

**МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ  
УКРАЇНСЬКИЙ КАТОЛИЦЬКИЙ УНІВЕРСИТЕТ**

На правах рукопису,  
остаточна версія

*О. Курт. О.О. Куртук*

**КУРТЯК Олена Орестівна  
ПРОФЕСІЙНЕ ВИГОРАННЯ НОТАРІУСІВ  
У КОНТЕКСТІ ЇХНЬОГО СТАВЛЕННЯ ДО РЕФОРМ  
У СФЕРІ НОТАРІАТУ В УКРАЇНІ**

Спеціальність 053 – психологія

Магістерська робота на здобуття кваліфікації магістра

**Кафедра клінічної психології  
Науковий керівник  
Олександра Ніздрань-Федорович  
канд. психол. наук**

---

Львів – 2020

**Вищий навчальний заклад «Український католицький університет»  
Факультет наук про здоров'я  
Кафедра клінічної психології**

**Пояснювальна записка  
до магістерська роботи  
освітній ступінь магістр**

на тему:  
**«Професійне вигорання нотаріусів у контексті їхнього ставлення  
до реформ у сфері нотаріату в Україні»**

**Виконала:**

**студентка 6 курсу групи ЗПК 18/М  
спеціальності 053 «Психологія»**

**Куртяк О.О.**

**Керівник: канд. психол. наук**

**Олександра Ніздрань-Федорович**

**Рецензент: професор кафедри  
практичної психології  
Дрогобицького державного  
педагогічного університету імені Івана Франка  
доктор педагогічних наук,  
кандидат психологічних наук,  
О.І. Галян**

**Львів – 2020**

**Вищий навчальний заклад «Український католицький університет»**

**Факультет наук про здоров'я  
Кафедра клінічної психології  
Освітній ступінь магістр  
Спеціальність 053 Психологія  
Освітня програма**

**Клінічна психологія з основами когнітивно-поведінкової терапії**

**ЗАТВЕРДЖУЮ**

**В.о. завідувача кафедри**

**Аврамчук О.С.**

**“ \_\_\_ ” \_\_\_\_\_ 2020 року**

**ЗАВДАННЯ  
НА МАГІСТЕРСЬКУ РОБОТУ СТУДЕНТУ  
Куртяк Олені Орестівні**

1. Тема роботи «Професійне вигорання нотаріусів у контексті їхнього ставлення до реформ у сфері нотаріату в Україні».

Керівник роботи кандидат психологічних наук Олександра Ніздрань-Федорович.

Затверджені Вченою Радою факультету від “\_\_\_” листопада 2019 р. протокол № \_\_\_.

2. Строк подання студентом роботи \_\_\_\_\_

3. Вихідні дані до роботи.

*У структуру роботи входить вступ, список скорочень, I, II розділи, загальні висновки, список використаних джерел, додатки.*

4. Зміст розрахунково-пояснювальної записки (перелік питань, які потрібно розробити).

Провести теоретико-методологічний аналіз досліджень професійного вигорання, психологічні особливості роботи нотаріусів. Виявити рівні та фази професійного вигорання у нотаріусів, та їх ставлення до реформ в системі нотаріату в Україні. Визначити зв'язки та їх специфіку між професійним вигоранням нотаріусів та їх ставленням до реформ у сфері нотаріату в Україні.

5. Перелік графічного матеріалу (з точним зазначенням обов'язкових креслень).

Магістерське наукове дослідження містить: обрахунки професійного вигорання та ставлення до реформ працівників нотаріату, результати кореляційного аналізу даних групи досліджуваних нотаріусів, результати порівняльного аналізу даних за критерієм t-Ст'юдента для груп нотаріусів із високим та низьким рівнем віри в успіх реформ в системі нотаріату в Україні.

#### 6. Консультанти розділів роботи

Розділ	Прізвище, ініціали та посада консультанта	Підпис, дата	
		Завдання видав	Завдання прийняв

7. Дата видачі завдання \_\_\_\_\_

#### КАЛЕНДАРНИЙ ПЛАН

№ з/п	Назва етапів дипломної роботи	Строк виконання етапів роботи	Примітка
	<b>Вибір і погодження теми</b>		
	<b>Обговорення методології та структури дослідження</b>		
	<b>Здача опису роботи та бібліографії</b>		
	<b>Опрацювання I розділу роботи</b>		
	<b>Представлення I розділу дослідження</b>		
	<b>Опрацювання II розділу та розробка опитувальників</b>		
	<b>Презентація II розділу дослідження</b>		
	<b>Попередній захист магістерської роботи</b>		

Керівник роботи \_\_\_\_\_ Студентка \_\_\_\_\_ **О.Куртяк**  
**Олександра Ніздрень-Федорович**

## **ЗМІСТ**

<b>ВСТУП</b> .....	сторінка <b>7</b>
<b>РОЗДІЛ I</b> Теоретико-методологічні засади дослідження професійного вигорання у нотаріусів в контексті їхнього ставлення до реформ у сфері нотаріату	
<b>1.1.</b> Підходи до дослідження проблеми професійного вигорання .....	сторінка <b>11</b>
<b>1.1.1.</b> Теоретичні моделі професійного вигорання.....	сторінка <b>11</b>
<b>1.1.2.</b> Фактори виникнення та симптоми професійного вигорання.....	сторінка <b>15</b>
<b>1.2.</b> Особливості професійного вигорання у нотаріусів....	сторінка <b>24</b>
<b>ВИСНОВКИ ДО РОЗДІЛУ I</b> .....	сторінка <b>31</b>
<b>РОЗДІЛ II</b> Емпіричне дослідження професійного вигорання нотаріусів в Україні у контексті їхнього ставлення до реформ у сфері нотаріату	
<b>2.1.</b> Опис методик та групи досліджуваних .....	сторінка <b>33</b>
<b>2.2.</b> Описовий аналіз професійного вигорання у нотаріусів та результатів дослідження ставлення нотаріусів до реформ, що відбуваються в сфері нотаріату в Україні.....	сторінка <b>41</b>
<b>2.3.</b> Результати кореляційного аналізу даних професійного вигорання нотаріусів.....	сторінка <b>50</b>
<b>2.4.</b> Специфіка структури зв'язку професійного вигорання та ставлення до реформ нотаріусів .....	сторінка <b>67</b>
<b>2.5.</b> Відмінності показників професійного вигорання та різних аспектів ставлення до реформ у групах нотаріусів із високим та низьким рівнем віри в успіх реформи у сфері нотаріату України.....	сторінка <b>69</b>
<b>ВИСНОВКИ ДО РОЗДІЛУ II</b> .....	сторінка <b>74</b>
<b>ВИСНОВКИ</b> .....	сторінка <b>76</b>
<b>СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ</b> .....	сторінка <b>79</b>

## ДОДАТКИ

## ВСТУП

Актуальність теми. Професійна діяльність нотаріусів включає в себе не лише виконання своїх безпосередніх обов'язків відповідно законодавства України, але й постійну професійну комунікацію із клієнтами, що насамперед передбачає емпатійність, доброзичливість та тактовність. У сучасних умовах, коли здійснюються постійні та різкі реформи в законодавстві у сфері нотаріату, підвищуються загальні вимоги до якості життя та праці, збільшується конкуренція – все це призводить до підвищення соціальної незахищеності та загальної напруги у нотаріусів. Усі ці чинники призводять до збільшення емоційної напруги, а далі до швидкого професійного вигорання, разом із тим умови роботи при реформуванні галузі не дають змоги відновлюватись емоційним ресурсам. Професійна деформація, що виникає у нотаріусів призводить до того, що із часом зростає тенденція до негативного, приховано-агресивного ставлення не лише до клієнтів, що звертаються до них, а й до членів родини. Таким чином виникає питання оцінки та профілактики професійного вигорання у нотаріусів.

При проведенні нами аналізу сучасних досліджень із проблеми професійного вигорання (І.О. Аршава, Ф.О. Аршава, М.В. Мартіросян, Н.Е. Водоп'янова, Е.Р. Ганєєва, Дж. Грінберг, В.В. Бойко, Х. Маслач, Т.В. Форманюк, Дж. Фрейдєнберг та ін.) було встановлено, що причини і симптоми професійного вигорання нотаріусів, можливості його профілактики на даний час недостатньо досліджені.

**Об'єктом** дослідження виступає професійне вигорання нотаріусів.

**Предмет** дослідження – зв'язок професійного вигорання нотаріусів та їхнього ставлення до реформ у сфері нотаріату.

**Метою** магістерської роботи є дослідити зв'язок ставлення до реформ у сфері нотаріату та професійного вигорання нотаріусів.

**Завдання дослідження:**

1. Здійснити теоретичний аналіз вітчизняних та зарубіжних досліджень проблеми професійного вигорання.
2. Обґрунтувати теоретико-методичні засади емпіричного дослідження професійного вигорання нотаріусів у контексті їхнього ставлення до реформування у сфері нотаріату в Україні.
3. Виявити рівні професійного вигорання та ставлення до реформ нотаріусів України.
4. Визначити зв'язки та їх специфіку між професійним вигоранням нотаріусів та їх ставленням до реформ у сфері нотаріату в Україні.
5. Розробити практичні рекомендації щодо профілактики професійного вигорання у нотаріусів.

**Гіпотези дослідження:**

1. Припустимо, що у нотаріусів із високим рівнем стресостійкості є більш низький рівень емоційного виснаження.
2. Припустимо, що нотаріуси, які вірять в успіх реформування у сфері нотаріату, мають вищий рівень професійної мотивації.
3. Ймовірно, що нотаріуси, які більш активно залучені до життя нотаріату в Україні мають нижчі такі показники професійного вигорання, як особистісна відстороненість, незадоволеність собою та емоційний дефіцит.

**Методи дослідження:**

– *теоретичні методи* дослідження – для встановлення стану розробленості предмету дослідження, ми використали такі методи, як аналіз та узагальнення отриманої теоретичної інформації; також для встановлення особливостей професійного вигорання, ставлення до реформ у сфері нотаріату України та особливостей зв'язку між ними було використано такі методи, як систематизація та інтерпретація отриманих даних;



– *емпіричні методи* – для того, щоб визначити структуру професійного вигорання в нотаріусів та встановити їх ставлення до реформ у сфері нотаріату в Україні, було використано метод опитування;

– *математично-статистичні* – для опрацювання отриманих емпіричних даних використано: для пошуку гіпотез про особливості зв'язку ставлення до реформ і професійного вигорання в нотаріусів було використано факторний аналіз; для аналізу сили цих зв'язків та їх поляризації та напрямку використано – кореляційний аналіз даних. Обробка даних виконувалась за пакетом програм Statistics 20.

До набору методик увійшли: методика О. Рукавішнікова “Визначення психічного вигорання”, діагностика емоційного вигорання за методикою В.В. Бойка, методика діагностики професійного вигорання за К. Маслач та С. Джексон, тест на стресостійкість за В.І. Розовим та анкета, що дає змогу встановити ставлення до реформ у сфері нотаріату в Україні респондентів.

### **Наукова новизна роботи**

Уперше встановлено ставлення до реформ в сфері нотаріату, як одну із складових професійного вигорання нотаріусів, та встановлено специфіку його зв'язку із складовими професійного вигорання нотаріусів, зокрема:

– віра в успіх у реформи у сфері нотаріату в Україні має позитивні зв'язки із професійною мотивацією, переживанням психотравмуючих обставин, незадоволеністю собою, вибірковим емоційним реагуванням, розширенням сфери економії емоцій, редукацією професійних обов'язків, емоційним дефіцитом, особистісною відстороненістю, тривогою та депресією, емоційним виснаженням та деперсоналізацією, та негативні зв'язки із редукацією досягнень та особистісною відчуженістю;

– віра у збереження інституту нотаріату в Україні має позитивні зв'язки із професійною мотивацією, переживанням психотравмуючих

обставин, незадоволеністю собою, «загнаністю у клітку», тривогою та депресією, неадекватним вибіркоvim емоційним реагуванням, емоційно-моральною дезорієнтацією, розширенням сфери економії емоцій, редукцією професійних обов'язків, емоційним дефіцитом, емоційною відстороненістю, особистісною відстороненістю, тривогою та депресією, емоційним виснаженням та деперсоналізацією та негативні зв'язки із психоемоційним виснаженням та особистісною відчуженістю;

– через скільки часу нотаріальна спільнота здатна подолати існуючі проблеми та труднощі, які існують у сфері нотаріату має позитивні зв'язки із професійною мотивацією, переживанням психотравмуючих обставин, незадоволеністю собою, «загнаністю у клітку», неадекватним вибіркоvim емоційним реагуванням, емоційно – моральною дезорієнтацією, редукцією професійних обов'язків, емоційним дефіцитом, емоційною відстороненістю, особистісною відстороненістю, тривогою та депресією, емоційним виснаженням та деперсоналізацією та негативні зв'язки із психоемоційним виснаженням та особистісною відчуженістю.

**Практичне значення** одержаних результатів полягає в можливості їх використання у розробці та впровадженні програм, щодо для профілактики та зменшення рівня професійного вигорання у нотаріусів в Україні. Використаний в роботі психодіагностичний інструментарій може становити основу для наступних досліджень професійного вигорання нотаріусів, зокрема в контексті вироблення адаптивних навичок окремих нотаріусів і нотаріальної спільноти загалом в умовах реформування у сфері нотаріату, що відбувається в Україні.

# РОЗДІЛ І

## ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГІЧНІ ЗАСАДИ

### ДОСЛІДЖЕННЯ ПРОФЕСІЙНОГО ВИГОРАННЯ У

### НОТАРІУСІВ В КОНТЕКСТІ ЇХНЬОГО СТАВЛЕННЯ ДО

### РЕФОРМ У СФЕРІ НОТАРІАТУ

#### 1.1. Підходи до дослідження проблеми професійного вигорання

##### 1.1.1. Теоретичні моделі професійного вигорання

Американський психіатр Х. Фрейденсберг у 1974 році поклав початок для вивчення синдрому професійного вигорання, ввівши термін «staff burn-out» (вигорання персоналу). Термін «вигорання» він використовував для визначення психічного стану здорових людей, який він досліджував у медичних працівників, і який характеризується сукупністю таких ознак, як виснаження, втрата мотивації та зниження рівня відповідальності [45, с. 160].

З часом К. Маслач представила в науковому товаристві роботи, що надали результати тих когнітивних стратегій, що були використані при подоланні емоційного збудження. Відтак вона встановила, що люди, що обрали «допомагаючі» професії, та ті, що тісно та емоційно контактують із клієнтами (або пацієнтами) мають поведінково-емоційні порушення, такі як: негативне ставлення до роботи, втрата розуміння та співчуття до клієнтів, занижена самооцінка. К. Маслач почала використовувати замість терміну «staff burn-out» поняття «вигорання» (як припинення горіння). При цьому вона зазначала, що професійне вигорання (яке є причиною професійного вигорання) – це розплата за співчуття.

Роботи Х. Фрейденсберга та К. Маслач дали поштовх до проведення нових досліджень із питання «професійного вигорання», адже,

як виявилось, що дане питання є актуальним для багатьох суб'єктів праці, що працюють у сфері «людина-людина» [42].

Проте, незважаючи, що до тепер вже проведено багато робіт із визначення, структуризації питання «професійного вигорання», на сьогодні ще немає жодної єдиної концепції, щодо розуміння його змісту та механізмів утворення. У даній роботі, ми розглянемо основні моделі, що описують цей феномен, а саме: факторні та процесуальні моделі.

Для авторів, що дотримуються факторних моделей вигорання є характерним розглядати «професійне вигорання» як стан, що має конкретні ознаки та детально описувати їх. Автори, що дотримуються процесуальних моделей, розглядають «професійне вигорання», як динамічний процес, що включає в себе стадії, що слідує одна за іншою [3, с. 200].

Факторні моделі:

1) Однофакторна модель. А. Пайнс розглядав синдром «професійного вигорання», як стан емоційного, психічного та когнітивного виснаження. Відтак він вважав, що виснаження виникає від надто довгого перебування у ситуаціях, що дають високий рівень психоемоційного напруження. На його думку, основним фактором виникнення «професійного вигорання» є виснаження, а інші прояви та переживання є лише наслідками даного напруження [14, с. 85].

2) Двофакторна модель. Дану модель розробили нідерландські дослідники Д. Дірендонк, В. Шауфелі та Х. Сіксма. Досліджуючи «професійне вигорання» серед медсестер, вони виявили, що воно складається із двох факторів: емоційного виснаження та деперсоналізації. На їхню думку, перший фактор, який вони назвали «афективний» стосується погіршення загального стану здоров'я, підсилення емоційного виснаження, збільшення рівня психічного напруження. А другий фактор,

що вони назвали «настановчий» – деперсоналізація – проявляється у подальшому змінненні ставлення до клієнтів або до себе [14, с. 86].

3) Трьохфакторна модель. Дана модель дозволяє розглядати професійне вигорання, як те, що включає в себе такі фактори, як емоційне виснаження, деперсоналізацію та редукцію власних досягнень. К. Маслач і Ф. Джексон є представниками даної моделі. Вони встановили, що перший фактор – емоційне виснаження – є основою професійного вигорання, та має такі ознаки, як зниження емоційного тону, втрата інтересу до оточуючого світу, ознаки симптомів депресії, такі люди на роботі відчують себе настільки втомленими, що не мають сил на звичайні прості дії. Другий фактор – деперсоналізація – стосунки із іншими стають ніби то обезособленими, людина стає більш цинічною, негативне ставлення має спочатку прихований характер, але із часом стає все більш помітним для оточуючих. Третій фактор – редукція власних досягнень – характерним стає в поведінці людини, те що вона намагається зменшити свої обов'язки, адже настає момент коли вона вже не вірить в свої можливості, в свою компетентність, також є характерним те, що при виникненні даних почуттів людина звинувачує себе, від чого рівень напруги лише зростає [39].

4) Чотирьохфакторна модель. Представники даної моделі внесли новий фактор, поділивши деперсоналізацію на дві частини: деперсоналізація, що пов'язана із роботою та деперсоналізація, що пов'язана із клієнтами (учнями, пацієнтами тощо). Отже, в даній моделі професійне вигорання описується такими факторами, як емоційне виснаження, редуктування власних досягнень та деперсоналізація [41].

Динамічні моделі:

Б. Перлман та Е. Хартман описують розвиток професійного вигорання, як прояв трьох блоків реакцій на тривалі стресові ситуації та психічне навантаження: фізіологічні реакції, афективно-когнітивні реакції

(професійне вигорання) та поведінкові реакції (дезадаптація, низька продуктивність праці тощо) [35].

Також опис професійного вигорання дав В.В. Бойко. На його думку, професійне вигорання – це результат набутого стереотипу професійної поведінки, при якому людина заощаджує свої емоційні ресурси, що негативно впливає на якість виконаної роботи та стосунки із співробітниками (учнями, пацієнтами). В.В. Бойко, вважає, що професійне вигорання, є деформацією особистості, що виникає під впливом деяких зовнішніх та внутрішніх чинників. Відтак до зовнішніх факторів він відносить, напружені стосунки з начальством, діяльність, що носить постійний характер емоційного напруження, підвищений рівень відповідальності за виконану роботу тощо, а до внутрішніх факторів він відносить особистісну схильність до відсутності психо-емоційної гнучкості.

В.В. Бойко виділяє в професійному вигоранні три фази, що представлені чотирма компонентами:

– фаза «тривожне напруження». Дана фаза є дуже динамічною, через те, що у ній дуже підсилюються фактори, що викликають напругу, представлена такими компонентами, як переживання психотравмуючих обставин, незадоволеність собою, «загнаність в клітку», тривога та депресія;

– фаза «резистенція» – у той час, як стрес збільшується, збільшується і супротив до нього. Ця фаза характеризується такими компонентами, як неадекватне, вибіркоче емоційне реагування, емоційно-моральна дезорієнтація, розширення сфери економії емоцій та редукцію професійних обов'язків;

– фаза «виснаження» – для даної фази є характерним зниження рівня загального енергетичного тону і послаблення нервової системи. Ця фаза включає в себе: емоційний дефіцит, емоційну відстороненість,

особистісну відстороненість, психоматичні та психовегетативні порушення [5, с. 60-90].

На сьогодні також є спроби розглядати професійне вигорання із точки зору системного підходу. Відтак В.Є. Орел, вказує на причину виникнення професійного вигорання у професіоналів саме, як інтегративну реакцію, що свідчить про порушення адаптації професіонала до робочого середовища, при цьому він відводить особистісним особливостям професіонала ведучу роль у процесі формування професійного вигорання [26].

При проведенні досліджень В.Є. Орел було встановлено, що саме специфіка професійної діяльності може мати, як і провокуючий так і стабілізуючий вплив на професійне вигорання власних особистісних особливостей [27].

### **1.1.2. Фактори виникнення та симптоми професійного вигорання.**

К. Маслач і Ф. Джексов вважають, що неможливо розглядати синдром професійного вигорання лише, як окремий результат впливу особистісних передумов чи впливу виключно складності професії. Ними було запропоновано розглядати окремого професіонала з його особливостями саме в ситуації, що є в його професійній діяльності. Відтак важливим є саме той факт, як особистісні характеристики проявляються саме в даній конкретній ситуації. Далі в своїй роботі вони виділили складові даних ситуацій – шість сфер, що поєднують в собі різноманітні фактори впливу: 1) власне, саме навантаження на роботі; 2) ступінь контролю людиною над робочою ситуацією, що при збільшенні навантаження та зменшенні можливості контролю – збільшує рівень стресу; 3) заохочення (ступінь та вид заохочення, що професіонал отримує під час роботи); 4) соціальне ставлення та відчуття спільної важливості (чи

є робота соціально важливою та чи отримує людина визнання своєї праці); 5) справедливість (чи є в людини відчуття, що із ним вчиняють справедливо, відчуття рівності); 6) цінності (особисті розуміння та емоції з приводу того, що є для особистості цінним в житті) [31].

При проведенні детального аналізу літератури, було виявлено, що основні зусилля авторів було направлено на встановлення саме тих факторів та чинників, що впливають на виникнення професійного вигорання. Більшість авторів формує їх в два великих блоки, такі як власне особливості професійної діяльності та індивідуальні особливості людини [32].

#### *Індивідуальні фактори:*

1. Вплив соціальних чинників. Вік професіоналів має прямий кореляційний зв'язок із підвищенням рівня професійного вигорання. Відтак було встановлено за допомогою проведених досліджень, що не лише молоді люди (19-25 років) є чутливими до професійного вигорання, а й більш старшого віку (40-50 років) [18, с. 87]. Такі дані пов'язані із тим, що молоді люди мають високий рівень очікувань від обраної професії. При проведенні досліджень на взаємозв'язок між статтю та професійним вигоранням не дало однозначних результатів. Відтак дослідження одних авторів показало, що схильність рівня професійного вигорання в чоловіків є вищою ніж в жінок [15, с. 160], натомість інші дослідники прийшли до протилежних висновків. [19]. Ними було встановлено, що жінки мають більшу схильність до емоційного виснаження, в той час як чоловіки до деперсоналізації, що пов'язане із тим, що жінки загалом більш емпатійні та менше емоційно відсторонюються від клієнтів, у той час як для чоловіків провідну роль в професійній діяльності відіграють інструментальні цінності [41]. Дослідження зв'язку між професійним вигоранням та сімейним станом дало значимі результати лише для чоловіків, що не перебувають у шлюбі. Відтак було встановлено, що вони мають більш



високий показник загального рівня професійного вигорання [13]. Також було встановлено прямий кореляційний зв'язок між освітою та професійним вигоранням, але це стосується лише такого компонента, як деперсоналізація, загальний рівень професійного вигорання не залежить від даного чинника [15, с. 75].

2. Вплив особистісних особливостей. Більшість авторів відзначає, що особистий рівень витривалості, а отже можливості бути активним протягом цілого дня, контролювати ситуації, що відбуваються на роботі та швидко реагувати на різкі зміни, пов'язана із трьома компонентами вигорання. Люди, що мають високий рівень особистісної витривалості, мають більш низькі показники професійного вигорання та деперсоналізації, але при цьому більш високий рівень показника професійних досягнень [18, с. 85]. Також ряд авторів провели роботи по дослідженню впливу способів опору стресу на рівень професійного вигорання. Ними було встановлено, що люди, що використовують пасивні форми опору до стресу мають більш високий рівень професійного вигорання, на відміну, від тих, що використовує більш активні форми протидії стресу. Дослідження також показали зв'язок між локус контролю та професійним вигоранням. Відтак було встановлено, що ті люди, що мають зовнішній локус контролю, а отже схильні всі події, що відбуваються в їх житті, приписувати впливу випадкових обставин або інших людей, мають позитивний кореляційний зв'язок із емоційним виснаженням та деперсоналізацією, натомість люди, що мають внутрішній локус контролю, а отже ті, що вважають власні досягнення своєю заслугою, мають високу оцінку власної професійної ефективності [19].

#### *Організаційні фактори:*

1. Умови праці. Рядом дослідників було встановлено, що на рівень професійного вигорання мають значний вплив такі чинники, як високий

рівень навантажень на роботі, регулярна понаднормова робота, також надто велика тривалість робочого дня.

2. Зміст праці. Проведені рядом авторів дослідження показали, що зв'язок між професійним вигоранням та числом клієнтів, що людина обслуговує у визначену кількість часу не виявлено, на відміну, від того наскільки серйозні проблеми вирішуються під час роботи та того наскільки глибокий контакт із клієнтами. Найбільш яскраво видно даний зв'язок в тих професіях, де є мінімальна можливість досягти успіху у вирішенні питань із якими звертаються. Також важливим фактором є можливість співробітника проявляти самостійність та незалежність у своїй роботі, що зменшує рівень професійного вигорання [21].

