

ПСИХОЛОГІЧНІ ОСОБЛИВОСТІ ПРОФЕСІЙНОГО ВИГОРЯННЯ ОСОБИСТОСТІ ЮРИСТА

PSYCHOLOGICAL CHARACTERISTICS OF PROFESSIONAL BURNOUT IN LEGAL PROFESSIONALS

У статті висвітлено результати пілотажного дослідження зв'язку особистісних рис з мірою проявів професійного вигорання у юристів. Розглянуто основні підходи до трактування явища вигорання: психодинамічний, психоаналітичний, традиція гештальтпсихології, екзистенційний, поведінковий а також зміст та структуру професійного вигорання, представленого у різнофакторних моделях його вивчення. У пілотному дослідженні застосовано комплекс методів (теоретичні, емпіричні, методи математично-статистичної обробки даних) та з'ясовано, що зв'язки між змістовними складниками професійного вигорання у юристів та їхніми особистісними рисами мають специфіку.

У юристів із професійним вигоранням виявлено риси, які впливають на його прояви, а саме цинізм пов'язаний з екстраверсією, нейротизмом та відкритістю до досвіду, що свідчить про конфлікт між зовнішньою активністю і внутрішньою незадоволеністю. Редукція особистих досягнень пов'язана з нейротизмом, згідністю і помірно – з екстраверсією. Емоційне виснаження має слабкі позитивні зв'язки з нейротизмом, згідністю, відкритістю і екстраверсією та негативний – із сумлінністю.

У юристів без професійного вигорання цинізм пов'язаний із емоційною холодністю та знеособленням клієнтів; виявлено помірний позитивний зв'язок із нейротизмом і негативний зі схильністю до згоди. Інші риси – відкритість, екстраверсія, сумлінність пов'язані слабо. Редукція досягнень має помірний негативний зв'язок з відкритістю. Емоційне виснаження пов'язане позитивно з екстраверсією та відкритістю, але негативно з нейротизмом і згодою, що свідчить про відсутність патологічних процесів і роль соціальної активності у вигоранні. Отримані результати свідчать про значущість особистісних чинників у процесах професійного вигорання юристів, особливо в контексті зниження особистої успішності.

Ключові слова: професійна діяльність юриста, професійне вигорання, особистісні риси, психологічні особливості вигорання, риси особистості юриста.

The article presents the results of a pilot study examining the relationship between personality traits and the manifestations of professional burnout among legal professionals. It explores key theoretical approaches to understanding burnout, including psychodynamic, psychoanalytic, Gestalt psychology, existential, and behavioral perspectives. The conceptualization and structure of professional burnout are analyzed through various factor-based models. The pilot study employed a range of methods (theoretical, empirical, and statistical) and revealed that the relationships between the components of burnout and personality traits in lawyers demonstrate specific patterns.

Among lawyers experiencing professional burnout, certain personality traits were found to influence its manifestations. Specifically, cynicism was associated with extraversion, neuroticism, and openness to experience, suggesting a potential conflict between outward activity and internal dissatisfaction. Reduced personal accomplishment was linked to neuroticism, agreeableness, and moderately to extraversion. Emotional exhaustion demonstrated weak positive correlations with neuroticism, agreeableness, openness, and extraversion, and a negative correlation with conscientiousness.

Among lawyers without professional burnout, cynicism is associated with emotional detachment and client depersonalization. A moderate positive correlation with neuroticism and a negative one with agreeableness were found, while openness, extraversion, and conscientiousness showed weak associations. Reduced personal accomplishment demonstrated a moderate negative correlation with openness. Emotional exhaustion was positively related to extraversion and openness, and negatively to neuroticism and agreeableness, suggesting the absence of pathological processes and highlighting the role of social engagement in burnout. The findings emphasize the relevance of personality traits in the development of professional burnout among lawyers, particularly in the context of reduced personal accomplishment.

Key words: legal professional activity, professional burnout, personality traits, psychological aspects of burnout, lawyer's personality.

УДК 159.923 (075.8)
DOI <https://doi.org/10.32782/2663-5208.2025.74.48>
Стаття поширюється на умовах ліцензії CC BY 4.0

Провоторов А.О.

здобувач вищої освіти навчально-наукового інституту права
Київський національний університет імені Тараса Шевченка

Заросило В.О.

