



сказати, що психодрама виступає дієвим засобом корекційного впливу під час роботи з людьми, що мають ознаки емоційного вигорання.

Проведене дослідження не вичерпує всіх аспектів зазначеної проблеми. Перспективами подальшого дослідження є: розро-

блення конкретних психологічних рекомендацій та програм, призначених для кращого розуміння проблематики застосування психодраматичних методів у сфері корекції особистості; вивчення прояву акцентуацій характеру як детермінантів емоційного вигорання на різних етапах онтогенезу.

ЛІТЕРАТУРА:

1. Бойко В.В. Энергия эмоций в общении: взгляд на себя и на других. Москва : Издательский дом «Филинь», 1996. 154 с.
2. Орел В.Е. Исследование феномена психического выгорания в отечественной и зарубежной психологии. *Проблемы общей и организационной психологии*. Ярославль, 1999. С. 76–97.
3. Робертс Г.А. Профилактика выгорания. *Огляд сучасної психіатрії*. 1998. № 1. С. 39–46.
4. Maslach C. M., Schaufeli W.B., Leiter M. P. Job burnout. *Annual Review of Psychology*. 2001. Vol. 52. P. 397–422.
5. Pines A. Aronson E. *Career Burnout: causes and cures*. New York : Free Press, 1998. 68 p.
6. Schwab J. J. How to avoid burn-out in medical practice. *KMA Journal*. 1995. Vol. 93. P. 23–27.

REFERENCES:

1. Bojko V. V. (1996) *Energiya ehmozij v obshchenii: vzglyad na sebya i na drugih [The energy of emotions in communication: a look at yourself and others]*. Moscow : Izdatel'skij dom «Filin» [in Russian].
2. Orel V. E. (1999) *Issledovanie fenomena psicheskogo vygoraniya v otechestvennoj i zarubezhnoj psihologii [Study of the phenomenon of mental burnout in domestic and foreign psychologists]. Problemy obshchej i organizacionnoj psihologii – Problems of general and organizational psychology*. Yaroslavl', pp. 76–97. [in Russian].
3. Roberts G. A. (1998) *Profilaktyka vy'gorannya [Prevention of burnout.]*. *Oglyad suchasnoyi psy'xiatriji – An overview of modern psychiatry*. Vol. 1, pp. 39-46. [in Russian].
4. Maslach C. M., Schaufeli W.B., Leiter M. P. (2001) Job burnout. *Annual Review of Psychology*. Vol. 52, pp. 397-422.
5. Pines A. Aronson E. *Career Burnout: causes and cures*. New York : Free Press, 1998. 68 p.
6. Schwab J. J. How to avoid burn-out in medical practice. *KMA Journal*. 1995. Vol. 93. PP. 23-27.

Стаття надійшла до редакції 26.02.2019.
The article was received 26 February 2019.

УДК 159.944.4: 347.965.4
DOI 10.32999/ksu2312-3206/2019-2-4

ЕМОЦІЙНЕ ВИГОРАННЯ В ПРОФЕСІЙНІЙ ДІЯЛЬНОСТІ АДВОКАТА

Мартіросян Марина Вікторівна

аспірант кафедри загальної і соціальної психології та соціології
Східноєвропейський національний університет імені Лесі Українки
marinka.artur.lutsk@gmail.com
ORCID 0000-0002-8303-2520

У статті представлено теоретико-емпіричне обґрунтування емоційного вигорання у професійній діяльності адвоката. Зазначено основні характеристики емоційного вигорання фахівців, які працюють в емоційно-напружених умовах. Окреслено специфіку професійної діяльності адвоката та наголошено на важливості фіксації його емоційного вигорання в ході професійної реалізації. **Метою** презентованого дослідження є теоретичне обґрунтування та емпіричне дослідження прояву емоційного вигорання особистості адвоката з різним стажем професійної діяльності. Серед **методів** дослідження застосовано теоретичні (аналіз, синтез, порівняння, абстрагування, систематизація і узагальнення); емпіричні (бесіда; тестування за допомогою методики вивчення стратегій копінг-поведінки (Р. Лазарус), опитувальника «Синдром вигорання» (А. Рукавішніков) та шкали організаційного стресу); та методи математичної статистики (аналіз середніх значень, кореляційний аналіз). **Результати** реалізації програми емпіричного дослідження відображають специфіку психологічного змісту емоційного вигорання адвокатів з різним стажем професійної діяльності в межах їх професійної адаптації (стаж роботи до 5-ти років), професійної інтеграції (стаж роботи від 5-ти до 10-ти років) та професійної стагнації (стаж роботи більше 10-ти років). Психологічними індикаторами емоційного вигорання адвокатів є психоемоційне виснаження, особистісне відчуження та виражена професійна мотивація. Зроблено **висновки**, що зміст переживання професійного стресу і використання відповідних копінг-стратегій є предикторами емоційного вигорання адвокатів, які у кожній із виокремлених підгруп демонструють такі психологічні триади прояву: у групі адвокатів із стажем роботи до 5-ти років виокремлено комплекс «емоційної активності» в ознаках високого самоконтролю, активної і продуктивної діяльності та вираженої професійної мотивації; у групі адвокатів із стажем від 5-ти до 10-ти років зафіксовано комплекс «емоційного занурення» в ознаках особистісної відчуженості, вираженої широти інтересів та здатності до самопізнання; а у групі адвокатів із стажем більше 10-ти років визначено комплекс «емоційної підтримки» в ознаках психоемоційного виснаження, позитивної переоцінки та прийняття цінностей інших людей.