3. Соціально-психологічні чинники. Припускається, що один із найбільш впливових на професійне вигорання чинників є горизонтальні та вертикальні соціально-психологічні взаємини в колективі, – чим кращий психологічний клімат в колективі, тим більше підтримки отримує кожен працівник, тим нижчий рівень професійного вигорання. Майже всі дослідження показують зменшення рівня вигорання майже у всіх професіях, що пов'язані із допомогою людям, при підвищенні рівня соціальної підтримки, адже вона спрацьовує, як буфер між тим, що викликає стрес та результатами діяльності, що отримують працівники, тому є такими важливими соціальна підтримка від колег по роботі та керівництва [27]. Також відсутність зворотнього зв'язку призводить до підвищення рівня емоційного виснаження та деперсоналізації, та зменшує показник рівня професійної самоефективності. Ще одним важливим чинником виступає недостатня винагорода, не лише грошова, а й моральна, або її відсутність, які впливають на підвищення рівня професійного вигорання. Також велику роль відіграють протиріччя між функціями, що виконує працівник, та важливою інформації, що необхідна для якісного виконання працівником обов'язків, або її відсутність. Відтак

працівники, що не мають чітких та ясних посадових інструкцій, мають більш високий рівень професійного вигорання [30, с. 5].

К. Маслач у своїх роботах формулює, що професійне вигорання не є зниженням рівня творчого потенціалу, це також не є реакцією на одноманітність, а «емоційне виснаження, що виникає на фоні стресу, що викликаний міжособистісним спілкуванням» [39]. Професійне вигорання – є динамічним процесом, що формується і виникає поетапно, у відповідності до механізму розвитку стресу, і саме тому у ньому є присутніми такі три фази стресу, як:

1) нервова напруга. Дана фаза створюється на фоні систематичної напруженої психоемоційної атмосфери, що лише підсилюється рівнем підвищеної відповідальності та важкими клієнтами, із якими проводиться робота;

2) резистенція або супротив. Під час протікання цієї фази людина намагається відгородити себе від неприємних вражень та відчуттів;

3) виснаження. Для даної фази є характерним те, що людина губить більшість психічних ресурсів, у неї знижується рівень емоційного тону, дані процеси наступають тому, що спроба супротиву на попередній фазі виявилась неефективною [39].

Відповідно до протікання кожного етапу, виникають окремі ознаки професійного вигорання. Отже, в людини на першій стадії професійного вигорання починають з'являтися помірні, короткотривалі та випадкові ознаки даного процесу. Ці ознаки на даній стадії проявляються в легкій формі та можуть бути коректованими турботою про себе. На другій стадії вигорання симптоми проявляються вже частіше і мають більш тривалий характер, коректувати їх стає все важче. Суб'єкт праці може відчувати себе на даній стадії замученим, навіть після тривалого сну та відпочинку. Відтак В.Є. Орел вважає, що перерва в роботі та відпочинок звичайно мають позитивний ефект та зменшують рівень професійного вигорання,

але цей ефект не є довготривалим [27]. Ознаки і симптоми третьої стадії вже мають хронічний характер, починають свій розвиток фізичні та психічні проблеми, спроба турбуватись про себе не надає результату, в людини знижується рівень цінності професії, роботи і життя як такого.

У своїх роботах В.В. Бойко більш детально розглянув симптоми всіх трьох фаз [5].

Відтак фаза «напруги» запускає механізм формування професійного вигорання. Тривожна напруга включає в себе такі чотири симптоми:

1. Симптом «переживання психотравмуючих обставин». Прояв даного симптому полягає у тому, що підсилюється усвідомлення тих психотравмуючих факторів діяльності професіонала, які дуже важко або взагалі неможливо змінити. Якщо людина не має достатньо психічної гнучкості, то рівень роздратування лише збільшується та постійно накопичується відчай. Неможливість вирішення ситуації призводить до розвитку інших ознак професійного вигорання.

2. Симптом «незадоволення собою». У результаті невдач та неможливості впливати на ситуації, що травмують, працівник найчастіше відчуває незадоволення собою, професією, яку обрав, та конкретними обов'язками. Уся енергія незадоволення направлена не назовні на ситуацію, а на себе, через що виникає замкнуте коло, коли враження від зовнішніх обставин постійно травмують працівника та примушують знову переживати травмуючі обставини своєї діяльності. У даній схемі необхідною умовою є саме наявність внутрішніх факторів, що дають схильність до появи професійного вигорання. Це такі якості, як обставини діяльності, почуття відповідальності, підвищена совісність. На початку професійного вигорання вони збільшують напруження, а на наступних вже провокують психологічні захисти.

3. Симптом «загнаності в клітку». Даний симптом виникає не завжди, хоч і є логічним продовженням стресу, що збільшується. Коли

обставини, що травмують, пригнічують і неможливо змінити, до людини досить часто приходять відчуття такої безвиході. Вона намагається змінити хоча б щось, при цьому постійно обдумуючи ті чинники, що її не задовольняють: починає працювати мислення, вигадуються плани, дії, підключаються образи бажаного та реального. І якщо все це не знаходить можливості реалізації, то людина переживає відчуття «загнаності в клітку».

4. Симптом «тривоги та депресії». Його можна виявити у зв'язку із професійною діяльністю у досить складних обставинах, що спонукають до професійного вигорання, як засобу психологічного захисту. Симптом тривоги та депресії є межею для формування тривожної напруги. Даний симптом характеризується високим рівнем незадоволення собою, обраною професією та конкретною посадою.

Фаза «Резистенція». Виокремлення даної фази обумовлено тим, що фактично супротив стресу, що збільшується починається, коли з'являється тривожна напруга. Підсвідомо людина завжди прагне до психологічного комфорту, пробує зменшити вплив зовнішніх обставин за допомогою існуючих засобів. Формування даної фази відбувається на фоні наступних симптомів.

1. Симптом «неадекватного емоційного реагування». Дана ознака характеризується тим, що працівник перестає помічати різницю між такими явищами, як екологічний прояв емоцій та неадекватне вибіркоче емоційне реагування. Адже у першому випадку мова іде про корисну навичку, що вироблена часом, для взаємодії із партнерами, і яка включає в себе емоції досить обмеженого регістру та свідчить про високий рівень професіоналізму. Зовсім інше, коли професіонал неадекватно обмежує емоційність за рахунок вибіркового реагування у ході робочих контактів, тут починає діяти принцип хочу чи не хочу. Не дивлячись не недопустимість такої поведінки вона дуже часто спостерігається, Адже

людям здається, що вони поводять себе в межах допустимих норм. Однак, людина, яку обмежують, відчуває емоційну відчуженість, відсутність співчуття та байдужість. Неадекватне обмеження включення емоцій інтерпретується іншими як неповага до їх особистості та переходить до категорії моральних оцінок.

2. Симптом «емоційно-моральної дезорієнтації». На даній фазі працівник лише поглиблює неадекватні реакції у стосунках. Коли немає адекватного емоційного ставлення, то він починає захищати свою стратегію поведінки, при цьому спостерігається, що емоції недостатньо стимулюють моральні якості, та належне ставлення до людей не відновлюється.

3. Симптом «розширення сфери економії емоцій». Даний симптом стосується непрофесійної сфери спілкування, а в спілкуванні із рідними та близькими. Після напруженого робочого спілкування такі люди не хочуть або вже і не можуть підтримувати спілкування із близькими.

4. Симптом «редукції професійних обов'язків». Даний симптом стосується спрощення тих обов'язків, що мають бути виконані або скорочення тих, що вимагають емоційних витрат.

Фаза «виснаження» характеризується досить сильно вираженим зменшенням загального тону і послабленням нервової системи. Емоційний захист стає необхідним атрибутом особистості. Дана фаза включає в себе такі симптоми, як:

1. Симптом «емоційного дефіциту». На даній стадії до працівника приходять відчуття, що він вже не може емоційно допомогти, він вже не в стані ввійти в їх ситуацію, відгукуватись на їх ситуації, підсилувати волю та моральну віддачу. Із часом симптом підсилюється і приймає більш складну форму: значно рідше є прояви позитивних емоцій і все більше негативних.

2. Симптом «емоційної відстороненості». Для даного симптому, є характерним, те, що працівник вже майже повністю виключає емоції зі сфери діяльності, його майже нічого не хвилює, майже нічого не викликає емоційного відгуку. Людина поступово привчається працювати, як робот – бездушно, при цьому відчуває повний спектр емоцій в інших сферах життя. Реагування без почуттів та емоцій – найбільш яскравий симптом професійного вигорання.

3. Симптом «Особистісної відстороненості або деперсоналізація». У першу чергу у даному симптомі відбувається загублення інтересу до людини, вона сприймається лише як неживий предмет, із яким треба щось робити, цей об'єкт тяготить своїми проблемами, потребами, стає неприємною сама його присутність.

4. Симптом «психосоматичних та психовегетативних порушень». Ознаки даного симптому проявляються вже на рівні фізичного та психічного здоров'я. Перехід реакцій із рівня емоцій на рівень психосоматики свідчить, що працівник вже не справляється із навантаженнями, і енергія емоцій перерозподіляється іншими підсистемами людини. Таким чином організм спасає себе від руйнівної сили емоційної енергії [5].

Цікаво, що англійські дослідники Брайан В., Свайдер та ін. у своєму дослідженні професійного вигорання встановили, що серед 1330 досліджуваних 41% опитуваних має високий рівень тривоги, а 26% мають клінічно виражені симптоми депресії. Також одна третя досліджуваних вживає медикаментозні засоби для зниження почуття напруги, а більшість із досліджуваних зловживають алкоголем. Окрім того дане дослідження показало, що вони мали високий рівень емоційного виснаження, деперсоналізації та особистісних досягнень [43].

Разом із такими даними, на сьогодні, Американська психіатрична асоціація в DSM-IV не оперує поняттям «вигорання», але проводить

значну кількість досліджень, що з ним пов'язані. Тим часом, згідно із Міжнародним класифікатором хвороб (МКХ – 10), професійне вигорання відноситься до категорії «Перевтома» (Z73.0), входить до класу факторів, що мають вплив на стан здоров'я населення і відносяться до блоку «звернення в заклади охорони здоров'я у зв'язку із іншими обставинами».

## **1.2. Особливості професійного вигорання у нотаріусів**

Контекст даного дослідження професійного вигорання нотаріусів потребує розгляду даного питання під кутом професійних особливостей.

Але, на жаль, на сьогодні є надто обмежена кількість наукових робіт із професійного вигорання працівників юридичної сфери, а тим паче – нотаріусів. Діяльність працівників юридичної сфери пов'язана із великою кількістю стресових факторів, що викликають синдром вигорання. Фактично вивчення конструкту вигорання напряму пов'язане із вивченням особливостей юридичних професій [49]. Відтак уже перші дослідження свідчать про те, що у юристів вигорання відбувається швидше ніж в більшості професій, і це професійне вигорання є стабільним протягом усієї кар'єри. Відтак недавні дослідження показали більш високий рівень особистісної та професійної втоми у працівників юридичної сфери, на відміну від працівників інших галузей [20]. Вони встановили, що професійний стрес був пов'язаний із виснаженням, що є наслідком довготривалої роботи юристів при високому рівні конкуренції та без урахувань особистісних особливостей (відтак юристи, що сповідують будь-яку релігію, мають більш високий рівень емоційного навантаження, що пов'язаний саме із роботою з клієнтами).

Дослідження наслідків стресу для юристів Оустіном показало, що вони мають довготермінові наслідки для мозку, які включають в себе концентрацію, мовлення та пам'ять. Окрім того, для юристів є характерним самолікування стресу та його наслідків такими речовинами,



як алкоголь, нікотин, кофеїн та іншими речовинами, що викликають залежність. Проте, таке самолікування призводить до виникнення інших довготривалих проблем із особистим та професійним життям [34].

Юристи, що працюють в маленьких конторах, можуть мати вищий рівень вигорання, ніж ті, що працюють на державу чи великі компанії. Окрім цього, юристи із менших компаній мають більший стрес та вимоги, але разом із тим, менше ресурсів, щоб із цим впоратись. Однак, незважаючи на всі негативні наслідки, юристи в цілому мають високий рівень задоволеності своєю роботою [33]. Вимоги до юристів включають такі акценти, як високий прибуток, конкурентоздатність, недостатня кількість часу, емоційні вимоги, висока конфліктність, у той час як ресурс професії включає в себе задоволення від заробітної плати, соціальну цінність роботи та її безпечність [37].

Також Шонфельд І.С. і Мацола Дж.Дж., провівши якісне дослідження юристів, що займаються приватною практикою, встановили, що факторами, що викликають вигорання у них є фінансова нестабільність, високий рівень навантаження та необхідність підтримувати відповідний рівень іміджу себе та своєї юридичної компанії. Більш того, самозайняті юристи мають вищий рівень стресу та переживань щодо своєї роботи [44].

Деякі дослідження показали, що одними із потенційних причин виникнення професійного вигорання у юристів можуть бути пов'язані із оплатою праці та відсутністю знань та навичок того, як саме можна захистити себе від негативного впливу професії [46]. Крім того, у даному дослідженні зазначається, що конкурентний характер правової системи переходить і на власне робоче місце, що призводить до зменшення комунікацій із співробітниками, та погіршення якості їх взаємодії, що є основними аспектами, щоб відчувати себе важливою частиною професійного співтовариства. Також викликає занепокоєння те, що

роботодавці не мають спроб для покращення взаємодії між співробітниками, а навпаки підтримують конкуренцію.

Цікаві результати отримала український науковець Мартіросян Н.В. Вона встановила у ході дослідження професійного стресу і використання відповідних копінг-стратегій в адвокатів. Адвокати із досвідом роботи менше ніж 5 років мають високі показники за такими ознаками як самоконтроль, активна і продуктивна діяльність та виражена професійна мотивація. Із збільшенням стажу, від 5 до 10 років, виникають ознаки особистісної відчуженості, вираженої широти інтересів та здатність до самопізнання. А коли стаж стає більшим ніж 10 років – чітко окреслюються ознаки психоемоційного виснаження, позитивної переоцінки та прийняття цінностей інших людей [20].

Отже, можемо сказати, що питання професійного вигорання у працівників юридичної сфери хоч і піднімалось у багатьох наукових дослідженнях, але є неокресленим, особливо у відповідності до реалій українського суспільства та сьогодення, яке вже протягом тривалого часу має реформування у сфері нотаріату, що не може не відобразитись на професійному вигоранню нотаріусів.

Загалом діяльність нотаріусів регулюється Законом України «Про нотаріат», відповідно до ст. 3 якого нотаріус – це уповноважена державою фізична особа, яка здійснює нотаріальну діяльність у державній нотаріальній конторі, державному нотаріальному архіві або незалежну професійну нотаріальну діяльність, зокрема посвідчує права, а також факти, що мають юридичне значення, та вчиняє інші нотаріальні дії, передбачені законом, з метою надання їм юридичної вірогідності [14].

Згідно ст. 5 Закону України «Про нотаріат» нотаріус зобов'язаний:

– здійснювати свої професійні обов'язки відповідно до цього Закону і принесеної присяги, дотримуватися правил професійної етики;

- сприяти громадянам, підприємствам, установам і організаціям у здійсненні їх прав та захисті законних інтересів, роз'яснювати права і обов'язки, попереджати про наслідки вчинюваних нотаріальних дій для того, щоб юридична необізнаність не могла бути використана їм на шкоду;
- зберігати в таємниці відомості, одержані ним у зв'язку з вчиненням нотаріальних дій;
- відмовити у вчиненні нотаріальної дії в разі її невідповідності законодавству України або міжнародним договорам;
- вести нотаріальне діловодство та архів нотаріуса відповідно до встановлених правил;
- дбайливо ставитися до документів нотаріального діловодства та архіву нотаріуса, не допускати їх пошкодження чи знищення;
- надавати документи, інформацію і пояснення на вимогу Міністерства юстиції України, Головного управління юстиції Міністерства юстиції України в Автономній Республіці Крим, головних управлінь юстиції в областях, містах Києві та Севастополі при здійсненні ними повноважень щодо контролю за організацією діяльності та виконанням нотаріусами правил нотаріального діловодства;
- постійно підвищувати свій професійний рівень, а в певних випадках, проходити підвищення кваліфікації;
- виконувати інші обов'язки, передбачені законом [14].

Приватний нотаріус несе велике фінансове навантаження (утримання приміщення та робочого місця, забезпечення збереження архіву у відповідних умовах, оплата за роботу найманим працівникам, підвищення свого професійного рівня, відрядження тощо).

Шкода, заподіяна особі внаслідок незаконних дій або недбалості нотаріуса, відшкодовується в повному розмірі [14].

Нотаріусам необхідно бути високим професіоналом та мати безпристрасну позицію для забезпечення прав всіх осіб, для яких

вчиняються нотаріальні дії. Також деякі нотаріуси на волонтерських засадах беруть активну участь у самоврядній організації «Нотаріальна палата України», методичних радах та різних робочих групах, які працюють над реформуванням та розвитком сфери нотаріату, аналізом законодавства та напрацюваннями методичних рекомендацій, пропозиціями щодо вдосконалення законодавства, правовою просвітою суспільства, розбудовою нотаріальної спільноти та її підтримкою.

Отже, можна виділити такі види діяльності нотаріусів: професійна (безпосереднє виконання своїх обов'язків); організаційна (організація робочого місця); пізнавальна (постійне підвищення кваліфікації, аналіз змін у законодавстві, робота з інформацією, яка викладена у документах); конструктивна діяльність (планування роботи); комунікативна діяльність (є суттю організації психологічного контакту із особами, що звертаються до нотаріуса. При цьому нотаріус зобов'язаний перевірити дієздатність особи. А також взаємодія з іншими спеціалістами та нотаріусами, участь у самоврядній організації тощо); едукативна діяльність (консультування осіб, виїзні прийоми громадян, інформування через ЗМІ) [12, с. 325].

Нотаріусу в якісному виконанні його діяльності допомагає правова свідомість, як система правових знань, уявлень, поглядів, ідей, соціальних почуттів. Психологічні аспекти такого усвідомлення полягають в тому, що виробляється віра в справедливість, нетерпимість до правопорушень, стійка звичка професійно виконувати свою роботу, почуття справедливості, співчуття тощо [13, с. 330 - 332]

Успішна професійна діяльність нотаріуса залежить від його моральних якостей. Вона вимагає постійного контакту із людьми, тому до неї ставляться підвищені вимоги, як і з морально-етичної сторони, так і професійної позиції.

Моральні цінності нотаріуса – це саме ті правила моралі, що регулюють його професійну діяльність та поведінку під час робочих процесів.

До професійно важливих відносяться інтелектуальні (пізнавальні) якості нотаріуса, практичне мислення, вміння аналізувати через синтез. Також в діяльності нотаріуса велику роль відіграє час, що створює підвищення рівня напруги в роботі, та вимагає максимальної концентрації фізичних та психічних зусиль за обмежений час. Нотаріусу необхідно швидко розібратись в ситуації та прийняти правильне рішення.

Особистості нотаріуса також має бути притаманні цілісність, індивідуальність та принциповість (наявність твердих переконань і активного прагнення до їх реалізації), послідовність (здатність твердо виконувати свої обов'язки). Також нотаріус зобов'язаний дотримуватись таємниці вчинених нотаріальних дій. Психологічно важко зберігати таємницю, а тому йому необхідно мати високий рівень самоконтролю, самостійність та сміливість.

Психофізіологічні якості нотаріуса обумовлюються такими його нейрофізіологічними особливостями, як емоційна та психологічна зрівноваженість, здатність до зосередженого мислення, об'єм уваги. Важливу роль тут відіграють особливості темпераменту, що має вплив на працездатність, витривалість та інші психічні властивості, адже від нього вимагається високий рівень емоційної стабільності, самовладання та спокій, особливо в гостроконфліктних ситуаціях [13, с. 322].

Отже, в нотаріусів сама професійна діяльність передбачає емоційне та психічне навантаження, при якому рівень стресорів тільки збільшується, особливо в умовах сьогодення, коли відбуваються чисельні зміни в законодавстві, що в свою чергу лише додає іще один фактор стресу, замість того, щоб надавати надійність та впевненість в якості роботи. Адже, саме знання законодавства, яке регулює роботу нотаріуса та

вчинення нотаріальних дій, надає можливість нотаріусу виконувати свої обов'язки професійно.

## **ВИСНОВКИ ДО РОЗДІЛУ I**

Провівши детальний аналіз літератури із питання професійного вигорання ми встановили, що професійне вигорання – це соціально-психологічний феномен, що обумовлений синдромом емоційного, фізичного та інтелектуального виснаження. Як наслідок у працівників змінюється ставлення до власних досягнень, знижується рівень впевненості, стає неможливим отримувати задоволення від роботи, з'являється байдужість до виконання обов'язків. Професійне вигорання особистості – це результат негативного впливу умов праці на психічно-емоційний стан професіоналів, при якому спостерігається порушення структури психіки, та реагування на чинники, що подразнюють. Але, професійне вигорання не є лише наслідком обраної професії, до його виникнення призводять також й особистісні властивості професіонала.

Важливо відмітити, що перед розвитком професійного вигорання, є етап підвищеної активності, коли людина повністю занурена в роботу, забуває про власні потреби, а після цього настає перша ознака професійного вигорання – виснаження, що визначається як почуття перенавантаження і вичерпання фізичних та емоційних ресурсів.

Другою ознакою професійного вигорання є особистісна відстороненість, яку професіонали, що відчувають вигорання, використовують, як спробу впоратись з емоційними стресовими станами на роботі. Вже втрачається інтерес до професійних контактів, чия присутність часом неприємна.

Третьою ознакою професійного вигорання є відчуття втрати власної ефективності або зменшення самооцінки. Тоді професіонали перестають бачити подальші перспективи для своєї професійної діяльності,

зменшується рівень задоволеності роботою, втрачається віра в свої можливості.

Таким чином, через професійне вигорання уразливим стає не лише професійне життя людини, але і її психічний стан загалом, що супроводжується психічною та емоційною перевтомою. Відтак збільшення напруги на роботі може призвести до клінічних проявів тривоги та депресії.

Представлена теоретична модель дослідження має на меті описати зв'язок професійного вигорання нотаріусів та їхнього ставлення до реформ у сфері нотаріату.



## РОЗДІЛ II

# ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ ПРОФЕСІЙНОГО ВИГОРАННЯ НОТАРІУСІВ В УКРАЇНІ У КОНТЕКСТІ ЇХНЬОГО СТАВЛЕННЯ ДО РЕФОРМ У СФЕРІ НОТАРІАТУ

### 2.1. Опис методик та групи досліджуваних

Дослідження професійного вигорання нотаріусів в Україні у контексті їхнього ставлення до реформ у сфері нотаріату у першу чергу передбачає встановлення, на якій саме фазі професійного вигорання перебувають респонденти, якими ознаками характеризується їх професійне вигорання, а також, необхідно визначити яке ставлення у респондентів до реформування у сфері нотаріату в Україні.

В нашій роботі емпіричне дослідження складається із двох етапів: попереднього та констатувального. Відтак на першому етапі ми підбирали психодіагностичний інструментарій, що найкраще буде відповідати меті нашої роботи. На другому, констатувальному етапі, ми саме вивчаємо професійне вигорання нотаріусів, в контексті їх ставлення до реформ у сфері нотаріату в Україні.

Із метою структурувати науковий пошук в емпіричному дослідженні ми підібрали методи вивчення кожного із блоків теми, серед яких виділяємо:

- визначення рівня професійного вигорання в нотаріусів;
- ставлення нотаріусів до реформ, що відбуваються в Україні;
- дослідження професійного вигорання нотаріусів в контексті їхнього ставлення до реформ, що відбуваються в Україні.

Для дослідження професійного вигорання нотаріусів в Україні у контексті їхнього ставлення до реформ у сфері нотаріату ми провели

онлайн опитування. Онлайн опитування ми обрали не лише через те, що воно дає можливість дослідити велику кількість респондентів за найменший проміжок часу, а й через те, що ми мали можливість дослідити нотаріусів із різних регіонів України. Отже, нами було опитано 72 особи, що працюють у сфері нотаріату, віком від 30 до 63 років. Із них 11 чоловіків та 61 жінка, що мають стаж роботи від 5 до 42 років, серед них лише 6 осіб працюють державними нотаріусами та 66 – приватними нотаріусами. Нами було опитано 72 особи із різних областей України, а саме: 13 осіб, що мають практику у м. Львові та 8 осіб у Львівській області, 1 особа, що працює у м. Рівне, 4 особи у м. Одеса, 2 особи із Донецької області, 12 осіб, що працюють у м. Києві та 2 особи із Київської області, 2 особи, що працюють у м. Миколаїв (обласний) та 1 особа із Миколаївської області, 1 особа із м. Івано-Франківськ, 4 особи із м. Хмельницького, 2 особи працюють у м. Дніпро та 3 – із Дніпропетровської області, 1 особа із м. Харків, 3 особи із м. Запоріжжя та 1 особа із Запорізької області, також 2 особи із м. Вінниця та 2 особи із Вінницької області, 1 особа із міста Полтава та 2 особи із Полтавської області, 3 особи, що працюють на території Хмельницької області, 1 особа із Чернігівської області та 1 особа із Тернопільської області.

Також за допомогою опитувальника, нами була встановлено, що 18 осіб мали в середньому 1000 та менше вчинених нотаріальних дій за рік за період 2014-2018 р.р, 18 осіб мали від вчинених в середньому нотаріальних дій за рік, 13 осіб мали від 2000 до 3000 вчинених в середньому нотаріальних дій за рік, 9 осіб мали в середньому від 3000 до 4000 вчинених нотаріальних дій за рік за період від 2014 до 2018 р.р., та 14 осіб, що протягом 5 років вчинили в середньому більше 4000 нотаріальних дій за рік.

