

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
ЗАПОРІЗЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ

ФАКУЛЬТЕТ СОЦІАЛЬНОЇ ПЕДАГОГІКИ ТА ПСИХОЛОГІЇ
КАФЕДРА ПСИХОЛОГІЇ

КВАЛІФІКАЦІЙНА РОБОТА МАГІСТРА

на тему: **ПСИХОЛОГІЧНІ ЧИННИКИ ПРОФЕСІЙНОЇ ДЕФОРМАЦІЇ
ЮРИСТІВ**

Виконала: студентка 2 курсу, групи 8.0533-з
спеціальності 053– Психологія

Ненашева Яна Валеріївна

Керівник: Губа Н.О., зав.кафедри, к. психол.н,
доцент кафедри психології

Рецензент: Грандт В.В.,
к. психол.н., доцент кафедри психології

Запоріжжя – 2024

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
ЗАПОРІЗЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ

Факультет соціальної педагогіки та психології

Кафедра психології

Рівень вищої освіти магістр

Спеціальність 053 Психологія

Освітня програма Психологія

ЗАТВЕРДЖУЮ

Завідувач кафедри

к.психол.н., доцент. Н.О. Губа

«_____» _____ 2024
p. _____

ЗАВДАННЯ

НА КВАЛІФІКАЦІЙНУ РОБОТУ СТУДЕНТЦІ

Ненашевій Яні Валеріївні

Тема роботи Психологічні чинники професійної деформації юристів

керівник роботи Губа Н.О., зав.кафедри, к. психол.н, доцент кафедри

психології затверджені наказом ЗНУ від «24» 09 2024 року № 1446-с

2. Строк подання студентом роботи _____

3. Вихідні дані до роботи аналіз психолого-педагогічної літератури.

4. Зміст розрахунково-пояснювальної записки: проаналізувати професійну діяльність юристів та її психологічні особливості; визначити чинники професійної деформації; провести теоретичний аналіз загальних підходів визначення професійного вигорання та його симптомів; провести емпіричне дослідження професійної деформації юристів; позробити рекомендації щодо профілактики професійної деформації юристів.

5. Перелік графічного матеріалу: 1 таблиця, 1 рисунок

6. Консультанти розділів роботи

Розділ	Прізвище, ініціали та посада консультанта	Підпис, дата	
		Завдання Видав	Завдання прийняв
Вступ	Губа Н.О., доцент		
Розділ 1	Губа Н.О., доцент		
Розділ 2	Губа Н.О., доцент		
Висновки	Губа Н.О., доцент		

7. Дата видачі завдання _____

КАЛЕНДАРНИЙ ПЛАН

№ з/п	Назва етапів кваліфікаційної роботи	Строк виконання етапів роботи	Примітка
1	Збір та систематизація матеріалу	січень –лютий 2024 р.	Виконано
2	Робота над вступом	березень 2024 р.	Виконано
3	Робота над першим розділом	квітень-травень 2024 р.	Виконано
4	Робота над другим розділом	липень 2024 р.	Виконано
6	Написання висновків	вересень 2024 р.	Виконано
7	Передзахист	жовтень 2024 р.	Виконано
8	Нормоконтроль	листопад 2024 р.	Виконано

Студент _____ Я.В. Ненашева

Керівник роботи _____ Н.О. Губа

Нормоконтроль пройдено

Нормоконтролер _____ О. М. Грединарова

РЕФЕРАТ

Кваліфікаційна робота магістра: 69 сторінок, 1 таблиця, 1 рисунок, 72 джерела.

Об'єкт дослідження: професійне вигорання юристів, як чинник професійної деформації.

Предмет дослідження: психологічні чинники, що впливають на розвиток професійної деформації юристів.

Мета дослідження полягає у виявленні психологічних чинників, які сприяють виникненню професійної деформації юристів, і розробці рекомендацій для мінімізації цих впливів.

Гіпотеза перша: високий рівень емоційного виснаження позитивно корелює з розвитком професійної деформації адвокатів, що проявляється у деперсоналізації клієнтів, формалізованому підході до вирішення справ і зниженні мотивації до професійного вдосконалення.

Гіпотеза друга: середній рівень редукції особистих досягнень і деперсоналізації є предиктором формування стійких професійних деформацій, таких як ригідність у прийнятті рішень, зниження здатності до інноваційних підходів та підвищення конфліктності у професійних відносинах.

Для досягнення і вирішення поставлених завдань нами використано такі методи, як метод аналізу науково-теоретичних джерел, систематизації та узагальнення психологічних даних за обраною темою дослідження, психодіагностичні методи, а також методи математичної обробки даних.

Наукова новизна полягає в тому, що уточнено й систематизовано психологічні чинники, які сприяють формуванню професійної деформації юристів, з урахуванням особливостей їхньої діяльності в умовах високого емоційного навантаження та стресу. Розроблено рекомендації щодо профілактики професійної деформації в юристів шляхом впровадження психологічної підтримки, навчання стресостійкості та оптимізації робочих умов.

Практичне значення полягає в тому, що отримані результати можуть бути використані у програмах психологічної підтримки юристів, спрямованих на попередження професійної деформації та збереження їхнього психічного здоров'я.

ЮРИСТИ, АДВОКАТИ, ПРОФЕСІЙНА ДЕФОРМАЦІЯ, ДЕПЕРСОНАЛІЗАЦІЯ, ЕМОЦІЙНЕ ВИСНАЖЕННЯ, ПРОФЕСІЙНА ДІЯЛЬНІСТЬ, ПРОФЕСІЙНЕ ВИГОРАННЯ.

SUMMARY

Nenasheva Yu.V. Psychological Factors of Professional Deformation of Lawyers.

Object of study: professional burnout of lawyers as a factor of professional deformation.

Subject of study: psychological factors influencing the development of professional deformation of lawyers.

The purpose of the study is to identify psychological factors that contribute to the emergence of professional deformation of lawyers and to develop recommendations for minimizing these influences.

Hypothesis one: a high level of emotional exhaustion is positively correlated with the development of professional deformation of lawyers, which is manifested in the depersonalization of clients, a formalized approach to resolving cases and a decrease in motivation for professional improvement.

Hypothesis two: an average level of reduction in personal achievements and depersonalization is a predictor of the formation of persistent professional deformations, such as rigidity in decision-making, a decrease in the ability to innovative approaches and increased conflict in professional relations.

To achieve and solve the tasks set, we used such methods as the method of analyzing scientific and theoretical sources, systematizing and generalizing psychological data on the selected research topic, psychodiagnostic methods, as well as methods of mathematical data processing.

The scientific novelty lies in the fact that the psychological factors that contribute to the formation of professional deformation of lawyers have been clarified and systematized, taking into account the peculiarities of their activities in conditions of high emotional stress and stress. Recommendations have been developed for the prevention of professional deformation in lawyers by

implementing psychological support, stress resistance training, and optimizing working conditions.

The practical significance lies in the fact that the results obtained can be used in psychological support programs for lawyers aimed at preventing professional deformation and preserving their mental health.

LAWYERS, ATTORNEYS, PROFESSIONAL DEFORMATION, DEPERSONALIZATION, EMOTIONAL EXHAUSTMENT, PROFESSIONAL ACTIVITY, PROFESSIONAL BURNOUT.

ЗМІСТ

ВСТУП.....	8
РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГІЧНИЙ АНАЛІЗ ПСИХОЛОГІЧНИХ ЧИННИКІВ ПРОФЕСІЙНОЇ ДЕФОРМАЦІЇ ЮРИСТІВ.....	11
1.1. Професійна діяльність юристів та її психологічні особливості.....	11
1.2. Чинники професійної деформації.....	17
1.3. Теоретичний аналіз загальних підходів визначення професійного вигорання, його симптоми.....	31
РОЗДІЛ 2. ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ ПРОФЕСІЙНОЇ ДЕФОРМАЦІЇ ЮРИСТІВ.....	46
2.1. Методи, методика дослідження.....	46
2.2. Процедура проведення дослідження та її результати.....	47
2.3. Рекомендації щодо профілактики професійної деформації юристів.....	53
ВИСНОВКИ.....	57
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ.....	67

ВСТУП

Актуальність дослідження. Професійна діяльність юристів має високий рівень відповідальності та емоційної напруги, що обумовлює підвищений ризик розвитку професійної деформації. У сучасних умовах швидких соціально-економічних змін, зростання кількості правових конфліктів та ускладнення нормативно-правової бази навантаження на юристів значно збільшується. Це створює сприятливі умови для формування професійних деформацій, які негативно впливають на особистісний розвиток, професійний успіх та якість життя фахівців.

Особливо актуальною ця проблема є в Україні, де суспільство стикається з низкою викликів, пов'язаних із воєнним станом, соціальною нестабільністю та змінами в правовій системі. У таких умовах юристи часто змушені працювати в умовах постійного стресу, вирішувати складні етичні дилеми та адаптуватися до нових професійних викликів. Це підвищує ймовірність формування деформацій, таких як емоційне виснаження, цинізм, зниження професійної чутливості або жорсткість у прийнятті рішень.

Недостатня увага до психологічних аспектів професійної діяльності юристів може призвести до втрати ними ефективності, підвищення ризику професійного вигорання та помилок у роботі. Водночас глибоке розуміння чинників, що сприяють професійній деформації, є важливим для розробки системи психологічної підтримки юристів, спрямованої на профілактику цих явищ.

Актуальність дослідження полягає також у необхідності формування інноваційних підходів до організації праці юристів, зокрема, створення сприятливого психологічного середовища, що зменшує ризик професійних деформацій і сприяє професійному розвитку. Аналіз психологічних чинників, що впливають на цей процес, має теоретичне та практичне значення для забезпечення ефективності роботи юристів у сучасному суспільстві.

Об'єкт дослідження: професійне вигорання юристів, як чинник професійної деформації.

Предмет дослідження: психологічні чинники, що впливають на розвиток професійної деформації юристів.

Мета дослідження полягає у виявленні психологічних чинників, які сприяють виникненню професійної деформації юристів, і розробці рекомендацій для мінімізації цих впливів.

Гіпотеза перша: високий рівень емоційного виснаження позитивно корелює з розвитком професійної деформації адвокатів, що проявляється у деперсоналізації клієнтів, формалізованому підході до вирішення справ і зниженні мотивації до професійного вдосконалення.

Гіпотеза друга: середній рівень редукції особистих досягнень і деперсоналізації є предиктором формування стійких професійних деформацій, таких як ригідність у прийнятті рішень, зниження здатності до інноваційних підходів та підвищення конфліктності у професійних відносинах.

Завдання дослідження:

1. Проаналізувати професійну діяльність юристів та її психологічні особливості.
2. Визначити чинники професійної деформації.
3. Провести теоретичний аналіз загальних підходів визначення професійного вигорання та його симптомів.
4. Провести емпіричне дослідження професійної деформації юристів.
5. Розробити рекомендації щодо профілактики професійної деформації юристів.

Для досягнення і вирішення поставлених завдань нами використано такі методи, як метод аналізу науково-теоретичних джерел, систематизації та узагальнення психологічних даних за обраною темою дослідження, психодіагностичні методи, а також методи математичної обробки даних.

Наукова новизна полягає в тому, що уточнено й систематизовано психологічні чинники, які сприяють формуванню професійної деформації юристів, з урахуванням особливостей їхньої діяльності в умовах високого емоційного навантаження та стресу. Розроблено рекомендації щодо профілактики професійної деформації в юристів шляхом впровадження психологічної підтримки, навчання стресостійкості та оптимізації робочих умов.

Практичне значення полягає в тому, що отримані результати можуть бути використані у програмах психологічної підтримки юристів, спрямованих на попередження професійної деформації та збереження їхнього психічного здоров'я. Розроблені рекомендації можуть бути впроваджені в систему підготовки та підвищення кваліфікації юристів, включаючи тренінги з управління стресом і підвищення емоційної компетентності.

РОЗДІЛ 1.

ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГІЧНИЙ АНАЛІЗ ПСИХОЛОГІЧНИХ ЧИННИКІВ ПРОФЕСІЙНОЇ ДЕФОРМАЦІЇ ЮРИСТІВ

1.1. Професійна діяльність юристів та її психологічні особливості

Успіх будь-якої держави в сучасних умовах визначається розумінням актуальності ролі людського капіталу, кадрового потенціалу та здатністю держави створити цілісну систему роботи з кадрами та своєчасно та професійно проводити їх відбір. Готувати їх, залучати до управлінської діяльності з відповідною оцінкою діяльності, стимулювати, коригувати професійно-психологічний стан і заохочувати до підвищення професійної кваліфікації [113;120].

Мартиненко В.І. зазначає, що у професійній діяльності стан захищеності психіки юриста від впливу різноманітних зовнішніх чинників, у тому числі й організаційних, стає психологічна безпека, що перешкоджає або ускладнює формування та функціонування належної основи системи його службової та неслужбової поведінки, суб'єктивне (особистісне) ставлення юриста до середовища, професійного середовища, колег і самого себе [48, 68].

В країнських дослідженнях зазначається, що дія багатьох факторів на організаційному рівні пов'язана з сучасними умовами праці, обстановкою на робочому місці та соціально-психологічним кліматом у колективі. На міжособистісному рівні це відбувається в процесі взаємовідносин з керівниками, іншими юристами, колегами по роботі, працівниками суду та правоохоронних органів, громадянами тощо. На рівні людської свідомості найважливішим дестабілізуючим фактором психологічної безпеки можна виділити неузгодженість професійної юридичної діяльності. Ця особливість зумовлена двома чинниками: по-перше, жорсткістю вимог до професійної

діяльності юристів (детальна регламентація, обмеженість засобів правового захисту, обов'язковість вимог до прийнятих рішень, обмеження свободи розсуду тощо) [48], по-друге, творчим характером професії, різноманітністю функціональних сфер діяльності та завдань, які повинен вирішувати юрист [61]; незалежність, процесуальна та професійна незалежність, які встановлюють високий рівень персональної відповідальності за прийняті рішення та підтверджують, що ця неузгодженість діяльності адвоката зумовлює її стресовий характер [64].

За словами Поповича Т.І. зовнішні чинники, що призводять до професійної деформації юристів, правомірно вважати як недоліки в основі яких лежать причини, зумовлені умовами суспільного життя, зокрема системою політичної та економічної організації суспільства, а також недоліки в організації адвокатського адміністрування правової системи, принципи незалежності при здійсненні своїх повноважень. Внутрішні фактори, що призводять до професійної деформації працівників, зумовлені недоліками самої системи прав людини та характером професійної діяльності [57].

