тверджень використовується пряме оцінювання, пункти № 7 і № 8 – підлягають зворотному кодуванню. Відповідно, початкові значення 0, 1, 2, 3, 4, 5 і 6 перетворюються на 6, 5, 4, 3, 2, 1 і 0. Після такого перетворення визначаються показники кожної субшкали та загальний рівень професійної резильєнтності.

Мінімальний загальний показник становить 0 балів, максимальний – 96 балів. Для субшкал із двома твердженнями можливий діапазон становить 0-12 балів, для субшкал із чотирма твердженнями – 0-24 бали. Українськомовна версія R@W Scale містить нормативні межі низького, середнього та високого рівнів як для загального показника, так і для окремих субшкал [25].

Для загального показника професійної резильєнтності низьким є результат від 0 до 57 балів, середнім – від 58 до 73 балів, високим – від 74 до 96 балів. За субшкалою «Життя сьогоденням» низький рівень становить 0–8 балів, середній – 9-10, високий – 11-12. Для субшкали «Знаходження свого покликання» відповідні межі становлять 0-15, 16-21 і 22-24 бали. За субшкалою «Бачення перспектив» низьким є показник 0-2 бали, середнім – 3-6, високим – 7-12. Для «Управління стресом» визначено інтервали 0-11, 12-18 та 19-24 бали, для «Піклування про здоров'я» – 0-5, 6-9 та 10-12 балів, для «Побудови мереж (контактів)» – 0-7, 8-10 та 11-12 балів.

Інтерпретація результатів передбачає, що вищий загальний показник відображає більшу вираженість здатності адаптуватися до професійних викликів, підтримувати психологічну рівновагу та відновлювати ресурси

після складних обставин. Високі показники за субшкалою «Знаходження свого покликання» характеризують більш виражену професійну ідентифікацію та усвідомлення значущості власної діяльності. Показники «Управління стресом» відображають наявність способів подолання професійного напруження, тоді як «Побудова мереж (контактів)» характеризує використання соціальних ресурсів професійного середовища.

У контексті дослідження емоційної саморегуляції зовнішніх проявів емоцій юристів особливу увагу привертають субшкали «Бачення перспектив» і «Управління стресом». Перша містить твердження щодо впливу негативних професійних подій на інші сфери життя та сприйнятливості до поганого настрою оточення. Друга дозволяє оцінити наявність способів подолання напруження, відновлення ресурсів та підтримання балансу.

Таким чином, R@W Scale має достатню змістову відповідність дослідженню професійної резильєнтності юристів та дозволяє визначати психологічні ресурси адаптації до несприятливих робочих обставин.

Ще одним доречним інструментом є авторська методика «Діагностика сформованості емоційної саморегуляції людини», представлена С. Поліщук [31]. Методика призначена для дослідження сформованості емоційної саморегуляції особистості та психологічних передумов конструктивної поведінки.

Структура методики ґрунтується на виокремленні чотирьох змістових рівнів: польової реактивності, стереотипів, експансії та емоційного контролю. Польова реактивність пов’язана з пошуком комфортних і безпечних умов, орієнтацією у власному самопочутті та використанням окремих способів підтримання внутрішньої рівноваги. Рівень стереотипів відображає чутливість до порушення потреб, афективні переживання, способи отримання позитивних емоцій та підтримання емоційного балансу. Рівень експансії характеризує активність особистості, прагнення оцінювати власні можливості, долати труднощі та здійснювати зміни. Рівень емоційного контролю охоплює залежність від емоційного оцінювання оточення, емпатійність, довіру до інших людей і готовність отримувати допомогу.

Процедура застосування методики передбачає самооцінювання респондентом власних психологічних характеристик за 35 твердженнями. На кожне твердження необхідно обрати один із п’яти варіантів відповіді: «ні», «більше ні, ніж так», «буває по-різному», «більше так, ніж ні», «так». Відповідним варіантам присвоюються коефіцієнти від 1 до 5 балів.

Зміст тверджень охоплює різні характеристики психологічного функціонування особистості: переживання комфорту та безпеки, здатність до самоспостереження, використання способів підтримання внутрішньої рівноваги, ставлення до труднощів, емоційний самоконтроль, задоволеність власною поведінкою, сприйняття оцінок інших людей, емпатійність і готовність звертатися по допомогу.

Обробка результатів передбачає використання фіксованих балів від 1 до 5 за кожне твердження. Загальний показник визначається шляхом підсумовування отриманих оцінок і може набувати значень від 35 до 175 балів.

Авторкою визначено чотири рівні загального показника сформованості емоційної саморегуляції: низький – 35-69 балів, середній – 70-104 бали, вище середнього – 105-139 балів та високий – 140-175 балів. Високий рівень характеризується більш розвиненими можливостями орієнтації у власних переживаннях, підтримання внутрішньої рівноваги, оцінювання власних ресурсів, конструктивного реагування на зміни та взаємодії із соціальним оточенням. Рівень вище середнього відображає достатню сформованість відповідних можливостей за збереження певної чутливості.

Середній рівень характеризується менш стійкою здатністю підтримувати внутрішню рівновагу, підвищеною чутливістю до порушення звичних умов життєдіяльності, труднощами з подоланням негативних переживань та більшою залежністю від зовнішньої підтримки. Низький рівень відображає недостатню сформованість емоційної саморегуляції, труднощі з підтриманням психологічної рівноваги, підвищену вразливість до змін і перешкод, схильність до негативних емоційних переживань та невпевненість у власних можливостях [31].

Відповідність методики проблематиці дослідження емоційної саморегуляції юристів визначається її спрямованістю на характеристики самоконтролю, усвідомлення емоційних переживань, здатність підтримувати внутрішню рівновагу та регулювати поведінку у складних обставинах.

Доречно розмежувати методики, спрямовані безпосередньо на дослідження емоційної саморегуляції та інструменти, які досліджують психологічні характеристики професійного функціонування особистості в умовах стресу. До першої групи за змістовою спрямованістю належать ОДЕС-2-Е І. Кочаряна та методика діагностики сформованості емоційної саморегуляції С. Поліщук. ОДЕС-2-Е дозволяє дослідити особливості емоційного реагування через співвідношення афекту, амбівалентності, оптимуму й апатії в різних життєвих сферах, зокрема професійній. Методика С. Поліщук спрямована на визначення загальної сформованості емоційної саморегуляції, включаючи характеристики самоспостереження, самоконтролю, підтримання внутрішньої рівноваги та соціальної взаємодії. Перевагою ОДЕС-2-Е у контексті дослідження юристів є наявність професійних ситуацій, пов’язаних із виконанням складних завдань, реагуванням на оцінювання результатів роботи та взаємодією з колегами. Натомість методика С. Поліщук дозволяє отримати узагальнений показник сформованості емоційної саморегуляції.

Опитувальник професійної життєстійкості О. Кокуна та R@W Scale у свою чергу мають іншу спрямованість. Перший дозволяє дослідити професійну життєстійкість через показники включеності, контролю, прийняття виклику, емоційного, мотиваційного, соціального та професійного компонентів. Друга методика спрямована на оцінювання професійної резильєнтності, використання ресурсів подолання стресу, професійної ідентифікації, підтримання балансу і соціальної підтримки.

Brief-COPE дозволяє дослідити способи подолання стресових ситуацій, зокрема поведінкові, когнітивні та емоційно орієнтовані стратегії. Його діагностичний потенціал пов’язаний із можливістю визначити використання

позитивного переосмислення, прийняття, емоційної підтримки, вираження негативних переживань та інших способів реагування на стрес.

Проведений аналіз свідчить, що кожна з розглянутих методик має діагностичний потенціал у контексті дослідження психологічних особливостей емоційної саморегуляції юристів в умовах професійного стресу.

2.2 Дослідження психологічних особливостей емоційної саморегуляції зовнішніх проявів емоцій юристів в умовах професійного стресу

Для дослідження психологічних особливостей емоційної саморегуляції зовнішніх проявів емоцій юристів в умовах професійного стресу було обрано три методики: «Опитувальник професійної життєстійкості (українська версія)», розроблений О. М. Кокуном [6]; «Шкала резильєнтності на робочому місці» (Resilience at Work Scale, R@W Scale) українськомовна версія представлена К. Місаїловою, Д. Лавриненком та О. Креденцер [25]; авторська методика «Діагностика сформованості емоційної саморегуляції людини», представлена С. Поліщук [31]. У дослідженні взяли участь 27 юристів.

Вибір зазначеного психодіагностичного інструментарію зумовлений необхідністю комплексного вивчення психологічних характеристик, які мають значення для емоційної саморегуляції особистості у професійній діяльності. Особливу увагу було приділено загальній сформованості емоційної саморегуляції, професійній життєстійкості, резильєнтності на робочому місці та особливостям управління стресом. Зазначені характеристики відображають різні аспекти психологічного функціонування особистості, які можуть мати значення для підтримання емоційної рівноваги та конструктивної професійної поведінки за умов підвищеного психологічного навантаження.

Першим кроком дослідження стало визначення загального рівня сформованості емоційної саморегуляції юристів за методикою С. Поліщук. За результатами проведеного дослідження низький рівень сформованості емоційної саморегуляції встановлено у 8 юристів, що становить 29,6 % загальної вибірки. Середній рівень виявлено у 12 респондентів (44,4 %). Рівень вище середнього встановлено у 3 учасників дослідження (11,1 %), а високий рівень – у 4 осіб (14,8 %).

Низький рівень сформованості емоційної саморегуляції, відповідно до інтерпретації С. Поліщук, характеризується вираженими труднощами підтримання внутрішньої рівноваги, підвищеною чутливістю до змін звичних обставин, невпевненістю у власних можливостях та складнощами конструктивного реагування на перешкоди. У змісті авторської інтерпретації також зазначено можливість надмірного емоційного напруження, зосередженості на негативних переживаннях, залежності самооцінки від ставлення оточення та труднощів зі зверненням по допомогу. Низькому рівню також відповідає схильність до негативного оцінювання подій та зниження впевненості у власній здатності долати несприятливі обставини.

У контексті професійної діяльності юристів зазначені результати мають значення насамперед як характеристика загальних психологічних передумов емоційної саморегуляції. Можемо припустити, що недостатня сформованість відповідних можливостей може ускладнювати підтримання внутрішньої рівноваги за емоційно напружених обставин.

Найбільшою у вибірці є група із середнім рівнем сформованості емоційної саморегуляції – 12 осіб (44,4 %). Згідно з описом С. Поліщук, цей рівень характеризується певними труднощами підтримання внутрішньої гармонії та спокою, чутливістю до порушення звичних умов, зосередженістю на негативних емоційних переживаннях і залежністю самопочуття від обставин. Авторка також пов’язує середній рівень з емоційною ригідністю, труднощами подолання неприємних переживань та підвищеною значущістю оцінювання з боку соціального оточення.