Серед опитуваних 48 осіб мають помічників нотаріусів, а 23 особи – не мають, також 28 осіб мають інших найманих працівників та осіб, які

надають послуги на підставі цивільно-правових договорів, а 49 осіб – не мають.

Також ми виявили, що семеро із респондентів практикують щоденну медитацію, а 65 респондентів – ні, натомість 34 особи практикують щоденну молитву, а 38 – ні.

Встановили, що 22 респондента вживають лікарські засоби, для покращення свого психічного благополуччя, а 50 осіб – ні.

Серед них лише 18 осіб звертались до спеціалістів із метою покращити своє психічне благополуччя, але 29 осіб приймали участь у тренінгах, навчальних програмах, що мають на меті покращення рівня свого психічного благополуччя чи отримання інформації про психічне благополуччя.

До набору методик увійшли: методика О. Рукавішнікова «Визначення психічного вигорання», діагностика професійного вигорання за методикою В.В. Бойка, методика діагностика професійного вигорання за К. Маслач та С. Джексон, тест на стресостійкість за В.І. Розовим, а також анкета, що дає змогу встановити ставлення до реформ у сфері нотаріату в Україні респондентів.

Для дослідження структурно-процесуального змісту стану «вигорання» ми використали методику О.О. Рукавішнікова «Визначення психічного вигорання» [25]. Завдяки даній методиці ми маємо змогу встановити такі критерії оцінки вираженості психічного вигорання, як:

А) психоемоційне виснаження, що має прояви не лише в емоційному, але й фізичному виснаженні, також воно характеризується ознаками апатії, роздратованості та депресії;

Б) особистісне віддалення – основними ознаками котрого є байдужість у ставленні до інших, а також у збільшенні дистанції у спілкуванні та контактів із оточуючими загалом;

В) професійна мотивація – основними проявами якої є зменшення рівня зацікавленості роботою, суттєве зменшення продуктивності праці та ентузіазму в роботі.

Дана методика складається із 72 тверджень, відповіді на які оцінюються в діапазоні від 0 – «ніколи» до 3 – «часто» балів. Для визначення рівня вираженості кожної шкали, використовують спеціальний ключ, а потім, за допомогою нормативної таблиці визначається рівень показників за шкалами (високий, середній та низький).

Із метою діагностувати провідні симптоми професійного вигорання та встановити, до якої саме фази вони відносяться, ми використали методику діагностики професійного вигорання за В.В. Бойком [2]. За допомогою використання даної методики ми маємо можливість не лише встановити, які саме симптоми є провідними та домінуючими, але і те, чи пов'язане професійне вигорання саме з професійною діяльністю чи із суб'єктивними факторами. Тестовий матеріал даної методики складається із 84 тверджень, на які даються однозначні відповіді «так» чи «ні». Потім, відповідно до «ключа» підраховуються спочатку сума балів окремо для кожного із симптомів вигорання, пізніше підраховується сума показників симптомів для кожної із трьох фаз формування вигорання, останнім підраховується загальний показник професійного вигорання, як сума показників всіх дванадцяти симптомів. За допомогою використання даної методики ми можемо виділити такі три фази розвитку вигорання: напруга, резистенція та виснаження.

*Перша фаза «напруги»* – на даній фазі починає формуватись та запускатись механізм професійного вигорання. Дана фаза складається із таких симптомів, як:

1 Симптом «переживання психотравмуючих обставин». Для даного симптому є характерним усвідомлення того, що саме в діяльності є травмуючим та неможливість змінити це на краще. Через це підвищується

рівень роздратування, відчаю. Неможливість змінити ситуацію призводить до розвитку вигорання в подальшому.

2. Симптом «незадоволеності собою». Неможливість впливати на травмуючі обставини та невдачі, що це супроводжують, призводять до того, що особистість починає відчувати незадоволеність собою, професією в цілому, чи окремими обов'язками, що збільшують напругу. Але характерним для даного симптому є те, що негативні емоції направлені не назовні, на фактори, що дратують, а в середину, на себе.

3. Симптом «загнаність у клітку». І хоч даний симптом є логічним продовженням попередніх, але виникає не у всіх випадках. Коли в людини збільшується тиск психотравмуючих обставин, та вона не може на них впливати, вона зосереджує всі свої емоційні, психічні ресурси на спробі змінити обставини, і якщо не знаходить виходу та можливість змін, то настає відчуття безпорадності та інтелектуально-емоційного ступору.

4. Симптом «тривоги та депресії». Даний симптом є крайнім у формуванні першої фази професійного вигорання. Після відчуття безпорадності працівник починає відчувати вже особистісну тривогу, розчаровується не лише в професії або місці праці, а й в собі.

*Друга фаза «резистенція»* – характеризується збільшенням спротиву труднощам. Працівник пробує зменшити тиск зовнішніх факторів. На цій фазі відбувається формування таких симптомів, як:

1. Симптом «неадекватного вибіркового емоційного реагування».

Даний симптом є безперечною ознакою вигорання, адже саме тоді професіонал перестає бачити різницю між тим, щоб економно у стресових ситуаціях проявляти емоції та неадекватно вибірково емоційно реагувати. І якщо, у першому випадку мова йде, про те, щоб емоційні прояви мали меншу інтенсивність, та більш стримані реакції при наявності сильних подразників. То, в другому варіанті вибір емоційної реакції відбувається за принципом «хочу чи ні»: якщо буде бажання – то відреаую на потреби

клієнтів, якщо ні – но можна і нагрубити. Попри те, що даний стиль поведінки є неприпустимим, вона досить розповсюджена, адже людині здається, що вона поводить себе припустимим чином, та знаходить виправдання своїй емоційній байдужості.

2. Симптом «емоційно-моральної дезорієнтації». Даний симптом є логічним продовженням «неадекватного реагування». Даний симптом характерний тим, що особистість не лише не має необхідного емоційного ставлення до клієнтів та інших співробітників, він починає усвідомлювати свою поведінку та виправдовувати її. Думки та слова про те, що «а чому я маю за всіх хвилюватись?», «а чим вони заслуговують на допомогу?» та інші, свідчать про те, що моральні принципи даної особистості вже порушені, адже, наприклад лікар не може поділяти клієнтів на хороших чи поганих, а має однаково ставитись до всіх хворих та фахово надавати допомогу.

3. Симптом «розширення сфери економії емоцій». Основним критерієм даного симптому є те, що працівник ще має можливість стримуватись на роботі, а от в спілкуванні з рідними та друзями – вже ні, і він починає або уникати спілкування з близькими, або «відіграє» на них свій поганий настрій.

4. Симптом «редукція професійних обов'язків». Характерною ознакою даного симптому є те, що працівник, маючи на меті скоротити або полегшити свої обов'язки, що вимагають емоційного напруження, починає елементарно переставати приділяти емоційну увагу до клієнтів та співробітників.

*Третя фаза «виснаження».* Характерними ознаками даної фази є зменшення загального енергетичного тону та послабленням нервової системи.

1. Симптом «емоційного дефіциту». На даному етапі працівник починає усвідомлювати, що він вже не може емоційно допомогти своїм

клієнтам, адже не в стані увійти в їх стан, співпереживати. Головною ознакою є те, що раніше такого не було, і особистість переживає їх появу. Для цього симптому, також є характерними роздратованість, образи, надто різкі судження та грубість.

2. Симптом «емоційної відстороненості». Із часом працівник починає реагувати на роботі беземоційно, він ніби повністю виключає емоційні прояви в робочій сфері, натомість із друзями та вдома емоційний фон різноманітний та яскравий. Даний симптом свідчить про професійну деформацію особистості на має негативні наслідки для особистості клієнтів.

3. Симптом «особистісної відстороненості або деперсоналізація». Для даного симптому характерним є те, що емоційна відстороненість має прояви не лише на роботі але і дома. На даному етапі деформація особистості набуває більших розмірів, та починає стосуватись і цінностей особистості. Саме тоді у працівника з'являються твердження про те, що така робота нікому не потрібна, не дає задоволення та не є соціально значущою. У критичних точках даного симптому вигорання має перетини із психопатологічними проявами особистості та психопатичними станами, і відповідно робота таким особистостям із людьми протипоказана.

4. Симптом «психосоматичних та психовегетативних порушень». У тому випадку, коли в особистості чіткі морально-етичні норми та правила, коли вона не може настільки сильно знецінювати людей та роботу, а вигорання і далі збільшується – можуть відбуватись відхилення в соматичних та психічних станах. У цей час достатньо лише згадати про роботу і погіршується настрій, почуття страху чи загострення хронічних захворювань.

За допомогою методики діагностики професійного вигорання К. Маслач та С. Джексон [9] ми мали змогу виміряти три основних показники професійного вигорання: емоційне виснаження,

деперсоналізація та редукція професійних досягнень. Дана методика складається із 22 питань, що стосуються емоцій та переживань пов'язаних із роботою. Відповіді на питанні надаються в діапазоні від «0» – ніколи, до «6» – щоденно. У відповідності до загального «ключа» підраховуються бали про трьох шкалах. Відтак шкала «Емоційне виснаження» характеризується почуттям байдужості у працівника та емоційним виснаженням. Така людина більше не може так віддаватись роботі, як це робила до цього. Шкала «Деперсоналізація» характеризується появою негативного ставлення до колег та клієнтів. Високі показники за шкалою «Редукція професійних досягнень» свідчать про те, що людина відчуває власну некомпетентність у роботі, недостатність професійної майстерності.

За допомогою тесту на стресостійкість В.І. Розова [28] ми мали змогу встановити рівень стресостійкості у нотаріусів. Відтак стресостійкість – це сукупність особистісних якостей, що дають змогу особистості переносити значні емоційні, інтелектуальні та інші навантаження, що досить часто виникають у професійній діяльності, уникаючи вкрай шкідливих наслідків для власної професійної діяльності, людей, що їх оточують і свого здоров'я. Відтак матеріал даної методики складається із 20 питань, відповіді на котрі знаходяться в діапазоні від «1» – майже завжди, до «5» – ніколи. Рівень стресостійкості підраховується за сумою всіх балів та мінусом 20.

Для визначення ставлення до реформ в сфері нотаріату в Україні ми створили *анкету*, до якої входить 24 питання, що дають змогу різнобічно дослідити ставлення нотаріусів до реформ, що відбуваються в Україні у сфері нотаріату.

Таким чином, за допомогою обраних методик та анкети ми дослідили різні фази, симптоми та складові професійного вигорання, рівень стресостійкості та ставлення до реформ у нотаріусів.



## **2.2. Описовий аналіз професійного вигорання нотаріусів та результатів дослідження ставлення нотаріусів до реформ, що відбуваються в сфері нотаріату в Україні**

Дослідження професійного вигорання нотаріусів є об'єктом нашого дослідження. Для реалізації завдань нашого дослідження нам необхідно виокремити всі складові структури професійного вигорання.

Для дослідження структурно-процесуального змісту стану «вигорання» ми використали методику О.О. Рукавішнікова «Визначення психічного вигорання». Згідно до цієї методики рівень психічного виснаження поділено на 5 рівнів:

- до 9 балів – дуже низький рівень;
- від 10 до 20 балів – низький рівень;
- від 21 до 39 балів – середній рівень;
- від 40 до 49 балів – високий рівень;
- від 51 і вище – дуже високий рівень виснаження.

Отже, відповідно до проведеного дослідження, ми отримали наступні результати 1 особа (1,38%) має середній рівень психічного виснаження, 8 осіб (11,04%) мають високий рівень психічного виснаження та 63 (86,94%) особи мають дуже високий рівень психічного виснаження.

Рівень особистісної віддаленості поділено також на 5 рівнів:

- менше 9 балів – дуже низький рівень;
- від 10 до 16 балів – низький рівень;
- від 17 до 31 балу – середній рівень;
- від 32 до 40 балів – високий рівень;
- від 40 балів і вище – дуже високий рівень особистісної віддаленості.

Відповідно до результатів проведеного дослідження, дана група нотаріусів характеризується дуже високим показником особистісної

відстороненості 71 особи, а це 98,64% опитуваних, і лише 1 особа, відповідно 1,38%, має просто високий рівень особистісної відстороненості.

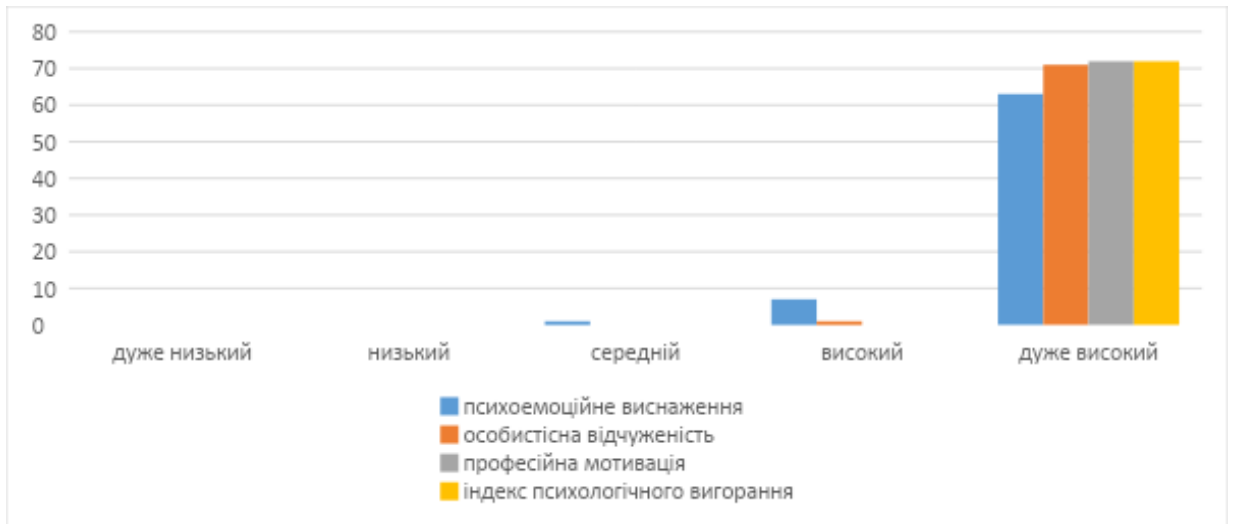
Норми для показника професійної мотивації також поділено на 5 рівнів:

- менше 7 балів – відповідають дуже низькому рівню;
- від 8 до 12 балів – низький рівень;
- від 13 до 24 балів – середній рівень;
- від 25 до 31 балу – високий рівень;
- від 32 і вище – відповідають дуже високому рівню професійної

мотивації.

Відтак у нашій групі респондентів ми бачимо, що показник професійної мотивації за нормами відповідає дуже високому – всі 72 особи (100%).

Відповідно до отриманих результатів дослідження за методикою О.О. Рукавішнікова ми можемо зробити висновок, що дана група респондентів характеризується дуже високими показниками за всіма шкалами. Це свідчить про те, що рівень психічного вигорання має яскраві прояви на всіх трьох рівнях: міжособистісному, особистісному та мотиваційному. Відтак основними переживаннями в професійній сфері респондентів є: незадоволеність роботою, відсутність професійної ефективності та можливості отримати віддачу від своєї роботи, дуже низький рівень потреби досягати успіху на своїй роботі, неможливість адекватної та критичної оцінки себе в професійній сфері та незадоволеність роботою у даній спільноті, що відображається у вкрай критичному ставленні до інших та відсутності самокритики. Все це супроводжується переживанням таких негативних почуттів, як підвищений рівень агресивності, роздратованості та дуже низький рівень толерантності до переживань інших (Рис. 2.1.).



*Рис.2.1. Розподіл відповідей за методикою діагностики професійного вигорання О.О. Рукавішнікова.*

Для діагностики провідних симптомів професійного вигорання та встановлення фази розвитку професійного вигорання ми використали методику діагностики професійного вигорання В.В. Бойка. За допомогою даної методики ми можемо дуже детально дослідити синдром професійного вигорання.

Норми для вираженості всіх симптомів є однаковими і є такими:

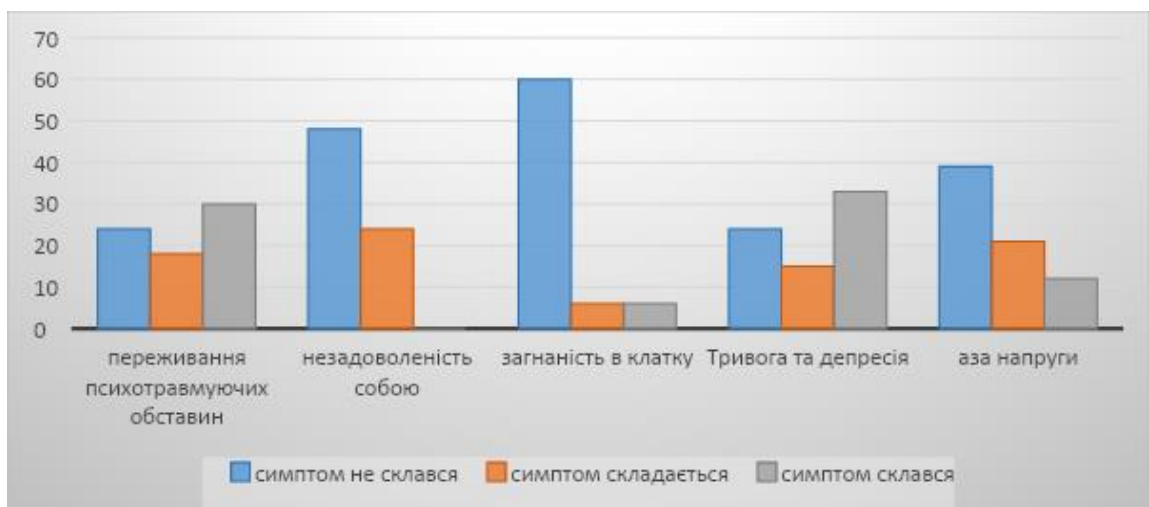
- до 9 балів – симптом не є вираженим;
- від 10 і до 15 балів – симптом, що в процесі формування;
- від 15 балів і вище – симптом повністю сформований.

Також є наступні норми для сформованості фаз вигорання:

- менше 36 балів – фаза не сформована;
- від 37 до 60 балів – фаза в стадії формування;
- від 61 балу і вище – фаза сформована.

Відтак у нашій групі респондентів, ми бачимо, що фаза «Напруги» не сформувалась у 39 осіб (54,21%), формується у 21 особи (29,19%) та повністю сформована у 12 осіб (16,6%). Фазу напруги у даних респондентів сформовано такими показниками як: симптом переживання психотравмуючих обставин несформований у 24 осіб (33,36%), у процесі

формується у 18 осіб (25,002%) та повністю сформовано у 30 осіб (41,7%); симптом незадоволеності собою не сформований у 48 осіб (66,72%) і в процесі формування у 24 осіб (33,28%); симптом «загнаність у клітку» не сформований у 60 осіб (83,4%), в процесі формування у 6 осіб (8,34%) та повністю сформований у 6 осіб (8,34%); симптом тривога та депресія не сформований у 24 осіб (33,36%), в процесі формування у 15 осіб (20,85%) та повністю сформований у 33 осіб (45,87%) (Рис.2.2.).

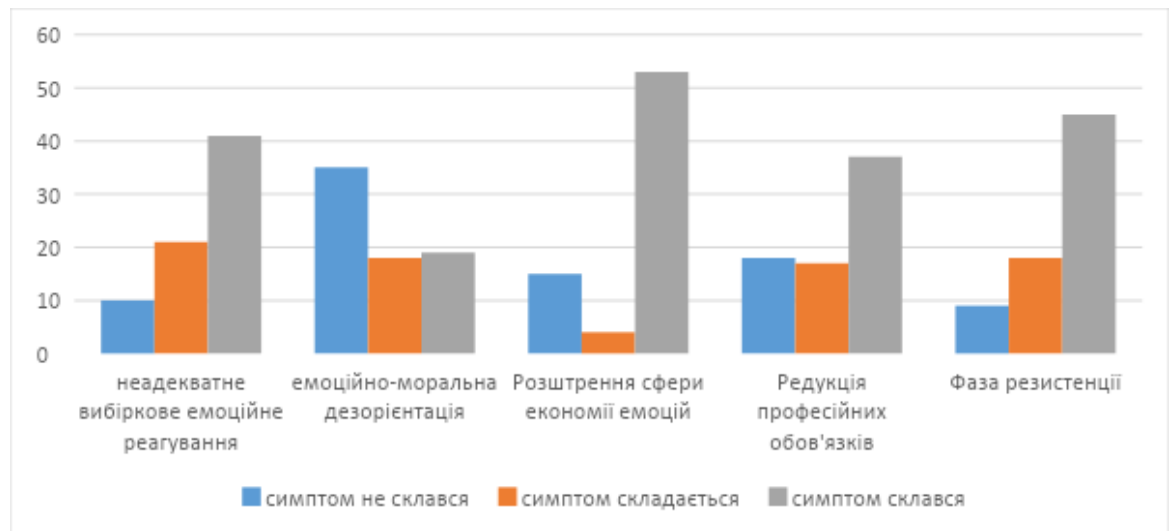


*Рис.2.2. Рівні прояву результатів показників Фази «Напруга».*

Отже, відповідно до отриманих результатів ми можемо сказати, що у даної групи досліджуваних спостерігається невелика кількість осіб із сформованою фазою «Напруги» (лише 16,6%), а в більшості дана фаза взагалі не сформована (54,21%). Відтак найменш складені симптоми – це незадоволеність собою та «загнаність у клітку», що свідчить про те, що в більшості досліджувані відчувають себе досить впевнено, і не дивлячись на психотравмуючі та неприємні ситуації, що виникають у процесі роботи їм ще не властиво звинувачувати себе, свої професійні якості чи, взагалі, обрану професію, для них ще є можливим продовжувати змінювати неприємні моменти, що супроводжують їх робочу діяльність. Натомість, високі показники за такими симптомами, як переживання психотравмуючих обставин, тривоги та депресії, свідчить про те, що для досліджуваних є характерним вже помічати кількість неприємних ситуацій

на роботі, помічати також неможливість привести до змін цих ситуацій, що збільшує рівень тривоги з приводу, чи справляється людина із своїми обов'язками, чи ту професію обрала, чи можливо, вже варто змінити саме місце роботи.

Відтак при аналізі показників другої фази «Резистенція», ми встановили такий рівень вираженості симптомів. 10 осіб (13,9%) із несформованим показником вибіркового емоційного реагування, у 21 особи (29,19%) він у стадії формування та 41 особа (56,99%) мають сформований симптом. Симптом емоційно-моральної дезорієнтації має такий розподіл серед досліджуваних: 35 осіб (48,65%) мають несформований даний симптом, у 18 осіб (25,02%) даний симптом формується, а в 19 осіб (26,41%) даний симптом повністю сформовано. У групі досліджуваних виявлено такий розподіл за симптомом розширення сфери економії емоцій: 15 осіб (20,85%) мають несформований симптом, у 4 осіб (5,56%) даний симптом у стадії формування, та у 53 осіб (73,67%) – повністю сформований симптом. Показники проявленості симптому редукції професійних обов'язків розподілені наступним чином: 18 осіб (25,02%) мають несформований показник, у 17 осіб (23,63%) симптом у процесі формування та у 37 осіб (51,43%) мають повністю сформований симптом. Рівень вираженості сформованості фази «Резистенція» розподілений таким чином: 9 осіб (12,514%) мають не сформовану фазу, у 18 осіб (25,02%) дана фаза знаходиться в процесі формування та у 45 осіб (62,55%) мають повністю сформовану фазу резистенції (Рис.2.3.).



*Рис.2.3. Рівні прояву результатів показників Фази «Резистенція».*

Отже, відповідно до отриманих результатів, ми можемо сказати, що в даній групі досліджуваних спостерігається високий рівень вираженості фази «Резистенція». У нашій групі досліджуваних дана фаза характеризується високими показниками за такими симптомами, як неадекватне вибіркоче емоційне реагування, розширення сфєри економїї емоцїй та редукцїя професїйних обов'язкїв, а також низьким показником за шкалою емоційно-моральної дезорієнтацїї. Отже для даної групи досліджуваних є характерним, що незважаючи на те, що для нотарїусів вже є характерним економити емоцїї, коли це не є доречним та доцїльним, вибирати, коли та до кого можна ставитись чутливо та емпатїйно, а коли ні. Коли це ставлення є мінливим у залежностї від настрою нотарїуса, а не відповідним до ситуацїї, але все одно вони намагаютьсє дотримуватись емоцїйно-моральних норм та правил, та не переступати межу відвертої неповаги до інших. Також пїсля напруженого спїлкуванням протягом робочого дня для респондентів є характерним у позаробочий час, у родинному колї та серед друзів, бути менш емоцїйним та обмежувати спїлкування необхідним мїнімумом. Також через високий рівень напруження на роботї та й в професїї загалом, для них стає характерним

намагатись зменшувати свої професійні обов'язки, або обирати ту роботу, яка не несе такого сильного емоційного навантаження.

Аналіз показників третьої фази «Професійне вигорання» дав нам такі результати за симптомами. Дана група досліджуваних за таким симптомом, як емоційний дефіцит має наступні результати – 17 осіб (23,63%), у яких даний симптом не склався, у 37 осіб (51,43%), в яких він в процесі формування, та 18 осіб (25,02%) – із повністю сформованим симптомом. За показником емоційної відстороненості ми маємо наступні результати – 32 особи (44,48%) мають нескладений симптом, у 22 осіб (30,56%) даний симптом у стадії формування та у 18 осіб (25,02%) він повністю сформований. Симптом особистісної відстороненості має такі значення – у 43 осіб (59,77%) не сформований даний симптом, у 10 осіб (13,9%) даний симптом знаходиться на стадії формування та у 19 осіб (26,41%) даний симптом повністю сформований. Симптом психосоматичних та психовегетативних порушень має такі показники – 36 осіб (50,04%) мають нескладений симптом, у 23 осіб (30,58%) даний симптом знаходиться на стадії формування та у 13 осіб (17,94%) даний симптом повністю сформований (Рис.2.4.).