Шевченко І.О., зазначає, що судова практика України відповідно до норм Конституції України та чинного законодавства є самостійною державною єдиною централізованою системою, яка на основі і в межах своїх повноважень та в порядку, передбачених законом, здійснює покладені на нього завдання та діяльність спрямовану на захист від протиправних посягань на права, свободи та обов'язки людини і громадянина та захист інтересів суспільства і держави [67, 70].

Юристи постійно перебувають під пильним наглядом з боку суспільства, міжнародних організацій, прокуратури та безпосереднього керівництва. Відтак, професійна діяльність юриста безперечно належить до комунікативної сфери «людина-людина» і вимагає високого рівня особистісної та емоційної взаємодії. Це сприяє виникненню почуття задоволення від усвідомлення соціальної значущості власної діяльності та

відчуття єдності з іншими. Однак такі професії характеризуються високим рівнем стресу. Юрист, виконуючи складні конституційні функції, постійно взаємодіє зі слідчими, посадовими особами різних підрозділів Національної поліції України, Служби безпеки України, потерпілими, підозрюваними тощо, тому він не є винятком із цього правила.

Аналіз сучасних ситуацій, що виникають у різних сферах суспільного життя, свідчить про тенденцію до звинувачень на адресу фахівців у сфері права після кожної зміни вищого керівництва країни. Найчастіше об'єктом критики стають юристи, які мають ґрунтовні знання, займаються професійною діяльністю, пов'язаною із застосуванням, тлумаченням, аналізом і вдосконаленням законодавства.

Водночас необхідно підкреслити, що кожна професія є важливою та має свою суспільну цінність. Фахівець, який обрав свій професійний шлях, присвятив йому життя та дотримується вимог закону, без дисциплінарних, адміністративних чи кримінальних правопорушень, заслуговує на довіру та повагу. Проте у разі виявлення випадків недоброчесної поведінки окремих юристів важливо доносити цю інформацію до суспільства на основі конкретних прикладів, обґрунтованих підозр і завершених судових рішень. Це повинно стати основою об'єктивного інформування громадськості [40].

Однак, через поодинокі випадки порушень етики чи закону окремими юристами вся професійна спільнота нерідко потрапляє під загальне негативне ставлення, що є несправедливим і потребує переосмислення.

Безпідставне звинувачення фахівців юридичної сфери у всіх негараздах країни, постійні образи підлеглих та масове приниження їхньої честі й гідності через узагальнені обвинувачення створюють значний психологічний тиск. Унаслідок цього юристи часто відчують колективний відчай, що супроводжується афективними проявами: емоційним вигоранням, депресією, тривожністю, занепадом та навіть соромом за обрану колись професію. Постійний емоційний стрес підриває віру в командний дух і спільну мету, що додатково посилює емоційне й професійне вигорання.

Іваненко Л.М. зазначає, що основна місія юристів полягає в захисті прав, свобод і обов'язків людини й громадянина, а також інтересів суспільства та держави від протиправних посягань. Ця діяльність ґрунтується на догматичній нормі, що закріплює людину як найвищу соціальну цінність у державі. Однак у цьому контексті постає логічне питання: чи не є юрист такою ж людиною, як і всі інші? Громадяни звертаються до адвокатів за захистом своїх прав, але куди має звернутися сам адвокат, якщо його права порушено?

Відповідь на це питання лежить у площині правових механізмів, які забезпечують захист прав будь-якої особи, включно з адвокатами. Саме через звернення до чинних законодавчих норм можна досягти відновлення порушених прав і справедливості.

У жодній демократичній країні світу публічно не принижують і не деморалізують юристів на моральному чи психологічному рівні. У цивілізованих суспільствах юрист є взірцем справедливості та гуманності [29, 53-55]. На нашу думку, відновлення довіри населення до юристів можливе за умови, що держава припинить практику необґрунтованих звинувачень, уникатиме спекулятивного популізму та перестане публічно підривати довіру до юристів через безпідставну критику. Лише коли буде визнано і забезпечено повагу до честі й гідності фахівців, створено позитивну мотивацію, шанобливе ставлення, а також справедливо окреслено межі їхніх дискреційних повноважень і гарантовано незалежність професії, можна буде говорити про прогрес у цій сфері. Держава має діяти як єдиний організм, де кожен «пливе в одному човні», замість демонстративного виключення окремих членів команди за борт, сприймаючи це як досягнення.

Зоріна Н.С. звертає увагу на те, що стресові реакції, які виникають у фахівців юридичної сфери, є невід'ємною складовою явища емоційного вигорання. У результаті навіть досвідчені професіонали різного віку часто втрачають інтерес до роботи, почуваються розгубленими й демотивованими.

Помилково вважати, що представники так званих «комунікативних» професій здатні краще долати стрес і тиск, успішно вирішувати особисті чи професійні проблеми або ігнорувати їх завдяки розвиненим навичкам спілкування. Навіть найкваліфікованіші фахівці в цій сфері можуть стикатися з професійним вигоранням. Юристи також не є винятком із цього правила [28, 14].

Борисенко О.В. визначає причини вигорання, які можуть бути різноманітними: соціальними (низький рівень гарантій і незалежності, невисока заробітна плата, сімейні чи побутові труднощі), професійними (перевантаження під час судових засідань і підготовки до них, складна взаємодія з потерпілими, підозрюваними чи колегами). Проте найсерйознішим наслідком вигорання є нездатність опанувати сучасні методи швидкого відновлення психологічних сил. У цьому стані юристи часто формують шкідливі емоційні звички, такі як образливість, дратівливість, гнів або фрустрація, які тільки посилюються під впливом зовнішнього тиску [8, 59].

Левченко М.П. стверджує, що діяльність юриста супроводжується значними нервовими й психічними навантаженнями. Основними факторами є психологічні та організаційні труднощі, необхідність постійно «тримати форму», надмірна кількість контактів протягом робочого дня, брак часу, перевантаження та вплив соціальної оцінки.

Серед ключових психологічних аспектів професії юриста варто відзначити вимоги професійної доброчесності та внутрішньо-особистісні конфлікти, які виникають через потенційний конфлікт інтересів. Ці конфлікти часто проявляються під час виконання службових обов'язків і позаслужбової діяльності. Юрист зобов'язаний діяти виключно на підставі законів та Кодексу професійної етики, залишаючись неупередженим, незалежно від власних інтересів, ідеологічних чи релігійних переконань, а також особистого ставлення до подій або осіб [46, 47].

Юридична професія також вимагає уникнення особистих зв'язків, фінансових або ділових відносин, які можуть вплинути на об'єктивність і неупередженість виконання службових обов'язків, компрометувати статус юриста або завдати шкоди його репутації. Недопустимі дії, висловлювання чи поведінка, які можуть викликати суспільний резонанс або зашкодити авторитету професії [51, 124].

Такі вимоги накладають суттєві обмеження на соціальну взаємодію та поведінку юристів. Це включає скорочення часу на улюблені заняття, звуження кола особистих контактів, ускладнення або припинення зв'язків із рідними та близькими, а також необхідність відмови від певних звичок чи видів активності на користь виконання професійних обов'язків і дотримання етичних норм.

Перераховані негативні чинники мають неспецифічний вплив на психіку, що гальмує звичну діяльність, успішно виконувану в менш напружених умовах. Крім того, значна кількість стресогенних і психотравмуючих чинників професійної діяльності створює постійну психологічну напруженість. У результаті юристи часто стикаються зі стресовими станами, що негативно впливають на їхній професійний і особистий стан.

Слушними є рекомендації таких науковців, як Лазаревої С.В. [45] та Попович Т.І. [57], щодо протидії синдрому емоційного (професійного) вигорання та створення умов психологічної безпеки, яка передбачає захист психіки юристів від негативних чинників. Запропонована модель психологічної безпеки включає три рівні:

1. *Організаційно-правовий рівень*. На цьому рівні доцільно:
 - Посилення незалежності, оптимізація організації та управління, поліпшення умов праці юристів.
 - Нормативно-правове вдосконалення, яке передбачає:
 - а) внесення змін до законодавства для забезпечення ефективного функціонування органів самоврядування, кваліфікаційно-дисциплінарної

комісії, порядку відбору й призначення юристів на адміністративні посади, а також притягнення їх до дисциплінарної відповідальності;

б) приведення процедури атестації юристів у відповідність до міжнародних стандартів, мінімізуючи суб'єктивні чинники та зовнішні впливи на діяльність кадрових комісій, запровадження обов'язкового протоколювання засідань з технічною фіксацією;

в) розроблення та впровадження методик вимірювання та регулювання навантаження на юристів, заснованих на науковій організації праці;

г) заміна традиційної атестації на релевантну й валідну систему індивідуального оцінювання якості роботи юристів.

2. *Інтерсуб'єктний рівень.* Цей рівень спрямований на оптимізацію взаємовідносин між колегами, підлеглими та учасниками юридичної діяльності. Забезпечення конструктивного та професійного спілкування сприятиме зниженню психологічної напруженості та уникненню конфліктів.

3. *Індивідуальний рівень.* Характеризується:

— Профілактикою, яка включає формування адаптивних моделей поведінки, застосування психологічних захисних механізмів.

— Лікуванням у випадках психосоматичних порушень або хворобливих станів, спричинених стресовими факторами [45; 57].

Найефективнішою формою розвитку адаптивної поведінки з метою профілактики стресу та протидії стресорам професійної діяльності дослідники вважають проведення психологічних тренінгів, які сприяють формуванню стресостійкості та емоційної стабільності у юристів.

1.2. Чинники професійної деформації

Професійна діяльність юристів характеризується високим рівнем відповідальності, емоційним і когнітивним навантаженням, постійною необхідністю прийняття важливих рішень у межах правового поля. Ці специфічні особливості роботи створюють умови для виникнення

професійної деформації – поступових негативних змін у психологічному стані, поведінці та професійних установках [4; 16; 34; 35; 51; 57].

Гречаник О.В. зазначає чинники, які впливають на розвиток професійної деформації, мають різноманітну природу: організаційні, особистісні, соціальні та професійні. Високий рівень стресу, робота в умовах конфліктів, монотонність завдань, етичні дилеми, а також постійна необхідність дотримання формальностей і законів можуть сприяти емоційному виснаженню, цинізму та втраті чутливості до потреб клієнтів [16, 79].

В умовах сучасного суспільства, де правова система відіграє важливу роль у регулюванні суспільних відносин, дослідження факторів, що впливають на професійну деформацію юристів, є надзвичайно актуальним. Це дозволяє не лише зрозуміти механізми виникнення деформації, але й розробити ефективні заходи для її профілактики та корекції, що сприятиме збереженню професійної компетентності юристів і забезпеченню їхнього психологічного благополуччя.

Професійна деформація юристів виникає під впливом низки факторів, які умовно можна поділити на особистісні, організаційні, професійні та соціально-культурні. Українські дослідники, зокрема О.В. Гречаник, І.В. Юдін та О.М. Ситник, вказують на комплексний характер цієї проблеми, що потребує системного аналізу [16; 60; 69].

Особистісні особливості юристів відіграють значну роль у формуванні професійної деформації. Серед основних чинників виділяють:

— **Психологічні риси особистості.** Згідно з О.М. Ситник, схильність до перфекціонізму, низький рівень емоційної стабільності, жорсткість мислення та труднощі в адаптації до нових умов можуть сприяти виникненню професійних деформацій [60; 46].

— **Емоційна виснаженість.** Постійна робота в напруженій атмосфері, зокрема в умовах конфліктних ситуацій або правових суперечок, сприяє емоційному вигорянню, про що зазначає О.В. Гречаник [16; 79].

— **Недостатня стресостійкість.** Як стверджує І.В. Юдін, юристи з низьким рівнем стресостійкості виявляються більш уразливими до професійної деформації, зокрема до цинізму та байдужості [69; 75].

Особливості організації роботи юристів впливають на їхній емоційний стан та професійну поведінку:

— **Перевантаження роботою.** О.М. Ситник вважає великий обсяг справ, суворі терміни виконання завдань і необхідність одночасного вирішення кількох задач призводять до хронічного стресу [60].

— **Монотонність і рутинна.** Відсутність можливостей для творчої самореалізації, виконання однотипних завдань сприяє втраті інтересу до роботи [16; 79].

— **Нечіткі вимоги та слабка підтримка керівництва.** За даними І.В. Юдіна, відсутність підтримки з боку колег або керівників може посилювати почуття професійної ізоляції [69, 75].

Специфіка роботи юриста включає низку елементів, що сприяють професійній деформації:

— **Робота з конфліктними ситуаціями.** Як зазначає О.В. Гречаник, постійне вирішення правових спорів та взаємодія з агресивними клієнтами впливає на формування емоційної захисної реакції – байдужості або цинізму [16, 78].

— **Етичні дилеми.** Часті ситуації, коли юрист стикається з необхідністю вибору між професійними стандартами й інтересами клієнта, можуть викликати когнітивний дисонанс і стрес [60, 48].

— **Формалізм і бюрократія.** Обов'язкове дотримання законодавчих процедур, навіть у випадках, коли вони здаються непродуктивними, може призводити до відчуття фрустрації та втрати мотивації [69, 66].

Суспільний контекст також впливає на розвиток професійної деформації юристів:

— **Недовіра до правової системи.** Як стверджує О.М. Ситник, у суспільстві, де існує низький рівень довіри до правоохоронної системи та

судочинства, юристи часто стикаються зі зневажливим ставленням, що впливає на їхній емоційний стан [60, 49].

— **Соціальні очікування.** Суспільство часто сприймає юристів як осіб, що мають завжди бути правими та приймати бездоганні рішення, що створює додатковий тиск [16].

— **Вплив медіа.** Ідеалізація або демонізація професії юриста у засобах масової інформації може формувати нереалістичні очікування та впливати на самооцінку юристів [60].

Економічна нестабільність і невисокий рівень оплати праці також є важливими причинами професійної деформації:

— **Матеріальна незахищеність.** Згідно з дослідженнями О.В. Гречаника, недостатня матеріальна винагорода за виконану роботу знижує мотивацію та сприяє розвитку цинізму [16].

— **Висока конкуренція.** Боротися за клієнтів у перенасиченому ринку юридичних послуг стає джерелом постійного стресу [69].

Чинники професійної деформації юристів, визначені українськими дослідниками, демонструють складність і багатогранність цього явища. Урахування цих факторів є основою для розробки ефективних профілактичних програм, спрямованих на підтримку професійного здоров'я юристів і збереження їхньої ефективності в роботі.