Ключові слова: синдром вигорання, копінг-стратегії поведінки, професійний стрес, емоційна активність, емоційне занурення, емоційна підтримка.

EMOTIONAL BURNOUT IN PROFESSIONAL ACTIVITY OF A LAWYER

Martirosian Maryna Viktorivna,

Postgraduate Student

of the Department of General and Social Psychology and Sociology

Lesya Ukrainka Eastern European National University

marinka.artur.lutsk@gmail.com

ORCID 0000-0002-8303-2520

The article represents theoretical and empirical grounding of emotional burnout in professional activity of a lawyer. The main characteristics of emotional burnout of specialists who work in emotionally tense conditions have been pointed out. The specificity of professional activity of a lawyer has been outlined and the importance of fixation of emotional burnout during the professional realization has been emphasized. The **purpose** of represented research is theoretical grounding and empirical studying of the emotional burnout manifestation of a lawyer's personality with different professional work experience. Among the research **methods** were used theoretical methods (analysis, synthesis, comparison, abstraction, systematization and generalization); empirical methods (conversation; testing using the method of studying the coping behavior strategies (R. Lazarus), the questionnaire "Burnout syndrome" (A. Rukavishnikov) and the organizational stress scale); and methods of mathematical statistics (average values analysis, correlation analysis). The **results** of realization of the program of empirical research reflects the specificity of the psychological content of the emotional burnout of lawyers with different professional work experience within the limits of their professional adaptation (work experience up to 5 years), professional integration (work experience from 5 to 10 years) professional stagnation (work experience more than 10 years). Psychological indicators of emotional burnout of lawyers are psycho-emotional exhaustion, personality estrangement and expressed professional motivation. Presented **conclusions**, that experience content of professional stress and the use of appropriate coping strategies are predictors of the emotional burnout of lawyers, which demonstrate the following psychological triads of manifestation in each of the examined subgroups: in the group of lawyers with the work experience up to 5 years the complex of "emotional activity" has been distinguished in the features of high self-control, effective and productive activity and expressed professional motivation; in the group of lawyers with the work experience from 5 to 10 years – the complex of "emotional immersion" has been recognized in the features of personality estrangement, expressed breadth of interests and ability to self-cognition; and in the group of lawyers with the work experience more than 10 years – the complex of "emotional support" has been defined in the features of psycho-emotional exhaustion, positive reevaluation and acceptance of other people values.

Key words: *burnout syndrome, behavior coping strategies, professional stress, emotional activity, emotional immersion, emotional support.*

Вступ

Проблема вивчення емоційного вигорання у професійній діяльності набуває усе більшого значення у сучасній психології праці, адже з одного боку, емоційне вигорання як особливий стан визначається фактом впливу науково-технічного прогресу і змінами у змісті і структурі людської діяльності, а з іншого – підвищенням ролі людського фактору в суспільному виробництві та управлінні. Щодо професійної діяльності адвокатів, то стан емоційного вигорання часто супроводжує їхню діяльність, адже специфіка професійної діяльності характеризується численними контактами з людьми, котрі відрізняються за життєвим і освітнім досвідом, віком, віросповіданням, фінансовим станом тощо. Праця адвоката тісно пов'язана з емоційною та інтелектуальною напругою, підвищеною активністю психічних функцій і відповідальністю, що сприяє проявам емоційного вигорання. Від характеру рівня прояву емоційного вигорання багато в чому залежить продуктивність діяльності, а також саногенний

потенціал особистості адвоката та його психологічне здоров'я. Тому досить актуальним є моніторинг вияву симптоматики емоційного вигорання цих фахівців на кожному з етапів їх професійної реалізації.