д.психол.н., професор,
завідувач кафедри правоохоронної та антикорупційної діяльності
Навчально-наукового інституту права імені князя Володимира Великого
Приватне акціонерне товариство
«Вищий навчальний заклад
«Міжрегіональна Академія управління персоналом»

Вступ. Політична активність вітчизняного соціуму, виклики сьогодення (воєнний стан, нагальні потреби сьогодення і віддаленого майбутнього) загострили чимало проблем, серед яких проблема ефективної праці фахівців-юристів. Інноваційні тренди суспільного розвитку, нагальні суспільно-політичні проблеми, сформульовані представниками різних громадських рухів, вимагають фахового юридичного супроводу (експертизи, розробки законодавчої бази, узгодження з наявною правовою системою соціуму тощо). Умови воєнного стану стали ускладнювальними обставинами, що неминуче відбивається на особливостях роботи юристів, на особистості кожного працівника. Фахівці цієї

сфери (судді, прокурори, податкові інспектори, адвокати, юрисконсультанти, патентні повірені та інші) працюють переважно понад нормативно, в перманентному стресовому стані, намагаючись коректно розв'язувати професійні задачі в надзвичайних умовах (обмеження часу, порушення режиму роботи наприклад, перерви з-за повітряних тривог), домагатися потрібного професійного результату – все це зумовлює у них появу перманентного стресового стану, і як наслідок, прояви емоційного, особистісного, професійного вигорання. З огляду на це, дослідження професійного вигорання в професійній діяльності юристів є актуальним і своєчасним.

Метою статті є висвітлення результатів пілотажного дослідження зв'язку особистісних рис з мірою проявів професійного вигорання у юристів.

Огляд літератури. Зупинимось детальніше на результатах попередніх досліджень. Паралельно з дослідженнями Н. Фройденберґера [5], проблематика професійного вигорання розроблялася К. Маслач [12–16], в якій вигорання тлумачиться як комплекс з трьох основних симптомів: емоційного виснаження, цинічного ставлення (деперсоналізації) та зниження особистісних досягнень.

На тепер у психологічній науці вживається кілька тлумачень поняття психологічного вигорання, зважаючи на його види, форми, чинники, умови прояву. Йдеться про такі види вигорання як професійне психічне, емоційне та інші. Загалом, можна виокремити основні підходи щодо його трактування: психодинамічний, психоаналітичний, традиція гештальтпсихології, екзистенційний, поведінковий.

У контексті психодинамічного підходу вигорання трактується як процес, що розгортається через послідовні стадії (фази) розвитку. Так, вигорання вважають поступовою зміною професійної поведінки у негативному напрямі, спричинену стресогенними умовами праці К. Черніс [2; 3], де загалом виокремлено три основні стадії цього процесу: а) порушення балансу між особистими ресурсами працівника і вимогами робочого середовища; б) поява короткотривалого емоційного напруження, втоми та виснаження; в) зміни мотиваційної сфери, що проявляється у байдужості, формальному ставленні до оточення (клієнтів).

Інші дослідники виокремлюють шість послідовних фаз цього явища, а саме: а) надмірне занурення працівника у професійну діяльність; б) поступове зниження залученості в трудовий процес; в) емоційна втома і втрата інтересу до роботи; г) деструктивна (руйнівна) поведінка; д) прояви психосоматичних порушень; е) глибоке розчарування (за М. Буріш) [1].

У психоаналітичній традиції проблема професійного вигорання розглядається як наслідок глибинних внутрішніх конфліктів, що активуються в міжособистісних стосунках на роботі (про що свідчать, наприклад, застосовані працівником механізми психологічних захистів). Так, несвідоме перенесення почуттів і очікувань, сформованих у дитячому досвіді, на клієнтів, пацієнтів або колег – може призводити до надмірного емоційного залучення, вразливості та напруження. Своєю чергою, контрперенос, як відповідна реакція спеціаліста, що також формується поза межами свідомого контролю, нерідко стає джерелом фрустрації, почуття провини чи безсилля. За відсутності глибокої рефлексії такі процеси можуть призводити до накопичення психічного виснаження, деперсоналізації та втрати сенсу професійної діяльності, як ключових симптомів вигорання.

