

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования
«Тольяттинский государственный университет»

Гуманитарно-педагогический институт

(наименование института полностью)

Кафедра «Педагогика и психология»

(наименование)

37.04.01 Психология

(код и наименование направления подготовки)

Психология здоровья

(направленность (профиль))

ВЫПУСКНАЯ КВАЛИФИКАЦИОННАЯ РАБОТА (МАГИСТЕРСКАЯ ДИССЕРТАЦИЯ)

на тему Особенности профессионального выгорания у юристов

Обучающийся

Ю.В. Вербицкая

(Инициалы Фамилия)

(личная подпись)

Научный

канд. психол. наук, Е.В. Некрасова

руководитель

(ученая степень (при наличии), ученое звание (при наличии), Инициалы Фамилия)

Оглавление

Введение	3
Глава 1 Теоретические основы проблемы профессионального выгорания у юристов	9
1.1 Понятие профессионального выгорания в психологии.....	9
1.2 Особенности профессионального выгорания у юристов	27
Глава 2 Эмпирическое исследование особенностей профессионального выгорания у юристов	39
2.1 Организация и методики исследования профессионального выгорания у юристов	39
2.2 Анализ и интерпретация результатов исследования особенностей профессионального выгорания у юристов	44
2.3 Рекомендации по профилактике и предупреждению профессионального выгорания у юристов	65
Заключение	71
Список используемой литературы	74
Приложение А Результаты исследования по методике «Диагностика профессионального выгорания» К. Маслач, С. Джексон	80
Приложение Б Результаты исследования уровня эмоционального выгорания по методике В.В. Бойко.....	90

Введение

В современном быстром темпе жизни, когда все больше людей сталкиваются с различными стрессовыми ситуациями на рабочем месте и в личной жизни, неудивительно, что профессиональное выгорание стало актуальной и серьезной проблемой. Профессиональное выгорание характеризуется физическим, эмоциональным и психическим истощением, вызванным продолжительным и интенсивным стрессом. Некоторые авторы называют его психологическим или эмоциональным выгоранием, связанным с профессиональной деятельностью.

Подробно профессиональное выгорание изучали такие зарубежные ученые как М. Буриш, С. Джексон, К. Маслач. Х. Дж. Фрейденберг ввел в научный обиход понятие «выгорание», определив его как особое психологическое состояние здорового человека, постоянно находящегося в тесных контактах с другими людьми в эмоционально перегруженной атмосфере.

В отечественной школе вопросами профессионального выгорания занимались Б.Г. Ананьев, О.И. Бабич, В.В. Бойко, Н.Е. Водопьянова, В.В. Лукьянов, А.А. Рукавишников и другие ученые. Н.Е. Водопьянова адаптировала на русскоязычный вариант опросника К. Маслач, С. Джексон, В.В. Бойко разработал собственную методику диагностики эмоционального выгорания, широко используемую в различных модификациях.

Основной группой риска возникновения синдрома профессионального выгорания являются специалисты так называемых «помогающих» профессий, связанных с постоянным непосредственным взаимодействием с людьми.

Профессиональное выгорание – состояние психического и физического истощения, возникающее вследствие длительного стресса, связанного с работой или другими психоэмоциональными нагрузками. Профессиональное выгорание является одним из последствий длительного влияния

деструктивного стресса на организм. Оно представляет собой негативный феномен, присущий представителям профессий, относящихся к категории «человек-человек», выражающийся в эмоциональном истощении, снижении мотивации и ответственности по отношению к трудовым обязанностям. Одной из таких отраслей профессиональной деятельности является юриспруденция.

Для данной сферы деятельности характерны: постоянное взаимодействие с людьми; высокий уровень ответственности; работа в конфликтных условиях, ненормированный рабочий день, завышенные требования со стороны доверителей, что провоцирует развитие синдрома эмоционального выгорания.

В тоже время в России отсутствует так называемая «адвокатская монополия», при которой для оказания юридической помощи помимо специализированного образования всем представителям данной профессии обязательно получение статуса адвоката. По сути, оказывать юридическую помощь может любое лицо. В связи с чем на рынке юридической помощи присутствуют как адвокаты, так и юристы без статуса адвоката.

Следует отметить, что различия в выгорании у разных представителей в пределах одной профессии в отечественной науке поднимается в работах М.А. Багрий – в медицинской сфере [5], В.Е. Орел – в педагогической отрасли [33], О.Н. Доценко – среди врачей [17] и педагогов [18], Р.А. Рамазанова – у сотрудников МВД [36].

Таким образом имеет место противоречие между необходимостью изучения особенностей профессионального выгорания у юристов и отсутствием исследований на эту тему.

На основании выявленного противоречия сформулируем проблему исследования, заключающуюся в выявлении особенностей профессионального выгорания у юристов в зависимости от различных факторов.

Цель исследования: изучить особенности профессионального выгорания у юристов.

Объект исследования – феномен профессионального выгорания.

Предмет исследования – особенности профессионального выгорания у юристов.

Гипотеза исследования заключается в предположении, существуют различия в профессиональном выгорании у юристов разного пола, с разным стажем профессиональной деятельности и отношением к наличию статуса адвоката.

В ходе исследования планируется выполнение следующих задач:

- изучить теоретические аспекты и особенности формирования профессионального выгорания, связанного с профессиональной деятельностью у юристов;
- разработать программу эмпирического исследования особенностей профессионального выгорания у юристов;
- проанализировать полученные результаты исследования особенностей профессионального выгорания у юристов;
- предложить рекомендации по профилактике и предупреждению профессионального выгорания у юристов.

Теоретико-методологическую основу исследования составили:

- труды основоположников теории стресса У. Кэннон (W. Cannon), Р. Лазуруса (R. Lazarus), Г. Селье (H. Selye);
- подходы к сущности, причинам и структуре эмоционального выгорания в работах Е. Аронсон (E. Aronson), Г. Бредли (G. Bradley), М. Буриша (M. Burisch), С.Е. Джексона (S.E. Jackson), К. Маслач (C. Maslach), А. Пайнс (A. Pines);
- исследования, посвященные возникновению и профилактике синдрома профессионального выгорания в работах отечественных ученых В.В. Бойко, М.В. Борисовой, Н.Е. Водопьяновой, А.В. Емельяненко, В.Е. Орел, Н.Н. Сафукова, Е.С. Старченковой.

Были проанализированы результаты исследований профессионального выгорания адвокатов, занятых в различных сферах судопроизводства, изложенные в монографии И.В. Власюк, Н.Т. Абрековой, Е.И. Селивановой «Профессиональное выгорание адвокатов» [9], а также исследования Д.С. Минина, изложенные в диссертации «Эмоционально-личностные предикторы психического выгорания адвокатов в различных видах судопроизводства» (Санкт-Петербург, 2016) [26].

Для достижения поставленных задач и подтверждения выдвинутой гипотезы применялись следующие методы исследования:

- теоретические (анализ научной литературы по проблемам эмоционального выгорания);
- эмпирические (методика диагностики профессионального выгорания К. Маслач, С. Джексон (Maslach Burnout Inventory (MBI), в адаптации Н.Е. Водопьяновой; методика диагностики уровня эмоционального выгорания В.В. Бойко, в модификации. Е. Ильина;
- методы обработки полученных данных: t-критерий Стьюдента.

Экспериментальная база исследования: практикующие юристы, имеющие высшее профильное образование, работающие в юридической сфере на территории РФ в количестве 247 человек.

В исследовании не принимали участие представители юридических специальностей, занятые на государственной службе в правоохранительных органах и в судебной системе, из-за существенных отличий в организации труда в данных отраслях. Исследование проводилось на базе благотворительного фонда «Вера, надежда, возрождение», Московская область, г. Щелково.

Организация и основные этапы исследования.

Исследование проводилось на базе благотворительного фонда «Вера, надежда, возрождение».

На первом этапе (2021) исследовательской части работы определена база и произведен выбор методик для исследования профессионального выгорания у юристов.

На втором этапе (2022) было осуществлено проведение комплексного исследования профессионального выгорания у юристов.

На третьем этапе (2023) произведена итоговая интерпретация результатов исследования профессионального выгорания у юристов.

Научная новизна исследования заключается в определении особенностей профессионального выгорания у юристов в зависимости от разных факторов: пола, стажа в профессиональной деятельности, статуса адвоката.

Теоретическая значимость исследования заключается в том, что обобщены результаты научных исследований по проблеме профессионального выгорания у представителей юридических профессий.

Практическая значимость работы заключается в том, что результаты исследования могут стать основой для формирования или дополнения психологических рекомендаций по профилактике профессионального выгорания у юристов.

Достоверность и обоснованность результатов исследования обеспечивается комплексным подходом к изучению теоретической базы исследования, использованием психологических методов, отвечающих целям и задачам исследования, проведением эксперимента, реализацией материалов исследования в процессе профилактики профессионального выгорания юристов.

Личное участие автора состоит в организации и проведении исследования: в формировании гипотезы, цели и задач исследования; в организации анкетирования адвокатов и юристов без статуса адвоката; в теоретическом анализе изучаемой проблемы; в построении методологической основы исследования; в анализе и обобщении полученных результатов.

Апробация результатов работы. Основные результаты и положения диссертационного исследования были представлены в статье «Профессиональное выгорание юристов» в журнале «Молодой ученый» № 18 за 2022 год [10].

Положения, выносимые на защиту:

- юристы с большим стажем в профессиональной деятельности отличаются уверенностью в своей компетенции, низкой тревожностью и страхом потерпеть неудачу, высокой профессиональной самооценкой;
- юристы, которых беспокоит вопрос о правовом неравенстве юристов со статусом адвоката и без него, проявляют больше симптомов и признаков профессионального выгорания, чем юристы, которые данного беспокойства не испытывают;
- мужчины-юристы проявляют более высокий уровень эмоционального выгорания, редукции профессиональных обязанностей, эмоциональной и личностной отстраненности, чем женщины-юристы.

Структура магистерской диссертации. Работа состоит из введения, двух глав, заключения, списка используемой литературы (52 источника), 2 приложений. Работа включает 4 таблицы и 18 рисунков. Основное содержание диссертации изложено на 79 страницах.

Глава 1 Теоретические основы проблемы профессионального выгорания у юристов

1.1 Понятие профессионального выгорания в психологии

История изучения синдрома профессионального выгорания – это история о постепенном осознании и признании данного состояния как серьезной проблемы, которая затрагивает многих людей в различных сферах деятельности. Она началось с изучения стресса, за долго до того, как было определено само понятие этого феномена.

Понятие стресса первым ввел в научный оборот американец Уолтер Кэннон в начале 20-х годов XX века [35, с. 5].

Но настоящий прорыв в изучении стресса был сделан австрийско-венгерским патологом и эндокринологом Гансом Селье, который в 1936 году июльском номере журнала «Nature» разместил статью, представляющую собой краткий отчет о проведенных экспериментальных исследованиях, под названием «A Syndrome Produced by Diverse Nocuous Agents» («Синдром, вызываемый различными опасными агентами»). В этой публикации автор впервые в научной литературе упоминает «общий адаптационный синдром», и выделяет в нем стадии тревоги, приспособления и истощения, вызванные стрессом [51].

Проведенные автором исследования на крысах показали, что серьезные повреждения организма от различных неспецифических вредоносных агентов, таких как холод, хирургическое вмешательство, спинальный шок, интоксикации лекарственными препаратами и другие, вызывают типичный синдром, симптомы которого не зависят от причины повреждения и представляют собой ответ на ущерб в целом.

Г. Селье считал, что все виды стресса вызывают одинаковую физиологическую реакцию в организме человека, которую он назвал «синдромом общего тревожного сопротивления». Это исследование вызвало

большой интерес в научном сообществе и стало отправной точкой для дальнейшего изучения физиологических и психологических аспектов стресса. Этому способствовали социальные и экономические вызовы, которые оказали значительное влияние на жизнь многих людей в первой половине XX века. Индустриализация, Первая и Вторая мировые войны, экономическая депрессия 1930-х годов – все эти факторы вызвали серьезное напряжение и стресс у людей того времени. Этот период стал временем значительных научных исследований в области стресса и эмоционального выгорания, с целью понять и помочь людям справляться с данными проблемами.

В переводе с английского языка «stress» – «давление», «напряжение», «нажим» [3]. Данный термин отразил суть явления экстренной мобилизации внутренних сил организма для противостояния негативного воздействия, преодоления возникших препятствий.

По своей сути стресс – это положительное явление, защитная витальная способность организма, необходимая для выживания и адаптации.

Однако мобилизация внутренних ресурсов требует повышенных энергетических затрат, и в случае длительного воздействия стресс-фактора может приводить к истощению внутренних ресурсов и неспособности организма к дальнейшему сопротивлению.

Сам Г. Селье в процессе многолетних исследований выделил два вида стресса: эустресс и дистресс.

Эустресс (от древнегреческого «εὖ» – «хороший», «благой» и английского «stress» – «давление», «напряжение», «гнёт») – это полезный стресс (например, выполнение физических упражнений для повышения тренированности организма).

Дистресс (от греческого «dys» – приставка, означающая «расстройство», «недомогание» и английского «stress» - «давление», «напряжение», «гнёт») – это деструктивный стресс с которым организм не в силах справиться [47].

В процессе исследований было выявлено, что общая ответная реакция на внешние стимулы присуща не только млекопитающим, но также насекомым, отдельным клеткам и даже одноклеточным организмам. В связи с этим, представляется вполне закономерным и обоснованным распространение данного термина на все формы жизни [17].

Достаточно быстро понятие «стресс» из физиологии заимствовали представители других наук, в первую очередь психологи. Во-первых, реакции на нагрузки не ограничиваются сугубо физиологическими изменениями. Именно эмоциональное отношение к проблеме, ее осмысление в большинстве случаев запускают мобилизацию организма. Во-вторых, сами стрессоры на много чаще носят психологический характер (новая незнакомая ситуация, конфликтные отношения, повышенная личная ответственность), нежели физиологический (шум, холод, радиация).

В 1960-х годах Рихард Лазарус ввел в научную литературу понятие «психологический стресс» и представил модель его формирования [28]. Исследования показали зависимость развития стресса от эмоционального отношения человека к нему. Так, человек может недооценивать опасность, и тогда стресс не будет развиваться вообще. Либо напротив – переоценивать опасность, и тогда стресс будет развиваться без видимы объективных причин.

При постоянном регулярном воздействии сильных стрессов, организм и психика человека начинают защищаться от их негативного влияния. Такая защитная реакция получила название «эмоциональное выгорание», а в случае дополнительного воздействия стресса на рабочем месте – «профессиональное выгорание».

Т.Г. Неруш историю изучения данного феномена разделяет на несколько этапов: выявление и описание частных случаев выгорания; понимание и обобщение феномена выгорания; этап методологических исследований; аналитическое исследование обобщенного концепта

выгорания; этап верификации и валидации концепта выгорания; появление новых направлений исследований выгорания (современный этап) [30].

На этапе выявления и описания частных случаев выгорания, авторы фиксировали признаки проявления этого синдрома на основе собственного профессионального или житейского опыта или случайных наблюдений. Каждый эпизод выгорания рассматривался как уникальный, частный случай, связанный с особенностями личности конкретного человека.

Описание симптомов профессионального выгорания у работников помогающих профессий встречается в произведениях отечественной и зарубежной литературы конца XIX начала XX века. В рассказах А.П. Чехова «Палата № 6» (1892) и «Ионыч» (1898) с медицинской точностью показывает прогрессирование, тогда еще не изученного синдрома у медицинских работников. Отдельные случаи этого синдрома так же прослеживаются у героев романов Т. Манна «Будденброки» (1922), «Волшебная гора» (1924) и позднее в рассказе Г. Грина «Случай выгорания» (1960) [24, с. 116].

В 1950-х годах врачи стали чаще сталкиваться с психологическим явлением, оказывающем негативное влияние на психофизическое здоровье и эффективность деятельности людей. Долгое время ученые полагали, что его причиной является неизвестная форма вирусной инфекции [29]. В 1960-х годах частные случаи профессионального выгорания в своих работах описывали американские ученые М. Буриш и Г.Бредли, однако данный термин еще не был введен в научный оборот. «Отечественные ученые для описания этого явления использовали такие понятия как феномен «отравления людьми», синдром «болезни общения» у медицинских работников, феномен «излетанности» у летчиков и другие» [30].

«В российской психологической литературе впервые упомянул об этом явлении Б.Г. Ананьев, который использовал термин «эмоциональное сгорание» для обозначения негативного феномена, возникающего в профессиях типа «человек-человек» и связанного с межличностным взаимодействием. Однако, хотя это явление и было зафиксировано, оно не

было подтверждено последующими экспериментальными исследованиями. В последнее время интерес к изучению этого феномена возрос благодаря работам, посвященным исследованию стресса. Несмотря на то, что в этих работах не использовался термин «выгорание», сущность этого явления была определена достаточно четко» [23].

Осмысление и систематизация знаний о феномене выгорания, изучение его содержания, внутренних и внешних взаимосвязей научным сообществом начинается в 1970 годах [30].

К этому времени врачи обнаружили необъяснимую закономерность: в 75% случаев заболеваний «неизвестная вирусная инфекция» поражала людей, занятых в обслуживающей сфере, чья работа связана с постоянным общением. После пристального анализа характерных особенностей трудовых обязанностей больных, удалось установить взаимосвязь между ухудшением состояния здоровья работников и стрессом на рабочем месте. Новый недуг в большинстве случаев поражал представителей «помогающих» профессий, относящихся к сфере «человек-человек», в трудовые обязанности которых входило постоянное непосредственное общение с другими людьми (медики, преподаватели, работники в сфере услуг).

Понятие «выгорание» для характеристики нового синдрома впервые в научной литературе появилось в работах американского психиатра Герберта Фрейденбергера в 1974 году. Этим понятием он определил состояние, характеризующееся истощением, снижением мотивации и ответственности, которое он испытывал сам и наблюдал у коллег в период гражданской службы [6]. Статья называлась «Staff burnout», что в дословном переводе «служебное», то есть «профессиональное» выгорание. Выгорание, с точки зрения Г. Дж. Фрейденбергера, представляет собой особое психологическое состояние здоровых людей, постоянно находящихся в контакте с другими людьми и подвергающихся эмоциональной нагрузке. В рамках концепции рабочего стресса аналогичный феномен можно определить как

неспособность справиться со стрессом, ведущая к деморализации и разочарованию, снижению эффективности работы.

Параллельно с Г. Дж. Фрейденбергером, который рассматривал профессиональное выгорание с точки зрения психиатрического (клинического) подхода, американский психолог Кристина Маслач и исследователь в области управления человеческими ресурсами Сьюзан Е. Джексон разрабатывали собственную социально-психологическую концепцию психологического выгорания.

«Выгорание, согласно модели К. Маслач и С.Е. Джексон, является трехмерной конструкцией, включающей в себя эмоциональное истощение, деперсонализацию и снижение личных достижений. Эмоциональное истощение проявляется в чувстве опустошенности и усталости от работы. Деперсонализация – это циничное отношение к людям, с которыми человек взаимодействует в процессе работы: клиентам, пациентам, коллегам и так далее. В социальном контексте деперсонализация означает бесчувственное и негуманное отношение к людям, которые обращаются за медицинской помощью, консультациями, образованием и другими социальными услугами. Снижение профессиональных достижений проявляется в чувстве некомпетентности или неудовлетворенности результатами своей работы у сотрудников» [12, с. 324].

Согласно социально-психологической концепции, на пути к выгоранию личность проходит следующие стадии: сначала у человека возникают высокие идеалы и требования. Затем он сталкивается с реальностью, что приводит к эмоциональному истощению. Как следствие, возникает дегуманизация как защитная реакция. И в завершение появляется отвращение к работе и, возможно, увольнение или заболевание. Развитию синдрома профессионального выгорания сопутствуют большое количество клиентов (посетителей); преобладание недовольства со стороны клиентов; недостаток внутренних ресурсов для совладения со стрессом [50].

Достижения Герберта Фрейденбергера и Кристины Маслач в изучении феномена выгорания послужили толчком для дальнейшего исследования этого явления, которые условно можно разделить на две группы: содержательную и процедурную [6].

«Содержательные модели детально описывают и систематизируют признаки выгорания. Исследователи, работающие в рамках этих моделей, рассматривают выгорание как состояние, состоящее из нескольких конкретных элементов. Процессные модели предлагают динамическое описание исследуемого феномена, представляя эмоциональное выгорание в виде процесса, состоящего из ряда следующих друг за другом стадий или фаз» [25].

С этой точки зрения яркими приверженцами содержательной модели являются В. Шауфелли и Д. Энзманн. Симптомы выгорания являются основными признаками состояния, когда человек испытывает чрезмерное физическое и эмоциональное истощение вследствие длительного периода стресса и перенапряжения. Классификацию этих симптомов предложили В. Шауфелли и Д. Энзманн, которые выделили три основные группы симптомов: физические, эмоциональные и поведенческие.

Физические симптомы выгорания представляют собой физическое истощение и ощущение хронической усталости. Человек может испытывать постоянные головные боли, боли в мышцах и суставах, нарушение сна и аппетита, а также проблемы с пищеварением. В некоторых случаях могут появляться сердечные проблемы, такие как повышенное давление или аритмия.

Эмоциональные симптомы выгорания проявляются в постоянных чувствах тревоги, раздражительности и пессимизма. Человек может стать более эмоционально чувствительным, испытывать периодические панические атаки, а также снижение самооценки и уверенности. Он может испытывать чувство беспомощности и бесполезности, а также терять интерес к прежним увлечениям и радостям.

Поведенческие симптомы выгорания характеризуются изменениями в поведении и отношении к работе и окружающим людям. Человек может испытывать эмоциональное отчуждение от коллег и близких людей, становиться необщительным и избегать общения. Он может утрачивать мотивацию и энтузиазм, испытывать недовольство своей работой и даже начинать делать больше ошибок из-за сниженной концентрации и внимания.