1. Теоретичне обґрунтування проблеми

Розгляд проблеми емоційного вигорання особистості показав, що переважно цей психологічний феномен розглядається як наслідок довготривалих робочих стресів (В. Бодров, Н. Водоп'янова, Г. Дубчак, Є. Старченкова та інші); деталізація симптоматики емоційного вигорання тісно пов'язана із розкриттям ознак професійної дезадаптації фахівців (Ж. Вірна, В. Грандт, О. Лазорко, О. Тімченко та інші); також наголошується, що емоційне вигорання впливає не тільки на психоемоційний стан працюючих людей, але й на здоров'я усієї організації (Л. Джуелл, К. Камерон, Р. Куїн, М. Мескон та ін.). Проте на цей час налічується обмежена кількість наукових праць, присвячених питанням емоційного вигорання фахівців юридичної сфери (С. Безносів, Г. Гребеньков, Н. Ковальчишина,



Т. Малкова, В. Медведєв та інші), що й спонукає до досліджень на кшталт презентованій у статті.

2. Методологія та методи

Методологічною основою дослідження стали: принцип детермінації психічних явищ (С. Рубінштейн) та діяльнісний принцип (О. Леонтьєв); психологічні положення щодо змісту і динаміки прояву емоційного вигорання фахівців (Г. Бреслав, Л. Бурлачук, Д. Гоулмен, Дж. Грінберг, Б. Перлман, Е. Хартман та ін.); та психологічні основи професійної реалізації адвоката (С. Гусарев, О. Тихоміров, В. Шепітько та інші).

Серед методів було використано: теоретичні (аналіз, синтез, порівняння, абстрагування, систематизація і узагальнення); емпіричні (бесіда; тестування за допомогою методики вивчення стратегій копінг-поведінки (Р. Лазарус), опитувальника «Синдром вигорання» (А. Рукавішніков) і шкали організаційного стресу); та методи математичної статистики (аналіз середніх значень, кореляційний аналіз).

3. Результати та дискусії

Професійна діяльність є важливим фактором самоактуалізації людини, тому працюючи за покликанням людина має змогу досягти найвищих вершин самореалізації в професійній сфері. Проте варто зазначити, що окрім позитивного впливу, професійна діяльність може виснажувати людину та призводити до професійного вигорання у вигляді переживання стресу, який заважає людині керувати своїм життям та врешті рещт призводить до втрати енергії (фізичної, емоційної, психічної). Емоційне вигорання відбувається поступово та характеризується фізичною втомою та емоційним виснаженням. Причини цього синдрому емоційного вигорання можуть бути різними: конфлікти з колегами, відсутність сприятливої психологічної атмосфери в колективі, постійне та тривале напруження на роботі, нездатність самовиразитися як професіонал, невміння виконати завдання, одноманітність завдань на роботі, надмірні втрати енергії при виконанні роботи, робота без цілі або мети, нездатність взаємодіяти з колективом і особисті конфлікти з іншими людьми. Варто зазначити, що цей механізм захисту виробляється самою людиною заради того, щоб обмежити витрати сил та енергії під час виконання своєї роботи (Бурлачук, 1999).

Загалом емоційне вигорання можна визначити за такими симптомами: дратівливість, втрата сну, погана пам'ять, неадекватна самооцінка (зазвичай занижена), залежність від шкідливих речовин, в тому числі від психостимуляторів, погане

харчування і проблеми з серцем (аритмія, тахікардія). Окремо хочеться згадати цінності людини, котрі за відсутності збігу з цінностями організації можуть мати негативний вплив на подальшу діяльність та якість виконаної роботи (Грінберг, 2004). Окрім цього, до негативних наслідків може призвести недостатня професійна підготовка та відсутність емоційного зв'язку з колегами. У спеціалістів категорії «людина-людина» існує гостра потреба для безпосереднього емоційного спілкування зі своїми колегами. Проте з щільним графіком робочого дня їм не завжди вдається спокійно поговорити, що й призводить до стресу. Також стресогенним може бути саме ставлення людини до роботи – якщо індивід не звик програвати чи робити помилки, то одна невдала дія може викликати стрес (Гоулман, 2005).

Загалом вигорання можна поділити на: емоційне або фізичне виснаження, редуцію особистих досягнень і деперсоналізацію. *Емоційне виснаження* зазвичай відчувається внаслідок надмірної емоційної напруги на роботі. Людина, котра докладає надто багато енергії для виконання певного завдання, втрачає надто багато емоційних ресурсів, що в результаті й призводить до виснаження. Аналогічно відбувається і з фізичним виснаженням, яке часто виникає через важку та надмірну фізичну роботу. *Редуція особистих досягнень* являє собою зниження або повну відсутність професійної компетентності в плані своєї діяльності. Людина в таких випадках невдоволена собою. Її самооцінка є неадекватною і завжди заниженою, вона не здатна помічати власних перемог, адже її увага спрямована лише на пошук своїх невдач та поразок. Самосприйняття в професійному плані є негативним, що деструктивно впливає на подальшу роботу індивіда. Під *деперсоналізацією* розуміють цинічне та негативне ставлення до колег та навколишнього світу. При цьому людина продовжує працювати, хоча й без ініціативи. Вона не докладає достатньо зусиль для виконання завдання та намагається триматися подалі від інших колег. Кількість та якість роботи при цьому дуже знижується, проте працівника це не хвилює та не цікавить (Бреслав, 2004).