У дослідженій групі найбільша частка юристів має саме середній рівень. Це дає підстави розглядати розвиток і підтримку емоційної саморегуляції як актуальне завдання для значної частини учасників дослідження.

Разом середній та низький рівні охоплюють 74,1 % вибірки, що вказує на порівняно невелику частку респондентів із результатами вище середнього та високими. Такий розподіл може свідчити про наявність у дослідженій групі потенціалу для зміцнення навичок емоційної саморегуляції, насамперед здатності усвідомлювати власні переживання, підтримувати внутрішню рівновагу та конструктивно реагувати на складні ситуації.

Рівень сформованості емоційної саморегуляції вище середнього встановлено у 3 респондентів (11,1 %). Він характеризується здатністю орієнтуватися у власному самопочутті, прагненням до самопізнання, аналізом причин успіхів і невдач, відкритістю до нового досвіду та готовністю долати перешкоди. Значення мають також здатність до співпереживання, позитивне ставлення до взаємодії з іншими та готовність звертатися по допомогу. Цей рівень відображає більш виражені можливості особистості щодо усвідомлення емоційних переживань, підтримання внутрішньої рівноваги та організації власної поведінки.

Високий рівень сформованості емоційної саморегуляції встановлено у 4 опитаних (14,8 %). У межах авторського підходу С. Поліщук високий рівень пов’язаний із розвиненішими можливостями підтримання психологічного комфорту, усвідомлення внутрішнього стану, оцінювання особистісних ресурсів, подолання перешкод та взаємодії із соціальним оточенням. Важливими характеристиками є також здатність аналізувати власний досвід, об’єктивніше оцінювати свої можливості, проявляти співпереживання та за необхідності використовувати підтримку інших людей.

Високий рівень характеризує більш сформовані психологічні передумови регуляції емоційних переживань і поведінки. Методика дозволяє

розглядати його як показник розвиненішої здатності орієнтуватися у власному емоційному стані та підтримувати внутрішню рівновагу в різних обставинах.

У контексті юридичної діяльності більш сформована емоційна саморегуляція може мати значення для підтримання конструктивної професійної поведінки, усвідомленого реагування на емоційно значущі обставини та збереження психологічної рівноваги.

Наступним кроком емпіричного дослідження стало визначення рівня професійної життєстійкості юристів за опитувальником О. М. Кокуна [6]. Застосування цієї методики дозволило дослідити психологічну характеристику, яка відображає особливості включеності особистості у професійну діяльність, її ставлення до професійних труднощів, сприйняття можливостей контролю та готовність приймати професійні виклики.

За результатами дослідження низький рівень професійної життєстійкості встановлено у 5 юристів, що долучились (18,5 %). Рівень нижче середнього виявлено в 11 учасників (40,7 %), середній рівень – у 7 осіб (25,9 %). Рівень вище середнього та високий рівень встановлено по 2 респонденти, що в кожному випадку становить 7,4 % вибірки.

Низький рівень професійної життєстійкості встановлено у 5 респондентів (18,5 %). Такий показник характеризує меншу загальну вираженість професійної життєстійкості як системної особистісно-професійної властивості. Це може свідчити про менш виражену ресурсну основу протистояння несприятливим професійним обставинам. Значення цього результату для дослідження емоційної саморегуляції полягає у тому, що професійна життєстійкість охоплює характеристики, які можуть бути важливими для підтримання активної та конструктивної поведінки в складних обставинах. За менш вираженої життєстійкості підтримання такої поведінки може потребувати більшої психологічної підтримки.

Найчисельнішою є група юристів із рівнем професійної життєстійкості нижче середнього – 11 осіб (40,7 %). Такий результат відображає менш

виражену професійну життєстійкість порівняно з респондентами, які мають середній, вищий за середній і високий рівні. Можна припустити, що психологічні ресурси, пов’язані з професійною включеністю, контролем та прийняттям виклику як цілісною системою, у цій групі є менш вираженими.

Середній рівень професійної життєстійкості встановлено у 7 юристів (25,9 %). За змістом опитувальника такий результат характеризує певний рівень сформованості психологічних можливостей протистояння несприятливим професійним обставинам, пов’язаних із включеністю, контролем і прийняттям виклику. Це свідчить, що у вибірці представлена група з більш вираженою професійною життєстійкістю.

Рівень професійної життєстійкості вище середнього встановлено у 2 юристів (7,4 %). Відповідно до нормативних критеріїв, цей результат свідчить про вищу за середню вираженість системної властивості, пов’язаної з професійною включеністю, контролем і прийняттям виклику. Такий показник може розглядатися як характеристика більш виражених ресурсів протистояння несприятливим професійним обставинам.

Високий рівень професійної життєстійкості також виявлено у 2 респондентів (7,4 %). Відповідний показник свідчить про більш виражену загальну професійну життєстійкість. Цей рівень пов’язаний із більш сформованою системою психологічних характеристик, що забезпечують включеність у професійну діяльність та готовність приймати професійні виклики. За визначенням О. М. Кокуна, професійна життєстійкість має значення для протистояння несприятливим робочим обставинам та особистісно-професійного розвитку. Тому високий показник можна розглядати як характеристику більш виражених психологічних ресурсів.

Результати за опитувальником О. М. Кокуна свідчать про переважання у вибірці низького та нижчого за середній рівнів професійної життєстійкості. Отримані дані дозволяють визначити потребу у подальшій увазі до розвитку та підтримки психологічних ресурсів професійного функціонування для протистояння несприятливим робочим обставинам.

Важливим напрямом емпіричного дослідження стало визначення рівня резильєнтності юристів на робочому місці за методикою R@W Scale. Дослідження цієї характеристики дозволило доповнити результати аналізу загальної емоційної саморегуляції та професійної життєстійкості даними про психологічні ресурси адаптації до професійних труднощів, подолання напруження та відновлення після несприятливих обставин.

За загальним показником R@W Scale низький рівень резильєнтності встановлено у 15 юристів, що становить 55,6 % вибірки. Середній рівень виявлено у 8 респондентів (29,6 %), високий – у 4 осіб (14,8 %).

Найчисельнішою є група з низьким рівнем резильєнтності. Її частка становить понад половину дослідженої вибірки. Середній рівень представлений майже третиною учасників, тоді як високий рівень встановлено у відносно невеликої частки респондентів. Отриманий розподіл свідчить про переважання низького загального рівня резильєнтності на робочому місці серед досліджених юристів. Водночас 12 учасників (44,4 %) мають середній або високий рівень відповідної характеристики.

Низький рівень резильєнтності на робочому місці характеризує знижену здатність протистояти професійним стресорам, труднощі подолання конфліктів і змін, а також більшу вразливість до професійного виснаження. Такий показник може свідчити про недостатню вираженість психологічних ресурсів, необхідних для підтримання стабільного функціонування за несприятливих обставин професійної діяльності. За таких умов працівникові може бути складніше підтримувати психологічну стійкість і відновлюватися після професійних труднощів.

У дослідженій групі низький рівень резильєнтності встановлено у 15 осіб (55,6 %). Це дозволяє визначити недостатню вираженість відповідної характеристики як найбільш поширену тенденцію за загальним показником методики. У контексті дослідження юристів результати низького рівня резильєнтності мають значення насамперед для розуміння можливостей адаптації до професійних труднощів. Зміст методики дозволяє припустити,

що менш сформована резильєнтність може бути пов’язана з більшою потребою в підтриманні психологічних ресурсів під час складних професійних обставин.

Середній рівень резильєнтності на робочому місці встановлено у 8 юристів (29,6 %). За нормативними критеріями цей рівень характеризує середню вираженість загального показника резильєнтності.

Високий рівень резильєнтності на робочому місці встановлено у 4 юристів (14,8 %). Такий показник характеризує здатність ефективніше адаптуватися до професійних викликів, підтримувати психологічну стійкість, управляти ресурсами та зберігати баланс між професійним навантаженням і особистісним благополуччям. Важливою характеристикою є також здатність відновлюватися після труднощів, не втрачаючи професійної мотивації. Психологічний зміст високого рівня пов’язаний із більш сформованими можливостями пристосування до складних професійних обставин.

Порівняльний аналіз установлених рівнів засвідчує, що низький рівень резильєнтності є найбільш характерним для дослідженої групи. Його встановлено у 15 осіб (55,6 %), тоді як середній і високий рівні разом – у 12 осіб (44,4 %).

Такий розподіл дозволяє визначити розвиток і підтримку професійної резильєнтності як важливий напрям роботи з дослідженою групою. Особливої уваги потребують психологічні ресурси адаптації до професійних труднощів, підтримання балансу, відновлення після складних обставин і здатність використовувати доступні ресурси.

Для дослідження емоційної саморегуляції зовнішніх проявів емоцій професійна резильєнтність має значення як характеристика психологічної адаптації та відновлення. Більш сформовані ресурси резильєнтності теоретично можуть створювати сприятливі передумови для підтримання конструктивної поведінки в емоційно напружених професійних ситуаціях.

Отже, результати за загальним показником R@W Scale засвідчують переважання низького рівня резильєнтності на робочому місці у дослідженій

групі юристів. Ця тенденція має значення для обґрунтування необхідності підтримання психологічних ресурсів професійної адаптації та відновлення.

Окремий напрям емпіричного аналізу становило дослідження особливостей управління стресом за відповідною субшкалою R@W Scale. Виокремлення цього показника зумовлене його змістовою відповідністю проблемі підтримання психологічної рівноваги та конструктивної поведінки в умовах професійного напруження.

За результатами дослідження низький рівень управління стресом встановлено у 14 юристів, що становить 51,9 % вибірки. Середній рівень виявлено у 7 осіб (25,9 %), високий – у 6 респондентів (22,2 %). Отриманий розподіл свідчить, що найбільш чисельною є група юристів із низьким рівнем управління стресом. Її частка становить понад половину учасників дослідження. Середній рівень представлений приблизно чвертю вибірки, тоді як високий рівень встановлено дещо менш ніж у чверті респондентів. У дослідженій групі переважають респонденти, показники яких не досягають високої нормативної категорії за відповідною субшкалою.

Низький рівень управління стресом, відповідно до авторської інтерпретації, може характеризувати недостатню сформованість способів подолання професійного напруження, недостатній контроль за навантаженням та більшу професійну вразливість. У праці К. Місаїлової, Д. Лавриненка та О. Креденцер низькі показники відповідної субшкали також пов’язуються з можливими проявами емоційної нестійкості та імпульсивної поведінки.

