

Євдокимова Н.О.

ПЗВО «Міжнародний класичний університет імені Пилипа Орлика»

Козак І.С.

ПЗВО «Міжнародний класичний університет імені Пилипа Орлика»

ЕМОЦІЙНЕ ВИГОРАННЯ АДВОКАТІВ: ЕМПІРИЧНЕ ВИВЧЕННЯ ДИНАМІКИ, ПСИХОДІАГНОСТИЧНИХ АСПЕКТІВ ТА ВИБІРКИ РЕСПОНДЕНТІВ

Професійне вигорання серед адвокатів є однією з ключових проблем сучасного юридичного середовища, оскільки воно безпосередньо впливає як на психологічний добробут правників, так і на якість виконання ними професійних обов'язків. Практика адвокатської діяльності супроводжується хронічним стресом, емоційним виснаженням і перевантаженням, що не лише знижує ефективність праці, а й підвищує ризик психоемоційних розладів. Статистика, наведена Міжнародною асоціацією юристів (ІВА), свідчить, що понад дві третини адвокатів протягом професійної кар'єри стикалися з проявами вигорання, що є переконливим підтвердженням актуальності зазначеної тематики.

У межах дослідження була використана модель професійного вигорання, запропонована Христинуєю Маслач (Maslach Burnout Inventory, MBI), яка дає змогу кількісно вимірювати рівень вигорання за трьома основними параметрами: емоційним виснаженням, деперсоналізацією (цинізмом) та відчуттям зниження професійної ефективності. Застосована методика анкетування дозволила отримати надійні статистичні дані, необхідні для обчислення відсоткового розподілу рівнів складових вигорання та подальшого аналізу поширеності відповідних симптомів серед респондентів.

Дослідження було зосереджене на адвокатах, що здійснюють свою діяльність в Одеській області. Такий вибір обґрунтовується не лише доступністю цільової аудиторії для одного із авторів дослідження, а й високим рівнем обізнаності з регіональною специфікою правової практики. На момент проведення опитування загальна чисельність адвокатів у регіоні становила 3 992 особи, що дало змогу забезпечити репрезентативність вибірки та охопити фахівців з різною спеціалізацією. Це, у свою чергу, сприяло більш повному висвітленню проблеми вигорання з урахуванням локальних соціально-економічних та судових умов.

Розрахунок необхідної кількості учасників був здійснений за допомогою формули Кохрена, яка дозволяє визначити мінімальний розмір вибірки з урахуванням заданої похибки та рівня достовірності результатів. Отримане значення – 350 респондентів – відповідає 5% похибці при 95% довірчому інтервалі.

Для досягнення глибшого аналітичного рівня у дослідженні було враховано низку демографічних характеристик, зокрема вік, стать, сімейний стан, наявність дітей, місце проживання та інші змінні. Респонденти були згруповані за віковими категоріями: 26–31 рік, 32–35 років, 36–45 років та 46 років і старші, що дозволило з'ясувати, на яких етапах кар'єрного розвитку адвокати найбільш вразливі до емоційного виснаження.

Аналіз отриманих даних показав, що найбільш виражені прояви професійного вигорання спостерігаються серед адвокатів молодшої вікової групи (26–31 рік). Такий результат можна пояснити поєднанням високого рівня професійного навантаження, недостатнього досвіду та обмеженої свободи у прийнятті рішень.

Натомість адвокати у віці 32–35 років продемонстрували найнижчі показники вигорання, що, ймовірно, є наслідком досягнення певної професійної зрілості, адаптації до умов роботи та формування ефективних стратегій подолання стресу.

Узагальнення результатів підкреслює необхідність розробки системних заходів щодо профілактики та зменшення рівня професійного вигорання серед представників адвокатської професії. До таких заходів можуть належати зниження інтенсивності навантаження, запровадження психологічної підтримки в робочому середовищі, а також розвиток нави-

чок стресостійкості. Практична значущість отриманих висновків полягає в можливості їх подальшого використання для вдосконалення умов праці адвокатів і збереження їхнього психоемоційного добробуту.

Ключові слова: адвокат, психологія адвоката, професійне вигорання, ключові компоненти, вибірка респондентів.

