

4. Філенко І. О. Специфіка ціннісно-сміслової регуляції процесів соціально-психологічної адаптації. *Проблеми сучасної психології*. 2014. Вип. 25. С. 565–581.
5. Bakker A. B., Demerouti E. The Job Demands-Resources model: State of the art. *Journal of Managerial Psychology*. 2007. Vol. 22(3). P. 309–328.
6. Frankl V. E. *Man's Search for Meaning*. Boston : Beacon Press, 2006. 165 p.
7. Freudenberger H. J. Staff Burn-Out. *Journal of Social Issues*. 1974. Vol. 30(1). P. 159–165.
8. Maslach C., Jackson S. E., Leiter M. P. *Maslach Burnout Inventory Manual*. 3rd ed. Palo Alto : Consulting Psychologists Press, 1996. 88 p.
9. Maslach C., Leiter M. P. The truth about burnout: How organizations cause personal stress and what to do about it. San Francisco : Jossey-Bass, 1997. 272 p.
10. Schaufeli W. B., Taris T. W. A critical review of the Job Demands-Resources Model: Implications for improving work and health. Bridging Occupational, *Organizational and Public Health*. Springer, 2014. P. 43–68.

Олександра Крисанова,

здобувач ступеня вищої освіти
бакалавра навчально-наукового
експертно-криміналістичного
інституту Національної академії
внутрішніх справ

Науковий керівник:

доцент кафедри юридичної
психології Національної академії
внутрішніх справ, доктор
філософії в галузі педагогіки

Тетяна Сняткова

ПСИХОЛОГІЧНІ ОСОБЛИВОСТІ ПРОФЕСІЙНОГО ВИГОРАННЯ КЕРІВНИКІВ

Висока інтенсивність життя, масштабні соціально-політичні та економічні зміни, що відбуваються в Україні в умовах війни чинять негативний вплив на працездатності кожного громадянина. Більшість керівників працюють у напруженій, емоційно виснажливій атмосфері, яка вимагає безперервної уваги та контролю за роботою команди й

взаємодією з людьми. Постійні психологічні та фізичні перевантаження є значним стресовим чинником, що призводить до виникнення синдрому професійного вигорання.

Професійне вигорання є складним психологічним феноменом, що виникає внаслідок тривалого емоційного перенапруження. У керівників воно проявляється через втому, байдужість до професійної діяльності та зниження ефективності роботи [1, с. 18]. Особливо уразливими до вигорання є керівники, що працюють у сфері державного управління та правоохоронних органах [5]. Вигорання формується поступово, охоплюючи емоційну, когнітивну та поведінкову сфери особистості. Воно може спричинити як психосоматичні захворювання, так і порушення службових відносин. Тому вивчення цього явища має велике значення для збереження професійного здоров'я керівного складу.

Професійне вигорання, зазвичай, розвивається поетапно, і цей процес охоплює як психоемоційну сферу керівника, так і його поведінкові реакції. На першій стадії виникає емоційне виснаження – постійне відчуття втоми, зниження енергії, втрата мотивації до виконання обов'язків, незалежно від часу, проведеного на відпочинку [4, с. 143]. Людина починає відчувати, що вже не може емоційно «віддаватися» роботі, як раніше. Унаслідок цього розвивається друга стадія – деперсоналізація, що виявляється у байдужості, відчуженості до оточення, зокрема підлеглих, та у виникненні цинічного ставлення до колег. Це суттєво підриває довіру до керівника та знижує якість управлінських процесів. Третім етапом стає редукція професійних досягнень, коли особа втрачає віру у власні компетенції, сприймає себе як неефективного спеціаліста та вважає, що її зусилля не мають цінності [2, с. 136]. Оскільки ці зміни часто відбуваються поступово, керівник сам не усвідомлює глибини проблеми, розцінюючи зміни у самопочутті як звичайне перевантаження. Проте, накопичення таких симптомів без відповідної корекції може завершитися тривалою дезадаптацією, психічними розладами чи втратою професійної придатності.

Причини формування синдрому професійного вигорання в керівників мають комплексний характер і охоплюють як зовнішні обставини, так і внутрішньоособистісні особливості. Однією з провідних причин появи професійного вигорання є надмірне службове навантаження, яке поєднується з високим рівнем відповідальності за підлеглих, з необхідністю прийняття стратегічних рішень та потребою в безперервному контролі [2,

с. 137]. Часто такі фахівці перебувають у стані хронічного стресу через наявність проблеми в недостатньому фінансуванні, нестачу кадрів або відсутність підтримки з боку керівних органів. Додатковий тиск створюють суспільні очікування, особливо в умовах воєнного чи надзвичайного стану, коли помилка може мати фатальні наслідки [7, с. 189]. У багатьох випадках керівники залишаються емоційно ізольованими, не маючи можливості поділитися труднощами або звернутися по допомогу без страху осуду.

Особистісні чинники, зокрема схильність до перфекціонізму, надконтроль, гіпервідповідальність, а також низька стресостійкість, лише посилюють вразливість до професійного вигорання [1, с. 25]. Така комбінація факторів поступово призводить до психологічного виснаження та зниження здатності ефективно керувати.

Наслідки професійного вигорання для керівника виходять далеко за межі особистого дискомфорту та безпосередньо впливають на ефективність діяльності усього колективу. Вигорання викликає зниження когнітивних функцій, порушення концентрації, погіршення якості прийняття рішень, що особливо критично в управлінських умовах [4, с. 145].