Классификация симптомов выгорания, предложенная В. Шауфелли и Д. Энзманном, основана на их исследованиях и клиническом опыте. Они отмечают, что симптомы выгорания могут развиваться на протяжении длительного периода времени и иметь серьезные последствия для физического и психического здоровья человека [25].

Классификация симптомов выгорания, предложенная В. Шауфелли и Д. Энзманном, помогает определить основные признаки этого состояния. Физические, эмоциональные и поведенческие симптомы выгорания могут серьезно влиять на качество жизни человека и требуют внимания и лечения.

«Процессуальный подход к исследованию профессионального выгорания подчеркивает динамические характеристики рассматриваемого явления. Согласно авторам процессуальной модели, выгорание представляет собой динамический процесс, развивающийся во времени по нарастающей» [6].

«С. Гринсберг разработал пятиступенчатую модель выгорания, которая стала основой для диагностики и предотвращения этого состояния» [32].

Первая ступень модели называется энтузиазмом и страстью к работе. На этом этапе люди испытывают эмоциональное и физическое волнение, чувствуют себя мотивированными и испытывают удовлетворение от своей деятельности. Однако, постоянная работа под давлением и стрессом может привести к переходу на следующую ступень.

Вторая ступень – снижение продуктивности. На этом этапе люди начинают испытывать первые признаки выгорания, такие как усталость, раздражительность и пессимистическое отношение к работе. Работники

могут столкнуться с трудностями в выполнении своих обязанностей и начинают замечать снижение качества своей работы.

Третья ступень – безучастность и отчуждение. На этом этапе люди начинают чувствовать отчуждение от работы и коллег. Они могут чувствовать себя эмоционально и физически истощенными, испытывать апатию и безразличие к своим обязанностям. Отчуждение может привести к ухудшению отношений с другими людьми, как в рабочей, так и в личной сфере.

Четвертая ступень – пренебрежение и цинизм. На этом этапе люди начинают развивать негативное отношение к самим себе, своей работе и своим коллегам. Они могут стать циничными, нервными и подверженными подавленности. Как результат, качество работы страдает, а отношения со сотрудниками портятся.

Пятая и последняя ступень – выгорание. На этом этапе люди полностью истощены эмоционально, физически и психологически. Они теряют интерес к работе и испытывают чувство беспомощности и безысходности. Возникают проблемы здоровья, как физического, так и психического.

Пятиступенчатая модель выгорания, разработанная С. Гринсбергом, до сих пор используется в практике психологов и рекомендуется как инструмент для определения и предотвращения выгорания. Понимание этой модели может помочь людям научиться распознавать предупреждающие сигналы выгорания и принять меры для поддержания психического и эмоционального благополучия.

К. Шерниц, в своих исследованиях выделял три стадии, характеризующие процесс развития данного состояния [25].

Первая стадия характеризуется дисбалансом между ресурсами и требованиями среды, в которой работает человек. Несоответствие ожиданий и реальности, частые стрессы и нагрузки могут вызвать появление

стрессового состояния. Работник может чувствовать себя измученным, уставшим и переутомленным.

На второй стадии происходит нарастание эмоционального напряжения, усталости и истощения. Сотрудник может испытывать периодические эмоциональные срывы, частые приступы раздражительности и сильный психоэмоциональный дискомфорт. Негативные эмоции и переживания начинают преобладать в его повседневной жизни.

Третья стадия проявляется в изменениях мотивационной сферы профессионала и его поведении. Человек может почувствовать потерю интереса к своей работе, стать равнодушным и безразличным к происходящему. Мотивация и страсть, которые привели его к данной профессии, могут полностью исчезнуть. Вместо этого могут возникнуть негативные эмоции, связанные с работой, и даже нежелание продолжать заниматься данной деятельностью. Автор подчеркивал важность регулярного отдыха, поддержки коллег и осознанного отношения к своей работе как важные элементы в борьбе со стрессом и профессиональным выгоранием.

По мнению Эйала Пайнс основной причиной выгорания выступает неудачный поиск смысла жизни в профессиональной деятельности. По ее мнению, высокий уровень притязаний у работников является основной причиной этого явления. Человек же с отсутствием внутренней мотивации к профессиональным достижениям даже под влиянием излишних нагрузок и сильного стресса на рабочем месте будет уставать, возможно испытывать депрессию, но не выгорать [44].

Аналогичного мнения придерживался М. Буриш, отмечая «...тот, кто «выгорает», когда-то должен был «загореться» [46]. Согласно его точке зрения, люди с высокой мотивацией и большим вкладом в работу могут подвергаться эмоциональному истощению, если не получают ожидаемых результатов или вознаграждений. Сильная зависимость от работы может привести к полному отчаянию и эмоциональной пустоте.

«В своей концепции М. Буриш выделяет пять фаз.

Первая фаза. Предупреждающая: характеризуется чрезмерным участием (чрезмерная активность, отказ от несвязанных с работой потребностей, вытеснение неудач и разочарований из сознания, ограничение социальных контактов); истощением (ощущение усталости, бессонница, угроза несчастных случаев).

Вторая фаза. Снижение уровня собственного участия: по отношению к сотрудникам, сослуживцам, пациентам (потеря положительного восприятия коллег, переход от помощи к надзору и контролю, приписывание вины за свои неудачи другим людям, негуманный подход к сотрудникам и пациентам); по отношению к остальным окружающим (отсутствие эмпатии, безразличие, циничные оценки); по отношению к профессиональной деятельности (нежелание выполнять обязанности, продление перерывов в работе, опоздания, ранний уход с работы, акцент на материальном аспекте при недовольстве работой); возрастание требований (потеря жизненных идеалов, сосредоточенность на собственных потребностях, чувство использования другими людьми, зависть)» [12, с. 143].

«Третья фаза. Эмоциональные реакции: депрессия (постоянное чувство вины, снижение самооценки, необоснованные страхи, изменчивость настроения, апатия); агрессия (защитные механизмы, обвинение других, игнорирование собственной роли в неудачах, негибкость и отсутствие компромиссов, подозрительность, конфликты с окружением).

Четвертая фаза. Фаза деструктивного поведения: в сфере интеллекта (снижение концентрации, неспособность выполнить сложные задачи, ограниченность мышления, отсутствие воображения); в мотивационной сфере (отсутствие инициативы, снижение эффективности, выполнение заданий по инструкции); в эмоционально-социальной сфере (безразличие, избегание неофициальных контактов, неучастие в жизни других людей или чрезмерная привязанность к одному человеку, избегание рабочих тем, одиночество, отказ от хобби, скука).

Пятая фаза. Психосоматические реакции: снижение иммунитета, невозможность расслабиться в свободное время, бессонница, нарушения сексуальной функции, повышение артериального давления, сердцебиение, головные боли, боли в спине, проблемы с пищеварением, зависимость от никотина, кофеина, алкоголя. Разочарование: отрицательное отношение к жизни, чувство беспомощности и бессмысленности, экзистенциальное отчаяние» [12, с. 143].

Б. Перлман и Е. Хартман исследовали симптомы трех типов реакций на стресс в организации, которые связаны с состоянием выгорания. Они выделили физиологические симптомы, которые проявляются в физической усталости; аффективно-когнитивные симптомы, такие как негативные установки, неконструктивные переживания и эмоциональное истощение; и поведенческие реакции, которые проявляются в симптоматическом преодолевающем поведении [13, с. 26].

На основе этого была представлена модель эмоционального выгорания, связанного с профессиональной деятельностью, состоящая из четырех стадий.

Первая стадия. Напряженность, возникающая из-за необходимости приложить дополнительные усилия для приспособления к условиям работы. Это может произойти, если работник не соответствует требованиям должности или если должность не соответствует его ожиданиям. Оба этих случая вызывают внутренние противоречия и приводят к «непродуктивному горению».

Вторая стадия. Сильное переживание стресса, когда работник оценивает свои способности и условия работы.

Третья стадия. На третьей стадии проявляются признаки всех трех типов симптомов в различных комбинациях.

«Четвертая стадия. Четвертая стадия характеризуется физической и эмоционально-мотивационной усталостью, неконструктивной когнитивной и поведенческой защитой, и ощущением субъективного неблагополучия. Эту

стадию можно описать как «угасание огня» из-за недостатка источника энергии» [13].

«В отечественной науке первые упоминания о данном синдроме можно найти в работах Б. Г. Ананьева середины 1960-х годов. Он использовал термин «эмоциональное сгорание» для обозначения негативного явления, возникающего у людей, занятых в профессиях, тесно связанных с общением между людьми и постоянным с межличностным взаимодействием» [4]. «Однако, хотя это явление было зафиксировано, оно не было подтверждено экспериментальными исследованиями» [33].

Длительное отсутствие в отечественной психологии исследований в области профессионального выгорания Л.А. Китаев-Смак объясняет тем, что «в советской психологии не приживался термин «выгорание личности», поскольку «согласно идеологическим установкам, господствующим при коммунистической власти, личность «советского человека», воодушевленная «ленинским учением», несокрушима и не может «выгореть» [21].

С начала 1990-х годов интерес к исследованию этого феномена в России вновь возрос благодаря работам, посвященным изучению стресса. При этом собственные исследования отечественные ученые строили на основе понимания содержания понятия «выгорание» зарубежной научной школой [27].

Одним из первых к исследованию этого вопроса в России приступил В.В. Бойко, который начал с анализа работок американских психологов [7]. «Термин «эмоциональное выгорание» он определяет как приобретенную модель эмоционального, преимущественно профессионального, реагирования. В.В. Бойко отмечает, что «выгорание» – это отчасти полезное явление, так как помогает человеку регулировать и разумно использовать свои энергетические ресурсы. Однако, могут возникнуть его негативные последствия, когда выгорание ухудшает выполнение профессиональных обязанностей и отношения с коллегами» [7].

Так же В.В. Бойко выявил внешние и внутренние факторы, которые могут заметно повлиять на психическое и физическое здоровье человека.

Внешние факторы:

- работа в условиях постоянного перегруза и давления (высокая шумность, высокие требования к производительности труда, нехватка ресурсов и так далее);
- конфликты на рабочем месте (наличие постоянных споров с коллегами или руководством может вызывать постоянный стресс);
- нереалистические ожидания и высокие требования (завышенные ожидания к себе и поставленные перед собой цели могут быть деструктивными, особенно если они нереальны и объективно недостижимы в ближайшей перспективе);
- отсутствие поддержки и признания (недостаток поддержки со стороны коллег или руководства, а также отсутствие признания за проделанную работу может усугубить эмоциональное выгорание).

Внутренние факторы, играющие важную роль в развитии эмоционального выгорания, включают:

- сильное самокритичное отношение к себе (негативная самооценка и постоянное самокритическое отношение к себе может усугубить стресс и выгорание);
- перфекционизм (постоянное стремление к идеальности и неудовлетворенность результатами, которые оказываются менее совершенными, могут привести к эмоциональному выгоранию);
- недостаточная способность справляться со стрессом (если человек не умеет эффективно справляться со стрессом и находить способы расслабиться и восстановиться, он может столкнуться с эмоциональным выгоранием).
- низкая самоэффективность и ощущение беспомощности (если человек не верит в свои силы и способности, он может чувствовать

себя беспомощным и бессильным перед стрессовыми ситуациями, что может привести к выгоранию) [9].

В.В. Бойко отмечает, что внешние и внутренние факторы эмоционального выгорания, связанного с профессиональной деятельностью, взаимосвязаны и могут усиливать друг друга, и пишет о важности внимания к собственному состоянию и обеспечению баланса между работой и отдыхом, а также развитию навыков эффективной стрессоустойчивости и саморегуляции.

Н.Е. Водопьянова и Е.С. Старченкова в своих работах определяют выгорание, как негативную реакцию на стресс на рабочем месте, которая включает психологические, психофизиологические и поведенческие аспекты [13, с. 5]. В многочисленных публикациях они поддерживают модель, предложенную К. Маслач и С. Джексон, включающую три группы симптомов (факторов): эмоциональное истощение, деперсонализацию и редукцию персональных достижений.

Н.М. Воищева и В.Ю. Слабинский рассматривают профессиональное выгорание как результат неспособности человека совладать с длительным стрессом [14].

Российские исследователи И.С. Алексейчук, В.А. Абрамов и А.И. Алексейчук понимают под эмоциональным выгоранием негативный психологический процесс, ведущий к эмоциональному истощению индивида. Они также акцентируют внимание на том, что этот «процесс возникает в ситуациях, когда человек в течение длительного времени расходует свою эмоциональную энергию без возможности её своевременного восстановления» [1].

А.А. Рукавишников описывает эмоциональное выгорание как явление, представляющее собой постепенную утрату эмоциональной, мыслительной и физической энергии человека, что, в свою очередь, ведет к снижению его работоспособности и качества жизни. При этом он указывает, что подобное состояние может быть спровоцировано различными обстоятельствами,

такими как стресс на рабочем месте, недостаток отдыха, личные проблемы [38].

Т.В. Решетова и Е.С. Лаптева определяют синдром эмоционального выгорания как «психологически защитное поведение в виде исключения или уменьшения затрат на эмоции» [37]. Если ничего не предпринимать, синдром приведет к эмоциональному истощению и физическим проблемам, таким как нервные срывы и психосоматические болезни, отмечают авторы. Вначале человек начинает терять остроту эмоций, чувствует неудовлетворенность собой и напряжение на работе, которая раньше доставляла удовольствие. Многие ощущают «чувство загнанности в клетку: дом – работа», возникают негативные чувства к коллегам и клиентам (пациентам, доверителям). Эмоциональные реакции на события становятся неадекватными, что окружающие истолковывают как агрессию и неуважение. Это проявление слабости и раздражительности, когда человек все еще может возбуждаться, но уже не может контролировать свою реакцию. В таком состоянии начинают упрощаться профессиональные навыки, человек уже не может сосредоточиться. Рассеивается внимание. Появляется равнодушие. Это проявляется через проблему, называемую деперсонализацией, когда рабочий процесс становится обезличенным, а основным приоритетом выступает исполнение технических и формальных действий и экономия внутренних ресурсов на выполнении обязанностей.

«Р.В. Решетова выделила ряд факторов, усугубляющих риск развития выгорания, такие как: алекситимия, которая проявляется в неспособности выразить словами собственные ощущения на фоне сильных эмоций; неэмоциональность в общении или необщительность; трудоголизм, под которым кроются иные проблемы» [31].

В.Е. Орел в своих работах отмечает, что большинство исследователей сходятся во мнении, что выгорание представляет собой состояние физического, эмоционального и интеллектуального истощения, которое возникает в результате профессиональной деятельности в социальной сфере.

Это явление характеризуется утратой мотивации, снижением работоспособности и общим ухудшением качества жизни. При этом автор отмечает влияние на степень выгорания стилевые особенности поведения и деятельности индивида [34].

«М.В. Агапов в своем исследовании рассматривает профессиональное выгорание как результат нарушения процессов саморазвития и самореализации личности. Автор подчеркивает, что люди с низкой способностью к саморазвитию проявляют сопротивление и конфронтацию с негативными факторами окружающей среды и рабочей обстановки в целом. Такие люди теряют ощущение удовлетворения от работы и не могут подходить творчески к выполнению своих профессиональных обязанностей, что приводит к их отчуждению от рабочего процесса и его результатов. В противоположность им, самореализующиеся личности обладают более высокой устойчивостью к профессиональному выгоранию благодаря пониманию своего места и своей роли в жизни окружающих» [2].

«Как сложный многоаспектный феномен, возникающий из-за негативных психических состояний, связанных с межличностным общением в условиях высокой эмоциональности и когнитивной нагрузки, рассматривает выгорание профессор А.В. Емельяненко» [19], исследовавшая данный феномен на представителях различных профессий.

Таким образом, профессиональное выгорание – понятие, изначально возникшее в западной психологии, но активно изучаемое и анализируемое также российскими учеными. Оно описывает состояние психического и физического истощения, возникающее вследствие длительного стресса, связанного с работой или другими психоэмоциональными нагрузками. В зоне риска находятся представители профессий, связанных с работой с людьми, такими как медицинские работники, педагоги, юристы, психологи и другие. На возникновение выгорания влияет целый комплекс факторов, которые можно разделить на внутренние (характеризующие особенности личности) и внешние (условия жизни, работы и так далее).

И в зарубежной и в отечественной науке принято в качестве основных компонентов феномена выгорания выделять три составляющих – эмоциональное истощение, деперсонализация и снижение личностных достижений.

Эмоциональное истощение – это ощущение усталости, безответственности, отчуждения и отречения от работы, ранее вызывавшей положительные эмоции. Ученые отмечают, что это явление сопровождается чувством эмоциональной и физической истощенности, частыми перепадами настроения, отсутствием мотивации и энтузиазма в работе, а также избеганием контактов с коллегами и клиентами.

Деперсонализация проявляется в изменении отношения к другим людям, с которыми работник ранее поддерживал тесный контакт. Вместо сочувствия и понимания, появляются равнодушие, критика, иногда даже насмешки по отношению к пациентам или клиентам. Ученые отмечают, что это часто самозащитная реакция, основанная на стремлении сохранить собственное психическое равновесие в условиях высоких нагрузок.

Снижение личностных достижений – третий компонент эмоционального выгорания. Это отражается в снижении уровня удовлетворенности своими профессиональными достижениями и результатами труда. Человек начинает сомневаться в своей компетентности, появляется чувство бессилия и полное или частичное отсутствие интереса к работе. Ученые отмечают, что это явление отрицательно влияет на мотивацию, продуктивность и качество работы работника.

Определение эмоционального выгорания различается в зависимости от подходов исследователей. Зарубежные ученые часто используют термин «burnout», который описывает физическое и эмоциональное истощение, возникающее в результате длительного периода стресса, связанного с работой. Они акцентируют внимание на синдроме, который многообразен и требует комплексного изучения.

Российские ученые также активно исследуют проблему профессионального выгорания, но при этом подходят к ней с учетом специфики российской ментальности, социальной структуры и экономической ситуации. Они акцентируют внимание на использовании различных психологических методов и техник, направленных на профилактику и лечение данного состояния, а также на выявление факторов, вызывающих эмоциональное выгорание в российских условиях.

В целом, понятие «профессиональное выгорание» является интересным и актуальным исследовательским направлением как для зарубежных, так и для российских ученых. Благодаря своей многосторонности и множеству субъективных проявлений, оно позволяет лучше понять и изучить проблемы, связанные с долгосрочным стрессом и негативными эмоциональными переживаниями в рабочей среде. Таким образом, дальнейшие исследования и разработки в этой области могут способствовать созданию эффективных мер по профилактике и лечению эмоционального выгорания для улучшения качества жизни людей.

1.2 Особенности профессионального выгорания у юристов

А.П. Евстегнеева определяет понятие «юрист» как «специалист по правоведению, юридическим наукам, практический деятель в области права» [42]. Близкое к этому определение данного термина содержит Большой юридический словарь «юрист – человек с юридическим образованием, правовед; практический деятель в области права» [8].

При этом в законодательстве понятие «юрист» не закреплено.

В то же время правовые нормы Российской Федерации содержат определение термина «адвокат» в статье 2 Федерального закона Российской Федерации от 31.05.2002 № 63-ФЗ «Об адвокатской деятельности и адвокатуре в Российской Федерации» под которым подразумевается «лицо, получившее в установленном настоящим Федеральным законом порядке

статус адвоката и право осуществлять адвокатскую деятельность. Адвокат является независимым профессиональным советником по правовым вопросам» [45].

Условия приобретения юристами статуса адвоката прописаны в статье 9 Федерального закона Российской Федерации от 31.05.2002 № 63-ФЗ «Об адвокатской деятельности и адвокатуре в Российской Федерации» [45]. «К претендентам предъявляются следующие требования: наличие высшего юридического образования, полученного по имеющей государственную аккредитацию образовательной программе, либо ученой степени по юридической специальности; наличие подтвержденного опыта работы по юридической специальности не менее двух лет (после получения высшего юридического образования) либо стажировки в адвокатском образовании от одного до двух лет; успешное прохождение соискателем квалификационного экзамена в Адвокатской палате субъекта Российской Федерации» [45].

«В указанном Федеральном законе так же указаны категории лиц, которые не имеют права претендовать на получение статуса адвоката. К ним относятся: признанные недееспособными или ограниченно дееспособными; имеющие непогашенную или неснятую судимость за совершение умышленного преступления.

Таким образом можно сделать вывод, что понятие «юрист» является более широким по отношению к понятию «адвокат», поскольку заниматься практической деятельностью в области права может по сути любое лицо, при этом оно может иметь средне-специальное или высшее образование в данной области или не иметь такового» [45]. Другими словами, каждый адвокат является юристом, но не каждый юрист имеет статус адвоката.

Таким образом, в сфере рынка правовой помощи в Российской Федерации наблюдается определенный дуализм в полномочиях различных представителей правовой отрасли.

Требований к представителям юридической профессии в целом нормативно-правовыми актами не установлены. В то же время адвокаты

обязаны соблюдать положения Федерального закона Российской Федерации от 31.05.2002 № 63-ФЗ «Об адвокатской деятельности и адвокатуре в Российской Федерации» [45], согласно статье 2 которого, в оказание юридической помощи входит устное и письменное консультирование по правовым вопросам; подготовка заявлений, жалоб, ходатайств и иных правовых документов; представление интересов доверителей в различных организациях и органах власти; участие в интересах доверителей в судебных процессах, а так же при осуществлении исполнительного производства; оказание иной юридической помощи, не запрещенной законом.

Юридические услуги, оказываемые юристами, не имеющими статус адвоката, во многом схожи по содержанию с перечисленными в статье 2 приведенного выше закона.