У дослідженій групі низький рівень управління стресом встановлено у 14 юристів (51,9 %). Цей результат дозволяє визначити недостатню вираженість відповідної характеристики як найбільш поширену тенденцію за субшкалою. Значна частина учасників має відносно нижчі показники використання способів подолання професійного напруження та відновлення ресурсів. Це може свідчити про актуальність розвитку відповідних навичок, зокрема усвідомленого ставлення до власного психологічного стану,

визначення доступних способів відновлення та підтримання балансу між професійною діяльністю й особистим життям.

Середній рівень управління стресом встановлено у 7 респондентів (25,9 %). Можна зазначити, що респонденти цієї групи мають вищі результати за субшкалою порівняно з учасниками низького рівня, проте їхні показники не досягають високої нормативної категорії. Це відображає середню вираженість досліджуваної характеристики, не дозволяючи визначити особливості використання окремих способів управління стресом.

Високий рівень управління стресом встановлено у 6 юристів (22,2 %). Високий показник характеризує наявність більш сформованих способів подолання професійного напруження, зокрема когнітивних, поведінкових та емоційних способів реагування. Високий рівень також пов’язується з меншою схильністю до професійного виснаження та кращими можливостями підтримання психологічної рівноваги за несприятливих обставин.

Водночас безпосередній зміст тверджень субшкали дозволяє найбільш обґрунтовано інтерпретувати високий показник як більш виражене використання способів відновлення сил, розслаблення, подолання складних робочих ситуацій і підтримання балансу між роботою та особистим життям.

Порівняльний аналіз результатів свідчить, що високий рівень управління стресом представлений більшою часткою респондентів, ніж високий загальний рівень резильєнтності на робочому місці. За відповідною субшкалою високий рівень встановлено у 6 осіб (22,2 %), тоді як за загальним показником R@W Scale – у 4 осіб (14,8 %).

Отримані результати мають важливе значення для дослідження психологічних передумов емоційної саморегуляції зовнішніх проявів емоцій юристів. Управління професійним стресом може розглядатися як один із напрямів підтримки психологічної рівноваги та конструктивного реагування на емоційно напружені обставини. Здатність використовувати способи відновлення ресурсів та подолання напруження може створювати сприятливі умови для усвідомленої регуляції емоційних реакцій.

Узагальнення результатів трьох методик дозволяє визначити спільні тенденції, що характеризують досліджену групу юристів за показниками сформованості емоційної саморегуляції, професійної життєстійкості, резильєнтності на робочому місці та управління стресом.

За методикою С. Поліщук найбільш чисельною виявилася група із середнім рівнем сформованості емоційної саморегуляції – 12 осіб (44,4 %). Низький рівень встановлено у 8 респондентів (29,6 %), а рівень вище середнього та високий разом – у 7 осіб (25,9 %).

За опитувальником професійної життєстійкості О. Кокуна найбільшу частку становили юристи з рівнем нижче середнього – 11 осіб (40,7 %). Низький рівень встановлено у 5 учасників (18,5 %). Сукупно низький і нижчий за середній рівні охоплюють 16 респондентів (59,3 %), тоді як рівні вище середнього та високий разом – лише 4 особи (14,8 %).

За загальним показником резильєнтності на робочому місці низький рівень встановлено у 15 юристів (55,6 %), середній – у 8 осіб (29,6 %), високий – у 4 респондентів (14,8 %). Результати субшкали «Управління стресом» також засвідчили переважання низького рівня, який встановлено у 14 учасників (51,9 %). Середній рівень виявлено у 7 осіб (25,9 %), високий – у 6 респондентів (22,2 %).

Порівняння наведених результатів дозволяє визначити загальну тенденцію до переважання невисоких показників за декількома досліджуваними характеристиками. Зокрема, за професійною життєстійкістю більшість респондентів має рівні, нижчі за середній, тоді як за професійною резильєнтністю та управлінням стресом понад половина учасників належить до груп із низькими показниками.

Зазначені тенденції дозволяють припустити, що для значної частини вибірки актуальними можуть бути питання підтримки емоційної рівноваги, розвитку способів подолання професійних труднощів та зміцнення психологічних ресурсів професійного функціонування.

Переважання середнього й низького рівнів за методикою С. Поліщук свідчить про необхідність уваги до відповідних психологічних можливостей у значної частини досліджених юристів.

Результати за опитувальником О. М. Кокуна дозволяють доповнити цю характеристику відомостями про професійну життєстійкість. Переважання низького та нижчого за середній рівнів може відображати відносно меншу вираженість ресурсів, пов'язаних із включеністю у професійну діяльність, сприйняттям контролю та прийняттям професійних викликів як цілісною системою.

За результатами R@W Scale найбільш поширеним є низький рівень резильєнтності на робочому місці. Це свідчить про меншу вираженість ресурсів професійної адаптації та відновлення у значної частини дослідженої групи відповідно до нормативних критеріїв методики. Окремий аналіз шкали «Управління стресом» виявив, що понад половина юристів має низькі показники використання способів подолання професійного напруження.

Таким чином, спільною тенденцією є наявність значної частки учасників із невисокими результатами за характеристиками, які можуть мати значення для підтримання психологічної рівноваги та конструктивного професійного функціонування. У контексті досліджуваної проблеми наведені результати мають значення насамперед для визначення загальних психологічних передумов саморегуляції зовнішніх проявів емоцій. Усвідомлення власних переживань, підтримання внутрішньої рівноваги, здатність протистояти труднощам, використовувати ресурси відновлення та керувати напруженням становлять значущі характеристики для професійної діяльності юристів.

Отже, найбільш вираженими тенденціями є переважання середнього та низького рівнів загальної емоційної саморегуляції, низького та нижчого за середній рівнів професійної життєстійкості, а також низьких рівнів резильєнтності на робочому місці та управління стресом.

Результати проведеного емпіричного дослідження створюють підстави для обґрунтування доцільності розробки системи практичних рекомендацій щодо формування та підтримки навичок емоційної саморегуляції зовнішніх проявів емоцій юристів в умовах професійного стресу.

2.3 Розробка рекомендацій з формування навичок емоційної саморегуляції зовнішніх проявів емоцій юристів в умовах професійного стресу

Необхідність розробки системи рекомендацій зумовлена тим, що у юридичній діяльності емоційно напружені ситуації нерідко збігаються з моментами, коли від фахівця потрібні точність, уважність до співрозмовника та здатність обґрунтувати позицію. Під час консультації, переговорів або судового засідання нові відомості, суперечливі пояснення чи несподіване заперечення можуть викликати тривогу, роздратування або розгубленість. Ці переживання стають помітними через темп і гучність мовлення, міміку, жести, перебивання або відстороненість. У письмовій комунікації аналогічну роль можуть відігравати категоричні формулювання, сарказм чи поспішна відповідь. Спосіб вираження емоції важливий для професійної взаємодії, оскільки він може вплинути на те, чи буде почутий аргумент, чи вдасться уточнити відомості та зберегти предмет розмови.

Емоційну саморегуляцію зовнішніх проявів емоцій у межах системи розглянуто як здатність усвідомити переживання й ознаки його вираження, співвіднести їх із метою професійного контакту та обрати відповідний спосіб дії. Тривога може зберігатися, хоча мовлення стає повільним і послідовним. У певних ситуаціях доречним є пряме вираження занепокоєння, у інших – співчуття, твердо висловлена незгода чи пауза перед відповіддю.

Мета розробки системи рекомендацій полягає у формуванні та підтримці навичок емоційної саморегуляції зовнішніх проявів емоцій юристів через розвиток психологічних знань, особистісних ресурсів і навичок

конструктивної взаємодії в умовах професійного стресу. Складові системи охоплюють усвідомлення напруження, регулювання імпульсу, вибір комунікативної відповіді та підтримання ресурсів, потрібних для такої поведінки. Послідовність ґрунтується на тому, що вчасно помічену реакцію можна осмислити, а професійну мету й умови взаємодії використати як орієнтир для вибору відповіді. Водночас можливості регуляції залежать від навантаження, відпочинку й підтримки. Тому поряд з індивідуальними прийомами обґрунтовано значення організаційних умов.

Розробка здійснювалась з урахуванням переліку певних принципів. Принцип усвідомлення та вибору. Розпізнавання переживання й тілесної реакції дає орієнтир для вибору відповіді. Результат варто оцінювати за конкретною зміною поведінки, як-от здатністю дослухати запитання, знизити темп мовлення або чітко висловити незгоду.

Принцип відповідності професійній ситуації. Спосіб вираження емоції обирають з огляду на мету контакту, ролі учасників, формат взаємодії та професійні очікування. Та сама незгода може бути висловлена по-різному у суді, на консультації чи у внутрішній розмові з колегою.

Принцип доступності й добровільного вибору. Короткі прийоми можна застосовувати у процесі роботи, а вправи на рефлексію чи відновлення виконувати у зручний час. Можна розпочати з одного актуального для себе розділу й обрати прийом, який відповідає робочій ситуації.

Принцип поєднання особистих і зовнішніх ресурсів. Саморегуляцію підтримують навички, відпочинок, зрозумілий розподіл обов’язків, допомога колег і доступ до консультацій. Обираючи спосіб дії, варто враховувати, що можна зробити самостійно, а що потребує спільного рішення.

В основу добору покладено відповідність професійній ситуації, доступність для самостійного опрацювання та поєднання особистих і зовнішніх ресурсів. Короткі прийоми розглянуто у зв’язку з поточною взаємодією, а вправи на рефлексію й відновлення – у зв’язку з підготовкою до контакту та осмисленням його наслідків.

1. Регулювання психологічного напруження та відновлення.

Початковою складовою системи є розпізнавання змін, які передують помітній реакції. Увага до тілесних відчуттів, за оглядом С. М. Скрипинця та У. Б. Михайлишин [38], становить один із механізмів емоційної регуляції. О. А. Соловей-Лагода описує відстеження тілесних сигналів і заземлення через відчуття опори. Безпосередньо у процесі професійної діяльності ситуації має сенс зв’язок між тілесною зміною та звичною поведінкою. Напруження кистей саме по собі дає обмежену інформацію. Якщо ж воно повторюється перед пришвидшенням мовлення або перебиванням, воно може слугувати індивідуальним орієнтиром для повернення уваги до розмови [39].