У традиції гештальт психології професійне вигорання розглядається як наслідок порушення цілісного сприйняття себе та своєї діяльності, що від-

бувається на тлі незавершених гештальтів – незадоволених потреб, невирішених конфліктів, пригнічених емоційних реакцій. Зокрема, у дослідженнях вигорання у допоміжних професіях Г. Лапід-Богда [11], серед управлінців Т. Розенберг, М. Піс [18], у гештальт – і когнітивно-поведінкових терапевтів М. Жешутек [19] йдеться про те, що працівник поступово втрачає контакт із власними почуттями, потребами та цінностями, що призводить до розриву між «Я-реальним» (справжнім образом себе) і «Я-рольовим» (образом, який відповідає зовнішнім очікуванням або професійній масці). У такому стані фахівець не здатен усвідомлювати і завершувати свої емоційні цикли (цикл контакту), внаслідок чого виникає емоційне виснаження, байдужість до клієнтів, механічність у виконанні професійних обов'язків.

Втрата відчуття особистісної цілісності провокує появу захисних механізмів, зокрема раціоналізації, уникання, проєкції, які частково знижують рівень внутрішнього напруження, але водночас заважають усвідомленому контакту з собою та оточенням. Змінюється якість взаємодії: фахівець усе менше залишається присутнім «тут і тепер», віддаляється від живої реальності, втрачає гнучкість і здатність до відкритого діалогу. Профілактика вигорання передбачає відновлення здатності до повноцінного контакту, усвідомлення й прийняття власних почуттів, а також інтеграцію окремих аспектів досвіду в цілісну структуру особистості, що сприяє відновленню внутрішньої гармонії. Отже, в гештальтпсихології емоційне вигорання трактується як результат втрати контакту з власним «Я» – коли фахівець перестає відчувати себе цілісно, руйнуються межі «Я-реального», і з'являються захисні структури, які перешкоджають сталому самоусвідомленню та контакту з реальністю (Лаури Перлз, Ервіна Полстерта, Міла Полстерта).

У традиції екзистенційної психології професійне вигорання трактується як втрата сенсу, що підживлює внутрішню мотивацію до дії. Людина, яка стикається з вигоранням, зазвичай втрачає зв'язок із власними цінностями та екзистенційними орієнтирами. Такий стан супроводжується відчуттям порожнечі, марності зусиль і байдужості до результатів своєї діяльності. Як наслідок – знижується відчуття суб'єктності, особа не бачить особистого значення у своїй професійній ролі. Дослідники зазначають, що вигорання є не лише психофізіологічною втомою, а й психологічним розладом на рівні буття, де страждає глибинне переживання «Я» в контексті світу. За відсутності так званої життєвої сповненості, як автентичного зв'язку між особистим вибором і дією, людина втрачає суб'єктивне відчуття присутності у власному житті. Таким чином, професійне вигорання у цьому підході постає як криза сенсу, що вимагає не лише відпочинку, а й глибокого переосмислення життєвої позиції та цінностей.

У поведінковому підході до проблеми професійного вигорання акцент робиться на спостережуваних реакціях особистості у відповідь на хро-

нічні робочі стресори. Вигорання трактується як набір набутих дезадаптивних моделей поведінки, які накопичуються особистістю в процесі неефективного навчання або підкріплення неуспішного досвіду. Зокрема, працівник поступово втрачає ініціативність, стає пасивним, знижує якість виконання завдань, уникає соціальної взаємодії, яка раніше давала позитивне підкріплення. Такі зміни поведінки переважно є результатом неадекватного зворотного зв'язку, надмірної критики або відсутності визнання, що призводить до фрустрації й формування в особистості негативної установки до праці загалом.

Загалом, дослідники наголошують на динамічних і сталих складниках вигорання як цілісного явища, тобто йдеться про вигорання як про процес і результат. Згідно з концепцією загального адаптаційного синдрому Г. Сельє [20], професійне вигорання розгортається у трьох основних стадіях: напруга, резистентність і виснаження. На стадії напруги особа стикається з підвищеним психоемоційним навантаженням, зумовленим вимогами професійного середовища. Внаслідок цього вона мобілізує внутрішні ресурси, щоб відповідати зовнішнім очікуванням, але вже на цьому етапі можуть виникати тривожність, роздратування, відчуття браку часу або сенсу. Якщо ця напруга не знімається, вона переходить у хронічний стан.