«Таким образом, можно говорить, что независимо от наличия статуса адвоката, юридическая специальность принадлежит к категории «человек – человек», относится к «помогающим» профессиям, особенно к сфере права и юриспруденции. Иными словами, это профессия, связанная с применением правовых норм. Ее задача состоит в защите различных прав и законных интересов физических и юридических лиц согласно принципам законности и независимости. То есть, фактически, она обеспечивает реализацию права на защиту и предоставление юридической помощи» [45].

В зависимости от требований, профессия может быть подходящей или не подходящей для конкретного человека. К.М. Гуревич выделил два типа профессий: с абсолютной профпригодностью – это профессии, которые предъявляют высокие требования к особенностям нервной системы человека. (например, профессии, связанные с управлением транспортом или сложными механизмами); с относительной профпригодностью – профессии, которые не предъявляют жестких требований к нервной системе [16].

Большинство профессий относится ко второму типу. В них могут успешно работать люди с разными темпераментами и психофизическими особенностями. Профессия адвоката и юриста без статуса адвоката также

относится к этой группе. Любой тип темперамента может быть успешным в этой профессии. Однако если деятельность протекает в стрессовых условиях, то результаты могут зависеть от особенностей темперамента. В нормальных условиях, независимо от темперамента, результаты деятельности будут примерно одинаковыми [40].

«В свете вышесказанного и переходя к непосредственному психологическому содержанию юридической профессии, Д.С. Минин выделяет следующие психологические особенности, которые в той или иной мере могут влиять (или влияют) на личность адвоката» [26].

«Во-первых, эта работа предполагает частое и активное взаимодействие с людьми (и не может без него осуществляться) как с самими клиентами, так и с участниками процесса, судьями, а также разными государственными служащими, когда возникает необходимость защитить и представить интересы клиента в разных обстоятельствах. Важно подчеркнуть, что выполнение этой профессиональной задачи по определению не обходится без проведения регулярных собраний и обсуждений текущего состояния дел и ситуаций с коллегами.

Такое разнообразное и многонаправленное активное общение часто носит ярко выраженный эмоциональный характер – профессиональные ситуации, возникающие в работе адвоката, часто обладают глубоким эмоционально позитивным и негативным окрасом. Нельзя не упомянуть и о том, что каждый участник такого общения имеет свои психологические особенности, которые оказывают свое влияние на специалиста» [26].

«Во-вторых, работа адвокатов обычно проходит в различных местах: при подготовке к судебным процессам – в адвокатском образовании, при непосредственной защите прав и интересов доверителей – в зданиях судов, залах судебных заседаний. Если нужно ознакомиться с материалами дела или подать соответствующие документы, необходимые для защиты интересов клиента, это делается в канцелярии суда, а если суд проходит вне здания, то на месте заседания. Иногда работа требует выезда в другие места: например,

в кафе, на дом к клиенту, на место совершения исполнительных действий или (если возникла экстренная необходимость) в иные места (например, в полицейский участок, места лишения свободы и тому подобное). В общем, такая профессиональная деятельность предполагает постоянную готовность к поездкам и командировкам, что также является важным фактором.

В-третьих, работа адвокатов в основном связана с умственной деятельностью. Ее важной частью является анализ различной информации (которая может быть не только правового характера, но и лежать на стыке разных областей науки и техники) связанной с защитой прав и интересов клиента и основными видами деятельности, задачами и целями юриста. Это требует высокого уровня эрудиции, аналитических способностей и последовательности мышления. Необходимо уметь рассматривать предметы или проблемы с разных сторон, что требует значительных психологических усилий» [26].

«В-четвертых, в силу особенностей выполняемых профессиональных задач, работа адвоката является сложной и требует высокого уровня развития специальных профессиональных навыков (а также их постоянного использования).

В-пятых, работа адвоката проходит в условиях сильного эмоционального и психологического стресса, который может быть очень сложным для преодоления специалистом. Адвокат находится в ситуации конфликта, присутствуют проявления неуважения, унижения, и даже угроз и оскорблений, а также других проявлений неэтичного отношения со стороны участников процесса, сотрудников суда и различных представителей власти. Изменения в законодательстве могут существенно усложнить защиту прав доверителей или сделать ее невозможной. Также к стрессовым ситуациям относятся противоречивое поведение и некомпетентные действия самих доверителей, которые могут затруднить защиту их прав и интересов. Наконец, в работе может присутствовать коррупционная составляющая, с которой сложно бороться доступными адвокатам средствами» [26].

«В-шестых, график работы адвокатов не нормирован, поскольку не всегда зависит от самого адвоката. Констатации могут назначаться в удобное доверителям время, даты и время судебных заседаний определяются судьей, который не обязан учитывать пожелания сторон процесса. При этом на практике судебные заседания редко начинаются вовремя, из-за чего график адвоката сбивается, что добавляет беспокойства. Кроме того, могут возникнуть экстренные ситуации, когда в любое время рабочего или личного времени адвокат может быть вызван клиентом для защиты его прав и интересов в (например, при внезапном задержании полицией, срочных следственных действиях, исполнительном производстве и так далее). Все это, конечно, требует от адвокатов постоянной готовности (включая психологическую) к осуществлению профессиональных обязанностей.

В-седьмых, профессия требует от адвокатов высокого уровня ответственности, не только в профессиональных вопросах, но и в личных делах. Решения и действия адвоката могут повлиять на благополучие клиента и его близких, включая их жизнь, здоровье и благосостояние. Кроме того, адвокат несет ответственность перед профессиональным сообществом, и может быть привлечен к дисциплинарной ответственности, в том числе за действия не касающиеся осуществления профессиональных обязанностей во внерабочее время» [26].

В-восьмых, профессия адвоката связана с нестабильностью и неопределенностью. Они должны сами искать клиентов, поэтому начинающим специалистам может быть трудно из-за отсутствия опыта и признания.

В работах Л.А. Скабелиной, посвященных профессиональному психологическому отбору [39] и профессиональному росту адвокатов [41] выделяются необходимые навыки и черты, необходимые адвокатам для успешного выполнения обязанностей и полноценной работы в данной профессии. К ним относятся: высокие нравственные и моральные качества; стрессоустойчивость; развитое аналитическое мышление и способность

выделять главное из больших объемов данных; способность к критическому мышлению; усидчивость и внимание; способности к планированию и самоорганизации; импровизация, находчивость и нестандартный подход к работе; хорошая память; способность к эмпатии. Так же адвокатам требуется адекватная самооценка; желание развиваться, повышать свою компетентность; настойчивость в достижении целей; требовательность к себе и другим; способность абстрагироваться от происходящего и контролировать эмоции; гибкость; оперативность; мобильность мышления. Важны такие качества как эрудиция, широкий кругозор, навыки лидерства, хорошая коммуникабельность, инициативность и самостоятельность. Важными качествами для адвокатов являются способность идти на компромисс; правильно справляться с неудачами, быстро восстанавливать работоспособность после них.

В то же время, у адвокатов и юристов без такого статуса существуют различия в ответственности и обязанностях при осуществлении профессиональной деятельности, обусловленные наличием или отсутствием этого статуса.

В частности, согласно статье 7 Федерального закона Российской Федерации от 31.05.2002 № 63-ФЗ «Об адвокатской деятельности и адвокатуре в Российской Федерации», адвокат обязан: «честно, разумно и добросовестно отстаивать права и законные интересы доверителя всеми не запрещенными законодательством Российской Федерации средствами; исполнять требования закона об обязательном участии адвоката в качестве защитника в уголовном судопроизводстве по назначению органов дознания, органов предварительного следствия или суда, а также оказывать юридическую помощь гражданам Российской Федерации бесплатно в случаях, предусмотренных настоящим Федеральным законом; постоянно совершенствовать свои знания самостоятельно и повышать свой профессиональный уровень в порядке, установленном Федеральной палатой адвокатов Российской Федерации и адвокатскими палатами субъектов

Российской Федерации; соблюдать кодекс профессиональной этики адвоката и исполнять решения органов адвокатской палаты субъекта Российской Федерации, Федеральной палаты адвокатов Российской Федерации, принятые в пределах их компетенции; ежемесячно отчислять средства на общие нужды адвокатской палаты; осуществлять страхование риска своей профессиональной имущественной ответственности» [45].

Дополнительные к указанным в нормах законодательства обязательные к исполнению требования к профессиональной деятельности и поведению адвоката в иных сферах жизни устанавливает «Кодекс профессиональной этики адвоката» принятый I Всероссийским съездом адвокатов 31 января 2003 года [22].

А именно, адвокат при всех должен сохранять честь и достоинство, присущие его профессии; избегать действий, направленных к подрыву доверия к нему или к адвокатуре; сохранять профессиональную тайну; квалифицированно, принципиально и своевременно исполнять свои обязанности; уважать права, честь и достоинство доверителей, коллег и других лиц, придерживаться манеры поведения и стиля одежды, соответствующих деловому общению; вести адвокатское производство; «в любой ситуации, в том числе вне профессиональной деятельности, адвокат обязан сохранять честь и достоинство, избегать всего, что могло бы нанести ущерб авторитету адвокатуры или подорвать доверие к ней, при условии, что принадлежность адвоката к адвокатскому сообществу очевидна или это следует из его поведения» [22].

В силу положений указанного Кодекса, адвокат не в праве «действовать вопреки законным интересам доверителя, оказывать ему юридическую помощь, руководствуясь соображениями собственной выгоды, безнравственными интересами или находясь под воздействием давления извне; занимать по делу позицию, противоположную позиции доверителя», разглашать или использовать в своих интересах сведения, составляющие адвокатскую тайну; переоценивать свои возможности – брать работы

больше, чем может выполнить; навязывать свою помощь с использованием личных связей с работниками судебных и правоохранительных органов, обещать благополучное разрешение дела; допускать в процессе разбирательства дела высказывания, умаляющие честь и достоинство участников процесса; приобретать имущество и имущественные права, являющиеся предметом спора, в котором адвокат принимает участие; оказывать юридическую помощь по назначению органов дознания, органов предварительного следствия или суда в нарушение порядка ее оказания; оказывать юридическую помощь в условиях конфликта интересов; оказывать любые юридические услуги вне рамок адвокатской деятельности; сотрудничать с правоохранительными органами; брать в долг у доверителей; «допускать фамильярных отношений с доверителем» и так далее [22].

Перечисленные выше требования являются обязательными для исполнения адвокатами. На практикующих юристов без статуса адвоката они не распространяются.

Следует отметить, что специфический и типологический характер выгорания у разных представителей в пределах одной профессии поднимается в исследованиях разных авторов. «В работах М.А. Багрий, например, показан разный характер профессионального стресса и стратегий совладания у врачей в зависимости от их специализации: реаниматологов, терапевтов и хирургов» [5]. «В Е. Орёл отмечает различия в интенсивности компонентов выгорания и в его психологической структуре у преподавателей разных дисциплин, например, математики и музыки» [33]. «Исследования О.Н. Доценко посвящено изучению роли эмоциональной ориентации личности в социономических профессиях, в частности среди врачей» [17] и педагогов [18]. «Р.А. Рамазанов в своем исследовании на примере сотрудников МВД также выявил различные структуры происходящих профессиональных изменений, связывая это со специфическими особенностями и разнообразием профессиональной деятельности» [36]. Следовательно, различие в симптоматике и наличие

узкоспециализированных факторов профессионального выгорания вполне ожидаемо, в том числе и в работе представителей юридических профессий.

Данный вопрос изучался некоторыми зарубежными авторами. В частности, А. Шарма (A. Sharma), С. Верма (S. Verma), С. Верма (C. Verma), Д. Малхотра (D. Malhotra), провели исследование, целью которого было определение влияния профессионального выгорания и психосоциальных стрессоров на удовлетворенность работой среди юристов мужского и женского пола из различных судов штата Химачал-Прадеш (Индия) [52]. Было выявлено, что эмоциональное истощение, стресс из-за клиентов, нехватка нагрузки на работе и экономическое положение оказались значимыми предикторами удовлетворенности работой, у 45% мужчин и 55% женщин.

Исследования Американской ассоциации юристов показывают, что такие факторы как часы работы, конкуренция, время для себя и семьи, финансовое вознаграждение и гендерные предубеждения способствуют неудовлетворенности работой среди юристов [48].

В 2020 году сотрудниками Университета Луизвилля (США) исследовалась прямая и косвенная взаимосвязи между дискриминацией на рабочем месте и уровнем профессионального выгорания среди юристов. Результаты показали, что юристы-мужчины и женщины различаются по своему опыту борьбы с дискриминацией на рабочем месте и по уровню выгорания. Примечательно, что женщины-юристы, как было установлено, чаще сталкиваются с дискриминацией на рабочем месте по сравнению со своими коллегами-мужчинами. Женщины-юристы также чаще были недовольны своей работой по сравнению с мужчинами. Наконец, женщины-юристы чаще сталкивались с дискриминацией на рабочем месте, что, в свою очередь, негативно сказывалось на их удовлетворенности работой в США [49].

Однако обобщать данные, полученные зарубежными исследователями на отечественные реалии было бы не корректным, поскольку в указанных

государствах действуют различные правовые системы, имеются свои исторические, общественно-правовые и законодательные особенности, существенным образом влияющие на особенности и условия труда представителей юридической профессии в разных государствах. Пример таких различий на примере правовой системы Соединенных Штатов Америки описан в работе М.С. Горбунова [15].

Проведенное отечественными авторами сравнительное исследование успешных и неуспешных адвокатов, показало, что последние отличаются более высоким уровнем невротичности, депрессии, раздражительности и эмоциональной нестабильности. Им также свойственны низкий уровень эмпатии и менее выраженная альтруистическая направленность личности. Регрессионный анализ этих данных показал, что с увеличением профессионального опыта происходит ослабление социального и общего самоконтроля, а также альтруистической и коммуникативной направленности личности и некоторых других личных качеств [11]. «Ф.С. Муфтахов описывает положительные корреляции между профессиональным стажем и гностическими, гедонистическими, акизитивными тенденциями, а также отрицательные корреляции с альтруистическими и коммуникативными тенденциями. В то же время, профессиональные успехи связаны положительными корреляциями с альтруистическими, коммуникативными, романтическими, эстетическими тенденциями и отрицательными – с глорическими и гедонистическими тенденциями» [27].

Таким образом, можно сказать, что существует недостаток эмпирических исследований, посвященных теме психического выгорания его особенностей в разных видах судебных процессов у адвокатов и юристов не имеющих такого статуса. Однако имеющиеся данные, в том числе и о других профессиях, позволяют предположить наличие узкопрофессиональной специфики синдрома профессионального выгорания в юридической деятельности.

Выводы по первой главе

Профессиональное выгорание – состояние психического и физического истощения, возникающее вследствие длительного стресса, связанного с работой или другими психоэмоциональными нагрузками. Профессиональное выгорание является одним из последствий длительного влияния деструктивного стресса на организм. Оно представляет собой негативный феномен, присущий представителям профессий, относящихся к категории «человек-человек», выражающийся в эмоциональном истощении, снижении мотивации и ответственности по отношению к трудовым обязанностям. Одной из таких отраслей профессиональной деятельности является юриспруденция.

Исследования различий между разными представителями юридической профессии проводились зарубежными учеными, при этом группы респондентов дифференцировались преимущественно по половому или возрастному признаку. В то же время правовая система Российской Федерации существенно отличается от зарубежных юрисдикций, в которых были проведены указанные исследования, ввиду чего распространять их результаты, на юристов, осуществляющих деятельность в Российской Федерации было бы некорректно.

Некоторыми отечественными авторами исследовался феномен эмоционального выгорания у успешных и неуспешных адвокатов, так же изучалось влияние стажа или специализации адвоката на развитие выгорания. При этом комплексных исследований особенностей профессионального выгорания у юристов в целом не проводилось.

Глава 2 Эмпирическое исследование особенностей профессионального выгорания у юристов

2.1 Организация и методики исследования профессионального выгорания у юристов

В теоретической главе настоящей выпускной квалификационной работы были проанализированы основные научные понятия и подходы к изучению профессионального выгорания. На основании чего, в соответствии с темой и гипотезой исследования, была сформулирована его цель – изучение особенностей профессионального выгорания у юристов в зависимости от отношения к правовому неравенству между представителями правовой сферы, профессионального стажа, возраста и пола.

Эмпирические задачи исследования:

- выявить зависимость уровня профессионального выгорания юристов от отношения к проблеме неравенства в статусе и объеме прав у адвокатов и юристов без такого статуса;
- выявить зависимость уровня профессионального выгорания у юристов от профессионального стажа;
- выявить зависимость уровня профессионального выгорания у юристов от возраста;
- выявить зависимость уровня профессионального выгорания у юристов от пола;
- провести статистический анализ полученных результатов.

Этапы эмпирического исследования профессионального выгорания у юристов:

- отбор методик и методов исследования;
- разработка программы и процедуры исследования;
- реализация программы исследования;
- анализ полученных в результате исследования данных.

В исследовании приняли участие 247 человек, в возрасте от 23 до 50 лет.

Все респонденты имеют высшее образование в области права, работают в юридической сфере на территории Российской Федерации.

Действующие сотрудники правоохранительных органов, судов, службы исполнения наказаний и иные государственные служащие в исследовании участия не принимали из-за особой специфики условий осуществления трудовых обязанностей указанными лицами.

Опытно-экспериментальное исследование проводилось на базе психологической службы благотворительного фонда «ВЕРА, НАДЕЖДА, ВОЗРОЖДЕНИЕ» в дистанционной форме, посредством телекоммуникационной сети Интернет.

Привлечение большого числа респондентов стало возможным благодаря применению дистанционных технологий для получения данных от респондентов.

Информация об исследовании и целях его проведения была размещена на сайте, расположенном по адресу: <https://under-sail.ru/psychologist/research>

Все респонденты выразили добровольное информированное согласие на участие в исследовании, с возможностью публикации его результатов в обезличенном виде, полный текст которого опубликован в сети Интернет, по адресу <https://under-sail.ru/informsoglasie>.

Одновременно, в соответствии с требованиями Федерального закона Российской Федерации от 27.07.2006. №152-ФЗ «О персональных данных», все участники дали согласие на обработку персональных данных, в соответствии с Политикой обработки персональных данных, опубликованной по адресу <https://under-sail.ru/politika>.

До, в процессе проведения и по окончании своего участия в исследовании, респондентам была предоставлена возможность задать все интересующие вопросы организатору или высказать свои предложения и оставить отзыв. Контактная информация организатора указана в тексте

Информированного согласия на участие в исследовании, опубликованном по адресу: <https://under-sail.ru/informsoglasie>.

Математический подсчет баллов, набранных респондентами по каждой из примененных при проведении настоящего исследования методике, осуществлялся автором.

Для достижения целей и задач исследования, было необходимо получить эмпирические данные об особенностях эмоционального состояния личности, наличии или отсутствии симптомов эмоционального выгорания, связанного с профессиональной деятельностью, степени их выраженности.

Для реализации поставленных задач были отобраны психодиагностические методики.

«Диагностика профессионального выгорания» К. Маслач, С. Джексон (англ. Maslach Burnout Inventory, сокр. MBI) в адаптации Н.Е. Водопьяновой (опросник «Профессиональное выгорание» (ПВ)) [13, с. 144].

«Диагностики уровня эмоционального выгорания» В.В. Бойко, в модификации Е.П. Ильина [20, с. 467].

Англоязычная версия опросника «Диагностика профессионального выгорания» (Maslach Burnout Inventory, сокр. MBI) является одной из самых распространенных методик, применяемых для измерения профессионального выгорания в зарубежных странах. Она была разработана американскими учеными Кристиной Маслач и Сьюзан Э. Джексон на основе трехфакторной модели изучения данного синдрома. Первая версия опросника, опубликованная в 1981 году, предназначалась для диагностики эмоционального выгорания у социальных работников. После чего в течении нескольких лет появились варианты методики для медицинских работников, работников в сфере образования, студентов, а также общий опросник «МБИ-GS» («Maslach Burnout Inventory – General Survey»), направленный на измерение уровня эмоционального выгорания как у работников, чья деятельность связана с непосредственным интенсивным общением, так и у работников иных сфер деятельности.

Факторная валидность данного инструментария была в основном подтверждена на различных национальных выборках: Финляндия (n = 8529), Швеция (n = 267) и Нидерланды (n = 259) и в профессиональных группах, что открывает широкие возможности для исследования синдрома выгорания независимо от национальных и профессиональных ограничений [13, с. 139].

Адаптацией методики Maslach Burnout Inventory (МБИ) для применения в Российской Федерации занималась Н.Е. Водопьянова. В результате проведенной работы был опубликован русскоязычный опросник «Профессиональное выгорание» (ПВ), состоящий из 22 утверждений о чувствах и переживаниях, связанных с выполнением профессиональной деятельностью. Методика предназначена для диагностики эмоционального состояния респондента по трем субшкалам: «эмоциональное истощение», «деперсонализация» и «редукция персональных достижений». Опросник предусматривает оценку ответов по семибалльной шкале от 0 до 6, где 0 – «никогда», 1 – «очень редко», 2 – «редко», 3 – «иногда», 4 – «часто», 5 – «очень часто», 6 – «ежедневно». Высокие оценки по субшкалам «эмоциональное истощение» и «деперсонализация» свидетельствуют о присутствии у респондента высокого уровня выгорания. Субшкала «редукция персональных достижений» является обратной шкалой. Высокий балл по данной субшкале свидетельствует о низком уровне выгорания, а низкий балл – о высоком.

Опросник позволяет определить общий уровень психического выгорания путем сложений набранных респондентом баллов по трем субшкалам. Перед сложением баллы по субшкале «редукция персональных достижений» необходимо перевести в обратные значения. Сумма баллов от 0 до 23 свидетельствует о крайне низком уровне психического выгорания, от 24 до 49 – о низком уровне, от 50 до 75 – о среднем, от 76 до 101 – о высоком, от 102 до 132 – о крайне высоком [13, с. 144].