Професійна деформація юристів часто проявляється у вигляді професійного вигорання, яке розглядається як одне з найпоширеніших і найбільш руйнівних наслідків тривалого стресового впливу. Згідно з українськими дослідниками, такими як О.В. Гречаник, О.М. Ситник та І.В. Юдін, існує тісний зв'язок між факторами професійної деформації та розвитком синдрому вигорання [16; 60; 69].

Одним із основних компонентів професійного вигорання, за даними О.В. Гречаник, є **емоційне виснаження**, що формується під впливом наступних факторів [16, 80]:

- Постійний контакт із конфліктними ситуаціями та складними клієнтами.

- Нестача ресурсів для відновлення емоційного стану.

- Високі очікування щодо результатів роботи.

Емоційне виснаження проявляється у вигляді втрати енергії, апатії та зниження мотивації до професійної діяльності.

Як зазначає О.М. Ситник, професійна деформація сприяє розвитку **цинізму**, який є захисною реакцією юристів на надмірний емоційний тиск [60, 49]. Цей стан виражається у:

- Байдужості до клієнтів і їхніх проблем.

- Формуванні емоційної дистанції, що знижує здатність до емпатії.

- Схильності до знецінення власної роботи та професійних досягнень.

Ці зміни посилюють почуття ізоляції та фрустрації, що є характерними для професійного вигорання.

Згідно з І.В. Юдіним, перевантаження роботою є одним із головних тригерів професійного вигорання [69, 72]. Воно виникає через:

- Великий обсяг юридичної документації та складність завдань.

- Наявність жорстких дедлайнів і багатозадачності.

- Тривалу роботу в умовах правової невизначеності або конфліктів.

Хронічний стрес, який супроводжує перевантаження, спричиняє фізичну й психологічну втому, а згодом і відчуття «вигорання».

За даними О.М. Ситник, недостатня підтримка з боку керівництва та колег посилює ризик професійного вигорання. Відсутність командної роботи, відчуття ізоляції та брак емоційного підкріплення знижують здатність юристів адаптуватися до стресу [60, 50].

Юридична діяльність часто включає виконання рутинних завдань та дотримання формалізованих процедур. Згідно з О.В. Гречаник, це сприяє [16, 84]:

- Відчуттю нудьги та втраті інтересу до професії.

— Формуванню негативного ставлення до роботи як до примусового обов'язку.

Такі фактори ведуть до зниження професійної мотивації та розвитку апатії, що є типовими ознаками вигорання.

Юристи часто стикаються з конфліктами між професійними етичними нормами та вимогами клієнтів. Як зазначає І.В. Юдін, це викликає [69, 73]:

- Постійний внутрішній конфлікт.
- Відчуття провини через неможливість дотримання всіх очікувань.

Цей фактор може підсилювати когнітивне та емоційне навантаження, що сприяє розвитку вигорання.

Фактори професійної деформації юристів, такі як емоційне виснаження, хронічний стрес, монотонність роботи, відсутність підтримки та етичні конфлікти, є ключовими детермінантами професійного вигорання. Усвідомлення цих зв'язків допомагає не лише зрозуміти механізми розвитку синдрому вигорання, але й розробити ефективні профілактичні заходи для підтримки професійного та психологічного здоров'я юристів [57, 21].

Аналіз наукової психологічної літератури дозволяє визначити професійне вигорання як стан, що розвивається під впливом хронічного стресу в професійній діяльності. Цей стан виявляється через симптоми хронічної втоми, загального виснаження, деперсоналізації та зменшення професійних досягнень. Однак, важливо зазначити, що професійне вигорання не має чітко визначеної базової концепції і часто є предметом різних тлумачень у наукових колах [20]. Це призводить до неоднозначного розуміння його сутності та динаміки, а також до труднощів у диференціації між професійним вигоранням, професійним дистресом, депресією чи професійною деформацією.

Водночас, явище професійного вигорання є складним, оскільки включає в себе великий спектр симптомів, які можуть бути притаманні не лише вигоранню, а й іншим психологічним розладам, таким як стрес. З цієї

причини класифікація та визначення фаз вигорання залишаються проблемними, і багато симптомів можуть взаємодіяти й бути переплетеними.

Згідно з класифікацією Т. В. Бойка, який застосував процесуальну модель вигорання, виокремлюються зв'язки між фазами вигорання та їх характерними симптомами [7, 37]. У свою чергу, Войтович А.Є. визначає вигорання як повільно розвивається стан, що призводить до зниження психічних можливостей фахівця, особливо на середньому етапі кар'єри, й може закінчитися звільненням з роботи [11, 39].

Емоційна втома, що накопичується поступово, є основною причиною вигорання, і вона виникає, коли довгострокові професійні потреби домінують над особистими ресурсами [17]. Як зазначають Грубі Т.В., Захарова О.Л., психічне здоров'я є складною інтегральною якістю індивіда, яка формується під впливом різноманітних зовнішніх і внутрішніх факторів, визначаючи психологічні особливості функціонування людини в соціумі та в міжособистісних відносинах [17; 27].

Дослідження Долматова Л.В., визначає емоційного вигорання серед працівників, таких як вихователі дитячих садків, виявляють виражену емоційну лабільність, психічну нестабільність та деперсоналізацію. Переобтяжені роботою і незадоволені своїм соціальним становищем, такі працівники часто втрачають контроль над своїми емоціями, що може призвести до дратівливості та зниження інтересу до роботи. Це також може супроводжуватися психосоматичними захворюваннями, які є одними з наслідків професійного вигорання [22, 29].

В свою чергу Зоріна Н.С., визначає своєрідність професійної діяльності юристів полягає в поєднанні високих вимог до їх професійної компетентності та етики з умовами, які часто супроводжуються значними психічними, інформаційними та інтелектуальними навантаженнями. Вони працюють в межах чітко визначених законодавчих актів, що підпорядковують їх діяльність нормам права, верховенству закону, справедливості, незалежності та неупередженості. Однак, ці вимоги виконуються під постійною увагою

суспільства, часто в умовах, де результат їх роботи є непередбачуваним, з високим рівнем відповідальності та ризику [28, 14-16].

Професійна діяльність юристів вимагає здатності до прийняття важливих рішень в умовах обмеженого часу та підвищеного тиску, часто з нестандартними завданнями або у звинувачувальних ситуаціях. Вони повинні керуватися не лише законодавчими нормами, а й моральними та етичними принципами, що вимагає високої мобілізації інтелектуальних, психічно-вольових і моральних сил. Це створює умови для розвитку стресу та емоційного вигорання, які можуть призвести до професійної деформації.

Професійне вигорання юристів може викликати порушення професійної етики, прояви девіантної поведінки та негативне соціальне оцінювання, що підриває авторитет і репутацію цієї професії [67].

Шульга Т.С. узагальнили підходи до оцінки впливу факторів екстремальних умов обстановки, підкреслюючи, що люди, які перебувають в екстремальних умовах, піддаються не лише фізичному стресу, але й психотравмувальним обставинам, які можуть порушити психічну діяльність у вигляді реактивних (психогенних) станів. Вони зазначають, що психогенний вплив екстремальних умов полягає не лише у безпосередній загрозі життю, а й у опосередкованій загрозі, пов'язаній з очікуванням цієї загрози. Це особливо актуально для професії юриста, адже очікування екстремальних ситуацій може бути спричинене не тільки непередбачуваними подіями в судових засіданнях чи поведінкою учасників кримінального процесу, а й зовнішніми чинниками, такими як вимоги від керівництва або нові закони та нормативно-правові акти, які юрист не може ігнорувати. Тому психологічний стрес, пов'язаний з необхідністю виконання обов'язкових юридичних норм та очікуванням непередбачуваних змін, може також негативно впливати на психічне та емоційне здоров'я юристів, сприяючи розвитку професійного вигорання [68].

Численні наукові праці, присвячені дослідженню факторів професійного вигорання, дають зрозуміти, що дослідники по-різному підходять до характеристик цих факторів у якісно-змістовому та кількісно-співвідносному вимірах. Серед основних поділів виділяють два типи факторів: зовнішні (організаційні, специфіка професійної діяльності) і внутрішні (суб'єктно-особистісні властивості) [1; 4; 6; 8; 9; 10; 11; 12; 13; 15; 20; 22; 23].

Науковці, такі як Шафранський О.М., Семенюк І.В., Леженіна Л.М. виокремлюють організаційно-управлінські та змістові чинники як ключові для розвитку вигорання. М.В. Борисова в свою чергу визначає соціальні й індивідуально-психологічні чинники як основні в контексті цього явища [47;59;66].

Окрім того, дослідники, як-от В. П. Москалець, Т. Колтунович, Куфлієвський А.С., Косаревський В.В підкреслюють важливість внутрішніх і зовнішніх чинників вигорання, акцентуючи на тому, що головним фактором є нездатність до професійної діяльності, зокрема через відсутність відповідних здібностей до фаху [54; 39; 43].

Leiter M. P., Maslach C., що головним фактором вигорання є ситуація на роботі та ставлення працівника до цієї ситуації. Без належних знань, умінь, освіти або правильних умов оплати праці, ситуація на роботі може стати основною причиною професійного вигорання [72, 113-116].

Ми підтримуємо цю точку зору і вважаємо, що основною причиною вигорання є зовнішні, організаційні фактори, які виникають як до виконання безпосередніх обов'язків, так і в процесі роботи. Це стосується ситуацій, коли в організації запроваджуються нестримні умови, зміна правил і політики, а також зневажливе ставлення керівництва до кадрового потенціалу та внеску працівників. Такі зміни, що руйнують основи управління без врахування думки співробітників, сприяють розвитку симптомів, які призводять до вигорання.

Божко К.В. стверджував, що деякі професії створені для вигорання, і професія юриста, зокрема, може бути такою, через її специфіку [7, 39].

Дослідження К. Масlach і її колег підтверджують, що основною причиною вигорання є перевантаження [70; 71]. Однак, навіть у осіб, які мають менше роботи, можуть виникати інші проблеми, наприклад, нудьга, але вони не обов'язково страждають від синдрому вигорання. Це підтверджують також Шафранський О.М. [66].

Інші дослідження, такі як Бойко Т.В. підтверджують, що перевантаження може бути не основним чинником, а швидше похідним, який виникає через надмірну відповідальність, яку особистість бере на себе. Це відповідальність часто перевантажує людину, виснажуючи її, і стає однією з головних причин вигорання. Якщо людина не змінює своїх домагань і не знижує рівень своїх цілей та завдань, вона продовжує витрачати зусилля, що веде до зростання перевантаження і ще більшого вигорання [7, 40]. Однак, якщо вона оптимально знизить свої вимоги, це може допомогти уникнути перевантаження та виснаження.

Ващенко І. В. влучно підмітив психологічний аспект цієї ситуації: «...усі вигорілі особистості хотіли довести собі й іншим, що вони не посередності» [10, 47].

Ми поділяємо цю думку, але вважаємо важливим зазначити, що така поведінка може бути марною, якщо зусилля спрямовані на одностороннє доведення чогось іншій стороні, яка не готова це сприйняти чи оцінити. Ці намагання можуть призвести до ще більшого вигорання, оскільки розбіжність цілей і відсутність взаєморозуміння веде до подальшого емоційного виснаження. Коли одна зі сторін має на меті зруйнувати, і це робиться без огляду на людські почуття та потреби, всі зусилля лише поглиблюють стан вигорання, приводячи до розчарування та депресії.

Згідно з Говорун М. В., професійне середовище займає ключову роль у житті сучасної людини, оскільки більшість часу людина проводить саме на робочому місці. У процесі діяльності на роботі особистість має можливість

реалізувати свої професійні здібності, формувати уявлення про власну компетентність та здійснювати амбіції щодо кар'єрного зростання. Однак дисгармонія в робочому середовищі може значно виснажувати ресурси індивіда, зокрема через конфлікти з колегами та недостатньо організовані умови праці, що призводить до емоційної напруги. Згідно з результатами статистичного лонгітюдного дослідження, негативні впливи цих факторів підсилюються особистісними переживаннями, такими як страх перед помилками та відчуття неповноцінності, що, в свою чергу, сприяє розвитку емоційного вигорання [13].

Дослідження Коняхіна А.В., Гаврик І.Л, Гриценко Н.В., Гутенко Д.М., Коропченко Н.М., Обравит О.М., Полякова В.С., Сухомлин Л.Г., Усик Ю.С., Чорний О.І. також свідчать, що синдром емоційного вигорання є однією з основних причин, через яку фахівці залишають своє робоче місце, оскільки не можуть ефективно справлятися з емоційною напругою. Згідно з отриманими статистичними даними, близько 69% працівників, які покинули своє попереднє місце роботи, мали діагностовані симптоми емоційного вигорання [23].

На думку К. Маслач, головну роль у формуванні професійного вигорання відіграють корпоративні чинники, зокрема інституційні, організаційні, соціальні та статусно-рольові фактори, які мають значно більший потенціал для розвитку вигорання, ніж індивідуальні характеристики працівників [70; 71]. Вона підкреслює, що складні стосунки з адміністрацією, несприятливий морально-психологічний клімат в установі та інші подібні фактори можуть стати причиною вигорання як окремих працівників, так і цілих підрозділів організації. У зв'язку з цим, К. Маслач та М. П. Лайтер виділяють низку суперечностей у співвідношенні «професія-людина», що стимулюють вигорання, зокрема: розбіжності між вимогами до працівника та його ресурсами, між обсягом виконуваної роботи і винагородою, між виробничими вимогами та індивідуальними цінностями працівника, між прагненням до самостійності у роботі та жорстким,

нераціональним контролем з боку керівництва, а також між відсутністю позитивних міжособистісних стосунків у колективі та уявленнями про справедливість [72, 129].

Конкретизація чинників професійного вигорання, на думку Карамушки Л. М., включає такі аспекти, як монотонність роботи та сумнівний сенс виконуваних завдань, значні затрати особистісних ресурсів при відсутності належного визнання та позитивної оцінки, а також жорстка регламентація робочого часу, особливо коли терміни виконання завдань є нереальними. До цього списку також входить робота з «немотивованими» клієнтами, що сприяє додатковому стресовому навантаженню [31].

Згідно з теорією організаційно-управлінського фактору, основними чинниками вигорання є виробничі стресогенні проблеми, які виникають через недостатню автономію працівника, відсутність підтримки, винагороди з боку адміністрації та визнання колег, а також рольові конфлікти і неадекватний чи недостатній зворотний зв'язок між керівництвом і виконавцями. Крім того, важливими чинниками є надмірне виробниче навантаження, бюджетні й ресурсні обмеження, нерегульований робочий час, відсутність належного контролю, а також несправедливість і маніпуляції в організаційній політиці [32; 34; 36; 45]. Враховуючи, що ці фактори мають міжособистісний характер, вони взаємодіють із соціально-психологічними аспектами, що робить їх взаємопов'язаними та взаємозалежними.