Із цим пов’язана доречність заземлення під час коротких перерв у взаємодії. Відчуття опори стоп або контакту зі стільцем дає змогу на мить спрямувати увагу на теперішній момент і знову зосередитися на змісті репліки. У переговорах цей зв’язок можна простежити на прикладі юриста, який відчуває напруження у кистях, кладе ручку й вислуховує заперечення до кінця. У відеорозмові орієнтиром може бути прискорене мовлення, а зовнішньою зміною – повернення до звичного темпу [38; 39].

Навичку розпізнавання тілесних змін можна попередньо опрацювати за допомогою вправи «Сканування тіла», описаної Н. М. Панасенко [29]. У її основі лежить послідовне спрямування уваги на дихання, відчуття опори та різні ділянки тіла, зокрема плечі, шию й обличчя. Повний варіант вправи в джерелі розрахований на 10–20 хвилин, тому його застосування доречне у спокійній обстановці, наприклад у перерві або після робочого дня. Для юридичної практики важливе подальше перенесення навички. Помітивши знайоме напруження у щелепі під час розмови, людина може вчасно усвідомити зміну тону або готовність перебити співрозмовника [38].

Доречність прийомів залежить від того, яке завдання вони виконують. Під час розмови коротке повернення уваги до тілесної опори може допомогти продовжити діалог. Між кількома складними зустрічами окремий

час для завершення нотаток, зміни пози та відпочинку дає можливість підготуватися до наступної взаємодії. У такому випадку відновлення пов’язане з керуванням навантаженням, яке розглядається серед умов професійної стійкості [8; 29].

Спостереження за тілесними змінами вказує, коли реакція починає посилюватися. Щоб зрозуміти, як вона впливає на професійний контакт, потрібен аналіз переживання, імпульсу та фактичної відповіді. Саме цей зв’язок обґрунтовує включення до системи прийомів усвідомленої паузи та емоційної рефлексії [38; 40; 42].

2. Емоційна саморегуляція, самовладання та рефлексія.

Ю. Р. Лялюк описує емоційну стійкість як інтегральну властивість, що охоплює емоційний, вольовий, мотиваційний та інтелектуальний компоненти [20]. Під час складної розмови це можна простежити за здатністю розпізнати переживання, регулювати імпульс, утримувати мету взаємодії та аналізувати сказане. Самоконтроль стосується керування конкретним спонуканням до дії, витримка – збереження обраної поведінки під тиском, а рефлексія – осмислення причин реакції та її наслідків.

У викладі процесуальної моделі Джеймса Ґросса, який подає К. М. Усик, регуляція можлива як до повного розгортання реакції, так і після її виникнення [42]. До переговорів предметом уваги можуть бути припущення про наміри іншої сторони та підготовка ключового запитання. Якщо під час переговорів голос уже став більш різким, регуляція може виявитися у сповільненні мовлення або спокійному уточненні тези. Після контакту стає можливим аналіз того, як зміна форми відповіді вплинула на зрозумілість позиції та продовження діалогу.

Розпізнавання переживання допомагає визначити зміст наступної дії. За загальним відчуттям роздратування можуть стояти тривога через обмежений строк, розгубленість через нові відомості або гнів у зв’язку зі зміною домовленості. У першому випадку може бути доречним уточнення пріоритетів, у другому – прохання про час для перевірки, у третьому –

предметне обговорення домовленості. Така інтерпретація спирається на положення про емоційну рефлексію та аналіз причин переживання, запропоновані Л. П. Ткаченко, І. В. Полілуєвою та І. В. Цибуліною [40].

Доповненням до розпізнавання переживання є усвідомлена пауза. Її призначення полягає у тому, щоб між імпульсом і відповіддю з’явився час для вибору. В усній взаємодії цю функцію може виконувати коротка пауза, можливість дослухати репліку чи уточнювальне запитання. У листуванні аналогічну функцію виконує повернення до чернетки перед надсиланням, якщо це допускає робочий строк. У юридичній взаємодії її тривалість паузи залежить від формату розмови. Коли різка репліка вже прозвучала, коротке уточнення позиції також може повернути розмову до змісту [38; 40; 42].

Якщо пауза допомагає безпосередньо під час контакту, то «Емоційний щоденник» дає змогу осмислити ситуацію після її завершення. У джерелах його запропоновано для фіксації переживань і чинників, що їх викликають. Адаптація до специфіки юридичної діяльності доповнює цей опис зовнішнім проявом емоції, спостережуваним перебігом розмови та можливим іншим способом відповіді. Знеособлений запис дає змогу відтворити ситуацію без даних про клієнта чи справу. Зіставлення кількох подібних контактів допомагає з’ясувати, за яких обставин повторюються різкість, надмірна гучність або перебивання і що сприяє зміні реакції [29].

Наприклад, після повідомлення про зміну домовленості юристка може помітити, що двічі перебила колегу, після чого вона припинила пояснювати деталі. Підставою для рефлексії є спостережуваний перебіг розмови. Варіантом наступної відповіді може бути уточнення того, що змінилося і як це позначиться на строках. Такий аналіз виводить від спостереження за власною реакцією до оцінювання її впливу на співрозмовника. Тому наступна складова системи стосується форми професійної комунікації [29].

3. Конструктивна комунікація та норми емоційної експресії.

Обґрунтування комунікативної складової спирається на положення про емпатичне слухання та конструктивне вираження почуттів. Незгода або

професійна вимога стає більш зрозумілою, коли адресат може розпізнати її зміст і відповісти по суті. На це впливають формулювання, гучність, темп мовлення, інтонація, вираз обличчя та жести. Для професійної діяльності юриста їхнє узгодження особливо важливе під час уточнення суперечливих відомостей чи визначення меж співпраці [40].

Доречність Я-повідомлень пояснюється можливістю висловити власне переживання у зв'язку з конкретною ситуацією та її наслідками. У розмові з колегою занепокоєння через пізнє надходження матеріалів можна пов'язати з часом, потрібним для перевірки, і можливістю заздалегідь погодити строк. У більш формальній ситуації та сама логіка виявляється у описі меж власної дії. Наприклад, підтвердження висновку можливе після перевірки повного комплекту документів. У першому випадку йдеться про адаптацію Я-повідомлення з робочим проханням. У другому акцент зроблено на професійній дії та її підставі [40].

Опис спостережуваних фактів, їхнього значення та можливого наступного кроку доповнює цей прийом. Коли клієнт надіслав частину документів, розмову можна побудувати навколо того, яких відомостей бракує, наскільки повною може бути оцінка та коли матеріали реально отримати. Така форма дозволяє зберегти професійну вимогу й дає клієнтові змогу відповісти на конкретне питання. Активне слухання, своєю чергою, допомагає перевірити, як юрист зрозумів запит або заперечення. Пауза, міміка чи зміна тону співрозмовника можуть бути приводом уточнити його позицію [40].

Робота з невербальною експресією доповнює добір слів, оскільки зміст висловлювання й інтонація можуть сприйматися по-різному. Усна репетиція ключової фрази є способом помітити, де темп прискорюється або наголос звучить різкіше, ніж передбачає зміст. За наявності добровільного зворотного зв'язку від колеги на знеособленому прикладі з'являється можливість зіставити власне сприйняття репліки з тим, як її чує інша людина. Така адаптація рекомендацій щодо інтонації та жестів спрямована на узгодження професійного наміру зі способом його вираження [40].

Окремою підставою для добору комунікативних засобів є соціальні та професійні норми. Стримана інтонація й коротка аргументація можуть відповідати формальному обговоренню, тоді як доброзичливий тон і визнання занепокоєння можуть підтримати консультаційну взаємодію. У команді пряме називання переживання іноді допомагає пояснити вплив ситуації та перейти до домовленості [8; 39; 40; 42].

Вибір конструктивної форми відповіді під тиском залежить також від того, чи має фахівець доступ до підготовки, підтримки та відновлення. Тому комунікативні прийоми доповнено наступною складовою, присвяченою професійній життєстійкості, самоефективності й ресурсам відновлення [9; 24].

4. Резильєнтність, життєстійкість і впевненість у професійних діях.

У «Резилієнс-довіднику» О. М. Кокун і Т. І. Мельничук розглядають резильєнтність у зв'язку зі здатністю адаптуватися до складних обставин і відновлюватися після них. Професійну життєстійкість О. М. Кокун характеризує через включеність у роботу, здатність впливати на доступні аспекти діяльності та ставлення до професійних викликів. Самоефективність стосується впевненості у виконанні конкретного завдання, тоді як професійний образ «Я» охоплює ширше уявлення про свої сильні сторони та межі компетентності. Оптимістична перспектива пов'язана з очікуваннями щодо подальшого перебігу ситуації та можливістю бачити доступний наступний крок. Ці поняття пояснюють різні аспекти дій у складному професійному контакті [8; 9; 24].

Наприклад, після складного засідання резильєнтність може виявлятися у відновленні здатності повернутися до роботи. Професійний контроль у пов'язаний із розумінням, на які елементи підготовки або виступу можна було вплинути. Самоефективність стосується здатності стисло й послідовно сформулювати заперечення під час напруженого обговорення. Таким чином, одній ситуації пріоритетом є відновлення, у іншій – уточнення робочих умов або підготовка конкретного способу відповіді [8; 9; 24].

Оцінювання конкретних професійних дій створює підґрунтя для розвитку самоефективності й підтримує реалістичне уявлення про себе. Під час аналізу складної розмови можна відокремити дії, які вдалися, від тих, які потребують удосконалення. Наприклад, юрист міг перевірити суперечливий факт і зберегти послідовність аргументації, хоча під час повторних запитань його мовлення прискорилося. Спостережувані результати дають можливість оцінити професійні вміння та конкретно визначити, яка зміна форми відповіді є досяжною. Самомобілізація, зі свого боку, може спиратися на підготовку керованої дії. Перед засіданням її змістом може бути визначення тези, наявних підстав і варіанта відповіді за появи нових відомостей [8; 24; 41].

Здатність підготувати дію доповнюється розумінням того, якими професійними цінностями вона визначається. Цим обґрунтовано включення вправи «Ідентифікація цінностей» (Додаток А). У контексті юридичної професійної діяльності цінність пов’язується з поведінкою. Повага може виявлятися у готовності вислухати заперечення, а точність – у спокійному виправленні власної помилки чи уточненні меж висновку. Цінність стає орієнтиром для вибору форми реагування у ситуації, коли емоційний імпульс спонукає перебити, прискорити розмову або відповісти категорично [39].

