

НАПРЯМ: ПСИХОЛОГІЧНІ НАУКИ

**СЕКЦІЯ 1. ТЕОРЕТИЧНІ ЗАСАДИ ТА ПРАКТИЧНІ ТЕХНОЛОГІЇ
ПСИХОЛОГІЧНОЇ ДОПОМОГИ ОСОБИСТОСТІ У КРИЗОВИХ
ЖИТТЄВИХ СИТУАЦІЯХ**

АРАП Г.В.,

*магістрантка спеціальності «Психологія»
Національного університету «Запорізька політехніка»
м. Запоріжжя, Україна*

**ОСОБЛИВОСТІ ПРОФЕСІЙНОГО ВИГОРАННЯ КЕРІВНИКІВ
СЕРЕДНЬОЇ ЛАНКИ НА ВИРОБНИЦТВІ ПІД ЧАС ВІЙНИ: ДО
ПОСТАНОВКИ ПРОБЛЕМИ**

Перші роботи з проблеми дослідження синдрому емоційного вигорання з'явилися у США. Американський психіатр Френденбергер (H.Frendenberger) в 1974 році описав феномен, який він назвав «burnout», для характеристики психологічного стану здорових людей, що перебувають в інтенсивному та тісному спілкуванні з пацієнтами (клієнтами) в емоційно навантаженій атмосфері при наданні професійної допомоги [2, с. 12]. У 1981 р. Морроу (А. Morrow) запропонував яскравий емоційний образ цього феномену, що відображає, на його думку, внутрішній стан працівника, що зазнає емоційного вигорання – «Запах психологічної проводки, що горить» [2, с. 12].

Наслідки вигорання досить серйозні і виявляються у всіх сферах: на фізичному, емоційному та когнітивному рівні, на рівні міжособистісних відносин із колегами, клієнтами та сім'єю.

Емоційне вигорання може мати значний вплив на професійне функціонування людини. Ось деякі приклади, як це може відбуватися:

1. Зниження продуктивності. Люди, які страждають від емоційного вигорання, часто відчують втому, втрату мотивації та інтересу до роботи. Це може призвести до зниження продуктивності на робочому місці.

2. Погіршення якості роботи. Коли людина переживає емоційне вигорання, вона може мати труднощі з концентрацією та виконанням завдань належним чином, що може призвести до погіршення якості роботи.

3. Відсутність ініціативи та творчого підходу. Емоційне вигорання може призвести до втрати ініціативи та творчості. Люди, які відчують

себе виснаженими та втратили мотивацію, можуть бути менш схильні до пошуку нових ідей та рішень.

4. Погіршення взаємин з колегами та керівництвом. Емоційне вигорання може призвести до збільшення роздратованості, агресивності та конфліктів на робочому місці, що може негативно позначитися на взаємині з колегами та керівництвом.

5. Збільшення ризику помилок та неправильних рішень. Люди, які страждають від емоційного вигорання, можуть бути менш уважними та зосередженими, що може призвести до збільшення ризику вчинення помилок та прийняття неправильних рішень.

Загалом, емоційне вигорання може серйозно підірвати професійне функціонування людини, і важливо вчасно реагувати на цей стан, надавати підтримку та шукати шляхи для запобігання його поширенню.

Вперше дослідження синдрому «професійного вигорання» проводилося зі співробітниками медичних установ та різних громадських організацій. Ф. Сторлі – професор Школи догляду при Університеті штату Невада – проводила дослідження даного феномену у медичних сестер. Вона зробила висновок, що цей синдром є результатом конфронтації з реальністю, коли людський дух виснажується в боротьбі з обставинами, які важко змінити. Як наслідок розвивається професійний аутизм. Необхідна робота виконується, але емоційний внесок, який перетворює завдання на творчу форму, відсутній [1, с 74–75].

Професор психології Каліфорнійського університету К. Маслач деталізувала це поняття, окресливши його як синдром фізичного та емоційного виснаження, що складається з розвитку негативної самооцінки, негативного ставлення до роботи та втрати розуміння й співчуття щодо клієнтів. Доктор К. Маслач підкреслює, що «професійне вигорання» – це не втрата творчого потенціалу, не реакція на нудьгу, а скоріше емоційне виснаження, що виникає на фоні стресу, викликаного міжособистісним спілкуванням [1, с. 74–75].