Крім того, організаційні чинники вигорання часто є результатом соціально-економічних і політичних негараздів у країні. Як показали дослідження Maslach C., Schaufeli W. B., Leiter M. P. ці фактори підвищують рівень стресу на робочому місці, що призводить до розвитку професійного вигорання, особливо серед працівників бюджетної сфери, де ситуація є особливо гострою через економічні труднощі та нестабільність у державному секторі [70].

Індивідуально-психологічний фактор, що визначає професійне вигорання, охоплює мотиваційні та емоційні особливості психіки суб'єкта. Зокрема, до основних чинників вигорання відносять невідповідність між актуальними потребами працівника і можливістю задовольнити їх у професійній діяльності, а також високі очікування щодо праці і її реальності. Висока самооцінка, впевненість у собі, трудоголізм, гіпервідповідальність, а також акцентуації темпераменту й характеру є факторами, які можуть сприяти розвитку вигорання. Інші важливі аспекти включають специфіку емоційної чутливості, так звану аффіліацію, а також неекзистенційну установку, що проявляється в сторонніх життєвих цілях працівника [39].

Психоаналіз в контексті професійного вигорання визначає основні причини цього явища через низку суб'єктивних чинників, таких як потреба у схваленні, трудоголізм, авторитаризм, скромність, надмірна чутливість, поведінка за «типом А», занижена самооцінка та комплекс «месії» (переконання, що «краще, ніж я, не зробить ніхто») [45].

Морозова Т. Р. у своїй класифікації факторів професійного вигорання, яку він назвав «робочою схемою», включив низку чинників, що можуть бути як індивідуальними, так і організаційними. До індивідуальних чинників він відносить соціально-демографічні характеристики (вік, стать, стаж, рівень освіти, сімейний стан), особистісні характеристики (локус контролю, самооцінка, нейротизм, екстраверсія, стиль опору, витривалість), професійну мотивацію (рівень домагань, ціннісні орієнтації) та когнітивні процеси (здібності, інтелект). Організаційні чинники включають умови праці (виробничі перевантаження, брак часу, тривалість робочого дня), зміст праці (кількість клієнтів, гострота їхніх проблем, глибина контактів, участь у прийнятті рішень, самостійність у роботі, зворотний зв'язок) та соціально-психологічні аспекти (рольовий конфлікт, рольова амбівалентність, соціальна підтримка, зворотний зв'язок) [53].

Ткаченко О.А. вважає важливим фактором, що регулює професійну діяльність, є наявність відповідних регламентуючих документів. Коли рівень невизначеності низький, і є чіткий алгоритм дій, працівник може діяти з мінімальним рівнем стресу. В протилежному випадку, коли існує значна невизначеність або ж надмірна регламентація дій, що не відповідає реальному призначенню діяльності, працівник змушений діяти в умовах нестабільності та великої моральної відповідальності [63, 39]. Тому важливою є як відсутність надмірної жорсткості у правилах, так і необхідність для працівника мати певний простір для автономії.

У нашій роботі ми хочемо акцентувати увагу на тому, що основним чинником професійного вигорання є саме зовнішній організаційний і психологічний вплив, який здебільшого визначає стан професійного вигорання в діяльності юристів. Хоча індивідуальні фактори також мають значення, на нашу думку, вони є вторинними у порівнянні з організаційними аспектами.

1.3. Теоретичний аналіз загальних підходів визначення професійного вигорання, його симптоми

Аналізуючи наукову літературу як вітчизняних, так і зарубіжних дослідників, зокрема в контексті вивчення феномену «вигорання», можна стверджувати, що відсутнє єдине і чітке визначення цього явища. Водночас різноманітні дослідження розрізняють професійне та емоційне вигорання, хоча ці явища тісно взаємопов'язані. Існує також безліч синонімічних термінів, але їх сутність, на нашу думку, зводиться до єдиного важливого аксіоматичного положення: феномен вигорання існує як реальне явище.

Т. Грубі, Л. Карамушка та Г. Гнускіна зазначають, що терміни «емоційне вигорання» та «психоемоційне вигорання» не є повними, оскільки вони акцентують увагу лише на емоційному компоненті синдрому вигорання.

Водночас, на їх думку, ці терміни частково відображають суть цього явища, але не охоплюють усіх його аспектів [32].

Л. Карамушка та Г. Гнускіна використовують термін «професійне вигорання», оскільки він, на їх думку, найкраще відображає специфіку дослідження цього феномену в контексті організаційної психології. Адже в межах цього напрямку психології професійна діяльність, організація та особистість є основними об'єктами дослідження [32].

Ми поділяємо цю думку, а також підтримуємо погляди вчених Т. Грубі [17], Т. Зайчикової [25], Л. Карамушки [31], Г. Гнускіної [32], Ю. Ковровського [36], які визначили, що саме цей термін використовується багатьма психологами в дослідженнях і є найбільш доцільним для застосування.

Щодо юриспруденції, то більшість сучасних дослідників, таких як Мельник Л.В., Гречаник О.В. акцентують увагу на вивченні професійної деформації юристів та її профілактиці [16; 51], а також Миронець С.М., Тімченко О.В. акцентують увагу на психологічних аспектах професійного вигорання юристів [52]. Однак, на сьогодні недостатньо вивчене явище професійного вигорання саме в контексті професійної діяльності юристів. Проблемам професійної діяльності юристів з позицій психології присвятили свої праці такі науковці, як Бойко Т.В., Дмитрук І.В., Зайцева Н.В., Іваненко Л.М., Мартинюк О.В. та інші [7; 21; 24; 49]. Аналіз професійного вигорання серед юристів також міститься у працях Божко К.В., Бойко В.В., Калиніна Н.О., а також у спільних роботах з І.М. Козьяковим [5; 7; 30].

Однак, хоча існує значна кількість досліджень з цієї теми, переважно вони стосуються працівників інших професійних сфер, таких як освітні установи, медичні працівники, фармацевти, працівники соціальної сфери, педагоги, психологи, працівники податкових служб, військових підрозділів, пожежники, рятувальні служби, правоохоронці, державні службовці та судді. Це свідчить про те, що професійне вигорання залишається актуальною

проблемою для широкого кола професійних груп, зокрема і для юристів [1; 8; 10; 11; 12; 15; 17; 20; 22; 39; 59].

Для розуміння феномену професійного вигорання важливо зазначити, що термін «вигорання» вперше введений Г.Б. Бредлі у 1969 році. У своїх дослідженнях він зосередив увагу на працівниках, які надавали терапевтичну допомогу неповнолітнім правопорушникам на громадських засадах. Бредлі відзначав, що високий рівень емоційної включеності та інтенсивне робоче навантаження негативно впливали на особистість волонтерів. З часом спостерігалася втома, зниження ентузіазму та натхнення до роботи, погіршення настрою. Саме це явище він позначив терміном «вигорання» [59, 92].

Однак Бредлі не окреслив чіткої симптоматики цього явища, тому термін «синдром емоційного вигорання» або «burnout» був введений Дж. Ферденбергером у 1974 році. Він систематизував це поняття та встановив зв'язки з іншими психічними явищами. Ферденбергер визначив синдром вигорання як психологічний стан людей, які працюють у емоційно важкому середовищі та під постійним емоційним навантаженням, активно взаємодіючи з клієнтами в процесі надання професійної допомоги. Він відзначав, що вигорання супроводжується відсутністю мотивації та зниженням ефективності роботи. Молоді працівники, які працюють в системі «людина – людина», особливо вразливі до цього синдрому, оскільки на початку своєї кар'єри вони часто віддають роботі надмірну кількість часу та енергії, не оцінюючи свої ресурси. Спочатку цей термін описував стан фізичного і емоційного виснаження, відчуття непотрібності, а кількість осіб, схильних до емоційного вигорання, була незначною, серед яких були співробітники медичних установ та добровільних організацій [65].

Професійне вигорання виникає, коли робоче навантаження перевищує можливості людини, що призводить до фізичного, емоційного та психологічного виснаження. Згідно з дослідженнями Р. Шваба, коло професій, що піддаються цьому ризику, значно розширюється і включає не

лише вихователів, вчителів, лікарів, психологів, але й поліцейських, політиків, юристів та менеджерів. Як зазначає Елканов С.Б., професійне вигорання — це фізичні та психологічні реакції, спричинені тривалим стресом середньої інтенсивності, які викликаються професійною діяльністю. Синдром «емоційного вигорання» є процесом поступової втрати емоційної, когнітивної та фізичної енергії, що виявляється у депресивному стані, почутті втоми і спустошеності, втраті здатності бачити позитивні результати своєї праці, а також у негативній установці щодо роботи і життя в цілому. Професійне та емоційне вигорання зумовлюються роботою в напруженому ритмі, з великим емоційним навантаженням та з важким контингентом. Водночас відсутність належної винагороди (не лише матеріальної, але й морального визнання) також сприяє розвитку синдрому вигорання [11].

У працях Дільна З. Ф. зазначається, що професійне вигорання працівників органів суду є комплексом психічних переживань та поведінки, які впливають на працездатність, фізичне та психологічне самопочуття, а також на міжособистісні стосунки працівників. Вигорання є наслідком професійних стресів, проте його розвиток може не обмежуватись лише професійною діяльністю, а проявлятись у різних сферах життя людини, зокрема у вигляді екзистенціальних наслідків [20].

Думка Дільної З. Ф. щодо негативних факторів, що сприяють емоційному виснаженню суддів, є надзвичайно актуальною. За її словами, серед таких факторів є недовіра та постійна критика їх роботи, що породжує періодичні дискусії на рівні державного керівництва про необхідність реформування судової системи. Це включає впровадження нових методів перевірки суддів на професіоналізм, що, в свою чергу, підсилює стресовий фон серед суддів, оскільки постійне очікування змін не дає їм впевненості в їх професійному майбутньому та викликає почуття страху й незахищеності. Важливою є пропозиція запровадження стабільної системи законодавчого регулювання, що дозволить зменшити ризики професійного вигорання серед суддів [20].

Для розуміння суті професійного вигорання існують різні підходи. Один із них вказує на професійне вигорання як результат дії професійного стресу. Професійний стрес виникає від комплексів стресогенних факторів, які мають довготривале і неконтрольоване вплив на працівників. Г. Сельє визначає стрес як неспецифічну реакцію організму на напружену ситуацію або вимогу, яка мобілізує його резерви для фізичної активності [19].

Бевзюк І.М., Олійник Н.В. підкреслюють, що професійне вигорання є наслідком дії стресогенних факторів, із якими працівники стикаються в процесі виконання професійних обов'язків. Це проявляється у втраті інтересу до роботи, відчутті невідповідності між собою та роботою, що супроводжується фізичним та емоційним виснаженням [2; 55].

Шульга Т.С. та Зоріна Н.С. трактують професійне вигорання як довготривалу стресову реакцію, яка виникає внаслідок постійних стресів, пов'язаних із професійною діяльністю [28; 68].

Л. М. Карамушка, О. І. Бондарчук, Т. В. Грубі. К., визначають професійне вигорання як наслідок неконтрольованого стресу, психофізіологічну реакцію, що виникає від надмірних, але малоефективних зусиль, спрямованих на задоволення трудових потреб, що супроводжується психологічними, емоційними та іноді фізичними симптомами, які є відгуком на надмірний стрес або незадоволеність [31].

Дж. Фрейденбергер та ін. визначають професійне вигорання як стан повного фізичного, емоційного й розумового виснаження, який виникає на тлі стресу та викликаний міжособистісним спілкуванням у професіях соціальної сфери, де клієнти виконують роль стресогенних чинників [65]. К.Кондо зазначає, що синдром «емоційного вигорання» є станом дезадаптованості, який має процесуальний характер і розвивається внаслідок надмірного робочого навантаження та порушених міжособистісних стосунків. Він також акцентує увагу на тому, що особи, які надмірно зацікавлені у своїй роботі, схильні більше до вигорання [6, 123].

Шульга Т.С., Шульга Т.С. розглядають професійне вигорання як реакцію на тривалі стреси, що виникають під час міжособистісних комунікацій, яка проявляється в наборі негативних емоційних переживань, що характеризуються високою емоційною насиченістю або когнітивною складністю [68; 19].

Другий підхід розглядає професійне вигорання як механізм психологічного захисту. Арефнія С.В. трактує професійне вигорання як вироблений механізм психологічного захисту, що полягає в частковому або повному виключенні емоцій у відповідь на психотравмуючий вплив. У цьому контексті вигорання є придбаним стереотипом емоційної, здебільшого професійної поведінки [1].

Третій підхід аналізує професійне вигорання як професійну деформацію особистості. Попович Т.І. та Гречаник О.В. розглядає професійне вигорання як особливий вид професійної деформації, зумовлений тісним емоційним контактом із клієнтами або пацієнтами в процесі надання професійної допомоги [57; 16]. Ф.Дж. Сторлі трактує професійне вигорання як професійний аутизм, коли працівник виснажується в боротьбі з обставинами і професійна діяльність здійснюється без емоційного компоненту, що знижує її творчу спрямованість [37]. Т.Темиров розглядає вигорання в контексті розвитку дисгармонійної структури особистості, яка проявляється в процесі професійної діяльності [37, 63].

Четвертий підхід аналізує професійне вигорання як професійну кризу. Кісіль З.Р. визначають професійне вигорання як професійну кризу, пов'язану з роботою в цілому, а не лише з міжособистісними стосунками в процесі виконання професійної діяльності [34, 138].

П'ятий підхід розглядає професійне вигорання як клінічне порушення. Леженіна Л.М. розглядає думку вчених, що професійне вигорання є клінічним порушенням не лише центральної нервової системи, а й усього організму, що вимагає належної уваги, адекватного лікування, правильного

балансу між роботою та відпочинком, а також прийому вітамінів та призначених ліків [47, 15].

Отже, з урахуванням зазначеного, можна визначити поняття професійного вигорання. Важливо звернути увагу на думку Л.Карамушки, яка підкреслює, що найбільш вдалою є концепція професійного вигорання, визначена в праці Т.В. Грубі. Вона трактує професійне вигорання як емоційне, розумове та фізичне виснаження, яке виникає в результаті тривалого перебування особистості в некерованих стресових ситуаціях під час емоційно насичених контактів у професійній діяльності [17].

