

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
ЗАПОРІЗЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ

ФАКУЛЬТЕТ СОЦІАЛЬНОЇ ПЕДАГОГІКИ ТА ПСИХОЛОГІЇ
КАФЕДРА ПСИХОЛОГІЇ

КВАЛІФІКАЦІЙНА РОБОТА МАГІСТРА
на тему: ЕМОЦІЙНЕ ВИГОРАННЯ В ПРОФЕСІЙНІЙ ДІЯЛЬНОСТІ
АДВОКАТА

Виконала: студентка II курсу,
групи 8.0539
спеціальності: 053 Психологія
освітньої програми: 053 Психологія
Мешковой Ірини Анатоліївни
Керівник: к.психол. н., доцент
кафедри психології Малина О.Г.
Рецензент: к.психол.н., доцент
кафедри психології
Гречинарова О.М.

Запоріжжя

2020

**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

« ____ » _____ 2020 р.

**З А В Д А Н Н Я
НА КВАЛІФІКАЦІЙНУ РОБОТУ СТУДЕНТЦІ**

Мешкова Ірина Анатоліївна

1. Тема роботи Емоційне вигорання в професійній діяльності адвоката керівник роботи Малина О.Г. к.психол.н., доцент кафедри психології затверджені наказом ЗНУ від «14» липня 2020 року № 1032-с
2. Строк подання студентом роботи _____
3. Вихідні дані до роботи аналіз психолого-педагогічної літератури
4. Зміст розрахунково-пояснювальної записки (перелік питань, які потрібно розробити) проаналізувати теоретичні аспекти емоційного вигорання в науковій літературі; провести теоретичний аналіз психологічних особливостей прояву емоційного вигорання в професійній діяльності адвоката; емпірично дослідити емоційне вигорання адвокатів; розробити рекомендації щодо профілактики емоційного вигорання адвокатів.
5. Перелік графічного матеріалу (з точним зазначенням обов'язкових креслень) 5 рисунків, 3 таблиці
6. Консультанти розділів роботи

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

7. Дата видачі завдання _____

КАЛЕНДАРНИЙ ПЛАН

№ з/п	Назва етапів кваліфікаційної роботи	Строк виконання етапів роботи	Примітка
1	Збір та систематизація матеріалу	січень-березень 2020 р.	Виконано
2	Робота над вступом	березень 2020 р.	Виконано
3	Робота над першим розділом	квітень-травень 2020 р.	Виконано
4	Робота над другим розділом	вересень-жовтень 2020 р.	Виконано
5	Написання висновків	жовтень 2020 р.	Виконано
6	Передзахист	листопад 2020 р.	Виконано
7	Нормоконтроль	листопад 2020 р.	Виконано

Студент _____ І.А.Мешкова

Керівник роботи _____ О.Г. Малина

Нормоконтроль пройдено

Нормоконтролер _____ О.М. Грединарова

РЕФЕРАТ

Кваліфікаційна робота магістра: 70 сторінок, 5 рисунків, 3 додатка, 60 джерел.

Об'єкт дослідження - емоційне вигорання в професійній діяльності

Предмет дослідження – психологічні особливості емоційного вигорання в професійній діяльності адвоката.

Метою дослідження - дослідити психологічні особливості емоційного вигорання в професійній діяльності адвоката

Гіпотеза дослідження: В основу дослідження було покладено припущення, що а) у адвокатів із високим рівнем стресостійкості є більш низький рівень емоційного виснаження; б) адвокати які позитивно реагують на зміни в законодавстві України мають вищий рівень професійної мотивації та адвокати, які більш активно залучені до життя адвокатури в Україні мають нижчі показники емоційного вигорання, а саме особистісної відстороненості, незадоволеності собою та емоційного дефіциту.

Методи дослідження: теоретичні методи дослідження: аналіз та узагальнення отриманої теоретичної інформації, систематизація та інтерпретація отриманих даних; емпіричні методи: спостереження, бесіда, опитування; математично-статистичні: факторний аналіз; кореляційний аналіз даних.

Наукова новизна полягає у встановленні ставлення адвокатів до змін законодавства, як одну із складових емоційного вигорання адвокатів.

Галузь використання: використання у розробці та впровадженні програм, для профілактики та зменшення рівня емоційного вигорання адвокатів в Україні.

ПСИХОЛОГІЧНІ ОСОБЛИВОСТІ, ЕМОЦІЙНЕ ВИГОРАННЯ, ПРОФЕСІЙНА ДІЯЛЬНІСТЬ, АДВОКАТ.

SUMMERY

Meshkova I.A. Emotional burnout in the professional activities of lawyer.

Master's qualification work: 70 pages, 5 drawings, 3 appendices, 60 sources.

The object of research is emotional burnout in professional activities

The subject of research - psychological features of emotional burnout in the professional activities of a lawyer.

The purpose of the study is to investigate the psychological features of emotional burnout in the professional activities of a lawyer

Study Hypothesis: The study was based on the assumption that a) lawyers with a high level of stress resistance have a lower level of emotional exhaustion; b) lawyers who respond positively to changes in Ukrainian legislation have a higher level of professional motivation and lawyers who are more actively involved in the life of the bar in Ukraine have lower rates of emotional burnout, namely personal detachment, self-dissatisfaction and emotional deficit.

Research methods: theoretical research methods: analysis and generalization of the received theoretical information, systematization and interpretation of the received data; empirical methods: observation, conversation, survey, mathematical and statistical: factor analysis; correlation data analysis.

The scientific novelty is to establish the attitude of lawyers to changes in legislation, as one of the components of emotional burnout of lawyers.

Field of use: use in the development and implementation of programs to prevent and reduce the level of emotional burnout of lawyers in Ukraine.

Keywords: psychological features, emotional burning, professional activity, lawyer.

ЗМІСТ

ВСТУП.....	6
РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГІЧНІ ЗАСАДИ ДОСЛІДЖЕННЯ ЕМОЦІЙНОГО ВИГОРАННЯ В ПРОФЕСІЙНІЙ ДІЯЛЬНОСТІ.....	9
1.1. Теоретичний аналіз досліджень проблеми емоційного вигорання в психології.....	9
1.2. Психологічні моделі емоційного вигорання.....	13
1.3. Психологічні особливості емоційного вигорання у адвокатів.....	21
РОЗДІЛ 2. ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ ЕМОЦІЙНОГО ВИГОРАННЯ В ПРОФЕСІЙНІЙ ДІЯЛЬНОСТІ АДВОКАТА.....	30
2.1. Організація та методика емпіричного дослідження емоційного вигорання у адвокатів.....	30
2.2. Результати дослідження параметрів емоційного вигорання адвокатів.....	37
2.3. Аналіз впливу ставлення адвокатів до змін у законодавстві України на особливості емоційного вигорання адвокатів.....	45
ВИСНОВКИ.....	63
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ.....	65
ДОДАТКИ.....	70

ВСТУП

Актуальність дослідження. Професійна діяльність адвокатів включає в себе не лише виконання своїх безпосередніх обов'язків передбачених Законом України «Про адвокатуру та адвокатську діяльність» та нормами діючого законодавства України, але й постійну професійну комунікацію із клієнтами, колегами, судьями, прокурорами, співробітниками правоохоронних органів, що насамперед передбачає емпатійність, доброзичливість, тактовність, стресостійкість, творчий підхід.

У сучасних умовах, коли здійснюються постійні та різкі зміни в законодавстві, підвищуються загальні вимоги до якості життя та праці, збільшується конкуренція – все це призводить до підвищення соціальної незахищеності та загальної напруги у адвокатів. Усі ці чинники призводять до збільшення емоційної напруги, а далі до швидкого професійного вигорання, разом із тим умови роботи при постійній зміні законодавства не дають змоги відновлюватись емоційним ресурсам. Професійна деформація, призводить до того, що із часом зростає тенденція до негативного, приховано-агресивного ставлення не лише до клієнтів, а й до членів родини. Таким чином, виникає питання оцінки та профілактики емоційного вигорання у адвокатів.

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

Об'єкт дослідження - емоційне вигорання в професійній діяльності

Предмет дослідження – психологічні особливості емоційного вигорання в професійній діяльності адвоката.

Метою дослідження - дослідити психологічні особливості емоційного

вигорання в професійній діяльності адвоката

Гіпотеза дослідження: В основу дослідження було покладено припущення, що а) у адвокатів із високим рівнем стресостійкості є більш низький рівень емоційного виснаження; б) адвокати які позитивно реагують на зміни в законодавстві України мають вищий рівень професійної мотивації та адвокати, які більш активно залучені до життя адвокатури в Україні мають нижчі показники емоційного вигорання, а саме особистісної відстороненості, незадоволеності собою та емоційного дефіциту.

Завдання дослідження:

1. Здійснити теоретичний аналіз вітчизняних та зарубіжних досліджень проблеми емоційного вигорання.

2. Обґрунтувати теоретико-методичні засади емпіричного дослідження емоційного вигорання адвокатів у контексті їхнього ставлення до змін законодавства України.

3. Визначити зв'язки та їх специфіку між емоційним вигоранням адвокатів та ставлення до змін законодавства України.

4. Виявити рівні емоційного вигорання адвокатів та розробити практичні рекомендації щодо профілактики емоційного вигорання у адвокатів.

Методи дослідження: теоретичні методи дослідження: аналіз та узагальнення отриманої теоретичної інформації, систематизація та інтерпретація отриманих даних; емпіричні методи: спостереження, бесіда, опитування; математично-статистичні: факторний аналіз; кореляційний аналіз даних.

До комплексу психодіагностичних методик було включено методику О. Рукавішнікова “Визначення психічного вигорання”, діагностику емоційного вигорання за методикою В.В. Бойка, методику діагностики професійного вигорання за К. Маслач та С. Джексон, тест на стресостійкість за В.І. Розовим та анкету, що дає змогу встановити ставлення до змін законодавства в Україні респондентів.

Наукова новизна полягає у встановленні ставлення адвокатів до змін законодавства, як одну із складових емоційного вигорання адвокатів.

Практичне значущість одержаних результатів полягає в можливості їх використання у розробці та впровадженні програм, для профілактики та зменшення рівня емоційного вигорання адвокатів в Україні. Використаний в роботі психодіагностичний інструментарій може становити основу для наступних досліджень емоційного вигорання адвокатів, зокрема в контексті вироблення адаптивних навичок в умовах постійних змін законодавства, що відбувається в Україні.