Постановка проблеми. Проблематика професійного вигорання адвокатів набуває дедалі більшої значущості в умовах сучасного суспільства, де юридична діяльність передбачає постійний стрес, високу емоційну залученість та інтенсивне робоче навантаження. Фахівці цієї сфери щодня змушені приймати відповідальні рішення, взаємодіяти з клієнтами у складних життєвих ситуаціях та нести моральну і правову відповідальність за наслідки своєї діяльності. Все це формує додатковий психологічний тиск, який з часом може спричинити професійну демотивацію, втрату ефективності та зниження якості наданих правничих послуг.

Правові засади адвокатської діяльності, закріплені в законодавстві, зокрема в Законі України «Про адвокатуру та адвокатську діяльність» № 5076-VI [4], встановлюють вимоги до організації та етики професійної діяльності. Проте, навіть найчіткіше регламентовані правові норми не гарантують емоційної стійкості правника в умовах щоденного психоемоційного навантаження. Саме тому актуальним стає врахування таких психологічних категорій, як професійне вигорання, інтенсивність юридичної діяльності та баланс між роботою й особистим життям.

Дослідження взаємозв'язку між професійною ідентичністю адвоката та його емоційним станом дозволить розробити ефективні стратегії профілактики професійного вигорання, що сприятиме підвищенню стійкості та ефективності правників у їхній діяльності.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Питання юридичної психології, пов'язані з даною темою, висвітлені у працях українських дослідників, серед яких І. Озерський, В.В. Бедь, С.Д. Гусарєва, Н.О. Євдокимову та інші.

Н.О. Євдокимова запропонувала модель психологічної структури правничої діяльності, яка враховує функціональні та емоційно-когнітивні особливості професії [3]. В.В. Бедь акцентує увагу на психоемоційному навантаженні, ризиках професійного вигорання та потенційних механізмах подолання цього стану [1]. С.Д. Гусарєв вивчає проблематику професійної свідомості правників, зокрема питання етики, ідентичності та мотивації, які відіграють ключову роль у формуванні внутрішньої стійкості до вигорання [2].

У міжнародному науковому дискурсі проблема професійного вигорання серед юристів здійснюється низкою авторитетних науковців, серед яких варто виокремити К. Янга, В. Пекмена, Е. Джонса, Н. Граффіна, Т. Гріссо, С. Л., Дж. К. Роббеннолта, А. А. Александра та інших. Їхні праці формують важливе підґрунтя для розуміння психологічної специфіки юридичної професії, зокрема в аспекті емоційної втоми, когнітивного навантаження, моральних дилем та організаційного тиску.

Зокрема, К. Янг [15] наголошує на високому рівні емоційної виснаженості, спричиненому тривалим перебуванням у стресогенному середовищі правничої діяльності. В. Пекмен [15] досліджує взаємозв'язок між професійною ідентичністю та ризиком вигорання, акцентуючи на важливості внутрішньої мотивації та зовнішньої підтримки. У свою чергу, Е. Джонс [12] аналізує когнітивні навантаження та морально-етичні конфлікти, що впливають на психологічну стійкість юристів у повсякденній практиці. Н. Граффін [12] звертає увагу на ранні прояви вигорання вже в період навчання в юридичних навчальних закладах, підкреслюючи потребу у формуванні навичок емоційного самозахисту ще на етапі професійного становлення. Важливий внесок Т. Гріссо [11] полягає у вивченні впливу специфічного емоційного навантаження під час роботи з уразливими категоріями населення, зокрема в контексті кримінального права, він аналізує міжособистісні комунікативні виклики, які постають перед адвокатами у взаємодії з клієнтами, що нерідко спричиняє емоційне виснаження. Дж. К. Роббеннолт [14] зосереджується на проблемі зниження емпатійних реакцій унаслідок тривалого стресу, пропонуючи інструменти розвитку психологічної резиліентності. Нарешті, А.А. Александер [7] комплексно аналізує вплив інтенсивного робочого графіка, професійної ізоляції та дисбалансу між особистим і професійним життям на формування симптомів вигорання серед адвокатів, висувуючи модель інституційної профілактики.

