

ЮРИДИЧНА ПСИХОЛОГІЯ; ПОЛІТИЧНА ПСИХОЛОГІЯ

УДК 159.928

DOI <https://doi.org/10.32782/2709-3093/2026.3/26>**Козак І.С.**<https://orcid.org/0009-0002-0795-5662>

ПЗВО “Міжнародний класичний університет імені Пилипа Орлика”, адвокат

ДІАГНОСТИЧНО-ІНТЕРВЕНЦІЙНА ПРОГРАМА ПРОФІЛАКТИКИ ПРОФЕСІЙНОГО ВИГОРАННЯ АДВОКАТІВ: ЕМОЦІЙНИЙ ТА ПОВЕДІНКОВИЙ АСПЕКТИ

У статті представлено результати теоретичного та емпіричного дослідження проблеми професійного вигорання адвокатів, а також обґрунтовано та апробовано програму його профілактики, спрямовану на корекцію емоційних і поведінкових тригерів. Актуальність дослідження зумовлена високим рівнем професійного навантаження в адвокатській діяльності, що супроводжується значним емоційним напруженням, відповідальністю за прийняття рішень та необхідністю функціонування в умовах постійного стресу.

У межах дослідження було сформовано вибірку адвокатів Одеської області ($n = 350$), обсяг якої визначено за формулою Кохрена відповідно до генеральної сукупності. За результатами анкетування ідентифіковано ключові емоційні та поведінкові тригери професійного вигорання. Встановлено, що найбільш вразливою є вікова група 26–31 років, однак підвищена чутливість до тригерів спостерігається також серед представників інших вікових категорій.

На основі отриманих результатів було розроблено авторську систему принципів побудови програми профілактики, що включає детермінованість тригерами, багаторівневість, інтеграцію внутрішніх і зовнішніх механізмів регуляції, активність суб'єкта та поступовість змін. Відповідно до цих принципів запропоновано структуровану програму, реалізація якої здійснюється як поетапний інтервенційний процес, спрямований на формування навичок емоційної та поведінкової саморегуляції.

Апробація програми ($n = 178$) засвідчила її ефективність у зниженні інтенсивності емоційних реакцій, зменшенні проявів емоційного виснаження та трансформації дезадаптивних поведінкових стратегій. Встановлено, що цілеспрямований вплив на тригери сприяє стабілізації психоемоційного стану адвокатів та формуванню більш адаптивних моделей професійної поведінки.

Наукова новизна дослідження полягає у розробці авторської діагностично-інтервенційної моделі профілактики професійного вигорання адвокатів, що інтегрує результати емпіричного дослідження тригерів із системою цілеспрямованого психологічного впливу. Практичне значення полягає у можливості застосування запропонованої програми у системі психологічного супроводу професійної діяльності адвокатів.

Ключові слова: професійне вигорання, адвокати, емоційні тригери, поведінкові тригери, профілактика вигорання, емоційна саморегуляція, поведінкова саморегуляція, психологічна програма, професійний стрес.

Постановка проблеми. У сучасних умовах професійної діяльності адвокатів спостерігається стійка тенденція до зростання рівня психоемоційного навантаження, що обумовлено високою відповідальністю за результати діяльності,

необхідністю прийняття складних рішень у стислі терміни та постійною взаємодією з клієнтами у кризових життєвих ситуаціях. В умовах воєнного стану в Україні професійна діяльність адвокатів супроводжується додатковим психоемоційним



навантаженням, що зумовлено як ускладненням професійних завдань, так і підвищеною емоційною напруженістю клієнтів.

Зазначені фактори формують передумови для виникнення та розвитку професійного вигорання як складного психічного феномену, що негативно впливає як на особистісне благополуччя фахівця, так і на ефективність його професійної діяльності.

Особливої актуальності набуває проблема виявлення тих механізмів, через які професійне навантаження трансформується у стан емоційного виснаження та дезадаптивні поведінкові реакції. У цьому контексті значну роль відіграють так звані тригерні фактори, які виступають пусковими механізмами розвитку негативних психоемоційних станів та порушень у професійній поведінці [8].

Незважаючи на наявність значної кількості досліджень, присвячених професійному вигоранню, недостатньо уваги приділяється комплексному аналізу емоційних та поведінкових тригерів у професійній діяльності адвокатів, а також розробці програм профілактики, що ґрунтуються на результатах емпіричних досліджень і враховують специфіку цієї професійної сфери.