РОЗДІЛ 1

ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГІЧНІ ЗАСАДИ ДОСЛІДЖЕННЯ ЕМОЦІЙНОГО ВИГОРАННЯ В ПРОФЕСІЙНІЙ ДІЯЛЬНОСТІ

1.1. Теоретичний аналіз досліджень проблеми емоційного вигорання в психології

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

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

Роботи Х. Фрейденсберга та К. Маслач дали поштовх до проведення нових досліджень із питання «емоційного вигорання», адже, як виявилось, що дане питання є актуальним для багатьох суб'єктів праці, що працюють у сфері «людина-людина» [42].

Проте, незважаючи, що до тепер вже проведено багато робіт із визначення, структуризації питання «емоційного вигорання», на сьогодні ще

немає жодної єдиної концепції, щодо розуміння його змісту та механізмів утворення. У даній роботі, ми розглянемо основні моделі, що описують цей феномен, а саме: факторні та процесуальні моделі.

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

Факторні моделі:

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

2) Двофакторна модель. Дану модель розробили нідерландські дослідники Д. Дірендонк, В. Шауфелі та Х. Сіксма. Досліджуючи «емоційне вигорання» серед медсестер, вони виявили, що воно складається із двох факторів: емоційного виснаження та деперсоналізації. На їхню думку, перший фактор, який вони назвали «афективний» стосується погіршення загального стану здоров'я, підсилення емоційного виснаження, збільшення рівня психічного напруження. А другий фактор, що вони назвали «настановчий» – деперсоналізація – проявляється у подальшому змінні ставлення до клієнтів або до себе [14, 86].

3) Трьохфакторна модель. Дана модель дозволяє розглядати емоційне вигорання, як те, що включає в себе такі фактори, як емоційне виснаження, деперсоналізацію та редукцію власних досягнень. К. Маслач і Ф. Джексон є представниками даної моделі. Вони встановили, що перший фактор – емоційне виснаження – є основою професійного вигорання, та має такі ознаки, як зниження емоційного тону, втрата інтересу до оточуючого світу, ознаки

симптомів депресії, такі люди на роботі відчують себе настільки втомленими, що не мають сил на звичайні прості дії. Другий фактор – деперсоналізація – стосунки із іншими стають ніби то обезособленими, людина стає більш цинічною, негативне ставлення має спочатку прихований характер, але із часом стає все більш помітним для оточуючих. Третій фактор – редуція власних досягнень – характерним стає в поведінці людини, те що вона намагається зменшити свої обов'язки, адже настає момент коли вона вже не вірить в свої можливості, в свою компетентність, також є характерним те, що при виникненні даних почуттів людина звинувачує себе, від чого рівень напруги лише зростає[39].

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

Динамічні моделі:

Б. Перлман та Е. Хартман описують розвиток емоційного вигорання, як прояв трьох блоків реакцій на тривалі стресові ситуації та психічне навантаження: фізіологічні реакції, афективно-когнітивні реакції(емоційне вигорання) та поведінкові реакції (дезадаптація, низька продуктивність праці тощо) [35].

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

виконану роботу тощо, а до внутрішніх факторів він відносить особистісну схильність до відсутності психо-емоційної гнучкості.

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

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

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

– фаза «виснаження» – для даної фази є характерним зниження рівня загального енергетичного тону і послаблення нервової системи. Ця фаза включає в себе: емоційний дефіцит, емоційну відстороненість, особистісну відстороненість, психоматичні та психовегетативні порушення [5, 60-90].

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

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

1.2. Психологічні моделі емоційного вигорання

К. Маслач і Ф. Джексон вважають, що неможливо розглядати синдром емоційного вигорання лише, як окремих результат впливу особистісних передумов чи впливу виключно складності професії. Ними було запропоновано розглядати окремого професіонала з його особливостями саме в ситуації, що є в його професійній діяльності. Відтак важливим є саме той факт, як особистісні характеристики проявляються саме в даній конкретній ситуації. Далі в своїй роботі вони виділили складові даних ситуацій – шість сфер, що поєднують в собі різноманітні фактори впливу: 1) власне, саме навантаження на роботі; 2) ступінь контролю людиною над робочою ситуацією, що при збільшенні навантаження та зменшенні можливості контролю – збільшує рівень стресу; 3) заохочення (ступінь та вид заохочення, що професіонал отримує під час роботи); 4) соціальне ставлення та відчуття спільної важливості (чи є робота соціально важливою та чи отримує людина визнання своєї праці); 5) справедливість (чи є в людини відчуття, що із ним вчиняють справедливо, відчуття рівності); 6) цінності (особисті розуміння та емоції з приводу того, що є для особистості цінним в житті)[31].

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

Індивідуальні фактори:

1) Вплив соціальних чинників. Вік професіоналів має прямий кореляційний зв'язок із підвищенням рівня емоційного вигорання. Відтак було встановлено за допомогою проведених досліджень, що не лише молоді люди (19-25 років) є чутливими до вигорання, а й більш старшого віку (40-50 років) [18, 87]. Такі дані пов'язані із тим, що молоді люди мають високий рівень очікувань від обраної професії. При проведенні досліджень на взаємозв'язок

між статтю та емоційним вигоранням не дало однозначних результатів. Відтак дослідження одних авторів показало, що схильність рівня емоційного вигорання в чоловіків є вищою ніж в жінок [15, 160], натомість інші дослідники прийшли до протилежних висновків. [19]. Ними було встановлено, що жінки мають більшу схильність до емоційного виснаження, в той час як чоловіки до деперсоналізації, що пов'язане із тим, що жінки загалом більш емпатійні та менше емоційно відсторонюються від клієнтів, у той час як для чоловіків провідну роль в професійній діяльності відіграють інструментальні цінності [41]. Дослідження зв'язку між емоційним вигоранням та сімейним станом дало значимі результати лише для чоловіків, що не перебувають у шлюбі. Відтак було встановлено, що вони мають більш високий показник загального рівня емоційного вигорання [13]. Також було встановлено прямий кореляційний зв'язок між освітою та емоційним вигоранням, але це стосується лише такого компоненту, як деперсоналізація, загальний рівень професійного вигорання не залежить від даного чинника [15, 75].

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

кореляційний зв'язок із емоційним виснаженням та деперсоналізацією, натомість люди, що мають внутрішній локус контролю, а отже ті, що вважають власні досягнення своєю заслугою, мають високу оцінку власної професійної ефективності[19].

Організаційні фактори:

1) Умови праці. Рядом дослідників було встановлено, що на рівень емоційного вигорання мають значний вплив такі чинники, як високий рівень навантажень на роботі, регулярна понаднормова робота, також надто велика тривалість робочого дня.

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

3) Соціально-психологічні чинники. Припускається, що один із найбільш впливових на емоційне вигорання чинників є горизонтальні та вертикальні соціально-психологічні взаємини в колективі, – чим кращий психологічний клімат в колективі, тим більше підтримки отримує кожен працівник, тим нижчий рівень емоційного вигорання. Майже всі дослідження показують зменшення рівня вигорання майже у всіх професіях, що пов'язані із допомогою людям, при підвищенні рівня соціальної підтримки, адже вона спрацьовує, як буфер між тим, що викликає стрес та результатами діяльності, що отримують працівники, тому є такими важливими соціальна підтримка від колег по роботі та керівництва [27]. Також відсутність зворотнього зв'язку призводить підвищення рівня емоційного виснаження та деперсоналізації, та зменшує показник рівня професійної самоефективності. Ще одним важливим чинником

виступає недостатня винагорода, не лише грошова, а й моральна, або її відсутність, які впливають на підвищення рівня емоційного вигорання. Також велику роль відіграють протиріччя між функціями, що виконує працівник, та важливою інформацією, що необхідна для якісного виконання працівником обов'язків, або її відсутність. Від так працівники, що не мають чітких та ясних посадових інструкцій, мають більш високий рівень емоційного вигорання [30, 5].

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

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

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

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

Відповідно до протікання кожного етапу, виникають окремі ознаки емоційного вигорання. Отже, в людини на першій стадії емоційного вигорання починають з'являтися помірні, короткотривалі та випадкові ознаки даного процесу. Ці ознаки на даній стадії проявляються в легкій формі та можуть бути коректованими турботою про себе. На другій стадії вигорання симптоми проявляються вже частіше і мають більш тривалий характер, коректувати їх

стає все важче. Суб'єкт праці може відчувати себе на даній стадії замученим, навіть після тривалого сну та відпочинку. Відтак В.Є. Орел вважає, що перерва в роботі та відпочинок звичайно мають позитивний ефект та зменшують рівень емоційного вигорання, але цей ефект не є довготривалим [27]. Ознаки і симптоми третьої стадії вже мають хронічний характер, починають свій розвиток фізичні та психічні проблеми, спроба турбуватись про себе не надає результату, в людини знижується рівень цінності професії, роботи і життя як такого.

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

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

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

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

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

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

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

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

відчуженість, відсутність співчуття та байдужість. Неадекватне обмеження включення емоцій інтерпретується іншими як неповага до їх особистості та переходить до категорії моральних оцінок.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Разом із такими даними, на сьогодні, Американська психіатрична асоціація в DSM-IV не оперує поняттям «вигорання», але проводить значну кількість досліджень, що з ним пов'язані. Тим часом, згідно із Міжнародним класифікатором хвороб (МКХ – 10), емоційне вигорання відноситься до категорії «Перевтома» (Z73.0), входить до класу факторів, що мають вплив на стан здоров'я населення і відносяться до блоку

«звернення в заклади охорони здоров'я у зв'язку із іншими обставинами».

1.3. Психологічні особливості емоційного вигорання у адвокатів

Контекст даного дослідження емоційного вигорання адвокатів потребує розгляду даного питання під кутом професійних особливостей.

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

Дослідження наслідків стресу для юристів Оустіном показало, що вони мають довготермінові наслідки для мозку, які включають в себе концентрацію, мовлення та пам'ять. Окрім того, для юристів є характерним самолікування стресу та його наслідків такими речовинами, як алкоголь, нікотин, кофеїн та іншими речовинами, що викликають залежність. Проте, таке самолікування призводить до виникнення інших довготривалих проблем із особистим та професійним життям [34].