Теоретичні положення, напрацьовані у межах цього напрямку, стали важливою основою для конструювання інструментарію нашого емпіричного дослідження. Зокрема, під час розробки анкети для опитування респондентів було враховано основні наукові підходи до вивчення чинників

і проявів емоційного вигорання, які охоплюють як індивідуально-психологічні аспекти, так і організаційно-соціальні умови професійної діяльності. Це дозволило сформулювати запитання, що комплексно відображають багатовимірність явища вигорання, забезпечуючи цілісність і релевантність зібраного емпіричного матеріалу.

Водночас, слід визнати, що значна частина з них має фрагментарний характер: автори зосереджуються переважно на окремих аспектах проблеми або досліджують її у загальному контексті допоміжних професій. Наявний брак міждисциплінарних підходів, які б інтегрували психологічні, соціальні й організаційні чинники вигорання саме серед адвокатів у конкретному соціокультурному середовищі, зокрема в умовах трансформацій сучасного правового поля.

Відповідно, виникає обґрунтована потреба у здійсненні власного дослідження, спрямованого на комплексне вивчення динаміки професійного вигорання в адвокатській діяльності. Таке дослідження має на меті не лише поглибити наукове розуміння цього явища, а й запропонувати практично орієнтовані рекомендації щодо попередження та подолання вигорання серед представників юридичної професії в умовах сучасних викликів.

Постановка завдання. Метою цієї наукової роботи є всебічне вивчення феномену професійного вигорання в адвокатському середовищі, зосереджене на визначенні його базових елементів, чинників виникнення та ступеня поширення серед правників. Особливу увагу приділено аналізу трьох основних компонентів вигорання: емоційного виснаження, цинізму (деперсоналізації) та професійного знецінення. Для реалізації поставленої мети визначено такі завдання: кількісно оцінити рівень вигорання серед адвокатів за допомогою опитувальника MBI, виявити основні соціально-демографічні та професійні чинники впливу (вік, стать, сімейний статус, робоче навантаження) та встановити, які групи фахівців є найбільш уразливими до цього синдрому.

Виклад основного матеріалу. Проблема професійного вигорання в адвокатському середовищі залишається недостатньо висвітленою в українському науковому просторі. Публічна думка про діяльність адвоката нерідко формує хибні уявлення про емоційну стабільність цієї професії. Однак досвід практикуючих правників свідчить про те, що вони одними з перших зазнають наслідків тривалого психоемоційного навантаження. Це проявляється у втраті мотивації, зниженні продук-

тивності, прагненні до ізоляції та навіть у зміні професійної орієнтації. Водночас, емпіричних досліджень у цій галузі досі небагато, що зумовлює потребу у поглибленому аналізі.

У міжнародному контексті дослідження, проведени Міжнародною асоціацією юристів (ІВА), вказують на масштабність проблеми: понад 66% адвокатів у різних країнах зіштовхувалися з ознаками вигорання протягом кар'єри. У США 21% юристів мають проблеми, пов'язані з алкоголем, 28% – з депресивними станами, а 19% – з тривожністю [6]. Дані із Нової Зеландії свідчать, що понад половина правників використовують психоактивні речовини як спосіб подолання стресу, і значна частка юристів звільняється з роботи через психологічне виснаження. Подібні показники фіксуються в Австралії, де до чинників вигорання додається багатозадачність та суворі часові рамки. У порівнянні з іншими професіями, представники юридичної сфери демонструють вищу частоту звернень по психологічну допомогу, зловживання психоактивними речовинами та емоційне вигорання [8].

У результаті аналізу та вивчення наукових джерел у цій роботі зосереджено увагу на аналізі основних складових, симптомів і факторів, що сприяють розвитку професійного вигорання адвокатів. Такий комплексний підхід дає змогу не лише виявити наявність цього явища, а й глибше зрозуміти механізми його формування.