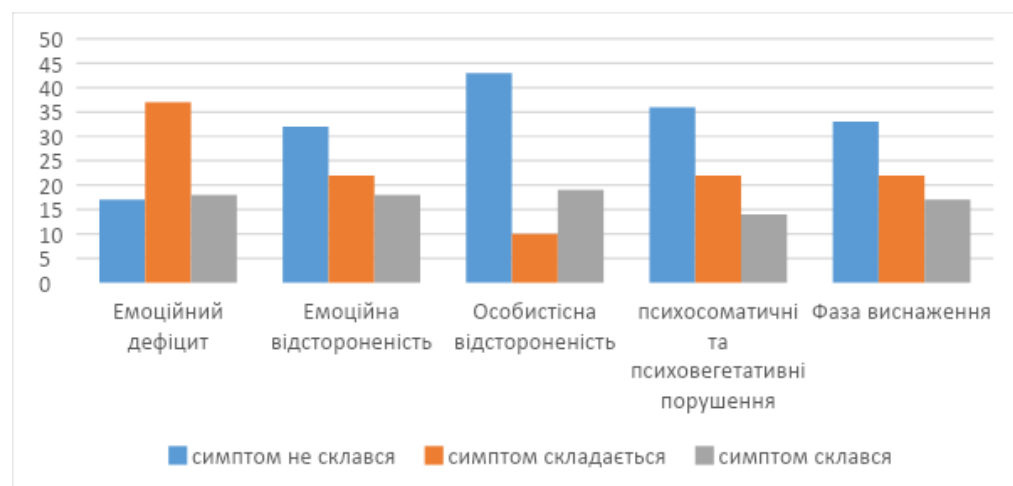


Рис.2.4. Рівні прояву показників Фази «Виснаження».

Отже, ми бачимо, що фаза «Виснаження» у даній групі досліджуваних нотаріусів є ще не складеною. Лише показники симптому

емоційного дефіциту свідчать про те, що вона складається. Відповідно, можемо припустити, що для даної групи досліджуваних є характерним вже не лише заощаджувати свої емоції, обираючи менш емоційно навантажені обов'язки, але і саме розуміння, що вони не можуть емоційно допомогти своїм клієнтам, не можуть їх підтримати та співпереживати, їх реагування все більше набуває автоматичного беземоційного забарвлення. Але ця емоційна відстороненість ще не стосується стосунків поза межами роботи, оскільки вдома чи з друзями наші досліджувані ще проявляють досить широкий спектр емоційних переживань. Також ми спостерігаємо низькі показники за симптомом психосоматичних порушень, а отже, наші досліджувані ще не мають фізичних проявів емоційного виснаження.

За допомогою методики діагностики професійного вигорання К. Маслач та С. Джексон ми мали змогу виміряти три основних показники професійного вигорання: емоційне виснаження, деперсоналізація та редукація професійних досягнень. У даній методиці оцінка рівнів вигорання має такі норми:

1. емоційне виснаження: низький рівень – від 0 до 15 балів; середній рівень – від 16 до 24 балів; високий рівень – від 25 балів і вище;
2. деперсоналізація: низький рівень – від 0 до 5 балів; середній рівень – від 6 до 10 балів та високий рівень від 11 балів і вище;
3. Редукація професійних досягнень: від 37 балів і вище – низький рівень; від 31 до 36 балів – середній рівень та менше 30 балів – високий рівень.

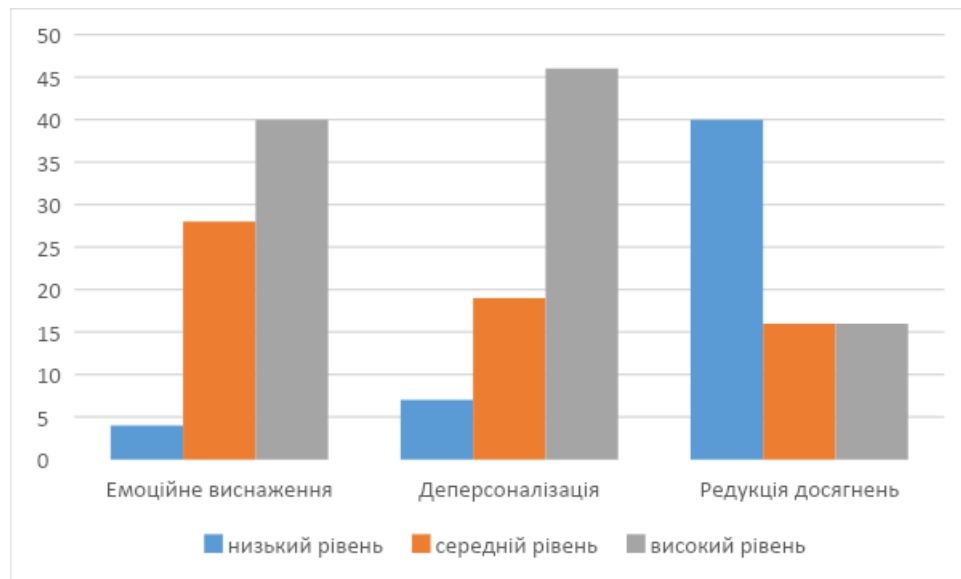
Відтак за шкалою емоційного виснаження ми отримали наступні результати: 4 особи (5,56%) мають низький показник, 28 осіб (38,92%) мають середній показник та 40 осіб (55,6%) мають високий показник.

За шкалою деперсоналізації група досліджуваних нотаріусів отримала такі результати: 7 осіб (9,73%) мають низький показник, 19 осіб



(26,41%) мають середній показник вираженості та 46 осіб (63,94%) мають високі показники.

За шкалою редукція професійних досягнень отримані наступні результати: 40 осіб (55,6%) мають низькі показники, 16 осіб (22,24%) мають середні показники за шкалою та 16 осіб (22,24%) мають високі показники (Рис.2.5.).



*Рис.2.5. Розподіл показників за методикою діагностики професійного вигорання К. Маслач та С. Джексон.*

За допомогою даної методики ми встановили, що дана група досліджуваних нотаріусів характеризується високими показниками емоційного виснаження та деперсоналізації та низьким показником за шкалою редукція професійних досягнень. Це свідчить про те, що в групі досліджуваних нотаріусів переважає зниження емоційного тону, вони швидше емоційно виснажуються, емоції набувають в більшості негативного забарвлення, також спостерігаються при цьому спалахи афектів, неможливість контролювати прояви емоцій, життя при цьому набуває лише негативного контексту. При цьому стає неможливим будувати конструктивні стосунки з оточуючими що призводить до збільшення емоційної дистанції із клієнтами та близькими людьми, ставлення до інших все більше набуває негативізму та цинічності. При

цьому спостерігається більш позитивне ставлення до себе як до професіонала, все ще є можливим позитивна оцінка своїх професійних якостей і залишається бажання виконувати професійні обов'язки.

За допомогою опитування нам вдалось встановити, як дана група досліджуваних нотаріусів ставиться до тих реформ у сфері нотаріату, що відбуваються в Україні.

Відповіді на питання «Чи вірите Ви в успіх реформи у сфері нотаріату в Україні?» розподілені наступним чином:

- так, я в цьому впевнений – 7 осіб;
- загалом вірю, хоча є сумніви – 23 особи;
- загалом не вірю, проте якась частка надії ще є – 33 особи;
- ні, зовсім не вірю в успіх – 9 осіб.

Отже можемо сказати, що більшість досліджуваних нотаріусів загалом не вірять в те, що реформування у сфері нотаріату буде мати успіх, хоч і частка надії в них ще є. Для проведення подальших розрахунків, вибірку нотаріусів (відповідно до відповідей на дане питання) було поділено на дві групи. У першу групу увійшли ті нотаріуси, що в цілому впевнені та ті, що загалом вірять, хоч і мають сумніви – це 30 осіб, а в другу групу увійшли ті нотаріуси, що зовсім не вірять в успіх, або загалом не вірять, проте частка надії є – це 42 особи.

### **2.3. Результати кореляційного аналізу даних професійного вигорання нотаріусів.**

Для того, що встановити критерій кількісної оцінки залежностей між окремим показниками професійного вигорання та ставлення до реформ у сфері нотаріату в Україні, а також для того, щоб встановити, який саме зв'язок між ними (позитивний чи негативний) ми обрали проведення в програмі Statistica 6.0 на рівні значущості  $p < 0,05$  та  $p < 0,01$  кореляцію Пірсона. Таким чином даний вид аналізу дав нам змогу

встановити вид зв'язку: простежити, як із збільшенням одного зростає інший, чи навпаки із збільшенням одного зменшується показник іншого [16].

У результаті кореляційного аналізу даних було встановлено такі кореляційні зв'язки шкали «Психоемоційне виснаження».

Позитивні кореляційні зв'язки із шкалою вживання ліків із метою покращення свого психічного благополуччя ( $r = 0,41$ ;  $p < 0,05$ ), шкалою звертання до спеціалістів із метою покращення свого психічного стану ( $r = 0,34$ ;  $p < 0,05$ ) та готовністю змінити роботу нотаріуса на будь яку іншу ( $r = 0,30$ ;  $p < 0,05$ ).

Негативні кореляційні зв'язки зі шкалами віри у збереження системи нотаріату в Україні ( $r = - 0,42$ ;  $p < 0,05$ ), часом, що необхідний для подолання труднощів у сфері нотаріату ( $r = - 0,32$ ;  $p < 0,05$ ), наслідками реформи у сфері нотаріату ( $r = - 0,28$ ;  $p < 0,05$ ) та загальним задоволенням своєю роботою ( $r = - 0,33$ ;  $p < 0,05$ ).

Відповідно до отриманих результатів, ми можемо спостерігати, що у нотаріусів із збільшенням хронічної емоційної та фізичної втоми, коли вони почали помічати зміну у своєму ставленні до оточуючих, емоційну відстороненість та напругу у спілкуванні збільшується бажання звернутись до спеціалістів для покращення свого психічного стану, при наявності усвідомлення того, що напруга та емоційне виснаження самі не пройдуть також спостерігається збільшення показника ліків, що вживають для покращення психічного благополуччя, але разом із тим збільшується готовність змінити свою роботу. Отже, нотаріуси із однієї сторони можуть зробити багато чого для полегшення свого стану, що пов'язаний із труднощами на роботі, з іншої – чим більший рівень емоційної напруги, тим більша готовність змінити роботу на іншу. Також, чим більше часу, на їх думку, відводилось на подолання спільнотою труднощів у сфері нотаріату, тим меншим ставав рівень психоемоційного виснаження, адже

зменшувалась напруга, що пов'язана із очікуванням швидких результатів, та легшим стає розуміння негативних процесів у роботі. Також, чим менш позитивно нотаріус ставиться до тих результатів, до яких призводять реформи у сфері нотаріату, що може спостерігати особа щодня в робочих процесах, та чим більше вона отримує задоволення від своєї роботи, як такої, – тим нижчі показники емоційного виснаження.

Також при проведенні кореляційного аналізу даних було встановлено наступні кореляційні зв'язки шкали «Особистісна відчуженість».

Позитивні кореляційні зв'язки із шкалою вживання ліків із метою покращення психічного стану ( $r = 0,31$ ;  $p < 0,05$ ), шкалою звернення до спеціаліста із метою покращення психічного стану ( $r = 0,34$ ;  $p < 0,05$ ) та готовністю змінити роботу нотаріуса на будь яку іншу ( $r = 0,46$ ;  $p < 0,05$ ).

Негативні кореляційні зв'язки із шкалою віри в успіх реформ у сфері нотаріату ( $r = - 0,36$ ;  $p < 0,05$ ), віри у збереження інституту нотаріату в Україні ( $r = - 0,49$ ;  $p < 0,05$ ), часу, що необхідний для подолання труднощів у сфері нотаріату ( $r = - 0,36$ ;  $p < 0,05$ ), протягом якого часу закінчиться реформування у сфері нотаріату ( $r = - 0,32$ ;  $p < 0,05$ ), чи залучені до реформування ( $r = - 0,27$ ;  $p < 0,05$ ), які наслідки реформи відчують ( $r = - 0,25$ ;  $p < 0,05$ ), впевненість в реальному державному захисті та підтримці ( $r = - 0,25$ ;  $p < 0,05$ ), захищеністю умов праці ( $r = - 0,24$ ;  $p < 0,05$ ) та задоволеність роботою ( $r = - 0,39$ ;  $p < 0,05$ ).

Нотаріуси, у яких збільшується рівень роздратування, виникає бажання все більше обмежувати контакти із іншими не лише в робочому процесі, а й у повсякденному житті. Ті, яким стає все важчим стримувати байдужість та гнів, – все частіше намагаються не вирішувати такі питання самостійно, а звертатись по фахову допомогу, що дозволить покращити якість життя та вирішити проблеми, що виникають в емоційному плані. Також зростає кількість осіб, що готова вживати медикаменти для

полегшення своїх станів та покращення свого рівня психічного благополуччя. Разом із тим, чим більше зростає рівень відстороненості, тим більшим стає бажання змінити своє місце роботи. Проте, чим більше віри в нотаріусів в успіх реформ, що відбуваються, чим більше віри в те, що сам інститут нотаріату залишиться незмінним, чим більше часу вони надають на втілення у життя цих реформ та можливість приймати безпосередню участь у процесі реформування, можливість відчувати реальні наслідки змін, що відбулись, впевненість в реальному захисті держави, відчуття того, що робота приносить задоволення та є також захищеною, чим більший показник по цих шкалах, тим меншим стає показник відчуженості.

При проведенні кореляційного зв'язку було встановлено такі зв'язки шкали «Професійна мотивація».

Позитивні кореляційні зв'язки із шкалою наявності помічника ( $r = 0,30$ ;  $p < 0,05$ ), віри в успіх реформи у сфері нотаріату в Україні ( $r = 0,38$ ;  $p < 0,05$ ), віри у збереження інституту нотаріату в Україні ( $r = 0,47$ ;  $p < 0,05$ ), часу протягом якого спільнота може подолати труднощі ( $r = 0,33$ ;  $p < 0,05$ ), часу протягом якого закінчиться реформування у сфері нотаріату в Україні ( $r = 0,28$ ;  $p < 0,05$ ), рівнем задоволеності результатами реформування ( $r = 0,32$ ;  $p < 0,05$ ), готовністю долучитись до життя спільноти нотаріусів ( $r = 0,29$ ;  $p < 0,05$ ), наслідками реформування, що відчують ( $r = 0,24$ ;  $p < 0,05$ ), задоволеність роботою ( $r = 0,33$ ;  $p < 0,05$ ) та задоволеність доходом ( $r = 0,32$ ;  $p < 0,05$ ).

Негативні кореляційні зв'язки із шкалами захисту безпеки ( $r = -0,27$ ;  $p < 0,05$ ) та готовністю змінити роботу на будь яку іншу ( $r = -0,32$ ;  $p < 0,05$ ).

У нотаріусів, які відчують себе незахищеними в роботі державою, відчують себе безпорадними, збільшується бажання змінити цю роботу на будь яку іншу і, відповідно, зменшується бажання продуктивно

працювати на роботі, все менше зацікавленості робочими процесами, а більше автоматичних дій та байдужості. Натомість, зменшення віри у реформи, що відбуваються, призводить до покладання надії лише на власні знання та уміння, що підсилює показник відсутності помічника, який може полегшити роботу, віра в те, що потрібен лише час для подолання труднощів спільноти, та будуть помітні зміни на краще, готовність витратити свій час та знання для подолання труднощів, отримання задоволення від роботи як такої, яка дає можливість заробляти, навпаки підвищують професійну мотивацію, що дає надію, що при належних змінах у сфері нотаріату у більшості нотаріусів збільшиться рівень професійної мотивації.

У результаті кореляційного аналізу даних було встановлено наступні зв'язки шкали «Переживання психотравмуючих обставин».

Позитивні кореляційні зв'язки із шкалами: середня кількість вчинених нотаріальних дій ( $r = 0,27$ ;  $p < 0,05$ ), віра в успіх реформування у сфері нотаріату ( $r = 0,35$ ;  $p < 0,05$ ), віра у збереження інституту нотаріату в Україні ( $r = 0,42$ ;  $p < 0,05$ ), часом, протягом якого спільнота може подолати труднощі ( $r = 0,26$ ;  $p < 0,05$ ), сподіваннями на те, протягом якого завершиться реформування у сфері нотаріату ( $r = 0,40$ ;  $p < 0,05$ ), активністю залучення до реформування ( $r = 0,25$ ;  $p < 0,05$ ).

Негативний кореляційний зв'язок із шкалами готовності змінити роботу на іншу ( $r = - 0,34$ ;  $p < 0,05$ ) та наявність додаткових працівників ( $r = - 0,32$ ;  $p < 0,05$ ).

Відповідно до отриманих результатів, можемо помітити, що наявність додаткових працівників та готовність змінити роботу нотаріуса на іншу значно полегшують переживання психотравмуючих обставин, так додатковий працівник зменшує напругу. Також із збільшенням показника кількості вчинених в середньому за рік нотаріальних дій протягом останніх 5 років – збільшується показник переживання психотравмуючих обставин,

а при збільшенні показника віри у реформування у сфері нотаріату, збільшення показника щодо припущення часу, протягом якого відбудуться зміни. Це пов'язано із тим, що нотаріуси, які багато працюють, постійно стикаються із недосконалістю системи. Проте, незважаючи на високий рівень віри у зміни на краще, якщо вони, окрім своєї роботи, ще й приймають активну участь у реформуванні, – це лише додає напруги та обставин, що збільшують її рівень.

Також при проведенні кореляційного аналізу даних, було встановлено наступні зв'язки зі шкалою «Незадоволеність собою».

Позитивні зв'язки із шкалами віри в успіх реформи у сфері нотаріату ( $r = 0,38$ ;  $p < 0,05$ ), віри у збереження системи нотаріату ( $r = 0,50$ ;  $p < 0,05$ ), сподівань, протягом якого часу спільнота подолає труднощі ( $r = 0,43$ ;  $p < 0,05$ ), задоволеність конкретними результатами реформи ( $r = 0,29$ ;  $p < 0,05$ ), тим, які наслідки реформи відчувають ( $r = 0,34$ ;  $p < 0,05$ ) та задоволеність роботою ( $r = 0,36$ ;  $p < 0,05$ ).

Негативні кореляційні зв'язки із шкалами бажання змінити роботу ( $r = - 0,50$ ;  $p < 0,05$ ), вживанням ліків із метою покращення психічного стану ( $r = - 0,25$ ;  $p < 0,05$ ) та зверненням до спеціаліста із метою покращити психічний стан ( $r = - 0,31$ ;  $p < 0,05$ ).

Цікаво, що знання і готовність до того, що можна у будь який час змінити місце роботи, турбота про себе, що проявляється у довірі до спеціалістів, які працюють в сфері психічного здоров'я та готовність вживати ліки із метою покращення психічного стану, дають змогу нотаріусу розуміти, що проблеми, які виникають у процесі роботи – це насамперед недосконалість системи та сфери нотаріату, а не проблеми особистісного рівня, і це зменшує переживання незадоволеності собою. У той час, зневіра в успіх реформування у сфері нотаріату, усвідомлення того, скільки часу необхідного, щоб подолати труднощі та неотримання задоволення від роботи – лише збільшують незадоволеність собою. Адже

коли нотаріус лишається сам на сам із недосконалістю системи, без віри в те, що будуть відбуватись зміни на краще, або якщо і будуть, то невідомо коли, без підтримки власної професійної ідентичності, і чим на довший термін часу це розтягується, тим їм важче – психотравмуючі обставини не змінюються, рівень незадоволеності зростає, а можливість щось змінити та впливати на це так і не з'являється.

При проведенні кореляційного аналізу даних ми встановили такі кореляційні зв'язки за шкалою «Загнаність в клітку».

Позитивні зв'язки із шкалами віра у збереження інституту нотаріату в Україні ( $r = 0,49$ ;  $p < 0,05$ ), протягом якого часу спільнота зможе подолати труднощі ( $r = 0,46$ ;  $p < 0,05$ ), протягом якого часу завершиться реформування ( $r = 0,41$ ;  $p < 0,05$ ), віра в реальний державний соціальний захист ( $r = 0,24$ ;  $p < 0,05$ ), задоволеність роботою ( $r = 0,50$ ;  $p < 0,05$ ) та задоволеність доходом ( $r = 0,36$ ;  $p < 0,05$ ).

Негативні зв'язки із шкалами вживання ліків із метою покращення психічного стану ( $r = - 0,27$ ;  $p < 0,05$ ) та бажанням змінити роботу на будь яку іншу ( $r = - 0,51$ ;  $p < 0,05$ ).

Почуття «загнаності в клітку» виникає, коли протягом тривалого часу працівник намагається змінити негативні обставини, що на нього впливають, проте це йому не вдається. Саме тоді виникає відчуття, що він безпорадний. У даній групі досліджуваних нотаріусів даний показник збільшується із збільшенням зневіри у збереження інституту нотаріату в Україні, збільшенням часу, що дається на завершення реформування, віри в реальний державний соціальний захист. Усе це виснажує нотаріусів. Так само, як незадоволеність роботою та своїм заробітком лише збільшують переживання напруги. Відтак любов до своєї професії із одночасною зневірою у те, що все зміниться на краще, час іде, а змін немає, віра є – а результату немає, і саме неможливість це змінити підсилює відчуття «загнаності в клітку». А готовність у будь який момент змінити роботу та



вживання ліків, для покращення свого емоційного стану навпаки, зменшують розвиток даного симптому, адже дає можливість зняти напругу з нервової системи медикаментозним способом, та надає вибір щодо роботи (нотаріуси відчують себе вільними у виборі та захищеними в майбутньому).

У результаті проведеного кореляційного аналізу даних було встановлено наступні кореляційні зв'язки шкали «Тривога та депресія».

Позитивні зв'язки із шкалами віри у збереження інституту нотаріату в Україні ( $r = 0,33$ ;  $p < 0,05$ ), із шкалою, що відображає відчутні наслідки реформ у сфері нотаріату ( $r = 0,28$ ;  $p < 0,05$ ), реального державного захисту ( $r = 0,34$ ;  $p < 0,05$ ) та задоволеністю роботою ( $r = 0,32$ ;  $p < 0,05$ ).

Негативний зв'язок із шкалою практики щоденної молитви ( $r = -0,28$ ;  $p < 0,05$ ).

Відтак, чим частіше нотаріуси використовують щоденну молитву, тим менший показник рівня тривоги та депресії. Разом із тим, чим сильніше у своїй щоденній праці вони відчують негативні наслідки тих реформ, що вже відбулись у сфері нотаріату, тим більше у них зростає тривога та депресія. Адже коли нотаріуси не бачать перспективи майбутніх розвитків подій, і це ще більше підсилюється тим, що вони загалом не отримують задоволення від своєї роботи.

Також встановлено кореляційні зв'язки із шкалою «Неадекватне вибіркоче емоційне реагування».

Позитивні зв'язки встановлено із такими шкалами, як віра в успіх в реформування у сфері нотаріату ( $r = 0,32$ ;  $p < 0,05$ ), віра в збереження інституту нотаріату в Україні ( $r = 0,44$ ;  $p < 0,05$ ), сподівання на те, протягом якого часу нотаріальна спільнота здатна подолати труднощі ( $r = 0,33$ ;  $p < 0,05$ ), задоволеність конкретними кроками реформ ( $r = 0,32$ ;  $p < 0,05$ ), наслідками реформ, що відчують ( $r = 0,33$ ;  $p < 0,05$ ), чи нотаріуси мають

реальний соціальний захист ( $r = 0,46$ ;  $p < 0,05$ ), чи працюють нотаріуси в умовах захищеності ( $r = 0,33$ ;  $p < 0,05$ ).

Негативні зв'язки встановлено із шкалою готовності змінити роботу на будь яку іншу ( $r = - 0,32$ ;  $p < 0,05$ ) та тим, чи звертались до спеціаліста для покращення психічного благополуччя ( $r = - 0,33$ ;  $p < 0,05$ ).

Оскільки робота нотаріуса передбачає досить високий рівень емоційного спілкування із клієнтами, що відбувається на тлі вирішення різних питань, то емоційне реагування на запити клієнтів є однією із складових їх роботи. Відтак такі чинники, як зневіра в успіх реформування у сфері нотаріату, збільшення часового проміжку для вирішення нотаріальною спільнотою наявних труднощів, негативні наслідками, що нотаріуси спостерігають у результаті реформування призводить до збільшення вибіркового емоційного реагування. Відтак нотаріуси починають все більше обирати, як і на кого реагувати. Не відповідно до ситуації, а обираючи на власний розсуд та зважаючи на настрій. А ось звернення до спеціаліста для покращення власного психічного стану навпаки допомагає змінити ставлення до клієнтів на краще, та покращити власні навички контролювання емоцій. Також готовність у будь який момент змінити роботу на іншу зменшує рівень напруги та відповідно і вибіркоче емоційне реагування.

При проведенні кореляційного аналізу даних було встановлено кореляційні зв'язки зі шкалою «Емоційно-моральна дезорієнтація».

Позитивні зв'язки встановлено із такими шкалами, як наявність помічника ( $r = 0,32$ ;  $p < 0,05$ ), віра у збереження інституту нотаріату в Україні ( $r = 0,44$ ;  $p < 0,05$ ), сподівання на те, протягом якого часу нотаріальна спільнота подолає проблеми та труднощі ( $r = 0,34$ ;  $p < 0,05$ ), активна залученість до реформування у сфері нотаріату ( $r = 0,26$ ;  $p < 0,05$ ) і готовністю активно залучитись до життя нотаріальної спільноти та реформування ( $r = 0,50$ ;  $p < 0,05$ ).