Вправа «Карта ресурсів» (див. Додаток А) розвиває цю складову у іншому аспекті. Якщо ідентифікація цінностей визначає, якою має бути дія, то карта ресурсів допомагає з’ясувати, що дає змогу її виконати. У посібнику Н. М. Панасенко розмежовано внутрішні та зовнішні ресурси. Для юриста до перших можуть належати досвід ведення переговорів і навичка стислої аргументації, до других – консультація колеги, зрозумілий розподіл обов’язків або можливість відновитися у перерві. Прив’язка ресурсів до конкретного контакту дає змогу визначити їхню функцію. Перевірка аргументації може підтримати впевненість до зустрічі, а перерва після неї – полегшити перехід до наступної взаємодії [8; 29].

Окрему функцію виконують методики самооцінювання ресурсів. Десятипунктову шкалу резильєнтності Коннора – Девідсона та Опитувальник професійної життєстійкості Олега Кокуна наведено у «Резилієнс-довіднику» [9]. Перша методика дає загальний показник резильєнтності, друга охоплює професійну життєстійкість та її складові. Вони можуть дати матеріал для роздумів про ресурси або обговорення з психологом. Зміни у вираженні емоцій простежуються окремо, за спостереженнями за мовленням, інтонацією та поведінкою у конкретній взаємодії.

Визначення ресурсів дозволяє перейти до питання про їх використання за умов невизначеності. У цьому разі доречність способу реагування залежить і від здатності оцінити відомості, переглянути перше пояснення події та обрати професійно відповідальну дію [39; 41].

5. Подолання стресу, гнучкість мислення та відповідальні рішення.

У моделі Річарда Лазаруса та Сьюзен Фолкман, викладеній О. А. Соловей-Лагодою, подолання стресу пов’язане з оцінюванням вимог ситуації й доступних ресурсів. Дія може спрямовуватися на розв’язання проблеми або на регулювання стану. У юридичній діяльності обидва способи часто поєднуються. Наприклад, у ситуації, коли клієнт очікує негайного висновку, пауза може допомогти зберегти рівний тон, а визначення відсутніх відомостей – окреслити подальші професійні дії. О. Р. Ткачишина пов’язує конструктивність способу подолання стресу з адаптаційними ресурсами та відповідністю дій конкретним умовам [39; 41].

Психологічна гнучкість у межах цієї складової дає змогу помітити тривогу чи роздратування і співвіднести можливу реакцію з метою контакту. Гнучкість мислення виявляється у здатності перевірити перше пояснення події та розглянути альтернативи. Наприклад, думка «якщо я попрошу час, мене вважатимуть некомпетентним» може сприяти поспішній і категоричній відповіді. Усвідомлення цієї думки як припущення створює можливість оцінити, наскільки вона обґрунтована і що реально можна пояснити клієнтові. У такому контексті когнітивне переформулювання допомагає

перевірити підстави тієї чи іншої думки та сформувати точнішу оцінку [20; 29; 38].

Із цим пов’язано включення вправи «Ведення щоденника думок». Її призначення полягає у аналізі автоматичної оцінки, що виникла у конкретній ситуації, та формуванні більш обґрунтованого тлумачення. Цей аналіз охоплює наявні факти, відомості, яких бракує, альтернативне пояснення та можливе формулювання відповіді. Наприклад, припущення, що колега проігнорував домовленість, можна перевірити за відомостями про час надсилання й отримання повідомлення. Залежно від результату зміст відповіді може перейти до предметного уточнення. У центрі уваги тут тлумачення ситуації, яке могло вплинути на тон або категоричність реакції [29; 42].

Перегляд тлумачення створює підставу для вибору дії, що обґрунтовує включення вправи «Розпізнавання і вирішення проблем». Н. М. Панасенко описує її як структурований підхід до визначення проблеми, пошуку можливих рішень, їх оцінювання, вибору й реалізації. Для юридичного контексту суттєвим є уточнення, за яких умов попередню оцінку потрібно переглянути. Якщо документа бракує, розгляд можливих дій може охоплювати запит на його отримання, уточнення строку або формування попередньої позиції з позначенням обмежень. Чітко визначена дія полегшує повідомлення клієнтові про межі наявних відомостей і підтримує аргументованість відповіді за умов напруження [29; 42].

Зв’язок між оцінюванням ситуації та комунікацією простежується і під час відповіді на заперечення. Уточнення, чи йдеться про факт, його тлумачення або підсумковий висновок, допомагає визначити предмет розбіжності й аргументувати позицію. Якщо з’явилася нова інформація, гнучкість виявляється у здатності назвати, яку саме частину позиції вона може змінити. У такій адаптації активне слухання та розв’язання проблем працюють разом. Перше допомагає точно зрозуміти аргумент іншої сторони, друге – визначити обґрунтований наступний крок [29; 40].

Аналіз прийнятих під тиском рішень дає змогу зіставити різні способи подолання стресу за їх функцією. Пауза може допомогти відновити увагу, уточнення – зменшити непорозуміння, залучення колеги – перевірити аргумент. Наприклад, можна з’ясувати, чи відтермінування відповіді дало час для перевірки, чи відклало розв’язання питання [8; 41].

6. Професійне благополуччя та профілактика виснаження.

Підтримання професійного благополуччя є умовою тривалого використання навичок саморегуляції. Коли перерви скорочуються або відпочинок регулярно переривають робочі звернення, у взаємодії можуть переважати дратівливість, різкі відповіді та уникання контактів. Такі прояви доцільно розглядати разом із характером завдань, їхньою черговістю та доступністю відпочинку. О. М. Кокун наголошує на значенні визначеності професійних ролей і балансу між роботою та особистим життям. Н. М. Панасенко розглядає відновлення з урахуванням індивідуальних та зовнішніх ресурсів фахівців соціономічних професій [6; 29].

Звідси випливає значення узгодження робочих меж. Домовленості про пріоритети, канали термінового зв’язку й розподіл відповідальності роблять навантаження більш передбачуваним. У юридичній практиці це особливо важливо, коли кілька завдань одночасно потребують уваги й поспіх позначається на темпі та тоні спілкування. Частина умов перебуває у сфері рішень самого фахівця, тоді як зміна розподілу складних справ або графіка може залежати від колег і керівництва. Урахування обох рівнів пояснює, чому у систему включено і прийоми індивідуальної регуляції, і положення про професійну підтримку [6; 29].

Із робочими межами пов’язане питання відновлювальної активності. Рух, творчість або спілкування з близькими можуть мати різне значення для конкретного фахівця. Доречність такої активності можна оцінювати за її зв’язком із відновленням уваги, готовністю слухати й здатністю переходити від одного контакту до іншого. У працях І. Я. Мельничук, Н. М. Панасенко та О. А. Соловей-Лагоди це обґрунтовано через роль відпочинку, поведінкової

активації та відновлювальних ресурсів. Йдеться про умови, які підтримують емоційну рівновагу за повторюваного навантаження [24; 29; 39].

Профілактику вигорання доцільно пов’язувати з тривалим робочим навантаженням і виснаженням. У контексті вторинної травматизації окремого розгляду потребують реакції після контакту з травматичними свідченнями або матеріалами справ. Труднощі зі сном, нав’язливе повернення до почутого чи побаченого, підвищене напруження або відстороненість можуть бути предметом спостереження. Значення мають тривалість цих змін, їхній зв’язок із характером роботи та вплив на повсякденну діяльність [29; 38].

Спостереження за змінами допомагає уточнити, яка підтримка доречна. Наприклад, повторювана різкість після кількох вечорів із робочими дзвінками може бути підставою для обговорення навантаження й меж доступності. Стійкі труднощі зі сном чи уникання після контакту з травматичними матеріалами можуть бути предметом індивідуальної консультації з психологом. Розмова з колегою може допомогти визначити професійні дії або переглянути розподіл завдань. Індивідуальна консультація дає змогу зосередитися на характері переживань та їхньому впливі. Опис робочого епізоду з дотриманням конфіденційності дозволяє обговорити умови та наслідки контакту без розкриття відомостей про клієнта [8; 24; 29].

Запропоновані вправи й методи доречні для системи рекомендацій, оскільки охоплюють різні аспекти професійної взаємодії. Сканування тіла й усвідомлена пауза пов’язані з раннім розпізнаванням напруження та регулюванням імпульсу. Емоційний щоденник і щоденник думок дають матеріал для осмислення реакції, а прийоми конструктивної комунікації допомагають перенести результати цього аналізу у формулювання, інтонацію та поведінку. Ідентифікація цінностей, карта ресурсів і структуроване розв’язання проблем підтримують вибір дії в умовах невизначеності й навантаження. Їх поєднання дає змогу обґрунтувати роботу із зовнішніми проявами емоцій з урахуванням професійної мети, контексту спілкування та умов відновлення.

ВИСНОВКИ

Актуальність дослідження психологічних особливостей емоційної саморегуляції зовнішніх проявів емоцій юристів в умовах професійного стресу зумовлена специфікою юридичної діяльності, яка характеризується високим рівнем відповідальності, нормативною регламентованістю, інтенсивністю міжособистісної взаємодії, складністю професійних завдань та необхідністю прийняття рішень в умовах інформаційної невизначеності, дефіциту часу та конфліктності. Поєднання зазначених чинників створює передумови для виникнення професійного стресу та підвищує вимоги до здатності фахівців усвідомлювати та регулювати власні емоційні реакції. Особливого значення набуває необхідність узгодження внутрішніх емоційних переживань із зовнішніми способами їх вираження відповідно до професійних та етичних норм, вимог конкретної ситуації та завдань професійної взаємодії. Відповідно до поставленої мети та завдань дослідження отримано такі основні результати.

Здійснено теоретичний аналіз психологічних особливостей емоційної саморегуляції зовнішніх проявів емоцій юристів в умовах професійного стресу. Встановлено, що емоційна саморегуляція зовнішніх проявів емоцій є складним психологічним процесом, який передбачає узгодження внутрішнього емоційного стану, способів його вираження та вимог професійної взаємодії. З’ясовано, що регулювання емоційної поведінки може здійснюватися за допомогою таких механізмів, як когнітивна переоцінка, придушення емоційної експресії, конструктивне вираження емоцій. Доцільність використання конкретної регуляторної стратегії визначається особливостями ситуації, метою професійної взаємодії, інтенсивністю емоційних переживань, тривалістю й повторюваністю відповідного способу реагування, а також можливостями психологічного відновлення.

Визначено, що професійний стрес становить динамічний комплекс емоційних, когнітивних, психофізіологічних і поведінкових реакцій, які виникають у відповідь на вимоги професійної діяльності. Його психологічні особливості пов’язані з характеристиками професійного середовища, із суб’єктивним оцінюванням ситуації, доступними індивідуальними ресурсами та організаційними умовами. З’ясовано, що поєднання інформаційних, емоційних і комунікативних навантажень за умов недостатнього відновлення може супроводжуватися виснаженням та професійним вигоранням.