Вивчення синдрому вигорання у адвокатів України здійснювалося на основі моделі, розробленої Христіною Маслач – Maslach Burnout Inventory (MBI) [13], яка є однією з найбільш авторитетних у світовій практиці психодіагностики. Згідно з цією концепцією, професійне вигорання має три складники: емоційне виснаження, що виявляється у хронічній втомі, вичерпанні енергії, втраті здатності до емоційного включення у роботу; деперсоналізація (або цинізм), яка полягає в поступовому формуванні байдужого чи негативного ставлення до клієнтів і колег; та зниження відчуття особистої професійної ефективності, що проявляється у невдоволенні результатами власної діяльності, зменшенні впевненості у своїй компетентності та емоційному відчуженні від результатів праці.

Ключовим моментом у даній теорії є взаємодія цих трьох елементів, яка дозволяє діагностувати не лише окремі прояви перевтоми, а повноцінний синдром професійного вигорання. Важливо зазначити, що, на відміну від тимчасового стресу чи фізичної втоми, вигорання має хронічний харак-

тер і значною мірою впливає на всі аспекти життєдіяльності фахівця.

Окрім вивчення симптоматики професійного вигорання, у межах дослідження було проаналізовано ключові фактори, що сприяють його виникненню та розвитку серед адвокатів. Встановлено, що ці чинники не лише супроводжують вигорання, але й значною мірою зумовлюють його динаміку, створюючи сприятливе середовище для його поглиблення.

Одним із провідних деструктивних чинників виявлено надмірне професійне навантаження. Високий обсяг справ, жорсткі часові обмеження та постійна вимога безпомилковості формують хронічне перенапруження, що, за відсутності відновлювальних ресурсів, призводить до емоційної виснаженості та зниження професійної мотивації. Саме цей компонент був відображений в окремих питаннях анкети, що стосувалися інтенсивності навантаження, кількості робочих годин і перерв на відпочинок.

Також було виокремлено фактор дефіциту підтримки у професійному середовищі. Відсутність зворотного зв'язку, емоційної підтримки з боку колег і керівництва, а також зниження якості міжособистісної взаємодії спричиняють відчуття ізоляції. Цей аспект було імплементовано в блок запитань, які стосувалися відчуття підтримки, командної взаємодії та соціального клімату в професійному колі.

Ще одним значущим фактором є невизначеність професійних функцій. Юристи часто зіштовхуються з розмитістю посадових обов'язків, нерегламентованістю відповідальності та нестабільністю очікувань з боку клієнтів і керівництва. Для виявлення впливу цього чинника до анкети були включені запитання про рівень ясності робочих інструкцій, узгодженість очікувань та суб'єктивне сприйняття професійної ролі.

Також важливе місце посідає питання винагороди – як матеріальної, так і моральної. Відсутність належної оцінки праці, порушення балансу між зусиллями та результатами, а також незадоволення рівнем компенсації були враховані в запитаннях, що оцінювали рівень задоволеності професійною діяльністю та відчуття справедливості.

У процесі аналізу також було виділено індивідуально-психологічні передумови вигорання, зокрема схильність до перфекціонізму, низьку стресостійкість, завищені вимоги до себе. Ці особистісні особливості були представлені в анкеті як окремий блок саморефлексивних тверджень,

що дозволяють виявити ризики на особистісному рівні.

Останнім із вагомих чинників стали організаційні умови праці. Неструктурованість робочого процесу, конфлікт ролей, одночасне виконання кількох завдань і порушення балансу між професійною та особистою сферами – усе це стало основою для формулювання низки запитань, спрямованих на виявлення особливостей робочого середовища та його впливу на психологічний стан респондентів.

Таким чином, усі виявлені у процесі теоретичного аналізу чинники професійного вигорання були безпосередньо інтегровані до структури анкет. Це дало змогу не лише глибше дослідити проблему, але й забезпечити емпіричну валідність зібраних даних.

Як уже зазначалося, синдром професійного вигорання є багатовимірним утворенням і охоплює три основні компоненти: емоційне виснаження, цинічне ставлення до професійної діяльності (що часто проявляється як деперсоналізація), а також суб'єктивне зниження відчуття власної ефективності, тобто професійне знецінення. Кожен із цих елементів має власну динаміку та проявляється по-різному, тому для більш точної діагностики у дослідженні застосовано три окремі анкети, що дозволяє не лише визначити загальний рівень вигорання, а й локалізувати його найвираженіші аспекти.