Надежность и валидность русскоязычной версии методики Maslach Burnout Inventory (МБИ) – опросника «Профессиональное выгорание» (ПВ)

была проверена в исследовании Е.С. Старченковой, которое подтвердило ретестовую надежность и отдельных пунктов, и для шкал опросника. Оценка согласованности эмпирических распределений шкал с нормальным распределением выявила, что их распределения не отличаются статистически значимо от нормальных. Проведенная проверка концептуальной, содержательной, внутренней, конструктивной, конвергентной, эмпирической валидности опросника, подтвердила возможность использования методики для измерения синдрома выгорания [43].

В настоящее время опросник «Диагностика профессионального выгорания» К. Маслач, С. Джексон, в адаптации Н.Е. Водопьяновой, считается надежной психодиагностической методикой и широко используется российскими психологами для выявления синдрома профессионального выгорания. Этим обусловлен выбор данной методики для применения эмпирической части настоящего исследования.

Вторая психодиагностическая методика, выбранная для проведения эмпирической части настоящего исследования – опросник «Диагностика уровня эмоционального выгорания», разработанный в 1996 году доктором психологических наук, профессором, заведующим кафедрой психологии и медицинской деонтологии Санкт-Петербургского института стоматологии последипломного образования В.В. Бойко, в основе которого лежит понимание синдрома эмоционального выгорания как динамического процесса, имеющего поэтапную структуру формирования, в зависимости от динамики развития стресса [13, с. 161].

Данная методика имеет модификацию, разработанную доктором психологических наук, профессором, заслуженным деятелем науки Российской Федерации Евгением Павловичем Ильиным. Поддерживая концепцию В.В. Бойко о процессуальной природе выгорания, Е.П. Ильин переработал методику, сократив количество вопросов до 35. В опроснике остались утверждения, ответы на которые позволяют определить основные характеристики каждой из трех фаз формирования выгорания. В итоге

методика «Диагностика эмоционального выгорания» В.В. Бойко в модификации Е.П. Ильина, позволяет диагностировать симптомы «Неудовлетворенность собой» и «Загнанность в клетку» в фазе «Тревожное напряжение»; симптом «Редукция профессиональных обязанностей» в фазе «Резистенция»; симптомы «Эмоциональная отстраненность» и «Личностная отстраненность, или деперсонализация» в фазе «Истощение». Симптом считается не сформировавшимся, если набранная респондентом по итогам тестирования сумма баллов по данному симптому меньше или равна 9; формирующимся при сумме баллов от 10 до 15; сформированным при сумме 16 и более баллов по данному симптому. При этом набранная сумма баллов по всем симптомам равная или меньше 45 свидетельствует об отсутствии у респондента эмоционального выгорания, от 50 до 75 – о начинающемся выгорании, равная 80 и больше – о наличии сформировавшегося синдрома [20, с. 467].

Существующие методические комплексы направлены на диагностику фаз и/или симптомов, свойственных начавшемуся процессу профессионального выгорания.

Методики, примененные для проведения эмпирического исследования, описанного в магистерской диссертации, не имеют ограничений по времени. Благодаря использованию дистанционных технологий, участники заполняли опросники в удобное для них время и комфортном режиме.

2.2 Анализ и интерпретация результатов исследования особенностей профессионального выгорания у юристов

Реализация программы исследования профессионального выгорания у юристов, описанной в разделе 2.1 настоящей магистерской диссертации, проходила в следующем порядке:

– первый этап – анкетирование;

– второй этап – методика диагностики профессионального выгорания К. Маслач, С. Джексон, в адаптации Н.Е. Водопьяновой;

– третий этап – методика диагностики уровня эмоционального выгорания В.В. Бойко, в модификации Е.П. Ильина.

Перечисленные этапы исследования проходили одновременно, сменяя друг друга, без перерывов.

На первом этапе от респондентов были получены анкетные данные, такие как пол, возраст, стаж работы по юридической специальности, а также информация о наличии статуса адвоката и контактная информация – адрес электронной почты для последующего направления результатов тестирования.

Анкетирование показало, что в исследовании приняли участие 247 юристов, из которых 71 адвокат и 176 – не имеют статуса адвоката.

По возрастному составу выборка распределилась следующим образом: в исследовании приняли участие 109 респондентов возрасте от 23 до 35 лет (включительно) и 138 респондентов в возрасте от 36 до 50 лет. Среди адвокатов – 20 человек – до 36 лет, 51 человек - старше 36 лет; среди юристов без статуса адвоката – 100 респондентов в возрасте от 23 до 35 лет, 76 – старше 36 лет.

По половому составу выборка получилась не равномерной. В исследовании приняли участие 44 мужчины и 203 женщины.

По стажу работы в юриспруденции (не включая период обучения) выборка распределилась следующим образом: со стажем от 1 года до 7 лет (включительно) – 63 респондента (12 адвокатов и 51 юрист без статуса адвоката); со стажем от 8 лет до 15 лет – 113 респондентов (31 адвокат и 82 юриста без статуса адвоката); со стажем больше 16 лет – 71 респондент (28 адвоката и 43 юриста без статуса адвоката).

Поскольку одной из задач настоящего исследования является выявление зависимости уровня профессионального выгорания юристов от отношения к проблеме неравенства в статусе и объеме прав у адвокатов и

юристов без такого статуса, респондентам был задан дополнительный вопрос в следующей формулировке: «Меня беспокоит наличие различий в правах адвокатов и юристов без такого статуса. Считают, что все члены юридического сообщества должны быть в одинаковых условиях» и предложено два варианта ответа – положительный или отрицательный («да» или «нет») (далее по тексту – «контрольный вопрос»).

Результаты опроса о наличии беспокойства относительно неравенства между субъектами юридической отрасли представлены на рисунке 1.

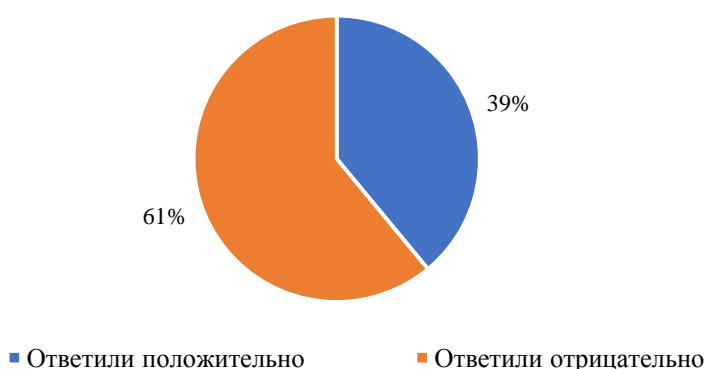


Рисунок 1 – Результаты опроса о наличии беспокойства относительно неравенства между субъектами юридической отрасли

Из-за ограничения технических возможностей исследования, данный вопрос был задан только 174 респондентам из описанной выше выборки, из которых 61 – имеют статус адвоката и 113 – не имеют. Из них 67 респондента на указанный выше вопрос ответили «да» (39 %), из них 15 (24 %) юристов имеют статус адвоката и 52 (46 %) – не имеет.

На втором этапе была применена методика диагностики профессионального выгорания К. Маслач, С. Джексон, в адаптации Н.Е. Водопьяновой, состоящая из 22 вопросов на которые было предложено ответить респондентам.

Анализ полученных ответов по данной диагностической методике показал результаты, представленные в приложении А, в таблице А.1.

Результаты по шкале «Эмоциональное истощение» представлены на рисунке 2.

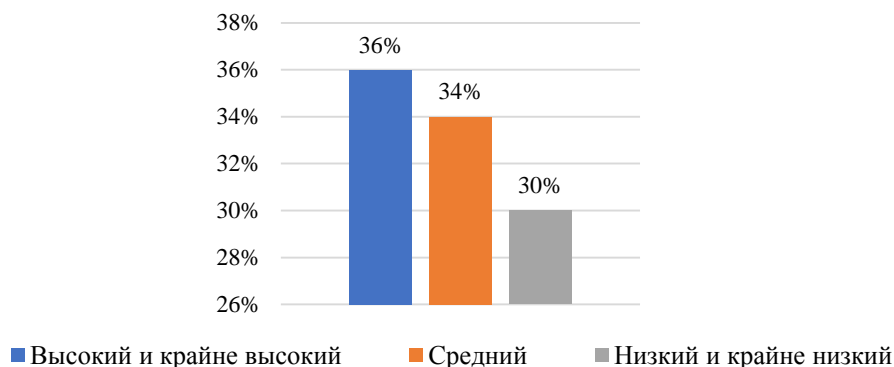


Рисунок 2 – Результаты по шкале «Эмоциональное истощение»

Исследование показало высокий или крайне высокий уровень эмоционального истощения у 87 респондентов (36%), из них 17 мужчины (39%) и 70 – женщины (34%); 34 – в возрасте от 23 до 35 лет (31%) и 53 – старше 36 лет (39%); 23 имеют опыт работы по специальности менее 7 лет (37%), 39 – от 8 до 15 лет (35%), 25 – более 15 лет (35%); 20 – адвокаты (28%) и 67 – юристы без статуса адвоката (38%); из них 37 ответили «да» на «контрольный вопрос» (56%) и 30 – «нет» (28%).

Это значит, что каждый третий представитель юридической профессии испытывает постоянное присутствие чувства усталости и нехватки внутренних ресурсов. Характерно, что данное состояние не проходит после ночного сна. Человек просыпается уставшим и в таком состоянии приступает к исполнению трудовых обязанностей, что усугубляет истощение и напряжение, тем самым провоцирует развитие других симптомов выгорания.

Эмоциональное истощение является главным составным компонентом профессионального выгорания, фундаментом для развития у специалиста других симптомов этого синдрома.

Результаты по шкале «Деперсонализация» (личностное отдаление) представлены на рисунке 3.

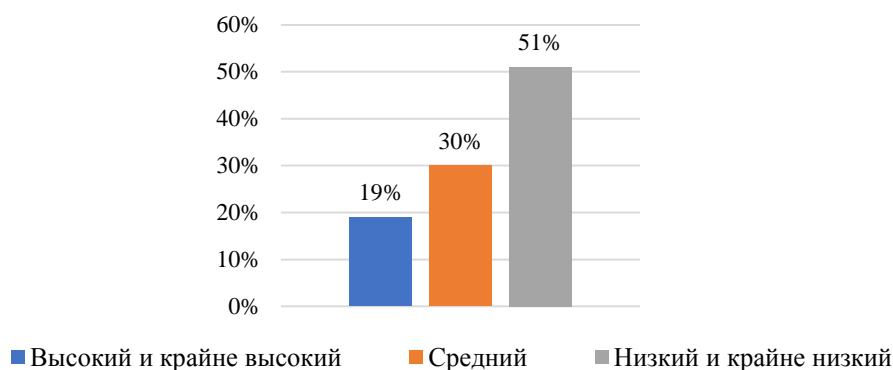


Рисунок 3 –Результаты по шкале «Деперсонализация» (личностное отдаление)

Исследование показало высокий или крайне высокий уровень по шкале «Деперсонализация» у 46 респондентов (19%): из них 11 мужчины (25%) и 35 – женщины (16%); 18 - в возрасте от 23 до 35 лет (16%) и 28 – старше 36 лет (20%); 12 имеют опыт работы по специальности менее 7 лет (20%), 22 – от 8 до 15 лет (20%), 12 – более 15 лет (17%); 11 – адвокаты (16%) и 35 – юристы без статуса адвоката (20%); из них 24 ответили «да» на «контрольный вопрос» (36%) и 13 – «нет» (12%).

Это означает, что у каждого пятого представителя юридической профессии присутствует неблагоприятное отношение к коллегам и клиентам, в отдельных случаях с проявлением грубости и цинизма, а также стремление максимально эмоционально отстраниться от общения и включенности в профессиональную деятельность.

Описанное поведение не является осознанным выбором человека, а вырабатывается как защитная реакция на эмоциональное истощение.

Результаты по шкале «Редукция личных достижений» (профессиональная мотивация) представлены на рисунке 4.

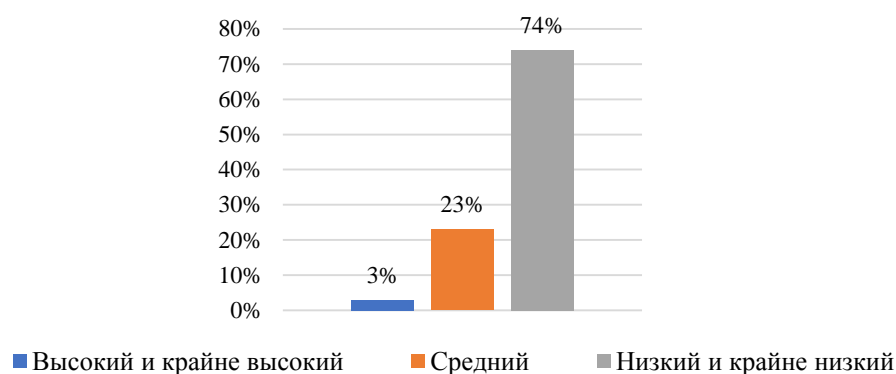


Рисунок 4 – Результаты по шкале «Редукция личных достижений» (профессиональная мотивация)

Исследование показало, что подавляющее большинство опрошенных имеют высокую профессиональную самооценку и уверенность в своих компетенциях. В результате проведенного исследования высокий или крайней высокий уровень по шкале «Редукция личных достижений» (профессиональная мотивация) выявлен только у 8 респондентов (3%): из них 2 мужчины (5%) и 6 – женщины (3%); 6 – в возрасте от 23 до 35 лет (5%) и 2 – старше 36 лет (1%); 4 имеют опыт работы по специальности менее 7 лет (6%), 2 – от 8 до 15 лет (2%), 2 – более 15 лет (3%); 1 – адвокат (1%) и 7 – юристы без статуса адвоката (4%); из них 5 ответили «да» на «контрольный вопрос» (8%) и 2 – «нет» (2%).

Развитие данного симптома обусловлено тем, что под влиянием длительного эмоционального истощения и хронической усталости, человек оказывается не способен исполнять профессиональные обязанности на прежнем уровне и начинает допускать ошибки. Которые, в свою очередь, подрывают его веру в собственные способности.

Результаты исследования, показывающие общий уровень профессионального выгорания по выборке в целом по методике К. Маслач, С. Джексон, в адаптации Н.Е. Водопьяновой представлены на рисунке 5.

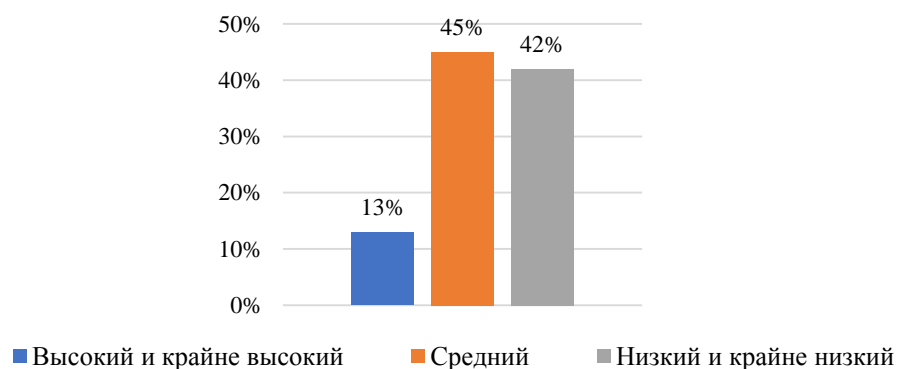


Рисунок 5 – Результаты диагностики профессионального выгорания по методике диагностики профессионального выгорания К. Маслач, С. Джексон

Общий уровень профессионального выгорания по методике К. Маслач, С. Джексон, в адаптации Н.Е. Водопьяновой, рассчитывается исходя из общего суммированного числа баллов по всем шкалам. При этом по каким-то шкалам в отдельности показатели могут быть высокими, по другим нет, поскольку шкалы «Деперсонализация» и «Редукция личных достижений» демонстрируют в определенной степени реакцию личности на эмоциональное истощение, которые могут различаться в зависимости от индивидуальных особенностей человека.

Исследование показало высокий или крайне высокий уровень профессионального выгорания у 32 респондентов (13%): из них 7 мужчины (16%) и 25 – женщины (12%); 10 – в возрасте от 23 до 35 лет (9%) и 22 – старше 36 лет (16%); 7 имеют опыт работы по специальности менее 7 лет (11%), 14 – от 8 до 15 лет (12%), 11 – более 15 лет (15%); 10 – адвокаты (14%) и 22 – юристы без статуса адвоката (13%); из них 18 ответили «да» на «контрольный вопрос» (27%) и 9 – «нет» (8%).

В целом, анализируя данные диагностики профессионального выгорания по методике К. Маслач, С. Джексон, в адаптации Н.Е. Водопьяновой, мы наблюдаем, что высокий или крайне высокий уровень по шкале «Общий уровень психологического выгорания» наблюдается у 13 % опрошенных. При этом, у 35 % выборки присутствует

высокий или крайне высокий показатели по шкале «Эмоциональное истощение», а у 19 % – по шкале «Деперсонализация».

Таким образом можно сделать вывод о том, что у трети опрошенных при занятии профессиональной деятельностью наблюдается утомление, опустошенность, апатия и постоянное ощущение усталости, о чем свидетельствуют высокие и крайне высокие показатели эмоционального истощения.

В то же время, высокие и крайне высокие показатели деперсонализации говорят о том, что каждый пятый респондент испытывает негативные эмоции и даже раздражение при общении с доверителями, а также представителями своей профессии, формально относится к исполнению трудовой функции, не проявляя эмоциональной реакции на проблемы клиентов.

При этом показатели по шкале «Редукция личных достижений» говорят о присутствии у подавляющего большинства опрошенных нормальной самооценки и адекватного отношения к себе и своим достижениям.

Результаты сравнения показателей профессионального выгорания по диагностической методике К. Маслач, С. Джексон, в адаптации Н.Е. Водопьяновой, у мужчин и женщин представлены на рисунке 6.

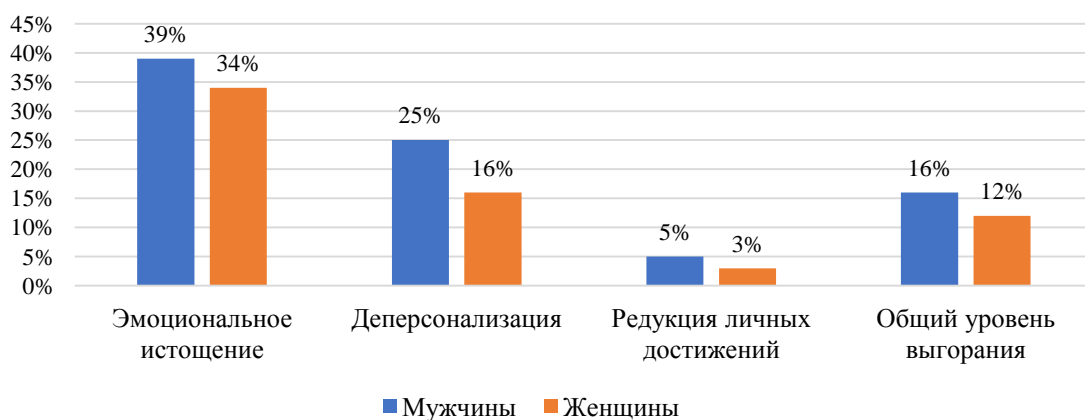


Рисунок 6 – Сравнительные результаты высоких и крайне высоких показателей по методике К. Маслач, С. Джексон у мужчин и женщин

Полученные результаты по данной методике свидетельствуют о более высоком уровне профессионального выгорания у мужчин, по сравнению с женщинами. Однородные, но небольшие различия наблюдаются по всем шкалам методики.

Стоит отметить что в научной среде считается, что больше подвержены выгоранию женщины, а не мужчины. Получение обратного результата в настоящем исследовании может быть обусловлено тем, что в Российской Федерации исторически сложилось и закрепилось профессиональное равенство полов, благодаря чему в юридической отрасли женщины не испытывают дискриминации по половому признаку, которая могла бы способствовать профессиональному выгоранию.

При этом статистический анализ выявленных различий в выгорании у мужчин и женщин показал их незначительность. Возможно они могут быть связаны с особенностями данной конкретной выборки.

Результаты сравнения показателей профессионального выгорания по методике К. Маслач, С. Джексон, в адаптации Н.Е. Водопьяновой, в зависимости от возраста представлены на рисунке 7.

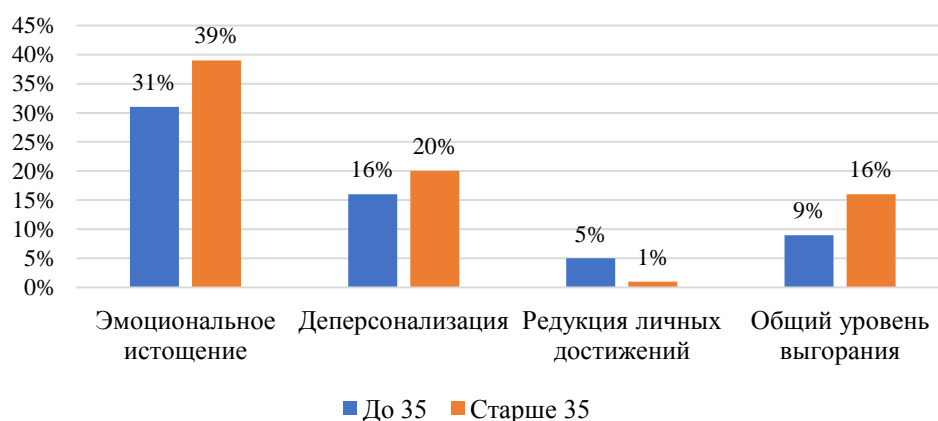


Рисунок 7 – Сравнительные результаты высоких и крайне высоких показателей по методике К. Маслач, С. Джексон, в зависимости от возраста

Полученные данные свидетельствуют о том, что с возрастом уровень профессионального выгорания снижается. Это можно объяснить тем, что у молодого специалиста с возрастом растет и опыт профессиональной

деятельности, благодаря чему оттачиваются навыки и появляется уверенность в своих профессиональных компетенциях.