У зв'язку з цим виникає необхідність розробки науково обґрунтованих підходів до профілактики професійного вигорання, які поєднують діагностику тригерів та їх цілеспрямовану корекцію в межах єдиної системи психологічного впливу. Особливого значення набуває створення програм, спрямованих на формування навичок емоційної та поведінкової саморегуляції як ключових механізмів попередження вигорання.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Проблема профілактики професійного вигорання протягом останніх десятиліть залишається предметом активного наукового дослідження як у зарубіжній, так і у вітчизняній психології. Значний внесок у розробку теоретичних засад вивчення цього феномену здійснено у працях Крістіни Маслач [10], у яких професійне вигорання розглядається як багатовимірний процес, що включає емоційне виснаження, деперсоналізацію та зниження професійної ефективності.

Подальший розвиток зазначених підходів представлено у дослідженнях Вільмара Шауфелі та Майкла Лейтера [13], де акцентується увага на взаємозв'язку професійних вимог, ресурсів та індивідуальних особливостей реагування.

У межах вивчення механізмів виникнення вигорання важливе значення мають підходи до аналізу стресу та копінг-стратегій, розроблені Річардом

Лазарусом та Сьюзен Фолкман [9]. Відповідно до цих підходів, ключову роль у формуванні психоемоційних реакцій відіграє когнітивна оцінка ситуації та здатність індивіда до регуляції власних станів, що безпосередньо пов'язано з розвитком або попередженням професійного вигорання.

Також Наталія Євдокимова запропонувала модель психологічної структури правничої діяльності, яка враховує функціональні та емоційно-когнітивні особливості професії [2].

Поряд із цим у сучасних дослідженнях дедалі більшої уваги набуває аналіз поведінкових аспектів професійного вигорання. Зокрема, у працях Альберта Бандури акцентується роль суб'єктної активності [5], самоспостереження та саморегуляції у зміні поведінкових стратегій, тоді як у роботах Аарона Бека поведінкові реакції розглядаються у зв'язку з когнітивними схемами та емоційними станами особистості [6]. У цьому контексті важливими є наукові підходи, що розглядають взаємозв'язок емоційних і поведінкових компонентів як цілісну систему реагування на професійний стрес.

У контексті комплексного аналізу емоційних та поведінкових тригерів, що виникають у професійній діяльності адвокатів, слід, зокрема, зазначити роботу Наталії Євдокимової та Ігоря Козака [3], у якій здійснено аналіз тригерних факторів професійного вигорання та визначено їх емоційний і поведінковий зміст. Важливою складовою зазначеного дослідження є його емпірична частина, що ґрунтується на результатах обстеження вибірки адвокатів, сформованої відповідно до критеріїв професійного стажу та вікових характеристик. Отримані емпіричні дані дозволили не лише ідентифікувати ключові тригерні чинники, але й визначити їхню диференційовану представленість у структурі професійного вигорання. Саме ці результати стали підґрунтям для подальшої розробки авторської інтервенційної програми, спрямованої на профілактику та корекцію вигорання у представників юридичної професії.

Узагальнення теоретичних підходів до вивчення професійного вигорання стало концептуальною основою для розробки програми його профілактики, орієнтованої на корекцію емоційних та поведінкових тригерів у діяльності адвокатів. У процесі побудови програми було враховано сучасні наукові уявлення про багатовимірність вигорання, що охоплюють як індивідуально-психологічні характеристики особистості, так і особливості організаційного та соціального середовища професійної діяльності.

Такий підхід дозволив сформувати цілісну структуру інтервенційного впливу, спрямованого на різні рівні прояву вигорання, зокрема емоційний і поведінковий, забезпечуючи узгодженість теоретичних положень із практичними компонентами програми.

Водночас аналіз наукових джерел засвідчує, що більшість існуючих досліджень і практичних розробок мають переважно фрагментарний характер: увага авторів зосереджується на окремих аспектах вигорання або на його вивченні у межах допоміжних професій. Значно менш представленими є підходи, що інтегрують психологічні, соціальні та поведінкові механізми у контексті професійної діяльності адвокатів, особливо з урахуванням специфіки сучасного соціального та професійного середовища в умовах воєнного стану, що характеризується підвищеним рівнем стресогенності та професійного навантаження.