Стадія резистентності характеризується тим, що організм і психіка людини продовжують чинити опір стресовим впливам, але вже послабленими ресурсами. Особа намагається, так би мовити, триматися, більшою мірою ігноруючи ознаки перевантаження. Зовні це виявляється як механічне виконання функцій і обов'язків, відсторонення від колег і клієнтів, втрата емпатії, цинізм. У разі тривалого перебування в цьому стані у працівника настає стадія виснаження – коли ресурси здебільшого є вичерпаними. Виникають емоційне спустошення, апатія, соматичні розлади, зниження ефективності та бажання уникнути професійної діяльності.

Отже, згідно з цими дослідженнями професійне вигорання розвивається поетапно, де кожному з етапів відповідають характерні симптоми, що мають специфічну ґенезу, а саме: індивідуально-психологічну (поява емоційних симптомів); міжособистісну (переважання мотиваційних порушень); організаційну (прояви когнітивних симптомів).

Вигорання як результат, зокрема як певний стан, містить низку складників. Залежно від кількості складників, дослідниками розроблено відповідні моделі професійного вигорання.

В однофакторній моделі вигорання А. Пайнс, Е. Аронсон [17], Дж. Джонс [10] його трактують як цілісний феномен, основною характеристикою якого є емоційне виснаження. За такого підходу, професійне вигорання не поділяється на окремі симптоми чи фази – воно трактується як загальне почуття виснаженості, втоми, втрати емоційної енергії, мотивації та інтересу до роботи. Основна

причина вигорання, згідно з цією концепцією, полягає в тривалому залученні до професійної діяльності, яка має високу емоційну інтенсивність, проте не приносить достатньої внутрішньої винагороди. Саме емоційне виснаження розглядається як ядро всієї динаміки вигорання: саме воно зумовлює вторинні наслідки – цинізм, відсторонення, зниження ефективності. Професіонал, який постійно, так би мовити, живе у роботі, з часом втрачає емоційний контакт не лише з клієнтами, а й із власним внутрішнім станом, що веде до психологічного відчуження. Таким чином, вигорання постає як реакція на тривалий емоційний стрес, що підриває емоційні, психічні та фізичні ресурси особистості, порушуючи її здатність до коректного професійного функціонування.

У двофакторній моделі Д. Грін, Ф. Уілкі, Ф. Тейлор [7], А.-М. Гарден [6], Д. Дирендонк, В. Шафелі, Г. Сіксма [4], професійне вигорання є двомірною конструкцією, що складається з емоційного виснаження та деперсоналізації (або цинізму). У цій моделі вигорання не обмежується лише втратою енергії, як в однофакторній концепції, а доповнюється соціально-психологічним аспектом – відстороненням від клієнтів або колег, знеособленням міжособистісної взаємодії. Емоційне виснаження тут є відповіддю на надмірні психологічні вимоги до особистості в професійній сфері, а деперсоналізація функціонує як форма психологічного захисту, яка допомагає справлятися з перевантаженням шляхом емоційного дистанціювання.

Такий підхід дозволяє точніше оцінювати стан професіонала, оскільки враховує як внутрішній (емоційне виснаження), так і міжособистісний (деперсоналізація) виміри вигорання. Представники цього підходу наголошують, що прояви емоційного виснаження можуть свідчити про початок вигорання, а деперсоналізація виникає як вторинна реакція, що спрямована на збереження залишкових ресурсів. У цій моделі дослідники наголошують на динамічному взаємозв'язку між цими двома чинниками, вказуючи, що підсилення одного складника неминуче посилює інший, що зрештою призводить до зниження професійної ефективності та внутрішньої мотивації особистості.

У контексті трифакторної моделі К. Маслач, С. Джексон, М. Лейте, В. Шафелі [14; 15; 16; 17] професійного вигорання йдеться про тримірний конструкт, що включає три взаємопов'язані складники: емоційне виснаження, деперсоналізацію (цинізм) та редукцію особистих досягнень. Емоційне виснаження означає втрату емоційної енергії, відчуття спустошення, перевантаження й відсутності сил для взаємодії з іншими. Деперсоналізація передбачає негативне, цинічне або байдуже-відсторонене ставлення до клієнтів, колег чи роботи загалом, що є своєрідною психологічною обороною. Редукція особистих досягнень виявляється у зниженні самооцінки професійної ефективності, відчутті марності власної діяльності та втраті віри в професійні результати.