Для емоційно-моральної дезорієнтації є характерним те, що нотаріуси вже не лише усвідомлюють зміну свого ставлення до клієнтів в гіршу сторону, але знаходять виправдання цьому. Наявність помічника могла б зменшити навантаження на нотаріуса, але, нажаль, вони є не у всіх. Відсутність віри у збереження інституту нотаріату в Україні, збільшення часового проміжку, що є необхідним для подолання проблем і труднощів, неможливість впливати на ті реформи, що відбуваються, все це лише посилює емоційно-моральну дезорієнтацію та готовність долучитись до змін у сфері нотаріату для того, щоб зміни відбулися на краще.

Відтак при проведенні кореляційного зв'язку було встановлено такі кореляційні зв'язки зі шкалою «Розширення сфери економії емоцій».

Позитивні зв'язки встановлено із шкалою стаж роботи ( $r = 0,29$ ;  $p < 0,05$ ), вірою в успіх реформування у сфері нотаріату ( $r = 0,31$ ;  $p < 0,05$ ), вірою у збереження інституту нотаріату в Україні ( $r = 0,25$ ;  $p < 0,05$ ) та наслідками змін, які відчують у сфері нотаріату ( $r = 0,30$ ;  $p < 0,05$ ).

Негативний зв'язок із шкалою вживання ліків для покращення психоемоційного стану ( $r = - 0,27$ ;  $p < 0,05$ ).

Чим далі розвивається професійне вигорання, тим більше зростає сфера економії емоцій, відповідно тим менш емоційно та більш байдужо працюють нотаріуси, а їх робота набуває автоматичного та без емоційного ставлення до клієнтів. У даній групі досліджуваних нотаріусів лише вживання ліків для покращення свого психічного стану надає можливість зменшити показники розширення сфери економії емоцій. А чим більший стаж роботи – тим менш емоційно нотаріуси ставляться до клієнтів, та і роботи загалом. Також зневіра у реформування, що відбувається у сфері нотаріату, зневіра в те, що в майбутньому інститут нотаріату збережеться як такий, та зважаючи на ті наслідки реформ, що вже відбулись – все це в комплексі призводить лише до того, що робота нотаріусів стає ще менш

емоційною, вони намагаються таким чином зменшити рівень напруги та зекономити емоції.

При проведенні кореляційного аналізу даних встановлено наступні зв'язки шкали «Редукція професійних обов'язків».

Позитивні зв'язки встановлено із шкалами чи вірите ви, що справді відбуваються реформи у сфері нотаріату ( $r = 0,24$ ;  $p < 0,05$ ), вірою в успіх у реформи ( $r = 0,46$ ;  $p < 0,05$ ), вірою у збереження інституту нотаріату в Україні ( $r = 0,26$ ;  $p < 0,05$ ), протягом якого часу нотаріальна спільнота може подолати труднощі ( $r = 0,24$ ;  $p < 0,05$ ), захищеність та безпека (законодавча) роботи нотаріусів ( $r = 0,31$ ;  $p < 0,05$ ).

Негативні кореляційні зв'язки із шкалами вживання ліків із метою покращення свого психічного благополуччя ( $r = - 0,27$ ;  $p < 0,05$ ), шкалою звернень до спеціалістів із метою покращити своє психічне благополуччя ( $r = - 0,37$ ;  $p < 0,05$ ) та шкалою готовності змінити свою роботу на будь яку іншу ( $r = - 0,39$ ;  $p < 0,05$ ).

Редукція професійних обов'язків означає, що нотаріус все менш охоче проводить час на роботі, намагається скоротити час на проведення нотаріальних дій та спілкування із клієнтами. У даній групі досліджуваних цей симптом підсилюється такими чинниками, як відсутність віри в те, що в Україні насправді відбувається реформування у сфері нотаріату, зневірою в можливість успішних реформ, страхом, що інститут нотаріату як такий більше не буде існувати, розуміння того, а також, що дані процеси дуже сильно розтягнуті в часі і скоро відчутного полегшення не буде. Окрім того, ще більше це підсилюється тим, що наразі нотаріуси не відчувають себе захищеними державою. Таким чином саме реформи, що відбуваються, зменшують бажання в нотаріусів якісно виконувати їх роботу та більше приділяти їй свого часу. Лише звернення до спеціалістів сфери психічного здоров'я та вживання ліків для покращення свого психічного стану можуть зменшити бажання менш продуктивно

працювати. Також готовність в будь який момент змінити свою роботу надає полегшення даного симптому.

Результати кореляційного аналізу показали такі зв'язки із шкалою «Емоційний дефіцит».

Позитивні кореляційні зв'язки встановлено із шкалами віра в успіх реформ у сфері нотаріату в Україні ( $r = 0,29$ ;  $p < 0,05$ ), віра у збереження інституту нотаріату в Україні ( $r = 0,33$ ;  $p < 0,05$ ), протягом якого часу спільнота нотаріусів подолає всі труднощі ( $r = 0,25$ ;  $p < 0,05$ ), віра в те, що нотаріуси мають реальний державний та соціальний захист ( $r = 0,24$ ;  $p < 0,05$ ).

Негативний кореляційний зв'язок із шкалою наявності додаткових працівників ( $r = - 0,27$ ;  $p < 0,05$ ).

Емоційний дефіцит призводить до того, що із часом нотаріус розуміє, що вже не може надати емоційної підтримки та розуміння своїм клієнтам, і розуміє, що раніше було інакше, було можливим бути емпатійним та надавати не лише правову допомогу, а й емоційно співпереживати. Зростання даного симптому пов'язане із тим, що немає віри в те, що реформи у сфері нотаріату будуть успішними, розуміння того, що для подолання теперішніх труднощів спільноті знадобиться багато часу, неможливість отримувати реальну допомогу та соціальний захист від держави. Лише можливість мати додаткового працівника зменшує рівень емоційного дефіциту, адже є можливість частково перекласти на нього обов'язки.

При проведенні кореляційного аналізу було встановлено такі зв'язки із шкалою «Емоційна відстороненість».

Позитивні кореляційні зв'язки встановлено із шкалами віра у збереженість інституту нотаріату в Україні ( $r = 0,31$ ;  $p < 0,05$ ), протягом якого часу нотаріальна спільнота може подолати труднощі ( $r = 0,35$ ;  $p < 0,05$ ).

Негативні кореляційні зв'язки із шкалами на кого покладають сподівання та надію ( $r = - 0,29$ ;  $p < 0,05$ ) та готовністю змінити місце роботи ( $r = - 0,41$ ;  $p < 0,05$ ).

Чим менше віри у можливість того, що з реформами інститут нотаріату залишиться як такий, чим більше часу потребує нотаріальна спільнота на подолання існуючих труднощів, тим менше емоцій самі нотаріуси проявляють на роботі, вони майже повністю виключають емоції із своїх професійних обов'язків. При цьому, якщо вони готові змінити місце роботи та покладають сподівання та надії не на державу та реформи, а на себе, – зменшується показник емоційної відстороненості.

При проведенні кореляційного аналізу було встановлено такі зв'язки із шкалою «Особистісна відстороненість».

Позитивні кореляційні зв'язки із шкалами віри в успіх реформування у сфері нотаріату ( $r = 0,44$ ;  $p < 0,05$ ), віри у збереження інституту нотаріату в Україні ( $r = 0,61$ ;  $p < 0,05$ ), протягом якого часу нотаріальна спільнота подолає труднощі ( $r = 0,49$ ;  $p < 0,05$ ), протягом якого часу закінчиться реформування в Україні ( $r = 0,32$ ;  $p < 0,05$ ), наслідками реформ, що відчувають ( $r = 0,36$ ;  $p < 0,05$ ) та задоволеністю роботою ( $r = 0,24$ ;  $p < 0,05$ ).

Негативні кореляційні зв'язки із шкалами готовності змінити місце роботи ( $r = - 0,60$ ;  $p < 0,05$ ), вживання ліків із метою покращення психоемоційного стану ( $r = - 0,31$ ;  $p < 0,05$ ), зверненням до спеціалістів із метою покращення психічного стану ( $r = - 0,25$ ;  $p < 0,05$ ).

Особистісна відстороненість характеризується тим, що тепер нотаріуси починають економити емоції не лише на роботі, а й в особистих стосунках. У даній групі досліджуваних даний симптом зменшується разом із збільшенням у нотаріусів звернень до спеціалістів сфери психічного здоров'я та вживанням медикаментозних засобів із метою покращення свого психічного стану та благополуччя, також у цьому

допомагає розуміння того, що є у будь який момент є можливість змінити роботу на іншу. А зневіра в успіх реформування у сфері нотаріату, зневіра в те, що інститут нотаріату буде збережено, як такий, розуміння того, що до закінчення реформування необхідним є багато часу та відчуття в щоденній роботі, які саме вже і зараз є наслідки тих реформ, що вже відбулись, призводять лиш до того, що відбувається професійне вигорання, і проявів емоцій стає все менше вже не лише на роботі, а і вдома, і це підсилюється тим, що загалом у даній групі нотаріусів люблять свою роботу.

Також було встановлено наступні кореляційні зв'язки із шкалою «Психосоматичні та психовегетативні порушення».

Позитивні кореляційні зв'язки із такими шкалами, як віра в успіх реформ у сфері нотаріату в Україні ( $r = 0,28$ ;  $p < 0,05$ ), віра у збереження інституту нотаріату в Україні ( $r = 0,50$ ;  $p < 0,05$ ), віри, що у результаті реформування у сфері нотаріату буде збережено систему Латинського нотаріату ( $r = 0,27$ ;  $p < 0,05$ ), протягом якого часу спільнота може подолати існуючі проблеми ( $r = 0,48$ ;  $p < 0,05$ ), протягом якого часу закінчиться реформування у сфері нотаріату ( $r = 0,25$ ;  $p < 0,05$ ).

Негативні кореляційні зв'язки встановлено із такими шкалами, як готовність змінити місце роботи на будь яке інше ( $r = - 0,42$ ;  $p < 0,05$ ), вживання лікарських засобів із метою покращення психічного здоров'я ( $r = - 0,39$ ;  $p < 0,05$ ).

У той час, як рівень напруги зростає, можливих шляхів вирішення немає, а особисті якості нотаріусів не дозволяють їм порушувати моральні норми та правила поведінки, у них виникають, нажаль, психосоматичні порушення. При цьому вони починають на рівні фізичного здоров'я відчувати небажання працювати та спілкуватись із клієнтами. У даній групі досліджуваних даний симптом підсилюється такими шкалами, як зневіра в успіх реформ в Україні, зневіра в збереження інституту нотаріату

в Україні, зневіра, що у результаті реформування у сфері нотаріату буде збережено систему Латинського нотаріату, розуміння того, що для того, щоб спільнота нотаріусів могла подолати ті труднощі, що вже є, треба ще багато часу, і розуміння того, що реформування ще не закінчилось і буде досить довгий час відбуватись надалі. Натомість, вживання лікарських засобів для покращення свого психічного благополуччя та готовність змінити роботу на будь яку іншу призводять до полегшення симптому психосоматичних порушень.

При проведенні кореляційного аналізу даних було виявлено такі кореляційні зв'язки із шкалою «Емоційне виснаження».

Позитивні кореляційні зв'язки із шкалами як віра в успіх реформ у сфері нотаріату в Україні ( $r = 0,27$ ;  $p < 0,05$ ), віра у збереження інституту нотаріату в Україні ( $r = 0,39$ ;  $p < 0,05$ ), протягом якого часу спільнота може подолати існуючі проблеми ( $r = 0,41$ ;  $p < 0,05$ ), протягом якого часу закінчиться реформування у сфері нотаріату ( $r = 0,25$ ;  $p < 0,05$ ), наслідки від реформ, що відчують ( $r = 0,26$ ;  $p < 0,05$ ), чи мають практичний та реальний державний соціальний захист ( $r = 0,23$ ;  $p < 0,05$ ), чи працюють нотаріуси в Україні в умовах захищеності та безпеки ( $r = 0,30$ ;  $p < 0,05$ ), задоволеність роботою ( $r = 0,36$ ;  $p < 0,05$ ).

Негативні кореляційні зв'язки із шкалами готовності змінити роботу ( $r = - 0,45$ ;  $p < 0,05$ ), вживання ліків із метою покращення психічного благополуччя ( $r = - 0,39$ ;  $p < 0,05$ ) та зверненням до спеціаліста із метою покращення психічного благополуччя ( $r = - 0,41$ ;  $p < 0,05$ ).

Емоційне виснаження призводить до того, що нотаріуси відчують себе емоційно виснаженими, зникає цікавість та позитивне бачення роботи, виникає відчуття незадоволеності роботою і оточуючими. У даній групі досліджуваних зменшенню показників даної шкали сприяють звернення до спеціаліста та вживання медикаментів із метою покращити свій психічний стан, а також готовність до того, щоб змінити свою роботу



на будь яку іншу. А такі показники, як зневіра в успіх реформ у сфері нотаріату в Україні, зневіра у збереження інституту нотаріату в Україні, розуміння протягом якого тривалого часу спільнота може подолати існуючі проблеми та протягом якого часу закінчиться реформування у сфері нотаріату, отримуючи реальні наслідки від реформ, що відчують у щоденній роботі, розуміння того, що нотаріуси не мають практичного та реального державного соціального захисту, і якщо навіть, вони при цьому задоволені своєю роботою, то все це в комплексі призводить до емоційного виснаження, адже немає жодної впевненості в своєму захисті та безпеці, і при цьому постійно змінюються умови та вимоги до роботи.

Також було встановлено наступні кореляційні зв'язки у групі досліджуваних нотаріусів, із шкалою «Деперсоналізація».

Позитивні кореляційні зв'язки із такими шкалами як віра в успіх реформ у сфері нотаріату в Україні ( $r = 0,44$ ;  $p < 0,05$ ), віра у збереження інституту нотаріату в Україні ( $r = 0,50$ ;  $p < 0,05$ ), протягом якого часу спільнота може подолати існуючі проблеми ( $r = 0,49$ ;  $p < 0,05$ ), протягом якого часу закінчиться реформування у сфері нотаріату ( $r = 0,33$ ;  $p < 0,05$ ), залученістю до реформування у сфері нотаріату ( $r = 0,31$ ;  $p < 0,05$ ), наслідки від реформ, що відчують ( $r = 0,27$ ;  $p < 0,05$ ), чи мають практичний та реальний державний соціальний захист ( $r = 0,24$ ;  $p < 0,05$ ), чи працюють нотаріуси в Україні в умовах захищеності та безпеки ( $r = 0,24$ ;  $p < 0,05$ ).

Негативні кореляційні зв'язки із шкалами готовності змінити роботу ( $r = - 0,51$ ;  $p < 0,05$ ), зверненням до спеціаліста із метою покращення психічного благополуччя ( $r = - 0,32$ ;  $p < 0,05$ ).

Отже, встановлено що при збільшенні показника емоційної байдужості та відстороненості наявне збільшення таких показників, як зневіра в можливості успіху реформ у сфері нотаріату в Україні, зневіра у те, що інститут нотаріату буде збережений, як такий, розуміння того,

наскільки багато часу необхідно, щоб втілити необхідні дії для вирішення існуючих проблем, усвідомлення того, що реформування ще відбувається і не скоро закінчиться, неможливістю залучати свої знання та практичні навички до реформування, неможливість отримувати від держави практичний та реальний соціальний захист, також відсутність у працюючих нотаріусів захищеності та безпеки. Разом із тим зменшення негативізму та цинічного ставлення до клієнтів мають зв'язок із збільшенням таких показників, як звернення до спеціалістів із метою покращення свого психічного стану, а також можливість змінити місце роботи.

При проведенні кореляційного аналізу даних було встановлено наступні кореляційні зв'язки зі шкалою «Редукція професійних досягнень».

Негативні кореляційні зв'язки зі шкалами наявність помічника ( $r = -0,34$ ;  $p < 0,05$ ), віра в успіх реформи у сфері нотаріату в Україні ( $r = -0,24$ ;  $p < 0,05$ ), задоволеність роботою ( $r = -0,40$ ;  $p < 0,05$ ) та задоволеність своїм доходом ( $r = -0,36$ ;  $p < 0,05$ ).

Отже, ступінь задоволення собою, як особистістю та професіонала має пряму залежність від зменшення таких показників, як наявність помічника, так його присутність надає змогу нотаріусам відчувати себе більш професійно та впевнено, відсутність віри в успіх реформ нотаріату в Україні (дає розуміння того, що складнощі не через власні недоліки або відсутність знань, а через умови, що постійно змінюються. Також чим менше задоволення від роботи отримують нотаріуси, тим менш професійно себе почувають. Окрім того велике значення має задоволеність своїм заробітком, так менший рівень заробітку призводить до збільшення редукції професійних досягнень.

Підсумовуючи результати кореляційного аналізу даних, ми можемо сказати, що для даної групи досліджуваних нотаріусів існує зв'язок між

професійним вигоранням та ставленням до реформ у сфері нотаріату, що відбуваються в Україні, адже спостерігаються зв'язки із усіма показниками та симптомами професійного вигорання. Відтак збільшення показника зневіри в успіху реформування у сфері нотаріату в Україні призводить до збільшення вигорання, так само, як і відсутність віри в те, що взагалі залишиться інститут нотаріату, як такий. Також із вигоранням має зв'язок розуміння того, що дуже багато часу треба, щоб нотаріальна спільнота була здатна подолати існуючі проблеми та труднощі, які існують у сфері нотаріату, і розуміння того, що реформування ще не є закінченим, і буде ще відбуватись тривалий час. Ще ми можемо спостерігати, що наслідки реформи, які мають змогу спостерігати у своїй щоденній праці нотаріуси також збільшують рівень вигорання, так само як і відсутність відчуття практичного та реального державного соціального захисту та підтримки. Натомість, факторами, що зменшують рівень професійного вигорання є можливість мати помічника на роботі, звернення до спеціалістів, що можуть допомогти покращити рівень психічного благополуччя, та навіть прийом ліків для покращення психічного стану. Так само допоміжним фактором тут виступає можливість змінити місце роботи на інше.

#### **2.4. Специфіка структури зв'язку професійного вигорання та ставлення до реформ нотаріусів**

Для того, щоб мати змогу не лише виявити кореляції між змінними, а й компоненти, що пояснюють більшу дисперсію ми використовували факторний аналіз даних. Завдяки чому ми змогли дослідити структуру зв'язку професійного вигорання із ставленням до реформ в Україні нотаріусів. Факторний аналіз у даному випадку є передусім засобом перевірки гіпотез [24].

Для дослідження факторної структури отриманих результатів та вагомості окремих показників був застосований факторний аналіз з

використанням методу головних компонент (обертання осей Varimax). Рішення про кількість факторів приймалося на основі аналізу точкової діаграми і власних значень, у результаті якого було виділено чотири латентних фактори.

Перший фактор – «професійне вигорання» – має найбільшу інформативність (20,1% від загальної дисперсії). Його позитивний полюс представлено позитивними полюсами змінних: особистісна відстороненість (0,76), тривога та депресія (0,75), а також емоційне виснаження (0,80). Негативний полюс представлено негативним полюсом змінної психоемоційне виснаження (-0,79). Таким чином можемо сказати, що для даної групи досліджуваних є найбільш характерними ознаками: низький рівень переживання емоцій у спілкуванні, переважання таких станів, як тривога та пригніченість, відчуття емоційної спустошеності, відчуття повної емоційної спустошеності, недостатня кількість не лише емоційних сил, але і фізичних, прояви не лише тривоги, а й депресії.

Другий фактор – «фінанси» (16,8 % від загальної дисперсії). Його позитивний полюс представлено позитивним полюсом такої змінної як задоволення рівнем своїх доходів (0,79). Отже, можна сказати, що фінансова сторона для даної групи досліджуваних є важливою, як і її достатність.

Третій фактор – «досвід» (8,9 % від загальної дисперсії). Сформовано такими позитивними значеннями змінних як вік (0,85) та стаж роботи (0,79). Відповідно для даної групи досліджуваних є важливим такий критерій, як досвід, що можна набути лише із віком та стажем роботи в нотаріальній сфері.

Четвертий фактор – «психічне здоров'я» (6,6% від загальної дисперсії). Сформовано таким позитивним полюсом змінної як звернення до спеціаліста із метою покращення свого психічного здоров'я (0,73). Отже, як ми бачимо для даної групи досліджуваних нотаріусів є

характерним звертатись до спеціалістів із бажанням покращити свій емоційний стан.

Відповідно до отриманих за допомогою факторного аналізу результатів, ми можемо окреслити дану групу досліджуваних нотаріусів, як таку, що має високий рівень показників професійного вигорання, при цьому для них є важливим мати досвід в своїй професії та характерним звертатись по допомогу до спеціалістів для покращення свого психічного благополуччя.

## **2.5 Відмінності показників професійного вигорання та різних аспектів ставлення до реформ у групах нотаріусів із високим та низьким рівнем віри в успіх реформи у сфері нотаріату України**

Для виявлення відмінностей у двох групах досліджуваних нотаріусів (із високим та низьким рівнем віри в успіх реформ у сфері нотаріату в Україні) нами було використано метод оцінювання достовірних відмінностей за  $t$  – критерієм Стьюдента, що надав змогу виділити відмінності за різними показниками професійного вигорання та встановити наскільки ці відмінності достовірні [29].

Відтак порівняльний аналіз ставлення до реформ у нотаріусів із низьким (НВ) та високим рівнем віри (РВ) в успіх реформи у сфері нотаріату показав значимі відмінності за такими аспектами ставлення до реформ, як у таблиці 2.1.

*Таблиця 2.1. Відмінності різних аспектів ставлення до реформ у сфері нотаріату в Україні між групами із високим та низьким рівнем віри в успіх реформ у сфері нотаріату в Україні.*

Аспекти ставлення до реформ	Значення критерію Т-Стьюдента	Рівень статистичної значущості - $p$
-----------------------------	-------------------------------	--------------------------------------

Віра в збереження інституту нотаріату в Україні	-4,04944	0,023797
Час який потрібно спільноті на подолання проблем та труднощів	-2,56826	0,004128
Протягом якого часу завершиться реформування у сфері нотаріату?	-2,18480	0,247273
Існування в Україні конкретної візії нотаріату в Україні.	-2,67122	0,041904
Задоволення від конкретних кроків та результатів реформи	-3,38031	0,285894
Відчутні наслідки від реформ	-2,66104	0,969352
Чи нотаріуси в Україні мають практичний та реальний державний соціальний захист	-3,09083	0,000003
Чи нотаріуси в Україні працюють в умовах захищеності та безпеки	-2,99428	0,036542
Віра в те, що останні 5 років в Україні відбувається реформа нотаріату	-2,15321	0,349718
Наявність помічника	-2,52583	0,135672

Згідно до отриманих результатів, можемо сказати, що в нотаріусів, що вірять в успіх реформи у сфері нотаріату в Україні є нижчими показники за всіма представленими аспектами ставлення до реформ в Україні. Отже, в середньому в них є помічники в роботі, що значно полегшує не лише фізичне, але і емоційне навантаження, адже у них немає

необхідності всю роботу виконувати самостійно. Також вони більше впевнені у тому, що після завершення реформування в Україні буде збережено інститут нотаріату, сама впевненість у даному питанні допомагає вірити у реформи, що зараз відбуваються та позитивно до них ставитись; також вони вважають, що нотаріальній спільноті треба менше часу на подолання всіх наявних проблем та труднощів на відміну від групи нотаріусів, що не вірять у систему реформування в Україні. Більш низькі показники за аспектом бачення конкретної візії нотаріату в Україні свідчать про те, що майбутнє нотаріальної системи та сфери нотаріату вони бачать не туманним, а в них є кінцевий результат, мета та цілі, що будуть в майбутньому, що надає їм впевненості та розуміння напрямку руху реформування, також це підтверджується нижчими показниками задоволення від конкретних результатів реформ, що вони спостерігають в своїй щоденній роботі, а також нижчі показники свідчать про те, що вони є більш задоволеними тими результатами, що мають можливість спостерігати, на відміну від групи нотаріусів, що не вірять в реформування у сфері нотаріату в Україні. Також, на їхню думку, вони мають практичний реальний державний соціальний захист, а також працюють в достатньо безпечних умовах. Цікаво, що вони вірять в те, що те, що відбувається у сфері нотаріату, – це є реформуванням системи нотаріату, а не її поступовим знищенням. Отже, узагальнюючи результати по різних аспектах розгляду питання реформування у сфері нотаріату в Україні, можемо сказати, що та група нотаріусів, що вірять в реформи, що відбуваються загалом більш позитивно налаштована стосовно реформ та наслідків, що вони несуть, а також більш схильна вірити в те, що вони скоро і позитивно закінчиться.

Відтак порівняльний аналіз ставлення до реформ в нотаріусів із низьким та високим рівнем віри (РВ) в успіх реформи у сфері нотаріату

показав значимі відмінності за такими показниками професійного вигорання, як у таблиці 2.2.

