

УДК 340.143, 159.9

А- 43

Рекомендовано до друку Науково-методичною радою ВНПЗ «Дніпровського гуманітарного університету» від 08.02.2024 р. (протокол № 5)

А-43 Актуальні проблеми юриспруденції та психології: матеріали IV Всеукр. наук.-практ. конф. (Дніпро, 15 грудня 2023 р.). Дніпро: ВНПЗ «Дніпровський гуманітарний університет», 2023. 218 с.

Збірник конференції містить матеріали IV Всеукраїнської науково-практичної конференції «Актуальні проблеми юриспруденції та психології» (15.12.2023), у роботі якої взяли участь здобувачі вищої освіти першого (бакалаврського) та другого (магістерського) рівнів вищої освіти закладів вищої освіти України.

Матеріали науково-практичної конференції надруковані в авторській редакції.

РЕДАКЦІЙНА КОЛЕГІЯ

докт. юрид. наук, проф. **Олег КИРИЧЕНКО** (*голова*); канд. юрид. наук, доц. **Тетяна ЛЕЖНЄВА** (*заст. голови*); **Андрій МІРОШНИК** (*секретар*); канд. юрид. наук **Сергій ДУБОВ**, докт. юрид. наук, проф. **Вадим НЕГОДЧЕНКО**, докт. юрид. наук, доц. **Сергій ПЕНЬКОВ**, канд. псих. наук, доц. **Людмила ПРІСНЯКОВА**, докт. псих. наук, доц. **Олександр САМОЙЛОВ**

© ВНПЗ ДГУ, 2023

© Автори, 2023

також на поведінці підлітків із затримкою психічного розвитку, на успішності їх діяльності тощо.

Бондаренко Надія Сергіївна

здобувач вищої освіти

другого (магістерського) рівня освіти

Дніпровського гуманітарного університету

Науковий керівник

Пріснякова Людмила Макарівна

кандидат психологічних наук, доцент,

завідувачка кафедри психології

Дніпровського гуманітарного університету

ОСОБЛИВОСТІ ЕМОЦІЙНОГО ВИГОРАННЯ У МЕНЕДЖЕРІВ СЕРЕДНЬОЇ ЛАНКИ СУЧАСНОГО ВИРОБНИЦТВА

Емоційне виснаження розглядається як основна складова «емоційного вигорання» та характеризується заниженням емоційним фоном, байдужістю або емоційним перенасиченням.

Синдром емоційного вигорання має наступні прояви: почуття байдужості, емоційного виснаження, спустошення (людина не може віддаватися роботі так, як це було раніше); дегуманізація (розвиток негативного ставлення до своїх колег і клієнтів); негативне самосприйняття в професійному плані (почуття недостачі почуття професійної майстерності).

Емоційні симптоми: недостатність емоцій, не емоційність; песимізм, цинізм і черствість в роботі та особистому житті; байдужість і втома; відчуття фрустрації і безпорадності, безнадія; дратівливість, агресивність; тривога, посилення ірраціональної тривожності, нездатність зосередитися; депресія, почуття провини; нервові ридання, істерики, душевні страждання; втрата ідеалів чи надій, чи професійних перспектив; збільшення деперсоналізації власно себе чи інших (люди стають безликими, як манекени); переважає почуття самотності.

Деперсоналізація проявляється у деформації стосунків з іншими людьми. В одних випадках це може бути зростання залежності від інших людей, в інших зростання негативізму, цинічності установок і почуттів стосовно реципієнтів: пацієнтів, клієнтів, підлеглих тощо.

Редукція особистісних досягнень полягає або в тенденції до негативного оцінювання себе, своїх професійних досягнень та успіхів, негативізм щодо службової гідності і можливостей, або у нівелюванні особистої гідності, обмеженні своїх можливостей, обов'язків щодо інших.

Результати дослідження за методикою відображені в таблиці 1.

Табл. 1.

Результати дослідження емоційного вигорання у менеджерів середньої ланки сучасного виробництва за методикою діагностики професійного вигорання (К. Маслач, С. Джексон, в адаптації Н. Е. Водоп'янової)

| ШКАЛИ РІВНІ | ЕМОЦІЙНЕ ВИСНАЖЕННЯ | | ДЕПЕРСОНАЛІЗАЦІЯ | | РЕДУКЦІЯ ОСОБИСТИХ ДОСЯГНЕНЬ | |
|-----------------|---------------------|--------|------------------|--------|------------------------------|--------|
| | % | абс.к. | % | абс.к. | % | абс.к. |
| Низький рівень | 50 | 40 | 2,5 | 2 | 1 | 1 |
| Середній рівень | 25 | 20 | 15 | 10 | 6 | 8 |
| Високий рівень | 25 | 20 | 20 | 16 | 20 | 16 |

Аналіз результатів дослідження за методикою свідчить про те, що низький рівень емоційного виснаження був встановлений у 50 % досліджуваних менеджерів, середній рівень – у 25 % та високий – також у 25 % менеджерів середньої ланки.

Деперсоналізація низького рівня в групі досліджуваних була виявлена в 2,5 % випадків, середнього рівня – в 10 %, високого – в 20 % випадків. Деперсоналізація проявляється у деформації стосунків з іншими людьми, як в зовнішній системі працівників – взаємодія з партнерами, профспілкою, державними і політичними діячами, так і внутрішня з менеджерами свого рангу та в ієрархії. Це може проявлятися зростанням залежності від інших людей, негативізму, цинічності установок і почуттів стосовно партнерів, та підлеглих.