Юристи, що працюють в маленьких конторах, можуть мати вищий рівень вигорання, ніж ті, що працюють на державу чи великі компанії. Окрім цього, юристи із менших компаній мають більший стрес та вимоги, але разом із тим, менше ресурсів, щоб із цим впоратись. Однак, незважаючи на всі негативні

наслідки, юристи в цілому мають високий рівень задоволеності своєю роботою [33]. Вимоги до юристів включають такі акценти, як високий прибуток, конкурентоздатність, недостатня кількість часу, емоційні вимоги, висока конфліктність, у той час як ресурс професії включає в себе задоволення від заробітної плати, соціальну цінність роботи та її безпечність [37].

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

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

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

Отже, можемо сказати, що питання емоційного вигорання у працівників юридичної сфери хоч і піднімалось у багатьох наукових дослідженнях, але є неокресленим, особливо у відповідності до реалій українського суспільства та сьогодення, а саме у контексті постійної не прогнозована зміни діючого законодавства України, що не може не відобразитись на емоційному вигоранні адвокатів.

Суб'єкт професійної діяльності повинен бути життє- і працездатним, а справжній спеціаліст-професіонал повинен володіти спеціальними професійними здібностями і знаннями, неухильно виконувати надані йому професійні норми. Усе це стосується професійної діяльності адвоката. На користь сказаного можна навести такі основні характеристики юридичної діяльності як: правова регламентація (нормативність) професійної поведінки, рішень, що приймаються юристами; владний, обов'язків характер професійних повноважень посадових осіб правоохоронних органів; екстремальний характер правоохоронної діяльності багатьох юристів, особливо тих, які працюють в органах суду, прокуратури, податкової служби тощо; творчий характер роботи юриста, який вимагає прийняття нестандартних рішень (творчий підхід до вирішення професійних задач є важливим при виявленні пом'якшуючих винуватість або обставин, що свідчать про невинуватість чи винуватість підозрюваного, підзахисного в межах кримінального судочинства); процесуальна самостійність роботи, персональна відповідальність юриста, який працює у правоохоронних органах і державно-правових структурах; процесуальна регламентованість засобів та термінів виконання професійних завдань, що відповідно викликає дефіцит часу; наявність ситуацій та чинників професійного ризику. Усі ці характеристики відбиваються на особистості юриста, і породжують різного роду конфлікти, стреси, і зрештою навіть й розчарування у самому змісті роботи. У класифікації професій в системі відносин «людина-людина» (за критеріями визначення предмету, мети і знаряддя праці), запропонованій Р. Каверіною, професія адвоката належить до підтипу професій, яка за особливостями об'єкту праці містить нюанси

відхилень в поведінці людей від очікуваної норми, за метою – діагностику (вивчення, з'ясування причин відхилень) в нестандартних ситуаціях, прийняття рішень, істотних для долі людини, а особливості спілкування цієї професійної групи визначається нетривалістю, але й не одноразовістю, інтенсивністю, емоційною насиченістю та соціальною значущістю.

Професія адвоката визначається вираженою специфікою, адже вона відноситься до складних видів творчої праці, відрізняється різноманітністю вирішуваних завдань та високим пізнавальним характером. Такий високий рівень складності цієї професійної діяльності не дозволяє однозначно віднести її до певного типу професій (якщо йдеться про типологію, запропоновану Є. Клімовим), адже праця адвоката включає елементи декількох професій типу «людина-людина», «людина-знак», а також певною мірою й «людина-художній образ» і «людина-техніка». Тому професію адвоката одночасно відносять як до інтерактивних, так й рефлексивних професій.

Висока складність та яскраво виражений творчий характер праці адвокатів, різноманітність його цілей і задач, визначають необхідність аналізу структури професії на ієрархічно вищому рівні – рівні власне діяльності, оскільки унікальна своєрідність праці адвоката задається саме на цьому рівні. Недарма у професіограмі адвоката виокремлюється соціальний аспект його діяльності, який визначається його гуманним призначенням, яке покладає на нього суспільство – здійснювати правовий захист звинувачуваного для досягнення справедливого вирішення конфлікту між особистістю і суспільством, керуючись принципом презумпції невинності.

На фоні організаційного (підготовка до процесу (складання плану, продумування лінії захисту) на основі знання особистості підзахисного, його психології, мотивів злочину, причин і умов його скоєння); вміння коректувати план по ходу виявлення нових обставин; використання в судовому процесі прийомів і методів, вироблених адвокатською практикою і професійним досвідом; наявність власної думки і вміння її відстоювати, прояв самостійності, наполегливості та рішучості) і реконструктивного (складання загальної

концепції, що реалізується через такі якості як пам'ять, мислення і увага; розробка тактики захисту; та проведення захисту, у яких задіяні попередні якості) аспектів діяльності, по-особливому виокремлюється й комунікативний аспект, який знаходить вияв при психологічному контакті із підзахисним, психологічному (переважно ораторському) контакті із складом суду та іншими учасниками судового процесу, та збереженні адвокатської таємниці, встановленої законом для нормального проходження правосуддя та збереження довірливості відносин між адвокатом і клієнтом).

У професійній діяльності адвоката найважливіше місце посідають мисленеві процеси, які, по суті, охоплюють отримання та перероблення специфічної інформації. З огляду на це видається за можливе виокремити такі особливості професійного мислення адвокатів, які, на нашу думку, впливають на успішність їх процесуальної діяльності:

- 1) поліспрямованість – уміння оцінювати широке коло питань і фактів з використанням максимального обсягу знань з минулого досвіду, здатність до одночасного висунення та аналізу декількох стратегій діяльності;
- 2) гнучкість – уміння змінювати свою діяльність та прийняті раніше рішення залежно від нової інформації, здатність діяти нешаблонно;
- 3) сприйнятливість – чутливість до змін обставин, розвитку ситуації;
- 4) критичність – співвідношення задумок з об'єктивними умовами того, що відбувається, обґрунтованість задумів, що виділяються як першочергові;
- 5) оперативність як уміння визначати правильне рішення в стислі строки, швидка орієнтація у змінних умовах діяльності;
- 6) вибірковість як уміння знайти в тому, що відбувається, найсуттєвіше, відрізнити головні зв'язки та закономірності від неіснуючих і другорядних;
- 7) прозорливість як уміння розбиратись у мотивах, що рухають людьми, здатність розуміти та передбачати їх вчинки.

Загалом у дослідженнях із результативності праці відмічається, що юридичну працю і професію оцінити дуже складно. В праці Ю. Ведернікова та В. Грекула наголошується, що правосвідомість людей, які професійно

займаються юридичною діяльністю має свою специфіку, що обумовлено специфікою тих завдань, прав та обов'язків, які вони виконують. Від рівня правосвідомості та правової культури цих працівників залежить правомірна поведінка населення та забезпечення особистої безпеки кожної людини. Їх правосвідомість відображає правову реальність крізь призму належного, з позицій принципів і норм права, які склалися в суспільстві. Тому професійна правосвідомість – оцінне явище, причому оцінці підлягає не стільки саме право, скільки правові вчинки з позиції їх відповідності законослухняності та правомірності. В цьому контексті варто згадати специфічні особливості юридичної діяльності, які вимагають включення до її аналізу моральну складову, що зумовлюється такими причинами: недосконалість кримінального процесуального законодавства; підзаконні нормативні акти, що регламентують діяльність юристів не містять вичерпних приписів їх поведінки; необхідність спілкування юристів у процесі практичної діяльності з людьми далеко не бездоганної моральності; часте виникнення гостро конфліктних ситуацій, протидія зацікавлених осіб, психічні та фізичні перенавантаження; можливість виникнення моральних суперечностей між «благими» цілями (боротьба з злочинністю) на «низькими» засобами її досягнення: конспіративність проведення оперативно-розшукових заходів, введення слідчим обвинуваченого чи допитуваного в оману, замовчування деяких відомостей адвокатам тощо; яскраво виражений публічний характер діяльності юристів, який породжує підвищену відповідальність кожного юриста, його рішень і дій, оскільки будь-яке незадоволення громадян призводить до підриву авторитету правоохоронних органів і представників влади (достатньо порушення прав одного з тисячі громадян, допущення необ'єктивності лише в одному випадку, як кількість людей, незадоволених діями юриста, досягає величезної цифри).

Професія має сильний вплив на людину, який може призводити до професійної деформації як деструктивних змін її якостей, які негативно впливають на продуктивність діяльності і якість міжособистісного спілкування. До числа деформацій, які проявляються у адвокатів, можна віднести: правовий

нигілізм; емоційну холодність, цинизм, що може доходити до байдужості у долі довірчої особи; зниження рівня культури спілкування; формалізм, стеретипний підхід до вирішення професійних задач; підозрілість.

Окрім того виокремлюються й специфічні професійні деформації адвоката, серед яких: установка «всіх жалко, всіх ображають, всім потрібно допомогти»; завищена самооцінка, позиція «завжди правий», надмірна самовпевненість, спритність, невміння визнавати свої помилки; протиставлення себе довірчій особі, позиція «клієнт – мій ворог».