Оцінювання здійснюється за методикою, адаптованою з моделі [13], яка передбачає три шкали. Перший показник – емоційне виснаження (Emotional Exhaustion, EE) – характеризує рівень емоційного та фізичного спустошення, що накопичується внаслідок професійної діяльності. Високим вважається рівень, якщо респондент набирає 27 балів або більше, помірним – у межах 17–26 балів, і низьким – до 16 балів включно.

Другий компонент – деперсоналізація (Depersonalization, DP) – виявляє ставлення до інших (клієнтів, колег) як до об'єктів, а не як до повноцінних особистостей. Високий рівень цього прояву діагностується при 13 балах і більше, помірний – у межах 7–12 балів, і низький – 6 балів або менше.

Третя шкала – професійне знецінення (Personal Accomplishment, PA) – визначає, наскільки людина відчуває власну професійну спроможність. На відміну від попередніх показників, ця шкала інтерпретується у зворотному порядку: низький бал (до 31) свідчить про високий рівень вигорання, 32–38 балів відповідають помірному рівню, а 39

і більше – вказують на збережене почуття професійної значущості [13].

У нашому дослідженні рівень вигорання визначався на основі комбінації цих показників. Зокрема, про наявність синдрому свідчили поєднання високого емоційного виснаження з високим рівнем деперсоналізації або ж високого емоційного виснаження у поєднанні з низьким рівнем професійного самосприйняття.

Оцінка поширеності вигорання у вибірці респондентів дозволяє зробити висновки про глибину проблеми в адвокатській професійній групі. Так, якщо 30–35% опитаних демонструють високі значення одночасно за двома чи трьома шкалами, це свідчить про високий рівень поширення синдрому у фаховому середовищі. Якщо ж понад 50% респондентів мають високі показники принаймні за однією шкалою, це розглядається як ознака підвищеного ризику професійного вигорання у галузі в цілому [13].

Анкетне опитування в такому форматі дало змогу отримати кількісні дані, необхідні для аналізу рівнів прояву окремих компонентів професійного вигорання, а також встановити поширеність відповідних симптомів серед адвокатів в Україні (на прикладі Одеської області). Крім того, отримані показники дали змогу пов'язати наявні симптоми з тими чи іншими факторами професійного середовища, що сприяють формуванню синдрому вигорання.

Обґрунтованим видається вибір саме адвокатів Одеського регіону як об'єкта дослідження. По-перше, один із авторів дослідження є безпосередньо залученим до юридичної практики в цьому регіоні, що спрощує комунікацію з потенційними респондентами та дозволяє врахувати специфіку локального контексту. По-друге, Одеська область є одним із найбільших регіонів України за чисельністю адвокатської спільноти (станом на момент дослідження – 3 992 особи), що забезпечує статистичну репрезентативність вибірки. Крім того, регіон охоплює широке професійне розмаїття: адвокати спеціалізуються у сферах кримінального, адміністративного, цивільного, міжнародного та господарського права. Це дало змогу оцінити прояви професійного вигорання у ширшому спектрі юридичної практики. Не менш важливою є локальна соціально-економічна ситуація, яка, поряд зі станом судової системи, може мати вплив на загальний рівень психологічного навантаження та професійного виснаження у фахівців.

З огляду на потребу у точності висновків та забезпечення належного рівня статистичної значущості було визначено мінімально необхідну кількість респондентів. Для цього у дослідженні використано класичну формулу визначення обсягу вибірки, відому як формула Кохрена [9]:

$$n = \frac{N \cdot t^2 \cdot p \cdot q (N-1) \cdot \Delta^2 + t^2 \cdot p \cdot q n}{(N-1) \cdot \Delta^2 + t^2 \cdot p \cdot q}$$

де:

$N = 3\,992$ – загальна кількість адвокатів, зареєстрованих в Одеській області на момент проведення дослідження;

$t = 1,96$ – коефіцієнт довіри для 95% рівня ймовірності;

$p = 0,5$ – ймовірність того, що респондент має досліджувану характеристику;

$$q = 1 - p = 0,5$$

$\Delta = 0,05$ – припустима межа похибки (5%).