Данная тенденция отчетливо видна при сравнении полученных данных по методике К. Маслач, С. Джексон, в адаптации Н.Е. Водопьяновой, у групп с разным стажем работы, результаты которого представлены на рисунке 8.

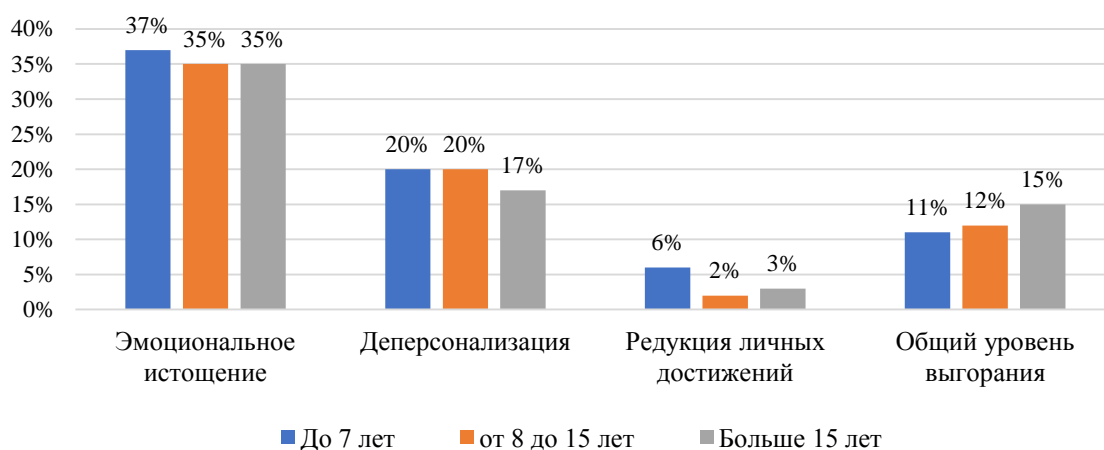


Рисунок 8 – Сравнительные результаты высоких и крайне высоких показателей по методике К. Маслач, С. Джексон, в зависимости от стажа работы

Для сравнения групп с разным возрастом и опытом между собой был использован t-критерий Стьюдента для независимых выборок. Полученные данные представлены в таблице 1.

Таблица 1 – Сравнительные результаты по t-критерию Стьюдента в группах, распределенных по стажу работы

Названия шкал	Среднее значение в группе «до 7 лет»	Среднее значение в группе «от 8 до 15 лет»	Эмпирическое значение критерия	Уровень значимости
Эмоциональное истощение	26.587±9.643	25.611±10.361	0.627	0.532
Деперсонализация	11.889±5.773	11.575±6.11	0.338	0.736
Редукция личных достижений	17.143±6.916	14.584±6.433	2.412	0.017*
Общий уровень выгорания	55.46±18.21	51.77±19.414	1.258	0.21
Примечание – * p<0,05; ** p<0,01; *** p<0,001				

Статистически значимые различия выявлены в показателях по шкале «Редукция личных достижений» между группами с опытом профессиональной деятельности менее 7 лет и от 8 до 15 лет. Это может быть обусловлено тем, что с увеличением опыта профессиональной деятельности у специалиста развивается уверенность в своих компетенциях, снижается тревога и страх потерпеть неудачу, повышается профессиональная самооценка.

Результаты сравнения показателей профессионального выгорания по методике К. Маслач, С. Джексон, в адаптации Н.Е. Водопьяновой, у групп респондентов, распределенных в зависимости от ответа на «контрольный вопрос» представлены на рисунке 9.

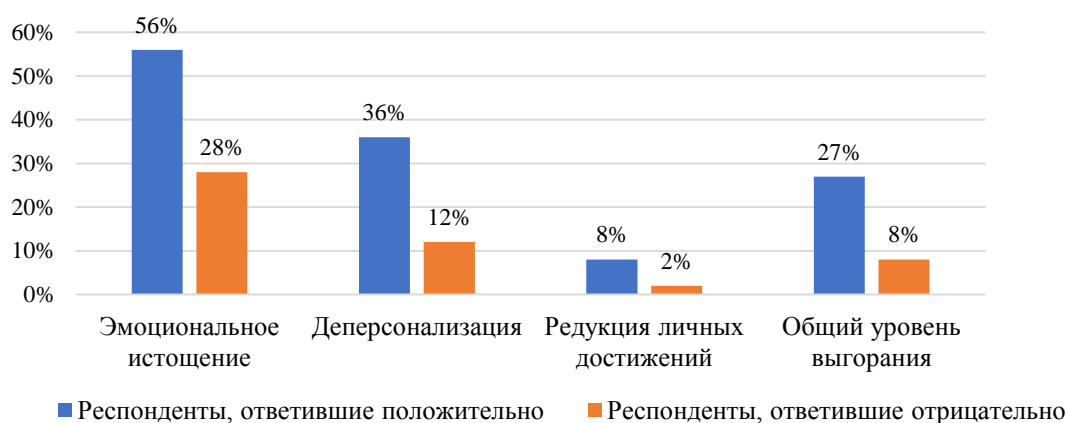


Рисунок 9 – Сравнительные результаты высоких и крайне высоких показателей по методике К. Маслач, С. Джексон, у респондентов, распределенных по ответу на «контрольный вопрос»

Результаты проведенного исследования показали, что у лиц, положительно ответивших на вопрос о наличии беспокойства относительно неравенства показатели профессионального выгорания по всем шкалам методики в 2-3 раза выше чем у лиц, ответивших отрицательно на «контрольный вопрос», что свидетельствует о наличии взаимосвязи между профессиональным выгоранием и отношением к правовому неравенству среди субъектов рынка юридической помощи.

Результаты статистического анализа полученных данных у респондентов, распределенных по ответу на «контрольный вопрос» представлены в таблице 2.

Таблица 2 – Сравнительные результаты по t-критерию Стьюдента в группах, распределенных по ответу на «контрольный вопрос»

Названия шкал	Среднее значение в группе «да»	Среднее значение в группе «нет»	Эмпирическое значение критерия	Уровень значимости
Эмоциональное истощение	32.433±9.026	23.981±9.715	5.835	0***
Деперсонализация	15.254±5.267	10.327±5.734	5.801	0***
Редукция личных достижений	18.149±7.378	14.402±6.327	3.440	0.001***
Общий уровень выгорания	65.836±17.752	48.71±17.003	6.293	0***
Примечание – * p<0,05; ** p<0,01; *** p<0,001				

Статистический анализ показал значимые различия в показателях профессионального выгорания по всем шкала методики у респондентов, которые дали положительный и отрицательный ответ на «контрольный вопрос», что подтвердило выдвинутую гипотезу настоящего исследования.

На третьем этапе была применена методика диагностики уровня эмоционального выгорания В.В. Бойко, в модификации Е.П. Ильина, состоящая из 35 вопросов на которые было предложено ответить респондентам. Анализ полученных ответов по данной диагностической методике показал результаты, представленные в приложении Б, в таблице Б.1. Результаты по шкале «Неудовлетворенность собой» представлены на рисунке 10.

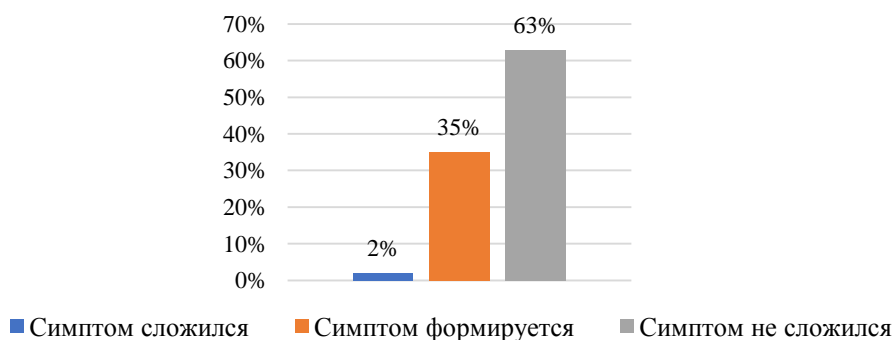


Рисунок 10 – Результаты по шкале «Неудовлетворенность собой»

Исследование показало наличие сложившегося симптома «Неудовлетворенность собой» у 6 респондентов (2%), из которых 4 мужчины (9%) и 2 – женщины (1%); 4 – в возрасте от 23 до 35 лет (4%) и 2 – старше 36 лет (1%); 3 имеют опыт работы по специальности менее 7 лет (5%), 1 – от 8 до 15 лет (1%), 2 – более 15 лет (3%); 2 – адвокаты (3%) и 4 – юристы без статуса адвоката (2%); из них 2 ответили «да» на «контрольный вопрос» (3%) и 2 – «нет» (2%).

У лиц с высоким показателем по шкале «Неудовлетворённость собой» наблюдается недовольство собой, условиями и содержанием работы, трудовыми обязанностями, развивающимся на фоне неудач и промахов, вызванных усталостью и эмоциональным истощением. Это может приводить к снижению профессиональной самооценки и уверенности в собственных компетенциях и навыках, провоцировать усилению тревоги относительно способности исполнять трудовую функцию надлежащим образом.

Результаты по шкале «Загнанность в клетку» представлены на рисунке 11.

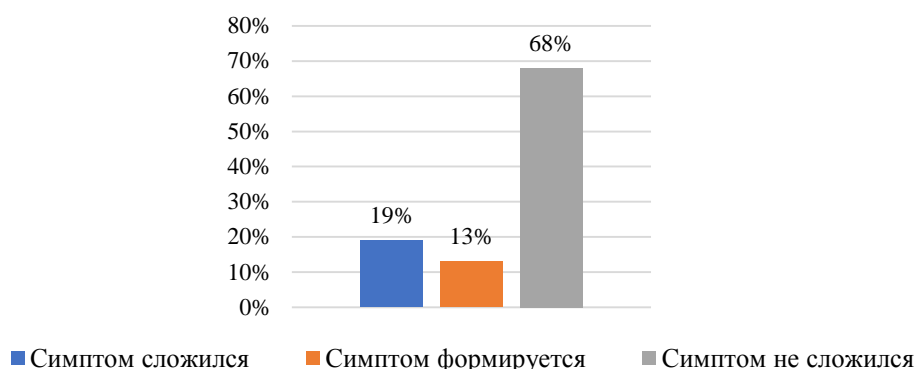


Рисунок 11 – Результаты по шкале «Загнанность в клетку»

Исследование показало наличие сложившегося симптома «Загнанность в клетку» у 47 респондентов (19%), из которых 12 мужчины (28%) и 35 – женщины (17%); 19 – в возрасте от 23 до 35 лет (17%) и 28 – старше 36 лет (20%); 15 имеют опыт работы по специальности менее 7 лет (24%), 20 – от 8 до 15 лет (18%), 12 – более 15 лет (17%); 15 – адвокаты (21%) и 32 – юристы

без статуса адвоката (19%); из них 27 ответили «да» на «контрольный вопрос» (40%) и 12 – «нет» (11%).

Для лиц с высокими показателями по шкале «Загнанность в клетку» характерно ощущение бессилия и беспомощности в решении сложных трудовых задач. Симптом может усиливаться на фоне ранее пережитых неудач, спровоцированных эмоциональным истощением и хронической усталостью, тем самым подкреплять неудовлетворенность собой.

Результаты по шкале «Редукция профессиональных обязанностей» представлены на рисунке 12.

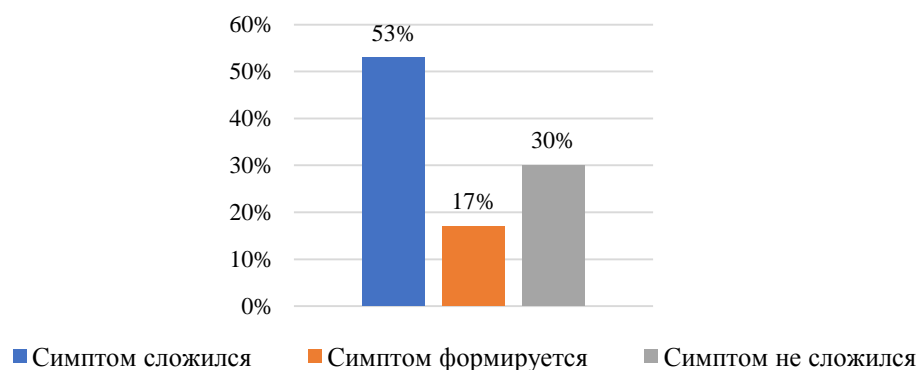


Рисунок 12 – Результаты по шкале «Редукция профессиональных обязанностей»

Исследование показало наличие сложившегося симптома «Редукция профессиональных обязанностей» у 131 респондентов (53%), из которых 31 мужчина (71%) и 100 – женщин (49%); 59 - в возрасте от 23 до 35 лет (54%) и 72 – старше 36 лет (52%); 35 имеют опыт работы по специальности менее 7 лет (56%), 59 – от 8 до 15 лет (52%), 37 – более 15 лет (53%); 36 – адвокаты (51%) и 95 – юристы без статуса адвоката (54%); из них 43 ответили «да» на «контрольный вопрос» (64%) и 52 – «нет» (48%).

Для лиц с высокими показателями по шкале «Редукция профессиональных обязанностей» характерно стремление к максимальному сокращению эмоциональных затрат на общение с клиентами и коллегами, часто неосознаваемое. В результате чего, последние остаются без должного

внимания специалиста, что негативно сказывается на качестве выполняемой работы и межличностных взаимоотношениях.

Результаты по шкале «Эмоциональная отстраненность» представлены на рисунке 13.

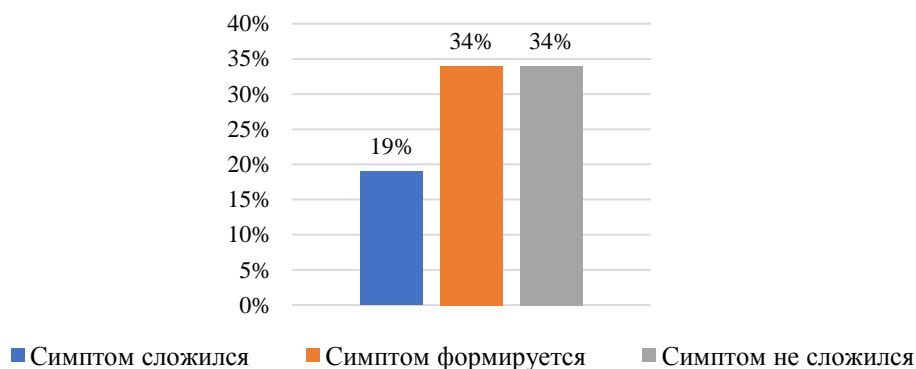


Рисунок 13 – Результаты по шкале «Эмоциональная отстраненность»

Исследование показало наличие сложившегося симптома «Эмоциональная отстраненность» у 48 респондентов (19%), из которых 9 мужчин (21%) и 39 – женщины (19%); 20 - в возрасте от 23 до 35 лет (18%) и 28 – старше 36 лет (20%); 15 имеют опыт работы по специальности менее 7 лет (24%), 22 – от 8 до 15 лет (20%), 11 – более 15 лет (15%); 16 – адвокаты (23%) и 32 – юристы без статуса адвоката (18%); из них 21 ответили «да» на «контрольный вопрос» (31%) и 14 – «нет» (13%).

Высокие показатели по данной шкале свидетельствуют о выработке у специалиста навыка осуществлять трудовую деятельность машинально, «автоматически», без эмоционального включения. В то же время в других сферах жизни, личность может проявлять все краски чувств и эмоций. Это один из ярчайших симптомов профессионального выгорания. В его крайних проведениях клиенты могут отчетливо ощущать полное безразличие к их проблемам со стороны представителя юридической профессии.

Результаты по шкале «Личностная отстраненность (деперсонализация)» представлены на рисунке 14.

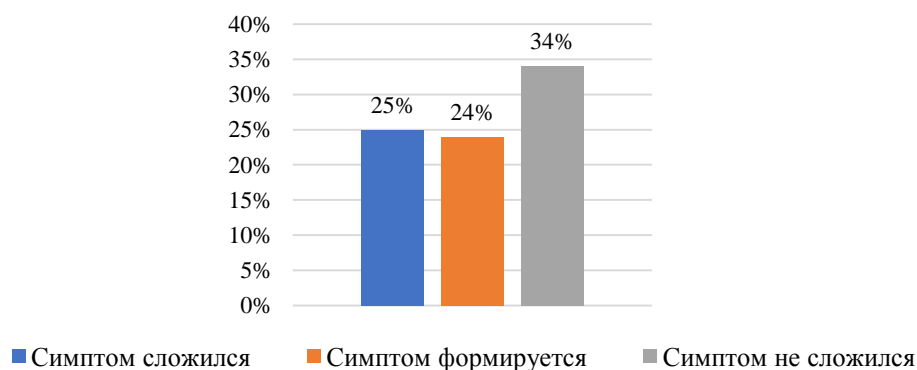


Рисунок 14 – Результаты по шкале «Личностная отстраненность (деперсонализация)»

Исследование показало наличие сложившегося симптома «Личностная отстраненность (деперсонализация)» у 62 респондентов (25%), из которых 18 мужчин (42%) и 44 – женщин (22%); 22 – в возрасте от 23 до 35 лет (20%) и 40 – старше 36 лет (29%); 12 имеют опыт работы по специальности менее 7 лет (19%), 33 – от 8 до 15 лет (29%), 17 – более 15 лет (24%); 21 – адвокаты (30%) и 41 – юристы без статуса адвоката (23%); из них 42 ответили «да» на «контрольный вопрос» (63%) и 13 – «нет» (12%).

Высокие показатели по этой шкале говорит о том, что лило проявляет эмоциональную отстраненность не только в профессиональной деятельности, но и в других сферах жизни. Специалист настолько эмоционально истощён, что у него просто нет сил тревожиться за что-либо. Это приводит к очерствению межличностного общения, и, как следствие, возникновению непонимания и конфликтов не только на работе, но и вне ее (например, с родными друзьями, родными и близкими людьми).

Показатели общего уровня эмоционального выгорания, связанного с профессиональной деятельностью по методике В.В. Бойко, в модификации Е.П. Ильина, представлены на рисунке 15.

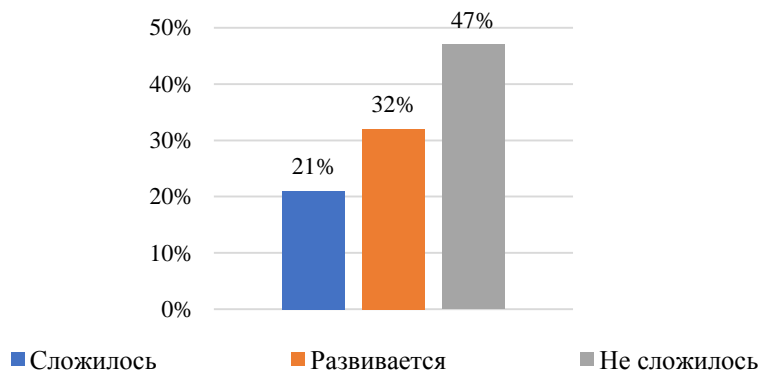


Рисунок 15 – Результаты диагностики эмоционального выгорания по методике В.В. Бойко

Исследование показало наличие сложившегося эмоционального выгорания, связанного с профессиональной деятельностью у 50 респондентов (21%), из которых 13 мужчины (30%) и 37 – женщины (18%); 16 – в возрасте от 23 до 35 лет (15%) и 34 – старше 36 лет (25%); 12 имеют опыт работы по специальности менее 7 лет (19%), 25 – от 8 до 15 лет (22%), 13 – более 15 лет (18%); 16 – адвокаты (22%) и 34 – юристы без статуса адвоката (19%); из них 32 ответили «да» на «контрольный вопрос» (48%) и 10 – «нет» (9%).

Для лиц, с сложившимся синдромом эмоционального выгорания, связанного с профессиональной деятельностью, характерно проявление совокупности поведенческих стереотипов, присущих формирующим него симптомам. Описанные черты могут проявляться одновременно, или только в части, исходя их особенностей личности специалиста.

При этом у 80 респондентов (32%) выгорание находится в процессе формирования, и при отсутствии мер по профилактике этого синдрома в ближайшее время может полностью сложиться.

Общие результаты исследования по методике В.В. Бойко, в модификации Е.П. Ильина, представлены на рисунке 16.