З огляду на це, особливої актуальності набуває розробка комплексних програм профілактики професійного вигорання, які поєднують результати емпіричного виявлення тригерних факторів із системою цілеспрямованого психологічного впливу. Реалізація такого підходу дозволяє не лише поглибити наукове розуміння механізмів вигорання у адвокатській діяльності, але й забезпечити формування практично значущих інструментів його попередження та зниження негативних наслідків у професійній сфері.

Постановка завдання. Враховуючи результати аналізу наукових джерел та виявлену недостатню розробленість підходів до комплексної профілактики професійного вигорання адвокатів, метою статті є розробка та обґрунтування діагностично-інтервенційної програми профілактики професійного вигорання, орієнтованої на корекцію емоційних і поведінкових тригерів.

Для досягнення поставленої мети визначено такі завдання дослідження:

- проаналізувати теоретичні підходи до вивчення професійного вигорання та визначити роль емоційних і поведінкових механізмів у його формуванні;
- обґрунтувати авторську систему принципів побудови програми профілактики професійного вигорання;
- розробити структуровану програму, спрямовану на корекцію виявлених емоційних і поведінкових тригерів;
- здійснити апробацію програми та оцінити її ефективність у зниженні проявів професійного вигорання.

Виклад основного матеріалу. Розробка програми профілактики професійного вигорання адвокатів ґрунтувалася на сучасних теоретичних підходах до розуміння природи вигорання як багатовимірного психічного феномену. В основу концептуалізації було покладено класичну трикомпонентну модель професійного вигорання, запропоновану Крістіною Маслач, яка включає емоційне виснаження, деперсоналізацію та редукцію професійних досягнень [11].

Зазначена модель дозволяє розглядати вигорання не лише як результат зовнішніх професійних навантажень, але як процес, що формується внаслідок порушення внутрішньої регуляції психоемоційних станів та закріплення дезадаптивних поведінкових стратегій.

Поряд із цим було враховано положення процесуальних моделей вигорання, зокрема підходи, що розглядають його як динамічний процес взаємодії між професійними стресорами та індивідуальними ресурсами (зокрема роботи Вільмара Шауфелі, Арнольда Баккера та Майкла Ляйтера) [12; 13]. У межах цих підходів особлива увага приділяється ролі емоційної регуляції та поведінкових стратегій як ключових факторів розвитку або попередження вигорання.

Важливим теоретичним орієнтиром також виступили концепції психологічної саморегуляції та копінг-стратегій (зокрема підходи, представлені в роботах Річарда Лазаруса та Сьюзен Фолкман), які дозволяють розглядати поведінкові та емоційні реакції як такі, що можуть бути змінені в процесі цілеспрямованого впливу [9].

Таким чином, теоретичний аналіз дозволив визначити, що ефективна профілактика професійного вигорання повинна бути спрямована не лише на когнітивне усвідомлення проблеми, але й на формування навичок емоційної та поведінкової саморегуляції.

Емпіричне дослідження було проведено серед адвокатів Одеської області, генеральна сукупність яких станом на 2024 рік становила 3 992 особи. Визначення обсягу вибірки здійснювалося із застосуванням формули Кохрена [7], що дало можливість обґрунтувати достатність 350 респондентів для забезпечення репрезентативності отриманих результатів.

На початковому етапі дослідження було проведено анкетування (n = 350), спрямоване на ідентифікацію тригерних факторів професійного вигорання. Зміст анкетних завдань було орієнтовано на виявлення емоційних, поведінкових та когнітивних реакцій адвокатів, а також особливостей

їхніх ціннісно-смыслових орієнтацій у професійно значущих ситуаціях [3, с. 210].

Отримані результати дозволили встановити, що найбільш виражена чутливість до тригерних факторів спостерігається у віковій групі 26–31 років, яка характеризується підвищеним рівнем емоційного реагування та наявністю дезадаптивних поведінкових стратегій [3, с. 210]. Водночас подальший аналіз засвідчив, що емоційні та поведінкові тригери мають значущість і для представників інших вікових категорій, що проявляється у підвищеному рівні тривожності, емоційного напруження, професійного перевантаження та неефективних способів поведінкового реагування.