*Таблиця 2.2. Відмінності різних аспектів професійного вигорання між групами із високим та низьким рівнем віри в успіх реформ у сфері нотаріату в Україні.*

<b>Професійне вигорання</b>	<b>Значення критерію Т-Стьюдента</b>	<b>Рівень статистичної значущості - p</b>
Особистісне віддалення	2,32911	0,129851
Професійна мотивація	-2,72559	0,035206
«загнаність в клітку»	-2,02840	0,019700
Розширення сфери економії емоцій	-2,20265	0,665918
Редукція професійних обов'язків	-3,24917	0,736629
Емоційна відстороненість	-0,58730	0,756661
Особистісна відстороненість	-2,36453	0,045795
Деперсоналізація	-2,59442	0,884646
Стресостійкість	-3,28887	0,453941

Згідно до отриманих результатів, можемо сказати, що група нотаріусів із більш високим рівнем віри в реформування у сфері нотаріату в Україні має більші показники лише за одним показником професійного вигорання, а саме – особистісне віддалення. Відповідно вони є в більшій мірі схильні скорочувати кількість контактів на роботі, намагаються менше спілкуватись із колегами та клієнтами, а коли цього неможливо уникнути, то зростають важко контрольовані роздратування та гнів, а загалом емоції, що супроводжують робочий процес в контексті спілкування з іншими, несуть негативні переживання. Разом із тим, у даній групі нотаріусів спостерігаються нижчі показники за такими аспектами професійного



вигорання як професійна мотивація. А нижчі показники за даною шкалою, свідчать про те, що в більшій мірі збережена продуктивність праці, є бажання йти на роботу та якісно її виконувати, на відміну від групи нотаріусів із нижчим показником віри в систему реформування. Так само, більш низькі показники за шкалою «загнаність в клітку» свідчать про те, що нотаріуси даної групи у меншій мірі відчують себе безпорадними, такими, що не можуть змінити умови праці та гнітючі і важкі обставини. Також за результатами видно, що загалом у них більш низькі показники за шкалою розширення сфери економії емоцій. Також для нотаріусів із більш високим рівнем віри у реформування є менш важливим обирати коли, як, за яких умов приділяти емоційну увагу колегам та клієнтам, у них нижчий рівень потреби перекласти на співробітників свої обов'язки, або просто їх скоротити, вони в менше емоційно та особистісно відсторонені, більше присутні в роботі та емоційному спілкуванні, разом із тим їм легше контролювати свої емоції, і рівень стресостійкості у них також нижчий, а загальне більш позитивне ставлення до тих змін та реформ, що відбуваються, допомагає їм бути на своєму місці більш емоційно врівноваженим та професійним.

Узагальнюючи результати порівняльного аналізу даних, ми можемо сказати, що група нотаріусів, які вірять у реформування сфери нотаріату в Україні загалом має менші прояви професійного вигорання та більш позитивно ставиться до тих змін, що відбуваються в нотаріальній сфері.

## **ВИСНОВКИ**

### **ДО РОЗДІЛУ II**

Аналіз професійного вигорання нотаріусів в контексті їх ставлення до реформ у сфері нотаріату в Україні дозволив встановити, що дана група характеризується високими показниками професійного вигорання за наступними шкалами: особистісна віддаленість, психічне виснаження та професійна мотивація. Найбільш сформованою є фаза професійного вигорання «Резистенція» та високі показники за шкалами емоційного виснаження та деперсоналізація. Також встановили, що в більшості дана група характеризується зневірою в успіх реформи у сфері нотаріату, але ще мають надію.

За результатами дослідження професійного вигорання у контексті ставлення до реформ було встановлено найбільшу кількість зв'язків показників професійного вигорання із шкалами ставлення до реформ у сфері нотаріату, що відбувається в Україні. Спостерігаються зв'язки із усіма показниками та симптомами професійного вигорання. Відтак збільшення показника зневіри в успіху реформування у сфері нотаріату в Україні призводить до збільшення вигорання, так само, як і відсутність віри в те, що взагалі залишиться інститут нотаріату, як такий. Також із вигоранням має зв'язок розуміння того, що дуже багато часу треба, щоб нотаріальна спільнота була здатна подолати існуючі проблеми та труднощі, які існують у сфері нотаріату, і розуміння того, що реформування ще не є закінченим, і буде ще відбуватись тривалий час. Ще ми можемо побачити, що наслідки реформи, які мають змогу спостерігати у своїй щоденній праці нотаріуси, також збільшують рівень вигорання, так само як і відсутність відчуття практичного та реального державного соціального захисту та підтримки. Натомість, факторами, що зменшують рівень професійного вигорання є можливість мати помічника на роботі, звернення до спеціалістів, що можуть допомогти покращити рівень

психічного благополуччя, та навіть прийом ліків для покращення психічного стану. Так само допоміжним фактором тут виступає можливість змінити місце роботи на інше.

При проведенні порівняльного аналізу даних було встановлено такі відмінності між групами нотаріусів, які вірять в успіх реформ у сфері нотаріату в Україні, і які не вірять. За показниками професійного вигорання: особистісне віддалення, професійна мотивація, «загнаність у клітку», розширення сфери економії емоцій, редукція професійних обов'язків, емоційна відстороненість, особистісна відстороненість, деперсоналізація та стресостійкість.

## ВИСНОВКИ

У даній роботі представлено теоретичне узагальнення та практичне дослідження проблеми зв'язку професійного вигорання нотаріусів із ставленням до реформ у сфері нотаріату в Україні. Отримані результати дають змогу зробити наступні висновки.

**1.** Професійне вигорання – це не лише психологічний та психічний феномен, а й соціальний. Він обумовлений синдромами емоційного, фізичного та інтелектуального виснаження, що призводить до того, що в професіоналів змінюється ставлення до роботи, власних досягнень, з'являється знецінення професії загалом і місця роботи зокрема, також погіршується психо-емоційний стан.

**2.** За допомогою проведених статистичних аналізів даних перевірено висунуті гіпотези.

Перша гіпотеза, про те, що у нотаріусів із високим рівнем стресостійкості є більш низький рівень емоційного виснаження, не підтвердилась. При проведенні кореляційного аналізу даних Пірсона не було встановлено кореляційного зв'язку між шкалами стресостійкості та емоційним виснаженням.

Друга гіпотеза, про те, що нотаріуси, які вірять в успіх реформування у сфері нотаріату мають вищий рівень професійної мотивації, – підтвердилась проведенням порівняльного аналізу даних за критерієм  $t$  – Стюдента. А нотаріуси, які не вірять в успіх реформ у сфері нотаріату в Україні, в більшій мірі ходять на роботу тому, що треба, та при нагоді б змінили місце роботи, в них суттєво зменшується продуктивність праці.

Третя гіпотеза, про те, що нотаріуси, які більш активно залучені до життя нотаріату в Україні, мають нижчі такі показники професійного вигорання, як особистісна відстороненість, незадоволеність собою та

емоційний дефіцит, частково підтвердилась. При проведенні кореляційного аналізу даних Пірсона, було встановлено позитивний кореляційний зв'язок зі шкалою незадоволеність собою, негативний зв'язок із шкалою особистісна відстороненість, та не було встановлено зв'язку із шкалою емоційного дефіциту.

3. При проведенні аналізу різних складових професійного вигорання у даній досліджуваній групі нотаріусів встановлено, що у них є високі показники професійного вигорання такі як особистісна віддаленість, психічне виснаження та професійна мотивація, найбільше сформована фаза професійного вигорання «Резистенція» та високі показники за шкалами емоційного виснаження і деперсоналізація. Також встановили, що в більшості дана група характеризується зневірою в успіх реформи у сфері нотаріату, але ще мають надію.

4. Виявлено, що між професійним вигоранням у даній групі досліджуваних нотаріусів існує зв'язок із такими факторами, як наявність помічника в роботі, вживання ліків із метою покращення психічного стану, звернення до спеціалістів із метою покращення свого психічного стану та готовність змінити роботу на будь-яку іншу.

5. Надано наступні загальні рекомендації, для зменшення рівня професійного вигорання нотаріусів:

- задоволення їх прагнення до своєчасного оволодіння інформацією, щодо змін, що відбуваються під час реформування;
- надати реальну можливість нотаріусам впливати на зміни у сфері нотаріату в Україні;
- збільшити можливість забезпечити нотаріуса помічником в роботі;
- надати можливість для відвідування семінарів, тренінгів для покращення свого психічного благополуччя;

- вчасно відвідувати спеціалістів із проблемами, щодо емоційної та професійної сфери для покращення свого психо-емоційного стану;
- зменшення рівня робочого навантаження;
- збільшити рівень соціальної захищеності нотаріусів;
- пропагувати рівень значимості та цінності роботи нотаріуса для суспільства.

## СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Александров Ю.В. Факторы, детерминирующие развитие профессиональной деформации сотрудников милиции /Ю.В. Александров //Вісник Харківського університету. – 2001. – № 517. – стор. 7-9.
2. Аршава І.Ф., Аршава І.О. Особливості формування і шляхи попередження професійного (емоційного) вигорання /І.Ф. Аршава, І.О. Аршава //Матеріали міжнародної науково-практичної конференції «Образование и наука без границ», Варшава, – 2010.
3. Безносков С.П. Профессиональная деформация личности. – СПб.: Речь, 2004. – 272с.
4. Бойко В.В. Энергия эмоций в общении: взгляд на себя и на других /В.В.Бойко. – М.: Информ. издат. дом Филин, 1996. – 210 с.
5. Бойко В.В. Синдром "эмоционального выгорания" в профессиональном общении /В.В. Бойко. – СПб.: Питер, 1999. – 105 с.– Режим\_доступу: [http://rumagic.com/ru\\_zar/sci\\_psychology/boyko/0/j24.html](http://rumagic.com/ru_zar/sci_psychology/boyko/0/j24.html)
6. Большакова Т.В. Личностные детерминанты и организационные факторы возникновения психического выгорания у медицинских работников: Дис. ...канд. психол. наук. – Ярославль, 2004. – 187 с.
7. Водопьянова Н.Е. Синдром «выгорания» в профессиях системы «человек-человек» //Практикум по психологии менеджмента и профессиональной деятельности: учеб. пособие. Под ред. Г.С. Никифоровой, М.А. Дмитриевой, В.М. Снеткова. – СПб.: Речь, 2003. – с. 276-282.
8. Водопьянова Н.Е., Старченкова Е.С. Синдром выгорания диагностика и профилактика Текст. /Водопьянова Н.Е., Старченкова Е.С. Изд. С.-Петербур., Питер, 2005.86 – 217с.
9. Диагностика профессионального выгорания (К. Маслач, С. Джексон, в адаптации Н.Е. Водопьяновой) /Фетискин Н.П., Козлов В.В.,

Мануйлов Г.М. Социально-психологическая диагностика развития личности и малых групп. – М., 2002. – С.360-362.

10. Диагностика эмоционального выгорания личности (В.В. Бойко) /Фетискин Н.П., Козлов В.В., Мануйлов Г.М. Социально-психологическая диагностика развития личности и малых групп. – М., Изд-во Института Психотерапии. 2002. – С. 394-399.

11. Доценко О.Н. Эмоциональная направленность как фактор «выгорания» у представителей социономических профессий //Психологический журнал. 2008. Т. 29. № 5. с. 92-101.

12. Еникеев М.И. Юридическая психология //Учебник. – СПб., 2010. – 359 с.

13. Ермакова Е.В. Изучение синдрома эмоционального выгорания как нарушения ценностно смысловой сферы личности (теоретический аспект) //Московский городской психолого-педагогический университет. PsyJournals.ru. – 2010. – PsyJournals.ru. – с. 27-39. – Режим доступа: [file:///C:/Users/Acer/Downloads/KIP\\_2010\\_1\\_Ermakova%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/Acer/Downloads/KIP_2010_1_Ermakova%20(1).pdf)

14. Закон України про нотаріат (Відомості Верховної Ради України (ВВР), 1993, № 39, ст.383). <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/3425-12>

15. Зеер Э.Ф., Сыманюк Э.Э. Психология профессиональных деструкций: Учебное пособие для вузов. – М.: Академический проект; Екатеринбург: Деловая книга, 2005. – 240 с.

16. Климчук В.О. Математичні методи у психології : навчальний посібник для студентів психологічних спеціальностей /В.О. Климчук. – К. : Освіта України. – 2009. – 288 с.

17. К.В. Кмить, Ю.В. Попов. Эмоциональное выгорание, не связанное с профессиональным стрессом. //Обозрение психиатрии и медицинской психологии. – № 3. – 2013. – Режим доступа: [http://psychiatr.ru/files/magazines/2013\\_09\\_obozr\\_590.pdf](http://psychiatr.ru/files/magazines/2013_09_obozr_590.pdf)



18. Куваева И.О. История изучения «синдрома выгорания» в американской психологии //Проблемы исследования синдрома «выгорания» и пути его коррекции у специалистов «помогающих» профессий (в медицинской, психологической и педагогической практике): сб. науч. ст. Под ред. В.В. Лукьянова, С.А. Подсадного. – Курск: КГУ, 2007. с. 85-88.
19. Лэнгле А. Эмоциональное выгорание с позиций экзистенциального анализа //Вопросы психологии. 2008. №2. С. 3-16.
20. Мартіросян М.В. Професійне вигорання в професійній діяльності адвоката //Науковий вісник ХДУ Серія Психологічні науки. – 2019. – № 2. – с.28 – 35.
21. Моцонелідзе І.О. Психологічні особливості чинників, що зумовлюють виникнення професійного вигорання у працівників органів внутрішніх справ /І.О. Моцонелідзе// Проблеми сучасної психології. – 2011. – № 11. – с. 508 – 518.
22. Музыка О.Л. Курсові роботи з психології: Навчальний посібник для студентів вищих навчальних закладів. – 2-ге вид., перероб. і доп. – Житомир: Вид-во ЖДУ ім. І. Франка, 2007. – 104 с.
23. Наказ Міністерства освіти і науки України "Про затвердження вимог до оформлення дисертації" від 12.01.2017 /Міністерство освіти і науки України. Київ.URL: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/z0155-17#n88>
24. Наследов А.Д. Математические методы психологического исследования. Анализ и интерпретация данных /А.Д. Наследов. – СПб.: Речь, 2004. – 388 с.
25. Определение психического выгорания (А.А. Рукавишников) /Фетискин Н.П., Козлов В.В., Мануйлов Г.М. Социально-психологическая диагностика развития личности и малых групп. – М., 2002. – С.357-360.
26. Орел В.Е. Феномен "выгорания" в зарубежной психологии: эмпирические исследования /В.Е. Орел// Психологический журнал – 2001. – №1-С.15-27.

27. Орел В.Е. Феномен «выгорания» в зарубежной психологии: эмпирические исследования //Журнал практической психологии и психоанализа. – № 3. – 2001. – Режим доступа: <https://new.psyjournal.ru/psyjournal/articles/detail.php?ID=2901>
28. Розов В.И. Адаптивні антистресові психотехнології: Навч.посібн. — К.: Кондор, 2005. – С. 207.
29. Сидоренко Е.В. Методы математической обработки в психологии /Е.В. Сидоренко. – СПб. : Речь, 2007. – 350 с.
30. Трущенко М.Н. К вопросу о синдроме выгорания: традиционные подходы исследования и современное состояние проблемы [Текст] //Психология: традиции и инновации: материалы междунар. науч. конф. (г. Уфа, октябрь 2012 г.). – Уфа: Лето, 2012. – с. 1-8. Режим доступа: <http://moluch.ru/conf/psy/archive/35/2658/>
31. Юрьева Л.Н. Профессиональное выгорание у медицинских работников: формирование, профилактика и коррекция /Л.Н. Юрьева – К.: Сфера, 2004. – 272 с.
32. Asa Lundgren-Nilsson, Ingibjörg H Jonsdottir, Julie Pallant and Gunnar Ahlborg Jr. Internal construct validity of the Shirom-Melamed Burnout Questionnaire (SMBQ). //BMC Public Health. – 2012. – 12:1. – DOI: 10.1186/1471-2458-12-1.
33. Anzalone, F. M (2018). Lawyer and law student well-being. AALL Spectrum, 22 (4), 44-46.
34. Austin, D. S. (2015). Drink like a lawyer: The neuroscience of substance use and its impact on cognitive wellness. Nevada Law Journal, 15, 826-881.
35. B. Perlman, E. Alan Hartman. Burnout: Summary and Future Research //Human relations. – 1982. – Vol. 35, Number 4. – pp. 283-305. – Режим доступа: <http://journals.sagepub.com/doi/pdf/10.1177/001872678203500402>
36. Capic, T., Hutchison, D., Fuller-Tyszkiewicz, M., Richardson, B., Hartley-Clark, L., Khor, S...Cummins, R. (2017). The Wellbeing of Australians:

Financial Wellbeing (Survey 34: Summary Report, Australian Unity Wellbeing Index). Retrieved from <http://www.australianunity.com.au>

37. Huang, P. H. (2017). Can practicing mindfulness improve lawyer decision-making, ethics, and leadership? *Houston Law Review*, 55, 63-154.

38. Kurtz Don Burnout Among Police Officers: Differences In How Male, Female Police Officers Manage Stress May Accentuate Stress On The Job /Don Kurtz //American J. of Criminal Justice. – 2008. – V2. – P.17-26.

39. Maslach C.M. Job burnout: new directions in research and intervention /C.M.Maslach //Current Directions in Psychological Science. – 2003. – Vol.12. – PP. 189 -192.

40. Maslach C., Schaufeli W. B. Job Burnout /C. Maslach, W. B. Schaufeli, M.P. Leiter //II Annual Review of Psychology. – 2001. – V.52. – P. 397 – 422.

41. Pasyk, V. S. (2019). The Billable Hour and its Impact on Lawyer Subjective Wellbeing and Burnout (Unpublished master's thesis). University of Calgary, Calgary, AB. <http://hdl.handle.net/1880/110875> master thesis

42. Perlman B., Hartman E.A. Burnout: summary and future and research. *Human Relations*. 1982. V.35(4). P. 78-89.

43. Swider Brian W., Zimmerman, Ryan D. Born to burnout: A meta-analytic path model of personality, job burnout, and work outcomes // *Journal of Vocational Behavior*. – 2010. – Vol. 76, № 3. – P. 487-506.

44. Schonfeld, I. S., & Mazzola, J.J. (2015). A qualitative study of stress in individuals selfemployed in solo business. *Journal of Occupational Health Psychology*, 20(4), 501-513. doi: 10.1037/a0038804

45. Freudenberger H.J. Staff burn-out //Journal of social Issues. – 1974. – Vol. 30. – P. 159-165. – Режим доступа: <http://onlinelibrary.wiley.com/doi/10.1111/j.1540-4560.1974.tb00706.x/pdf> 1

46. Huang, P. H. (2017). Can practicing mindfulness improve lawyer decision-making, ethics, and leadership? *Houston Law Review*, 55, 63-154.

47. Wallace, J. E. (1997). It's about time: A study of hours worked and work spillover among law firm lawyers. *Journal of Vocational Behaviour*, 50, 227-248.
48. Webb, D. (2010). Killing time: A limited defence of time-cost billing. *Legal Ethics*. 13(1), 39-64.
49. Winwood, P. C., & Winefield, A. H. (2004). Comparing two measures of burnout among dentists in Australia. *International Journal of Stress Management*, 11(3), 282-289. doi:10.1037/1072-5245.11.3.282.
50. apf, D., Seifert, C., Schmutte, B., Mertini, H., & Holz, M. (2001). Emotion work and job stressors and their effects on burnout. *Psychology and Health*, 16, 527-545.

**ДОДАТОК А**  
**Результати дослідження професійного вигорання нотаріусів**  
**в контексті їх ставлення до реформ у сфері нотаріату в Україні.**

№	Анкетні дані													Рукавішників			Методика Бойка														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31
1	1	31	1	5	22	1022	1	2	2	2	2	2	2	51	57	41	12	3	0	0	15	0	10	18	5	33	10	7	0	8	25
2	2	39	1	15	11	2000	1	2	2	1	2	2	2	68	60	38	2	3	2	8	15	3	2	30	14	49	13	0	3	8	24
3	2	39	1	15	38	5000	2	2	2	2	2	2	2	54	51	49	30	13	1	28	72	25	22	45	28	120	30	5	26	15	76
4	2	35	1	10	22	12000	1	1	2	1	2	2	1	64	55	37	25	10	5	23	63	17	5	23	20	65	2	8	13	7	30
5	2	51	1	19	22	1000	1	1	2	1	2	2	1	71	62	45	10	3	0	8	21	15	2	0	4	21	3	13	0	6	22
6	2	34	1	10	33	3000	1	1	2	2	1	2	2	63	66	40	2	0	0	7	9	22	10	35	19	86	17	8	7	16	48
7	2	38	2	15	38	700	1	2	2	1	1	2	2	58	53	57	7	12	13	18	50	25	4	35	25	89	5	17	16	12	50
8	2	44	1	12	9	2800	1	2	2	1	1	1	2	41	47	36	22	10	5	17	54	20	13	48	22	103	15	28	23	22	88
9	1	48	1	10	1	1500	2	2	2	2	2	2	1	58	51	47	25	12	12	5	54	23	17	16	30	86	10	12	11	15	48
10	2	53	1	11	30	1000	1	2	2	2	2	2	2	67	53	52	5	8	11	12	36	15	25	20	7	67	5	26	5	0	36
11	2	41	1	15	1	1000	2	2	2	2	2	2	2	72	62	45	9	0	0	16	25	12	7	20	2	41	10	5	3	8	26
12	2	59	1	32	8	400	2	2	1	2	2	2	1	73	63	54	5	0	0	13	18	12	3	20	9	44	12	6	5	6	29
13	2	45	1	23	28	1800	2	1	2	2	1	1	1	60	59	42	7	2	5	0	14	12	0	25	19	56	10	3	3	8	24
14	2	39	1	12	1	7500	1	2	2	2	2	2	2	70	58	45	17	3	0	5	25	17	15	20	9	61	0	12	8	8	28
15	2	41	1	10	35	6000	1	2	1	2	1	1	1	50	47	39	30	7	8	23	68	25	10	42	22	99	12	15	33	25	85
16	2	48	1	16	22	3000	2	2	2	1	1	2	2	48	45	42	12	8	3	28	51	18	12	46	15	91	12	18	25	25	80
17	2	39	1	14	38	2800	1	1	2	1	2	1	1	67	60	40	10	2	0	0	12	17	22	48	23	110	11	15	13	10	49
18	2	35	1	5	30	2000	1	2	1	1	2	2	2	60	52	43	15	0	0	5	20	20	10	22	19	71	8	18	10	0	36
19	2	45	2	18	31	1600	1	1	2	2	1	2	1	59	56	59	17	10	8	15	50	0	2	48	10	60	15	3	5	11	34
20	2	43	1	19	24	3000	2	2	2	2	1	1	1	51	50	53	7	8	5	15	35	20	17	43	20	100	17	21	5	6	49
21	2	55	1	30	5	2500	1	2	2	1	2	2	2	70	60	33	9	3	1	13	26	8	0	20	5	33	10	8	3	6	27
22	2	63	1	42	40	900	2	1	2	2	1	2	2	55	53	59	17	13	8	30	68	20	15	48	28	111	20	13	31	20	84

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31
<b>23</b>	2	42	1	8	38	1000	1	1	2	1	1	1	1	65	65	40	7	0	0	10	17	20	2	5	24	51	12	3	0	8	23
<b>24</b>	1	38	1	10	17	4000	1	1	2	2	1	1	1	50	43	43	22	15	13	28	78	28	7	48	28	111	30	15	33	25	103
<b>25</b>	2	38	1	15	1	10000	1	2	2	2	2	2	2	72	59	36	20	3	0	2	25	14	2	5	15	36	13	12	13	0	38
<b>26</b>	2	57	1	23	3	300	1	2	2	1	2	1	2	57	55	38	15	11	0	18	44	15	5	10	10	40	17	5	13	13	48
<b>27</b>	2	48	1	15	15	4000	2	2	1	1	1	1	1	68	49	38	12	13	6	8	39	25	7	15	27	74	7	28	13	5	53
<b>28</b>	2	44	1	12	22	2500	1	2	2	1	2	2	2	73	63	35	10	6	0	10	26	10	0	20	7	37	10	5	3	0	18
<b>29</b>	2	38	1	11	22	2000	1	1	2	1	2	1	1	67	60	42	12	6	2	8	28	17	14	45	9	85	10	3	3	8	24
<b>30</b>	2	39	1	17	1	2000	1	2	2	2	1	1	1	60	61	37	7	10	0	5	22	17	5	8	10	40	0	10	3	10	23
<b>31</b>	2	38	2	11	22	700	2	2	2	1	2	2	2	57	55	52	0	2	15	8	25	15	7	23	21	66	20	16	5	8	49
<b>32</b>	2	45	1	21	4	1200	2	2	2	2	2	2	2	69	58	46	7	6	0	13	26	15	17	5	14	51	15	13	0	6	34
<b>33</b>	2	35	1	11	17	2000	2	2	2	2	2	2	2	68	50	46	12	10	6	5	33	20	20	45	25	110	26	22	31	4	83
<b>34</b>	2	40	1	8	34	700	2	2	2	2	2	2	2	63	56	36	19	3	0	17	39	12	10	37	18	77	8	13	0	6	27
<b>35</b>	1	37	1	14	1	7500	1	1	2	2	1	2	2	60	56	50	19	8	6	25	58	0	8	36	20	64	18	13	5	8	44
<b>36</b>	2	46	1	10	22	3200	1	1	2	1	2	2	2	62	55	46	9	8	6	26	49	17	20	21	13	71	15	3	5	15	38
<b>37</b>	1	35	1	10	22	5000	1	1	2	1	2	2	2	60	56	57	20	7	5	3	35	20	22	30	19	91	9	10	21	13	53
<b>38</b>	2	37	2	11	40	9000	1	2	2	1	2	2	2	60	62	44	9	3	0	5	17	2	5	5	7	19	10	8	3	3	24
<b>39</b>	2	40	1	15	22	540	2	2	2	1	2	2	2	70	55	40	12	0	1	15	28	15	20	23	7	65	10	6	0	8	24
<b>40</b>	2	44	1	17	1	1000	2	2	2	2	2	2	1	70	55	52	12	3	0	12	27	15	17	3	17	52	21	13	0	3	37
<b>41</b>	2	44	1	21	17	6100	1	1	2	1	2	1	1	46	47	54	27	15	23	18	83	20	17	43	30	110	12	25	28	15	80
<b>42</b>	2	44	1	19	40	5000	2	2	2	2	2	2	2	48	54	55	27	5	2	26	60	28	2	45	8	83	14	5	8	13	40
<b>43</b>	2	41	1	8	1	4000	2	2	2	2	2	2	2	66	60	39	9	3	7	13	32	17	7	25	17	66	7	13	3	6	29
<b>44</b>	2	37	1	9	22	4300	2	1	2	2	2	1	1	56	52	53	28	15	5	25	73	27	17	28	25	97	23	16	26	15	80
<b>45</b>	2	44	1	21	33	200	1	2	1	1	2	2	2	73	60	45	7	8	0	3	18	5	14	0	17	36	0	13	3	3	19
<b>46</b>	2	40	2	6	34	2300	1	1	2	2	1	2	1	52	55	43	19	8	6	27	60	18	0	45	27	90	13	8	28	15	64
<b>47</b>	2	39	1	8	38	1200	1	2	2	1	2	1	1	64	56	51	9	10	0	5	24	22	12	12	27	73	10	15	18	10	53
<b>48</b>	2	50	2	23	2	2700	2	1	2	2	2	2	2	53	50	44	22	15	6	16	59	27	19	48	30	124	20	23	18	15	76
<b>49</b>	2	47	1	20	3	4000	1	2	2	1	2	2	2	67	51	48	5	3	10	5	23	12	2	0	17	31	9	18	5	10	42