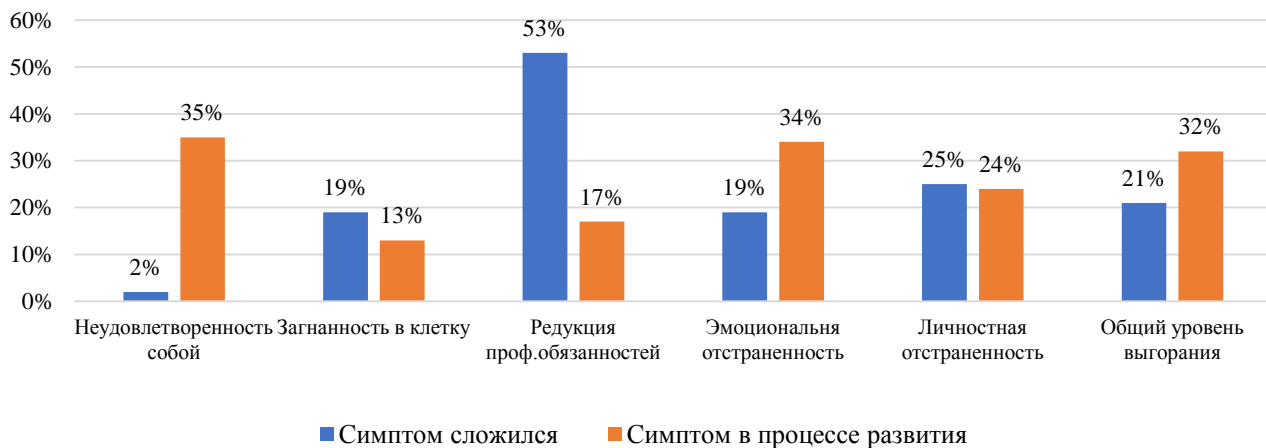


Рисунок 16 – Результаты исследования эмоционального выгорания по методике В.В. Бойко

Стоит обратить внимание на данные, полученные по шкале «Редукция профессиональных обязанностей» на рисунке 16. Результаты тестирования показали, что данный симптом эмоционального выгорания, связанного с профессиональной деятельностью, присутствует в сформированном виде более чем у половины (у 53 %) респондентов, еще у 17% он находится в процессе развития.

Это свидетельствует о том, что среди представителей юридических профессий наиболее выражены такие проявления выгорания как стремление упростить и избежать исполнения профессиональных обязанностей, требующих эмоциональной реакции и вовлеченности. Это приводит к формальному осуществлению трудовых функций и, в конечном счете, к снижению ее качества. Что, в свою очередь, влияет на профессиональную самооценку специалиста.

Результаты сравнения показателей мужчин и женщин по диагностической методике В.В. Бойко, в модификации Е.П. Ильина, представлены на рисунке 17.

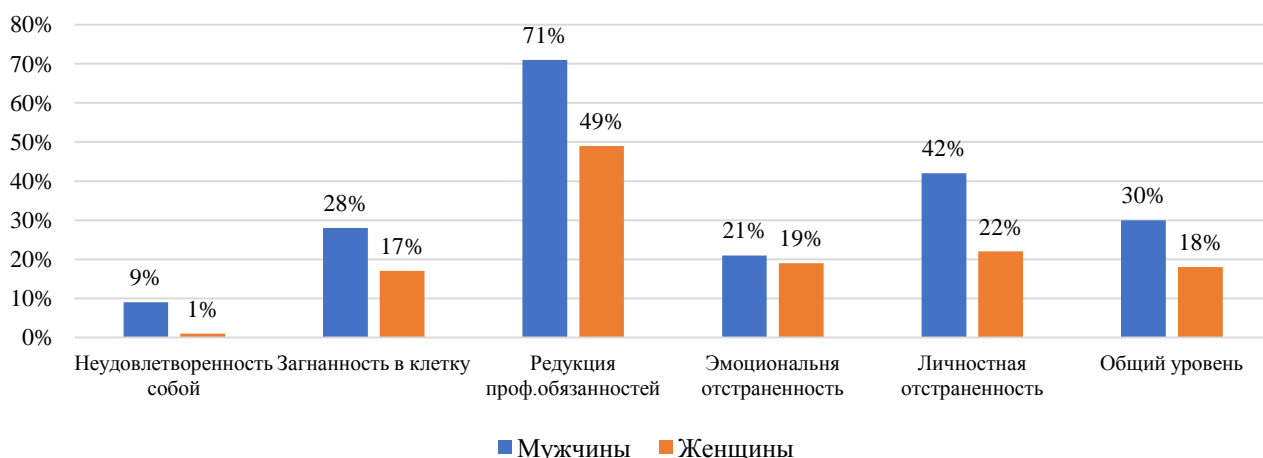


Рисунок 17 – Сравнительные результаты симптомов эмоционального выгорания по методике В.В. Бойко, в зависимости от пола

Результаты исследования по методике В.В. Бойко, в модификации Е.П. Ильина, свидетельствуют о более высоком уровне эмоционального выгорания, связанного с профессиональной деятельностью, у мужчин, по сравнению с женщинами, что соответствует описанным выше результатам исследования профессионального выгорания по методике К. Маслач, С. Джексон.

Результаты статистического сравнительного анализа показателей мужчин и женщин по шкалам методики В.В. Бойко, в модификации Е.П. Ильина, представлены в таблице 3.

Таблица 3 – Сравнительные результаты по t-критерию Стьюдента в группах, распределенных по полу

Названия шкал	Среднее значение в группе «Женщины»	Среднее значение в группе «Мужчины»	Эмпирическое значение критерия	Уровень значимости
Неудовлетворенность собой	7.246±4.023	8.273±5.258	-1.220	0.228
Загнанность в клетку	6.66±7.729	8.886±8.21	-1.647	0.105
Редукция профобязанностей	14.837±8.701	18.818±9.862	-2.477	0.016*
Эмоциональная отстраненность	9.921±7.032	12.318±6.86	-2.092	0.04*
Личностная отстраненность	8.985±8.577	13.182±9.619	-2.673	0.01**
Общий уровень выгорания	47.65±26.528	61.477±30.536	-2.784	0.007**

Примечание – * p<0,05; ** p<0,01; *** p<0,001

Статистический сравнительный анализ полученных данных у мужчин и женщин подтвердил значимость выявленных различий по шкалам «Редукция профессиональных обязанностей», «Эмоциональная отстраненность», «Личностная отстраненность», «Общий уровень выгорания».

Значимых различий в результатах между респондентами в зависимости от возраста и стажа работы в юриспруденции данная методика у респондентов не выявила.

Результаты сравнения показателей эмоционального выгорания, связанного с профессиональной деятельностью по методике В.В. Бойко, в модификации Е.П. Ильина, у групп респондентов, распределенных в зависимости от ответа на «контрольный вопрос» представлены на рисунке 18.

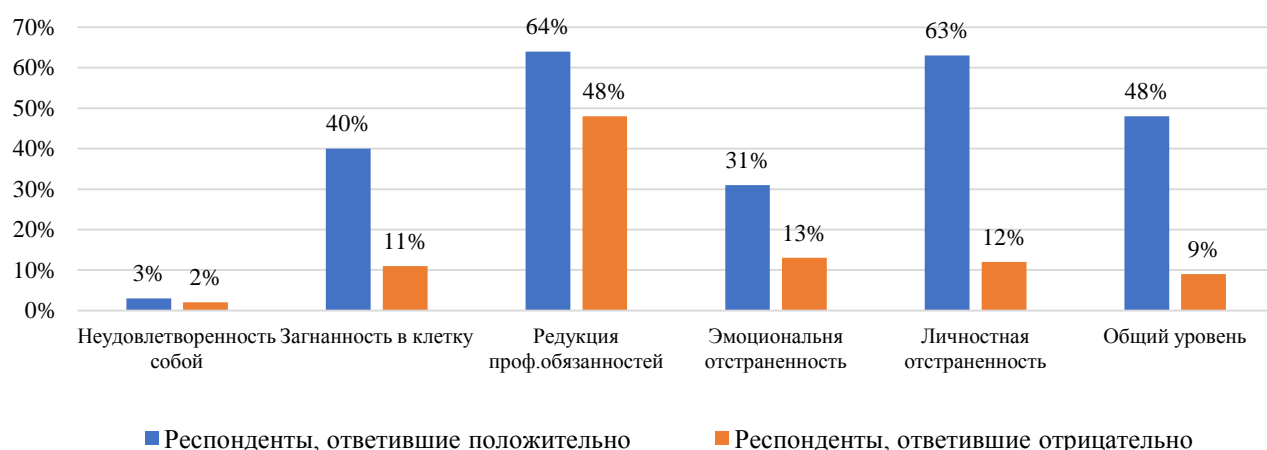


Рисунок 18 – Сравнительные результаты симптомов эмоционального выгорания по методике В.В. Бойко, у респондентов, распределенных по ответу на «контрольный вопрос»

Исследование показало, что у лиц, положительно ответивших на «контрольный вопрос» показатели по всем шкалам методики В.В. Бойко, в модификации Е.П. Ильина, в 2-3 раза выше чем у лиц, ответивших отрицательно, что подтверждает предположение о наличии взаимосвязи между эмоциональным выгоранием юристов и их отношением к наличию правового неравенства среди субъектов юридического рынка.

Результаты статистического анализа полученных данных у респондентов, распределенных по ответу на «контрольный вопрос» представлены в таблице 4.

Таблица 4 – Сравнительные результаты по t-критерию Стьюдента в группах, распределенных по ответу на «контрольный вопрос»

Названия шкал	Среднее значение в группе «Да»	Среднее значение в группе «Нет»	Эмпирическое значение критерия	Уровень значимости
Неудовлетворенность собой	9.597±4.616	6.626±3.925	4.371	0***
Загнанность в клетку	11.866±8.489	5.196±6.449	5.512	0***
Редукция профобязанностей	18.881±8.633	14.327±8.753	3.367	0.001***
Эмоциональная отстраненность	12.925±8.421	9.206±5.996	3.150	0.002**
Личностная отстраненность	17.582±8.861	6.879±7.215	8.312	0***
Общий уровень выгорания	70.851±27.521	42.234±23.271	7.074	0***
Примечание – * p<0,05; ** p<0,01; *** p<0,001				

Статистический анализ полученных результатов показал наличие значимых различий между результатами диагностики эмоционального выгорания, связанного с профессиональной деятельностью у респондентов, в зависимости от ответа на вопрос о наличии беспокойства относительно неравенства.

Таким образом проведенное исследование показало наличие сформированного профессионального выгорания у 13% респондентов. Примечательно, что обе методики показали одинаковый результат.

Так же обе методики показали, что среди юристов у мужчин выгорание больше распространено, чем у женщин.

С возрастом и опытом уровень эмоционального истощения возрастает, а показатель редукции личных достижений уменьшается. При этом общий уровень профессионального выгорания возрастает.

Обнаружена взаимосвязь между уровнем профессионального выгорания у юристов и их отношением к наличию правового неравенства между представителями юридического рынка (адвокатами и юристами без статуса адвоката).

У лиц, обеспокоенных указанным неравенством уровень выгорания выше.

2.3 Рекомендации по профилактике и предупреждению профессионального выгорания у юристов

Результаты применения двух методик показали, наличие сформированного профессионального выгорания у 13 % респондентов. При этом у 32% опрошенных данный синдром находится в процессе формирования.

Поскольку профессия юриста неизменно связана с постоянным взаимодействием между людьми и в силу объективных причин эффективное выполнение своих трудовых обязанностей юристами при снижении коммуникативной активности не представляется возможным, необходимы выработка и применение определенных мер профилактики и предупреждения негативных последствий связанного с этим профессионального стресса в виде развития профессионального выгорания.

С учетом особенностей осуществления профессиональной деятельности представителями данной сферы труда можно предложить следующие методические рекомендации, направленные на предотвращение развития профессионального выгорания.

Профилактика профессионального выгорания представляет собой совокупность мер, ориентированных на понижение внешнего и внутреннего уровня тревожности, на предупреждение возникновения эмоционального истощения.

Предлагаемые меры можно условно разделить на две группы: индивидуальные и организационные.

К индивидуальным в данной работе отнесены меры предупреждения развития профессионального выгорания у юристов, применение которых зависит от инициативы и воли самого субъекта.

К организационным в настоящей диссертации отнесены меры профилактики развития профессионального выгорания у юристов, организация внедрения которых может осуществляться на организационном, корпоративном или даже государственном уровне.

При этом четкого разделения отнесения конкретной рекомендации к мерам индивидуального или организационного характера нет, поскольку некоторые из предложенных ниже рекомендаций по предупреждению профессионального выгорания у юристов могут быть реализованы как коллективно (например, адвокатской палатой субъекта Российской Федерации), так и индивидуально (юристом самостоятельно).

В качестве индивидуальных мер профилактики развития профессионального выгорания могут выступать:

- регуляция ситуативной нагрузки, нормализация режима труда и отдыха;
- нормализация сна и питания;
- нормализация межличностных отношений, в том числе с представителями профессионального сообщества;
- регулярное повышение квалификации;
- освоение инструментов саморегуляции, таких как методика мышечной релаксации Джекобсона, дыхательным техникам, научным основам медитации;
- индивидуальная или групповая работа с психологом над иррациональными установками (долженствование, перфекционизм, гиперответственность, сверхтребовательность).

Регуляция ситуативной нагрузки, нормализация режима труда и отдыха может осуществляться за счет осознанного контроля юристом количества принимаемых на себя профессиональных обязательств перед доверителем. В отдельных случаях решить данную проблему может привлечение к исполнению обязательств иных лиц (коллег, помощников), а также делегирование вспомогательных работ, прямо не направленных на оказание

юридической помощи иным специалистам (доставка документам – курьеру, размещение рекламы услуг – специалисту по рекламе).

Для нормализации сна и режима питания могут применяться методы и принципы тайм-менеджмента, такие как приоритизация и планирование. Здоровый сон и своевременное принятие пищи, являющиеся необходимыми условиями как физического, так и психологического здоровья человека, должны иметь высший приоритет и осуществляться по плану, независимо от наличия иных задач.

Состояние межличностных отношений оказывает непосредственное влияние на исполнение трудовой функции специалистом. Их неурегулированность в одних случаях отвлекает работника от исполнения трудовых обязанностей, что негативно отражается на качестве юридической помощи (что способствует развитию деперсонализации), в других – приводит к уходу человека от личных проблем в работу и трудоголизму (что способствует развитию истощения). Оба варианта негативно отражаются на профессиональном психологическом равновесии специалиста. В связи с чем, наличие влияния межличностных отношений на трудовую сферу необходимо как минимум осознавать.

Общение с представителями профессионального сообщества является одним из эффективных способов профилактики развития профессионального выгорания, особенно у юристов поскольку большая часть работы специалистом осуществляется самостоятельно. Неформальное общение с коллегами помогает преодолеть чувство одиночества перед проблемами, но и обеспечивает обмен опытом их решения, а также расширение профессионального кругозора за счет разноплановой практики у различных представителей юридической профессии.

Данная мера может осуществляться как за счет общения с коллегами, так и путем организации или вступления в уже существующие профессиональные сообщества и клубы.

Регулярное повышение квалификации позволит снизить риски развития такого симптома профессионального выгорания как редукция личных достижений, к усугублению которого приводит неуверенность специалиста в своих профессиональных способностях, знаниях и навыках. Данная мера профилактики может быть реализована как индивидуально самим юристом, так и на уровне организации или иного коллектива. Например, Федеральная палата адвокатов регулярно проводит бесплатные обучающие вебинары для лиц, имеющих статус адвоката. Обязанность адвокатов проходить повышение квалификации не реже одного раза в пять лет предусмотрена законодательством.

Негативный эффект для современного человека механизма «бей или беги» может быть нивелирован за счет освоения методики мышечной релаксации Э. Джекобсона. Применение данной техники позволит своевременно снимать мышечное напряжение, что позволит снизить уровень психологического стресса. Рекомендуется так же освоение направленных на решение данной проблемы дыхательных техник и методик.

Поскольку иррациональные (негативные) установки являются фактором, способствующим развитию стресса, и, как следствие, выгорания, проработка этой темы с психологом будет способствовать снижению риска возникновения данного симптома. Особое влияние именно для развитие профессионального стресса имеют такие установки как долженствование, перфекционизм, гиперответственность, сверхтребовательность и другие. Терапия, направленная на решение этих проблем может осуществляться как индивидуально, так и в группе, в зависимости от возможностей и пожеланий самого специалиста.

К организационным мерам профилактики профессионального выгорания у юристов можно отнести:

- просвещение в области выгорания и иных видов профессионального стресса и мерах его предупреждения среди юристов и студентов юридических высших учебных заведений;

– совершенствование законодательства в области правового регулирования рынка юридической помощи, направленное на более комфортное сосуществование различных представителей данной сферы.

Применение мер профилактики профессионального выгорания юристами невозможно без осознания наличия риска его возникновения. В настоящее время в образовательных программах высших учебных заведений, осуществляющих подготовку специалистов в области юриспруденции, предусмотрен курс по основам психологии. Однако получение будущими юристами знаний о профессиональном стрессе, выгорании и методах его предупреждения не предусмотрено. В связи с чем представляется целесообразным включение указанной темы в образовательные программы подготовки юристов. Это позволит будущим специалистам в данной отрасли осознанно применять методики и рекомендации по профилактике синдрома профессионального выгорания, а также своевременно фиксировать появление отдельных симптомов и в случае необходимости, обращаться за помощью, не дожидаясь усугубления проблемы.

Аналогичные просветительские программы могут быть реализованы на базе организаций или корпораций, включая дистанционный формат, позволяющий охватить как можно больше слушателей.

Поскольку проведенное исследование выявило взаимосвязь между уровнем профессионального выгорания у юристов и их отношением к наличию правового неравенства между представителями юридического рынка (адвокатами и юристами без статуса адвоката), представляется рациональным совершенствование законодательства в области правового регулирования рынка юридической помощи, направленное на более комфортное сосуществование различных представителей данной сферы. Это может быть, как полная реформа, так и изменения норм в наиболее спорных вопросах (например, приведение к единообразию в области налогообложения). Это позволит снизить беспокойство из-за неравенства

среди членов юридического сообщества, и как следствие, уровень стресса приводящий к выгоранию у специалистов данной области.

Выводы по второй главе

В рамках настоящей диссертационной работы было проведено исследование профессионального выгорания у юристов с помощью методики диагностики профессионального выгорания К. Маслач, С. Джексон, в адаптации Н.Е. Водопьяновой, и методика диагностики уровня эмоционального выгорания В.В. Бойко, в модификации Е.П. Ильина, в котором приняли участие 247 респондентов.

Результаты показали высокий уровень выгорания у 13% респондентов, при этом у 35 % опрошенных наблюдается высокий уровень эмоционального истощения, а у 53 % – редукции профессиональных обязанностей.

С возрастом и опытом уровень эмоционального истощения возрастает, а показатель редукции личных достижений уменьшается. При этом общий уровень профессионального выгорания возрастает.

В то же время выявлено, что общий уровень выгорания, а также показатели по отдельным шкалам отличаются у мужчин и женщин юристов. У мужчин показатели выше.

Опрос показал, что правовое неравенство между субъектами юридической отрасли беспокоит 39% опрошенных. Полученные данные показывают, что у лиц, положительно ответивших на данный вопрос уровень профессионального выгорания у этих 39% в 2-3 раза выше, чем у лиц, ответивших отрицательно.

Заключение

Основной группой риска возникновения синдрома эмоционального выгорания являются специалисты так называемых «помогающих» профессий, связанных с постоянным непосредственным взаимодействием с людьми.

Одним из таких направлений деятельности является юриспруденция, однако феномен профессионального выгорания у представителей этой профессии остается недостаточно изученным.

Более того, в России отсутствует так называемая «адвокатская монополия», при которой для оказания юридической помощи помимо специализированного образования всем представителям данной профессии обязательно получение статуса адвоката. По сути, оказывать юридическую помощь может любое лицо. В связи с чем на рынке юридической помощи присутствуют как адвокаты, так и юристы без статуса адвоката.

Несмотря на то, что указанные лица осуществляют одну и ту же деятельность, существуют значительные законодательные различия в их правовом положении, вызывающие недовольство представителей юридической профессии, влияние которых на профессиональное выгорание у юристов ранее не изучалось. В связи с чем, была выдвинута гипотеза о существовании различий в профессиональном выгорании у юристов разного пола, с разным стажем профессиональной деятельности и отношением к наличию статуса адвоката.

В рамках настоящей диссертационной работы были решены следующие задачи:

- изучены теоретические аспекты и особенности формирования профессионального выгорания, связанного с профессиональной деятельностью у юристов;
- изучены факторы, влияющие на уровень профессионального выгорания у юристов;

- разработана и реализована программа эмпирического исследования профессионального выгорания у юристов;
- проанализированы полученные результаты исследования;
- предложены рекомендации, согласно цели исследования.

В процессе решения указанных выше задач была проанализирована литература по теме нашего исследования, мы пришли к следующим выводам.

Профессиональное выгорание можно определить, как состояние физического, эмоционального и психического истощения, вызванного продолжительным и интенсивным стрессом. Оно представляет собой негативный феномен, присущий представителям профессий, относящихся к категории «человек-человек», выражающийся в эмоциональном истощении, снижении мотивации и ответственности по отношению к трудовым обязанностям. Одной из таких отраслей профессиональной деятельности является юриспруденция.

На основе чего было отобраны инструменты для проведения исследования, среди которых методика диагностики профессионального выгорания К. Маслач, С. Джексон, в адаптации Н.Е. Водопьяновой, и методика диагностики уровня эмоционального выгорания В.В. Бойко, в модификации Е.П. Ильина.

В проведенном исследовании приняли участие 247 респондентов, имеющих высшее юридическое образование, работающих в юридической сфере на территории РФ, из которых 44 мужчины и 203 женщины; 109 в возрасте от 23 до 35 лет, 138 - от 36 до 50 лет; 63 имеют стаж работы до 7 лет, 113 – от 8 до 15 лет, 71 – 16 и более лет; 71 адвокат и 176 – не имеют статуса адвоката.

В результате проведенного исследования профессионального выгорания у юристов было установлено, что наличие правового неравенства между субъектами юридической отрасли беспокоит 39% опрошенных, среди которых 1/4 адвокатов и почти 1/2 юристов без статуса. Мужчин данная проблема беспокоит в большей степени чем женщин. Возраст на уровень

беспокойства не влияет. При этом можно было наблюдать, что у адвокатов с увеличением стажа уровень беспокойства снижается, у юристов без статуса – остается на том же уровне.