Редукція особистісних досягнень була встановлена на низькому рівні в 1 % випадків, середньому рівні в 6 % та на високому - в 20 % випадків. Редукція особистісних досягнень полягає в тенденції до негативного оцінювання себе, своїх професійних досягнень та успіхів, проявів негативізму щодо службової гідності і можливостей, в приниженні особистої гідності, обмеженні своїх можливостей, обов'язків щодо інших.

Табл. 2.

Результати дослідження емоційного вигорання у менеджерів середньої ланки сучасного виробництва за методикою діагностики професійного вигорання (К. Маслач, С. Джексон, в адаптації Н. Е. Водоп'янової) в першій групі

| ШКАЛИ РІВНІ | ЕМОЦІЙНЕ ВИСНАЖЕННЯ | | ДЕПЕРСОНАЛІЗАЦІЯ | | РЕДУКЦІЯ ОСОБИСТИХ ДОСЯГНЕНЬ | |
|-------------|---------------------|--------|------------------|--------|------------------------------|--------|
| | % | абс.к. | % | абс.к. | % | абс.к. |

| | | | | | | |
|-----------------|------|----|---|---|---|---|
| Низький рівень | 87,5 | 35 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Середній рівень | 12,5 | 5 | 5 | 2 | 2 | 3 |
| Високий рівень | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |

Подальший аналіз результатів емоційного виснаження в залежності від стажу роботи дозволив встановити, що в першій групі (1-5 років) досліджуваних переважав низький рівень емоційного виснаження та був також представлений середній рівень (87,5 та 12,5 % відповідно).

Середній рівень деперсоналізації у менеджерів середньої ланки першої групи був встановлений в 5 % випадків, середній рівень редукції – в 2 % досліджуваних.

Аналіз результатів емоційного виснаження в залежності від стажу роботи в сфері виробництва дозволив встановити, що в другій групі досліджуваних переважав високий та помірний рівень емоційного виснаження (50 % та 37,5 % відповідно) та був також представлений низький рівень (12,5 %). Деперсоналізація низького рівня у менеджерів другої групи була встановлена у 2,5 відсотків досліджуваних, середнього рівня у 10 % та високого – в 20 % випадків.

Табл. 3.

Результати дослідження емоційного вигорання у менеджерів середньої ланки сучасного виробництва за методикою діагностики професійного вигорання (К. Маслач, С. Джексон, в адаптації Н. Е. Водоп'янової) в другій групі (5-10 років стажу)

| ШКАЛИ РІВНІ | ЕМОЦІЙНЕ ВИСНАЖЕННЯ | | ДЕПЕРСОНАЛІЗАЦІЯ | | РЕДУКЦІЯ ОСОБИСТИХ ДОСЯГНЕНЬ | |
|-----------------|---------------------|--------|------------------|--------|------------------------------|--------|
| | % | абс.к. | % | абс.к. | % | абс.к. |
| Низький рівень | 12,5 | 5 | 2,5 | 2 | 1 | 1 |
| Середній рівень | 37,5 | 15 | 10 | 8 | 4 | 5 |
| Високий рівень | 50 | 20 | 20 | 16 | 20 | 16 |

Деперсоналізація проявляється у деформації стосунків з іншими людьми, як в системі працівник – партнерами так і внутрішня з менеджерами свого рангу. Це може проявлятися зростанням залежності від інших людей, негативізму, цинічності установок і почуттів стосовно хворих, та підлеглих.

Редукція особистих досягнень була встановлена у менеджерів другої групи 1 % досліджуваних на низькому рівні, на середньому рівні – у 4 % та на високому рівні – у 20 % менеджерів.

Редукція особистісних досягнень полягає в тенденції до негативного оцінювання себе, своїх професійних досягнень та успіхів, проявів негативізму щодо службової гідності і можливостей, в приниженні особистої гідності, обмеженні своїх можливостей, обов'язків щодо інших.

Таким чином, результати дослідження за методикою свідчать про наявність у менеджерів середнього рівня проявів емоційного виснаження: низький рівень був встановлений у 50 % досліджуваних менеджерів, середній рівень – у 25 % та високий – також у 25 % досліджуваних.

Деперсоналізація низького рівня в групі досліджуваних була виявлена в 2,5 % випадків, середнього рівня – в 10 %, високого – в 20 % випадків.

Редукція особистісних досягнень була встановлена на низькому рівні в 1 % випадків, середньому рівні в 6 % та на високому - в 20 % випадків.

В результаті проведеного дослідження встановлений вплив фактору стажу у менеджерів середньої ланки сучасного виробництва, більш низькі показники емоційного виснаження, деперсоналізації та редукції особистісних досягнень, що підтверджується статистичними даними проведення математичного аналізу.

Аналіз результатів емоційного виснаження в залежності від стажу роботи в виробничій сфері дозволив встановити, що в першій групі досліджуваних переважав низький рівень емоційного виснаження та був також представлений середній рівень (87,5 та 12,5 % відповідно). Середній рівень деперсоналізації був встановлений в 5 % випадків, середній рівень редукції – в 2 % досліджуваних.

Аналіз результатів емоційного виснаження в залежності від стажу роботи в виробничій сфері дозволив встановити, що в другій групі досліджуваних переважав високий та помірний рівень емоційного виснаження (50 % та 37,5 % відповідно) та був також представлений низький рівень (12,5 %). Деперсоналізація низького рівня була встановлена у 2,5 відсотків досліджуваних, середнього рівня у 10 % та високого – в 20 % випадків.

Редукція особистісних досягнень була встановлена у 1 % досліджуваних на низькому рівні, на середньому рівні – у 4 % та на високому рівні – у 20 % менеджерів. Встановлена різниця в показниках емоційного виснаження, деперсоналізації та редукції між показниками першої та другої групи з наростанням виражена в процесі у зв'язку з зростанням стажу роботи в виробничій сфері.