Але слід пам'ятати, що вплив професії на особистості є неминучим, але професійна деформація виникає не у кожного адвоката. Усе залежить від сформованої у нього системи професійної стійкості. Виходячи з специфіки юридичної діяльності, що визначається її масовою соціальною спрямованістю у вирішенні життєво важливих проблем (у цій сфері соціальної діяльності вирішуються життєво важливі проблеми, задовольняються потреби, створюються широкі можливості для реалізації здібностей та творчого потенціалу багатьох суб'єктів); елітністю щодо реалізації здібностей та творчого потенціалу; особливою відповідальністю юриста за свої поради і рішення, від яких залежить доля людини, її майновий стан, економічний розвиток суспільства тощо; конфліктністю юридичної діяльності, яка часто здійснюється на стику протилежних інтересів в умовах протидії або відкритої боротьби у діаді відносин «позивач-відповідач», «правопорушник-співробітник правоохоронного органу», «обвинувачений-потерпілий» тощо; інтелектуальною привабливістю роботи, що передбачає прийняття відповідного рішення з метою прогнозування подальшого розвитку подій, моделювання можливих ситуацій, визначення засобів для їх запобігання тощо; колективністю праці, що визначається значною кількістю прийняття рішень не від імені конкретного виконавця, а від імені органу держави або всієї держави, що потребує колективного вироблення, прийняття та забезпечення реалізації рішення, простежується загальний фон напруженості професійної діяльності юриста. На підставі професіографічного аналізу в літературі виокремлюють

п'ять основних факторів професійної придатності адвокатів, які охоплюють комплекси професійно важливих якостей:

1-й фактор – високий рівень соціальної (професійної) адаптації, який безпосередньо пов'язаний з нормативністю поведінки юриста і розглядається як один з головних факторів професійної придатності адвоката. До якостей особистості, що утворюють цей фактор, належать: високий рівень правосвідомості, чесність, порядність, принциповість, добросовісність;

2-й фактор – нервово-психічна (емоційна) стійкість особистості адвоката, що передбачає витривалість до стресу, високий рівень контролю за емоціями та поведінкою, працездатність у критичних, таких, що викликають фрустрацію, ситуаціях і в стані втоми, здатність адекватно реагувати на різні події;

3-й фактор – високий рівень інтелектуального розвитку, пізнавальна активність, зумовлена такими якостями особистості: високий освітній рівень, розвинений інтелект, широкий світогляд, творче мислення, аналітичний склад розуму, прогностичні здібності, вміння виділяти головне, активність, рухливість психічних пізнавальних процесів, інтуїція, здатність до абстрагування, рефлексії;

4-й фактор – комунікативна компетентність, яка включає такі особистісні якості: здатність встановлювати емоційні контакти з різними учасниками спілкування та підтримувати достатньо довірливі відносини з ними, прозорливість, здатність розуміти внутрішній світ співрозмовника, вільне володіння вербальними та не вербальними засобами спілкування, здатність до співробітництва, розвинений контроль над емоціями;

5-й фактор – організаційні здібності, що дістають вияв у вмінні впливати на різних суб'єктів, з якими необхідно контактувати. Тому крім знань та досвіду необхідні такі особисті якості, як активність, ініціативність, креативність, рішучість, наполегливість, цілеспрямованість, самостійність, відповідальність, організованість.

Успішність діяльності юриста в межах його посадових обов'язків переважно визначається здатністю діяти в емоційно-напружених умовах, що знаходить відображення у сформованій стресостійкості різноманітними копінг-засобами. Переживання професійного стресу в юридичній діяльності знаходить вияв у надмірній відповідальності фахівців цього профілю, а також специфіки переживання внутрішньої конфліктності. Це проявляється в тому, що юристові потрібно поєднувати у своїй роботі протилежні вектори ставлення до людини, як-от одночасно боротися «за» і «проти»: відстоюючи інтереси свого клієнта, юрист (адвокат) реалізує конструктивну установку на досягнення конкретного результату, тобто бореться «за», але одночасно бореться «проти» інтересів протилежної сторони, що призводить до складної боротьби морально-етичних установок професіонала.

Хоча деструктивності цій боротьбі «проти..» надає, на наш погляд, відсутність сформованих морально-етичних установок професіонала, що задають певні межі цієї боротьби. Юристові досить часто доводиться у вирішенні професійних завдань реалізовувати дві протилежні цілі – досягти чогось (перемогти опонента, отримати додаткові матеріальні вигоди) й уникнути чогось (уникнути юридичної відповідальності, небажаних витрат). Напевно, меншою мірою, професія юриста орієнтована на суб'єктне ставлення професіонала до людини, підтримку її розвитку, а більшою мірою на «нормування», підведення під норму.

Враховуючи, дані особистості, спробуємо дослідити емоційне вигорання у контексті їхнього ставлення до змін у законодавстві України.

РОЗДІЛ 2

ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ ЕМОЦІЙНОГО ВИГОРАННЯ В ПРОФЕСІЙНІЙ ДІЯЛЬНОСТІ АДВОКАТА

2.1. Організація та методика емпіричного дослідження емоційного вигорання у адвокатів

Дослідження емоційного вигорання адвокатів у контексті їхнього ставлення до змін у законодавстві у першу України, в першу чергу передбачає встановлення, на якій саме фазі емоційного вигорання перебувають респонденти, якими ознаками характеризується їх емоційне вигорання, а також, необхідно визначити яке ставлення у респондентів до змін чинного законодавства України.

В нашій роботі емпіричне дослідження складається із двох етапів: попереднього та констатувального. Відтак на першому етапі ми підбирали психодіагностичний інструментарій, що найкраще буде відповідати меті нашої роботи. На другому, констатувальному етапі, ми саме вивчаємо професійне емоційне вигорання адвокатів, в контексті їх ставлення до змін чинного законодавства України.

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

- визначення рівня емоційного вигорання в адвокатів;
- ставлення адвокатів до змін чинного законодавства, що відбувається в Україні;
- дослідження емоційного вигорання адвокатів в контексті їхнього ставлення до змін чинного законодавства України.

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

Серед опитуваних 48 осіб мають помічників адвоката, а 23 особи – не мають, також 28 осіб мають інших найманих працівників та осіб, які надають послуги на підставі цивільно-правових договорів, а 49 осіб – не мають.

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

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

До набору методик увійшли: методика О. Рукавішнікова “Визначення психічного вигорання”, діагностика професійного вигорання за методикою В.В.

Бойка, методика діагностика професійного вигорання за К. Маслач та С. Джексон, тест на стресостійкість за В.І. Розовим, а також анкета, що дає змогу встановити ставлення до змін законодавства України респондентів.

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

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

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

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

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

Із метою діагностувати провідні симптоми емоційного вигорання та встановити, до якої саме фази вони відносяться, ми використали методику діагностики емоційного вигорання за В.В. Бойком [2]. За допомогою використання даної методики ми маємо можливість не лише встановити, які саме симптоми є провідними та домінуючими, але і те, чи пов'язане емоційне вигорання саме з професійною діяльністю чи із суб'єктивними факторами. Тестовий матеріал даної методики складається із 84 тверджень, на які даються однозначні відповіді «так» чи «ні». Потім, відповідно до «ключа» підраховуються спочатку сума балів окремо для кожного із симптомів

вигорання, пізніше підраховується сума показників симптомів для кожної із трьох фаз формування вигорання, останнім підраховується загальний показник емоційного вигорання, як сума показників всіх дванадцяти симптомів. За допомогою використання даної методики ми можемо виділити такі три фази розвитку вигорання: напруга, резистенція та виснаження.

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

1. Симптом «переживання психотравмуючих обставин». Для даного симптому є характерним усвідомлення того, що саме в діяльності є травмуючим та неможливість змінити це на краще. Через це підвищується рівень роздратування, відчаю. Неможливість змінити ситуацію призводить до розвитку вигорання в подальшому.

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

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

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

Друга фаза «резистенція» – характеризується збільшенням спротиву

труднощам. Працівник пробує зменшити тиск зовнішніх факторів. На цій фазі відбувається формування таких симптомів, як:

1. Симптом «неадекватного вибіркового емоційного реагування».

Даний симптом є безперечною ознакою вигорання, адже саме тоді професіонал перестає бачити різницю між тим, щоб економно у стресових ситуаціях проявляти емоції та неадекватно вибірково емоційно реагувати. І якщо, у першому випадку мова йде, про те, щоб емоційні прояви мали меншу інтенсивність, та більш стримані реакції при наявності сильних подразників. То, в другому варіанті вибір емоційної реакції відбувається за принципом «хочу чи ні»: якщо буде бажання – то відреагую на потреби клієнтів, якщо ні – не можна і нагрубити. Попри те, що даний стиль поведінки є неприпустимим, вона досить розповсюджена, адже людині здається, що вона поводить себе припустимим чином, та знаходить виправдання своїй емоційній байдужості.

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

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

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

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

1. Симптом «емоційного дефіциту». На даному етапі працівник починає усвідомлювати, що він вже не може емоційно допомогти своїм клієнтам, адже не в стані увійти в їх стан, співпереживати. Головною ознакою є те, що раніше такого не було, і особистість переживає їх появу. Для цього симптому, також є характерними роздратованість, образи, надто різкі судження та грубість.

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

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

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

За допомогою методики діагностики емоційного вигорання К. Маслач та С. Джексон [9] ми мали змогу виміряти основні показники емоційного вигорання: емоційне виснаження, редукція професійних досягнень. Дана методика складається із 22 питань, що стосуються емоцій та переживань пов'язаних із роботою. Відповіді на питання надаються в діапазоні від «0» – ніколи, до «6» – щоденно. У відповідності до загального «ключа» підраховуються бали про трьох шкалах. Відтак шкала «Емоційне виснаження» характеризується почуттям байдужості у працівника та емоційним виснаженням. Така людина більше не може так віддаватись роботі, як це робила до цього. Високі показники за шкалою «Редукція професійних досягнень» свідчать про те, що людина відчуває власну некомпетентність у роботі, недостатність професійної майстерності.

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

– майже завжди, до «5» – ніколи. Рівень стресостійкості підраховується за сумою всіх балів та мінусом 20.

Для визначення ставлення до змін чинного законодавства України ми створили *анкету*, до якої входить 24 питання, що дають змогу різнобічно дослідити ставлення адвокатів до змін чинного законодавства України.

Таким чином, за допомогою обраних методик та анкети ми дослідили різні фази, симптоми та складові емоційного вигорання, рівень стресостійкості та ставлення до змін чинного законодавства України адвокатів.

2.2. Результати дослідження параметрів емоційного вигорання у адвокатів

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

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

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

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

Рівень особистісної віддаленості поділено також на 5 рівнів:

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

Відповідно до результатів проведеного дослідження, дана група адвокатів характеризується дуже високим показником особистісної відстороненості 71 особи, а це 98,64% опитуваних, і лише 1 особа, відповідно 1,38%, має просто високий рівень особистісної відстороненості.