Емоційне вигорання розвивається поступово, і класично у цьому процесі виокремлюють такі стадії (за Дж. Грінбергом): «медовий місяць» (працівник є ще досить задоволеним своєю роботою та має достатньо енергії та ресурсів для виконання завдань, проте його ентузіазм та зацікавленість будуть поступово спадати під впливом стресогенних факторів та інших

негативних чинників); «нестача палива» (характеризується появою апатії, втоми, знесилення; на цій стадії важко зацікавити працівника); «хронічні симптоми» (окрім втоми, проявляється зниження імунітету та чутливість до хвороб, в результаті чого людина стає дуже дратівливою та зривається через дрібниці); «криза» (ця стадія є початком розвитку різноманітних захворювань, в тому числі й хронічних, при цьому людина постійно відчуває дискомфорт та незадоволеність своїм життям); «руйнування стіни» (фізичні та психічні проблеми переходять у гостру форму і стають основою для появи інших серйозніших проблем) (Гринберг, 2004).

Контекст запропонованого дослідження потребує розгляду прояву емоційного вигорання в межах переживання професійного стресу фахівця. В цьому контексті варто згадати моделі емоційного вигорання, що відображають три симптоматичні категорії стресу (за Б. Перлманом і Е. Хартманом): фізіологічна, яка фокусується на фізичних симптомах (фізичне виснаження); афективно-когнітивна, яка фокусується на установках і почуттях (емоційне виснаження, деперсоналізація); поведінкова, яка фокусується на симптоматичних типах поведінки (деперсоналізація, знижена робоча продуктивність) (Perlman, 1982). Ж. Вірна розглядає емоційне вигорання як форму професійної деформації, яка проявляється у таких психосоматичних синдромах: астенізація – переживання стану почуття постійної втоми, стомлюваності, нервового виснаження; знижене тло настрою з легко виникаючою тривожністю; порушення режиму сну і пильнування, короткочасні психогенні реакції у вигляді нав'язливих уявлень, думок, сумнівів; зміна ставлення до себе, своєї професійної діяльності (виявляється у формі сумніву в необхідності і корисності своєї професії, відчутті безглуздості своєї праці) (Virna, 2015). Загалом вигорання – це винятково професійний феномен, і найчастіше цей синдром можна подати як втрату контролюючої ролі «Я професійного» і впровадження «Я людського» в область професійної компетенції.

Не дивлячись на широку представленість досліджуваної проблематики у представників різних професій, в роботі працівників адвокатури вивчення емоційного вигорання здійснене недостатньою мірою.

Діяльність пов'язана з підвищеною відповідальністю, високими психічними і фізичними перевантаженнями, роботою в емоційно-напружених умовах. Часто прояви емоційного вигорання адвоката мають місце як в зовнішньому середовищі діяльності,

так і у внутрішньосистемному спілкуванні. У зовнішньому середовищі діяльності можна розглянути такі прояви емоційного вигорання адвокатів: упевненість і деколи самовпевненість у власній непогрішності під час вирішення професійних завдань, надмірна зарозумілість і завищена самооцінка; наявність установки на «звинувачувальний ухил» щодо інших людей, надмірна підозрілість, грубі помилки в сприйнятті і оцінці інших людей, їх дій і вчинків; правовий нігілізм, який виявляється в зневажливому відношенні до вимог закону, ігноруванні вимог закону і довільному тлумаченні закону і підзаконних нормативних актів тощо). У внутрішньосистемному управлінні можливі такі прояви професійного вигорання: зниження позитивних емоцій, пов'язаних з роботою, виникненням почуття незадоволеності, тривожності, порожнечі; неприязнь, зневажливе ставлення до клієнтів, що проявляється спочатку в розмовах з колегами, а потім поступово і в присутності клієнтів; байдужість і втрата інтересу не тільки до роботи, але й до себе і близьких людей (Москаленко, 1999).

Часто прояви емоційного вигорання є наслідком звернення адвоката до неадекватних захисних механізмів в своїй діяльності: раціоналізації (пояснення своїх незаконних дій інтересами розкриття і розслідування злочину тощо); заміщення (досягнення помилкового відчуття своєї професійної значущості за рахунок зовнішньої атрибутики діяльності тощо); ізоляції (скорочення контактів з іншими людьми за межами професійної системи, звуження комунікативних зв'язків і тощо). Ще одним досить цікавим фактом у проявах емоційного вигорання є особистісна «швидкість згорання», яка не пов'язана ані з рівнем інтелекту, ані з освітою чи оплатою праці. Головною причиною є перенавантаження, яке із збільшенням стажу роботи адвоката набуває специфічних ознак (Maslach, 2003).