Підставивши наведені значення у формулу, було розраховано, що для досягнення статистичної достовірності на рівні 95% за умови припустимої похибки в межах 5% достатньо опитати не менше як 350 респондентів. Таким чином, сформований обсяг вибірки є адекватним завданням дослідження та забезпечує високу надійність отриманих результатів.

Для глибшого аналізу процесу професійного вигорання та виявлення потенційних закономірностей його розвитку у межах дослідження було враховано низку демографічних змінних. Зокрема, розглядалися такі параметри, як вік, стать, сімейний стан, наявність дітей, тип місця проживання (місто або сільська місцевість), а також віддаленість роботи від дому. Залучення цих змінних дало змогу значно розширити аналітичні можливості та сформувати більш обґрунтовану картину причин, що сприяють емоційному виснаженню та зниженню професійної мотивації у адвокатів.

Вікова структура респондентів була представлена кількома категоріями: 26–31 років, 32–35 років, 36–45 років і 46 років і старше. Такий підхід дозволив виявити, на яких етапах професійної діяльності адвокати є найбільш вразливими до вигорання.

Аналіз результатів показав, що найвищий рівень симптомів вигорання спостерігається серед фахівців віком від 26 до 31 року. Адвокати цієї вікової категорії, як правило, перебувають на ранньому етапі своєї кар'єри та стикаються з рядом викликів, які посилюють ризик емоційного виснаження. Зокрема, значний обсяг роботи, складні

завдання, тривалі робочі години та дедлайни часто накладаються на відсутність досвіду ефективного планування й делегування. Ці фактори створюють додатковий тиск, що сприяє швидкому психологічному виснаженню. Крім того, молоді адвокати часто працюють у висококонкурентному середовищі з обмеженим доступом до професійної підтримки. Відсутність наставництва, слабка інтеграція в професійні колективи та страх помилитися формують відчуття ізоляції, яке лише підсилює емоційне напруження. Важливу роль відіграє також невизначеність професійної ролі та очікувань. Через брак досвіду молоді спеціалісти можуть стикатися з розмитістю посадових обов'язків та труднощами у визначенні пріоритетів. Це, у свою чергу, веде до зростання рівня тривожності, цинізму та зниження задоволення від професійної діяльності. Додатково негативним чинником виступає фінансова нестабільність. Попри те, що юридична сфера вважається престижною та високооплачуваною, молоді адвокати нерідко стикаються з нерегулярними доходами, які не відповідають обсягу докладених зусиль. Це може викликати відчуття несправедливості та розчарування. Також значним фактором є порушення балансу між особистим життям і професійною діяльністю, адже на початку кар'єри адвокати часто жертвують вільним часом, що призводить до швидкого виснаження.

На противагу цьому, найнижчі показники вигорання виявлено серед респондентів віком 32–35 років. Адвокати цієї категорії зазвичай уже мають достатній професійний досвід, що дозволяє їм ефективніше управляти навантаженням, уникати перенапруження та раціонально планувати свою діяльність. Завдяки вмінню краще розподіляти завдання та делегувати їх іншим учасникам команди, зменшується ризик перевтоми. Крім того, у цьому віці адвокати здебільшого вже інтегровані в професійні спільноти, мають стабільні колективи та сформовані мережі підтримки, що позитивно позначається на їхньому психологічному стані. Знижується рівень невизначеності, адже з досвідом приходить чітке розуміння власних функціональних обов'язків, очікувань і меж відповідальності. Це сприяє зменшенню стресових навантажень та підвищенню впевненості у власній професійній ролі. Фінансова складова також відіграє значущу роль: у віці 32–35 років юристи зазвичай досягають рівня доходу, що відповідає їхнім очікуванням і забезпечує матеріальну стабільність. Завдяки цьому зменшується вплив економічних чинників на загальний рівень

стресу. Більш того, на цьому етапі професійного розвитку багато адвокатів знаходять здоровий баланс між роботою та особистим життям, вчаться ефективніше розподіляти час і ресурси, що позитивно впливає на загальний психоемоційний стан.