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31
50	1	38	1	14	22	2500	1	1	2	2	2	2	2	61	53	35	22	3	3	18	46	17	2	0	22	41	17	8	10	0	35
51	2	40	1	9	38	700	1	2	2	1	2	2	1	69	58	41	7	3	0	10	20	15	0	0	7	22	0	13	2	13	28
52	2	47	1	21	2	2700	1	1	2	2	1	2	2	48	50	55	22	10	6	18	56	27	22	21	10	80	22	18	18	10	68
53	2	34	1	10	8	2000	1	1	2	2	2	2	1	63	54	35	27	8	8	16	59	15	2	41	22	80	12	2	0	8	22
54	1	38	1	14	38	2500	1	1	2	1	2	2	1	64	59	35	14	10	1	7	32	15	10	45	7	77	19	8	5	13	45
55	2	61	1	12	9	1500	1	1	2	2	2	2	2	61	59	34	9	3	0	23	35	17	7	13	2	39	12	8	8	8	36
56	2	46	1	22	38	10000	1	2	2	1	2	2	2	65	60	34	9	3	0	7	19	15	7	35	12	69	12	10	3	6	31
57	1	52	1	21	24	1802	1	1	1	2	2	2	1	61	59	46	20	3	5	18	46	23	7	10	10	50	12	6	0	8	26
58	2	57	1	22	28	2000	1	1	2	1	2	2	2	61	58	42	15	6	0	25	46	17	7	25	17	66	12	0	3	13	28
59	1	36	2	10	25	1800	1	1	2	2	1	2	2	59	49	47	22	3	2	13	40	8	7	28	27	70	8	28	11	10	57
60	2	38	1	5	22	3300	2	2	2	1	2	2	1	47	55	48	9	10	2	25	46	15	17	48	10	90	3	10	8	18	39
61	2	43	1	23	24	1600	1	1	2	1	1	1	2	38	32	47	25	15	20	20	80	23	20	43	28	114	15	25	31	20	91
62	2	57	1	15	9	1200	1	2	2	2	2	2	2	70	61	45	3	5	2	8	18	15	7	3	10	35	10	8	8	15	41
63	2	37	1	10	9	2300	1	2	2	2	2	2	2	50	54	49	22	7	7	26	62	25	2	10	10	47	12	6	11	18	47
64	1	46	1	23	1	4000	2	2	2	2	2	2	2	72	63	38	10	3	0	10	23	17	22	3	22	64	8	28	3	6	45
65	1	42	1	12	17	5000	2	2	2	2	2	2	2	56	51	53	12	10	21	20	63	9	10	38	8	65	12	20	33	25	90
66	2	45	1	16	1	4500	1	1	1	1	1	1	1	51	50	39	17	6	8	25	56	20	5	5	12	42	22	3	0	8	33
67	2	51	1	26	4	4000	1	2	2	2	1	2	2	69	63	41	12	3	0	8	23	7	10	25	7	49	15	3	7	18	43
68	2	42	1	15	4	780	2	2	2	1	1	2	1	52	53	59	24	10	29	30	93	15	12	43	10	80	22	3	23	20	68
69	2	42	1	17	10	2200	1	2	2	2	2	1	1	51	46	35	22	5	0	16	43	22	7	48	27	104	10	12	5	3	30
70	2	30	1	5	1	10000	2	2	2	1	1	1	1	54	51	48	17	10	18	28	73	17	22	27	20	86	13	15	23	18	69
71	2	55	1	10	44	800	1	1	2	1	2	2	2	48	53	46	30	10	21	18	79	25	12	48	15	100	25	6	23	20	74
72	2	40	1	11	1	2000	1	2	2	1	2	2	1	69	64	42	9	0	0	13	22	17	10	8	7	42	10	8	0	8	26

**ДОДАТОК А**  
**Результати дослідження професійного вигорання нотаріусів**  
**в контексті їх ставлення до реформ у сфері нотаріату в Україні**  
**(продовження)**

№	Маслач				Ставлення до реформ																					
	32	33	34	35	36	37	38	39	40	41	42	43	44	45	46	47	48	49	50	51	52	52	53	54	55	56
1	21	3	38	12	2	1	2	2	9	2	2	2	1	1	14	1	2	2	1	2	1	2	1	1	1	4
2	26	6	48	14	3	3	1	1	5	1	1	2	1	3	5	5	2	1	1	1	2	3	3	1	2	4
3	22	12	26	21	3	4	3	3	7	2	1	1	2	3	2	2	4	2	2	2	3	3	3	2	2	3
4	30	12	51	2	3	2	1	4	7	1	1	1	2	3	5	5	3	1	2	1	2	3	2	1	1	2
5	15	11	53	12	2	2	1	1	7	1	2	2	2	2	1	1	3	1	2	1	3	2	2	1	2	3
6	23	8	45	8	1	1	1	2	7	2	2	2	1	1	2	5	2	1	1	1	2	3	3	1	1	3
7	26	14	35	31	2	3	2	3	6	3	2	1	2	3	4	2	3	2	2	1	3	3	3	2	4	2
8	40	17	34	21	2	2	2	2	7	2	4	4	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2
9	28	16	43	6	4	4	3	3	7	1	3	3	2	2	3	1	4	2	2	2	3	3	3	2	3	3
10	23	8	25	19	2	2	2	2	7	3	2	2	2	3	3	3	4	2	2	2	3	3	3	3	3	3
11	20	10	41	13	1	1	1	1	7	1	1	1	1	1	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	4
12	15	9	30	20	3	3	2	2	8	1	2	2	2	3	5	5	4	2	2	1	3	3	3	2	3	4
13	22	11	41	22	3	3	1	2	7	2	3	4	2	3	1	1	3	1	2	1	4	2	3	2	2	3
14	19	10	35	20	1	3	3	2	5	3	2	2	2	3	2	2	3	2	2	1	3	3	3	2	2	3
15	41	20	50	15	2	3	3	3	7	2	3	5	2	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	2	1	2
16	35	13	30	24	2	3	3	3	7	3	1	1	2	3	4	4	2	2	2	1	4	3	3	2	4	3
17	18	13	41	4	2	2	1	1	7	1	1	2	2	3	1	1	2	2	2	2	2	1	2	1	1	4
18	17	5	42	11	2	2	1	2	7	1	1	1	1	2	1	1	2	2	2	1	2	3	3	1	1	4
19	33	10	36	18	3	3	1	2	6	2	1	1	2	3	1	1	4	2	2	2	3	3	3	3	3	2
20	34	8	30	19	2	3	2	2	5	2	2	3	2	3	2	2	3	2	2	2	3	3	3	2	2	4
21	17	5	46	12	2	1	1	1	7	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	2	2	2	1	2	4



	32	33	34	35	36	37	38	39	40	41	42	43	44	45	46	47	48	49	50	51	52	52	53	54	55	56
22	33	17	21	27	3	4	1	1	9	3	4	5	2	3	5	5	3	2	2	2	4	3	3	3	2	2
23	20	5	37	17	2	3	2	2	7	1	1	1	2	2	1	1	3	2	2	2	3	3	3	2	2	2
24	39	21	27	24	3	4	4	4	7	2	5	2	2	3	2	2	3	2	2	1	3	3	3	2	2	2
25	21	17	43	7	3	3	1	2	7	1	1	4	2	3	2	1	2	1	2	1	2	3	3	1	2	4
26	30	11	51	11	2	2	2	2	4	2	1	1	2	3	3	3	3	2	2	1	2	2	2	2	2	4
27	30	16	48	8	2	2	2	2	7	1	2	2	1	3	5	5	3	2	2	1	4	3	3	3	3	1
28	12	4	43	9	2	4	2	3	7	2	1	1	2	3	2	2	3	2	2	1	3	2	2	2	1	4
29	24	11	39	19	3	3	2	3	7	2	1	2	2	2	2	2	3	1	2	1	2	3	3	2	2	4
30	25	6	47	23	1	2	2	2	9	2	1	1	1	1	2	2	2	2	2	1	2	1	3	2	1	4
31	22	11	32	14	2	3	2	2	5	2	2	2	2	3	4	3	3	2	2	1	3	3	3	2	4	4
32	18	4	26	19	2	2	2	2	7	3	1	1	2	2	2	2	4	2	2	2	3	3	3	3	3	4
33	36	24	40	9	2	2	3	3	7	3	2	2	2	3	5	5	2	2	2	1	4	3	3	2	2	1
34	26	11	48	21	3	3	2	3	7	2	3	3	2	3	1	2	2	2	2	1	2	3	3	2	2	4
35	23	6	35	17	2	2	2	2	7	1	1	5	2	3	2	2	2	2	2	1	3	2	2	2	2	3
36	20	7	32	23	3	3	3	3	7	2	2	4	2	2	2	1	3	2	2	2	3	3	2	2	3	4
37	25	16	71	7	4	4	4	4	4	6	5	5	2	3	1	1	4	2	2	2	3	3	3	1	1	1
38	24	5	40	24	2	1	1	2	5	1	1	3	2	3	4	4	2	2	2	1	3	3	3	3	4	3
39	21	14	29	20	2	3	2	2	9	3	2	1	1	3	2	2	3	2	2	2	3	3	3	2	3	3
40	27	6	27	23	3	3	2	2	7	3	3	5	2	3	3	1	2	2	2	2	2	2	2	1	2	4
41	36	23	35	44	3	4	3	3	5	6	4	5	1	1	3	5	4	2	2	2	3	3	3	3	3	2
42	31	16	25	27	1	3	3	3	5	2	1	5	2	2	3	3	3	2	2	2	4	3	3	2	1	4
43	20	10	45	8	1	3	2	2	7	2	2	3	2	2	1	2	3	1	2	1	3	3	3	2	4	3
44	38	19	34	27	1	4	4	4	3	6	5	1	1	1	3	3	3	1	2	1	3	3	3	2	2	2
45	20	6	45	12	4	1	1	1	7	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	2	1	2	3
46	29	11	37	28	3	3	2	3	7	2	2	3	2	3	1	3	3	2	2	1	4	3	3	2	4	3
47	27	20	33	26	3	3	3	3	7	3	4	5	2	3	3	3	4	2	2	2	3	3	3	2	3	3
48	37	13	34	29	2	3	3	3	4	3	3	3	2	3	2	1	4	2	2	1	3	3	3	3	3	3

	32	33	34	35	36	37	38	39	40	41	42	43	44	45	46	47	48	49	50	51	52	52	53	54	55	56
49	20	11	38	8	1	3	2	2	7	1	1	1	1	1	2	2	3	1	2	1	1	3	3	3	3	2
50	16	10	25	17	2	3	2	1	7	2	1	5	2	3	1	3	2	1	2	1	3	3	2	2	1	3
51	15	7	42	6	1	2	2	3	7	2	4	4	2	3	5	5	4	2	2	1	3	3	3	2	2	2
52	26	16	45	12	3	3	4	3	5	3	4	4	2	2	5	3	4	1	2	1	4	3	3	3	2	2
53	26	12	40	12	3	2	1	1	7	1	2	2	2	2	2	2	2	1	2	1	2	3	3	2	2	3
54	26	10	32	10	3	3	1	2	7	2	4	4	2	3	2	1	3	1	2	2	4	3	2	2	1	3
55	18	7	51	6	3	1	1	1	7	1	1	1	2	3	1	1	4	1	1	1	3	3	2	1	1	4
56	24	7	48	8	3	2	2	2	7	1	1	1	1	3	5	5	3	1	1	1	4	3	3	2	2	4
57	22	9	30	12	2	2	2	2	7	2	2	5	1	3	5	5	2	2	2	2	2	3	3	2	2	3
58	30	10	41	20	3	3	2	2	7	2	1	1	1	1	1	1	3	1	2	1	4	3	3	2	2	3
59	19	19	34	18	2	3	3	3	6	1	1	2	2	3	2	2	2	1	2	1	2	2	2	1	2	3
60	30	14	32	31	2	2	2	2	7	2	2	2	2	3	2	2	3	2	2	1	3	3	3	2	4	3
61	36	22	48	19	3	3	3	3	5	3	5	5	2	3	5	1	4	2	2	1	4	3	3	3	1	1
62	17	7	43	18	2	2	2	4	7	6	3	3	2	3	4	4	3	2	2	2	3	3	3	2	4	3
63	29	17	40	5	1	2	2	2	7	2	2	3	2	3	2	2	3	1	2	1	3	3	2	2	2	2
64	20	11	34	22	4	3	2	2	4	2	5	2	2	3	4	4	4	2	2	1	3	3	3	2	3	2
65	31	17	29	27	2	4	4	4	5	3	5	5	2	2	4	3	3	1	2	1	3	2	3	3	3	1
66	32	11	27	18	2	2	1	1	7	41	3	3	2	3	1	1	1	2	2	1	2	3	3	3	3	4
67	29	15	37	17	2	2	1	25	7	1	2	2	1	1	2	2	2	2	2	1	2	2	2	1	2	4
68	36	11	25	38	3	3	4	4	9	3	5	5	2	3	4	4	3	1	1	1	3	3	3	3	4	2
69	34	11	39	12	2	3	1	3	7	1	1	5	2	3	1	1	4	2	2	1	3	3	3	2	2	3
70	29	15	33	24	1	3	3	3	9	2	2	4	2	3	1	1	2	1	2	1	3	3	3	2	2	3
71	37	13	29	28	3	2	3	4	7	1	2	5	2	3	3	3	2	2	2	1	3	3	2	2	4	2
72	25	11	37	45	1	2	2	2	2	7	2	1	1	1	1	2	1	2	2	2	1	4	3	2	2	3

## ДОДАТОК Б

## Результати кореляційного аналізу даних групи досліджуваних нотаріусів

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13		15	16	17	18
1																		
2	0,19																	
3	0,01	-0,12																
4	0,13	0,67	-0,08															
5	0,06	-0,09	0,20	-0,14														
6	-0,05	-0,33	-0,05	-0,14	-0,10													
7	0,06	0,04	-0,04	0,13	-0,16	-0,08												
8	0,21	-0,06	-0,12	-0,05	-0,21	0,00	0,33											
9	-0,01	-0,14	0,11	-0,11	-0,04	0,04	0,04	-0,07										
10	-0,24	0,04	0,02	0,09	-0,25	-0,05	0,25	0,00	0,07									
11	-0,03	0,05	-0,19	-0,10	-0,01	-0,02	0,03	0,21	0,08	-0,07								
12	-0,16	0,11	0,19	0,04	0,00	-0,06	0,07	0,13	0,13	0,17	0,38							
13	-0,03	0,14	0,07	0,13	-0,05	-0,01	-0,03	0,23	0,22	0,06	0,21	0,52						
14	0,05	0,10	-0,13	0,11	-0,13	-0,06	-0,02	0,21	-0,08	0,01	0,41	0,34	0,08					
15	0,06	0,09	-0,04	0,05	0,02	-0,05	-0,11	0,08	0,04	0,02	0,31	0,34	0,05	0,72				
16	-0,02	0,05	0,23	0,15	0,11	-0,12	0,30	-0,04	0,05	0,11	-0,15	0,12	-0,04	-0,27	-0,23			
17	-0,18	-0,13	-0,04	-0,09	0,02	0,27	-0,03	-0,32	-0,02	0,19	-0,09	-0,13	-0,14	-0,56	-0,56	0,10		
18	-0,04	0,03	0,07	0,04	0,01	0,09	0,10	-0,19	0,11	-0,04	-0,25	-0,31	-0,19	-0,55	-0,62	0,34	0,49	
19	-0,07	-0,03	0,11	-0,06	-0,06	0,06	0,14	-0,14	0,06	-0,13	-0,27	-0,13	-0,12	-0,51	-0,55	0,47	0,35	0,53
20	0,06	0,14	0,00	0,04	-0,01	0,10	0,20	-0,21	0,04	0,08	-0,28	-0,03	-0,05	-0,56	-0,45	0,25	0,49	0,45
21	0,13	0,06	-0,15	-0,05	0,10	-0,01	0,15	-0,17	-0,10	0,05	-0,10	-0,33	-0,18	-0,41	-0,44	0,12	0,43	0,41
22	-0,06	-0,06	-0,18	-0,03	-0,04	0,03	0,32	0,00	0,10	0,02	0,05	-0,09	0,10	-0,18	-0,31	0,33	0,15	0,35
23	0,04	-0,14	0,14	-0,03	0,29	0,06	0,17	-0,22	0,20	0,04	-0,27	-0,14	-0,09	-0,54	-0,43	0,19	0,40	0,44
24	-0,09	-0,21	0,20	-0,05	0,14	0,08	0,14	-0,23	-0,01	0,07	-0,27	-0,37	-0,18	-0,33	-0,52	0,12	0,38	0,46
25	-0,08	0,06	0,02	0,12	-0,02	-0,03	0,21	-0,27	0,11	0,19	-0,19	-0,09	0,05	-0,38	-0,33	0,22	0,36	0,34
26	-0,14	-0,06	0,13	-0,01	-0,07	0,08	0,18	0,14	-0,04	0,05	-0,16	-0,20	0,10	-0,20	-0,52	0,16	0,06	0,32
27	-0,05	-0,06	0,05	-0,04	0,13	0,19	0,12	-0,12	0,06	0,03	-0,31	-0,25	-0,01	-0,57	-0,64	0,34	0,52	0,67
28	-0,08	0,07	-0,01	-0,02	0,08	0,02	0,09	-0,14	0,15	-0,04	-0,39	-0,18	-0,07	-0,62	-0,42	0,27	0,35	0,50
29	0,08	-0,02	0,06	0,01	0,03	0,14	0,16	-0,11	0,03	0,02	-0,39	-0,41	-0,23	-0,71	-0,66	0,23	0,54	0,69

30	-0,07	-0,12	0,01	-0,01	0,02	0,15	0,16	-0,14	0,06	0,06	-0,21	-0,32	-0,11	-0,44	-0,62	0,29	0,54	0,54
31	0,08	-0,07	-0,09	-0,12	-0,07	0,13	-0,36	-0,04	-0,04	-0,20	0,11	-0,05	0,07	0,21	0,19	-0,35	-0,09	-0,14
32	0,09	0,07	0,23	0,11	0,10	-0,06	0,29	-0,05	0,15	0,00	-0,24	-0,16	-0,11	-0,42	-0,26	0,47	0,20	0,40
33	-0,22	0,20	-0,01	0,20	0,13	-0,08	-0,05	-0,26	-0,05	-0,10	0,07	0,10	-0,08	0,01	-0,05	0,06	0,18	0,21
34	-0,20	-0,05	0,04	0,05	0,05	0,07	0,29	-0,13	0,19	0,08	-0,09	-0,15	-0,16	-0,22	-0,36	0,38	0,35	0,38
35	-0,25	-0,12	-0,04	-0,21	-0,05	0,08	0,25	-0,01	0,14	0,07	-0,10	-0,12	0,02	-0,42	-0,49	0,47	0,42	0,50
36	0,01	0,07	-0,01	0,09	-0,09	0,10	-0,05	0,09	0,10	0,11	-0,19	0,04	0,06	0,01	0,04	0,04	0,09	0,05
37	0,09	0,02	-0,28	-0,04	0,02	-0,14	-0,01	0,13	-0,13	-0,02	-0,17	0,06	-0,19	0,15	0,15	-0,19	-0,13	-0,20
38	0,04	0,03	-0,05	0,02	-0,16	0,05	-0,04	-0,17	-0,30	-0,11	-0,16	-0,23	-0,14	-0,18	-0,16	0,03	0,07	0,08
39	-0,28	-0,02	-0,13	0,02	-0,04	-0,08	0,19	-0,15	0,06	0,05	-0,16	-0,20	-0,19	-0,32	-0,36	0,33	0,26	0,43
40	-0,26	-0,03	-0,13	0,03	0,05	0,09	0,01	-0,16	-0,03	0,12	-0,10	-0,13	-0,14	-0,19	-0,32	0,28	0,40	0,20
41	-0,07	-0,03	0,19	-0,15	0,06	0,02	0,14	-0,14	0,24	0,17	-0,04	0,03	-0,14	-0,14	-0,16	0,22	0,16	0,16
42	-0,08	-0,01	0,22	-0,08	0,17	0,09	0,12	-0,01	-0,03	0,01	-0,05	0,04	-0,12	-0,05	-0,18	0,07	0,09	0,07
43	-0,20	-0,03	-0,03	0,05	0,06	-0,02	0,06	0,21	-0,04	0,04	0,05	0,14	0,10	-0,12	-0,10	0,14	-0,05	0,09
44	0,06	0,12	-0,04	0,16	0,16	0,14	0,12	0,12	-0,13	0,01	0,00	0,12	0,00	0,06	0,06	0,10	-0,07	0,05
45	0,01	0,25	0,06	0,14	0,03	-0,09	0,14	-0,05	0,23	0,10	0,14	-0,03	-0,12	-0,11	-0,17	0,32	0,08	0,29
46	0,01	0,11	0,14	0,01	0,16	-0,17	0,09	0,19	-0,14	0,02	-0,11	-0,16	-0,05	-0,20	-0,21	0,18	0,03	0,17
47	-0,14	-0,12	0,11	-0,14	0,00	0,02	0,14	-0,07	0,05	0,17	-0,02	-0,19	-0,17	-0,17	-0,27	0,19	0,25	0,18
48	-0,05	0,13	-0,12	0,07	0,23	-0,14	0,10	-0,02	0,02	0,07	0,05	-0,10	-0,14	-0,01	-0,01	0,29	0,06	0,06
49	0,02	0,18	0,07	0,14	0,30	0,03	0,28	-0,14	0,13	0,04	-0,19	0,01	-0,01	-0,28	-0,25	0,24	0,12	0,34
50	0,13	0,04	0,08	-0,10	0,11	0,17	0,15	-0,10	0,00	-0,01	0,04	0,11	-0,05	-0,16	-0,25	0,17	0,20	0,15
51	-0,08	0,38	0,03	0,41	0,06	-0,16	-0,11	-0,09	0,04	0,04	0,04	0,16	0,21	0,07	0,10	0,03	0,09	-0,09
52	0,18	-0,08	0,09	-0,01	0,05	0,09	0,30	0,16	-0,09	0,07	-0,20	-0,21	-0,16	-0,22	-0,24	0,23	0,00	0,17
53	0,05	0,17	-0,11	0,14	0,00	-0,07	-0,08	-0,02	0,07	-0,21	0,14	-0,11	0,01	0,10	0,05	-0,27	0,04	0,00
54	0,11	0,20	0,16	0,21	-0,05	-0,01	0,25	-0,02	-0,01	0,02	-0,21	-0,16	-0,06	-0,33	-0,39	0,36	0,14	0,46
55	0,18	0,21	0,40	-0,02	-0,08	-0,12	0,31	0,22	0,05	-0,13	-0,02	0,18	0,01	-0,06	-0,05	0,32	-0,19	0,14
56	0,19	0,09	-0,03	0,07	-0,14	-0,09	-0,02	0,20	-0,02	0,07	0,26	0,11	0,08	0,30	0,46	-0,32	-0,34	-0,50



30																		
31																		
32																		
33																		
34																		
35																		
36																		
37																		
38																		
39																		
40																		
41																		
42	0,67																	
43	-0,14	0,02																
44	-0,13	0,17	0,46															
45	0,33	0,22	0,05	0,06														
46	0,18	0,28	0,16	0,06	0,19													
47	0,35	0,15	0,01	-0,16	0,17	0,45												
48	0,04	0,01	-0,09	-0,07	0,24	0,37	0,22											
49	0,33	0,35	0,10	0,19	0,46	0,13	0,13	0,06										
50	0,28	0,39	-0,08	0,31	0,44	0,05	0,09	0,06	0,39									
51	-0,06	-0,08	-0,08	0,04	-0,12	0,05	0,04	0,10	-0,18	-0,14								
52	0,01	0,10	0,04	0,27	0,32	0,22	0,12	0,06	0,27	0,55	-0,33							
53	-0,08	-0,07	-0,13	-0,11	-0,07	-0,12	-0,08	0,05	-0,12	-0,22	0,39	-0,42						
54	0,19	0,13	0,08	0,21	0,38	0,21	0,29	0,11	0,40	0,38	0,03	0,48	-0,19					
55	0,18	0,17	0,03	0,21	0,14	0,20	0,10	-0,05	0,18	0,32	-0,10	0,33	-0,15	0,45				
56	-0,11	-0,10	-0,14	-0,26	-0,30	-0,01	-0,17	0,01	-0,36	-0,28	0,13	-0,28	0,14	-0,39	-0,13			