У моделі К. Маслач і С. Джексон [14] вигорання розглядають як динамічний процес, де кожен зі складників може посилювати інші: емоційне виснаження сприяє розвитку цинізму, а втрата сенсу професійних досягнень лише підсилює загальну демотивацію. Такий підхід дозволяє цілісно аналізувати вигорання не лише як особистісний, а і як міжособистісний і організаційний феномен, що виникає внаслідок перманентного стресу, порушеного балансу між мірою включеності особистості в діяльність й витраченими нею ресурсами, а також внаслідок деформації її професійної ідентичності.

У чотирифакторній моделі О. Хеллесой, К. Гронхауг, О. Квіташайн [8], а також Е. Іванікі та Р. Шваб [9], професійне вигорання інтерпретується як багатомірне явище, що містить чотири основні складники: емоційне виснаження, деперсоналізацію, зниження особистих досягнень та зміни в професійній мотивації. Перші три складники збігаються з класичною моделлю Маслач і Джексон. Доданий четвертий фактор – мотиваційне виснаження – підкреслює втрату особистістю внутрішнього стимулу до професійної діяльності, байдужість до її результатів, втрату зацікавленості в розвитку. Згідно з цією концепцією, мотиваційна криза є не лише наслідком перевтоми, а й окремою ознакою, що свідчить про суттєве порушення професійної ідентичності. Такий підхід дозволяє точніше зрозуміти механізм розвитку вигорання, акцентуючи не лише на виснаженні ресурсів, але й на зміні або втраті ціннісного сенсу праці, поступовій втраті відчуття важливості та значущості своєї роботи. Тобто те, що раніше вважалося цінним, потрібним, мотивуючим – більше не надихає, викликає байдужість або навіть роздратування. Особа більше не бачить у своїй діяльності сенсу чи користі, не відчуває задоволення від результату своєї професійної діяльності.

Методи. У пілотному дослідженні взаємозв'язків особистісних рис з мірою проявів професійного вигорання у юристів застосовано такий комплекс

методів: а) теоретичні – аналіз, систематизація і узагальнення психологічних даних з проблеми дослідження; б) емпіричні – опитування, а також психодіагностичні методики «Велика п'ятіркаBFI-10» (адаптація О. Сердюк, Б. Базима); «Опитувальник на вигорання» (К. Маслач); в) методи математично-статистичної обробки даних (кореляційний аналіз).

Емпірична база. У дослідженні взяло участь 30 осіб, які мають вищу юридичну освіту та працюють юристами в приватному секторі, 15 осіб – юристи, що займаються приватною практикою, 15 осіб – юристи юридичної фірми. Спеціалізація юридичної діяльності досліджуваних має такий розподіл: господарське право та процес (робота з договорами, супроводження комерційних проєктів, інтелектуальна власність) – 12 осіб, цивільне право та процес (сімейні, земельні правовідносини) – 8 осіб, адміністративне право та адміністративне судочинство (робота з контролюючими органами, представництво в адміністративних справах) – 4 особи, кримінальне право та процес (справи, пов'язані з комерційною діяльністю) – 6 осіб. З них виокремлено дві групи досліджуваних: з наявним професійним вигоранням (12 осіб) і без явного професійного вигорання (18 осіб).

Для встановлення взаємозв'язків складників професійного вигорання з індивідуально-психологічними рисами особистості проведено кореляційний аналіз окремо в кожній із виокремлених груп (відповідно, юристи з наявним професійним вигоранням і група без явного професійного вигорання).

Так, дослідження зв'язків між змістовними складниками професійного вигорання юристів та їхніми особистісними рисами у групі осіб, хто мають професійне вигорання (проведено кореляційний аналіз між шкалами застосованих психодіагностичних методик) мають такі особливості (табл. 1).

Таблиця 1

**Взаємозв'язок професійного вигорання з особистісними рисами
(група юристів з наявним професійним вигоранням)**

		Нейротизм	Схильність дозгоди	Відкритість досвіду	Екстраверсія	Сумлінність
Цинізм	Кореляція Пірсона	,626	-,787	,676	,841	,714
	Знач. (двостор.)	,216	,112	,442	,174	,499
Редукція особистих досягнень	Кореляція Пірсона	,814	,759*	,711	0,410*	,454
	Знач. (двостор.)	,155	,019	,623	,027	,540
Емоційне виснаження	Кореляція Пірсона	,641	,614	,452	,451	-,386
	Знач. (двостор.)	,577	,699	,755	,689	,778

* значущість на рівні 0,05 (двобічна).