З огляду на це, для реалізації програми профілактики професійного вигорання було сформовано цільову групу у складі 178 респондентів. До неї увійшли адвокати, які за результатами первинної діагностики продемонстрували найбільш виражені емоційні та поведінкові тригери, незалежно від їх вікової належності. Зазначена вибірка використовувалася на інтервенційному етапі дослідження з метою оцінювання ефективності розробленої програми.

Інтервенційний етап був спрямований на апробацію програми профілактики професійного вигорання, що реалізується через емоційний та поведінковий рівні, та передбачає формування навичок саморегуляції і модифікацію дезадаптивних поведінкових стратегій.

Особлива увага приділяється впровадженню мікроповедінкових змін, що дозволяє забезпечити поступову трансформацію професійних реакцій без різкого порушення звичних моделей діяльності.

Розробка програми профілактики професійного вигорання адвокатів здійснювалася на основі інтеграції класичних і сучасних психологічних підходів до вивчення стресу, вигорання та саморегуляції особистості. З одного боку вона спирається на існуючі наукові концепції [1; 4], а з іншого – адаптована до специфіки професійної діяльності адвокатів та результатів проведеного авторського емпіричного дослідження.

У межах розробленої програми особливе значення надається принципу детермінованості тригерами, який визначає її прикладну спрямованість та логіку побудови змістового наповнення. Зазначений принцип передбачає орієнтацію не на узагальнені прояви професійного вигорання, а на конкретні професійно зумовлені ситуації, що виступають пусковими механізмами емоційного

напруження та дезадаптивних поведінкових реакцій. Реалізація принципу детермінованості тригерами в програмі передбачає побудову її змісту на основі результатів авторського емпіричного дослідження, у ході якого було ідентифіковано ключові емоційні та поведінкові тригери професійної діяльності адвокатів. Відповідно до цього кожен структурний елемент програми співвідноситься з певним типом тригерних ситуацій.

Практична реалізація принципу здійснюється через систему цілеспрямованих завдань та інтервенційних форматів, серед яких можна виокремити: завдання, спрямовані на ідентифікацію та фіксацію тригерних ситуацій у професійній діяльності; вправи з аналізу емоційних реакцій, що виникають у відповідь на ці ситуації; завдання з реконструкції альтернативних способів реагування; короткострокові регуляційні техніки, що застосовуються безпосередньо у професійних умовах.

Такий підхід дозволяє забезпечити адресність психологічного впливу, оскільки інтервенційні завдання орієнтовані на реальні професійні труднощі, з якими стикаються адвокати. У результаті формується зв'язок між усвідомленням тригера, регуляцією емоційної реакції та модифікацією поведінки, що є ключовим механізмом профілактики професійного вигорання.

У структурі розробленої програми принцип детермінованості тригерами логічно доповнюється принципом багаторівневості, який визначає системність психологічного впливу та забезпечує комплексний характер профілактики професійного вигорання. Зазначений принцип передбачає, що ефективна профілактика вигорання не може обмежуватися впливом на окремі психічні процеси, а повинна охоплювати різні рівні функціонування особистості, зокрема емоційний та поведінковий. Такий підхід дозволяє враховувати як внутрішні механізми переживання стресу, так і зовнішні форми його прояву у професійній діяльності.

У межах розробленої програми принцип багаторівневості реалізується через виділення двох ключових напрямів впливу – емоційного та поведінкового, кожен з яких виконує специфічну функцію у системі профілактики. Емоційний рівень спрямований на усвідомлення, диференціацію та регуляцію внутрішніх станів, тоді як поведінковий рівень забезпечує трансформацію зовнішніх реакцій та формування адаптивних моделей професійної поведінки.

Практична реалізація цього принципу здійснюється через інтеграцію різних типів завдань,

що відповідають зазначеним рівням. Зокрема, емоційний рівень включає завдання, спрямовані на фіксацію емоційних станів, їх аналіз та опанування технік регуляції емоційного напруження. Водночас поведінковий рівень передбачає використання завдань, орієнтованих на виявлення типових поведінкових сценаріїв, аналіз їх ефективності та формування альтернативних стратегій реагування у професійно значущих ситуаціях.

Важливою особливістю реалізації принципу багаторівневості є взаємозв'язок між зазначеними рівнями: зміни на емоційному рівні створюють передумови для трансформації поведінкових реакцій, а нові поведінкові стратегії, у свою чергу, сприяють стабілізації емоційного стану. Така інтеграція забезпечує стійкість досягнутих змін та підвищує ефективність профілактичної програми в цілому.