Норми для показника професійної мотивації також поділено на 5 рівнів:

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

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

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

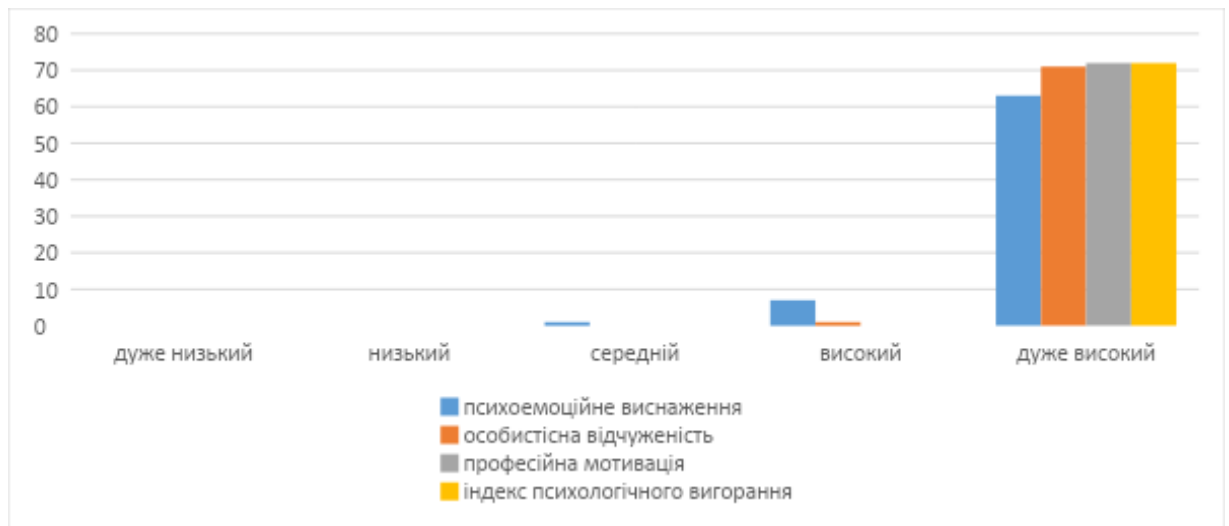


Рис.2.1. Розподіл відповідей за методикою діагностики емоційного вигорання О.О. Рукавішнікова

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

Норми для вираженості всіх симптомів є однаковими і є такими:

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

норми для сформованості фаз вигорання:

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

Відтак у нашій групі респондентів, ми бачимо, що фаза «Напруги» не сформувалась у 39 осіб (54,21%), формується у 21 особи (29,19%) та повністю сформована у 12 осіб (16,6%). Фазу напруги у даних респондентів сформовано такими показниками як: симптом переживання психотравмуючих обставин несформований у 24 осіб (33,36%), у процесі формується у 18 осіб (25,002%) та повністю сформовано у 30 осіб (41,7%); симптом незадоволеності собою не сформований у 48 осіб (66,72%) і в процесі формування у 24 осіб (33,28%);

симптом «загнаність у клітку» несформований у 60 осіб (83,4%), в процесі формування у 6 осіб (8,34%) та повністю сформований у 6 осіб (8,34%); симптом тривога та депресія не сформований у 24 осіб (33,36%), в процесі формування у 15 осіб (20,85%) та повністю сформований у 33 осіб (45,87%) (Рис.2.2.).

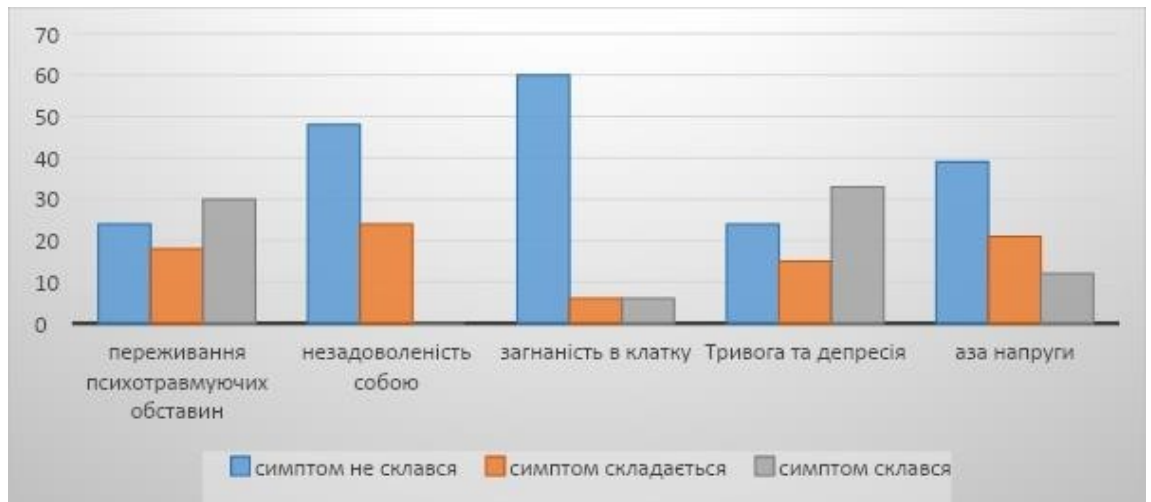


Рис.2.2. Рівні прояву результатів показників Фази «Напруга»

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

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

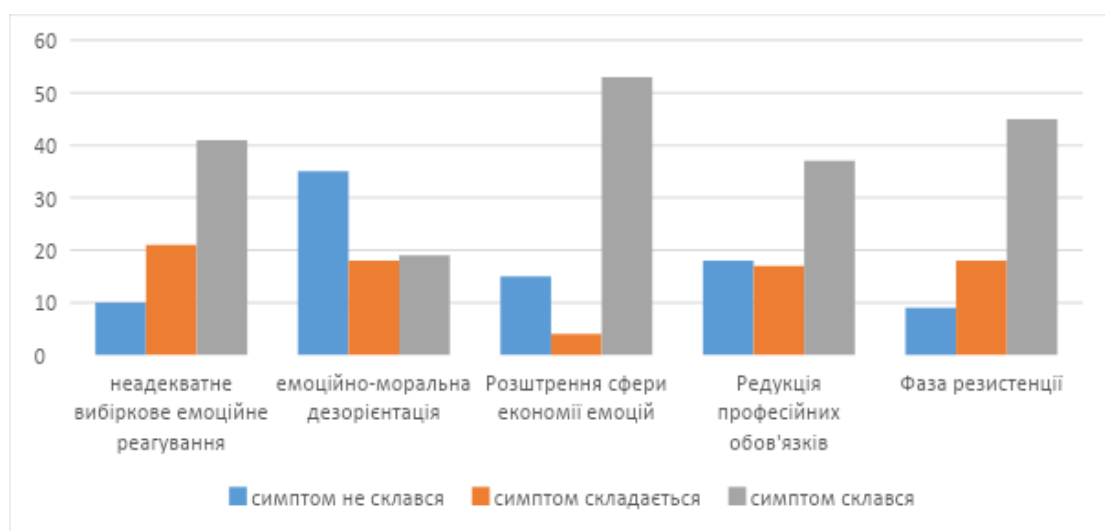


Рис.2.3. Рівні прояву результатів показників Фази «Резистенція»

Отже, відповідно до отриманих результатів, ми можемо сказати, що в даній групі досліджуваних спостерігається високий рівень вираженості фази «Резистенція». У нашій групі досліджуваних дана фаза характеризується високими показниками за такими симптомами, як неадекватне вибіркоче емоційне реагування, розширення сфери економії емоцій та редукція професійних обов'язків, а також низьким показником за шкалою емоційно-моральної дезорієнтації. Отже для даної групи досліджуваних є характерним, що незважаючи на те, що для адвокатів вже є характерним економити емоції, коли це не є доречним та доцільним, вибирати, коли та до кого можна ставитись чутливо та емпатійно, а коли ні. Коли це ставлення є мінливим у залежності від настрою адвоката, а не відповідним до ситуації, але все одно вони намагаються дотримуватись емоційно-моральних норм та правил, та не переступати межу відвертої неповаги до інших. Також після напруженого спілкування протягом робочого дня для респондентів є характерним у позаробочий час, у родинному колі та серед друзів, бути менш емоційним та обмежувати спілкування необхідним мінімумом. Також через високий рівень напруження на роботі та в професії загалом, для них стає характерним намагатись зменшувати свої професійні обов'язки, або обирати ту роботу, яка не несе такого сильного емоційного навантаження.

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

у 19 осіб (26,41%) даний симптом повністю сформований. Симптом психосоматичних та психовегетативних порушень має такі показники – 36 осіб (50,04%) мають несформований симптом, у 23 осіб (30,58%) даний симптом знаходиться на стадії формування та у 13 осіб (17,94%) даний симптом повністю сформований (Рис.2.4.).

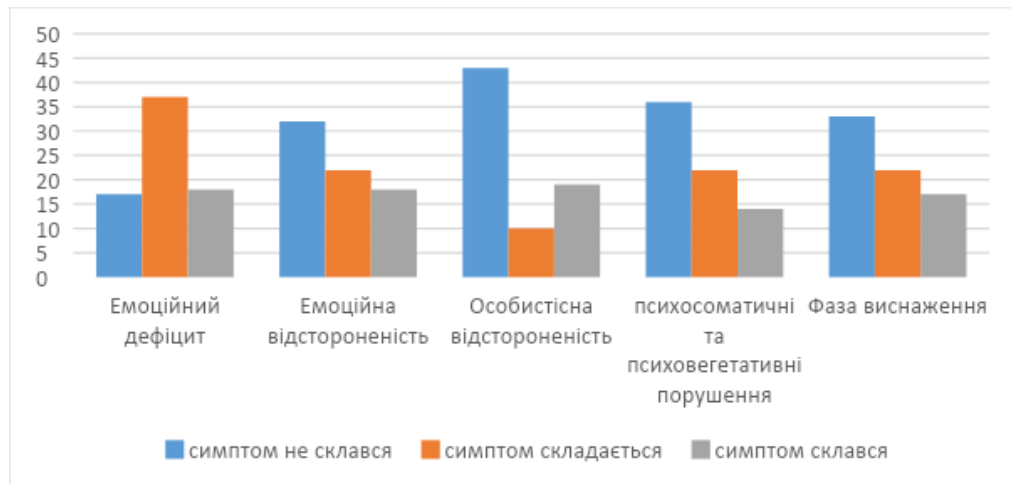


Рис.2.4. Рівні прояву показників Фази «Виснаження»

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

За допомогою методики діагностики емоційного вигорання К. Маслач та С. Джексона ми мали змогу виміряти основні показники емоційного вигорання: емоційне виснаження, редукція професійних досягнень. У даній

методиці оцінка рівнів вигорання має такі норми:

1. емоційне виснаження: низький рівень – від 0 до 15 балів; середній рівень – від 16 до 24 балів; високий рівень – від 25 балів і вище;

2. редукція професійних досягнень: від 37 балів і вище – низький рівень; від 31 до 36 балів – середній рівень та менше 30 балів – високий рівень.