Щодо підходів до визначення вигорання, існує кілька моделей емоційного вигорання, які описують цей феномен. Це однофакторна, двофакторна, трифакторна та чотирифакторна моделі, а також процесуальні моделі [22; 23].

У однофакторній моделі професійне вигорання розглядається як стан психічного, фізичного та когнітивно-емоційного виснаження, що викликане тривалим перебуванням в емоційно перевантажених ситуаціях спілкування. Професійне вигорання в цій моделі тлумачиться як синдром «хронічної втоми». Представниками цієї однофакторної моделі є А. Пінес і Е. Аронсон. У цьому підході виснаження є головним чинником вигорання, а інші прояви дисфункції та дисгармонії переживань і поведінки є його наслідками. Згідно з цією моделлю, емоційне вигорання може загрожувати представникам будь-яких професій [53, 140].

У другому підході професійне вигорання розглядається як двовимірна модель, що включає два основні компоненти: емоційне виснаження та деперсоналізацію. Деперсоналізація проявляється у погіршенні ставлення до інших людей, а іноді й до себе, з розвитком негативних, жорстоких або байдужих ставлень до оточення. Емоційне виснаження може виражатися у скаргах на погане самопочуття, нервовому напруженні та інших симптомах, що вказують на надмірний стрес у професійній діяльності [8, 61-63].

Найпоширенішою є трьохкомпонентна модель, запропонована американськими дослідниками К. Маслач і С. Джексон, яка включає емоційне виснаження, деперсоналізацію та редукцію особистих досягнень. Емоційне виснаження є основною складовою синдрому професійного вигорання і проявляється в пониженні емоційного фону, байдужості або емоційній перенасиченості, відчутті спустошеності та зменшенні енергії. Деперсоналізація виражається у деформації стосунків з оточенням, розвитку негативних, жорстоких установок і байдужості до колег або клієнтів. Редукція особистих досягнень включає тенденцію до негативної оцінки власної роботи, заниження професійних успіхів, зменшення впевненості у своїх силах, а також низьку професійну самооцінку та незадоволення результатами своєї діяльності [70].

Чотирифакторна модель В. Шваба пропонує розподіл одного з компонентів вигорання (емоційне виснаження, деперсоналізація чи редукція особистих досягнень) на два окремі фактори. Наприклад, деперсоналізація може бути пов'язана з роботою або з конкретним адресатом, а емоційне виснаження може залежати від психологічного клімату в колективі або здатності індивіда протистояти стресу.

Процесуальні моделі розглядають професійне вигорання як динамічний процес, що розвивається в часі та має певні фази. Вони описують, як емоційне виснаження поступово збільшується, що призводить до негативних установок по відношенню до адресатів професійної діяльності. Працівники можуть намагатися створити дистанцію від них як спосіб боротьби з виснаженням. Паралельно з'являється зниження оцінки власних професійних досягнень, що веде до редукції професійних успіхів [13, 53].

Динамічна модель Б. Перлмана та Є. Хартмана описує розвиток процесу емоційного вигорання через три типи реакцій на організаційні стреси: фізіологічні, афективно-когнітивні та поведінкові [12].

Вивчаючи літературу зарубіжних вчених, варто звернути увагу на працю В.В. Бойка, який розробив власну класифікацію симптомів професійного вигорання та запропонував трьохступеневу модель розвитку цього феномену. Кожна стадія містить чотири основні симптоми, що дозволяє оцінити ступінь вигорання за допомогою «Методики діагностики рівня емоційного вигорання» [6].

1. *Стадія «напруження»* характеризується загальним емоційним виснаженням, втому, спричиненою професійною діяльністю, і виражається наступними симптомами:

- *Переживання психотравмуючих обставин:* Спостерігається загострене сприйняття професійних ситуацій як стресових, що веде до нестійкої професійної самооцінки, відчуття безвихідності та ситуативної тривожності.

- *Незадоволеність собою:* Людина відчуває незадоволеність як власною професійною діяльністю, так і своїми професійними досягненнями.

- *«Загнаність у кут»:* Виникає відчуття безвихідності ситуації та бажання змінити роботу чи професійну діяльність загалом.

- *Тривога та депресія:* Підвищена тривожність, нервозність, депресивні настрої в контексті професійної діяльності.

2. *Стадія «резистенція»* характеризується надмірним емоційним виснаженням, що викликає розвиток захисних реакцій, внаслідок яких людина стає емоційно закритою, відстороненою, байдужою. Ця стадія характеризується:

- *Неадекватне вибіркове емоційне реагування:* Неконтрольований вплив настрою на професійні стосунки.

- *Емоційно-моральна дезорієнтація:* Виникає байдужість у професійних стосунках, зменшення емоційного залучення до професійної діяльності.

—

— *Розширення сфери економії емоцій:* Емоційна замкненість, відчуження, зниження бажання брати участь у будь-яких комунікаціях.

— *Редукція професійних обов'язків:* Згортання професійної діяльності, прагнення витратити мінімум часу на виконання професійних обов'язків.

Ці стадії відображають поступовий процес розвитку вигорання, коли на першій стадії людина ще сприймає свою професійну діяльність як джерело стресу, а на другій починає відгороджуватися емоційно, що призводить до ще глибших змін у професійній поведінці та відносинах.

3. *Стадія «виснаження»* характеризується глибокою психофізичною втомою, яка досягає своєї найвищої точки, що проявляється у спустошеності, зниженні професійних досягнень, порушенні професійних комунікацій та розвитку цинічного ставлення до колег і клієнтів. Крім того, на цій стадії виникають психосоматичні порушення. Для цієї стадії характерні наступні симптоми:

4. *Емоційний дефіцит* – це зниження емоційної чутливості внаслідок перевантаження, автоматизація виконання професійних обов'язків, що веде до емоційного спустошення.

5. *Емоційне відчуження* – формування захисного бар'єру у взаємодії з іншими людьми, що призводить до зниження емоційної включеності в робочі процеси.

6. *Особистісне відчуження (деперсоналізація)* – порушення професійних взаємин, виникнення цинічного ставлення як до людей, з якими доводиться взаємодіяти, так і до професійної діяльності загалом.

7. *Погіршення фізичного самопочуття* – розвиток психосоматичних та психовегетативних розладів, таких як безсоння, головні болі, порушення артеріального тиску, шлункові проблеми, загострення хронічних захворювань тощо [6].

Крім цього, дослідниками виявлено фактори, що стримують розвиток синдрому «професійного вигорання». Серед численних соціально-психологічних та особистісних чинників вчені виокремлюють три основні групи, що можуть посилити ризик виникнення цього феномену: особистісні, ситуативні і професійні.

Особистісні чинники включають відчуття незахищеності, соціально-економічну нестабільність, соціальну та міжособистісну ізоляцію, неконструктивні моделі поведінки, високу мотивацію до влади, слабку «Я-концепцію», а також низьку професійну мотивацію.

Ситуативні чинники охоплюють соціальне порівняння і оцінку інших людей, несправедливість та нерівність у взаєминах, а також негативні, напружені або «холодні» стосунки з колегами і підлеглими.

Професійні чинники включають когнітивно складні комунікації, емоційно насичене ділове спілкування, необхідність постійного саморозвитку і підвищення професійної компетентності, адаптацію до нових людей, змінні професійні ситуації, пошук нових рішень, самоконтроль і вольове рішення, нецікаву роботу, відсутність готових рішень, необхідність творчого пошуку та інші фактори [46].

Згідно з визначенням Косаревський В.В., вигорання є сформованим механізмом психологічного захисту, що виражається у частковому або повному виключенні емоцій у відповідь на психотравмуючі впливи [39]. Емоційне вигорання розглядається Кравченко О.С., як набутий стереотип емоційної, здебільшого професійної поведінки. Це явище можна також трактувати як функціональний стереотип, оскільки він дозволяє людині дозувати й економно використовувати свої енергетичні ресурси [40]. Отже, синдром «професійного вигорання» є одним із проявів стресу, з яким людина стикається в своїй професійній діяльності. Цей термін є загальним позначенням наслідків тривалого робочого стресу та певних видів професійної кризи [69].

Леженіна Л.М. також розглядає три стадії розвитку професійного вигорання, яке є процесом негативних змін у професійній поведінці людини у відповідь на стресовий характер середовища. Перша стадія охоплює дисбаланс між вимогами середовища та ресурсами особистості, що призводить до виникнення стресового стану. Друга стадія характеризується короткочасною емоційною напругою, втомою та виснаженням. Третя стадія включає зміну мотиваційної сфери професіонала та його поведінки, при цьому провідним симптомом є цинічне ставлення до клієнтів [47].

Інші вчені, такі як Д. Мілер, Д. Боургаулт, М. Мелох, вважають, що професійне вигорання проходить чотири стадії: ентузіазм, стагнація, фрустрація та апатія.

Ентузіазм є емоційним станом, коли працівник прагне завжди бути корисним і характеризується надмірною чутливістю до потреб суб'єктів професійної діяльності, а також нереалістичними очікуваннями щодо роботи.

Стагнація проявляється в зменшенні очікувань до нормальних меж і характеризується виразом особистого невдоволення, яке виходить назовні.

Фрустрація характеризується появою сумнівів у власній компетентності, зменшенням толерантності та співчуття, що призводить до розвитку захисного механізму у вигляді обмеження професійних контактів.

Апатія виступає як захист від хронічної фрустрації, що супроводжується байдужістю та депресією [28; 52; 71].

К. Маслач класифікує симптоми професійного вигорання на три групи:

1. *Фізичні симптоми*: втома, відчуття виснаження, підвищена чутливість до змін зовнішнього середовища, асенізація, постійний головний біль, порушення роботи шлунково-кишкового тракту, надмірна або недостатня вага, задуха, безсоння.

2. *Поведінкові симптоми*: відчуття важкості роботи, недостатність фізичних сил, затримка на роботі після робочого дня, зниження рівня ентузіазму, схильність до гніву, дратівливості, підозрілості, почуття всемогутності, неспроможність приймати рішення, дистанціювання від

пацієнтів і колег, підвищена відповідальність за пацієнтів, прагнення до уникнення, зловживання алкоголем і наркотиками.

3. *Психологічні симптоми:* фрустрація, безпорадність, безнадійність, почуття тривоги, нудьга, зниження ентузіазму, образи, розчарування, невпевненість, почуття провини, почуття непотрібності, схильність до гніву, дратівливість, підозрілість, ригідність, загальне негативне ставлення до життєвих перспектив [28; 52; 71].

Т. Грубі виділяє симптоми професійного вигорання на п'яти рівнях:

1. *Психофізіологічний рівень:* симптом хронічної втоми, емоційне та фізичне виснаження, загальна астения (слабкість, знесилення, зниження активності), порушення сну (безсоння), сонливість протягом дня, зміни ваги, відсутність апетиту або переїдання, зниження чутливості (погіршення зору, слуху, нюху, дотику), загострення хронічних захворювань, порушення дихання, головний біль, поганий стан здоров'я, запаморочення, розлади шлунково-кишкового тракту, зниження сексуальної активності, серцево-судинні захворювання, м'язові болі.

2. *На рівні емоцій:* зниження реактивності на зовнішні зміни, відсутність інтересу до новизни чи страху перед небезпекою, зниження емоційного тону, байдужість, нудьга, пасивність, апатія, депресія, безпорадність, невпевненість, розчарування, спустошеність, дратівливість, агресивність, тривожність, невідомий неспокій, фобії, душевні страждання, нервові розлади, самотність.

3. *На рівні поведінки:* ухилення від професійної діяльності, байдужість до результатів роботи, невиконання важливих завдань, зниження ентузіазму, зміни в робочому режимі, збільшення часу на відпочинок, дистанціювання від колег, відчуття некомпетентності, критичність, імпульсивна емоційна поведінка, спалахи агресії через дрібниці, нестача енергії.

4. *На рівні інтелекту*: зменшення досягнень, формалізоване виконання роботи, відсутність бажання працювати, зниження інтересу до нових ідей, труднощі з концентрацією уваги, невміння ухвалювати рішення.

5. *На соціально-психологічному рівні*: посилення занепокоєння та тривожності, почуття гіпервідповідальності, обмеження соціальних контактів через роботу, відсутність часу для соціальної активності, зниження інтересу до хобі, бажання бути на самоті, погіршення відносин на роботі та вдома, зниження рівня ентузіазму, часті нервові зриви, вибухи гніву, відмова від спілкування, негативне ставлення до життєвих та професійних перспектив, відчуття браку підтримки від близьких, девіантна поведінка (зловживання алкоголем, наркотиками) [31; 17].

У. Шауфеллі та Д. Ензман відзначають, що симптоми професійного вигорання можуть проявлятися не лише на індивідуальному та міжособистісному рівнях, але й на організаційному рівні, що вказує на важливість комплексного підходу до цього явища [23].

Маслач К., Джексон С.Е., у своїх дослідженнях, також звертає увагу на організаційний підхід до професійного вигорання, виділяючи три основні рівні його проявів:

1. *Психоемоційне виснаження*: хронічна емоційна та фізична втома, апатія, роздратування і депресія.
2. *Особистісне віддалення*: байдужість та холодність до оточуючих.
3. *Зниження професійної мотивації*: зменшення продуктивності професійної діяльності, зниження інтересу та ентузіазму в роботі [50].

Окрім цих симптомів, важливим є те, що професійне вигорання може поширюватися в межах організації як «інфекційна хвороба». Це означає, що не лише окремі працівники, але й більша кількість співробітників може передавати симптоми вигорання один одному, що створює небезпеку для загального стану організації [27; 38].

Т. Грубі вважає, що колективне вигорання проявляється у більшості працівників через однакові симптоми та форми поведінки, коли індивідуальні відмінності між співробітниками стають менш помітними [17].

Таким чином, професійне вигорання має численні виражені симптоми, які проявляються на різних рівнях і не зникають безслідно ані на особистісному, ані на організаційному рівнях. Вплив цього явища на конкретну особистість призводить до дезінтеграції різноманітних психологічних сфер, що знижує адаптаційні можливості особистості. Наслідком цього є порушення емоційної сфери, що запускає дезінтеграційні механізми, які можуть повністю знищити особистість. Це призводить до зниження психічної активності, спотворення сприйняття себе та соціального середовища, а також викривлення професійних та життєвих перспектив людини.