У контексті забезпечення цілісності профілактичного впливу принцип багаторівневості доповнюється принципом інтеграції внутрішніх і зовнішніх механізмів регуляції, який визначає узгодженість процесів емоційної саморегуляції та поведінкового реагування у професійній діяльності адвоката.

Зазначений принцип ґрунтується на положенні про те, що ефективна профілактика професійного вигорання можлива лише за умови одночасного впливу як на внутрішні психічні процеси, пов'язані з переживанням і регуляцією емоційних станів, так і на зовнішні прояви цих процесів у вигляді поведінкових реакцій. Відокремлений вплив лише на один із зазначених рівнів не забезпечує стійкого результату, оскільки неврегульовані внутрішні стани продовжують відтворювати дезадаптивні моделі поведінки, а зміни поведінки без внутрішньої перебудови залишаються нестабільними [9].

У межах розробленої програми зазначений принцип реалізується через побудову взаємопов'язаних інтервенційних компонентів, у яких кожне завдання одночасно спрямоване як на усвідомлення та регуляцію внутрішнього стану, так і на зміну зовнішньої поведінки. Такий підхід забезпечує формування цілісного механізму саморегуляції, у якому емоційні та поведінкові процеси взаємно підсилюють один одного.

Практична реалізація принципу інтеграції здійснюється через поєднання різних типів завдань, зокрема: вправ, спрямованих на усвідомлення емоційних станів у конкретних професійних ситуаціях; завдань, що передбачають аналіз зв'язку між емоційною реакцією та подальшою

поведінкою; вправ із формування альтернативних моделей реагування, які одночасно враховують як внутрішній стан, так і зовнішню поведінку; короткотривалих регуляційних технік, інтегрованих у професійну діяльність.

У логіці побудови програми профілактики професійного вигорання принцип інтеграції внутрішніх і зовнішніх механізмів регуляції доповнюється принципом активності суб'єкта, який визначає роль самого адвоката як безпосереднього учасника процесу змін та формування навичок саморегуляції.

Зазначений принцип передбачає, що ефективна профілактика професійного вигорання не може бути досягнута виключно за рахунок зовнішнього впливу або пасивного засвоєння рекомендацій. Натомість вона потребує активної включеності суб'єкта у процес усвідомлення власних станів, аналізу професійних ситуацій та цілеспрямованої зміни поведінкових стратегій.

Теоретичною основою цього принципу виступають підходи до саморегуляції та суб'єктної активності особистості, зокрема положення соціально-когнітивної теорії Альберта Бандури [5], у межах якої підкреслюється роль самоспостереження, саморефлексії та саморегуляції у зміні поведінки. Відповідно до цих підходів, саме активна позиція суб'єкта забезпечує стійкість і ефективність психологічних змін.

У межах розробленої програми принцип активності суб'єкта реалізується через організацію процесу профілактики як системи завдань, що передбачають безпосередню участь адвоката у фіксації, аналізі та модифікації власних емоційних і поведінкових реакцій. Такий підхід дозволяє перейти від зовнішньо заданих рекомендацій до внутрішньо прийнятих і усвідомлених стратегій регуляції.

Практична реалізація принципу здійснюється через впровадження завдань, які стимулюють активну когнітивну та поведінкову діяльність, зокрема: завдань із самоспостереження та фіксації власних емоційних реакцій у професійних ситуаціях; вправ, спрямованих на рефлексію причин виникнення певних станів; завдань із самостійного конструювання альтернативних способів реагування; вправ, що передбачають впровадження нових поведінкових стратегій у реальних професійних умовах.

Важливою особливістю реалізації цього принципу є перенесення акценту з зовнішнього контролю на внутрішню відповідальність суб'єкта за власний психоемоційний стан і професійну

поведінку. Це сприяє формуванню стійких навичок саморегуляції та забезпечує довготривалий профілактичний ефект.

Завершальним елементом системи принципів, що визначають побудову програми профілактики професійного вигорання адвокатів, виступає принцип поступовості змін, який окреслює динаміку формування навичок емоційної та поведінкової саморегуляції та забезпечує стійкість досягнутих результатів.