Висновки. У результаті проведеного дослідження встановлено, що рівень професійного вигорання адвокатів значною мірою зумовлений сукупною дією кількох взаємопов'язаних чинників, серед яких ключову роль відіграють наявність або відсутність професійного досвіду, рівень соціальної та організаційної підтримки, чіткість у розподілі функціональних обов'язків, фінансова стабільність, а також можливість зберігати баланс між роботою та особистим життям. Ці чинники впливають на інтенсивність вигорання на різних етапах кар'єрного розвитку, формуючи як ризики, так і захисні умови в юридичній професії.

Результати анкетування свідчать, що професійне вигорання частіше фіксується серед молодших адвокатів (вікова категорія 26–31 рік), що може бути пов'язано з високими навантаженнями, невизначеністю в кар'єрній траєкторії, недостатньою автономією в прийнятті рішень, а також нестачею ресурсів для відновлення емоційного стану. Натомість серед респондентів віком 32–35 років спостерігається помірний рівень вигорання, що, ймовірно, обумовлено накопиченим професійним досвідом, вищим рівнем адаптації до професійного стресу, стабільнішими умовами праці та чіткішим розумінням своєї ролі в юридичному середовищі.

Виявлені розбіжності між віковими категоріями підтверджують, що інтенсивність синдрому вигорання залежить не лише від тривалості професійного стажу, а й від здатності особи ефективно реагувати на стресові впливи, користуватися підтримкою соціального оточення та розвивати механізми психологічної саморегуляції. Особливості роботи адвокатів, зокрема постійне емоційне навантаження, етичні дилеми, нестабільність судової системи та високі очікування з боку клієнтів, лише підсилюють актуальність цієї проблеми.

Таким чином, результати дослідження не лише поглиблюють розуміння механізмів розвитку професійного вигорання серед представників юридичної сфери, а й можуть слугувати базою для розробки рекомендацій щодо покращення умов праці адвокатів, що в довгостроковій перспективі позитивно вплине на якість надання правових послуг і загальний рівень психологічного добробуту фахівців.

Список літератури:

1. Бедь В.В. Юридична психологія: навч. посібник 2-ге вид. Київ: МАУП, 2004. 436 с.
2. Гусарев С.Д., Тихомиров О.Д. Юридична деонтологія: навч. посібник 2-ге вид. Київ: Атіка, 2003. 320 с.
3. Євдокимова Н.О. Психологічні засади формування майбутнього фахівця як суб'єкта правничої діяльності: автореф. дис. ... д-ра психол. наук. 19.00.07. Ін-т психології ім. Г. С. Костюка НАПН України. Київ, 2013. 43 с.
4. Закон України «Про адвокатуру та адвокатську діяльність» від 05.07.2012 р. (ред. від 03.08.2023 р.) № 5076-VI / Верховна Рада України. *Відомості Верховної Ради*. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/5076-17> (дата звернення: 13.03.2025).
5. Озерський І. Актуальні проблеми юридичної психології: навч. посібник. Миколаїв: ЧНУ ім. П. Могили, 2021. 300 с.
6. 5 симптомів професійного вигорання юристів та як з ним боротися. *Юридична газета*. 2020. URL: <https://yur-gazeta.com/golovna/5-simptomiv-profesiynogo-vigorannya-yuristiv-ta-yak-z-nim-borotisya.html> (дата звернення 02.02.2025).
7. Alexander A.A., Allo H. Building a Climate for Advocacy Training in Professional Psychology. *The Counseling Psychologist (Online)*. 2021. Vol. 49, № 7. URL: <https://journals.sagepub.com/doi/10.1177/00110000211027973> (дата звернення 05.04.2024).
8. Burnout Among Lawyers: How to Burn Without Burning Out. *Psychological Hel*. 2021. URL: <https://surli.cc/yqohba> (дата звернення 05.04.2024).
9. Cochran W. G. Sampling Techniques [Електронний ресурс]: 3rd ed. New York: John Wiley & Sons, 1977. 428 p. 1 електрон. опт. диск (CD-R).
10. Cohen K.R., Lee C.M., McIlwraith R.D. The Psychology of Advocacy and the Advocacy of Psychology. *Canadian Psychology*. 2012. Vol. 53, № 3. P. 151–158. URL: <https://doi.org/10.1037/a0027823> (дата звернення 11.01.2025).
11. Grisso T., Brodsky S.L. The Roots of Modern Psychology and Law: A Narrative History. Oxford: Oxford University Press, 2018. 233 p.
12. Jones E., Graffin N. Mental Health and Wellbeing in the Legal Profession. Bristol: Bristol University Press, 2020. 128 p.
13. Maslach C., Jackson S. E. Maslach Burnout Inventory Manual. Palo Alto: Consulting Psychologists Press, 1986. 25 p. URL: <https://www.mindgarden.com/maslach-burnout-inventory/685-mbi-manual.html> (дата звернення 11.01.2025).
14. Robbennolt J.K., Sternlight J.R. Psychology for Lawyers: Understanding the Human Factors in Negotiation, Litigation, and Decision Making: 2nd ed. Chicago: American Bar Association, 2022. 539 p.
15. Young C., Packman W. The Wounded Attorney: How Psychological Disorders Impact Attorneys. Lanham: Lexington Books, 2022. 198 p.