Анализ результатов исследования показал, что у лиц, положительно ответивших на вопрос о наличии беспокойства относительно указанного неравенства показатели по всем шкалам обеих методик в 2-3 раза выше чем у лиц, ответивших отрицательно.

Статистический сравнительный анализ с использованием t-критерия Стьюдента для независимых выборок подтвердил значимость выявленных различий.

Таким образом, цель настоящего исследования: изучить особенности эмоционального выгорания у юристов достигнута.

Гипотеза исследования, заключающаяся в предположении о существовании различий в профессиональном выгорании у юристов разного пола, с разным стажем профессиональной деятельности и отношением к наличию статуса адвоката доказана.

Список используемой литературы

1. Абрамов В. А., Алексейчук И. С., Алексейчук А. И. Исследование синдрома эмоционального выгорания на этапе мета обзоров // Журнал психиатрии и медицинской психологии. 2008. № 1. С. 117–123.
2. Агапова М. В. Социально-психологические аспекты эмоционального выгорания и самоактуализации личности: дисс. ... канд. психол. наук. Ярославль, 2004. 22 с.
3. Англо-русский строительный словарь / Под ред. С. Н. Корчемкина, С. К. Кашкина, С. В. Курбатова. М. : Русский язык. 1995. 663 с.
4. Ананьев Б. Г. Человек как предмет познания. Л., 1968. 339 с.
5. Багрий М. А. Особенности развития профессионального стресса у врачей разных специализаций: автореф. дис. ... канд. психол. наук. Москва, 2009. 29 с.
6. Баксанский О. Е., Сафоничева О. Г. Синдром эмоционального выгорания. Взгляд психолога и невролога (обзор литературы) // Вестник новых медицинских технологий. 2021. Т. 28, № 2. С. 45–57.
7. Бойко В. В. Энергия эмоций в общении: взгляд на себя и на других. М.: Филинь, 1996. 469 с.
8. Большой юридический словарь / Под ред. А. Я. Сухарева, В. Е. Крутских. М. : ИНФРА-М, 2003. 703 с.
9. Власюк И. В., Абрекова Н. Т., Селиванова Е. И. Профессиональное выгорание адвокатов: Монография. Волгоград: Сфера, 2023. 77 с.
10. Вербицкая Ю. В. Профессиональное выгорание юристов // Молодой ученый. 2022. № 18. С. 450–452.
11. Винокуров Л. В., Минин Д. С. О некоторых индикаторах психического выгорания адвокатов // Тезисы международной научной конференции «Бизнес. Общество. Человек». Москва, 2013. С. 39–40.

12. Водопьянова Н. Е. Психодиагностика стресса. СПб. : Питер, 2009. 336 с.
13. Водопьянова Н. Е. Синдром выгорания. 2-е изд. СПб. : Питер, 2010. 336 с.
14. Воищева Н. М., Слабинский В. Ю. Совладающее поведение и профессиональное выгорание: уровневый подход // Медицинская психология в России. 2020. № 5 (64) [Электронный ресурс]. URL: http://www.medpsy.ru/mprj/archiv_global/2020_5_64/nomer09.php?ysclid=lnbmi5c7fh738953005 (дата обращения: 04.10.2023).
15. Горбунов М. С. Сравнение статуса адвоката в Российской Федерации и Соединенных Штатах Америки // Молодой ученый. 2021. № 28 (370). С. 90–92.
16. Гуревич К. М. Проблемы дифференциальной психологии: Избр. психол. тр. Воронеж: МОДЭК, 1998. 384 с.
17. Доценко О. Н. Роль эмоциональной направленности в соответствии личности и профессии у представителей социномических профессий // Проблемы исследования синдрома «выгорания» и пути его коррекции у специалистов помогающих профессий: сб. науч. ст. Курск. гос. ун-т. Курск, 2008. С. 54–57.
18. Доценко О. Н. Эмоциональная направленность представителей социномических профессий с различным уровнем выгорания: автореф. дис. ... канд. психол. наук. Москва, 2008. 28 с.
19. Емельяненко А. В. Проблемы эмоционального выгорания и профессиональной деформации в сфере «манипулятивных» профессий // Практическая психология: от фундаментальных исследований до инноваций: материалы международной научно-практической конференции. Москва, 2012. С. 340–346.
20. Ильин Е. П. Мотивация и мотивы. СПб. : Питер, 2002. 512 с.

21. Китаев-Смык Л. А. Выгорание персонала. Выгорание личности. Выгорание души // Психопедагогика в правоохранительных органах. 2008. №2(33). С. 41–50.
22. Кодекс профессиональной этики адвоката (ред. от 15.04.2021) / [Электронный ресурс] URL: https://fparf.ru/upload/iblock/58a/КРЕА-_red.-15.04.2021_.pdf (дата обращения 08.11.2023).
23. Ларина Ю. А. Эмоциональное выгорание: историко-теоретический аспект // Вестник магистратуры. 2018. № 12-4(87). С. 82–84.
24. Лукьянов В.В., Леонова А.Б., Обознов А.С., Водопьянова Н.Е. Выгорание и профессионализация: научное издание. Курск: Курский государственный университет, 2013. 440 с.
25. Малкина-Пых И. Г. Экстремальные ситуации. М. : Изд-во Эксмо, 2005. 960 с.
26. Минин Д. С. Эмоционально-личностные предикторы психического выгорания адвокатов в различных видах судопроизводства: дисс. ... канд. псих. наук. Санкт-Петербург, 2016. 230 с.
27. Муфтахова Ф. С. Изучение проблемы синдрома эмоционального выгорания и поведение преодоления в стрессовых ситуациях // Вестник Башкирск. ун-та. 2009. №1. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/izuchenie-problemy-sindroma-emotsionalnogo-vygoraniya-i-povedenie-preodoleniya-v-stressovyh-situatsiyah> (дата обращения: 06.12.2023).
28. Научно-образовательный портал «Большая российская энциклопедия» / [электронный ресурс] URL. : <https://bigenc.ru/c/lazarus-richard-d9fb29?ysclid=ln8sqfo1e394666051> (дата обращения 08.11.2023).
29. Нетребко Е. Э. Профессиональное выгорание // Глобус: психология и педагогика, 2019. №2 (30). С. 12–17.
30. Неруш Т. Г. Основные этапы изучения феномена выгорания // Изв. Сарат. ун-та. Нов. сер. Сер. Философия. Психология. Педагогика. 2017. Т. 17, №4. С. 454–459.

31. Никифоров Г. С. Психология здоровья: (Учеб. пособие). СПб. : Речь, 2002. 256 с.
32. Орел В. Е. Синдром психического выгорания. Мифы и реальность. М. : Гуманитарный центр, 2014. 296 с.
33. Орел В. Е. Синдром психического выгорания личности. М.: Ин-т психологии РАН, 2005. 329 с.
34. Орел В. Е. Синдром «Психического выгорания» и стилевые особенности поведения и деятельности профессионала // Сибирский психологический журнал. 2006. № 23. С. 33–39.
35. Психология стресса и методы его профилактики: учебно-методическое пособие / Авт.-сост. В. Р. Бильданова, Г. К. Бисерова, Г. Р. Шагивалеева. Елабуга: Издательство ЕИ КФУ, 2015. 142 с.
36. Рамазанов Р. А. Педагогическая система профилактики профессиональной деформации сотрудников подразделений по борьбе с организованной преступностью: автореф. дис. ... канд. пед. наук. СПб. , 2011. 20 с.
37. Решетова Т. В. Синдром профессионального выгорания медработников при пандемии: ситуации риска и возможности коррекции // Актуальные вопросы медицины труда: сборник трудов научно-практической конференции, посвященной 95-летию со дня рождения заслуженного деятеля науки Российской Федерации, профессора В. М. Ретнёва. Санкт-Петербург, 2021. С. 149–158.
38. Рукавишников А. А. Личностные детерминанты и организационные факторы генезиса психического выгорания у педагогов: дисс. ... канд. псих. наук. Ярославль, 2001. 173 с.
39. Скабелина Л. А. Профессиональный психологический отбор будущих адвокатов // Учёные труды. М. : Российская академия адвокатуры, 2002. В. 2. С.122–127.
40. Скабелина Л. А. Психологические аспекты адвокатской деятельности: монография. М. : Авторитет, 2012. 226 с.

41. Скабелина Л. А. Профессиональный рост адвоката как условие оказания квалифицированной юридической помощи // Конституция Российской Федерации и современный правопорядок: материалы Международной научно-практической конференции. Москва, 2019. Ч. 5. С. 25–30.
42. Словарь русского языка / Под ред. А. П. Евгеньевой. Том IV. М. : Полиграфресурсы, 1999. 797 с.
43. Старченкова Е. С. Психологические факторы профессионального выгорания (на примере деятельности торгового агента): автореф. дис. ... канд. психол. наук. Санкт-Петербург, 2002. 22 с.
44. Стебловская А. В. Теоретическое представление понятия «Синдром эмоционального выгорания» в психолого-педагогической литературе // ИСОМ, 2017. № S1. С. 140–146.
45. Федеральный закон Российской Федерации «Об адвокатской деятельности и адвокатуре в Российской Федерации» от 31.05.2002 № 63-ФЗ // КонсультантПлюс. – Электронные текстовые данные. URL: https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_36945/?ysclid=lo784rjw2f435098685 (дата обращения: 26.10.2023).
46. Чердымова Е. И., Чернышова Е.Л., Мячнев В. Я. Синдром эмоционального выгорания специалиста: монография. Самара: Изд-во Самарского университета, 2019. 124 с.
47. Щербатых Ю. В. Психология стресса и методы коррекции. СПб.: Питер, 2006. 256 с.
48. Hagan J., Kay F. Even lawyers get the blues: Gender, depression and job satisfaction in legal practice. *Law and Society Review*, 1999. №41(1). P. 51–78.
49. Jalain C. I. Gender-differential effects of perceived discrimination on lawyers' job satisfaction: a general strain theory approach / *Electronic Theses and Dissertations*, 2020. Paper 3411. URL: <https://doi.org/10.18297/etd/3411> (дата обращения 29.10.2023).

50. Maslach C., Leiter M. The Truth About Burnout. San Francisco, 1997. 362 p.
51. Selye H. A syndrome produced by diverse nocuous agents. 1936. J Neuropsychiatry Clin Neurosci, 1998. №10 (2). P. 230-231. URL: <https://doi.org/10.1176/jnp.10.2.230a>.
52. Sharma A., Verma S., Verma C., Malhotra D. Stress and burnout as predictors of job satisfaction amongst lawyers // European journal of social sciences. 2010. № 3 (14). P. 348–359.

Приложение А

Результаты исследования по методике «Диагностика профессионального выгорания» К. Маслач, С. Джексон

Таблица А.1 – Результаты исследования по методике «Диагностика профессионального выгорания» К. Маслач, С. Джексон

Пол	Возраст	Статус адвоката	Опыт работы	Ответ на «контрольный вопрос»	Эмоциональное истощение	Деперсонализация	Редукция личных достижений	Общий уровень выгорания
ж	42	да	20	нет	27	16	18	61
ж	30	да	5	да	26	9	12	47
ж	33	да	7	нет	11	2	15	28
м	34	да	10	нет	6	3	8	17
ж	46	да	21	нет	33	21	27	81
м	38	да	15	нет	13	3	10	26
ж	39	да	18	нет	33	16	14	63
ж	41	да	17	нет	18	3	4	25
ж	36	да	15	нет	36	7	9	52
м	43	да	20	да	21	9	15	45
м	47	да	11	да	26	16	16	58
ж	36	да	14	нет	17	12	12	41
ж	49	да	25	нет	22	18	7	47
ж	34	да	10	нет	12	5	15	32
ж	40	да	20	нет	27	14	16	57
ж	53	да	27	нет	32	13	13	58
ж	28	да	5	нет	33	12	7	52
м	50	да	27	нет	26	9	6	41
м	39	да	17	нет	21	6	10	37
м	54	да	22	нет	25	12	20	57
ж	45	да	23	нет	22	9	21	52
м	38	да	15	нет	26	6	17	49
м	43	да	20	нет	26	10	12	48
м	38	да	17	нет	28	8	19	55
ж	39	да	16	нет	41	17	18	76

Продолжение Приложения А

Продолжение таблицы А.1

Пол	Возраст	Статус адвоката	Опыт работы	Ответ на «контрольный вопрос»	Эмоциональное истощение	Деперсонализация	Редукция личных достижений	Общий уровень выгорания
ж	39	да	17	нет	26	4	18	48
ж	45	да	20	нет	42	19	15	76
ж	39	да	18	нет	20	3	18	41
ж	50	да	27	да	27	17	9	53
ж	29	да	7	нет	34	15	17	66
ж	37	да	10	нет	8	3	13	24
ж	39	да	17	да	36	17	14	67
ж	25	да	3	нет	23	11	20	54
ж	37	да	15	да	40	22	17	79
ж	35	да	13	нет	4	5	0	9
ж	40	да	22	нет	32	14	24	70
ж	26	да	3	нет	15	13	17	45
м	32	да	10	нет	21	11	12	44
ж	36	да	12	нет	27	17	19	63
ж	39	да	15	нет	13	1	14	28
м	32	да	8	нет	9	6	6	21
ж	38	да	16	нет	15	11	11	37
ж	37	да	15	нет	30	18	10	58
ж	45	да	15	нет	15	11	18	44
ж	28	да	4	нет	25	18	13	56
ж	34	да	11	нет	18	12	8	38
ж	25	да	2	нет	24	18	28	70
ж	31	да	7	да	22	11	24	57
ж	38	да	14	нет	15	17	18	50
ж	39	да	15	да	35	20	25	80

Продолжение Приложения А

Продолжение таблицы А.1

Пол	Возраст	Статус адвоката	Опыт работы	Ответ на «контрольный вопрос»	Эмоциональное истощение	Деперсонализация	Редукция личных достижений	Общий уровень выгорания
м	34	да	12	да	40	20	30	90
ж	28	да	10	нет	13	3	10	26
ж	48	да	19	нет	29	9	16	54
ж	28	да	4	нет	19	8	24	51
ж	37	да	10	да	44	14	23	81
ж	36	да	12	да	36	17	22	75
ж	37	да	11	да	28	11	19	58
ж	30	да	6	да	22	13	25	60
ж	31	да	7	нет	31	16	9	56
м	37	да	13	да	30	16	24	70
м	39	да	15	да	36	24	24	84
ж	37	да	16	-	17	13	12	42
ж	29	нет	7	нет	39	21	18	78
ж	48	нет	17	да	27	8	13	48
ж	45	нет	23	нет	38	15	13	66
ж	27	нет	4	нет	9	6	8	23
ж	37	нет	15	нет	36	19	26	81
ж	29	нет	6	нет	17	8	12	37
ж	36	нет	10	нет	37	18	22	77
ж	38	нет	15	да	26	4	15	45
ж	37	нет	3	да	35	21	14	70
ж	23	нет	3	да	54	29	39	122
ж	33	нет	9	нет	17	8	7	32
ж	34	нет	12	нет	19	9	26	54
м	37	нет	15	нет	0	5	2	7

Продолжение Приложения А

Продолжение таблицы А.1

Пол	Возраст	Статус адвоката	Опыт работы	Ответ на «контрольный вопрос»	Эмоциональное истощение	Деперсонализация	Редукция личных достижений	Общий уровень выгорания
м	48	нет	25	да	45	19	14	78
ж	33	нет	10	нет	21	3	17	41
ж	25	нет	4	нет	37	8	32	77
м	41	нет	15	нет	32	12	26	70
м	26	нет	3	да	44	20	19	83
ж	29	нет	7	да	26	13	11	50
ж	23	нет	2	нет	38	6	13	57
ж	32	нет	10	нет	19	4	13	36
м	34	нет	13	нет	39	5	15	59
м	29	нет	7	да	18	11	9	38
ж	25	нет	3	нет	28	12	24	64
м	39	нет	17	да	43	21	28	92
м	25	нет	3	нет	24	5	12	41
ж	25	нет	2	нет	18	14	7	39
м	39	нет	17	да	37	16	22	75
ж	35	нет	15	нет	16	6	8	30
ж	33	нет	10	да	34	18	34	86
ж	54	нет	24	да	32	16	17	65
ж	35	нет	13	да	11	12	3	26
ж	30	нет	7	да	30	10	13	53
ж	43	нет	10	нет	22	11	7	40
ж	38	нет	13	да	24	19	15	58
ж	37	нет	13	нет	32	9	14	55
ж	28	нет	6	нет	27	11	21	59
ж	23	нет	3	нет	12	6	15	33

Продолжение Приложения А

Продолжение таблицы А.1

Пол	Возраст	Статус адвоката	Опыт работы	Ответ на «контрольный вопрос»	Эмоциональное истощение	Деперсонализация	Редукция личных достижений	Общий уровень выгорания
ж	37	нет	19	нет	31	11	10	52
ж	29	нет	7	да	29	11	11	51
м	27	нет	5	да	22	11	17	50
ж	39	нет	15	да	40	8	21	69
м	28	нет	4	нет	20	17	13	50
ж	33	нет	6	да	39	13	37	89
ж	42	нет	20	да	48	19	18	85
ж	39	нет	10	нет	22	12	17	51
м	27	нет	4	да	31	8	18	57
ж	46	нет	23	нет	42	16	20	78
м	39	нет	16	нет	28	15	18	61
ж	41	нет	16	нет	19	8	24	51
м	35	нет	14	да	26	9	17	52
ж	43	нет	20	нет	38	13	6	57
ж	33	нет	10	нет	16	6	7	29
ж	34	нет	13	да	27	17	21	65
м	44	нет	12	да	32	20	14	66
ж	35	нет	11	нет	30	11	15	56
ж	29	нет	7	нет	26	7	14	47
ж	27	нет	8	да	17	10	12	39
ж	38	нет	16	нет	15	19	17	51
ж	34	нет	11	нет	25	5	8	38
ж	27	нет	3	да	39	11	21	71
ж	42	нет	16	нет	17	0	11	28
ж	26	нет	4	нет	38	11	19	68

Продолжение Приложения А

Продолжение таблицы А.1

Пол	Возраст	Статус адвоката	Опыт работы	Ответ на «контрольный вопрос»	Эмоциональное истощение	Деперсонализация	Редукция личных достижений	Общий уровень выгорания
ж	23	нет	1	да	45	19	26	90
ж	39	нет	17	да	34	13	11	58
м	35	нет	10	да	27	13	10	50
ж	30	нет	9	да	22	10	17	49
ж	28	нет	9	да	14	3	9	26
ж	33	нет	10	да	24	6	16	46
ж	36	нет	11	да	26	10	24	60
ж	34	нет	8	да	30	17	22	69
ж	38	нет	14	да	32	15	18	65
ж	24	нет	1	да	19	15	27	61
ж	35	нет	15	нет	3	2	5	10
ж	35	нет	10	нет	19	26	11	56
м	41	нет	16	да	29	16	21	66
ж	40	нет	15	нет	25	5	14	44
ж	30	нет	8	да	35	21	18	74
м	34	нет	9	да	45	19	9	73
ж	32	нет	7	нет	22	9	15	46
ж	45	нет	22	нет	19	4	35	58
ж	26	нет	5	нет	43	26	22	91
ж	31	нет	8	да	40	22	18	80
м	41	нет	19	да	47	22	38	107
ж	29	нет	7	да	24	9	10	43
ж	37	нет	15	да	38	17	15	70
ж	36	нет	15	нет	38	15	15	68
ж	38	нет	15	нет	24	8	14	46

Продолжение Приложения А

Продолжение таблицы А.1

Пол	Возраст	Статус адвоката	Опыт работы	Ответ на «контрольный вопрос»	Эмоциональное истощение	Деперсонализация	Редукция личных достижений	Общий уровень выгорания
м	39	нет	16	да	36	20	24	80
ж	36	нет	11	да	44	23	18	85
ж	35	нет	12	нет	23	14	12	49
м	36	нет	14	да	30	18	19	67
ж	28	нет	6	нет	18	9	15	42
ж	36	нет	15	да	35	15	12	62
ж	30	нет	8	нет	42	16	13	71
ж	32	нет	6	нет	33	22	14	69
ж	41	нет	15	нет	15	10	12	37
м	37	нет	10	да	34	12	12	58
м	24	нет	3	нет	31	6	15	52
м	28	нет	3	нет	15	14	12	41
ж	31	нет	9	да	36	15	4	55
м	28	нет	6	да	35	20	13	68
ж	43	нет	19	нет	22	10	11	43
ж	64	нет	40	нет	24	10	8	42
ж	39	нет	23	да	51	24	16	91
м	28	нет	5	нет	16	6	17	39
ж	40	нет	18	нет	22	11	17	50
ж	37	нет	14	нет	18	1	5	24
ж	49	нет	25	да	36	18	17	71
ж	36	нет	13	нет	34	12	3	49
ж	35	нет	13	нет	9	1	10	20
ж	33	нет	5	нет	42	11	19	72
ж	36	нет	14	нет	22	0	14	36

Продолжение Приложения А

Продолжение таблицы А.1

Пол	Возраст	Статус адвоката	Опыт работы	Ответ на «контрольный вопрос»	Эмоциональное истощение	Деперсонализация	Редукция личных достижений	Общий уровень выгорания
ж	37	нет	5	-	22	3	18	43
м	30	нет	13	-	42	15	15	72
м	31	нет	7	-	26	11	21	58
ж	44	да	22	-	20	9	18	47
ж	44	нет	20	-	24	13	16	53
ж	36	нет	14	-	12	7	16	35
ж	39	нет	17	-	25	10	12	47
ж	34	нет	15	-	31	6	4	41
ж	38	нет	12	-	28	18	20	56
ж	37	нет	1	-	16	0	13	29
ж	23	нет	2	-	10	5	11	26
ж	59	нет	25	-	17	0	8	25
ж	43	да	16	-	20	8	15	43
ж	39	нет	19	-	20	9	14	43
ж	24	нет	2	-	18	8	9	35
ж	46	нет	20	-	16	9	10	35
ж	37	нет	8	-	23	9	7	39
ж	41	нет	20	-	23	5	12	40
ж	32	нет	9	-	25	21	20	66
ж	41	да	11	-	29	6	14	49
ж	34	нет	5	-	16	9	13	38
ж	37	нет	12	-	20	9	10	39
ж	46	нет	22	-	20	1	12	33
ж	36	да	14	-	21	11	5	37
ж	31	нет	9	-	15	15	13	43