Цинізм, який у контексті юридичної діяльності може проявлятися у формі емоційного відсторонення від клієнтів, знецінення власної професійної ролі чи навіть агресивно-песимістичного ставлення до системи професійної діяльності має найвищу позитивну кореляцію з екстраверсією ($r = 0,841$), що є доволі несподіваним і може свідчити про потенційний конфлікт між зовнішньо активною поведінкою та внутрішньою незадоволеністю. Нейротизм також демонструє помітний позитивний зв'язок ($r = 0,626$), що відповідає загальній тенденції до підвищеної емоційної реактивності у людей з високим рівнем сформованості цієї риси.

Відкритість до досвіду корелює з цинізмом на рівні $r = 0,676$, що може свідчити про когнітивний дискомфорт – юристи, відкриті до нового досвіду, можливо, розчаровуються в сталих структурах системи. Зауважимо, що схильність до згоди має негативний зв'язок із цинізмом ($r = -0,787$), хоча кореляція не є статистично значущою ($p = 0,112$). Це узгоджується з припущенням, що люди з високим рівнем доброзичливості менше вдаються до цинічної або агресивної поведінки. Загалом, жоден з цих показників не досягає статистичної значущості, однак тенденції заслуговують на увагу.

Редукція особистих досягнень означає суб'єктивне сприйняття себе як неефективного працівника. Цей складник професійного вигорання має високі позитивні кореляції з нейротизмом ($r = 0,814$) та схильністю до згоди ($r = 0,759$, $p = 0,019^*$), що є статистично значущим. Це може свідчити про те, що емоційно нестійкі особи, а також ті, хто прагне уникнути конфліктів, переважно будуть переживати власну професійну неефективність.

Зауважимо, що екстраверсія має помірний зв'язок ($r = 0,410$, $p = 0,027^*$), і це також статистично значущий показник. Це може свідчити, що більш відкриті та соціально активні юристи водночас глибоко переживають втрату сенсу своєї професійної реалізації. Інші показники – відкритість до досвіду

($r = 0,711$) та сумлінність ($r = 0,454$) – також мають помірні зв'язки, однак без статистичної значущості. Загалом, ці результати дають підстави стверджувати, що редукція досягнень пов'язана як із емоційною вразливістю (нейротизм), так і з альтруїстичною налаштованістю особистості (схильність до згоди).

Емоційне виснаження є базовим і, як правило, найраніше проявленим симптомом вигорання. У дослідженні ця ознака виявила незначні позитивні кореляції з чотирма рисами: нейротизмом ($r = 0,641$), схильністю до згоди ($r = 0,614$), відкритістю ($r = 0,452$) та екстраверсією ($r = 0,451$), однак жодна з них не виявилася статистично значущою (усі $p > 0,5$). Негативна кореляція з сумлінністю ($r = -0,386$) також є несуттєвою, проте може свідчити про деяку захисну функцію цієї риси – більш організовані та відповідальні працівники краще справляються з хронічним емоційним напруженням.

Загалом, хоча жоден з показників у цій частині не досяг статистичної значущості, загальні тенденції вказують на те, що емоційне виснаження в юристів певною мірою пов'язане з емоційною нестабільністю (нейротизмом) і схильністю до міжособистісної підтримки (згода), але може бути пом'якшене сумлінною поведінкою.

Перейдемо до розгляду результатів пілотажного дослідження групи тих фахівців-юристів, які не мають проявів професійного вигорання (табл. 2).

У наведеній таблиці подано зв'язки між трьома основними складниками професійного вигорання – цинізмом, редукцією особистих досягнень та емоційним виснаженням – і п'ятьма ключовими рисами особистості (Big Five) у вибірці юристів, які не мають клінічних проявів вигорання. Виявлені зв'язки свідчать про те, що потенційні захисні механізми, які входять до певних рис характеру, допомагають юристам зберігати професійну ефективність у стресогенному середовищі.