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

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

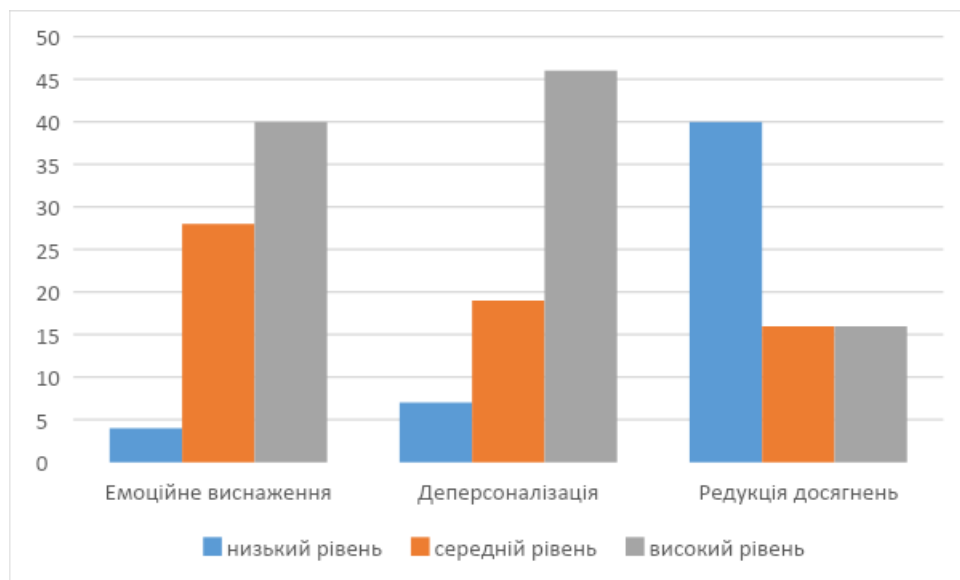


Рис.2.5. Розподіл показників за методикою діагностики професійного вигорання К. Маслач та С. Джексон

За допомогою даної методики ми встановили, що дана група досліджуваних характеризується високими показниками емоційного виснаження та низьким показником за шкалою редукція професійних досягнень. Це свідчить про те, що в групі досліджуваних переважає зниження емоційного тону, вони швидше емоційно виснажуються, емоції набувають в більшості негативного забарвлення, також спостерігаються при цьому спалахи афектів, неможливість контролювати прояви емоцій, життя при цьому набуває

лише негативного контексту. При цьому стає неможливим будувати конструктивні стосунки з оточуючими що призводить до збільшення емоційної дистанції із клієнтами та близькими людьми, ставлення до інших все більше набуває негативізму та цинічності. При цьому спостерігається більш позитивне ставлення до себе як до професіонала, все ще є можливим позитивна оцінка своїх професійних якостей і залишається бажання виконувати професійні обов'язки.

За допомогою опитування нам вдалось встановити, як дана група досліджуваних ставиться до змін чинного законодавства України.

Відповіді на питання «Чи вірите Ви в успіх змін законодавства України?» розподілені наступним чином:

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

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

2.3. Аналіз впливу ставлення адвокатів до змін у законодавстві України на особливості емоційного вигорання адвокатів

Для того, що встановити критерій кількісної оцінки залежностей між окремим показниками емоційного вигорання та ставлення до змін законодавства України, а також для того, щоб встановити, який саме зв'язок між ними (позитивний чи негативний) ми обрали проведення в програмі

Statistica 6.0 на рівні значущості $p < 0,05$ та $p < 0,01$ кореляцію Пірсона. Таким чином, даний вид аналізу дав нам змогу встановити вид зв'язку: простежити, як із збільшенням одного зростає інший, чи навпаки із збільшенням одного зменшується показник іншого [16].

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

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

Негативні кореляційні зв'язки зі шкалами віри у зміни законодавства ($r = -0,42$; $p < 0,05$), часом, що необхідний для подолання труднощів у сфері адвокатури ($r = -0,32$; $p < 0,05$), наслідками змін законодавства ($r = -0,28$; $p < 0,05$) та загальним задоволенням своєю роботою ($r = -0,33$; $p < 0,05$).

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

процесів у роботі.

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

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

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

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

Також зростає кількість осіб, що готова вживати медикаменти для полегшення своїх станів та покращення свого рівня психічного благополуччя. Разом із тим, чим більше зростає рівень відстороненості, тим більшим стає бажання змінити своє місце роботи. Проте, чим більше віри в успіх змін законодавства, що відбувається, чим більше віри в те, що сам інститут адвокатури залишиться незмінним, чим більше часу вони надають на втілення у життя цих реформ та можливість приймати безпосередню участь у процесі реформування, можливість відчутти реальні наслідки змін, що відбулись, впевненість в реальному захисті держави, відчуття того, що робота приносить

задоволення та є також захищеною, чим більший показник по цих шкалах, тим меншим стає показник відчуженості.

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

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

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

У адвокатів, які відчують себе незахищеними в роботі державою, відчують себе безпорадними, збільшується бажання змінити цю роботу на будь яку іншу і, відповідно, зменшується бажання продуктивно працювати на роботі, все менше зацікавленості робочими процесами, а більше автоматичних дій та байдужості. Натомість, зменшення віри у реформи, що відбуваються, призводить до покладання надії лише на власні знання та уміння, що підсилює показник відсутності помічника, який може полегшити роботу, віра в те, що потрібен лише час для подолання труднощів спільноти, та будуть помітні зміни на краще, готовність витратити свій час та знання для подолання труднощів, отримання задоволення від роботи як такої, яка дає можливість заробляти, навпаки підвищують професійну мотивацію, що дає надію, що при належних змінах у сфері адвокатури у більшості адвокатів збільшиться рівень професійної мотивації.

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

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

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

Відповідно до отриманих результатів, можемо помітити, що наявність додаткових працівників та готовність змінити роботу адвоката на іншу значно полегшують переживання психотравмуючих обставин, так додатковий працівник зменшує напругу. Також із збільшенням показника кількості вчинених в середньому за рік процесуальних дій протягом останніх 5 років – збільшується показник переживання психотравмуючих обставин, а при збільшенні показника віри у успіх змін законодавства, збільшення показника щодо припущення часу, протягом якого відбудуться зміни. Це пов'язано із тим, що адвокати, які багато працюють, постійно стикаються із недосконалістю системи. Проте, незважаючи на високий рівень віри у зміни на краще, якщо вони, окрім своєї роботи, ще й приймають активну участь у реформуванні, – це лише додає напруги та обставин, що збільшують її рівень.

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

Позитивні зв'язки із шкалами віри в успіх змін законодавства ($r = 0,38$; $p < 0,05$), віри у збереження системи адвокатури ($r = 0,50$; $p < 0,05$), сподівань, протягом якого часу спільнота подолає труднощі ($r = 0,43$; $p < 0,05$), задоволеність конкретними результатами реформи ($r = 0,29$; $p < 0,05$), тим, які

наслідки реформи відчувають ($r = 0,34$; $p < 0,05$) та задоволеність роботою ($r = 0,36$; $p < 0,05$).

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

Цікаво, що знання і готовність до того, що можна у будь який час змінити місце роботи, турбота про себе, що проявляється у довірі до спеціалістів, які працюють в сфері психічного здоров'я та готовність вживати ліки із метою покращення психічного стану, дають змогу адвокату розуміти, що проблеми, які виникають у процесі роботи – це насамперед недосконалість системи та сфери адвокатури, а не проблеми особистісного рівня, і це зменшує переживання незадоволеності собою. У той час, зневіра в успіх змін законодавства, усвідомлення того, скільки часу необхідного, щоб подолати труднощі та неотримання задоволення від роботи – лише збільшують незадоволеність собою. Адже коли адвокат лишається сам на сам із недосконалістю системи, без віри в те, що будуть відбуватись зміни на краще, або якщо і будуть, то невідомо коли, без підтримки власної професійної ідентичності, і чим на довший термін часу це розтягується, тим їм важче – психотравмуючі обставини не змінюються, рівень незадоволеності зростає, а можливість щось змінити та впливати на це так і не з'являється.

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

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

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

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

«загнаності в клітку». А готовність у будь-який момент змінити роботу та вживання ліків, для покращення свого емоційного стану навпаки, зменшують розвиток даного симптому, адже дає можливість зняти напругу з нервової системи медикаментозним способом, та надає вибір щодо роботи (адвокати відчують себе вільними у виборі та захищеними в майбутньому).

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

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

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

Позитивні зв'язки встановлено із такими шкалами, як віра в успіх змін законодавства ($r = 0,32$; $p < 0,05$), віра в збереження інституту адвокатури в Україні ($r = 0,44$; $p < 0,05$), сподівання на те, протягом якого часу адвокатська

спільнота здатна подолати труднощі ($r = 0,33$; $p < 0,05$), задоволеність конкретними кроками реформ ($r = 0,32$; $p < 0,05$), наслідками реформ, що відчують ($r = 0,33$; $p < 0,05$), чи адвокати мають реальний соціальний захист ($r = 0,46$; $p < 0,05$), чи працюють в умовах захищеності ($r = 0,33$; $p < 0,05$).

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

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

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

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

Для емоційно-моральної дезорієнтації є характерним те, що адвокати вже не лише усвідомлюють зміну свого ставлення до клієнтів в гіршу сторону,

але знаходять виправдання цьому. Наявність помічника могла б зменшити навантаження на адвоката, але, нажаль, вони є не у всіх. Відсутність віри у збереження інституту адвокатури в Україні, збільшення часового проміжку, що є необхідним для подолання проблем і труднощів, неможливість впливати на ті реформи, що відбуваються, все це лише посилює емоційно-моральну дезорієнтацію та готовність долучитись до змін для того, щоб зміни відбулися найкраще.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Позитивні кореляційні зв'язки встановлено із шкалами віра в успіх реформ у сфері адвокатури в Україні ($r = 0,29$; $p < 0,05$), віра у збереження

інституту адвокатури в Україні ($r = 0,33$; $p < 0,05$), протягом якого часу спільнота подолає всі труднощі ($r = 0,25$; $p < 0,05$), віра в те, що адвокати мають реальний державний та соціальний захист ($r = 0,24$; $p < 0,05$).

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

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

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

Позитивні кореляційні зв'язки встановлено із шкалами віра у збереженість інституту адвокатури в Україні ($r = 0,31$; $p < 0,05$), протягом якого часу спільнота може подолати труднощі ($r = 0,35$; $p < 0,05$). Негативні кореляційні зв'язки із шкалами на кого покладають сподівання та надію ($r = - 0,29$; $p < 0,05$) та готовністю змінити місце роботи ($r = - 0,41$; $p < 0,05$).