Зазначений принцип передбачає, що трансформація психоемоційних станів і поведінкових стратегій не відбувається миттєво, а має послідовний характер, що реалізується через поступове формування нових способів реагування та їх закріплення у професійній діяльності. Надмірно інтенсивні або різкі впливи можуть призводити до опору або нестійкості змін, тоді як поетапний підхід сприяє їх інтеграції у звичні моделі професійної поведінки.

Теоретичною основою принципу поступовості змін виступають підходи до формування поведінкових навичок, зокрема положення когнітивно-поведінкової теорії Арона Бека [6], у межах якої підкреслюється значення поетапного засвоєння нових стратегій, а також концепції розвитку вищих психічних функцій, що розглядають зміни як процес поступового ускладнення та інтеріоризації дій.

У межах програми цей принцип реалізується через структуровану послідовність інтервенційних етапів, де кожен наступний етап логічно продовжує попередній. Початково увага зосереджується на усвідомленні власних емоційних і поведінкових реакцій, далі – на їх аналізі та осмисленні, після чого відбувається формування альтернативних стратегій і їх поступове впровадження у професійну діяльність.

Практична реалізація принципу забезпечується через систему завдань із поступовим ускладненням, зокрема: фіксація та усвідомлення власних реакцій у професійних ситуаціях; аналіз причин і наслідків цих реакцій; моделювання альтернативних способів реагування; поетапне впровадження нових поведінкових стратегій у реальну практику.

Реалізація принципу поступовості змін орієнтована на досягнення довготривалого ефекту, що проявляється у стабілізації психоемоційного стану та формуванні стійких адаптивних моделей професійної поведінки

На основі проведеного теоретичного аналізу та результатів діагностичного етапу було

визначено два ключові рівні впливу: емоційний та поведінковий.

Емоційний рівень спрямований на формування здатності до усвідомлення, диференціації та регуляції емоційних станів, що виникають у професійній діяльності адвоката. Його розробка базується на уявленнях про емоційне виснаження як центральний компонент вигорання та на сучасних підходах до емоційної саморегуляції. У межах цього рівня було виділено такі функціональні блоки: ідентифікація емоційних станів; рефлексія причин емоційних реакцій; формування навичок регуляції емоційного напруження.

Змістовне наповнення рівня передбачає виконання завдань, спрямованих на фіксацію емоційних реакцій у професійних ситуаціях, їх осмислення та поступове формування більш адаптивних способів реагування. Особливістю цього рівня є орієнтація на розвиток емоційної усвідомленості як базового ресурсу профілактики вигорання.

Поведінковий рівень спрямований на модифікацію дезадаптивних стратегій реагування та формування нових, більш ефективних моделей професійної поведінки. Його розробка базується на положеннях про те, що поведінкові патерни є зовнішнім проявом внутрішніх психоемоційних процесів і можуть як посилювати, так і знижувати рівень вигорання.

У межах цього рівня було виділено такі блоки: ідентифікація типових поведінкових сценаріїв; аналіз наслідків поведінкових реакцій; формування альтернативних стратегій поведінки. Особлива увага приділяється впровадженню мікроповедінкових змін, що дозволяє забезпечити поступову трансформацію професійних реакцій без різкого порушення звичних моделей діяльності.

Емоційний та поведінковий рівні не функціонують ізольовано, а утворюють єдину систему впливу.

Емоційний рівень забезпечує усвідомлення та регуляцію внутрішніх станів, що створює передумови для зміни поведінкових реакцій. У свою чергу, поведінковий рівень закріплює ці зміни через практичну реалізацію нових стратегій у професійній діяльності. Таким чином, програма реалізує послідовний перехід: від усвідомлення емоційних реакцій → до їх регуляції → до зміни поведінки.

При розробці програми було враховано специфіку адвокатської діяльності, зокрема: високий рівень відповідальності; інтенсивну комунікацію з клієнтами; необхідність прийняття рішень

у стресових умовах; часту взаємодію з конфліктними ситуаціями.

Це дозволило забезпечити контекстуальну релевантність завдань та підвищити ефективність їх застосування у реальних умовах професійної діяльності. Відповідно до визначених принципів програма реалізується як структурований інтервенційний процес, орієнтований на формування навичок емоційної та поведінкової саморегуляції, що забезпечують профілактику розвитку професійного вигорання.