Тому реалізація програми емпіричного дослідження відображає специфіку психологічного змісту емоційного вигорання адвокатів з різним стажем професійної діяльності в межах їх професійної адаптації (стаж роботи до 5-ти років), професійної інтеграції (стаж роботи від 5-ти до 10-ти років) та професійної стагнації (стаж роботи більше 10-ти років). Психологічними індикаторами емоційного вигорання адвокатів є психоемоційне виснаження, особистісне відчуження та виражена професійна мотивація.

Науково-дослідницька робота здійснювалась за сприяння Ради адвокатів Волинської області (n=128). Вибірку було



диференційовано на три групи за критерієм стажу: група 1 – адвокати із стажем роботи до 5-ти років ($n=56$); група 2 – адвокати із стажем роботи від 5-ти до 10-ти років ($n=38$); група 3 – адвокати із стажем роботи більше 10-ти років ($n=34$). Під час формування вибіркової сукупності було дотримано вимог щодо її змістовності та еквівалентності, що виражалося у нормальному розподілі емпіричних даних з усієї вибірки.

Дослідження проводилося у форматі діагностичного зрізу. Під час обробки результатів констатувального експерименту використовувався аналіз середніх значень діагностичних показників у виділених групах та кореляційний аналіз для встановлення взаємозв'язку між діагностованими показниками.

Середньогруповий зріз діагностичних показників опитувальника «Синдром вигорання» (А. Рукавішніков) показав відмінності у групах досліджуваних, а саме: для досліджуваних адвокатів із стажем професійної діяльності до 5-ти років превалюють високі показники професійної мотивації, які можна пояснити специфікою входження у професію; у досліджуваних із професійним стажем від 5-ти до 10-ти років превалюють показники особистісного відчуження; в групі адвокатів із стажем роботи більше 10-ти років зафіксований високий рівень психоемоційного вигорання (рис. 1).

Середньогруповий зріз діагностичних показників методики визначення копінг-поведінки так само показав відмінності у групах досліджуваних, а саме це стосується підвищених показників «пошук соціальної підтримки» та «прийняття відповідальності» в групі адвокатів із стажем роботи до 5-ти років; показників «пошуку соціальної підтримки» і «втеча-уникнення» в групі адвокатів із стажем роботи від 5-ти до 10-ти років; та показників «самоконтроль» і «позитивна

переоцінка» в групі адвокатів із стажем роботи більше 10-ти років (рис. 2).

Середньогруповий зріз діагностичних показників шкали організаційного стресу продемонстрував схожість прояву його ознак в групах досліджуваних, за виключенням яскраво вираженого показника «прийняття цінностей інших людей» в групі адвокатів із стажем роботи від 5-ти до 10-ти років; а також високими виявилися показники «активності і продуктивності діяльності» в усіх досліджуваних групах адвокатів (рис. 3).

У нашому дослідженні психологічними індикаторами емоційного вигорання адвокатів є психоемоційне виснаження, особистісне відчуження та виражена професійна мотивація, а предикторами змісту емоційного вигорання є зміст переживання професійного стресу і використання відповідних копінг-стратегій. Для визначення комплексної симптоматики психологічних предикторів емоційного вигорання було застосовано кореляційний аналіз, який дав змогу визначити в кожній досліджуваній групі такі кореляційні зв'язки.

У групі адвокатів із стажем роботи до 5-ти років зафіксовано позитивний кореляційний зв'язок між показниками вираженої професійної мотивації та широти інтересів ($r=0,24$ при $p \leq 0,05$), показниками «пошук соціальної підтримки» ($r=0,25$ при $p \leq 0,05$); самоконтролю ($r=0,32$ при $p \leq 0,05$) та активності і продуктивності діяльності ($r=0,30$ при $p \leq 0,05$); своєю чергою зафіксовано зв'язок між показниками самоконтролю та активності і продуктивності діяльності ($r=0,27$ при $p \leq 0,05$). Виявлені взаємозв'язки характеризують емоційне вигорання адвокатів цієї групи як фахівців, яким притаманна робоча мотивація і виражений ентузіазм щодо роботи у вигляді гіпертрофованого альтруїстичного змісту; їх активність і високий самоконтроль характеризує їх як