Таблиця 2

**Взаємозв'язок професійного вигорання з особистісними рисами
(група юристів без професійного вигорання)**

		Нейротизм	Схильність до згоди	Відкритість досвіду	Екстраверсія	Сумлінність
Цинізм	Кореляція Пірсона	,551	-,452	,333	,025	-,388
	Знач. (двостор.)	,077	,117	,213	,979	,245
Редукція особистих досягнень	Кореляція Пірсона	,144	,089	-,514	-,297	-,355
	Знач. (двостор.)	,677	,722	,099	,373	,263
Емоційне виснаження	Кореляція Пірсона	-,364	-,399	,378	,474	-,027
	Знач. (двостор.)	,288	,199	,144	,139	,953

* значущість на рівні 0,05

** значущість на рівні 0,01

Так, цинізм у контексті особистісних характеристик, як складник вигорання, що пов'язаний із втраченою інтересом до професійної діяльності, емоційною холодністю та знеособленням клієнтів, виявився помірно позитивно пов'язаним з нейротизмом ($r = 0,551$), хоча цей зв'язок не досяг статистичної значущості ($p = 0,077$). Така тенденція може свідчити, що навіть у відносно стійкій групі осіб емоційна нестабільність певною мірою підсилює схильність до деперсоналізації. Схильність до згоди має негативну кореляцію з цинізмом ($r = -0,452$), що очікувано: більш доброзичливі та співчутливі особи рідше демонструють байдужість або неприязнь до клієнтів. Проте зв'язок не є статистично значущим ($p = 0,117$). Схожі слабкі або відсутні зв'язки спостерігаються для відкритості до досвіду ($r = 0,333$), екстраверсії ($r = 0,025$) та сумлінності ($r = -0,388$). Загалом, ці результати свідчать про те, що цинізм у групі юристів без наявного професійного вигорання ще не має вираженого зв'язку з особистісними характеристиками – можливо, завдяки ефективним копінговим стратегіям чи мотивації праці.

Редукція особистих досягнень, як когнітивне знецінення власної ефективності, що часто передуює або супроводжує вигорання, має помірний негативний зв'язок з відкритістю до досвіду ($r = -0,514$, $p = 0,099$), що може свідчити про захисну функцію цієї риси: особи, відкриті до нових ідей і готові змінювати погляди, рідше знецінюють себе у професійній сфері. Інші риси – нейротизм ($r = 0,144$), схильність до згоди ($r = 0,089$), екстраверсія ($r = -0,297$), сумлінність ($r = -0,355$) мають низькі, незначущі кореляції. Це може вказувати на слабе залучення когнітивного складника вигорання на ранніх етапах та достатній рівень професійної самореалізації серед досліджуваних.

Емоційне виснаження, як центральний складник вигорання, що виникає першим і характеризується втомою, спустошеністю, зниженням емоційної енергії, також має особливості. Нейротизм, всупереч очікуванням, мав негативний зв'язок з виснаженням ($r = -0,364$), так само як і схильність до згоди ($r = -0,399$). Це суперечить загальним уявленням про те, що нейротизм підсилює виснаження, і, ймовірно, свідчить про відсутність патологічних процесів у цій вибірці – тобто юристи з високим нейротизмом уже мають ресурси або навички уникати перевтоми. Натомість екстраверсія ($r = 0,474$) та відкритість до досвіду ($r = 0,378$) мають позитивні кореляції з емоційним виснаженням, хоча й не статистично значущі. Це може бути наслідком того, що соціально активні та креативні працівники більше залучаються до міжособистісної взаємодії, яка потенційно виснажує. Зрештою, сумлінність показала практично нульову кореляцію ($r = -0,027$), що підтверджує відсутність значущих зв'язків цього показника у безсимптомній групі.

Висновки. Специфіка професії юриста полягає в поєднанні високої інтелектуальної напруги, постійного контакту з правовими нормами