Професійне вигорання має серйозні наслідки не лише для окремих індивідуумів, але й для організацій в цілому. На рівні організації це може призвести до:

1. *Зниження працездатності*: Працівники, які переживають вигорання, мають знижені показники ефективності, що відображається на загальній продуктивності.
2. *Конфліктність персоналу*: Виникнення конфліктів між співробітниками через стрес, зниження толерантності та взаєморозуміння.
3. *Погіршення атмосфери в організації*: Негативний емоційний клімат може значно знизити моральний дух колективу.
4. *Відсутність співпраці*: Вигорання призводить до ізоляції працівників, що ускладнює колективну роботу.
5. *Зниження мотивації*: Працівники, які переживають вигорання, мають менший інтерес до виконання своїх обов'язків.
6. *Негативізм до ролей або функцій*: Працівники починають бачити свою роботу або функції в негативному світлі, що знижує ефективність організації.

7. *Професійна залежність від керівництва*: Це може проявлятися у підвищеній критичності або, навпаки, у відчутті безпорадності через відсутність підтримки з боку керівництва.

8. *Висока плинність кадрів*: Працівники, які переживають вигорання, більш схильні залишити організацію, що веде до постійних втрат персоналу [23].

Крім того, професійне вигорання спричиняє напруженість і конфлікти в професійному середовищі, безініціативність, відсутність перспективи кар'єрного росту та втрачену мотивацію до розвитку в професії.

Дослідження цього явища проводились серед працівників різних професій, зокрема серед тих, які належать до високого ризику вигорання, таких як працівники органів внутрішніх справ (Морозова Т. Р.) [53], державних службовців законодавчого органу влади (Арефнія С.В.) [1], військовослужбовці [42;43, 129], рятувальники МНС України (Ковровський Ю.Г., А.Куфлієвський, Миронець С.М., Тімченко О.В.) [36; 43, 52]. Однак, одна з недостатньо досліджених категорій — юристи. Це може бути обумовлено їх специфічною професійною діяльністю, а також часто зустрічається негативним ставленням до відкритого обговорення психологічних труднощів, що виникають у професії. У юридичній сфері часто стикаються з громадським осудом, коли професіонали не можуть відкрито говорити про свої труднощі через страх бути сприйнятими як «психічно хворі» або «слабкі». Таке ставлення без розуміння реальних причин може заважати ефективному дослідженню й підтримці фахівців цієї категорії.

РОЗДІЛ 2.

ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ ПРОФЕСІЙНОЇ ДЕФОРМАЦІЇ ЮРИСТІВ

2.1. Методи, методика дослідження

Провівши аналіз психологічних чинників професійної деформації юристів, визначивши особливості професійної діяльності юристів та її психологічні особливості, вважаємо доцільним провести емпіричне дослідження серед юристів, а саме адвокатів, та встановити особливості професійної деформації, за результатами емпіричного дослідження визначити доцільність розробки психологічних рекомендацій.

Вибірка склала 30 адвокатів віком від 27 до 45 років зі стажем роботи від 3 до 20 років. Серед опитаних 80% жінок і 20% чоловіків. Усі респонденти мають вищу юридичну освіту та мають статус адвоката. Опитування проводилося в період з травня-червня 2024 року.

Підбір методичного матеріалу для емпіричного дослідження здійснювався з урахуванням розробок вітчизняних та зарубіжних психологів.

З розглянутих психологічних методів, нами було обрано методику, яка можна було б використати в дослідженні, а саме: методики «Синдром професійного вигорання» у системі «людина-людина» для діагностики професійного вигорання модель К. Маслач, С.Джексон (адаптовану Коняхіною А.В., Гаврик І.Л, Гриценко Н.В. та інш.) [23]

Методика К. Maslach вважається одним із провідних методів вимірювання емоційного та професійного вигорання та доведена ефективність протягом більш ніж трьох десятиліть.

Ця методика дає змогу з'ясувати «поточний стан респондента» щодо його емоційної виснаженості, деперсоналізації та зниження особистих досягнень.

До опитувальника психічного вигорання входять 22 твердження, які складаються у три описані шкали. На кожне із тверджень респондент відповідає по шкалі від 1 до 7, де 1 – це «ніколи», а 7 – «щодня».

В опитувальнику є три шкали:

- «емоційне виснаження» (9 тверджень),
- «деперсоналізація» (5 тверджень),
- «редукція особистих досягнень» (8 тверджень).

«Емоційне виснаження» - вважається основною складовою «професійного вигорання» і характеризується низьким емоційним фоном, байдужістю або емоційним перенасиченням.

«Деперсоналізація» - виражається в деформації взаємин з іншими людьми. В одних випадках це може бути посилення залежності від інших людей, в інших – посилення негативізму, цинічного ставлення та переживань до інших людей (клієнтів, колег, підлеглих тощо).

«Редукція особистих досягнень» - полягає або в схильності до негативної оцінки себе, власних професійних досягнень і успіхів, негативного ставлення до власної професійної гідності та здібностей, або в нівелюванні особистої гідності, обмеженні власних можливостей, у бік відповідальності. інші тощо

Розкривши методи, методики і процедуру дослідження можемо переходити до результатів дослідження та їх інтерпретації

2.2. Процедура проведення дослідження та її результати

За результатами методики «Синдром професійного вигорання» у системі «людина-людина» для діагностики професійного вигорання модель К. Масlach, С.Джексон, ми отримали наступні результати представлені в таблиці 2.1.

Таблиця 2.1

Результатами методики «Синдром професійного вигорання»

Основні складові професійного вигорання	Рівні вираженості		
	Високий	Середній	Низький
Емоційне виснаження	17 осіб	10 осіб	3 особи
Деперсоналізація	20 осіб	9 осіб	1 особа
Редукція особистих досягнень	4 особи	23 особи	3 особи

Для більш наглядного розуміння позначимо результати на рис. 2.1 в % співвідношені.

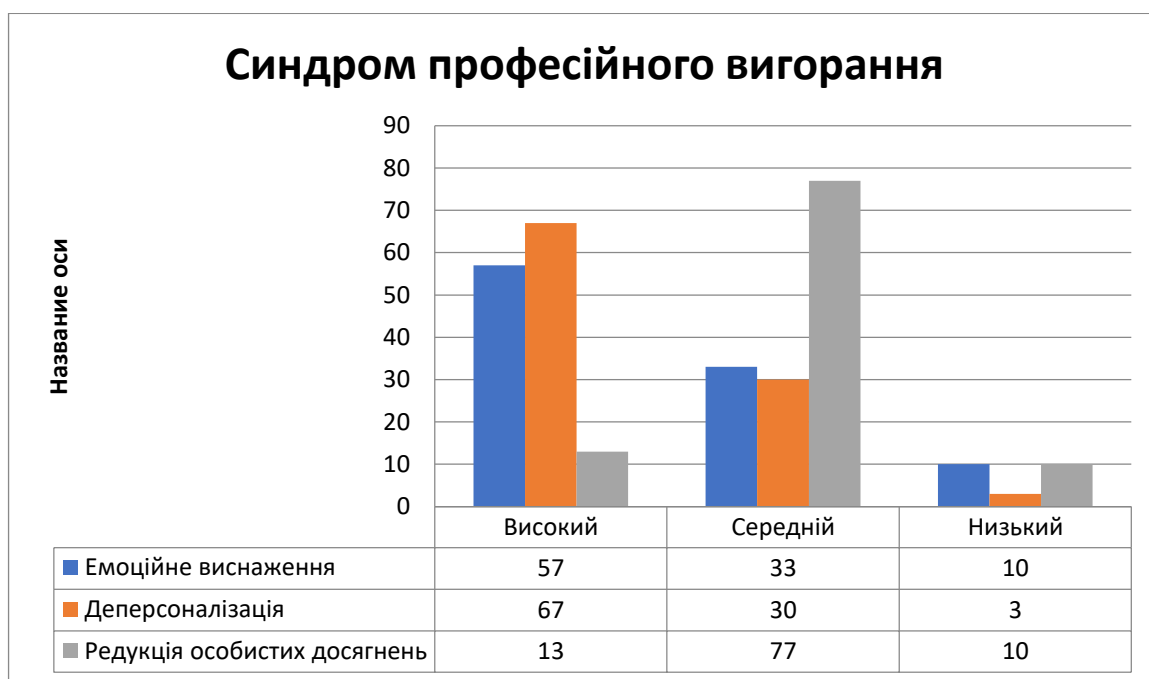


Рис. 2.1. Результатами методики «Синдром професійного вигорання» у % співвідношені

Результати діагностики адвокатів зі стажом роботи від 3 до 20 років (n=30) за *шкалою «Емоційне виснаження»* показали таку динаміку:

Високий рівень емоційного виснаження зафіксований у 17 осіб, що становить 57% від загальної кількості респондентів. Ця категорія

респондентів характеризується вираженим почуттям фізичного та емоційного перевантаження, втратою енергії, а також відчуттям професійного виснаження. Високий рівень цього показника свідчить про значний ризик зниження ефективності діяльності адвокатів через накопичення негативних емоцій та втоми.

Середній рівень емоційного виснаження виявлений у 10 осіб, що складає 33% респондентів. Респонденти цієї групи демонструють перші ознаки виснаження, що можуть включати періодичну втому та емоційну напруженість, однак ці прояви не досягли критичного рівня. Середній рівень свідчить про потенційні ризики розвитку вигорання у випадку, якщо стресові умови діяльності зберігатимуться.

Низький рівень емоційного виснаження був притаманний 3 особам, це 10% респондентів. Ця група адвокатів демонструє емоційну стійкість до професійного стресу. Вони зберігають енергію, мотивацію до роботи та здатність справлятися зі стресовими ситуаціями.

Отже аналіз отриманих результатів за шкалою «Емоційне виснаження» свідчить, що

- Високий рівень емоційного виснаження у більшості респондентів (57%) свідчить про те, що професійна діяльність адвокатів, яка належить до системи «людина-людина», пов'язана зі значним емоційним напруженням, високим рівнем відповідальності та необхідністю постійної міжособистісної взаємодії в стресових умовах.

- Середній рівень (33%) свідчить про поширеність помірного емоційного перевантаження, яке ще не призводить до критичних наслідків, але може ескалювати за відсутності профілактичних заходів.

- Лише 10% респондентів з низьким рівнем виснаження демонструють ефективні механізми адаптації до професійного стресу.

Переважаючий середнього рівня свідчить про те, що більшість адвокатів періодично стикаються з емоційним виснаженням через професійне навантаження. Високий рівень у значної частини респондентів (27%)

свідчить про хронічну втоми та емоційне перенапруження, що потребує негайної уваги.

Результати діагностики адвокатів зі стажем роботи *за шкалою «Деперсоналізація»* показали таку динаміку:

Результати розподілу рівнів деперсоналізації:

- Високий рівень деперсоналізації виявлений у 20 осіб (67% респондентів).
- Середній рівень деперсоналізації зафіксований у 9 осіб (30% респондентів).
- Низький рівень деперсоналізації відзначений лише у 1 особи (3% респондентів).

Більшість респондентів (67%) демонструють високий рівень деперсоналізації, що свідчить про значне відчуження від професійної діяльності. У адвокатів із високим рівнем деперсоналізації можуть спостерігатися:

- Емоційна відчуженість у взаємодії з клієнтами.
- Схильність до формального ставлення до професійних обов'язків.
- Зниження емпатії та роздратованість у спілкуванні з колегами або клієнтами.

Цей рівень деперсоналізації може бути пов'язаний із тривалим впливом професійного стресу, значним робочим навантаженням, а також високими вимогами до емоційної стабільності адвокатів.

Середній рівень деперсоналізації характерний для 30% респондентів. Це може свідчити про:

- Наявність окремих ознак професійного вигорання, які не досягають критичного рівня.
- Схильність до періодичного зниження емоційної включеності у роботу.

Такі адвокати можуть балансувати між професійною відданістю та зростаючими ознаками відчуженості.

Низький рівень деперсоналізації виявлений у 3% респондентів, що свідчить про їхню емоційну стійкість, здатність підтримувати високий рівень емпатії та зацікавленості в професійній діяльності.

Середній рівень деперсоналізації у більшості респондентів (63%) вказує на часткове відчуження від клієнтів, яке може проявлятися у формі формального або холодного ставлення до них. Високий рівень (20%) свідчить про критичну межу, коли адвокати можуть втрачати емпатію та співпереживання, що впливає на якість роботи.

Результати за шкалою «Редукція особистих досягнень» розподілилися наступним чином:

Високий рівень – зафіксований у 4 респондентів, що становить 13% вибірки. Цей рівень вказує на значне зниження впевненості у власній професійній спроможності. Юристи з високим рівнем редукції особистих досягнень можуть почуватися неефективними, сумніватися у своїх професійних навичках та результатах роботи. Це свідчить про критичну потребу у втручанні для відновлення професійної самооцінки.

Середній рівень – виявлений у 23 респондентів, що складає 77% вибірки. У більшості адвокатів спостерігаються помірні прояви зниження особистісної ефективності, які можуть бути викликані стресовими факторами професійної діяльності. Хоча такий рівень не є критичним, він демонструє ризик подальшого розвитку професійного вигорання, якщо не буде здійснено профілактичних заходів.

Низький рівень – зафіксований у 3 респондентів, що становить 10% вибірки. Цей рівень свідчить про мінімальний вплив вигорання на професійну ефективність. Адвокати з низьким рівнем редукції особистих досягнень мають достатньо впевненості у своїх професійних вміннях і здатності виконувати роботу.

Отже, домінування середнього рівня редукції особистих досягнень (77%) вказує на те, що більшість адвокатів стикаються із відчуттям часткової професійної неефективності. Це може бути результатом постійного робочого

стресу, високого навантаження та емоційного напруження в їхній діяльності. Високий рівень (13%) демонструє, що певна частина респондентів перебуває у зоні ризику критичного вигорання, яке може потребувати психологічної корекції. Низький рівень (10%) свідчить про наявність у невеликої групи адвокатів достатньої стресостійкості та впевненості у своїй професійній компетентності.

Результати дослідження за методикою «Синдром професійного вигорання» (модель К. Масlach, С. Джексон) серед адвокатів зі стажом роботи від 3 до 20 років свідчать про домінування середнього рівня професійного вигорання за всіма шкалами. Це вказує на те, що більшість респондентів періодично стикаються з емоційним та професійним напруженням, яке може впливати на їхню ефективність та взаємодію з клієнтами.

Високий рівень вигорання, зафіксований у частини респондентів, свідчить про наявність критичних проявів, які вимагають негайного втручання. Низький рівень у невеликої кількості учасників дослідження демонструє стійкість до стресу та здатність підтримувати професійну мотивацію, незважаючи на навантаження.