Встановлено, що специфіка емоційної саморегуляції зовнішніх проявів емоцій юристів зумовлена необхідністю одночасного переживання інтенсивних внутрішніх емоцій та підтримання контрольованої, професійно прийнятної зовнішньої поведінки. За таких обставин особливого значення набуває узгодження внутрішнього емоційного досвіду, професійних правил демонстрації емоцій та обраних способів їх регулювання.

Здійснено емпіричне дослідження психологічних особливостей емоційної саморегуляції зовнішніх проявів емоцій юристів в умовах професійного стресу. Для визначення сформованості емоційної саморегуляції та пов’язаних із професійним функціонуванням психологічних ресурсів використано три методики. У дослідженні взяли участь 27 юристів.

Узагальнення емпіричних результатів дозволило визначити загальну тенденцію до переважання невисоких показників емоційної саморегуляції, професійної життєстійкості, резильєнтності на робочому місці та управління стресом у дослідженій групі юристів. Отримані дані характеризують особливості сформованості відповідних психологічних характеристик та ресурсів, важливих для професійного функціонування в умовах стресу. Результати емпіричного дослідження дозволили визначити основні тенденції вираженості досліджуваних психологічних характеристик і обґрунтувати необхідність комплексної роботи, спрямованої на формування та підтримку навичок емоційної саморегуляції зовнішніх проявів емоцій юристів.

Розроблено систему практичних рекомендацій з формування навичок емоційної саморегуляції зовнішніх проявів емоцій юристів в умовах професійного стресу. Обґрунтовано доцільність комплексного підходу до формування й підтримки емоційної саморегуляції, який передбачає поєднання розвитку регуляторних можливостей особистості зі зміцненням психологічних ресурсів професійного функціонування.

Розроблена система рекомендацій охоплює взаємопов'язані напрями психологічної роботи, спрямовані на розвиток здатності усвідомлювати та розпізнавати психологічне напруження, регулювати емоційні імпульси, підтримувати внутрішню рівновагу й застосовувати конструктивні способи емоційного реагування. Важливими складовими визначено розвиток психологічних знань, усвідомленого контролю власних реакцій, психологічної гнучкості, здатності до переосмислення складних професійних ситуацій та використання конструктивних способів подолання стресу.

Окрему увагу приділено підтримці професійної життєстійкості, резильєнтності, самоефективності, усвідомленню особистісних і професійних ресурсів, а також формуванню умов для психологічного відновлення й підтримання балансу між роботою та особистим життям. Визначено доцільність поєднання зазначених напрямів із розвитком навичок конструктивної професійної взаємодії, що відповідає особливостям юридичної діяльності та вимогам до регулювання зовнішніх проявів емоцій.

Таким чином, завдання дослідження виконано, мету досягнуто. Гіпотеза дослідження отримала теоретичне обґрунтування та часткове підтвердження у емпіричному дослідженні, проте її ключове припущення потребує подальшої перевірки. Таким чином, проведене дослідження не вважаємо вичерпним. У перспективах подальших досліджень вбачаємо поглиблене емпіричне вивчення особливостей емоційної саморегуляції зовнішніх проявів емоцій юристів за різного рівня професійного стресу. Перспективним також є вивчення особливостей узгодження внутрішніх емоційних переживань із зовнішньою емоційною поведінкою в умовах професійної взаємодії.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Євдокимова Н. О., Козак І. С. Емоційне вигорання адвокатів: емпіричне вивчення динаміки, психодіагностичних аспектів та вибірки респондентів. *Вчені записки Таврійського національного університету імені В. І. Вернадського.* Серія : Психологія. 2025. Т. 36 (75). № 2. С. 206–213. DOI : https://doi.org/10.32782/2709-3093/2025.2/31.

2. Забаровська С. М. Сутність поняття та основні компоненти емоційної компетентності особистості. *Слобожанський науковий вісник.* Серія : Психологія. 2024. Вип. 1. С. 50–55. DOI : https://doi.org/10.32782/psyspu/2024.1.9.

3. Зошій І. Вплив стресогенних факторів на професійну діяльність юристів в умовах воєнного стану. *Вісник Львівського університету.* Серія : Психологічні науки. 2024. Вип. 22. С. 57–62. DOI : https://doi.org/10.30970/PS.2024.22.7.

4. Іванова Т. В., Ашихмин О. Г. Копінг-стратегії та емоційна регуляція молоді з різним рівнем соціальної активності. *Вчені записки ТНУ імені В. І. Вернадського.* Серія : Психологія. 2025. Т. 36 (75), № 4. С. 93–100. DOI : https://doi.org/10.32782/2709-3093/2025.4/14.

5. Івашкевич І. В. Особливості професійної діяльності юриста та структура його професійної компетентності. *Наукові записки Національного університету «Острозька академія».* Серія : «Психологія». 2016. Вип. 3. С. 79–93. URL : https://eprints.oa.edu.ua/id/eprint/7490/.

6. Кокун О. М. Опитувальник професійної життєстійкості (українська версія). *Проблеми екстремальної та кризової психології*. 2021. № 1(1). С. 90–104. DOI : https://doi.org/10.52363/dcpp-2021.1.8.

7. Кокун О. М. Психологічні ресурси фахівців соціономічних професій під час війни: аналіз поняття та негативні наслідки. *Технології розвитку інтелекту*. 2025. Т. 9. № 1(37). С. 1–21. DOI : https://doi.org/10.31108/3.2025.9.4.

8. Кокун О. М., Корніяка О. М., Гуменюк Г. В. та ін. Психофізіологічне забезпечення життєстійкості фахівців соціономічних професій в умовах воєнного стану та післявоєнного відновлення : практичний посібник / за ред. О. М. Кокуна. Київ : Інститут психології імені Г. С. Костюка НАПН України, 2024. 203 с. URL : https://lib.iitta.gov.ua/id/eprint/742487/.

9. Кокун О. М., Мельничук Т. І. Резилієнс-довідник : практичний посібник. Київ : Інститут психології імені Г. С. Костюка НАПН України, 2023. 25 с. URL : https://lib.iitta.gov.ua/id/eprint/734632/.

10. Комар Т., Варгата О. Психологічні особливості професійного стресу фахівців соціономічного профілю. *Психологічні травелоги*. 2022. № 1. С. 5–14. DOI : https://doi.org/10.31891/PT-2022-1-1

11. Кононенко С. Структурно-функціональні компоненти процесу розвитку професійної самосвідомості фахівців юридичного профілю. *Вісник Львівського університету.* Серія : Психологічні науки. 2021. Вип. 11. С. 72–79. DOI : https://doi.org/10.30970/PS.2021.11.10.

12. Косташ Л. М. Когнітивна регуляція емоцій як чинник професійного самоздійснення адвоката. *Перспективи та інновації науки*. 2023. № 11(29). С. 505–514. DOI : https://doi.org/10.52058/2786-4952-2023-11(29)-505-514.

13. Косьянова О. Ю., Лазоренко Т. М., Думік Ю. Психологічні чинники професійного стресу та емоційного вигорання. *Журнал сучасної психології*. 2026. № 1(40). С. 51–58. DOI : https://doi.org/10.26661/2786-7471/2026-1-6

14. Кочарян І. Опитувальник діагностики емоційного компоненту есенціальної саморегуляції (ОДЕС-2-Е) і його інтерпретація. *Психологічне консультування і психотерапія*. 2025. Вип. 23. С. 35–44. DOI : https://doi.org/10.26565/2410-1249-2025-23-06.

15. Кузьменко Д. О. Професійна саморегуляція майбутніх юристів. *Вісник Національного університету «Чернігівський колегіум» імені Т. Г. Шевченка.* Серія : Педагогічні науки. 2019. Вип. 5(161). С. 105–110. DOI : https://doi.org/10.5281/zenodo.3667248.

16. Курінна І. В. Професійний стрес психологів початківців. *Гуманітарні студії: педагогіка, психологія, філософія*. 2022. Т. 13, № 2. С. 84–90. DOI : https://doi.org/10.31548/hspedagog13(2).2022.84-90

17. Левін Т. Предиктори, дескриптори та складові емоційного вигорання у лікарів-психіатрів під час війни: взаємозв'язки, комплексна і математична моделі розвитку та прогнозу. *Психосоматична медицина та загальна практика*. 2023. Т. 8, № 2. DOI : https://doi.org/10.26766/pmgp.v8i2.438

18. Льовкіна О. Г., Сірик В. В. Гендерні аспекти подолання складних життєвих ситуацій у професійній діяльності юристів. *Науковий вісник Ужгородського національного університету.* Серія : Психологія. 2026. Вип. 2. С. 93–97. DOI : https://doi.org/10.32782/psy-visnyk/2026.2.17.

19. Любченко М. І. Ключові навички сучасного юриста. *Міжнародний науковий журнал «Інтернаука».* Серія : «Юридичні науки». 2024. № 12(82). С. 113–117. DOI : https://doi.org/10.25313/2520-2308-2024-12-10524.

20. Лялюк Ю. Р. Основні компоненти структури емоційної стійкості особистості. *Науковий вісник Львівського державного університету внутрішніх справ.* Серія : Психологічна. 2023. № 2. С. 73–79. DOI : 10.32782/2311-8458/2023-2-10.

21. 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. DOI : https://doi.org/10.33099/2617-6858-2024-80-4-88-96.

22. Мартіросян М. Копінг-поведінка: особистісні інваріанти професійного стресу в юридичній діяльності. *Психологічні перспективи*. 2018. Вип. 32. С. 182–192. DOI : https://doi.org/10.29038/2227-1376-2018-32-182-192.

23. Марчук С. В. Теоретичний аналіз поняття емоційного інтелекту в психології. *Науковий вісник Ужгородського національного університету.* Серія : Психологія. 2021. Вип. 3. С. 20–23. DOI : https://doi.org/10.32782/psy-visnyk/2021.3.4.

24. Мельничук І. Я. Теоретико-методологічні основи розвитку та корекції резильєнтності. *Наукові записки.* Серія : Психологія. 2024. Вип. 2(4). С. 82–87. DOI : 10.32782/cusu-psy-2024-2-12.

25. Місаїлова К., Лавриненко Д., Креденцер О. Шкала резильєнтності на робочому місці (R@W Scale): адаптація та психометричні властивості. *Наука і освіта*. 2025. № 4. С. 60–69. DOI : https://doi.org/10.24195/2414-4665-2025-4-7.

26. Молчанова Д. М. Психологічні особливості розвитку емоційної регуляції особистості в умовах війни. *UNIVERSUM*. 2025. № 19. С. 208–217.