та значної відповідальності за наслідки прийнятих рішень. Юрист працює з великим обсягом нормативної інформації, яку потрібно не лише знати, а й уміти коректно інтерпретувати, застосовувати до конкретних життєвих ситуацій. Його діяльність передбачає аналітичне мислення, логіку, критичну оцінку фактів, вміння вести аргументовану полеміку та прогнозувати юридичні наслідки. Це професія типу «людина-людина», специфікою якої є постійна взаємодія з людьми – клієнтами, колегами, суддями, органами державної влади. Така комунікація часто відбувається в умовах конфліктності, підвищеного психологічного напруження. Важливою вимогою професійної діяльності до фахівця є його емоційна стійкість, етична відповідальність і здатність залишатися об'єктивним, незважаючи на суб'єктивні чинники. Робота юриста часто пов'язана з так званими дедлайнами, перманентним інформаційним навантаженням і необхідністю швидко приймати обґрунтовані рішення в умовах правової невизначеності, що потребує високого рівня саморегуляції та професійної рефлексії. Отримані результати демонструють значущість особистісних факторів у процесах професійного вигорання юристів, особливо щодо редукції особистих досягнень. Загалом дослідження показує, що в групі юристів без ознак професійного вигорання кореляційні зв'язки між його складниками та рисами особистості є слабкими та статистично незначущими. Це свідчить про стабільність особистісної структури й наявність психологічних буферів, які можуть ефективно захищати фахівця від емоційного, когнітивного та мотиваційного виснаження. Найбільший захисний потенціал мають відкритість до досвіду та схильність до згоди, особливо у контексті редукції досягнень. Ці результати можуть стати важливими для подальших досліджень, а також для розробки програм психопрофілактики та розвитку стресостійкості у представників юридичної професії.

ЛІТЕРАТУРА:

1. Burish M. In search of theory: some ruminations on the nature and etiology of burnout. *Professional burnout: Recent developments in the theory and research*. New York: Free Press, 1981. P. 397–422.
2. Cherniss C. Long term consequences of burnout: an exploratory study. *Journal of Organizational Behavior*. 1992. V. 13 (1). P. 1–11.
3. Cherniss C. *Professional burnout in human service organizations*. New York: Praeger, 1980. 233 p.
4. Dierendonck D., Schaufeli W., Sixma H. Burnout among general practitioners: a perspective from equity theory. *Journal of Social and Clinical Psychology*. 1994. V. 13 (1). P. 86–100.
5. Freudenberger H. Staff burn out. *Journal of Social Issues*. 1974. V. 30. P. 159.
6. Garden A.-M. Depersonalization: A valid dimension of burn out? *Human Relations*. 1987. V. 40 (9). P. 545–560.

7. Green D., Walkey F., Taylor A. The three factor structure of the Maslach Burnout Inventory: A multicultural, multinational confirmatory study. *Journal of Social Behavior and Personality*. 1991. V. 6 (3). P. 453–472.
8. Hellesoy O., Gronhaug K., Kvitastein O. Burnout: Conceptual issues and empirical findings from a new research setting. *Scandinavian Journal of Management*. 2000. V. 16 (3). P. 233–247.
9. Iwanicki E., Schwab R. A cross validation study of the Maslach Burnout Inventory. *Educational and Psychological Measurement*. 1981. V. 41. P. 1167–1174.
10. Jones J. *Preliminary manual: The staff burnout scale for health professional*. Park Ridge (IL): London House, 1980. 36 p.
11. Lapid Bogda G. *Bringing Out the Best in Yourself at Work: How to Use the Enneagram System for Success*. Minneapolis (MN): Fair Winds Press, 2012.
12. Maslach C. Burned out. *Human Behavior*. 1976. V. 5 (9). P. 16–22.
13. Maslach C. Job burnout – how people cope. *Public Welfare*. Spring, 1978.
14. Maslach C., Jackson S. Patterns of burnout among a national sample of public contact workers. *Journal of Health and Human Resources Administration*. 1984. V. 7. P. 189–212.
15. Maslach C., Jackson S., Leiter M. *The Maslach Burnout Inventory Manual* (3rd ed.). Palo Alto (CA): Consulting Psychological Press, Inc., 1996. 52 p.
16. Maslach C., Schaufeli W., Leiter M. Job burnout. *Annual Review of Psychology*. 2001. V. 5.
17. Pines A., Aronson E. *Burnout: From tedium to personal growth*. New York: Free Press, 1981. 229 p.
18. Rosenberg T., Pace M. Burnout among psychotherapists: special considerations for the marriage and family therapist. *Journal of Marital and Family Therapy*. 2006. V. 32. P. 87–99.
19. Rzeszutek M. Burnout syndrome in male and female gestalt and cognitive behavioral psychotherapists. *Annals of Psychology*. 2013. V. 16 (1). P. 155–161.
20. Selye H. *Stress Without Distress*. Philadelphia: Lippincott, 1974.