## ДОДАТОК Б

## Результати кореляційного аналізу даних групи досліджуваних нотаріусів

	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38	39	40	
1																							
2																							
3																							
4																							
5																							
6																							
7																							
8																							
9																							
10																							
11																							
12																							
13																							
14																							
15																							
16																							
17																							
18																							
19																							
20	0,39																						
21	0,22	0,33																					
22	0,19	0,07	0,28																				
23	0,35	0,37	0,22	0,26																			
24	0,27	0,12	0,45	0,25	0,33																		
25	0,31	0,40	0,30	0,22	0,38	0,27																	
26	0,24	-0,08	0,25	0,43	0,10	0,46	-0,07																
27	0,56	0,43	0,46	0,33	0,52	0,50	0,43	0,40															
28	0,49	0,53	0,32	0,18	0,49	0,18	0,31	0,05	0,66														
29	0,51	0,48	0,41	0,24	0,62	0,41	0,45	0,23	0,64	0,61													
30	0,45	0,26	0,51	0,29	0,41	0,50	0,27	0,43	0,74	0,50	0,62												
31	-0,25	-0,40	-0,10	-0,18	-0,18	-0,08	-0,42	-0,05	-0,10	-0,16	-0,17	-0,05											
32	0,44	0,44	0,12	0,23	0,35	0,19	0,22	0,12	0,36	0,40	0,43	0,24	-0,58										
33	0,10	-0,04	-0,06	0,22	0,13	0,24	0,15	-0,07	0,12	-0,02	0,09	0,08	0,12	0,07									
34	0,34	0,25	0,32	0,21	0,31	0,46	0,29	0,14	0,44	0,28	0,27	0,44	-0,24	0,36	0,26								
35	0,49	0,33	0,44	0,44	0,25	0,26	0,33	0,31	0,61	0,50	0,39	0,50	-0,17	0,41	0,04	0,56							
36	0,05	-0,01	-0,05	0,07	0,09	-0,06	0,10	-0,08	0,13	0,27	0,18	0,20	-0,02	0,09	-0,01	0,06	0,09						
37	-0,04	0,05	-0,16	-0,14	-0,06	-0,17	-0,10	-0,29	-0,15	-0,02	-0,19	-0,22	-0,19	-0,08	-0,06	-0,24	-0,28	-0,03					
38	0,12	0,18	0,13	0,02	-0,12	-0,03	0,21	-0,08	-0,02	0,02	0,17	0,07	-0,16	0,12	-0,04	0,02	-0,01	-0,06	-0,05				
39	0,46	0,16	0,33	0,36	0,17	0,24	0,25	0,35	0,49	0,48	0,41	0,49	-0,09	0,34	0,26	0,43	0,53	0,12	-0,24	0,21			
40	0,41	0,18	0,19	0,15	0,17	0,19	0,21	0,12	0,32	0,25	0,31	0,33	-0,18	0,27	0,16	0,27	0,30	0,03	-0,03	0,08	0,50		
41	0,16	0,23	0,15	0,08	0,13	0,12	0,16	0,01	0,18	0,08	0,04	0,14	-0,17	0,09	0,19	0,32	0,21	-0,11	-0,12	0,08	0,15	0,31	
42	0,09	0,16	0,11	0,04	0,14	0,13	0,14	0,05	0,14	-0,06	0,05	0,10	-0,12	0,00	0,21	0,23	0,07	-0,17	-0,05	0,08	0,07	0,24	
43	0,10	-0,11	-0,12	0,06	-0,03	-0,10	0,03	0,12	0,10	0,07	0,08	0,00	-0,06	-0,01	0,03	-0,12	0,17	0,00	0,06	-0,08	0,19	0,06	
44	0,12	0,09	0,09	-0,07	0,04	0,04	0,04	0,12	0,21	0,09	0,12	0,13	-0,09	0,10	-0,05	-0,03	0,11	0,02	-0,06	-0,08	0,13	0,07	
45	0,14	0,09	0,32	0,23	0,10	0,14	-0,01	0,18	0,18	0,12	0,04	0,19	0,03	0,10	0,23	0,44	0,33	-0,02	-0,28	-0,19	0,33	0,06	
46	-0,03	0,01	0,16	0,26	0,13	0,22	0,07	0,19	0,11	0,09	0,18	0,03	-0,22	0,26	0,03	0,12	0,15	0,14	-0,05	0,13	0,10	0,10	
47	0,02	0,06	0,22	0,13	0,02	0,21	0,02	0,21	0,12	0,06	0,12	0,31	-0,23	0,14	-0,17	0,36	0,19	0,11	-0,10	0,09	0,13	0,16	
48	-0,04	0,01	0,17	0,35	0,09	0,07	0,12	0,00	0,03	0,10	0,05	0,06	-0,23	0,10	0,12	0,20	0,06	-0,08	0,05	0,00	0,12	0,22	
49	0,19	0,28	0,33	0,15	0,30	0,17	0,21	0,12	0,36	0,22	0,26	0,27	-0,13	0,24	0,16	0,33	0,33	-0,06	-0,10	-0,07	0,27	0,23	
50	0,24	0,34	0,46	0,08	0,16	0,22	0,24	0,00	0,19	0,10	0,23	0,24	-0,16	0,13	0,10	0,35	0,22	-0,06	-0,19	0,11	0,18	0,13	
51	-0,05	0,04	-0,11	-0,23	-0,08	-0,15	0,12	-0,16	-0,08	-0,02	-0,13	-0,06	-0,20	-0,04	-0,16	-0,05	-0,13	0,20	0,01	-0,10	-0,28	0,00	
52	0,22	0,04	0,33	0,15	0,22	0,31	0,03	0,21	0,22	0,15	0,30	0,24	-0,12	0,31	0,00	0,38	0,28	-0,11	-0,13	0,15	0,30	0,06	
53	-0,18	0,03	-0,03	-0,02	-0,01	-0,19	0,07	-0,06	0,03	0,11	-0,02	0,01	0,11	-0,20	-0,17	-0,12	-0,09	0,03	-0,10	-0,06	-0,12	-0,29	
54	0,50	0,32	0,19	0,15	0,15	0,12	0,22	0,22	0,24	0,22	0,36	0,21	-0,40	0,43	-0,07	0,28	0,32	-0,12	-0,11	0,25	0,31	0,20	
55	0,36	0,16	-0,04	0,04	0,02	0,04	0,03	0,09	0,06	0,16	0,13	0,03	-0,36	0,47	0,05	0,09	0,16	0,02	-0,04	0,13	0,09	-0,01	
56	-0,51	-0,18	-0,32	-0,18	-0,20	-0,39	-0,09	-0,41	-0,60	-0,42	-0,45	-0,57	-0,07	-0,12	-0,09	-0,29	-0,45	-0,01	0,19	0,04	-0,55	-0,28	

## ДОДАТОК Б

## Результати кореляційного аналізу даних групи досліджуваних нотаріусів

	41	42	43	44	45	46	47	48	49	50	51	52	53	54	55	56
1																
2																
3																
4																
5																
6																
7																
8																
9																
10																
11																
12																
13																
14																
15																
16																
17																
18																
19																
20																
21																
22																
23																
24																
25																
26																
27																
28																
29																
30																
31																
32																
33																
34																
35																
36																
37																
38																
39																
40																
41																
42	0,67															
43	-0,14	0,02														
44	-0,13	0,17	0,46													
45	0,33	0,22	0,05	0,06												
46	0,18	0,28	0,16	0,06	0,19											
47	0,35	0,15	0,01	-0,16	0,17	0,45										
48	0,04	0,01	-0,09	-0,07	0,24	0,37	0,22									
49	0,33	0,35	0,10	0,19	0,46	0,13	0,13	0,06								
50	0,28	0,39	-0,08	0,31	0,44	0,05	0,09	0,06	0,39							
51	-0,06	-0,08	-0,08	0,04	-0,12	0,05	0,04	0,10	-0,18	-0,14						
52	0,01	0,10	0,04	0,27	0,32	0,22	0,12	0,06	0,27	0,55	-0,33					
53	-0,08	-0,07	-0,13	-0,11	-0,07	-0,12	-0,08	0,05	-0,12	-0,22	0,39	-0,42				
54	0,19	0,13	0,08	0,21	0,38	0,21	0,29	0,11	0,40	0,38	0,03	0,48	-0,19			
55	0,18	0,17	0,03	0,21	0,14	0,20	0,10	-0,05	0,18	0,32	-0,10	0,33	-0,15	0,45		
56	-0,11	-0,10	-0,14	-0,26	-0,30	-0,01	-0,17	0,01	-0,36	-0,28	0,13	-0,28	0,14	-0,39	-0,13	



## ДОДАТОК В

### Результати порівняння ставлення до реформ груп нотаріусів із високим і низьким рівнем віри в успіх реформ у сфері нотаріату в Україні.

(t – емпіричне значення критерію Ст'юдента,  
p – рівень статистичної значущості)

Таблиця В.1.

Методики	Шкали	Групи нотаріусів		t	p
		Високий рівень	Низький рівень		
Анкетні дані	Стать	1,897	1,810	0,98	0,16
	Вік	44,000	42,690	0,74	0,07
	Приватний/державний нотаріус	1,034	1,143	-1,50	0,00
	стаж роботи	14,483	15,333	-0,51	0,48
	область де здійснюється діяльність	18,345	19,738	-0,42	0,77
	Середня кількість вчинених нотаріальних дій у рік за період 2014-2018 роки	3014,621	3064,762	-0,07	0,15
	Чи є помічник	1,172	1,452	-2,52	0,13
	Чи є інші працівники, у тому числі ті, які надають Вам послуги на підставі цивільно-правових договорів	1,655	1,571	0,70	0,85
	Чи є практика щоденної медитації	1,828	1,952	-1,74	0,00
	Чи є практика будь-якого виду щоденної молитви	1,483	1,571	-0,72	0,91
	Вживання ліків з метою покращення свого психічного благополуччя	1,759	1,643	1,02	0,55
	Звернення до спеціаліста, з метою покращити своє психічне благополуччя	1,793	1,714	0,74	0,57
	Участь у тренінгах, навчаннях, групах, едукативних заходах, з метою підтримки чи покращення свого психічного благополуччя (у тому числі здоров'я), чи отримання інформації про психічне благополуччя	1,655	1,571	0,70	0,85
	Рукавішників	Психо-емоційне виснаження	61,897	59,071	1,37
Особистісне виснаження		56,931	53,762	2,32	0,12

	Професійна мотивація	41,862	46,286	-2,72	0,03
<b>Масlach</b>	Емоційне виснаження	24,448	26,952	-1,47	0,76
	Деперсоналізація	9,966	12,952	-2,59	0,88
	Редукція досягнень	40,241	36,167	1,95	0,45
<b>Разом</b>	стресостійкість	13,724	19,929	-3,28	0,45

## ДОДАТОК В

**Результати порівняння ставлення до реформ груп нотаріусів із високим і низьким рівнем віри в успіх реформ у сфері нотаріату в Україні.**

(t – емпіричне значення критерію Ст'юдента,  
p – рівень статистичної значущості)

Таблиця В.2.

Методики	Шкали	Групи нотаріусів		t	p
		Високий рівень	Низький рівень		
<b>Методика Бойка</b>	Переживання психотравмуючих обставин	12,828	15,952	-1,69	0,577462
	Незадоволеність собою	5,828	7,214	-1,34	0,244142
	"загнаність у клітку"	3,207	6,333	-2,02	0,019700
	Тривога та депресія	12,655	15,881	-1,59	0,652930
	Неадекватне вибіркоче емоційне реагування	15,069	17,643	-1,59	0,611042
	Емоційно – моральна дезорієнтація	9,000	10,881	-1,10	0,393300
	Розширення сфери економії емоцій	21,241	29,643	-2,20	0,665918
	Редукція професійних обов'язків	12,862	18,714	-3,24	0,736629
	Емоційний дефіцит	11,000	13,810	-1,79	0,465146
	Емоційна відстороненість	11,138	12,190	-0,58	0,756661
	Особистісна відстороненість	7,517	13,167	-2,36	0,045795
	Тривога та депресія	9,483	11,667	-1,41	0,444461
<b>Ставлення до реформ</b>	Віра в збереження інституту нотаріату в Укр.	1,621	2,429	-4,04	0,023797
	Віра в збереження системи Латинського нот.	2,793	2,619	0,25	0,000000
	Хто має бути рушієм реформ у сфері нотаріату в Україні?	6,966	6,405	1,88	0,006402
	Здатність спільноти подолати проблеми	3,069	2,381	0,59	0,000000
	Час на подолання проблем	1,759	2,548	-2,56	0,004128
	За скільки часу завершаться реформа нотаріату?	2,276	3,048	-2,18	0,247273
	Чи є конкретна візія нотаріату в Україні?	1,586	1,857	-2,67	0,041904
	Чи є покрокова стратегія реформування нотаріату?	2,310	2,619	-1,67	0,080114
	Згода терпіти матеріальні труднощі через реформу	3,034	2,548	1,04	0,000180
	Згода терпіти матеріальні	2,690	2,310	1,12	0,239359

труднощі заради свободи				
Задоволення від результатів реформи	2,483	3,095	-3,38	0,285894
Залученість до життя спільноти нотаріату	1,655	1,643	0,10	1,000000
Залученість до реформування у сфері нотаріату	1,828	1,952	-1,74	0,000765
Готовність долучитись до реформування у сфері нотаріату	1,241	1,357	-1,02	0,555477
Відчутні наслідки від реформ	2,586	3,024	-2,66	0,969352
Чи нотаріуси мають соціальний захист?	2,483	2,881	-3,09	0,000003
Які види соцзахисту реально працюють?	1,931	1,595	0,93	0,265352
Чи працюють в умовах захищеності та безпеки?	2,552	2,857	-2,99	0,036542
Які види захисту нотаріуса реально працюють?	1,655	1,357	1,26	0,036542
Чи задоволені Ви своєю роботою?	1,828	2,095	-1,74	0,217810
Задоволеність доходом	2,172	2,381	-0,91	0,837472
Готовність змінити роботу нотаріуса на будь-яку іншу	3,103	2,833	1,21	0,832042
Віра в те, що останні 5 років в Україні відбувається реформа нотаріату	2,069	2,476	-2,15	0,349718

**Додаток Г**  
**Результати багатofакторного аналізу даних**  
**групи досліджуваних нотаріусів**

<b>Шкали</b>	<b>Фактор 1</b>	<b>Фактор 2</b>	<b>Фактор 3</b>	<b>Фактор 4</b>
Стать	-0,065	0,256	0,165	-0,386
Вік	-0,050	0,115	0,857	-0,032
Приватний/державний нотаріус	0,094	0,318	-0,250	0,187
Стаж роботи	0,000	0,072	0,791	-0,009
Область, у якій здійснюється діяльність	0,077	-0,050	-0,016	-0,040
Середня кількість вчинених нотаріальних дій за період 2014-2018 роки	0,137	-0,107	-0,391	0,052
Наявність помічника	0,051	0,507	0,085	0,056
Наявність інших працівників, у тому числі тих, які надають послуги нотаріусу на підставі цивільно-правових договорів	-0,344	0,429	-0,078	0,046
Щоденна практика медитації	0,128	-0,009	-0,100	0,503
Щоденна практика молитви	0,017	0,048	0,016	0,241
Прийом ліків з метою покращення свого психічного благополуччя, зокрема психічного здоров'я	-0,490	-0,109	0,077	0,307
Звернення до спеціалістів з метою покращити своє психічне благополуччя, зокрема психічне здоров'я	-0,287	0,194	0,080	0,730
Участь у тренінгах, навчаннях, групах, едукативних (навчальних, просвітницьких, інформаційних тощо) заходах, з метою підтримки чи покращення свого психічного благополуччя (у тому числі здоров'я), чи отримання інформації про психічне благополуччя (наприклад, про щастя, впевненість, сімейні відносини, виховання дітей, травми, розлади, психічне вигорання тощо)	-0,108	0,079	0,117	0,581
Психо-емоційне виснаження	-0,799	-0,078	0,126	0,137
Особистісне виснаження	-0,684	-0,063	0,132	0,197
Професійна мотивація	0,308	0,461	0,123	0,183
Переживання психотравмуючих обставин	0,673	-0,299	-0,083	0,017
Незадоволеність собою	0,687	0,070	0,047	-0,099
"Загнаність у клітку"	0,654	0,312	-0,077	0,044
Тривога та депресія	0,690	0,180	0,132	0,000
Неадекватне вибіркове емоційне	0,388	-0,034	0,063	-0,372
Емоційно-моральна дезорієнтація	0,178	0,080	0,040	0,024

<b>Шкали</b>	<b>Фактор 1</b>	<b>Фактор 2</b>	<b>Фактор 3</b>	<b>Фактор 4</b>
Розширення сфери економії емоцій	0,644	0,029	-0,075	0,037
Редукція професійних обов'язків	0,390	-0,047	-0,224	-0,250
Емоційний дефіцит	0,570	0,026	0,201	0,092
Емоційна відстороненість	0,137	0,155	-0,172	-0,073
Особистісна відстороненість	0,766	0,028	-0,049	0,042
Тривога та депресія	0,759	0,080	0,092	0,052
Емоційне виснаження	0,807	0,107	-0,023	-0,223
Деперсоналізація	0,626	-0,054	-0,086	-0,069
Редукція досягнень	-0,301	-0,509	-0,165	-0,024
Стресостійкість	0,505	0,535	0,080	-0,027
Віра у збереження інституту нотаріату в Україні	0,036	-0,181	0,178	0,097
Віра у збереження системи Латинського нотаріату	0,350	0,104	-0,005	0,035
Хто має бути рушієм реформ нотаріату в Україні	0,507	0,192	-0,115	0,193
Здатність спільноти подолати проблеми	0,205	-0,035	0,130	0,203
Час на подолання проблем	-0,084	0,037	0,030	-0,176
За скільки часу завершиться реформа нотаріату	0,149	0,116	0,001	-0,457
Чи є конкретна візія нотаріату в Україні	0,398	0,100	0,024	-0,023
Чи є покрокова стратегія реформування нотаріату	0,375	-0,013	-0,033	0,016
Згода терпіти матеріальні труднощі через реформу	0,124	0,099	-0,155	0,113
Згода терпіти матеріальні труднощі заради свободи	0,023	0,161	-0,144	-0,006
Задоволення від результатів реформи	-0,004	0,244	-0,003	0,230
Залученість до життя спільноти нотаріату	0,031	0,378	0,136	0,072
Залученість до реформування нотаріату	-0,013	0,169	0,228	0,043
Готовність долучитись до реформ нотаріату	0,024	0,296	0,088	-0,268
Відчутні наслідки від реформ	0,100	0,094	-0,160	-0,153
Чи нотаріуси мають соціальний захист	-0,026	-0,019	0,306	-0,170
Які види соціального захисту реально працюють	0,259	0,262	0,137	0,038
Чи працюють нотаріуси в умовах захищеності та безпеки	0,157	0,344	-0,039	-0,090
Які види захисту нотаріуса реально працюють	0,076	-0,153	0,553	0,233
Задоволеність роботою	0,084	0,550	-0,161	-0,366

<b>Шкали</b>	<b>Фактор 1</b>	<b>Фактор 2</b>	<b>Фактор 3</b>	<b>Фактор 4</b>
Задоволеність доходом	0,057	-0,399	0,363	0,042
Готовність змінити роботу нотаріуса на будь яку іншу	0,323	0,593	0,179	-0,201
Віра в те, що останні 5 років в Україні відбувається реформа нотаріату	0,072	0,769	0,017	0,044
<b>Загальної дисперсії</b>	<b>20,100</b>	<b>16,800</b>	<b>8,900</b>	<b>6,600</b>

### **Пояснення скорочень в таблицях**

- 1.** Стать
- 2.** Вік
- 3.** Приватний/державний нотаріус
- 4.** Стаж роботи
- 5.** Місце здійснення нотаріальної діяльності
- 6.** Середня кількість вчинених нотаріальних дій у рік за період 2014-2018 роки.
- 7.** Чи є у Вас помічник?
- 8.** Чи є у Вас інші працівники, у тому числі ті, які надають Вам послуги на підставі цивільно-правових договорів?
- 9.** Чи практикуєте Ви будь-якого виду щоденну медитацію?
- 10.** Чи практикуєте Ви будь-якого виду щоденну молитву?
- 11.** Чи вживаєте Ви ліки з метою покращення свого психічного благополуччя, зокрема психічного здоров'я?
- 12.** Чи звертались Ви до спеціаліста, з метою покращити своє психічне благополуччя, зокрема психічного здоров'я?
- 13.** Чи брали Ви колись участь у тренінгах, навчаннях, групах, едукативних (навчальних, просвітницьких, інформаційних тощо) заходах, з метою підтримки чи покращення свого психічного благополуччя (у тому числі здоров'я), чи отримання інформації про психічне благополуччя (наприклад, про щастя, впевненість, сімейні відносини, виховання дітей, травми, розлади, психічне вигорання тощо)?

14. Психи-емоційне виснаження
15. Особистісна відстороненість
16. Професійна мотивація
17. Незадоволеність собою
18. «Загнаність в клітку»
19. Тривога та депресія
20. Фаза напруги
21. Неадекватне вибіркоче емоційне реагування
22. Емоційно-моральна дезорієнтація
23. Розширення сфери економії емоцій
24. Редукція професійних обов'язків
25. Фаза резистенції
26. Емоційний дефіцит
27. Емоційна відстороненість
28. Особистісна відстороненість
29. Психосоматичні та психовегетативні порушення
30. Фаза виснаження
31. Деперсоналізація
32. Редукція досягнень
33. Стресостійкість
34. Чи вважаєте Ви, що останні 5 років в Україні відбувається реформа нотаріату?
35. Чи вірите Ви в успіх реформи нотаріату в Україні?
36. Чи вірите Ви у збереження інституту нотаріату в Україні?
37. Чи вірите Ви, що у результаті реформування у сфері нотаріату буде збережено систему Латинського нотаріату?
38. На кого Ви покладаєте головні сподівання, хто має бути рушієм здійснення в Україні реформування сфери нотаріату?



**39.** Чи вважаєте Ви, що нотаріальна спільнота здатна подолати основні проблеми та труднощі, які існують у сфері нотаріату?

**40.** Як вважаєте Ви, протягом якого часу нотаріальна спільнота здатна подолати існуючі проблеми та труднощі, які існують у сфері нотаріату?

**41.** Як Ви вважаєте, протягом якого часу завершиться реформування у сфері нотаріату?

**42.** Як Ви вважаєте, чи існує в Україні конкретна візія (бачення кінцевого результату, мета, ціль) нотаріату в Україні (яким повинен бути кінцевий результат реформи (що отримаємо в результаті реформи): яку модель, який інститут нотаріату, структура, функції, завдання, повноваження, нормативна база тощо)?

**43.** Як Ви вважаєте, чи існує в Україні конкретна покрокова стратегія реформування нотаріату (шлях, план досягнення конкретно визначеної візії, досягнення того, що ми хочемо отримати у кінцевому результаті реформи (див. попереднє запитання)?

**44.** Здійснення реформи, цілком ймовірно, може призвести до тимчасового зниження рівня фінансового забезпечення нотаріусів. Чи згодні Ви терпіти певні матеріальні труднощі?

**45.** Чи готові Ви заради свободи, громадянських прав та розвитку країни терпіти матеріальні труднощі, пожертвувати своїм добробутом?

**46.** Якщо Ви вважаєте, що в Україні таки відбувається реформування сфери нотаріату, то чи задоволені Ви її конкретними кроками та їх результатами?

**47.** Чи залучені Ви активно до життя спільноти нотаріату в Україні?

**48.** Чи залучені Ви активно до реформування у сфері нотаріату?

**49.** Чи готові Ви активно долучитись до життя нотаріальної спільноти та реформування у сфері нотаріату?

**50.** Які наслідки реформ у сфері нотаріату в Україні Ви відчуваєте?

**51.** Чи вважаєте Ви, що нотаріуси в Україні мають практичний та реальний державний соціальний захист та соціальне забезпечення?

**52.** Які, на Вашу думку, види державного соціального захисту та соціального забезпечення нотаріуса в Україні практично та реально працюють (перелічіть, будь ласка)?

**53.** Чи вважаєте Ви, що нотаріуси в Україні працюють в умовах захищеності та безпеки (законодавчої, матеріальної тощо)?

**54.** Чи задоволені Ви своєю роботою?

**55.** Чи задоволені Ви доходом, який Ви отримуєте за виконання своєї роботи?

**56.** Чи готові Ви змінити роботу нотаріуса на будь яку іншу?

**ДОДАТОК Д**  
**Рекомендації нотаріусам,**  
**щодо зменшення професійного вигорання**

Проаналізувавши результати дослідження можемо сказати, що для профілактики та запобігання професійного вигорання нотаріусів в Україні варто використовувати такі дії, як:

- матеріальне та моральне стимулювання;
- задоволення їх прагнення до своєчасного оволодіння інформацією, щодо змін, що відбуваються під час реформування;
- надати реальну можливість нотаріусам впливати на зміни у сфері нотаріату в Україні;
- збільшити можливість забезпечити нотаріуса помічником в роботі;
- надати можливість для відвідування семінарів, тренінгів для покращення свого психічного благополуччя;
- вчасно відвідувати спеціалістів із проблемами, щодо емоційної та професійної сфери для покращення свого психоемоційного стану;
- зменшення рівня робочого навантаження;
- збільшити рівень соціальної захищеності нотаріусів;
- пропагувати рівень значимості та цінності роботи нотаріуса для суспільства.