Професійне вигорання – багатовимірне явище, пов'язане з роботою, і, насамперед, психічний синдром, який виникає на різних етапах професійної діяльності нормальних людей та характеризується поступовою втратою під дією пролонгованого професійного стресу емоційної, когнітивної і фізичної енергії, і виявляється у симптомах психоемоційного виснаження, хронічної втоми.

Розуміння професійного вигорання базується на кількох основних моделях, які допомагають пояснити цей феномен, це однофакторна модель (А. Пінес, Е. Аронсон), двофакторна модель (Д. Дирендонк, Х. Сиксма,

В. Шауфелі), трифакторна модель (Х. Маслач, С. Джексон) та процесуальна модель [3, с. 42].

Однофакторна модель розглядає професійне вигорання як стан фізичного, психічного і передусім емоційного виснаження, викликаного довготривалим перебуванням в емоційно перевантажених ситуаціях спілкування. Професійне вигорання тлумачиться тут приблизно як синдром хронічної втоми.

Двофакторна модель розглядає професійне вигорання як двовимірну модель, що складається з емоційного виснаження та деперсоналізації, тобто погіршення ставлення до інших, а іноді й до себе.

Найпоширенішою є трифакторна модель, запропонована американськими дослідниками Х. Маслач і С. Джексон. Вони розглядають синдром професійного вигорання як трикомпонентну систему, котра складається з емоційного виснаження, деперсоналізації та редукції власних особистісних прагнень.

Чотирифакторна модель полягає в тому, що один із компонентів професійного вигорання (емоційне вигорання, деперсоналізація чи редукція особистих досягнень) поділяється на два окремих чинники.

Процесуальні моделі розглядають професійне вигорання як динамічний процес, який розвивається у часі і має певні фази свого розвитку. Динаміка розвитку професійного вигорання, за цими моделями, полягає у процесі зростання емоційного виснаження.

Вигорання може бути складним та багатогранним явищем, яке вимагає комплексного підходу до аналізу та управління.

Тема особливостей професійного вигорання керівників середньої ланки на виробництві під час війни цілком актуальна та важлива. Вона вимагає аналізу різних аспектів, які можуть впливати на психологічний стан та ефективність керівників у таких надзвичайних умовах. Ось кілька можливих особливостей, які варто розглянути:

1. Постійний стрес та тиск. Умови воєнного часу створюють постійний стрес для керівників середньої ланки. Вони можуть перебувати під тиском вищого керівництва, яке вимагає виконання певних цілей або здійснення невідкладних заходів.

2. Психологічне перенавантаження. Керівники можуть відчувати психологічне перевантаження через потребу приймати швидкі та важливі рішення в умовах нестабільності.

3. Відсутність ресурсів. Війна призводить до обмеженості ресурсів, таких як людські, фінансові та матеріальні, що може зробити виконання керівницьких обов'язків ще більш важким.

4. Віддалене управління. У воєнний період може виникнути потреба у віддаленому управлінні, коли керівники повинні керувати виробничим процесом з віддалених локацій або через віддалені комунікаційні канали.

5. Емоційне вигорання. Постійний стрес та психологічне перевантаження можуть призвести до емоційного вигорання, коли керівники втрачають мотивацію та енергію для виконання своїх обов'язків.

6. Ризик безпеки. У воєнний час керівники можуть стикатися зі збільшеним ризиком для власної безпеки, що може вплинути на їх здатність приймати рішення та керувати персоналом.

Для підтримки керівників середньої ланки під час воєнного часу важливо забезпечити їх психологічну та емоційну підтримку, надати необхідні ресурси та навички для ефективного управління стресом та емоціями, а також створити безпечні умови для їх роботи.

Список використаних джерел

1. Березовська Л. І. Теоретичні підходи до синдрому «професійного вигорання». *Зб. наук. праць: філософія, соціологія, психологія*. Вип. 17, Ч. 1. Івано-Франківськ : ДВНЗ «Прикарпат. нац. ун-т ім. В. Стефаника», 2012. С. 74–82.
2. Карамушка Л. М., Гнускіна Г.В. Психологія професійного вигорання підприємців : монографія. Київ : Логос, 2018. 198 с.
3. Пахомов І.В. Профілактика професійного та емоційного вигорання педагогічних працівників закладів професійної (професійно-технічної) освіти : навчальний посібник. Біла Церква : БІНПО ДЗВО «УМО» НАПН України, 2024. 114 с.