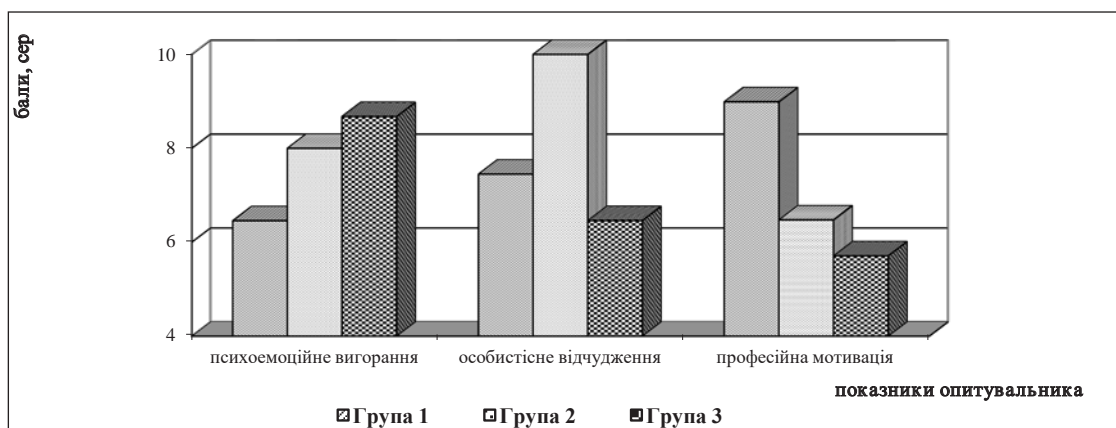


Рис. 1. Середньогруповий розподіл показників синдрому емоційного вигорання в досліджуваних групах адвокатів

фахівців, яким подобається багато працювати, і від цього вони отримують задоволення; їм важко переключитися з робочих питань навіть у вихідні і досить часто вони переживають стурбованість щодо збереження своєї роботи; також часто їм доводиться докладати зусиль для врегулювання своїх почуттів і дій. Загалом можна цей

варіант емоційного вигорання окреслити у комплексі «емоційної активності».

У групі адвокатів із стажем від 5-ти до 10-ти років виявлено позитивний зв'язок між показниками особистісної відчуженості та показниками конфронтації ($r=0,39$ при $p \leq 0,05$), планування рішення проблем ($r=0,35$ при $p \leq 0,05$), широти

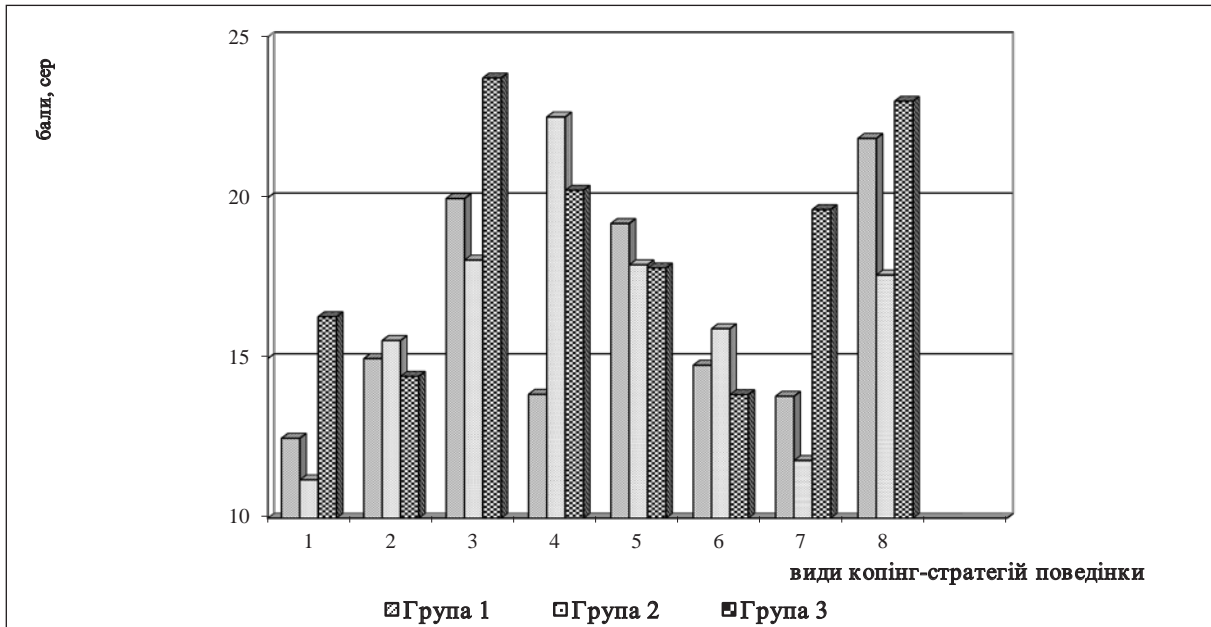


Рис. 2. Середньогруповий розподіл показників прояву копінг-стратегій поведінки в досліджуваних групах адвокатів

1 – конфронтативний копінг; 2 – дистанціювання; 3 – самоконтроль; 4 – пошук соціальної підтримки; 5 – прийняття відповідальності; 6 – втеча-уникнення; 7 – планування рішення проблеми; 8 – позитивна переоцінка