Продолжение Приложения А

Продолжение таблицы А.1

Пол	Возраст	Статус адвоката	Опыт работы	Ответ на «контрольный вопрос»	Эмоциональное истощение	Деперсонализация	Редукция личных достижений	Общий уровень выгорания
ж	40	нет	18	-	14	4	15	33
ж	41	нет	17	-	21	2	8	31
ж	36	нет	4	-	29	10	17	46
ж	42	нет	18	-	27	14	15	56
ж	23	нет	2	-	31	16	16	63
ж	34	нет	2	-	14	5	6	25
ж	38	нет	12	-	18	11	11	40
ж	30	нет	11	-	18	3	6	27
ж	37	нет	15	-	22	11	17	50
ж	23	нет	1	-	32	12	29	73
ж	59	нет	18	-	36	13	14	63
ж	40	нет	16	-	31	15	13	59
ж	49	нет	8	-	25	19	16	60
м	33	нет	14	-	26	5	13	44
ж	40	нет	13	-	6	3	3	12
ж	48	нет	18	-	15	4	13	32
ж	28	нет	6	-	19	13	13	45
ж	31	нет	10	-	17	11	11	39
ж	42	нет	20	-	50	23	12	85
ж	33	нет	11	-	13	12	9	34
ж	41	нет	20	-	18	1	10	29
ж	40	нет	10	-	32	18	18	68
ж	32	нет	10	-	30	5	20	55
ж	34	нет	11	-	38	12	22	72
ж	34	нет	10	-	32	20	19	71

Продолжение Приложения А

Продолжение таблицы А.1

Пол	Возраст	Статус адвоката	Опыт работы	Ответ на «контрольный вопрос»	Эмоциональное истощение	Деперсонализация	Редукция личных достижений	Общий уровень выгорания
ж	33	нет	13	-	18	8	14	40
ж	32	нет	10	-	22	7	12	41
ж	41	нет	20	-	18	1	10	29
ж	30	нет	10	-	36	17	20	73
ж	40	нет	12	-	36	16	20	72
ж	44	нет	20	-	32	14	16	62
ж	40	нет	10	-	44	16	18	78
ж	23	нет	2	-	31	19	19	69
ж	40	нет	7	-	33	19	16	68
ж	37	да	15	-	35	17	25	77
ж	44	да	22	-	28	13	12	53
ж	31	нет	8	-	28	14	11	53
ж	46	да	24	-	19	5	18	42
ж	40	нет	6	-	27	13	23	63
ж	36	да	9	-	36	11	21	68
ж	38	нет	15	-	14	6	8	28
ж	37	да	13	-	42	21	15	78
ж	29	нет	8	-	24	9	22	55
ж	53	нет	30	-	28	12	13	53
ж	40	нет	25	-	15	5	11	31
ж	40	нет	14	-	34	13	23	80
ж	28	нет	7	-	23	4	23	50

Приложение Б

Результаты исследования уровня эмоционального выгорания по методике В.В. Бойко

Таблица Б.1 – Результаты исследования уровня эмоционального выгорания по методике В.В. Бойко

Пол	Возраст	Статус адвоката	Опыт работы	Ответ на «контрольный вопрос»	Неудовлетворенность собой	Загнанность в клетку	Редукция профессиональных обязанностей	Эмоциональная отстранённость	Личностная отстраненность (деперсонализация)	Выгорание
ж	42	да	20	нет	10	6	27	8	18	69
ж	30	да	5	да	5	16	17	7	5	50
ж	33	да	7	нет	2	0	5	5	0	12
м	34	да	10	нет	2	0	0	10	0	12
ж	46	да	21	нет	10	13	30	4	20	77
м	38	да	15	нет	2	0	15	10	0	27
ж	39	да	18	нет	10	0	17	18	10	55
ж	41	да	17	нет	2	0	5	8	3	18
ж	36	да	15	нет	8	0	18	2	13	41
м	43	да	20	да	2	1	9	15	0	27
м	47	да	11	да	13	18	17	3	18	69
ж	36	да	14	нет	5	2	17	12	2	38
ж	49	да	25	нет	10	1	15	3	2	31
ж	34	да	10	нет	10	0	12	5	0	27
ж	40	да	20	нет	10	5	10	2	10	37
ж	53	да	27	нет	10	5	20	11	20	66
ж	28	да	5	нет	10	0	25	10	10	55
м	50	да	27	нет	8	2	18	13	18	59
м	39	да	17	нет	2	0	0	10	0	12
м	54	да	22	нет	8	1	23	8	7	47
ж	45	да	23	нет	8	7	10	2	13	40
м	38	да	15	нет	6	18	15	8	13	60
м	43	да	20	нет	0	10	18	12	12	52

Продолжение Приложения Б

Продолжение таблицы Б.1

Пол	Возраст	Статус адвоката	Опыт работы	Ответ на «контрольный вопрос»	Неудовлетворенность собой	Загнанность в клетку	Редукция профессиональных обязанностей	Эмоциональная отстранённость	Личностная отстраненность (деперсонализация)	Выгорание
м	38	да	17	нет	12	0	5	5	0	22
ж	39	да	16	нет	11	24	30	5	25	95
ж	39	да	17	нет	3	21	5	5	9	43
ж	45	да	20	нет	10	13	25	5	25	78
ж	39	да	18	нет	11	5	17	10	7	50
ж	50	да	27	да	2	0	15	10	22	49
ж	29	да	7	нет	8	0	8	0	0	16
ж	37	да	10	нет	5	0	13	10	2	30
ж	39	да	17	да	10	23	28	25	30	116
ж	25	да	3	нет	13	3	7	10	3	36
ж	37	да	15	да	11	25	28	5	25	94
ж	35	да	13	нет	2	0	2	10	0	14
ж	40	да	22	нет	6	10	30	10	12	68
ж	26	да	3	нет	2	0	17	5	7	31
м	32	да	10	нет	7	0	12	15	7	41
ж	36	да	12	нет	3	1	22	10	10	46
ж	39	да	15	нет	7	0	3	13	0	23
м	32	да	8	нет	10	1	0	8	0	19
ж	38	да	16	нет	5	0	5	5	7	22
ж	37	да	15	нет	2	0	10	10	5	27
ж	45	да	15	нет	3	1	2	7	0	13
ж	28	да	4	нет	20	16	28	17	14	95
ж	34	да	11	нет	7	0	17	5	0	29

Продолжение Приложения Б

Продолжение таблицы Б.1

Пол	Возраст	Статус адвоката	Опыт работы	Ответ на «контрольный вопрос»	Неудовлетворенность собой	Загнанность в клетку	Редукция профессиональных обязанностей	Эмоциональная отстранённость	Личностная отстраненность (деперсонализация)	Выгорание
ж	25	да	2	нет	13	5	2	2	0	22
ж	31	да	7	да	8	6	25	28	20	87
ж	38	да	14	нет	10	0	19	7	2	38
ж	39	да	15	да	11	5	15	10	23	64
м	34	да	12	да	20	25	27	22	25	119
ж	28	да	10	нет	7	0	5	0	0	12
ж	48	да	19	нет	8	6	25	18	12	69
ж	28	да	4	нет	5	0	12	17	0	34
ж	37	да	10	да	10	18	28	15	20	91
ж	36	да	12	да	13	23	27	25	23	111
ж	37	да	11	да	13	23	10	18	12	76
ж	30	да	6	да	8	21	2	27	10	68
ж	31	да	7	нет	7	5	7	0	8	27
м	37	да	13	да	8	15	30	20	25	98
м	39	да	15	да	8	6	30	10	25	79
ж	37	да	16	-	0	0	14	10	0	24
ж	29	нет	7	нет	8	11	27	30	15	91
ж	48	нет	17	да	5	16	20	0	13	54
ж	45	нет	23	нет	2	8	25	15	23	73
ж	27	нет	4	нет	2	5	4	10	0	21
ж	37	нет	15	нет	6	21	20	17	17	81
ж	29	нет	6	нет	2	0	17	15	0	34
ж	36	нет	10	нет	8	5	14	8	23	58

Продолжение Приложения Б

Продолжение таблицы Б.1

Пол	Возраст	Статус адвоката	Опыт работы	Ответ на «контрольный вопрос»	Неудовлетворенность собой	Загнанность в клетку	Редукция профессиональных обязанностей	Эмоциональная отстранённость	Личностная отстраненность (деперсонализация)	Выгорание
ж	38	нет	15	да	3	15	5	2	0	25
ж	37	нет	3	да	11	23	13	13	16	76
ж	23	нет	3	да	13	25	30	25	30	123
ж	33	нет	9	нет	2	0	7	0	0	9
ж	34	нет	12	нет	13	15	12	5	12	57
м	37	нет	15	нет	2	0	2	8	0	12
м	48	нет	25	да	11	16	17	5	28	77
ж	33	нет	10	нет	5	0	20	5	11	41
ж	25	нет	4	нет	8	16	28	23	15	90
м	41	нет	15	нет	7	13	17	13	20	70
м	26	нет	3	да	15	12	18	7	12	64
ж	29	нет	7	да	5	0	23	5	15	48
ж	23	нет	2	нет	13	11	2	3	0	29
ж	32	нет	10	нет	2	5	17	13	0	37
м	34	нет	13	нет	11	13	28	8	15	75
м	29	нет	7	да	10	6	17	10	13	56
ж	25	нет	3	нет	10	6	4	5	7	32
м	39	нет	17	да	23	5	30	15	28	101
м	25	нет	3	нет	0	0	0	10	0	10
ж	25	нет	2	нет	5	2	15	3	0	25
м	39	нет	17	да	13	20	30	30	27	120
ж	35	нет	15	нет	7	0	13	12	3	35
ж	33	нет	10	да	8	25	22	7	27	89

Продолжение Приложения Б

Продолжение таблицы Б.1

Пол	Возраст	Статус адвоката	Опыт работы	Ответ на «контрольный вопрос»	Неудовлетворенность собой	Загнанность в клетку	Редукция профессиональных обязанностей	Эмоциональная отстранённость	Личностная отстраненность (деперсонализация)	Выгорание
ж	54	нет	24	да	0	7	5	7	5	24
ж	35	нет	13	да	2	1	2	12	0	17
ж	30	нет	7	да	6	5	7	9	10	37
ж	43	нет	10	нет	2	0	15	8	5	30
ж	38	нет	13	да	15	8	28	0	26	77
ж	37	нет	13	нет	3	6	25	10	13	57
ж	28	нет	6	нет	0	6	26	15	10	57
ж	23	нет	3	нет	5	5	2	8	3	23
ж	37	нет	19	нет	3	0	16	3	12	34
ж	29	нет	7	да	8	1	25	10	23	67
м	27	нет	5	да	8	21	15	3	5	52
ж	39	нет	15	да	11	13	21	28	12	85
м	28	нет	4	нет	5	5	27	15	10	62
ж	33	нет	6	да	11	21	25	13	27	97
ж	42	нет	20	да	15	5	10	5	13	48
ж	39	нет	10	нет	5	2	15	5	2	29
м	27	нет	4	да	8	13	25	5	22	73
ж	46	нет	23	нет	13	21	25	17	15	91
м	39	нет	16	нет	3	16	30	18	15	82
ж	41	нет	16	нет	12	5	17	0	0	34
м	35	нет	14	да	8	0	28	10	5	51
ж	43	нет	20	нет	5	0	22	12	0	39
ж	33	нет	10	нет	2	0	0	8	0	10

Продолжение Приложения Б

Продолжение таблицы Б.1

Пол	Возраст	Статус адвоката	Опыт работы	Ответ на «контрольный вопрос»	Неудовлетворенность собой	Загнанность в клетку	Редукция профессиональных обязанностей	Эмоциональная отстранённость	Личностная отстраненность (деперсонализация)	Выгорание
ж	34	нет	13	да	10	10	15	12	23	70
м	44	нет	12	да	8	1	22	14	17	62
ж	35	нет	11	нет	11	10	17	18	2	58
ж	29	нет	7	нет	7	0	15	5	3	30
ж	27	нет	8	да	10	1	17	9	0	37
ж	38	нет	16	нет	10	7	8	5	3	33
ж	34	нет	11	нет	7	6	23	8	15	59
ж	27	нет	3	да	8	18	18	18	20	82
ж	42	нет	16	нет	2	0	18	8	0	28
ж	26	нет	4	нет	8	21	15	11	5	60
ж	23	нет	1	да	23	23	23	20	28	117
ж	39	нет	17	да	11	18	19	18	22	88
м	35	нет	10	да	10	6	23	15	20	74
ж	30	нет	9	да	5	0	0	12	5	22
ж	28	нет	9	да	10	0	5	3	0	18
ж	33	нет	10	да	5	1	7	10	0	23
ж	36	нет	11	да	6	16	28	5	25	80
ж	34	нет	8	да	13	2	25	2	22	64
ж	38	нет	14	да	11	13	7	26	21	78
ж	24	нет	1	да	12	8	7	20	17	64
ж	35	нет	15	нет	2	0	5	5	0	12
ж	35	нет	10	нет	8	8	10	26	16	68
м	41	нет	16	да	10	1	28	15	13	67

Продолжение Приложения Б

Продолжение таблицы Б.1

Пол	Возраст	Статус адвоката	Опыт работы	Ответ на «контрольный вопрос»	Неудовлетворенность собой	Загнанность в клетку	Редукция профессиональных обязанностей	Эмоциональная отстранённость	Личностная отстраненность (деперсонализация)	Выгорание
ж	40	нет	15	нет	5	6	12	13	0	36
ж	30	нет	8	да	12	8	17	5	23	65
м	34	нет	9	да	11	16	30	28	13	98
ж	32	нет	7	нет	5	0	18	8	7	38
ж	45	нет	22	нет	12	5	2	2	0	21
ж	26	нет	5	нет	10	19	26	23	25	103
ж	31	нет	8	да	5	13	25	15	22	80
м	41	нет	19	да	20	28	23	27	27	125
ж	29	нет	7	да	13	5	5	0	2	25
ж	37	нет	15	да	10	15	28	15	28	96
ж	36	нет	15	нет	8	6	18	22	10	64
ж	38	нет	15	нет	7	20	23	5	2	57
м	39	нет	16	да	8	10	30	15	27	90
ж	36	нет	11	да	13	23	15	15	23	89
ж	35	нет	12	нет	2	0	17	15	0	34
м	36	нет	14	да	3	0	22	0	22	47
ж	28	нет	6	нет	5	0	22	3	0	30
ж	36	нет	15	да	3	17	10	25	20	75
ж	30	нет	8	нет	8	3	20	15	10	56
ж	32	нет	6	нет	11	8	23	20	8	70
ж	41	нет	15	нет	0	0	2	5	0	7
м	37	нет	10	да	8	21	25	20	20	94
м	24	нет	3	нет	8	21	20	5	12	66

Продолжение Приложения Б

Продолжение таблицы Б.1

Пол	Возраст	Статус адвоката	Опыт работы	Ответ на «контрольный вопрос»	Неудовлетворенность собой	Загнанность в клетку	Редукция профессиональных обязанностей	Эмоциональная отстранённость	Личностная отстраненность (деперсонализация)	Выгорание
м	28	нет	3	нет	2	6	0	13	0	21
ж	31	нет	9	да	8	5	13	5	23	54
м	28	нет	6	да	5	8	27	18	25	83
ж	43	нет	19	нет	5	6	7	5	8	31
ж	64	нет	40	нет	10	1	7	0	0	18
ж	39	нет	23	да	13	19	12	18	15	77
м	28	нет	5	нет	17	1	22	12	5	57
ж	40	нет	18	нет	10	0	3	5	5	23
ж	37	нет	14	нет	5	0	12	13	0	30
ж	49	нет	25	да	8	6	15	0	15	44
ж	36	нет	13	нет	5	6	20	10	10	51
ж	35	нет	13	нет	2	0	0	5	0	7
ж	33	нет	5	нет	8	13	18	8	18	65
ж	36	нет	14	нет	8	5	10	0	0	23
ж	37	нет	5	-	2	1	15	8	12	38
м	30	нет	13	-	6	18	25	23	17	89
м	31	нет	7	-	11	11	23	8	12	65
ж	44	да	22	-	5	0	5	11	0	21
ж	44	нет	20	-	8	2	17	10	10	47
ж	36	нет	14	-	5	5	15	2	0	27
ж	39	нет	17	-	3	1	5	0	8	17
ж	34	нет	15	-	5	0	8	7	0	20
ж	38	нет	12	-	10	1	17	3	8	39

Продолжение Приложения Б

Продолжение таблицы Б.1

Пол	Возраст	Статус адвоката	Опыт работы	Ответ на «контрольный вопрос»	Неудовлетворенность собой	Загнанность в клетку	Редукция профессиональных обязанностей	Эмоциональная отстранённость	Личностная отстраненность (деперсонализация)	Выгорание
ж	37	нет	1	-	2	0	0	0	0	2
ж	23	нет	2	-	5	0	5	3	0	13
ж	59	нет	25	-	10	0	0	8	0	18
ж	43	да	16	-	5	0	8	5	5	23
ж	39	нет	19	-	5	11	25	13	0	54
ж	24	нет	2	-	12	0	22	0	5	39
ж	46	нет	20	-	2	0	5	7	0	14
ж	37	нет	8	-	2	0	7	20	0	29
ж	41	нет	20	-	2	0	15	12	3	32
ж	32	нет	9	-	7	6	25	2	12	52
ж	41	да	11	-	5	1	22	7	5	40
ж	34	нет	5	-	5	1	10	12	2	30
ж	37	нет	12	-	2	0	5	10	8	25
ж	46	нет	22	-	13	11	17	13	10	64
ж	36	да	14	-	10	0	17	17	2	46
ж	31	нет	9	-	5	1	19	7	2	34
ж	40	нет	18	-	10	0	10	8	7	35
ж	41	нет	17	-	0	0	10	13	0	23
ж	36	нет	4	-	5	0	20	18	7	50
ж	42	нет	18	-	0	11	22	7	13	53
ж	23	нет	2	-	5	5	19	12	10	51
ж	34	нет	2	-	2	0	9	12	0	23
ж	38	нет	12	-	2	1	2	5	0	10

Продолжение Приложения Б

Продолжение таблицы Б.1

Пол	Возраст	Статус адвоката	Опыт работы	Ответ на «контрольный вопрос»	Неудовлетворенность собой	Загнанность в клетку	Редукция профессиональных обязанностей	Эмоциональная отстранённость	Личностная отстраненность (деперсонализация)	Выгорание
ж	30	нет	11	-	2	0	2	5	0	9
ж	37	нет	15	-	5	6	5	12	0	28
ж	23	нет	1	-	11	21	25	7	14	78
ж	59	нет	18	-	11	1	22	5	10	49
ж	40	нет	16	-	5	0	22	3	10	40
ж	49	нет	8	-	13	7	7	13	3	43
м	33	нет	14	-	5	6	5	3	0	19
ж	40	нет	13	-	2	0	0	15	0	17
ж	48	нет	18	-	4	0	4	3	0	11
ж	28	нет	6	-	7	0	5	15	5	32
ж	31	нет	10	-	5	0	5	11	0	21
ж	42	нет	20	-	11	23	18	5	18	75
ж	33	нет	11	-	10	11	8	12	8	49
ж	41	нет	20	-	5	0	2	10	0	17
ж	40	нет	10	-	10	13	25	27	13	88
ж	32	нет	10	-	8	21	17	20	0	66
ж	34	нет	11	-	11	0	17	3	23	54
ж	34	нет	10	-	13	15	25	0	15	68
ж	33	нет	13	-	10	0	5	0	5	20
ж	32	нет	10	-	5	0	17	18	0	40
ж	41	нет	20	-	5	0	2	10	0	17
ж	30	нет	10	-	13	10	28	12	5	68
ж	40	нет	12	-	13	6	25	10	15	69

Продолжение Приложения Б

Продолжение таблицы Б.1

Пол	Возраст	Статус адвоката	Опыт работы	Ответ на «контрольный вопрос»	Неудовлетворенность собой	Загнанность в клетку	Редукция профессиональных обязанностей	Эмоциональная отстранённость	Личностная отстраненность (деперсонализация)	Выгорание
ж	44	нет	20	-	3	10	23	0	12	48
ж	40	нет	10	-	11	23	28	5	12	79
ж	23	нет	2	-	10	18	25	12	10	75
ж	40	нет	7	-	5	7	25	0	15	52
ж	37	да	15	-	10	8	25	17	17	77
ж	44	да	22	-	6	6	23	17	18	70
ж	31	нет	8	-	7	0	5	5	3	20
ж	46	да	24	-	12	0	2	20	0	34
ж	40	нет	6	-	8	11	12	20	5	56
ж	36	да	9	-	13	30	28	10	20	101
ж	38	нет	15	-	2	5	3	15	3	28
ж	37	да	13	-	10	18	30	20	25	103
ж	29	нет	8	-	8	1	17	3	10	39
ж	53	нет	30	-	5	0	7	7	10	29
ж	40	нет	25	-	2	0	5	5	5	17
ж	40	нет	14	-	6	13	28	27	15	89
ж	28	нет	7	-	10	15	27	10	8	70