27. Неманежина А. О., Щегорцова М. О. Психологічні особливості емоційного вигорання фахівців соціономічних професій. П*едагогічні науки: теорія та практика*. 2026. № 2(58). С. 72–78. DOI : https://doi.org/10.26661/2786-5622-2026-2-10.

28. Павлюк М. М., Журавська Д. С., Клімишина Н. Психологічні чинники емоційного вигорання у професійній діяльності. *Актуальні проблеми психології* : збірник наукових праць Інституту психології імені Г. С. Костюка НАПН України. 2018. Т. 11, Вип. 18. С. 226–244. URL : https://lib.iitta.gov.ua/id/eprint/715424/.

29. Панасенко Н. М. Психологічні технології зміцнення та відновлення ресурсів життєстійкості фахівців соціономічних професій в умовах воєнного стану та післявоєнного відновлення. Психофізіологічне забезпечення життєстійкості фахівців соціономічних професій в умовах воєнного стану та післявоєнного відновлення : практичний посібник / за ред. О. М. Кокуна. Київ : Інститут психології імені Г. С. Костюка НАПН України, 2024. С. 120–145. URL : https://lib.iitta.gov.ua/id/eprint/742487/.

30. Пасічник І. Д., Матласевич О. В., Гущук Р. І. Роль метакогнітивних переконань в емоційно-вольовій саморегуляції лікарів в умовах війни. *Наукові записки Національного університету «Острозька академія».* Серія : «Психологія». 2025. № 18. С. 4–14. DOI : https://doi.org/10.25264/2415-7384-2025-18-4-14

31. Поліщук С. А. Діагностика сформованості емоційної саморегуляції людини. *Науковий вісник Херсонського державного університету.* Серія : «Психологічні науки». 2021. Вип. 1. С. 118–124. DOI : https://doi.org/10.32999/ksu2312-3206/2021-1-16.

32. Пузирьов Є. В., Лаптєв І. М. Психологічні особливості професійного вигорання фахівців в умовах війни в Україні. *Вчені записки Таврійського національного університету імені В. І. Вернадського.* Серія : «Психологія». 2025. Т. 36 (75), № 3. С. 185–189. DOI : https://doi.org/10.32782/2709-3093/2025.3/28

33. Рибко А. П. Емоційна компетентність як феномен сучасної психології. *Психологія та соціальна робота*. 2024. Вип. 1(59). С. 243–251. DOI : https://doi.org/10.32782/2707-0409.2024.1.22.

34. Саннiков О. І. Індивідуально-психологічні особливості емоційної регуляції прийняття рішень професіоналом. *Наукові перспективи*. 2022. № 9(27). С. 344–356. DOI : https://doi.org/10.52058/2708-7530-2022-9(27)-344-356

35. Саннікова О. П. Емоційна проникливість як предиктор емоційного інтелекту. *Наукові перспективи*. 2022. № 9(27). С. 357–371. DOI : https://doi.org/10.52058/2708-7530-2022-9(27)-357-371.

36. Саннікова О. П. Емоційне здоров’я і конгруентність : проблеми детермінації. *Наука і освіта*. 2024. № 1. С. 68–74. DOI : https://doi.org/10.24195/2414-4665-2024-1-11.

37. Сидоренко О. Емоційна регуляція як психологічний ресурс ефективної міжособистісної взаємодії. *Актуальні проблеми підготовки психологів до врегулювання конфліктів* : збірник матеріалів учасників ІІ науково-практичного круглого столу (м. Київ, 11 грудня 2025 р.) / ред. колегія : Л. П. Матяш-Заяц, О. В. Темрук. Київ, 2025. С. 39–43. URL : https://enpuirb.udu.edu.ua/server/api/core/bitstreams/c97e0da8-48d1-4278-a28a-f2e61d27921f/content.

38. Скрипинець С. М., Михайлишин У. Б. Інтегративні механізми впливу майндфулнес-базованих втручань на емоційну регуляцію. *Науковий вісник Ужгородського національного університету.* Серія : Психологія. 2025. Вип. 2. С. 159–164. DOI : 10.32782/psy-visnyk/2025.2.28.

39. Соловей-Лагода О. А. Резилієнтність особистості: поняття, моделі та техніки плекання. *Вісник Донецького національного університету імені Василя Стуса.* Серія : Психологічні науки. 2023. Вип. 2(3). С. 32–44. DOI : 10.31558/2786-8745.2023.2(3).4.

40. Ткаченко Л. П., Полілуєва І. В., Цибуліна І. В. Емоційний інтелект і стресостійкість : як розуміти свої почуття та керувати ними. *Наукові інновації та передові технології*. 2025. № 3(43). С. 1730–1738. DOI : https://doi.org/10.52058/2786-5274-2025-3(43)-1730-1738.

41. Ткачишина О. Р. Формування конструктивної поведінки особистості в умовах невизначеності. *Вчені записки Таврійського національного університету імені В. І. Вернадського.* Серія : Психологія. 2022. Т. 33(72), № 2. С. 123–127. DOI : 10.32838/2709-3093/2022.2/20.

42. Усик К. М. Емоційний інтелект як чинник подолання стресу. *Габітус*. 2024. Вип. 60. С. 245–250. DOI : 10.32782/2663-5208.2024.60.41.

43. Федоренко О. І. Зміст професійної компетентності юриста. *Педагогічні інновації: ідеї, реалії, перспективи*. 2018. Вип. 1(20). С. 87–93. URL : https://dspace.univd.edu.ua/entities/publication/7cf67096-8d7d-4cd6-9fa9-33222a6a5df1.

44. Чорна І., Ліпунова Т. Формування психологічної готовності майбутніх юристів до професійної діяльності. *Вісник Львівського університету.* Серія : Психологічні науки. 2021. Вип. 10. С. 193–198. DOI : https://doi.org/10.30970/PS.2021.10.27.

45. Шовкопляс О. П. Психологічні особливості діяльності прокурора в суді. *Ірпінський юридичний часопис*. 2024. Вип. 1(14). С. 182–189. DOI : https://doi.org/10.33244/2617-4154.1(14).2024.182-189.

46. Шуй Н. Концептуальні засади саморегуляції емоційної сфери в професійній діяльності соціального працівника. *Вчені записки Університету «КРОК»*. 2025. № 2(78). С. 588–594. DOI : https://doi.org/10.31732/2663-2209-2025-78-588-594.

47. Яблонська Т., Верник О., Гайворонський Г. Українська адаптація опитувальника Brief-COPE. *Інсайт: психологічні виміри суспільства*. 2023. № 10. С. 66–89. DOI : https://doi.org/10.32999/2663-970X/2023-10-4.

48. Яроменок М. А. Професійне вигорання як чинник психічного здоров'я прокурора. *Юридична психологія*. 2017. № 2(21). С. 185–195. URL : https://psychped.navs.edu.ua/index.php/psychped/article/view/689

49. Burman R., Goswami T. G. A Systematic Literature Review of Work Stress. *International Journal of Management Studies*. 2018. Vol. V, Issue 3(9). P. 112–132. DOI : https://doi.org/10.18843/ijms/v5i3(9)/15

50. Logan A. C., Wimalasena R., Prescott S. L. Beneath the Surface of the Mirrored Lake: Why Judicial Well-Being Matters to All of Society. *Societies*. 2026. Vol. 16. № 8. Article 227. DOI : https://doi.org/10.3390/soc16080227.

51. Lukan J., Bolliger L., Pauwels N. S., Luštrek M., De Bacquer D., Clays E. Work environment risk factors causing day-to-day stress in occupational settings: a systematic review. *BMC Public Health*. 2022. Vol. 22. Article 240. DOI : https://doi.org/10.1186/s12889-021-12354-8

52. Melita N. Emotional intelligence, distancing, and learning a new skill as strategies to combat the deleterious effects of emotional labor on attorney wellbeing. *Frontiers in Behavioral Neuroscience*. 2023. Vol. 17. Article 1221145. DOI : https://doi.org/10.3389/fnbeh.2023.1221145.

53. Üngüren E., Tekin Ö. A., Avsallı H. The cost of smile: how individual and organizational factors moderate the impact of emotional labor on work alienation via burnout. *Frontiers in Psychology*. 2025. Vol. 16. Article 1668413. DOI : https://doi.org/10.3389/fpsyg.2025.1668413

ДОДАТКИ

Додаток А

Вправи та практичні рекомендації з розвитку навичок емоційної саморегуляції зовнішніх проявів емоцій в умовах професійного стресу

Метою розробки практичних рекомендацій визначено сприяти формуванню та підтримці навичок емоційної саморегуляції зовнішніх проявів емоцій юристів шляхом розвитку психологічних знань, особистісних і психологічних ресурсів, професійно значущих якостей та навичок конструктивної взаємодії в умовах професійного стресу.

1. Регулювання напруження та відновлення

Практичні поради як розпізнати момент для регуляції: оберіть одну ранню ознаку напруження та одну доречну дію. На переговорах це може бути напруження кистей і рішення покласти ручку, відчути опору стоп та дослухати заперечення. Перед відеозустріччю – прискорене мовлення і намір вимовити перше речення у звичному темпі. Коли ознака і дія конкретні, їх легше впізнати й відтворити у схожій ситуації. Сигнал має значення у зв’язку з контекстом. Повторюване поєднання напруження, перебивання й підвищення голосу дає матеріал для самоспостереження.

Розподіляйте прийоми за часом застосування. Відчуття опори та повернення уваги до розмови доречні під час контакту. Якщо попереду кілька емоційно складних зустрічей, за можливості відведіть між ними час для завершення необхідних нотаток, зміни пози чи короткого відпочинку. Після насиченого дня оцініть, чи потрібне повніше відновлення, перш ніж переходити до іншого складного завдання. Так коротку регуляцію у взаємодії можна поєднати з керуванням навантаженням.

Самоспостереження. Після складного контакту пригадайте, що ви відчули у тілі, коли змінилися голос, поза або жести і що допомогло

відновити увагу. Наприклад, «Після повторного заперечення я нахилився вперед і почав відповідати до завершення репліки. Коли відчув опору стільця й вислухав запитання, зміг відповісти на його зміст». Такий запис допомагає відтворити послідовність реакцій і визначити момент, у якому дія була доступною.

Вправа «Сканування тіла». Мета вправи – навчитися помічати тілесні ознаки напруження і повертати увагу до поточного моменту. У спокійному місці сядьте або ляжте у зручній позі. Спочатку зверніть увагу на природний ритм дихання. Послідовно переносьте увагу від стоп до ніг, тулуба, рук, плечей, шиї та обличчя. Помічайте контакт з опорою, тепло, тиск або напруження. Якщо відволіклися, поверніть увагу до ділянки, на якій зупинилися. Наприкінці знову зверніть увагу на дихання й обстановку довкола. Вправу можна виконувати у перерві або після робочого дня. Під час розмови можна скористатися набутою навичкою й коротко помітити, чи напружені щелепа та плечі, після чого повернути увагу до сказаного.