Отже за результатами емпіричного дослідження, можемо зробити висновок, що високий рівень емоційного виснаження, виявлений за методикою «Синдром професійного вигорання», позитивно корелює з розвитком професійної деформації адвокатів, що проявляється у деперсоналізації клієнтів, формалізованому підході до вирішення справ і зниженні мотивації до професійного вдосконалення.

Це можна пояснити тим, що, емоційне виснаження, як складова синдрому професійного вигорання, поглиблює негативні аспекти професійної деформації, оскільки адвокати втрачають здатність до емпатії та залученості в процес, що є ключовими в їхній роботі.

Та, середній рівень редукції особистих досягнень і деперсоналізації за методикою «Синдром професійного вигорання» є предиктором формування стійких професійних деформацій, таких як ригідність у прийнятті рішень,

зниження здатності до інноваційних підходів та підвищення конфліктності у професійних відносинах.

Це також можна пояснити тим, що початкові прояви редукції особистих досягнень і деперсоналізації створюють основу для формування професійної ригідності, оскільки адвокат починає сумніватися у власній ефективності, уникає емоційного залучення і вдається до механістичних способів виконання роботи, що поглиблює деформаційні зміни.

Отже, з вище зазначеного та обґрунтованого, можемо сказати, що гіпотези нашого дослідження, повністю підтверджені.

Отримані результати вказують на необхідність впровадження заходів профілактики професійної деформації серед адвокатів.

2.3. Рекомендації щодо профілактики професійної деформації юристів

Профілактика професійної деформації юристів має велике значення як для збереження психічного здоров'я працівників, так і для забезпечення якісного виконання ними професійних обов'язків. Юристи працюють в умовах високого емоційного навантаження, постійного стресу, конфліктних ситуацій і високої відповідальності, що робить їх вразливими до негативних психологічних змін:

Професійна деформація може призводити до зниження когнітивної гнучкості, емоційної чутливості та мотивації. Це безпосередньо впливає на здатність юриста приймати об'єктивні та виважені рішення. Проведення профілактичних заходів дозволяє зберігати високу працездатність, креативність та здатність до ефективного вирішення складних завдань.

Постійне психологічне навантаження та відсутність належної підтримки можуть призводити до емоційного вигорання, яке проявляється у вигляді апатії, цинізму та втрати інтересу до роботи. Своєчасна профілактика допомагає уникнути таких наслідків і підтримати емоційну стійкість фахівця.

Юридична діяльність вимагає високого рівня уваги до деталей, відповідальності та етичності. Професійна деформація може вплинути на здатність юриста дотримуватися цих стандартів, що, у свою чергу, може негативно позначитися на клієнтах і правосудді загалом. Профілактичні заходи сприяють збереженню професійних стандартів та етичності.

Професійна деформація може впливати не лише на професійну сферу, а й на особисте життя. Емоційне виснаження, підвищена тривожність, конфліктність та ізоляція можуть погіршувати відносини з близькими та друзями. Профілактика допомагає юристам підтримувати баланс між роботою та особистим життям, що є важливим для їхньої загальної задоволеності життям.

Юристи, які стикаються з деформацією, можуть втрачати об'єктивність, ставати надмірно формалістичними або, навпаки, нехтувати етичними нормами. Профілактичні заходи спрямовані на підтримку морально-етичних принципів у діяльності фахівців, що забезпечує довіру до їхньої роботи з боку суспільства.

Професійна деформація одного або кількох співробітників може створювати напруженість у колективі, викликати конфлікти та знижувати загальну ефективність команди. Профілактика дозволяє підтримувати сприятливу атмосферу в робочому середовищі, що позитивно впливає на продуктивність і мотивацію всього колективу.

Таким чином, проведення профілактичних заходів для юристів є критично важливим для збереження їхнього професійного потенціалу, підтримки психічного здоров'я та забезпечення високої якості правової допомоги. Це також сприяє формуванню стійкого, етичного та ефективного правового середовища.

Рекомендації щодо профілактики професійної деформації юристів

1. Психологічна просвіта та підвищення самосвідомості

— Проводити тренінги та семінари з основ професійної деформації, її ознак і наслідків, щоб юристи могли ідентифікувати потенційні ризики на

ранніх етапах.

- Залучати спеціалістів з психології для навчання навичок саморегуляції, управління емоціями та ефективного подолання стресу.
- Стимулювати рефлексію особистих цінностей, професійних установок і пріоритетів для збереження балансу між роботою та особистим життям.

2. Управління робочим навантаженням

- Встановлювати реалістичні цілі та терміни виконання завдань для зменшення перевантаження.
- Створювати систему ротації завдань, щоб уникати монотонності та одноманітності роботи.
- Включати у графік обов'язкові перерви для відновлення енергії.

3. Підтримка емоційного здоров'я

- Запроваджувати регулярні сесії психологічного консультування, як групового, так і індивідуального, для підтримки емоційної стабільності.
- Розробляти програми з навчання технік релаксації (медитація, дихальні вправи, прогресивна м'язова релаксація).
- Організовувати заходи, спрямовані на розвиток емоційного інтелекту, для зменшення ризику цинізму та емоційного вигорання.

4. Підтримка психологічного клімату у колективі

- Створювати сприятливий психологічний клімат, що передбачає взаємну підтримку, відкритість і довіру серед колег.
- Організовувати командні заходи для формування почуття єдності та згуртованості.
- Залучати до управління конфліктами кваліфікованих медіаторів, щоб зменшити внутрішньоорганізаційну конфліктність.

5. Баланс між професійним і особистим життям

- Стимулювати дотримання балансу між роботою та особистим часом, щоб уникати повного занурення в професійну діяльність.

- Заохочувати участь у хобі, спортивних заняттях та інших активностях, які сприяють емоційному відновленню.

- Запроваджувати політику гнучкого графіку для зниження стресу, пов'язаного з робочими обов'язками.

6. Профілактика професійного вигорання

- Впроваджувати тренінги зі стресостійкості та управління часом.

- Забезпечувати доступ до ресурсів для самостійного навчання і розвитку (література, онлайн-курси, психологічні практикуми).

- Організовувати періодичну психологічну діагностику для моніторингу рівня стресу і ризику професійного вигорання.

7. Впровадження корпоративної культури підтримки

- Створювати внутрішні програми наставництва, щоб молодші юристи отримували підтримку від більш досвідчених колег.

- Заохочувати керівників до участі у створенні умов, що мінімізують ризики професійної деформації серед співробітників.

- Забезпечувати регулярну зворотну інформацію щодо досягнень співробітників для підтримання їхньої мотивації та впевненості у власних силах.

8. Організація супервізій

- Запроваджувати групи супервізії, де юристи можуть обговорювати складні робочі ситуації під керівництвом психолога або досвідченого колеги.

- Підтримувати створення простору для обміну досвідом, обговорення етичних дилем та пошуку спільних рішень.

Виконання цих рекомендацій допоможе зменшити ризик розвитку професійної деформації юристів, забезпечити їхнє психологічне благополуччя та підвищити ефективність роботи.

ВИСНОВКИ

1. Юридична професія є однією з найскладніших та багатограних сфер діяльності, яка вимагає від фахівців не лише високого рівня професійної компетентності, але й значних психологічних ресурсів.

Юридична діяльність характеризується високим рівнем відповідальності, необхідністю дотримання етичних норм, умінням працювати в умовах емоційної напруги, конфліктних ситуацій і високої правової невизначеності. Психологічні аспекти професійної діяльності юристів включають такі ключові характеристики, як стресостійкість, комунікативні навички, здатність до аналізу складних ситуацій, а також емпатію та здатність працювати з різними типами клієнтів.

Окрему увагу варто приділити розвитку навичок саморегуляції, подоланню професійного стресу та профілактиці емоційного вигорання, які є критично важливими для підтримки ефективності роботи та збереження психологічного здоров'я юристів.

Таким чином, успішність у професійній діяльності юристів багато в чому залежить не лише від їхніх знань і навичок, але й від розвиненості їхніх психологічних якостей, що вимагає систематичного самовдосконалення, професійної рефлексії та підтримки балансу між роботою і особистим життям.

2. У розділі, присвяченому чинникам професійної деформації юристів, визначено, що цей феномен є важливим викликом у сфері юридичної діяльності, який впливає як на ефективність роботи, так і на психологічне благополуччя фахівців.

Професійна деформація юристів формується під впливом низки зовнішніх і внутрішніх чинників. До зовнішніх належать:

Соціальні та організаційні чинники — високий рівень відповідальності, постійне перебування в умовах конфлікту, емоційно напружене середовище, бюрократичний тиск.

Умови праці — тривала робота в монотонному режимі, велике навантаження, чітке дотримання процедур, а також необхідність швидко приймати рішення у невизначених ситуаціях.

Внутрішні чинники включають:

Особистісні особливості — низька стресостійкість, схильність до перфекціонізму, високий рівень тривожності або жорсткість характеру.

Недостатність навичок саморегуляції — відсутність ефективних механізмів подолання стресу та емоційного вигорання.

Наслідками професійної деформації можуть стати зниження рівня емпатії, розвиток цинізму, емоційне вигорання, надмірна формалізація у взаємодії з клієнтами, а також втрата інтересу до професійної діяльності.

3. У результаті теоретичного аналізу загальних підходів до визначення професійного вигорання та його симптомів встановлено, що це явище є багатовимірним і залежить від комплексу особистісних, професійних та соціальних чинників.

Професійне вигорання визначається як синдром, що виникає внаслідок тривалого впливу професійного стресу і характеризується трьома ключовими компонентами: емоційним виснаженням, деперсоналізацією та зниженням професійної ефективності. Ці прояви мають різний ступінь інтенсивності залежно від індивідуальних особливостей, специфіки професійної діяльності та умов праці.

Емоційне виснаження є центральним компонентом синдрому, що проявляється почуттям фізичного та психічного виснаження. Деперсоналізація проявляється у розвитку негативного або байдужого ставлення до клієнтів, колег чи професійних обов'язків. Зниження професійної ефективності супроводжується почуттям некомпетентності та незадоволеністю власною працею.

Виявлено, що важливими чинниками, які сприяють розвитку професійного вигорання, є високий рівень робочого навантаження, відсутність підтримки з боку керівництва чи колег, конфлікти, а також недостатній рівень розвитку навичок стресостійкості та саморегуляції.

Отже, розуміння природи професійного вигорання, його симптомів та чинників розвитку є ключовим для ефективного запобігання цьому явищу. Особливу увагу варто приділяти впровадженню заходів профілактики, зокрема навчання технікам управління стресом, розвитку емоційної компетентності та створенню сприятливого робочого середовища.

4. Провівши аналіз психологічних чинників професійної деформації юристів, визначивши особливості професійної діяльності юристів та її психологічні особливості, вважаємо доцільним провести емпіричне дослідження серед юристів, а саме адвокатів, та встановити особливості професійної деформації, за результатами емпіричного дослідження визначити доцільність розробки психологічних рекомендацій.

Вибірка склала 30 адвокатів віком від 27 до 45 років зі стажем роботи від 3 до 20 років. Серед опитаних 80% жінок і 20% чоловіків. Усі респонденти мають вищу юридичну освіту та мають статус адвоката. Опитування проводилося в період з травня-червня 2024 року.

З розглянутих психологічних методів, нами було обрано методику, яка можна було б використати в дослідженні, а саме: методики «Синдром професійного вигорання» у системі «людина-людина» для діагностики професійного вигорання модель К. Маслач, С.Джексон (адаптовану Коняхіною А.В., Гаврик І.Л, Гриценко Н.В. та інш.)

Результати дослідження за методикою «Синдром професійного вигорання» (модель К. Маслач, С. Джексон) серед адвокатів зі стажем роботи від 3 до 20 років свідчать про домінування середнього рівня професійного вигорання за всіма шкалами. Це вказує на те, що більшість респондентів періодично стикаються з емоційним та професійним напруженням, яке може впливати на їхню ефективність та взаємодію з клієнтами.

Високий рівень вигорання, зафіксований у частини респондентів, свідчить про наявність критичних проявів, які вимагають негайного втручання. Низький рівень у невеликої кількості учасників дослідження демонструє стійкість до стресу та здатність підтримувати професійну мотивацію, незважаючи на навантаження.

Отже за результатами емпіричного дослідження, можемо зробити висновок, що високий рівень емоційного виснаження, виявлений за методикою «Синдром професійного вигорання», позитивно корелює з розвитком професійної деформації адвокатів, що проявляється у деперсоналізації клієнтів, формалізованому підході до вирішення справ і зниженні мотивації до професійного вдосконалення.

Це можна пояснити тим, що, емоційне виснаження, як складова синдрому професійного вигорання, поглиблює негативні аспекти професійної деформації, оскільки адвокати втрачають здатність до емпатії та залученості в процес, що є ключовими в їхній роботі.

Та, середній рівень редукції особистих досягнень і деперсоналізації за методикою «Синдром професійного вигорання» є предиктором формування стійких професійних деформацій, таких як ригідність у прийнятті рішень, зниження здатності до інноваційних підходів та підвищення конфліктності у професійних відносинах.

Це також можна пояснити тим, що початкові прояви редукції особистих досягнень і деперсоналізації створюють основу для формування професійної ригідності, оскільки адвокат починає сумніватися у власній ефективності, уникає емоційного залучення і вдається до механістичних способів виконання роботи, що поглиблює деформаційні зміни.

Отже, з вище зазначеного та обґрунтованого, можемо сказати, що гіпотези нашого дослідження, повністю підтверджені.

5. За результатами емпіричного дослідження нами було визначено доцільність проведення профілактичних заходів для юристів, які є критично важливим для збереження їхнього професійного потенціалу, підтримки

психічного здоров'я та забезпечення високої якості правової допомоги. Це також сприяє формуванню стійкого, етичного та ефективного правового середовища.