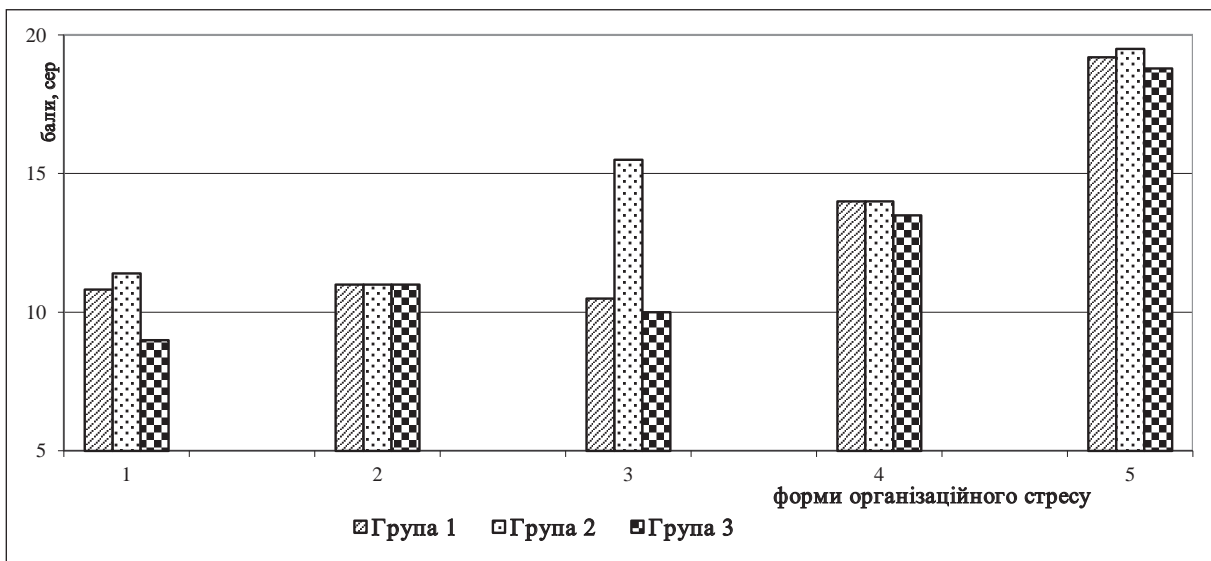


Рис. 3. Середньогруповий розподіл показників організаційного стресу в досліджуваних групах адвокатів

1 – здатність до самопізнання; 2 – широта інтересів; 3 – прийняття цінностей інших; 4 – гнучкість поведінки; 5 – активність і продуктивність діяльності



інтересів ($r=0,27$ при $p \leq 0,05$) та вираженої здатності до самопізнання ($r=0,26$ при $p \leq 0,05$). Також зафіксовано позитивний зв'язок між показниками широти інтересів і здатності до самопізнання ($r=0,33$ при $p \leq 0,05$). Соціальна дезадаптація проявляється у бажанні уникнення частих контактів з людьми, підвищенні роздратованості та нетерпимості в ситуаціях спілкування (а інколи й негативізму щодо інших людей), а також характеристиках робочої напруженості за межами роботи (інколи це може бути пов'язано із отриманням фінансових винагород), адже часто вони беруть на себе більше, чим можуть встигнути в реальності. Це дає змогу визначити варіант емоційного вигорання у комплексі «емоційної зануреності».

У групі адвокатів із стажем більше 10-ти років виявлено позитивний зв'язок між показниками психоемоційного виснаження із показниками прийняття відповідальності ($r=0,26$ при $p \leq 0,05$), планування рішення проблем ($r=0,33$ при $p \leq 0,05$), позитивної переоцінки ($r=0,32$ при $p \leq 0,05$) і прийняття цінностей інших людей ($r=0,24$ при $p \leq 0,05$); також зафіксовано позитивний зв'язок між показниками позитивної переоцінки і прийняття цінностей інших людей ($r=0,28$ при $p \leq 0,05$). Виявлені взаємозв'язки характеризують адвокатів цієї групи як фахівців з вираженим рівнем вичерпання емоційних, фізичних та енергетичних ресурсів, що проявляється в хронічній емоційній або фізичній втомі, байдужості з ознаками депресії та роздратованості; при цьому виражена копінг-стратегія позитивної переоцінки, яка сфокусована на створенні позитивного іміджу власної особистості, за рахунок чого вони автоматично орієнтовані на взаємодію з людьми та інколи можуть вступати у суперечки з людьми, які думають не так, як вони. Цей варіант емоційного вигорання адвокатів окреслено у комплексі «емоційної підтримки».