2. Емоційна саморегуляція, самовладання та рефлексія

Практичні поради: називайте переживання якомога точніше. За відчуттям «мене це дратує» можуть стояти тривога через строк, розгубленість через нову інформацію або гнів через змінену домовленість. Більш точна назва підказує різні дії. У першому випадку може бути корисно уточнити пріоритети, у другому – попросити час для перевірки, у третьому – прямо повернутися до змісту домовленості.

Використовуйте усвідомлену паузу перед відповіддю. Під час розмови можна витримати коротку паузу перед першим реченням, дочекатися завершення репліки або поставити уточнювальне запитання. У листуванні, якщо дозволяє строк, залиште відповідь у чернетці та перечитайте її. Перевірте, чи містить вона потрібну інформацію і чи можна виконати запропоновану у ній дію. Тривалість паузи залежить від формату контакту. Пауза створює можливість помітити імпульс і перевірити, чи відповідає підготовлена репліка меті розмови.

Якщо різка реакція вже прозвучала, коротко уточніть свою позицію. Наприклад, «Я відповів надто різко. Моє запитання стосується підстав для зміни строку». Таке уточнення дає змогу визнати форму відповіді й повернутися до обговорення змісту. Під час формальної взаємодії іноді достатньо спокійно повторити тезу й назвати її підставу.

Вправа «Емоційний щоденник». Мета – помітити повторювані обставини, переживання та зовнішні реакції. Оберіть епізод і стисло запишіть, що сталося, яку емоцію ви відчули та що могло її викликати. Додайте, як вона виявилася зовні. Зафіксуйте слова, темп голосу, міміку, жести або зміну поведінки, яку пам’ятаєте. Опишіть реакцію співрозмовника за доступними спостереженнями. На завершення визначте один можливий варіант поведінки для подібного випадку. У записі використовуйте знеособлений опис без реквізитів справи та ідентифікаційних даних.

3. Конструктивна комунікація і норми емоційної експресії

Практичні поради. Формулюйте Я-повідомлення через конкретну ситуацію та її вплив. У розмові з колегою це може звучати так: «Я занепокоєна, коли матеріали надходять перед самим поданням, бо мені потрібен час для перевірки. Чи можемо погодити строк передання заздалегідь?» У більш формальній ситуації можна описати власну дію і її підставу: «Я зможу підтвердити висновок після перевірки повного комплекту документів».

Замінюйте оцінку особи описом факту, його значення і наступної дії. Якщо клієнт надіслав лише частину матеріалів, можна сказати: «У надісланих матеріалах бракує двох документів. Поки що я можу дати попередню оцінку. Уточнімо, коли їх можна отримати». Це допомагає позначити межі професійної відповідальності та зосередитися на вирішенні питання.

Уточнюйте те, що почули. Наприклад, «Чи правильно я розумію, що найбільше вас турбує можливий строк розгляду?» Пауза, міміка або зміна тону співрозмовника можуть підказати, що варто перепитати. Значення цих

сигналів доцільно перевіряти словами. Це особливо важливо, коли різні звички спілкування, обставини розмови або ваш власний стан впливають на те, як ви зрозуміли реакцію іншої людини.

Оберіть один зовнішній прояв, який ви можете змінити. Якщо під час заперечень говорите швидше, зосередьтеся на темпі першого речення. Якщо жести стають різкими, зверніть увагу, чи узгоджуються вони зі змістом висловлювання. Перед важливим контактом можна вимовити ключову фразу вголос і перевірити, чи відповідає інтонація вашому наміру. За бажанням колега може дати зворотний зв’язок на вигаданому прикладі.

Самоспостереження. Після розмови запитайте себе, яке формулювання допомогло перейти до суті, де ви перебили людину і що у вашому тоні або жестах могло вплинути на перебіг контакту. Порівняйте, як ту саму незгоду доречно висловити у формальній ситуації та в команді. Така рефлексія допомагає розрізняти вимоги професійної ролі, звичаї колективу та власні звички реагування.

4. Резильєнтність, життєстійкість і впевненість у професійних діях

Практичні поради. Оцінюйте впевненість через конкретний досвід. Після складного контакту визначте одну дію, яку виконали компетентно. Наприклад, перевірили суперечливий факт, зберегли послідовність аргументації або вчасно залучили колегу. Далі оберіть те, що варто скоригувати, наприклад темп відповіді на повторне запитання. Так один епізод дає матеріал для професійного навчання й допомагає сформувати обґрунтоване уявлення про свої можливості.

Для самомобілізації визначте найближчу керовану дію. Окресліть, яку позицію потрібно донести, на які матеріали спирається аргумент і що ви зробите, якщо з’являться нові відомості. Це звужує завдання до доступного обсягу й допомагає говорити конкретно за умов невизначеності.

Вправа «Ідентифікація цінностей». Мета – пов’язати значущу професійну цінність зі способом поведінки під тиском. Оберіть складну ситуацію і письмово визначте, яка цінність для вас у ній важлива. Подумайте,

яка дія може її виразити. Наприклад, повага виявляється у тому, що ви даєте людині завершити репліку. Перед наступним контактом згадайте обрану дію. Після нього відзначте, у який момент вдалося діяти відповідно до цінності.

Вправа «Карта ресурсів». Мета – визначити ресурси, якими можна скористатися під час підготовки або відновлення. Запишіть робочу ситуацію, що потребує зусиль. Позначте власні навички, досвід і способи відновлення, які вже допомагали. Зазначте доступну зовнішню підтримку: консультацію колеги, перевірку аргументації, уточнення розподілу завдань або можливість зробити перерву. Оберіть ресурс для підготовки і ресурс для відновлення. Наприклад, перед переговорами можна спиратися на підготовлену аргументацію, а після них – відвести час на короткий підсумок і відпочинок.

5. Подолання стресу, гнучкість мислення та відповідальні рішення

Як діяти за нестачі інформації: відділяйте встановлені факти від припущень і рішень. Визначте, які дані підтверджені, що потребує перевірки і яку дію можна виконати зараз. У розмові це може звучати так: «За наявними матеріалами я можу дати попередню оцінку. Остаточний висновок залежить від перевірки документа». Формулювання допомагає клієнтові зрозуміти межі оцінки, а юристові – зберегти точність і спокійний тон під тиском.

Перед аргументованою відповіддю уточніть зміст заперечення. Визначте, чи співрозмовник заперечує факт, його тлумачення або підсумковий висновок. Якщо це неясно, поставте коротке запитання. Далі назвіть свою тезу та підставу. Якщо з’явилися нові відомості, визначте, яку частину позиції вони можуть змінити. Так можна зберегти предмет дискусії, навіть якщо форма заперечення викликає роздратування.

Самоспостереження. Після рішення, ухваленого під тиском, пригадайте, що найбільше впливало на вашу реакцію: брак інформації, страх помилки, обмеження часу чи спосіб звернення. Далі оцініть, що дала обрана дія. Наприклад, коротка пауза могла допомогти відновити увагу, уточнення – зменшити непорозуміння, а залучення колеги – перевірити аргумент.

Вправа «Ведення щоденника думок». Мета – перевірити автоматичне тлумачення ситуації до того, як воно визначить тон або зміст відповіді. Запишіть ситуацію та першу думку, яка виникла. Позначте факти, які її підтримують, відомості, яких бракує, і можливе альтернативне пояснення. Сформулюйте обґрунтованішу думку. Для юридичної практики додайте репліку, яка з неї випливає. Наприклад, думку «колега проігнорував домовленість» можна перевірити за тим, коли й кому надіслано повідомлення. Поки обставини уточнюються, доречним є запитання «Коли ви отримали повідомлення про зміну строку?».

Вправа «Розпізнавання і вирішення проблем». Мета – визначити доступну частину проблеми й обрати обґрунтовану дію. Стисло сформулюйте проблему, визначте можливі рішення, зіставте їхні наслідки й оберіть дію, яку можна реалізувати. Для професійної адаптації позначте, за якої умови рішення слід переглянути. Якщо потрібний документ ще не надійшов, можливими діями є запит на його отримання, уточнення строку й підготовка попередньої позиції із зазначенням обмежень. Це допомагає спокійно пояснити, що відомо зараз і коли оцінку можна буде уточнити.

6. Професійне благополуччя, робочі межі та профілактика виснаження

Практичні поради: узгоджуйте межі доступності та пріоритети. Якщо позаробочі звернення регулярно переривають відпочинок, домовтеся, які питання потребують термінової відповіді, яким каналом їх передають і коли розглядають решту. Коли надходить кілька термінових завдань, уточніть їхню черговість і розподіл відповідальності. Передбачуваність полегшує відновлення. Це важливо, коли перевантаження вже помітне у тоні або темпі спілкування. Узгодження графіка та розподіл складних справ можуть потребувати участі колег або керівництва.

Залишайте час для діяльності, яка допомагає відновитися поза професійною роллю. Це може бути рух, творчість або спілкування з близькими. Орієнтуйтеся на власні спостереження: після якого відпочинку вам легше зосередитися, уважно слухати й рідше повертатися подумки до

попередніх контактів. Якщо часу на відновлення систематично бракує, зіставте свій графік із фактичним навантаженням і визначте, що можна змінити самостійно, а що слід обговорити з командою.

Плануйте підтримку після особливо складних контактів. Професійне обговорення з колегою може допомогти уточнити подальші дії або розподілити навантаження. Якщо потрібно опрацювати власне переживання, можна звернутися по індивідуальну консультацію з психологом. Для розмови достатньо описати характер впливу, власні реакції та їхні наслідки з дотриманням конфіденційності. Якщо порушення сну, нав’язливі спогади, уникання або відсторонення зберігаються чи суттєво заважають працювати й відпочивати, індивідуальна консультація допоможе оцінити потребу в подальшій підтримці.

Самоспостереження. За кілька робочих днів зіставте характер навантаження, можливість відновлення і зміни у спілкуванні. Наприклад, «Після кількох вечорів із робочими дзвінками я частіше перебиваю клієнтів» або «Після ознайомлення з травматичними матеріалами мені складно заснути й наступного дня я уникаю відповідних розмов». Перший запис може підказати, що варто переглянути години доступності. Другий допоможе точніше описати зміни під час консультації з психологом. Таке спостереження потрібне для вибору підтримки.