Профілактика професійної деформації юристів має бути направлена на:

- психологічну просвіту та підвищення самосвідомості;
- управління робочим навантаженням;
- підтримку емоційного здоров'я;
- підтримку психологічного клімату у колективі;
- баланс між професійним і особистим життям;
- профілактику професійного вигорання;
- впровадження корпоративної культури підтримки;
- організацію супервізій

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Арефнія С.В. Психологічні засоби профілактики та корекції професійного вигорання державних службовців законодавчого органу влади: дис. ... канд. психол наук : 19.00.10. Київ, 2018. 249 с.
2. Бевзюк І.М. Психотравмуючі та стресогенні чинники професійної діяльності прокурора. *Науковий часопис Національної академії прокуратури України*. 2018. № 2(18). С. 15–24 URL: <http://www.chasopysnapu.gp.gov.ua/ua/pdf/2-2018/bevzuk.pdf>.
3. Бевзюк І.М., Козьяков І.М. Актуальні питання забезпечення психологічної безпеки особистості прокурора. *Наше право* №1, 2020. С.192-198
4. Билиця І.О. Шляхи попередження та усунення наслідків професійної деформації. *Науковий вісник Міжнародного гуманітарного університету*. Сер.: Юриспруденція, 2019. № 37. С.168-170.
5. Божко К.В. Психологічні особливості професійного вигорання юристів: автореф.дис. ...канд.психол.наук:19.00.07. Київ, 2014. 24 с.
6. Бойко В.В. Синдром емоційного вигорання в професійному спілкуванні. *Психологічна діагностика і корекція*. Київ: Освіта, 2018. 264 с.
7. Бойко Т.В. Психологічні аспекти формування професійної відповідальності у юристів. *Науковий вісник Хмельницького університету*. 2019. Т. 2. С. 34–42.
8. Борисенко О.В. Психологічні симптоми емоційного вигорання та їх вплив на професійну діяльність. *Вісник Київського університету*. 2022. № 4(27). С. 57–65.
9. Булатевич Н. М. Синдром емоційного вигорання: роль індивідуальних та організаційних чинників. *Вісник Київського національного університету імені Т. Шевченка*. Серія Соціологія. Психологія. Педагогіка. Вип. 22-23. 2005. С. 47-50.

10. Ващенко І. В. Про деякі показники емоційного вигорання працівників ОВС / І. В. Ващенко, С. Л. Андроник. *Вісник Харківського національного університету імені В.Н.Каразіна*. Вип. 23. 2007. С. 44–52.
11. Войтович А.Є. Психологічні механізми розвитку професійного вигорання у фахівців допоміжних професій. *Науковий вісник Інституту психології ім. Г.С. Костюка НАПН України*. 2019. Т. 5. С. 34–42.
12. Галецька І.І. Особливості емоційного вигорання менеджерів з різним рівнем самоактуалізації. *Актуальні проблеми психології*. Т.5. Вип.6: Психофізіологія. Психологія праці. Експериментальна психологія. Київ, 2007. С. 89–95.
13. Говорун М. В. Проблема «професійного вигорання»: порівняльний аналіз різних професійних груп. Збірник наукових праць. Матеріали III–ї Міжнародної науково–практичної конференції «Сучасні тенденції розвитку корекційної освіти». Вип. 10. Кам'янець–Подільський, 2008. С. 52–55.
14. Гончарук В.С. Психологічні ресурси ефективної діяльності правників. *Вісник юридичної психології*. 2021. Т. 12, № 2. С. 77–83.
15. Горбунова Т.І. Психологічні симптоми емоційного вигорання у працівників допоміжних професій. *Науковий вісник Ужгородського університету*. Т. 7. 2021. С. 59–68.
16. Гречаник О.В. Професійна деформація працівників юридичної сфери: психологічні аспекти. *Науковий вісник Інституту психології ім. Г.С. Костюка НАПН України*. 2020. Т. 5. С. 78–86.
17. Грубі Т.В. Психологічні чинники професійного вигорання працівників державної податкової служби України: дис. ... канд. психол. наук: спец. 19.00.10 «Організаційна психологія; економічна психологія». Київ, 2012. 364 с.
18. Гуменюк С.В. Когнітивна гнучкість як чинник ефективної діяльності юриста. *Юридична психологія*. № 12(19). 2020. С. 98–105.

19. Данилюк О.П. Вплив професійного стресу на прийняття рішень у юридичній діяльності. *Проблеми сучасної психології*. Т. 6. 2022. С. 89–96.
20. Дільна З.Ф. Професійне вигорання судді: поняття та шляхи подолання. Часопис Національного університету «Острозька академія». Серія «Право». №2(22). 2020. URL: <http://lj.oa.edu.ua/articles/2020/n2/20dzftsp.pdf>
21. Дмитрук І.В. Особливості професійної мотивації юристів. *Мотиваційні чинники у професіях*. № 2. 2021. С. 18–24.
22. Долматова Л.В. Етапи формування емоційного вигорання у фахівців соціальної сфери. *Соціальна психологія і психологія праці*. № 3. 2019. С. 27–34.
23. Емоційне вигорання педагогів. Методичні рекомендації./ Укладачі: творча група практичних психологів: Коняхіна А.В., Гаврик І.Л, Гриценко Н.В., Гутенко Д.М., Коропченко Н.М., Обравит О.М., Полякова В.С., Сухомлин Л.Г., Усик Ю.С., Чорний О.І. Суми: методичний кабінет відділу освіти Сумської районної державної адміністрації, 2016. 60 с.
24. Зайцева Н.В. Формування професійної ідентичності у студентів-юристів. *Психологія освіти і науки*. № 7(19). 2021. С. 110–118.
25. Зайчикова Т.В. Взаємозв'язок між синдромом «професійного вигорання» та особистісними факторами. наук. зап. Вип. 26. Т.2. Київ, 2005. С. 107–114.
26. Зайчикова Т.В. Взаємозв'язок між синдромом «професійного вигорання» та соціально-демографічними факторами вчителів. *Актуальні проблеми психології*: зб. наук. праць Інституту психології ім. Г. С. Костюка / за наук. ред. С.Д. Максименка, Л. М. Карамушки, Ч.1. Ч.18. 2006. С. 43–49.
27. Захарова О.Л. Теоретичні основи професійного вигорання: аналіз причин і механізмів розвитку. *Науковий журнал «Психологія і суспільство»*. № 2(30). 2021. С. 67–76.
28. Зоріна Н.С. Стресові стани у професійній діяльності юристів та їх подолання. *Психологія і право: теоретичні та прикладні аспекти*. Т. 2, № 1. 2019. С. 12–18.

29. Іваненко Л.М. Психологічна підготовка юристів до роботи в конфліктних ситуаціях. *Вісник Одеського національного університету*. Т. 4, № 1. 2021. С. 50–58.
30. Калиніна Н.О. Емоційне вигорання як проблема сучасної психології праці. *Науково-практичний журнал «Практична психологія»*. № 6(18). 2020. С. 43–50.
31. Карамушка Л. М. Психологічні чинники професійного вигорання працівників державної фіскальної служби України : монографія/ Л. М. Карамушка, О. І. Бондарчук, Т. В. Грубі. Київ, Кам'янець-Подільський : Медобори, 2006, 2015. 250 с.
32. Карамушка Л.М. Психологія професійного вигорання підприємців : монографія / Л.М. Карамушка, Г.В. Гнускіна. Київ : Логос, 2018. 198 с.
33. Кириченко О.Л. Емоційна стабільність як фактор професійної успішності юриста. *Психологічний журнал*. № 4. 2019. С. 56–62.
34. Кісіль З.Р. Проблеми професійної деформації співробітників органів внутрішніх справ : монографія. Львів : Львів. держ. ун-т внутр. справ, 2008. 608 с.
35. Ковальчук В.П. Вплив соціально-культурного середовища на професійну деформацію юристів. *Психологія і суспільство*. № 2(30). 2021. С. 90–99.
36. Ковровський Ю.Г. Аналіз ефективності впровадження тренінгу «Профілактика та подолання професійного вигорання персоналу Оперативно-рятувальної служби ДСНС України. *Організаційна психологія; економічна психологія: науковий журнал Інституту психології імені Г.С. Костюка НАПН України* / ред. кол.: С.Д. Максименко та Л.М. Карамушки (гол. ед.) та ін.. Київ : Інститут психології імені Г.С. Костюка НАПН України, № 1 (4). 2016. С. 45–51.

37. Ковровський Ю.Г. Особистісні чинники професійного вигорання персоналу Оперативно-рятувальної служби ДСНС України. Організаційна психологія; економічна психологія: науковий журнал Інституту психології імені Г.С. Костюка НАПН України / ред. кол.: С. Д. Максименко та Л.М.Карамушки (гол. ред.) та ін. Київ: Інститут психології імені Г.С. Костюка НАПН України, 2015. №3. С. 58–66.

38. Козлова А.О. Психологічний вплив на прийняття рішень у юридичній практиці. *Юридична освіта та наука*. Т. 9. 2022. С. 50–57.

39. Косаревський В.В. Фактори, що впливають на розвиток професійного вигорання. *Вісник Харківського національного університету імені В.Н. Каразіна*. Т. 5, № 3. 2022. С. 88–96.

40. Кравченко О.М. Психологічні аспекти управління часом у професійній діяльності юриста. *Менеджмент у правовій сфері*. Т. 3, № 4. 2020. С. 90–96.

41. Кравченко О.С. Особливості емоційного вигорання у представників юридичних професій. *Психологія і право*. № 5(32). 2020. С. 22–31.

42. Кузьміна Н.В. Психологічні аспекти формування емоційного вигорання. *Проблеми сучасної психології*. Т. 9. 2020. С. 33–41.

43. Куфлієвський А.С. Соціально-психологічні детермінанти розвитку синдрому «вигорання» серед працівників пожежно-рятувальних підрозділів МНС України: автореф. дис. канд.психол. наук: 19.00.09.Харків. 2006. 20 с.

44. Лаврінченко А.С. Психологічні особливості прийняття рішень у юридичній діяльності. *Психологічний часопис*. Т. 6, № 2. 2019. С. 45–53.

45. Лазарева С.В. Профілактика та корекція професійного вигорання: психологічний аспект. *Практична психологія: наука і досвід*. 2022. № 1(12). С. 17–25.

46. Левченко М.П. Розвиток комунікативної компетентності юристів у професійній діяльності. *Наукові записки Інституту психології ім. Г.С. Костюка НАПН України*. Вип. 36. 2020. С. 45–53.
47. Леженіна Л.М. Психологічні чинники емоційного вигорання у слідчих Служби безпеки України: автореф. дис. канд. псих. наук: 19.00.06. Академія управління МВС. Київ, 2009. 24 с.
48. Мартиненко В.І. Психологічні особливості роботи юристів у кримінальній сфері. *Сучасна психологія: теорія, досвід, перспективи*. Т. 10, № 1. 2022. С. 90–99.
49. Мартинюк О.В. Вплив професійного середовища на особистісний розвиток юристів. *Проблеми сучасної психології*. Т. 7, № 2. 2021. С. 66–72.
50. Маслач К., Джексон С.Е. The Measurement of Experienced Burnout. *Journal of Occupational Behavior*. № 2(1). С. 99–113.
51. Мельник Л.В. Бюрократизація юридичної діяльності як чинник професійної деформації. *Вісник Національного університету «Юридична академія України імені Ярослава Мудрого»*. Т. 3. 2019. С. 123–130.
52. Миронець С.М., Тімченко О.В. Негативні психічні стани рятувальників в умовах надзвичайної ситуації: монографія. Київ: ТОВ "Август Трейд", 2008. 249 с.
53. Морозова Т. Р. Експрес діагностика перевтоми у працівників органів внутрішніх справ України. *Актуальні проблеми психології* : зб. наук. праць Інституту психології імені Г. С. Костюка. Т.1. Ч.2. Київ, 2001. С. 137–141.
54. Москалець В. П. Психічне вигорання реальність чи вигадка? / В. П. Москалець, Т. Колтунович. *Практична психологія та соціальна робота*. №1. 2012. С. 58–65.
55. Олійник Н.В. Особливості емоційного інтелекту юристів у стресових ситуаціях. *Сучасна психологія: теорія і практика*. Т. 8. 2021. С. 78–85.

56. Пономаренко Л.О. Соціально-психологічні чинники ефективної комунікації в юридичній діяльності. *Вісник Харківського національного університету внутрішніх справ*. Т. 9, № 3. 2020. С. 67–75.
57. Попович Т.І. Професійна деформація юристів: аналіз факторів та профілактика. *Науково-практичний журнал «Психологія праці»*. –Т. 14, № 2. 2022. С. 17–26.
58. Романюк Л.В. Роль емоційної компетентності у роботі адвокатів. *Практична психологія та соціальна робота*. № 3. 2020. С. 32–39.
59. Семенюк І.В. Психологічна структура синдрому професійного вигорання у педагогів. *Психологічний часопис*. № 6(18). 2021. С. 89–96.
60. Ситник О.М. Психологічні детермінанти емоційного вигорання юристів. *Юридична психологія: збірник наукових праць*. Вип. 12. Київ: Інститут права, 2018.С. 45–52.
61. Скорик Ю.В. Психологічні аспекти адаптації юристів до професійної діяльності. *Науковий журнал «Психологія і суспільство»*. № 2(30). 2021.С. 77–84.
62. Скрипник В.П. Конфлікти у роботі юристів: психологічні причини та шляхи вирішення. *Психологія конфлікту*. Т. 5, № 1. 2019. С. 41–48.
63. Тимченко П.М. Емпатія як складова професійної компетентності юристів. *Юридична психологія*. № 15(25). 2020. С. 38–46.
64. Ткаченко О.А. Вплив особистісних чинників на розвиток синдрому вигорання. *Психологічні дослідження сучасності*. Т. 3. 2020. С. 112–120.
65. Фрейденбергер Г. Burnout: The High Cost of High Achievement. Нью-Йорк: Bantam Books. 215 с.
66. Шафранський О.М. Динаміка симптомів професійного вигорання у фахівців різних галузей. *Психологія і право*. № 4(15). 2019. С. 22–30.

67. Шевченко І.О. Психологічні особливості впливу правового середовища на професійну діяльність юриста. *Вісник Інституту права*. Т. 3. 2019. С. 67–74.
68. Шульга Т.С. Психологічна підтримка юристів у стресових умовах. *Наукові записки Інституту психології ім. Г.С. Костюка*. Т. 5, № 4. 2020. С. 65–73.
69. Юдін І.В. Стресостійкість як фактор професійної надійності юриста. *Актуальні проблеми психології та права*. № 3(24). 2019. С. 65–74.
70. Maslach, C., Schaufeli, W. B., & Leiter, M. P. Job burnout. *Annual Review of Psychology*, Vol. 52(1). 2001. P. 397–422.
71. Maslach, C. Job burnout: New directions in research and intervention. *Current Directions in Psychological Science*, Vol.12(5). 2003. P. 189–192.
72. Leiter, M. P., & Maslach, C. (2004). Areas of worklife: A structured approach to organizational predictors of job burnout. In P. Perrewé & D. Ganster (Eds.), *Research in Occupational Stress and Well-Being: Emotional and Physiological Processes and Positive Intervention Strategies*, Vol. 3, P. 91–134. Emerald Group Publishing Limited.