Висновки

В результаті теоретичного обґрунтування проблеми емоційного вигорання фахів-

ців юридичної сфери, а також зазначення специфіки професійної діяльності адвоката, сповненої емоційно-напруженої нестабільності робочого навантаження, публічності, мобільності до умов мінливого законодавства, розроблено програму вивчення емпіричного вивчення психологічного змісту емоційного вигорання адвокатів з різним стажем професійної діяльності в межах їх професійної адаптації, інтеграції та професійної стагнації, реалізація якої є практичним орієнтиром для профілактики професійної деформації та реабілітації емоційного вигорання фахівців цієї професійної групи. У ході дослідження з'ясовано, що зміст переживання професійного стресу і використання відповідних копінг-стратегій є предикторами емоційного вигорання адвокатів, які у кожній із виокремлених підгруп демонструють такі психологічні тріади прояву: у групі адвокатів із стажем роботи до 5-ти років виокремлено комплекс «емоційної активності» в ознаках високого самоконтролю, активної і продуктивної діяльності та вираженої професійної мотивації; у групі адвокатів із стажем від 5-ти до 10-ти років зафіксовано комплекс «емоційного занурення» в ознаках особистісної відчуженості, вираженої широти інтересів та здатності до самопізнання; а у групі адвокатів із стажем більше 10-ти років визначено комплекс «емоційної підтримки» в ознаках психоемоційного виснаження, позитивної переоцінки та прийняття цінностей інших людей.

Проведене дослідження не вичерпує усіх аспектів окресленої проблеми. Воно може бути продовжене у напрямі розробки емпірико-діагностичних програм дослідження усвідомлюваних й неусвідомлюваних аспектів емоційного вигорання і професійної деформації адвокатів та різноманітних прикладних програм прогнозування і формування змісту професійної безпеки фахівців цієї професійної групи.

ЛІТЕРАТУРА:

1. Бреслав Г.М. Психология эмоций. Москва : Смысл; Академия. 2004. 544 с.
2. Бурлачук Л.Ф., Кочарян А.С., Жидко М.Е. Психотерапия. Санкт-Петербург : Питер, 2003. 472 с.
3. Гоулман Д., Боячиц Р., Макки Э. Эмоциональное лидерство: Искусство управления людьми на основе эмоционального интеллекта. Москва : Альпина Паблишер. 2012, 301 с.
4. Гринберг Дж.С. Управление стрессом. Санкт-Петербург : Питер, 2004. 496 с.
5. Москаленко А.П., Кобзін Д.О., Стародубцев А.А. Професійна мотивація працівників органів внутрішніх справ: вивчення та корекція. Харків : Видавництво університету внутрішніх справ, 1999. 97 с.
6. Maslach C.M. Job burnout: new directions in research and intervention. *Current Directions in Psychological Science*. 2003. Vol. 12. P. 189–192.
7. Perlman B., Hartman E.A. Burnout: summary and future and research. *Human Relations*. 1982. V.35(4). P. 78-89.
8. Virna Zh. Professional Deformations: Tendencies, Dynamics and Risks of Manifestation. *Annales Universitatis Mariae Curie-Skłodowska*. 2015. Vol 28. P. 123-136.

REFERENCES:

1. Breslav G.M. (2004). *Psihologiya emotsiy [Psychology of emotions]*. Moskva: Smyisl; Akademiya [in Russian].
2. Burlachuk L.F., Kocharyan A.S., Zhidko M.E. (2003). *Psihoterapiya [Psychotherapy]*. Sankt-Peterburg : Piter [in Russian].
3. Goulman D., Boyachits R., Makki E. (2012). *Emotsionalnoe liderstvo: Iskusstvo upravleniya lyudmi na osnove emotsionalnogo intellekta [Emotional Leadership: The Art of Managing People Based on Emotional Intelligence]*. Moskva : Alpina Pablisher [in Russian].
4. Grinberg Dzh.S. *Upravlenie stressom [Stress management]*. Sankt-Peterburg : Piter [in Russian].
5. Moskalenko A.P., Kobzin D.O., Starodubtsev A.A. (1999). *Profesiyna motivatsiya pratsivnikov organiv vnutrishnih sprav: vivchennya ta korektsiya [Professional motivation of law enforcement officers: study and correction]*. Harkiv : Vidavnistvo universitetu vnutrishnih sprav [in Ukrainian].
6. Maslach C.M. (2003). Job burnout: new directions in research and intervention. *Current Directions in Psychological Science*, 12. (pp. 189–192).
7. Perlman B., Hartman E.A. (1982). Burnout: summary and future and research. *Human Relations*, 35(4). (pp. 78–89).
8. Virna Zh. (2015). Professional Deformations: Tendencies, Dynamics and Risks of Manifestation. *Annales Universitatis Mariae Curie-Skłodowska*, 28. (pp. 123–136).

Стаття надійшла до редакції 28.02.2019.
The article was received 28 February 2019.