Емоційна нестабільність та внутрішнє розчарування позначаються на стилі керівництва: керівник стає нетерпимим, конфліктним або, навпаки, відстороненим, що демотивує працівників. Згодом, у таких осіб часто виникають депресивні симптоми, підвищена тривожність, почуття безвиході, а в окремих випадках – агресивні реакції чи відчуття професійного знецінення [6].

У трудовому середовищі, де керівник демонструє нестабільність, підвищується ризик конфліктів, плинності кадрів та зниження командної ефективності. Якщо ігнорувати ці ознаки, може розвинути професійна деформація, коли особа повністю втрачає інтерес до діяльності, обирає формалізм або байдужість як єдину стратегію виживання в професії.

Працівники правоохоронних органів, особливо керівники, належать до професійних груп із підвищеним рівнем ризику розвитку синдрому емоційного вигорання [5]. Їхня діяльність характеризується постійною присутністю стресових чинників: високою відповідальністю за рішення, критичними ситуаціями, необхідністю оперативного реагування та безперервною комунікацією з підлеглими. Відсутність чітко регламентованого робочого часу, нічні чергування, емоційна напруга та вплив

складних моральних дилем значно підвищують ризик професійного виснаження. У керівників підрозділів МВС додається ще й тиск за збереження дисципліни, виконання завдань і психологічна підтримка особового складу. Такі обставини можуть спричиняти хронічну втому, втрату інтересу до службової діяльності, емоційну байдужість і формальний підхід до виконання обов'язків. Внаслідок цього знижується мотивація, посилюється внутрішня напруженість і порушується командна взаємодія, що негативно впливає на загальний службовий клімат [5].

Діагностика емоційного вигорання у керівників є важливим кроком до своєчасного виявлення та подолання небажаних психоемоційних станів. Одним із найбільш поширених інструментів є методика В. Бойка, яка дозволяє виявити фазу розвитку синдрому, виявити психологічні симптоми на когнітивному, емоційному та поведінковому рівнях [1, с. 22]. Масляч Burnout Inventory (MBI) дає змогу охопити три ключові аспекти – емоційне виснаження, деперсоналізацію та зниження особистих досягнень. У додаток до цих методик можуть застосовуватись стандартизовані опитувальники, тести на стресостійкість, а також аналіз службових звітів і неформальні бесіди. Важливою умовою ефективної діагностики є довіра між керівником і психологом, конфіденційність результатів та відсутність покарання за виявлені симптоми [4, с. 146]. Такий підхід дозволяє не лише оцінити поточний стан, а й створити умови для подальшої підтримки та профілактики професійного вигорання.

Отже, діяльність керівника є однією з найбільш стресогенних, що значно підвищує ризик розвитку синдрому професійного вигорання. Це зумовлено такими чинниками, як високий рівень відповідальності, постійна необхідність прийняття рішень в умовах невизначеності, інтенсивна комунікація, управління конфліктами, а також високий рівень емоційного та інтелектуального навантаження. Сучасні реалії, включаючи динамічні соціально-економічні зміни в умовах війни, лише посилюють цей тиск. Професійне вигорання у керівників проявляється у комплексі психологічних змін, що охоплюють емоційне виснаження, деперсоналізацію, зниження особистих досягнень, когнітивні порушення, поведінкові зміни. Розуміння психологічних особливостей професійного вигорання керівників є критично важливим для збереження їхнього психічного здоров'я та ефективності управлінської діяльності.

Список використаних джерел

1. Василик Н. М. Підходи до діагностики професійного вигорання менеджерів. Економічні науки. Серія «Регіональна економіка» 19 (75). 2022. С. 17–29.
2. Величко В. О. Проблеми виявлення та профілактики професійного вигорання керівників в органах місцевого самоврядування. Державне будівництво та самоврядування. 2017. Вип. 34. С. 130–143.
3. Емоційне вигорання на роботі. 8 способів впоратися з синдромом.
4. Редько С. І. До проблеми дослідження синдрому емоційного вигорання керівників загальноосвітніх навчальних закладів. Педагогічний процес: теорія та практика 1-2. 2015. С. 142–147.
5. Слюсар І.М. Емоційне вигорання : історія, сучасний стан та перспективи досліджень в органах внутрішніх справ України URL: <http://vuzlib.com/content/view/906/>.
6. Чаплак Я.В., Коновчук Н.С. Попередження та профілактика виникнення емоційного вигорання у представників різних професій.
7. Яроменок М.А. Професійне вигорання як чинник психічного здоров'я прокурора. *Юридична психологія*. 2017. № 2 (21). С. 185–195.

Микита Лебедєв,

здобувач ступеня вищої освіти
магістра Харківського
національного педагогічного
університету імені Г.С. Сковороди
Науковий керівник:

доцент кафедри психології
Харківського національного
педагогічного університету
імені Г.С. Сковороди, кандидат
психологічних наук, доцент

Олексій Кузнєцов

СОЦІАЛЬНІ АКсіОМИ ЯК КОГніТИВНІ ПРЕДИКТОРИ ПРОФЕСІЙНОГО ВИГОРАННЯ: МОЖЛИВОСТІ ПСИХОЛОГІЧНОЇ КОРЕКЦІЇ

Професійна діяльність у сучасному організаційному середовищі супроводжується високим рівнем відповідальності,