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

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

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

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

Особистісна відстороненість характеризується тим, що тепер адвокати починають економити емоції не лише на роботі, а й в особистих стосунках. У даній групі досліджуваних даний симптом зменшується разом із збільшенням звернень до спеціалістів сфери психічного здоров'я та вживанням медикаментозних засобів із метою покращення свого психічного стану та благополуччя, тако ж уцьому допомагає розуміння того, що є у будь який момент є можливість змінити роботу на іншу. А зневіра в успіх реформування у, зневіра в те, що інститут адвокатури буде збережено, як такий, розуміння того, що до закінчення реформування необхідним є багато часу та відчуття в щоденній роботі, які саме вже і зараз є наслідки тих реформ, що вже відбулись, призводять лиш до того, що відбувається емоційне вигорання, і проявів емоцій стає все менше вже не лише на роботі, а і вдома, і це підсилюється тим, що загалом у даній групі люблять свою роботу.

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

Позитивні кореляційні зв'язки із такими шкалами, як віра в успіх змін законодавства ($r = 0,28$; $p < 0,05$), віра у збереження інституту адвокатури в

Україні ($r = 0,50$; $p < 0,05$), протягом якого часу спільнота може подолати існуючі проблеми ($r = 0,48$; $p < 0,05$), протягом якого часу закінчиться реформування ($r = 0,25$; $p < 0,05$).

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

У той час, як рівень напруги зростає, можливих шляхів вирішення немає, а особисті якості адвокатів не дозволяють їм порушувати моральні норми та правила поведінки, у них виникають, нажаль, психосоматичні порушення. При цьому вони починають на рівні фізичного здоров'я відчувати небажання працювати та спілкуватись із клієнтами. У даній групі досліджуваних даний симптом підсилюється такими шкалами, як зневіра в зміни законодавства, зневіра в збереження інституту адвокатури в Україні, розуміння того, що для того, щоб спільнота адвокатів могла подолати ті труднощі, що вже є, треба ще багато часу, і розуміння того, що реформування ще не закінчилось і буде досить довгий час відбуватись надалі. Натомість, вживання лікарських засобів для покращення свого психічного благополуччя та готовність змінити роботу на будь яку іншу призводять до полегшення симптому психосоматичних порушень.

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

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

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

Емоційне виснаження призводить до того, що вони відчують себе емоційно виснаженими, зникає цікавість та позитивне бачення роботи, виникає відчуття незадоволеності роботою і оточуючими. У даній групі досліджуваних зменшенню показників даної шкали сприяють звернення до спеціаліста та вживання медикаментів із метою покращити свій психічний стан, а також готовність до того, щоб змінити свою роботу на будь яку іншу. А такі показники, як зневіра в успіх змін законодавства, зневіра у збереження інституту адвокатури в Україні, розуміння протягом якого тривалого часу спільнота може подолати існуючі проблеми та протягом якого часу закінчиться реформування у сфері адвокатури, отримуючи реальні наслідки від реформ, що відчують у щоденній роботі, розуміння того, що адвокати не мають практичного та реального державного соціального захисту, і якщо навіть, вони при цьому задоволені своєю роботою, то все це в комплексі призводить до емоційного виснаження, адже немає жодної впевненості в своєму захисті та безпеці, і при цьому постійно змінюються умови та вимоги до роботи.

Отже, встановлено що при збільшенні показника емоційної байдужості та відстороненості наявне збільшення таких показників, як зневіра в можливості успіху змін, зневіра у те, що інститут адвокатури буде збережений, як такий, розуміння того, наскільки багато часу необхідно, щоб втілити необхідні дії для вирішення існуючих проблем, усвідомлення того, що реформування ще відбувається і не скоро закінчиться, неможливістю залучати свої знання та практичні навички до реформування, неможливість отримувати від держави практичний та реальний соціальний захист, також відсутність захищеності та безпеки. Разом із тим зменшення негативізму та цинічного ставлення до клієнтів мають зв'язок із збільшенням таких показників, як звернення до спеціалістів із метою покращення свого психічного стану, а також можливість

змінити місце роботи.

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

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

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

Підсумовуючи результати кореляційного аналізу даних, ми можемо сказати, що для даної групи досліджуваних існує зв'язок між емоційним вигоранням та ставленням до змін, що відбуваються в Україні, адже спостерігаються зв'язки із усіма показниками та симптомами емоційного вигорання. Відтак збільшення показника зневіри в успіху реформування у призводить до збільшення вигорання, так само, як і відсутність віри в те, що взагалі залишиться інститут адвокатури, як такий. Також із вигоранням має зв'язок розуміння того, що дуже багато часу треба, щоб спільнота була здатна подолати існуючі проблеми та труднощі, які існують у сфері, і розуміння того, що реформування ще не є закінченим, і буде ще відбуватись тривалий час. Ще ми можемо спостерігати, що наслідки реформи, які мають змогу спостерігати у своїй щоденній праці адвокати також збільшують рівень вигорання, так само як і відсутність відчуття практичного та реального державного соціального захисту та підтримки. Натомість, факторами, що зменшують рівень емоційного

вигорання є можливість мати помічника на роботі, звернення до спеціалістів, що можуть допомогти покращити рівень психічного благополуччя, та навіть прийом ліків для покращення психічного стану. Так само допоміжним фактором тут виступає можливість змінити місце роботи на інше.

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

Для дослідження факторної структури отриманих результатів та вагомості окремих показників був застосований факторний аналіз з використанням методу головних компонент (обертання осей Varimax). Рішення про кількість факторів приймалося на основі аналізу точкової діаграми і власних значень, у результаті якого було виділено чотири латентних фактори.

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

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

Третій фактор – «досвід» (8,9 % від загальної дисперсії). Сформовано

такими позитивними значеннями змінних як вік (0,85) та стаж роботи (0,79). Відповідно для даної групи досліджуваних є важливим такий критерій, як досвід, що можна набути лише із віком та стажем роботи .

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

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

Аналіз емоційного вигорання адвокатів в контексті їх ставлення до змін законодавства дозволив встановити, що дана група характеризується високими показниками емоційного вигорання за наступними шкалами: особистісна віддаленість, психічне виснаження та професійна мотивація. Найбільш сформованою є фаза емоційного вигорання «Резистенція» та високі показники за шкалами емоційного виснаження. Також встановили, що в більшості дана група характеризується зневірою в успіх змін законодавства, але ще мають надію.

За результатами дослідження емоційного вигорання у контексті ставлення до реформ було встановлено найбільшу кількість зв'язків показників емоційного вигорання із шкалами ставлення до змін законодавства України. Спостерігаються зв'язки із усіма показниками та симптомами емоційного вигорання. Відтак збільшення показника зневіри в успіх змін призводить до збільшення вигорання, так само, як і відсутність віри в те, що взагалі залишиться інститут адвокатури, як такий. Також із вигоранням має зв'язок розуміння того, що дуже багато часу треба, щоб спільнота була здатна подолати існуючі проблеми та труднощі, які існують у сфері адвокатури, і розуміння

того, що реформування ще не є закінченим, і буде ще відбуватись тривалий час. Ще ми можемо побачити, що наслідки реформи, які мають змогу спостерігати у своїй щоденній праці, також збільшують рівень вигорання, так само як і відсутність відчуття практичного та реального державного соціального захисту та підтримки. Натомість, факторами, що зменшують рівень емоційного вигорання є можливість мати помічника на роботі, звернення до спеціалістів, що можуть допомогти покращити рівень психічного благополуччя, та навіть прийом ліків для покращення психічного стану. Так само допоміжним фактором тут виступає можливість змінити місце роботи на інше.

При проведенні порівняльного аналізу даних було встановлено такі відмінності між групами адвокатів, які вірять в успіх змін законодавства, і які не вірять. За показниками емоційного вигорання: особистісне віддалення, професійна мотивація, «загнаність у клітку», розширення сфери економії емоцій, редуція професійних обов'язків, емоційна відстороненість, особистісна відстороненість та стресостійкість.

ВИСНОВКИ

У даній роботі представлено теоретичне узагальнення та практичне дослідження проблеми зв'язку емоційного вигорання адвокатів із ставленням до змін законодавства України. Отримані результати дають змогу зробити наступні висновки.

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

2. Статистичний аналіз даних дослідження не підтвердив припущення про те, що у адвокатів із високим рівнем стресостійкості є більш низький рівень емоційного виснаження, не підтвердилась. При проведенні кореляційного аналізу даних Пірсона не було встановлено кореляційного зв'язку між шкалами стресостійкості та емоційним виснаженням.

Емпіричні дані дослідження виявили, що адвокати, які вірять в успіх змін законодавства мають вищий рівень професійної мотивації. Це припущення підтвердилось проведенням порівняльного аналізу даних за критерієм t – Стьюдента. Адвокати, які не вірять в успіх змін законодавства, в більшій мірі ходять на роботу тому, що треба, та при нагоді б змінили місце роботи, в них суттєво зменшується продуктивність праці.

Частково підтвердилась гіпотеза що адвокати, які більш активно залучені до життя адвокатури в Україні, мають нижчі такі показники емоційного вигорання, як особистісна відстороненість, незадоволеність собою та емоційний дефіцит, частково підтвердилась. При проведенні кореляційного аналізу даних Пірсона, було встановлено позитивний кореляційний зв'язок зі шкалою незадоволеність собою, негативний зв'язок із шкалою особистісна

відстороненість, та не було встановлено зв'язку із шкалою емоційного дефіциту.