Після проходження інтервенційної програми було зафіксовано позитивні зміни як в емоційній, так і в поведінковій сферах адвокатів. Найбільш виражена позитивна динаміка спостерігалася серед респондентів, які на попередньому етапі дослідження демонстрували підвищений рівень емоційної чутливості до тригерів, що підтверджує доцільність цільового відбору учасників програми.

У поведінковому аспекті відзначено зниження частоти дезадаптивних реакцій, зокрема імпульсивних рішень, уникнення складних професійних ситуацій та надмірного робочого навантаження без урахування власних ресурсів. Водночас спостерігалася формування більш адаптивних стратегій реагування, що проявлялося у підвищенні самоконтролю, більш зваженому прийнятті рішень та використанні альтернативних моделей поведінки у професійно складних ситуаціях.

Висновки. У результаті проведеного дослідження та розробки програми профілактики професійного вигорання адвокатів було отримано низку теоретичних і практичних результатів, що дозволяють сформулювати такі висновки.

На основі аналізу сучасних теоретичних підходів до розуміння професійного вигорання обґрунтовано доцільність його розгляду як багатовимірного процесу, у якому ключову роль відіграють емоційні та поведінкові механізми реагування на професійні стресори. Встановлено, що саме порушення емоційної саморегуляції та закріплення дезадаптивних поведінкових стратегій виступають визначальними чинниками розвитку вигорання у професійній діяльності адвокатів.

У межах емпіричного дослідження, проведеного серед адвокатів Одеської області ($n = 350$), ідентифіковано ключові тригери професійного вигорання. Встановлено, що найбільш вразливою є вікова група 26–31 років, яка продемонструвала найвищий рівень емоційного реагування та вираженість дезадаптивних поведінкових патернів. Водночас визначено, що емоційні та поведінкові тригери є значущими для представників усіх

вікових груп, що обґрунтовує необхідність розробки універсальних профілактичних підходів.

На основі узагальнення теоретичних положень і результатів авторського емпіричного дослідження розроблено авторську систему принципів побудови програми профілактики професійного вигорання адвокатів. До таких принципів віднесено: детермінованість тригерами, багаторівневість, інтеграцію внутрішніх і зовнішніх механізмів регуляції, активність суб'єкта та поступовість змін. Визначено, що зазначені принципи виступають концептуальною основою програми та забезпечують її цілісність і прикладну спрямованість.

Розроблено структуровану програму профілактики професійного вигорання, яка реалізується як послідовний інтервенційний процес, спрямований на корекцію виявлених емоційних і поведінкових тригерів. Обґрунтовано, що поєднання емоційного та поведінкового напрямів впливу дозволяє забезпечити комплексний характер профілактики та підвищує ефективність психологічного впливу.

Результати впровадження програми ($n = 178$) засвідчили її ефективність у зниженні інтенсивності емоційних реакцій та трансформації поведінкових стратегій. Зокрема, зафіксовано зменшення проявів емоційного напруження, тривожності та професійного виснаження, а також зниження частоти дезадаптивних поведінкових реакцій. Водночас спостерігалася формування більш адаптивних моделей професійної поведінки, що проявлялося у підвищенні контролю над власними діями та здатності до використання альтернативних стратегій реагування.

Встановлено, що цілеспрямований вплив на емоційні та поведінкові тригери забезпечує стабілізацію психоемоційного стану адвокатів та зниження ризику розвитку професійного вигорання. Отримані результати підтверджують ефективність інтегрованого підходу, що поєднує діагностику тригерів та їх подальшу корекцію у межах єдиної програми.

Таким чином, розроблена програма профілактики професійного вигорання адвокатів демонструє високий потенціал практичного застосування у системі психологічного супроводу професійної діяльності. Її використання сприяє не лише зниженню негативного впливу професійних стресорів, але й формуванню стійких навичок саморегуляції, що є важливим чинником підтримання професійного здоров'я.

Перспективи подальших досліджень полягають у розширенні вибірки, поглибленні

аналізу ефективності програми з використанням кількісних показників, а також адаптації запропонованої моделі до інших професійних груп із підвищеним рівнем стресового навантаження.

Отримані результати свідчать про те, що зміни на емоційному рівні супроводжуються трансформацією поведінкових патернів, що підтверджує ефективність інтегрованого підходу, покладеного в основу програми.