Yevdokymova N.O., Kozak I.S. EMOTIONAL BURNOUT OF LAWYERS: AN EMPIRICAL STUDY OF DYNAMICS, PSYCHODIAGNOSTIC ASPECTS AND RESPONDEND SAMPLING

The practice of law is often accompanied by chronic stress, emotional exhaustion, and work overload, which not only reduce work efficiency but also increase the risk of psycho-emotional disorders. According to statistics provided by the International Bar Association (IBA), more than two-thirds of lawyers experience symptoms of burnout at some point during their careers, which clearly underlines the relevance of this issue.

This study employed the professional burnout model developed by Christina Maslach – the Maslach Burnout Inventory (MBI) – which allows for quantitative measurement of burnout levels across three core dimensions: emotional exhaustion, depersonalization (or cynicism), and reduced personal accomplishment. The applied survey method made it possible to obtain reliable statistical data needed to calculate the percentage distribution of burnout components and to analyze the prevalence of these symptoms among respondents.

The research focused on lawyers practicing in the Odesa region of Ukraine. This choice was based not only on the accessibility of the target population to the researcher but also on their in-depth familiarity with the regional characteristics of legal practice. At the time of the survey, the total number of registered lawyers in the region amounted to 3,992 individuals, which ensured the representativeness of the sample and allowed for the inclusion of professionals across various legal specializations. This in turn provided a more comprehensive perspective on the burnout phenomenon in the context of the region's socio-economic and judicial landscape.

The required number of survey participants was determined using Cochran's formula, which calculates the minimum sample size based on the desired margin of error and confidence level. The result – 350 respondents – corresponds to a 5% margin of error with a 95% confidence interval.

To deepen the analytical scope of the study, a number of demographic variables were taken into account, including age, gender, marital status, presence of children, place of residence, and others. Respondents were categorized by age into the following groups: 26–31 years, 32–35 years, 36–45 years, and 46 years and older. This stratification enabled the identification of career stages at which lawyers are most vulnerable to emotional exhaustion.

Analysis of the collected data revealed that symptoms of burnout were most pronounced among younger lawyers aged 26–31. This trend may be attributed to a combination of high professional workload, limited experience, and restricted autonomy in decision-making.

In contrast, lawyers aged 32–35 demonstrated the lowest levels of burnout. This likely reflects the achievement of greater professional maturity, better adaptation to job demands, and the development of more effective stress-coping strategies.

The summarized findings highlight the pressing need for systemic measures aimed at preventing and reducing professional burnout among legal practitioners. Such measures may include lowering workload intensity, introducing psychological support within the workplace, and fostering resilience-building skills. The practical significance of these results lies in their potential to inform improvements in lawyers' working conditions and to support the preservation of their mental and emotional well-being.

Key words: lawyer, legal psychology, professional burnout, key components, respondent sample.