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

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

Надано наступні загальні рекомендації, для зменшення рівня емоційного вигорання адвокатів: задоволення їх прагнення до своєчасно оволодіння інформацією, щодо змін, що відбуваються під час реформування; надати реальну можливість впливати на зміни законодавства, в тому числі у сфері адвокатури в Україні; збільшити можливість забезпечити помічником в роботі; надати можливість для відвідування семінарів, тренінгів для покращення свого психічного благополуччя; вчасно відвідувати спеціалістів із проблемами, щодо емоційної та професійної сфери для покращення свого психо-емоційного стану; зменшення рівня робочого навантаження; збільшити рівень соціальної захищеності; пропагувати рівень значимості та цінності роботи адвоката для суспільства.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Александров Ю.В. Факторы, детерминирующие развитие профессиональной деформации сотрудников милиции /Ю.В.Александров//Вісник Харківського університету. 2001. № 517. С.7-9.
2. Аршава І.Ф., Аршава І.О. Особливості формування і шляхи попередження професійного (емоційного) вигорання /І.Ф. Аршава, І.О. Аршава //Матеріали міжнародної науково-практичної конференції «Образование и наука без границ», Варшава, 2010.
3. Безносков С.П. Профессиональная деформация личности. СПб.: Речь, 2004. 272с.
4. Бойко В.В. Энергия эмоций в общении: взгляд на себя и на других /В.В.Бойко. – М.: Информ. издат. дом Филин, 1996. 210 с.
5. Бойко В.В. Синдром "эмоционального выгорания" в профессиональном общении /В.В. Бойко. СПб.: Питер, 1999. 105 с. Режим_доступу: http://rumagic.com/ru_zar/sci_psychology/boyko/0/j24.html
6. Большакова Т.В. Личностные детерминанты и организационные факторы возникновения психического выгорания у медицинских работников: Дис. канд. психол. наук. – Ярославль, 2004. 187с.
7. Водопьянова Н.Е. Синдром «выгорания» в профессиях системы «человек-человек» //Практикум по психологии менеджмента и профессиональной деятельности: учеб. пособие. Под ред. Г.С. Никифоровой, М.А. Дмитриевой, В.М. Снеткова. СПб.: Речь, 2003. с.276-282.
8. Водопьянова Н.Е., Старченкова Е.С. Синдром выгорания диагностика и профилактика Текст. /Водопьянова Н.Е., Старченкова Е.С. Изд. С.-Петербург, Питер, 2005. 86 –217с.
9. Диагностика профессионального выгорания (К. Маслач, С. Джексон, в адаптации Н.Е. Водопьяновой) /Фетискин Н.П., Козлов В.В., Мануйлов Г.М.

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

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

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

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

13. Ермакова Е.В. Изучение синдрома эмоционального выгорания как нарушенияценностносмысловойсферыличности(теоретическийаспект)

//Московский городской психолого-педагогический университет. PsyJournals.ru. 2010. PsyJournals.ru. с. 27-39. Режим доступа: [file:///C:/Users/Acer/Downloads/KIP_2010_1_Ermakova%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/Acer/Downloads/KIP_2010_1_Ermakova%20(1).pdf)

14. Закон України «Про адвокатуру та адвокатську діяльність» (Відомості Верховної Ради України (ВВР), 2013, № 27, ст.282).<https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/5076-17>

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

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

17. К.В. Кмить, Ю.В. Попов. Эмоциональное выгорание, не связанное с профессиональным стрессом. //Обозрение психиатрии и медицинской психологии. № 3. 2013. Режим доступа: http://psychiatr.ru/files/magazines/2013_09_obozr_590.pdf

18. Куваева И.О. История изучения «синдрома выгорания» в американской психологии //Проблемы исследования синдрома «выгорания» и

пути его коррекции у специалистов «помогающих» профессий (в медицинской, психологической и педагогической практике): сб. науч. ст. Под ред. В.В. Лукьянова, С.А. Подсадного. Курск: КГУ, 2007. с.85-88.

19. Лэнгле А. Эмоциональное выгорание с позиций экзистенциального анализа //Вопросы психологии. 2008. №2. С.3-16.

20. Мартіросян М.В. Професійне вигорання в професійній діяльності адвоката//Науковий вісник ХДУ Серія Психологічні науки. 2019. №2. с.28 – 35.

21. Моцонелідзе І.О. Психологічні особливості чинників, що зумовлюють виникнення професійного вигорання у працівників органів внутрішніх справ /І.О. Моцонелідзе// Проблеми сучасної психології. 2011. № 11. с. 508 –518.

22. Музыка О.Л. Курсові роботи з психології: Навчальний посібник для студентів вищих навчальних закладів. 2-ге вид., перероб. і доп. Житомир: Вид-во ЖДУ ім. І. Франка, 2007. 104с.

23. Наказ Міністерства освіти і науки України "Про затвердження вимог до оформлення дисертації" від 12.01.2017 /Міністерство освіти і науки України. Київ. URL:<http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/z0155-17#n88>

24. Наследов А.Д. Математические методы психологического исследования. Анализ и интерпретация данных /А.Д. Наследов. –СПб.: Речь, 2004. – 388с.

25. Определение психического выгорания (А.А.Рукавишников) /Фетискин Н.П., Козлов В.В., Мануйлов Г.М. Социально-психологическая диагностика развития личности и малых групп. М., 2002. С.357-360.

26. Орел В.Е. Феномен "выгорания" в зарубежной психологии: эмпирические исследования /В.Е. Орел// Психологический журнал. 2001. №1- С.15-27.

27. Орел В.Е. Феномен «выгорания» в зарубежной психологии: эмпирические исследования //Журнал практической психологии и психоанализа. № 3. 2001. Режим доступа: <https://new.psyjournal.ru/psyjournal/articles/detail.php?ID=2901>

28. Розов В.І. Адаптивні антистресові психотехнології: Навч.посібн. К.:

Кондор, 2005. С.207.

29. Сидоренко Е.В. Методы математической обработки в психологии /Е.В. Сидоренко. СПб. : Речь, 2007. 350 с.

30. Трущенко М.Н. К вопросу о синдроме выгорания: традиционные подходы исследования и современное состояние проблемы [Текст] // Психология: традиции и инновации: материалы междунар. науч. конф. (г. Уфа, октябрь 2012 г.). – Уфа: Лето, 2012. с. 1-8. Режим доступа: <http://moluch.ru/conf/psy/archive/35/2658/>

31. Юрьева Л.Н. Профессиональное выгорание у медицинских работников: формирование, профилактика и коррекция /Л.Н. Юрьева. К.: Сфера, 2004. 272с.

32. Asa Lundgren-Nilsson, Ingibjörg H Jonsdottir, Julie Pallant and Gunnar Ahlborg Jr. Internal construct validity of the Shirom-Melamed Burnout Questionnaire (SMBQ). // BMC Public Health. 2012. 12:1. DOI: 10.1186/1471-2458-12-1.

33. Anzalone, F. M (2018). Lawyer and law student well-being. AALL Spectrum, 22 (4), 44-46.

34. Austin, D. S. (2015). Drink like a lawyer: The neuroscience of substance use and its impact on cognitive wellness. Nevada Law Journal, 15, 826-881.

35. B. Perlman, E. Alan Hartman. Burnout: Summary and Future Research // Human relations. – 1982. – Vol. 35, Number 4. pp. 283-305. – Режим доступа: <http://journals.sagepub.com/doi/pdf/10.1177/001872678203500402>

36. Capic, T., Hutchison, D., Fuller-Tyszkiewicz, M., Richardson, B., Hartley-Clark, L., Khor, S... Cummins, R. (2017). The Wellbeing of Australians: Financial Wellbeing (Survey 34: Summary Report, Australian Unity Wellbeing Index). Retrieved from <http://www.australianunity.com.au>

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

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

39. Maslach C.M. Job burnout: new directions in research and intervention /C.M.Maslach//Current Directions in Psychological Science. 2003.Vol.12. PP. 189 - 192.
40. Maslach C., Schaufeli W. B. Job Burnout /C. Maslach, W. B.Schaufeli, M.P. Leiter //II Annual Review of Psychology. 2001. V.52. P. 397 – 422.
41. Pasyk, V. S. (2019). The Billable Hour and its Impact on Lawyer Subjective Wellbeing and Burnout (Unpublished master's thesis). University of Calgary, Calgary, AB. <http://hdl.handle.net/1880/110875> masterthesis
42. Perlman B., Hartman E.A. Burnout: summary and future and research. Human Relations. 1982. V.35(4). P.78-89.
43. Swider Brian W., Zimmerman, Ryan D. Born to burnout: A meta-analytic path model of personality, job burnout, and work outcomes // Journal of Vocational Behavior. – 2010. Vol. 76, № 3. P.487-506.
44. Schonfeld, I. S., & Mazzola, J.J. (2015). A qualitative study of stress in individuals selfemployed in solo business. Journal of Occupational Health Psychology, 20(4), 501-513. doi:10.1037/a0038804
45. Freudenberger H.J. Staff burn-out // Journal of Social Issues. – 1974. – Vol. 30. P. 159-165. – Режим доступа: <http://onlinelibrary.wiley.com/doi/10.1111/j.1540-4560.1974.tb00706.x/pdf1>
46. Huang, P. H. (2017). Can practicing mindfulness improve lawyer decision-making, ethics, and leadership? Houston Law Review, 55,63-154.
47. Wallace, J. E. (1997). It's about time: A study of hours worked and work spillover among law firm lawyers. Journal of Vocational Behaviour, 50, 227- 248.
48. Webb, D. (2010). Killing time: A limited defence of time-cost billing. Legal Ethics. 13(1),39-64.
49. Winwood, P. C., & Winefield, A. H. (2004). Comparing two measures of burnout among dentists in Australia. International Journal of Stress Management, 11(3), 282-289. doi:10.1037/1072-5245.11.3.282.
50. apf, D., Seifert, C., Schmutte, B., Mertini, H., & Holz, M. (2001). Emotion work and job stressors and their effects on

burnout. *Psychology and Health*, 16, 527-545.

ДОДАТОК А

**Результати дослідження емоційного вигорання адвокатів в
контексті їх ставлення змін законодавства України**

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

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

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

ДОДАТОК А
Результати дослідження емоційного вигорання адвокатів в
контексті їх ставлення змін законодавства України
(продовження)

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

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

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

ДОДАТОК Б

Результати кореляційного аналізу даних групи досліджуваних адвокатів

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

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

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

ДОДАТОК Б

Результати кореляційного аналізу даних групи досліджуваних адвокатів

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

ДОДАТОК Б

Результати кореляційного аналізу даних групи досліджуваних адвокатів

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

ДОДАТОК В

Результати порівняння ставлення до реформ груп адвокатів
із високим і низьким рівнем віри в успіх змін законодавства

України

(t – емпіричне значення критерію

Ст'юдента, p – рівень статистичної
значущості)

Таблиця В.1.

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

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

ДОДАТОК В

**Результати порівняння ставлення до реформ груп адвокатів
із високим і низьким рівнем віри в успіх змін у сфері
адвокатури в Україні.**

(t – емпіричне значення критерію

Ст'юдента, p – рівень статистичної
значущості)

Таблиця В.2.

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

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