Список літератури:

1. Бедь В.В. Юридична психологія: навч. посібник 2-ге вид. Київ: МАУП, 2004. 436 с.
2. 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.
3. Євдокимова Н.О., Козак І.С. Емоційне вигорання адвокатів: емпіричне вивчення динаміки психодіагностичних аспектів та вибірки респондентів. *Вчені записки Таврійського національного університету імені В. І Вернадського. Серія «Психологія»*. 2025. Том 36(75). № 22. С. 206-213. DOI: 10.32782/2709-3093/2025.2/31.
4. 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).
5. Bandura A. Social foundations of thought and action: A social cognitive theory. Englewood Cliffs. NJ: Prentice-Hall, 1986. 617 p.
6. Beck A. T. Cognitive therapy and the emotional disorders. New York: International Universities Press, 1976. 356 p.
7. Cochran W. G. Sampling Techniques [Електронний ресурс]: 3rd ed. New York: John Wiley & Sons, 1977. 428 p. 1 електрон. опт. диск (CD-R).
8. Leiter M. P., Maslach C. Areas of worklife: A structured approach to organizational predictors of job burnout. Emotional and Physiological Processes and Positive Intervention Strategies. 2004. P. 91–134.
9. Lazarus R. S., Folkman S. Stress, appraisal, and coping. New York: Springer Publishing Company, 1984. 445 p.
10. Maslach C., Jackson S. E., Leiter M. P. Maslach Burnout Inventory Manual. 3rd ed. Palo Alto: Consulting Psychologists Press, 1996. 52 p.
11. Maslach C., Leiter M. P. The truth about burnout: How organizations cause personal stress and what to do about it. San Francisco: Jossey-Bass, 1997. 240 p.
12. Schaufeli W. B., Bakker A. B. Job demands, job resources, and their relationship with burnout and engagement: A multi-sample study. *Journal of Organizational Behavior*. 2004. Vol. 25, № 3. P. 293–315.
13. Schaufeli W. B., Leiter M. P., Maslach C. Burnout: 35 years of research and practice. *Career Development International*. 2009. Vol. 14, № 3. P. 204–220.

Kozak I.S. DIAGNOSTIC AND INTERVENTION PROGRAM FOR THE PREVENTION OF PROFESSIONAL BURNOUT AMONG LAWYERS: EMOTIONAL AND BEHAVIORAL ASPECTS

The article presents the results of a theoretical and empirical study of professional burnout among lawyers and substantiates a program for its prevention aimed at correcting emotional and behavioral triggers. The relevance of the study is determined by the high level of professional workload in legal practice, which is associated with significant emotional stress, responsibility for decision-making, and the need to function under constant pressure.

The aim of the study is to develop and substantiate a diagnostic and intervention program for the prevention of professional burnout among lawyers, focused on identifying and correcting emotional and behavioral triggers.

The empirical study involved a sample of lawyers from the Odesa region (n = 350), the size of which was determined using Cochran's formula in accordance with the general population. The results of the survey allowed identifying key emotional and behavioral triggers of professional burnout. It was found that the most vulnerable group is represented by lawyers aged 26–31; however, increased sensitivity to triggers was also observed across other age groups.

Based on the obtained results, an author's system of principles for constructing the prevention program was developed, including trigger determinism, multilevel structure, integration of internal and external regulatory mechanisms, subject activity, and gradual change. In accordance with these principles, a structured

program was proposed, implemented as a step-by-step intervention process aimed at developing emotional and behavioral self-regulation skills.

The program was tested on a sample of respondents (n = 178), and its implementation demonstrated a decrease in the intensity of emotional reactions, a reduction in emotional exhaustion, and a transformation of maladaptive behavioral strategies. The findings indicate that targeted influence on emotional and behavioral triggers contributes to the stabilization of the psycho-emotional state of lawyers and the formation of more adaptive professional behavior patterns.

The scientific novelty of the study lies in the development of an original diagnostic and intervention model for the prevention of professional burnout among lawyers, integrating empirical findings on triggers with a structured system of psychological intervention. The practical significance of the study is determined by the possibility of applying the proposed program within psychological support systems for legal professionals.

Keywords: *professional burnout, lawyers, emotional triggers, behavioral triggers, burnout prevention, emotional self-regulation, behavioral self-regulation, psychological program, occupational stress.*

Дата першого надходження статті до видання: 24.03.2026

Дата прийняття статті до друку після рецензування: 20.04.2026

Дата публікації (оприлюднення) статті: 19.05.2026